

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA E SOCIEDADE**

LUCELI GOMES DA SILVA

**A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA REGULAÇÃO DA GESTÃO DA FORÇA
DE TRABALHO DOS TRABALHADORES PORTUÁRIOS AVULSOS (TPAs) DO
PORTO DE PARANAGUÁ-PR**

DISSERTAÇÃO

CURITIBA

2019

LUCELI GOMES DA SILVA

**A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA REGULAÇÃO DA GESTÃO DA FORÇA
DE TRABALHO DOS TRABALHADORES PORTUÁRIOS AVULSOS (TPAs) DO
PORTO DE PARANAGUÁ-PR**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Tecnologia, Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Área de Concentração: Tecnologia e Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Mário Lopes Amorim

CURITIBA

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Silva, Luceli Gomes da

A qualificação profissional na regulação da gestão da força de trabalho dos trabalhadores portuários avulsos (TPAs) do Porto de Paranaguá - PR [recurso eletrônico] / Luceli Gomes da Silva.-- 2020.

1 arquivo texto (165 f.): PDF; 1,98 MB.

Modo de acesso: World Wide Web

Título extraído da tela de título (visualizado em 20 abr. 2020)

Texto em português com resumo em inglês

Dissertação (Mestrado) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade, Curitiba, 2019

Bibliografia: f. 154-159.

1. Tecnologia - Dissertações. 2. Paranaguá, Porto de (Paranaguá, PR). 3. Portos - Paranaguá (PR). 4. Portuários - Formação profissional. 5. Portuários - Relações com o trabalho. 6. Trabalhadores - Educação - Paranaguá, Porto de (Paranaguá, PR). I. Amorim, Mário Lopes. II. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade. III. Título.

CDD: ed. 23 – 600

Biblioteca Central da UTFPR, Câmpus Curitiba
Bibliotecário: Adriano Lopes CRB-9/1429

TERMO DE APROVAÇÃO DE DISSERTAÇÃO Nº 533

A Dissertação de Mestrado intitulada **A qualificação profissional na regulação da gestão da força de trabalho dos Trabalhadores Portuários Avulsos (TPAS) do Porto de Paranaguá-PR** defendida em sessão pública pelo(a) candidato(a) **Luceli Gomes da Silva** no dia **21 de fevereiro de 2019**, foi julgada aprovada em sua forma final para a obtenção do título de Mestre em Tecnologia e Sociedade, Linha de Pesquisa – Tecnologia e Trabalho, pelo Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade.

Prof. Dr. Domingos Leite Lima Filho - (UTFPR)
Prof. Dr. João Guilherme de Souza Corrêa - (UNESPAR)
Prof^ª. Dr^ª. Carla Regina Mota Alonso Diéguez - (FESPSP)
Prof. Dr. Mario Lopes Amorim - (UTFPR) - *ORIENTADOR*

Curitiba, **21 de fevereiro de 2019.**

A via original deste documento encontra-se arquivada na Secretaria do Programa, contendo a assinatura da Coordenação após a entrega da versão corrigida do trabalho.



DEDICATÓRIA

*Ao meu pai Geraldo, in memoriam,
pelas histórias contadas
e toda fraternidade.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço especialmente ao meu querido orientador professor Dr. Mário Lopes Amorim, pela dedicação sempre e apoio dispensados. Sou muito agradecida pelas orientações dedicadas a pesquisa e principalmente pela amizade!

Agradeço aos professores que aceitaram compor a minha banca de qualificação e de defesa. A professora Dra. Carla Diéguez, que tanto me inspira com as leituras que faço dos seus trabalhos científicos sobre os trabalhadores portuários avulsos.

Ao professor Dr. João Guilherme, que sempre incentivou e me apoiou nos caminhos da iniciação científica.

Ao estimado professor Dr. Domingos, pelo olhar clínico na análise do texto de qualificação, e especialmente pelas gentilezas.

A todos os professores do PPGTE, especialmente aos da Linha de Tecnologia e Trabalho que contribuíram para o meu crescimento acadêmico.

Aos professores e colegas integrantes do Grupo de Estudos e Pesquisas em Trabalho, Educação e Tecnologia – GETET.

Aos amigos e amigas do PPGTE, especialmente Stephanie, Luciana, Lourença, Márcia, Luciane, Tiago e Danilo.

Agradeço de coração ao meu companheiro de todas as horas, que tanto me inspira diariamente e me apoia sempre. Sou imensamente grata a você por todo o carinho dedicado, e principalmente pela Letícia, a preciosidade de nossas vidas!

A toda a minha família, principalmente a minha mãe Ester e à vovó Adir, agradeço de coração pelo apoio, incentivo e carinho!

Ao Gabriel pela grande ajuda nas transcrições das entrevistas.

À CAPES pelo apoio financeiro na bolsa de pesquisa científica.

E, principalmente, a todos os Trabalhadores Portuários Avulsos de Paranaguá que fazem suas histórias no chão do cais!

“É preciso não duvidar: o que pode levar à
superação da crise do mundo, da falência de
um modo de produção, de consumo, de vida, é
a capacidade mesma de pensar.”
Pierre Naville

RESUMO

Esta dissertação investiga a qualificação profissional do trabalhador portuário avulso (TPA), na nova regulação da gestão da força de trabalho avulsa no Porto de Paranaguá-PR, após a implantação da Lei dos Portos, a Lei nº 8.630 de 1993, e sua edição, a Lei nº 12.815 de 2013 - ambas conhecidas como Leis de Modernização Portuária. A modernização dos métodos de manuseio e acondicionamento das cargas dos navios e da introdução das tecnologias logísticas de carregamento e descarregamento, que aumentam a produtividade e velocidade das operações portuárias, ensejou uma qualificação diferenciada dos TPAs, ajustada às novas demandas de competências profissionais e multifuncionalidade. Neste contexto, a gestão da força de trabalho avulsa passou a ser exercida por uma instituição sem fins lucrativos, mas mantida pelas empresas operadoras no porto, o OGMO (Órgão Gestor de Mão-de-Obra), cabendo a esta o papel legal de qualificar profissionalmente os TPAs para as novas funções das operações portuárias, o que resultou na alteração da qualificação, que passa a ser normatizada por meio da certificação dos cursos ofertados pelo OGMO, via convênio com a Marinha através do Programa do Ensino Profissional Marítimo (PREPOM). Sendo assim, o objetivo principal consiste em fornecer um quadro geral da qualificação ofertada na nova regulação da força de trabalho avulsa, considerando as relações diretas que se estabeleceram entre capital e trabalho após o controle patronal sobre a gestão da força de trabalho avulsa, e sobretudo dos critérios impostos de qualificação para o TPA. Deste modo, buscou-se investigar de que forma os atores incorporaram esta nova lógica de profissionalização, considerando que atualmente a qualificação certificada pelos cursos do PREPOM é requisito obrigatório para que o TPA se mantenha no mercado de trabalho. Entre as categorias dos TPAs escolhidas para o objeto da análise estão os estivadores, por serem a categoria mais numerosa no trabalho portuário, e o bloco, por atualmente se constituírem como trabalhadores multifuncionais. Para a análise teórica da investigação da pesquisa, foi adotado o conceito de qualificação para o trabalho como relação social, apoiado em George Friedmann e Pierre Naville. Dentre os procedimentos metodológicos, utilizou-se de levantamento bibliográfico e documental de fontes primárias, tais como as normas que regem o PREPOM, e a legislação portuária; das anotações da pesquisa de campo; da observação indireta; de entrevistas semiestruturadas com trabalhadores portuários. A pesquisa apontou que os TPAs do porto de Paranaguá incorporaram em seus próprios discursos a necessidade da qualificação para fazer frente à modernização das operações portuárias para que possam se manter no mercado de trabalho. Conclui-se que para os TPAs, os saberes tácitos se tornam necessários, à medida que sabem da necessidade de se qualificar para se manterem no mercado de trabalho, e sabem da deficiência dos cursos do PREPOM, insuficientes para qualificá-los adequadamente, contradizendo o que se espera de seu novo perfil profissional.

Palavras-chave: Trabalhadores Portuários Avulsos. Qualificação Profissional. PREPOM. OGMO. Regulação da força de trabalho.

ABSTRACT

This dissertation investigates the professional qualification of the single dock worker (TPA), in the new regulation of the management of the single workforce in the port of Paranaguá-PR, after the implementation of the Law of Ports, the law n ° 8.630 of 1993, and its edition, the Law n ° 12.815 of 2013- both known as Port modernization laws. The modernization of the handling and packaging methods of ship loads and the introduction of logistic loading and unloading technologies, which increase the productivity and speed of port operations, has added a qualification differentiated from the TPAs, adjusted to the new demands of professional competencies and multifunctionality. In this context, the management of the single workforce has been executed by a non-profit institution, but maintained by the operators in the port, the OGMO (Labour Manager Organ), and this is the legal role of professionally qualifying the TPAs for the new functions of ports operations, which resulted in the change in qualification, which is now normalized through the certification of the courses offered by the OGMO, via an agreement with the navy through the Professional Maritime Education Program (PREPOM). Thus, the main objective is to provide a general framework of the qualification offered in the new regulation of the single workforce, considering the direct relations established between capital and work after employer control over the management of labour force, and above all the eligibility criteria for the TPA. Thus, we sought to investigate how the actors incorporated this new logic of professionalization, considering that currently the qualification certified by the PREPOM courses is a mandatory requirement for the TPA to remain in the labor market. Among the categories of the TPAs chosen for the object of analysis are the dockers, because they are the most numerous category in the port work, and the block, and the block, for currently constituting multifunctional workers. For the theoretical analysis of research, the concept of qualification for work as a social relationship was adopted, supported by George Friedmann and Pierre Naville. Among the methodological procedures, we used a bibliographical and documentary survey of primary sources, such as the norms governing PREPOM, and port legislation; of field research annotations; indirect observation; of semi-structured interviews with port workers. The research pointed out that the TPAs of the port of Paranaguá incorporated in their own discourses the need for qualification to face the modernization of port operations so that they can remain in the labor market. It is concluded that for the TPAs, the tacit knowledge becomes necessary, as they know the need to qualify to remain in the labor market, and know of the deficiency of PREPOM courses, insufficient to qualify them adequately, contradicting what is expected of your new professional profile.

Key words: Dock Workers. Professional qualification. PREPOM. OGMO. Workforce regulation.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 - Estruturação do Programa do Ensino Profissional Marítimo para Portuários...106

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Caracterização dos trabalhadores portuários entrevistados.....	131
---	-----

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Número de trabalhadores avulsos no OGMO/Paranaguá.....	21
TABELA 2 - Cursos Básicos de Formação.....	111
TABELA 3 - Cursos de Aperfeiçoamento.....	111
TABELA 4 – Cursos Expeditos.....	112
TABELA 5– Cursos Especiais	113
TABELA 6– Cursos Avançados.....	114
TABELA 7– Cursos de Atualização.....	115
TABELA 8 - Cursos PREPOM anos 2009- 2016.....	127
TABELA 9 - Programação dos Cursos PREPOM ofertados pelo OGMO/Paranaguá.....	128

LISTA DE ABREVIATURAS

APPA	Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina
CANPAT	Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho
CCT	Convenção Coletiva do Trabalho
CIABA	Centro de Instrução Almirante Brás de Aguiar
CIAGA	Centro de Instrução Almirante Graça Aranha
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DPC	Diretoria de Portos e Costas
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
DTM	Delegacia do Trabalho Marítimo
EPI	Equipamento de Proteção Individual
EPM	Ensino Profissional Marítimo
EXTRAPREPOM	Não constante no PREPOM
FDEPM	Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo
GEMPO	Grupo Executivo para Modernização dos Portos
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira
MB	Marinha do Brasil
MCAP	Mapa de Cursos Aprovados para Portuários
MMO	Montante sobre a Mão de Obra
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NORMAM	Normas da Autoridade Marítima
NR	Normas Regulamentadoras
OC	Órgão Central
OC/TC	Órgão Conveniado ou Terceirizado
OE	Órgão de Execução
OGMO	Órgão de Gestão de Mão-de-Obra do Trabalho Portuário
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OP	Operador Portuário
OS	Ordem de Serviço
PCMSO	Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional
PDP	Programa de Desenvolvimento do Trabalho Portuário
PREPOM	Programa do Ensino Profissional Marítimo
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego

QP	Questionário Pedagógico
RECO	Relatório de Cursos
REDIS	Relatório de Disciplinas
RH	Recursos Humanos
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SEPM	Sistema do Ensino Profissional Marítimo
SESEP	Seminário sobre o Trabalho Portuário
SINDESTIVA	Sindicato dos Estivadores dos Portos de Paranaguá e Pontal do Paraná
SINDOP	Sindicato dos Operadores Portuários do Estado do Paraná
SIPATP	Semana de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário
SUNAMAN	Superintendência Marítima Mercante
TEU	Twenty-foot Equivalent Unit
TPA	Trabalhador Portuário Avulso
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
1.1 PERCURSO METODOLÓGICO.....	19
2 A QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO: DISCUSSÃO TEÓRICA- CONCEITUAL A PARTIR DA QUALIFICAÇÃO COMO RELAÇÃO SOCIAL	26
2.1 PRESSUPOSTOS DE EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO.....	26
2.2 A NOÇÃO DE QUALIFICAÇÃO	39
2.3 A NOÇÃO DE COMPETÊNCIA	58
2.3.1 Polivalência ou multifuncionalidade: competências organizacionais do trabalho.....	64
3 O TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO (TPA)	69
3.1 O TRABALHADOR AVULSO E O TRABALHO PORTUÁRIO.....	69
3.1.1 A formação da categoria do Trabalhador Portuário Avulso no contexto histórico do trabalho do porto de Paranaguá-PR.....	74
3.2 O TPA E A LEI DOS PORTOS.....	79
3.2.1 Qualificação, competência e multifuncionalidade na nova regulação da gestão da força do trabalho portuário avulso.....	81
3.2.2 O TPA e o treinamento multifuncional.....	82
3.3 OS NOVOS MÉTODOS DE MANUSEIO DE CARGAS DOS NAVIOS: A AUTOMAÇÃO PORTUÁRIA VERSUS TRABALHO MANUAL AVULSO.....	85
3.3.1 Operação de shiploader: automação dos processos logísticos portuários.....	86
3.3.2 Operação de contêiner: redução dos postos de trabalho.....	90
4 O DISCURSO OFICIAL DE QUALIFICAR A MÃO DE OBRA AVULSA PARA A MODERNIZAÇÃO PORTUÁRIA: O CASO DA READEQUAÇÃO DOS CONTEÚDOS DO PROGRAMA DO ENSINO PROFISSIONAL MARÍTIMO (PREPOM)	94
4.1 O DISCURSO OFICIAL DE QUALIFICAÇÃO DO TPA.....	95
4.1.1 Quem é que qualifica o TPA: Marinha, OGMO ou Sindicatos?.....	99
4.2 ASPECTOS HISTÓRICOS DAS INICIATIVAS DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL MARÍTIMO E PORTUÁRIA.....	100

4.2.1 O PREPOM e as normas pedagógicas e operacionais do ensino profissional portuário avulso.....	104
4.2.2 A concepção geral dos cursos para portuários avulsos dos OGMOs.....	110
4.2.3 O Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO) de Paranaguá-PR.....	116
4.2.4 O discurso do OGMO de Paranaguá sobre os cursos do PREPOM.....	122
4.3 ALGUNS APONTAMENTOS SOBRE A ANÁLISE DOS DADOS PRIMÁRIOS DOS CURSOS PARA TPA.....	127
5 O NOVO MODELO DE GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO QUE CERTIFICA AS COMPETÊNCIAS DOS TPAS NA PERSPECTIVA DOS TRABALHADORES.....	130
5.1 IMPORTÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO PRÁTICA (TÁCITA).....	133
5.2 A EMPREGABILIDADE PORTUÁRIA.....	136
5.3 IMPORTÂNCIA DOS CURSOS DO PREPOM PARA A QUALIFICAÇÃO DO TPA.....	138
5.4 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO PORTUÁRIO NA ATUAL REGULAÇÃO DA GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO AVULSA.....	145
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	149
REFERÊNCIAS.....	154
GLOSSÁRIO.....	160
ANEXO - PROTOCOLOS DE ENTREVISTAS.....	161
APÊNDICE - MAPA DE CURSOS APROVADOS PARA PORTUÁRIOS- EPM (MCAP-EPM).....	165

1 INTRODUÇÃO

Parafraseando o deputado federal que a estiva do Brasil teve, Osvaldo Pacheco¹: “Não é pelo avanço da tecnologia que o trabalhador tem que ser sacrificado”. Esta frase, da década de 1960, já mostrava a preocupação dos sindicalistas portuários avulsos em relação aos processos de automação das tecnologias logísticas de carregamento e descarregamento das cargas dos navios, que avançavam nas operações portuárias dos portos nacionais. Os trabalhadores portuários avulsos (TPAs) são das mais antigas categorias de trabalhadores no país, com origem no processo de trabalho compulsório. Por conta disso, toda uma história operária se constitui a partir de uma forte “cultura portuária”, apoiada na natureza de uma qualificação própria do cotidiano do trabalho portuário e da empiria da aprendizagem entre os companheirismos do ofício. Originalmente, tem no imaginário social a característica daquele trabalhador braçal, que carregava sacas na cabeça. Era uma categoria que tinha a entidade sindical como a figura da intermediação da força de trabalho e da reserva do seu mercado de trabalho. Os “operários sem patrão”, segundo Silva (2000), tinham esta prática da reserva do mercado de trabalho, mas a partir da década de 1990, sob a forte influência da política econômica neoliberal no Brasil, este cenário mudou. O marco desta mudança foi a promulgação da Lei da Modernização Portuária, a Lei nº 8.630 de 1993, e sua atual edição, a Lei nº 12.815 de 2013. A primeira fase da vigência desta lei trouxe consigo toda uma reformulação das relações de capital-trabalho, afetando nacionalmente toda a categoria dos trabalhadores portuários avulsos. O objetivo desta Lei não era apenas modernizar a infraestrutura portuária, considerada pelo governo e empresários do setor um modal de transporte sucateado e pouco competitivo em relação ao novo modelo produtivo do comércio exterior marítimo, mas fornecer a prerrogativa legal para a iniciativa privada quebrar o monopólio sindical sobre a intermediação da mão de obra dos trabalhadores avulsos, por assim considerá-lo um dos empecilhos para o avanço da modernização portuária.

Neste caso, a modernização das tecnologias logísticas e organizacionais da gestão da mão de obra apoiada na base legal afetou toda a relação de trabalho que existia entre as categorias sindicais dos trabalhadores portuários avulsos autonomizadas pelo Estado. Estas categorias de TPAs, por sua vez, passaram a ser geridas pelo Órgão Gestor de Mão de Obra do Trabalho Portuário (OGMO), uma empresa sem fins lucrativos, mas mantida pela iniciativa privada que foi criado com a finalidade de regular, escalar, fiscalizar e intermediar a

¹ Osvaldo Pacheco foi presidente do Sindicato dos Estivadores em Santos, da Federação Nacional dos Estivadores, do PUA (Pacto de Unidade e Ação), do Fórum Sindical de Debates, e deputado constituinte de 1946. Ver SARTI, 1981.

mão de obra avulsa, além de ofertar cursos de qualificação profissional e treinamento multifuncional para estas categorias de trabalhadores.

Em Paranaguá, é fundado em 26 de setembro de 1995 o Órgão de Gestão da Mão-de-obra do Trabalho Portuário Avulso do Porto Organizado de Paranaguá (OGMO/Paranaguá), como a instituição responsável pela qualificação profissional dos TPAs da região litorânea. Para fazer cumprir as determinações da Lei dos Portos em relação à atribuição na qualificação profissional dos TPAs, em 1998, o OGMO de Paranaguá passou a celebrar convênios administrativos anualmente com a Diretoria de Portos e Costas (DPC), órgão vinculado à Marinha do Brasil por meio da Capitania dos Portos da região para ofertar cursos de formação profissional do Programa do Ensino Profissional Marítimo (PREPOM).

Pode-se dizer que estas modificações se inseriram no contexto das transformações produtivas as quais trouxeram no seu bojo o discurso da empregabilidade, e da qualificação profissional de um novo perfil de trabalhador polivalente, competente e multifuncional, ajustado aos novos tempos. As modificações dos conteúdos do trabalho portuário, e a atualização dos métodos de manuseio e acondicionamento das cargas, bem como os processos das operações portuárias, foram fatores que afetaram toda uma qualificação tácita que se dava tradicionalmente no cotidiano do trabalho portuário dos trabalhadores portuários avulsos (TPAs). A noção de ofício que se enraizou há décadas, desde a formação destas categorias, começou a ser modificada por conta dos requisitos de certificação da qualificação profissional, que veio no bojo da atual regulação da gestão da força de trabalho avulsa.

Sob este ângulo, a presente pesquisa de mestrado pretendeu investigar a qualificação profissional nesta regulação da gestão da força de trabalho dos trabalhadores portuários avulsos, tomando por estudo de caso os TPAs do porto de Paranaguá-PR e como pano de fundo as alterações dos processos produtivas que se deram no setor portuário nos últimos 25 anos de vigência da legislação portuária.

A aproximação com o tema é um aprofundamento realizado na Iniciação Científica realizada durante a Graduação em Pedagogia entre 2012 a 2015, onde o foco foi o Ensino Profissional Marítimo (EPM) no contexto da reestruturação portuária, em que o PREPOM está inserido. Desse modo, senti a necessidade de investigar de forma mais abrangente, buscando aprofundar a temática, retomando este objeto de pesquisa, e após a conclusão da graduação tive a oportunidade de ingressar no Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade (PPGTE), na Linha de Pesquisa: Tecnologia e Trabalho, resultando nos encaminhamentos dos seguintes problemas de pesquisa: quais as concepções de qualificação profissional e treinamento multifuncional se encontram na Lei nº 8.630, de 1993, e na mais

recente edição, a Lei nº 12.815, de 2013, que dizem modernizar as relações de trabalho e adequar profissionalmente a mão de obra avulsa? Quais os desafios e repercussões da qualificação profissional e do treinamento multifuncional frente às exigências do discurso de um novo perfil de TPA, na atual regulação da gestão da força de trabalho avulsa? Como as normativas de certificação da qualificação dos cursos do Programa do Ensino Profissional Marítimo (PREPOM) vêm refletindo na aquisição dos saberes tácitos dos TPAs? Como se estrutura pedagogicamente o sistema de ensino do PREPOM para portuários, ministrado pelo OGMO de Paranaguá?

Elegemos como Objetivo Geral investigar as atividades de formação profissional do Programa do Ensino Profissional Marítimo (PREPOM) portuário, fornecido pelo OGMO de Paranaguá no âmbito da modernização da reforma portuária entre 1993 e 2013. Como Objetivos Específicos, enunciamos os seguintes: a) Analisar as concepções de formação profissional e treinamento multifuncional circunscritas nas Leis da Modernização dos Portos (Lei nº8.630 de 1993 e a Lei editada nº 12.815 de 2013); b) Analisar os impactos, desafios e repercussão das Leis de Modernização dos Portos para a qualificação profissional dos trabalhadores portuários avulsos (TPAs); c) Investigar os conteúdos dos processos formativos do Programa do Ensino Profissional Marítimo (PREPOM) ministrado pelo OGMO de Paranaguá; d) Investigar as repercussões dos processos formativos do PREPOM para a execução do trabalho portuário; e) Compreender a concepção formativa dos cursos do PREPOM portuários para a capacitação profissional do TPA do Porto de Paranaguá.

Para atingir os objetivos propostos de investigação da pesquisa, adotou-se a perspectiva histórico-dialética, pois esta possibilita desvelar a realidade em sua totalidade. O enfoque dialético é “capaz de aprofundar a análise da realidade do fenômeno social, com todas as suas contradições, dinamismo e relações” (TRIVIÑOS, 1987, p. 151). Entretanto, se faz necessária a “postura reflexiva do pesquisador [...] para captar os significados e explicações dos fenômenos não só ao nível de sua aparência, mas também, muitas vezes, de sua essência (TRIVIÑOS, 1987, p. 151-152). Em relação à metodologia da pesquisa, a abordagem utilizada é qualitativa, pois segundo Flick (2009), a realidade estudada pela pesquisa qualitativa não é uma realidade determinada, mas sim construída por diferentes atores, através do entendimento do contexto social, histórico e político em que estão envolvidos.

1.1. Percorso metodológico

Referente aos procedimentos metodológicos que foram adotados para atingir os objetivos propostos, e auxiliar na investigação das atividades de qualificação profissional na nova regulação da gestão da força de trabalho portuária avulsa dos TPAs do Porto de Paranaguá, nos utilizamos de buscas em base de dados tais como: *Google Acadêmico*, *Scielo*, Portal Capes, refinando a busca nos bancos de teses e dissertações referentes à temática da pesquisa, considerando as categorias-chave: qualificação profissional; reforma portuária; ensino profissional marítimo. Além disso, realizamos levantamento bibliográfico em livros, jornais, documentos, fontes primárias, e da legislação portuária que tratam especificamente do assunto. Proceder à revisão da literatura por meio de materiais descritivos já publicados forneceu descrições da realidade, úteis para a compreensão do próprio material da pesquisadora. Sendo assim, a revisão da literatura teórica auxiliou a pesquisadora a encontrar respostas e compreender melhor a situação social do campo de pesquisa (FLICK, 2009).

Além disso, a análise documental de fontes primárias, tais como as normas legais do PREPOM foram fundamentais para levantar as concepções de qualificação e treinamento multifuncional de trabalhadores portuários avulsos do porto de Paranaguá.

Também nos utilizamos do instrumento da coleta de dados e informações por meio de anotações realizadas em idas a campo, no período compreendido entre os meses de março de 2018 a janeiro de 2019, além de participação de seminários e encontros referentes ao trabalho portuário avulso do porto de Paranaguá, em locais como o OGMO de Paranaguá, Ponto de Chamada/Escalação do Porto de Paranaguá, de acordo com o referido período mencionado. Nestes locais foi realizada a técnica da observação indireta, isto é, um procedimento de questionamento que visa captar informações circulantes por meios de mensagens que existem independentemente do processo de investigação (FLICK, 2009), além dos registros em caderno de campo, dados e informações obtidas informalmente através de conversas e perguntas relativas ao trabalho portuário local, realizadas pela pesquisadora com pessoas chave. A questão do acesso ao campo para a pesquisa qualitativa é pontual, isto porque o contato buscado pelo pesquisador deve ser o mais próximo (FLICK, 2009). Neste caso, para o entendimento do processo de qualificação dos TPAs, se fez necessária a aproximação do local de trabalho destes trabalhadores, pois assim foi possível obter uma visão ampliada no sentido de buscar a totalidade da realidade do objeto de pesquisa (FLICK, 2009). Também optou-se pela entrevista semiestruturada, pois, “[...] favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade, tanto dentro de sua situação específica como de situações de dimensões maiores”. (TRIVIÑOS, 1987, p. 152). Sendo assim, se faz necessária:

[...] certa sensibilidade a esses procedimentos no processo de pesquisa e compreender a situar-se em campo. Pesquisadores e entrevistados, bem como suas competências comunicativas, constituem o principal instrumento de coleta de dados e de reconhecimento. Por esse motivo, os pesquisadores não podem adotar um papel neutro no campo e em seus contatos com as pessoas a serem entrevistadas ou observadas. Em vez disso, devem adotar certos papéis ou posições de modo indireto e posturas apropriadas. (FLICK, 2009, p.110)

Além disso,

[...] podemos entender por entrevista semiestruturada, em geral, aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante. (TRIVIÑOS, 1987, p.146)

O quantitativo de trabalhadores portuários avulsos (TPAs) por categorias vinculados ao OGMO de Paranaguá, está apresentado na Tabela 1 abaixo:

Tabela 1: Número de trabalhadores avulsos no OGMO – Paranaguá (Abril/ 2018)

Categoria	Quantitativo de TPAs	Registados	Cadastrados²
Estiva	1.123	1047	76
Conferentes	85	66	19
Consertadores	43	29	14
Vigias	76	66	10
Arrumadores	686	635	51
Bloco	410	344	66

Fonte: OGMO - Paranaguá-PR

Dentre as seis categorias de trabalhadores portuários avulsos de Paranaguá (estivadores, arrumadores, conferentes, vigias, consertadores e bloco), foram eleitas para as entrevistas semiestruturadas apenas duas, a saber: estiva e bloco. Destas categorias foram eleitos trabalhadores que realizaram e ou realizam os cursos do Programa do Ensino Profissional Marítimo (PREPOM) ofertados pelo OGMO de Paranaguá. Evidencia-se que a

² No trabalho portuário existe a diferenciação das categorias avulsas, a saber: os TPAs registrados têm a preferência da escolha do trabalho na lista rodiziária, e os cadastrados - a força supletiva - ficam na expectativa da oportunidade do trabalho. No OGMO de Paranaguá, os TPAs já são quase totalidade no registro, existindo poucos trabalhadores cadastrados no sistema de escala (Informação coletada na pesquisa de campo, em maio/2018).

escolha de tais categorias não foi aleatória, mas proposital, por conta da primeira ser a maior categoria de TPAs de Paranaguá; além disto verificou-se que grande parte destes trabalhadores estivadores realizam os cursos assiduamente e possuem qualificação profissional especializada para os equipamentos de movimentação das cargas. A segunda categoria do bloco é por conta de ser, atualmente, um sindicato de trabalhadores multifuncionais, e que fazem os cursos periodicamente quando abrem vagas para capacitação da multifunção. O sindicato do bloco foi um entre os sindicatos das categorias dos TPAs que perderam postos de trabalho, e encontram na multifunção³ a oportunidade de se manterem no mercado de trabalho portuário local, através da qualificação dos cursos do PREPOM portuário ofertados pelo OGMO de Paranaguá.

Dentre as pessoas-chave para a realização das entrevistas, elencamos um representante sindical do Sindicato da Estiva de Paranaguá (SINDESTIVA), e mais um representante sindical do Sindicato do Bloco de Paranaguá, dois instrutores/professores dos cursos do PREPOM junto ao OGMO de Paranaguá, os quais são também estivadores registrados e na ativa, seis trabalhadores portuários avulsos de base, sendo quatro estivadores e dois do bloco, além do coordenador responsável pelos cursos do OGMO de Paranaguá. As entrevistas ocorreram entre os meses de agosto de 2018 a janeiro de 2019. Estas entrevistas foram gravadas, com permissão dos referidos entrevistados, e posteriormente transcritas e analisadas, com o objetivo de verificar as concepções dos atores em relação às atividades de formação profissional do PREPOM.

Por problemas técnicos e com a transcrição em si, algumas gravações das entrevistas foram inviabilizadas e ficaram sem o áudio, fazendo com que a pesquisadora entrasse novamente em contato com os referidos entrevistados para remarcar outras datas para realizar as entrevistas. Para a sorte da pesquisadora, todos os contatados gentilmente se disponibilizaram a conceder novamente as entrevistas, no entanto isso aconteceu no período de final de ano, o que impossibilitou o encontro com alguns dos entrevistados, sendo que somente no mês de janeiro de 2019 conseguimos contato para enfim finalizar a etapa das entrevistas. A indicação dos contatos dos entrevistados foi feita por indicação de um dos estivadores instrutores do curso, e também pelo coordenador dos cursos do PREPOM. Optamos por utilizar os códigos TPA1, TPA2, TPA3, e assim sucessivamente, para identificar as falas dos entrevistados e preservar suas identidades.

³ As Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho entre os Sindicatos dos trabalhadores avulsos e patronais do porto de Paranaguá regem as exigências das certificações dos cursos do PREPOM para a preparação do TPA ao exercício da multifunção e acesso às listas da escala rodiziária.

O roteiro das entrevistas (Protocolo Entrevista – Anexo A) procurou buscar informações a respeito dos dados socioeconômicos dos entrevistados, de suas trajetórias profissionais relacionadas à atividade portuária, e de suas impressões a respeito da implantação das Leis dos Portos, bem como da qualificação profissional presente nos cursos ofertados pelo PREPOM.

A análise de dados obtidos pelas entrevistas permitiu à pesquisadora o desvelamento das contraposições entre o discurso oficial do emprego de uma mão de obra qualificada e os seus efeitos práticos, considerando a percepção dos alunos-TPAs cursistas do PREPOM portuário.

A pesquisadora teve acesso aos dados primários referentes à escolaridade dos TPAs, dados quantitativos dos cursos nos anos de 2017 e 2018 (matriculas, vagas, etc), quantitativos de TPAs registrados e cadastrados, entre outros, junto ao OGMO de Paranaguá, mas apenas alguns destes dados só foram possíveis para consulta, pois se tratavam de dados confidenciais, sem a possibilidade de publicação, respeitando o protocolo ético da pesquisa.

Sobre a divisão dos capítulos, o capítulo dois, intitulado **A qualificação para o trabalho: discussão teórica-conceitual a partir da qualificação como relação social**, faz um breve apanhado dos pressupostos da educação/qualificação do trabalhador, a partir das transformações dos processos sociais de produção. Se dedica à discussão teórico-conceitual acerca da noção de qualificação e o deslocamento para a noção de competências, a partir das visões dos pioneiros da sociologia do trabalho na França, Georges Friedmann (1902-1977) e Pierre Naville (1903-1993). Contudo, é necessário dizer que não se pretendeu transpor tal discussão, que diz respeito ao contexto do período analisado pelos autores franceses, para a realidade atual. Mas sabe-se que a análise dos referidos autores, sobretudo de Naville, é importante para se pensar a qualificação do trabalhador, num sentido amplo, como uma construção social. Embora se considere importante também a qualificação do trabalho, do conteúdo do trabalho, que diz respeito à complexidade de tarefas, bem como aquela qualificação relacionada às posses dos saberes e o tempo de formação, esta adotada por Friedmann, aqui elegemos a qualificação relacionada aos conflitos existentes entre a qualificação adquirida pelos trabalhadores e as qualificações requeridas pelo empresariado.

O capítulo três, sob o título **O Trabalhador Portuário Avulso (TPA)**, procurou tratar, a partir da literatura e legislação específica, do conceito de Trabalhador Portuário Avulso (TPA). Investiga, a partir da perspectiva histórica, o processo de formação sindical das categorias dos trabalhadores portuários avulsos e a natureza da qualificação, apoiada na aprendizagem empírica e mútua dos TPAs para o cotidiano do trabalho portuário. Como parte

principal do debate, investiga os novos requisitos da qualificação profissional do TPA na nova regulação gestão da força de trabalho, e o que vem sendo incorporado para o ajustamento de um novo perfil do TPA multifuncional e competente, para responder às demandas produtivas dos modais de transporte do comércio marítimo, apoiadas na automação das operações portuárias. Tomaremos por objeto empírico a dimensão da qualificação tácita para o trabalho da categoria dos TPAs na nova regulação da gestão da força de trabalho avulsa, a partir da legislação portuária de 1993 e 2013.

O capítulo quatro, intitulado **O discurso oficial de qualificar a mão de obra avulsa para a modernização portuária: o caso da readequação dos conteúdos do programa do ensino profissional marítimo (PREPOM)**, se refere ao discurso oficial de qualificar a força de trabalho portuária avulsa para sua (re)adequação aos novos processos logísticos tecnológicos e aos novos métodos de manuseio e acondicionamento das cargas dos navios. A partir de uma nova lógica da profissionalização, os TPAs se veem impelidos a autenticar suas competências profissionais através das certificações dos cursos ofertados pelos Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), via convênio com a Diretoria de Portos e Costas (DPC), órgão vinculado à Marinha, para que possam se inserir nas listas rodízarias das funções e das fainas contidas nas habilitações das escalas das atividades portuárias do dia, a fim de se manter no mercado de trabalho. Esta qualificação certificada passa a regular a força de trabalho avulsa, aumentando a procura por cursos do Programa do Ensino Profissional Marítimo (PREPOM) pelos TPAs. Por outro lado, o interesse de qualificar profissionalmente o TPA parte principalmente do discurso do empresariado do referido segmento, como forma de obter uma força de trabalho multifuncional e altamente especializada, a fim de que atendam às demandas e exigências das operações portuárias de um novo perfil de TPA competente e multifuncional. Deste modo, veremos como a qualificação do TPA se relaciona aos conflitos entre os interesses existentes no segmento portuário, para formar um novo perfil de TPA. Veremos também como o OGMO de Paranaguá assumiu a oferta dos cursos do PREPOM, e como ele é viabilizado aos TPAs do porto de Paranaguá.

O último capítulo, sob o título **Análise das entrevistas: o novo modelo de gestão da força de trabalho que certifica as competências dos TPAs**, trata da análise dos dados obtidos nas entrevistas que foram realizadas com os sujeitos participantes, interlocutores desta pesquisa. Este capítulo procurou, através das falas dos entrevistados, captar os conflitos existentes entre os atores envolvidos na questão central da qualificação profissional do TPA.

A partir das expressões nas falas dos interlocutores elegemos quatro categorias de análise, a saber: a) Importância da qualificação prática (tácita); b) A empregabilidade

portuária; c) Importância dos cursos do PREPOM para a qualificação do TPA; e d) Caracterização do trabalho portuário na atual regulação da gestão da força de trabalho avulsa.

Por fim, concluímos o trabalho com as Considerações Finais.

2 A QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO: DISCUSSÃO TEÓRICA-CONCEITUAL A PARTIR DA QUALIFICAÇÃO COMO RELAÇÃO SOCIAL

Este capítulo inicialmente faz um breve apanhado dos pressupostos da educação/qualificação do trabalhador, a partir das transformações dos processos sociais de produção. Se dedica à discussão teórico-conceitual acerca da noção de qualificação e o deslocamento para a noção de competências, a partir do levantamento da literatura que diz respeito às contribuições dos franceses Georges Friedmann e Pierre Naville. Não transpondo a realidade francesa do período analisado pelos autores franceses para o contexto atual, mas tomando-a como referencial analítico, esse debate se faz necessário à medida que a noção de qualificação como relação social, que se dá na perspectiva ampla, se desloca para a noção de competências, esta última oriunda do discurso empresarial, evidenciando materialidade ao conceito de empregabilidade e individualização do trabalhador no contexto da flexibilização da organização e gestão do trabalho. Por fim, trata da ambiguidade dos termos polivalência e multifuncionalidade na reconfiguração dos processos de produção.

2.1 PRESSUPOSTOS DE EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

O debate acerca da conceituação da educação e qualificação da classe trabalhadora, visando às transformações organizacionais sociais dos processos produtivos, é contínuo no desenvolvimento socio-histórico da potencialidade do trabalho humano. Lukács (2013, p. 2) diz que não há trabalho sem reprodução da vida social “[...] mesmo quando se conforma como um trabalho estranhado, não elimina definitivamente sua dimensão de atividade vital”. Pode se dizer que são categorias que expressam as relações histórico-concretas da sociabilidade humana e das múltiplas determinações do mundo do trabalho (MARX, 2013).

Em Marx, “o conceito de qualificação é tomado como um conjunto de condições físicas e mentais que compõem a capacidade de trabalho dispendida em atividades para a produção de valor de uso em geral⁴” (MACHADO, 1994, p.9).

Nesta perspectiva, o fundamento original desta conceituação é estreitamente vinculado à concepção de trabalho como essência ontológica da atividade humana⁵, ou seja, da produção

⁴ “Para o trabalho aparecer em mercadorias, tem de ser empregado em valores de uso, em coisas que sirvam para satisfazer necessidades de qualquer natureza. O que o capitalista determina ao trabalhador produzir é, portanto, um valor de uso particular, um artigo especificado”. (Marx, 2013, p. 211)

⁵ Aqui se adota a visão da ontologia como processo de conhecimento regido pela lógica fundante do objeto, sobretudo como horizonte categorial da emancipação humana. (LUKÁCS, 2013)

de valor de uso, através da mediação homem-natureza por meio do dispêndio apresentado pela força de trabalho.

[...] o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza e que, portanto, atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. (MARX, 2013, p. 211)

Saviani (2007), analisando os fundamentos históricos e ontológicos da relação ser humano-natureza, enfatiza que o trabalho se dá a partir do agir sobre a natureza e da sua transformação em função das necessidades básicas humanas. Desta forma, a “essência do homem é o trabalho” (SAVIANI, 2007, p.154). No entanto, tal essência não é dada ao ser humano e nem algo que antecede a sua existência; ao contrário, ela é produzida pelos próprios seres humanos. Sendo assim,

Os homens aprendiam a produzir sua existência no próprio ato de produzi-la. Eles aprendiam a trabalhar trabalhando. Lidando com a natureza, relacionando-se uns com os outros, os homens se educavam e educavam as novas gerações. A produção da existência implica o desenvolvimento de formas e conteúdos cuja validade é estabelecida pela experiência, o que configura um verdadeiro processo de aprendizagem. (SAVIANI, 2007, p. 154)

A existência humana é um processo produzido através do trabalho pelos próprios seres humanos, e portanto é, ao mesmo tempo, de sua formação, ou seja, é um processo educativo onde os seres humanos se apropriavam coletivamente dos meios de produção. Ao dizer que o trabalho constitui o ser humano, significa dizer que trabalho igualmente o forma. A “origem da educação coincide, então, com a origem do homem mesmo” (SAVIANI, 2007, p. 154).

Neste sentido, a relação trabalho-educação é apoiada pelos seus fundamentos históricos, pois se refere “a um processo produzido e desenvolvido ao longo do tempo pela ação dos próprios homens” (SAVIANI, 2007, p.155), que implica em diferentes formas de produzir e de estabelecer relações sociais, e do mesmo modo, “ontológicos, pois o produto dessa ação, o resultado desse processo, é o próprio ser dos homens” (SAVIANI, 2007, p. 155).

É a relação trabalho-educação, em sua práxis material, que possibilita ao ser humano formas de organização social, e cumpre um papel decisivo na formação e desenvolvimento dos indivíduos, a partir das condições físicas e mentais utilizadas pela força de trabalho de uma dada sociedade. Machado (1994) sintetiza os elementos que compõem a variação da força de trabalho em determinadas sociedades, a saber:

[...] o grau médio de destreza dos indivíduos, a disponibilidade de recursos naturais, a forma como é organizada socialmente a produção, a quantidade e qualidade dos meios utilizados para produzir, o desenvolvimento da ciência e a possibilidade de aplicação dos seus resultados. (MACHADO,1994, p. 9)

Em relação à quantidade de trabalho humano, a autora considera a qualificação coletiva dada pelas próprias condições da organização da produção social, “da qual a qualificação individual não só é pressuposto, mas também resultado que se expressa em um maior ou menor grau de complexidade dependendo das possibilidades de potenciação dos vários tipos de trabalhos simples conhecidos pela sociedade” (MACHADO, 1994, p. 10).

Machado, citando Rolle (1994), entende que a qualificação vai além de um modo de codificação social, é antes de tudo uma forma de mobilização, reprodução, adição e multiplicação das diferentes formas de trabalho. Ademais, a autora compreende que tais formas de trabalho trazem suas particularidades, pois “não são atos mecânicos, mas saberes sobre os quais foram impressas subjetividades e consciências, definições e escolhas, que resultaram em intervenções no processo social real” (MACHADO, 1994, p. 10).

Neste sentido, a qualificação do trabalhador não pode ser entendida como algo acabado ou meramente mecânico, pois é a constituição formativa do próprio sujeito através da mediação da práxis material, onde imprime sua subjetividade no processo de trabalho, sendo a realização da sua integralidade e autoconsciência do real. É então, exatamente em função das características formativas constitutivas do sujeito trabalhador, isto é, através da qualificação, composta pelo conjunto das capacidades físicas, mentais, inventivas e criativas, ou seja, teleológicas⁶, que se possibilita ao ser humano o intercâmbio e a transformação da natureza, que humaniza-o e o transforma. (MARX, 2013). Partindo desta exposição, compreende-se que a qualificação pressupõe acúmulo de conhecimentos, saberes, intencionalidades e experiências, advindas das mediações e das relações sociais de trabalho. Tais atributos não se situam fora do sujeito, são construídos pelas circunstâncias sociais e materiais de produção com as quais se depara. Para Machado (1994, p. 10), representa a “ideia de que o saber do homem é o saber de ser ativo, consciente, objetivante, ou seja, não só concebe de forma abrangente (conhecendo as alternativas existentes), mas realiza as soluções escolhidas, reconhecendo responsável por elas.” Se trata, portanto, das qualificações tácitas dos sujeitos, que se realizam nas construções e produções sociais, materiais, culturais e históricas.

No entanto, tais elementos que conceituam a natureza das qualificações, a partir dos vínculos estabelecidos no plano da relação trabalho e educação, se apresentam de modo estranhado para o trabalhador no sistema capitalista, pois este seria separado das condições da realização do trabalho humano e condicionado ao trabalho assalariado (MARX, 2013).

⁶ A este respeito ver LUKÁCS, 2013, p. 45-81.

A ideia citada por Marx em sua obra, sobretudo no primeiro livro de *O Capital*, acerca da crítica da economia política do século XIX, revela as contradições presentes na sociedade capitalista, a exemplo da lei da produção do valor. Para Marx (2013) o modo de produção capitalista se apresentou como necessidade histórica de transformar o processo de trabalho num processo social, e disso decorreu o método empregado pelo capital para ampliar a força produtiva do trabalho e daí tirar mais lucro. Além de tudo, tal processo caracterizou-se pela expansão dos limites do trabalho necessário e pelo fato do trabalhador se tornar desprovido da totalidade do seu trabalho e dos meios de produção, acarretando na venda da sua força de trabalho e na sua desqualificação (MARX, 2013).

O aprofundamento da divisão do trabalho, bem como da apropriação da propriedade privada da terra, gerou a divisão de classes, provocando as dicotomias nos processos de aprendizagem. Segundo Saviani (2007, p. 155), tal “divisão dos homens em classes provocou uma divisão na educação, isto é, introduziu uma cisão da unidade da educação, antes identificada com o processo de trabalho.” Ocorre que, a partir disso, a educação diferenciou-se das formas espontâneas que coincidiam com a natureza do processo de trabalho.

Desta forma, para a expansão da acumulação do capital, o trabalho foi o recurso utilizado. Significa dizer que, pela exploração da força de trabalho assalariada, o capital arrecada o excedente da produção do trabalhador como lucro. Tal concepção de trabalho, nos moldes da produção capitalista, se dá de maneira estranhada⁷, alienada e fetichizada para o trabalhador, pois além deste não se reconhecer no produto do seu trabalho, desvinculam-se os laços trabalho-educação tal como essências ontológicas da atividade humana, e emprega-os no desenvolvimento objetivado das forças produtivas, a fim de que resulte em maior produção de excedente e lucro para o capital. Deste modo, o trabalho tornou-se abstrato, simples e geral, determinando novas formas de produção da existência humana. Dialeticamente, põe-se em evidência a constatação de Marx no que diz respeito à origem da produção de riquezas das sociedades regidas pela lógica da produção do capital, a qual toma a força de trabalho e a reduz a mercadoria, e que por sua vez a emprega para a extração da mais-valia, o que para este pensador gerou a desqualificação do trabalhador, bem como formas de mecanismos de reprodução social apoiadas na exploração de uma classe, detentora dos meios de produção, sobre outra, que vende sua força de trabalho. Isto pode ser evidenciado a partir da formulação acerca do trabalho alienado na sociedade mercantil, da expansão da manufatura moderna e do

⁷ Segundo a crítica à economia política realizada por Marx nos escritos de “*O Capital*”, o trabalho se apresenta de forma estranha para o trabalhador no sistema capitalista, pois este é separado das condições para a sua realização, o que por sua vez acarreta transformações nas relações de trabalho – assalariamento, fragmentação do processo produtivo, inibição das forças intelectuais e na organização de métodos de execução do trabalho. (MARX, 2013)

desenvolvimento da maquinaria da grande indústria, e da proletarização, que efetivaram a desapropriação dos saberes dos ofícios dos trabalhadores, que detinham o controle dos tradicionais conhecimentos dos processos de trabalho (MARX, 2013).

Portanto, os mecanismos de produção e reprodução do trabalho alienado, incorporados na dimensão da qualificação dos sujeitos, visam um trabalhador socialmente determinado à lógica da valorização do capital. Neste sentido, a qualificação pode ser compreendida como um conceito articulador das regulações técnicas e sociais para o desenvolvimento da força produtiva do trabalho.

A especialização da máquina-ferramenta, da ciência e do progresso técnico, a divisão do trabalho e a decomposição do ofício determinaram novas formas de organização do trabalho social, que, no entanto, não só desenvolveu a força produtiva do trabalho coletivo para o capitalista, mas, sobretudo, produziu “novas condições de domínio do capital sobre o trabalho” (MARX, 2013, p. 420).

Muito embora no período manufatureiro ocorresse uma divisão simples entre trabalhadores hábeis e inábeis (MARX, 2013, p. 423), a hierarquização entre estes trabalhadores não era acentuada devido à predominância de trabalhadores com alto grau de habilidade, destreza no ofício e qualificação no saber-fazer do trabalho. Se no entanto a decomposição do ofício fez com que se reduzisse a importância da formação do trabalhador, o valor de um longo tempo de aprendizagem ainda continuava necessário para o trabalho especializado, ao passo que, com o advento da revolução industrial iniciada na Inglaterra no século XVIII e estendida por toda a Europa - acompanhada da mecanização dos processos de produção através da introdução das máquinas - tal aprendizagem se tornou inevitavelmente indispensável ao desenvolvimento da indústria moderna, o que reduziu a necessidade de uma qualificação específica. Se antes o salto qualitativo do homem-força motriz e homem-ferramenta revolucionaram a força de trabalho humana através da natureza das qualificações e das aprendizagens, a execução de operações sucessivas com o uso de um conjunto de máquinas - que reproduziram mecanicamente o instrumental artesanal da força humana de trabalho - fez com que se impulsionassem quantitativamente mudanças nos processos de produção, das quais se originaram modificações técnicas significativas. Isto promoveu uma organização técnica de trabalho, apoiada na relação ser humano-máquina e em métodos repetitivos, parcelares e mecanizados de produção, acarretando rompimentos com os saberes tradicionais dos ofícios, os quais os “trabalhadores procuravam zelosamente manter” (MARX, 2013, p. 423).

Além disso, à medida que a indústria moderna criou sua base técnica e incorporou a ciência ao processo de produção mecanizada⁸, materializou o aprofundamento da separação entre trabalho intelectual e manual, tornando evidentes propostas educacionais acompanhadas da dualidade do ensino. Sobre esta questão, Saviani (2007) nos diz que a educação, antes identificada com o processo de trabalho, passou pela divisão em duas modalidades de instrução: uma para a classe proprietária dos meios de produção, centrada nas atividades intelectuais, e outra para a classe não-proprietária, caracterizada pela atividade manual e aptidões físicas. Se antes o trabalho e a educação convergiam para a produção da existência humana como valores de uso, a partir da sociedade capitalista passam a valores de troca, e a reproduzir as relações sociais de produção na perspectiva do projeto pedagógico burguês. Embora o caráter das propostas de escolas dualistas eliminasse a qualificação específica do trabalhador artesanal, portanto, desqualificando-o, impôs o mínimo de qualificação geral para o operário moderno, a fim de que este se habituasse à sociedade moderna industrial e às transformações dos códigos técnicos e sociais dos processos produtivos. Neste sentido, a ênfase nesta característica dualista de ensino tem sido historicamente cara não só ao processo de diferenciação das classes sociais, mas sobretudo à reafirmação da desqualificação da classe trabalhadora no desenvolvimento do capitalismo (MARX, 2013).

Se, no entanto, o surgimento da escola de massas, por um lado coincidia com as correntes iluministas e liberais, que tinham por premissas básicas a fé na razão e a equidade de direitos e deveres entre os cidadãos, tendo como mote a universalização da educação como requisito para a participação política das chamadas classes subalternas, por outra era de interesse da vertente da economia política burguesa uma escola de massas condicionada às determinações produtivas do capital. Tal interesse foi decorrência de um certo tipo de instrução e qualificação da força de trabalho que surgiram das proposições dos economistas clássicos do século XVIII, a exemplo de Adam Smith (1723-1790) em *A Riqueza das Nações*, que dedicou-se a examinar a divisão do trabalho e a riqueza social por meio do aprimoramento das forças produtivas na fase manufatureira capitalista (CASTIONI, 2010). Para Smith, a “imbecilidade do trabalhador parcial” ou “indivíduos idiotas em certas operações simples” (MARX, 2013, p. 417), provocados pela divisão manufatureira, gerariam restrições aos trabalhadores. Smith reconheceu que a divisão do trabalho poderia “idiotizar” uma nação e provocar a falta de compreensão do trabalhador junto à evolução dos processos de produção, daí a necessidade de qualificar e instruir o trabalhador através da implantação de

⁸ “A produção mecanizada tornou supérflua a força muscular, e permitiu o emprego de trabalhadores sem força e desenvolvimento físico incompleto, utilizando, neste caso, o trabalho de mulheres e crianças sob o domínio da exploração do capital com a plena desvalorização da força de trabalho do adulto” (MARX, p. 451-452).

um sistema de educação popular financiado pelo Estado, “embora em doses prudentemente homeopáticas” (MARX, 2013, p. 418), cuja finalidade seria evitar a degeneração completa das massas operárias. Marx é contrário ao tipo de implantação do sistema de ensino para o operário⁹, pois seria um método de produzir mais valia, ou seja, aumentar o tempo de produção do trabalhador num determinado período de tempo. O que para Smith se denominaria “riqueza social”, na visão de Marx seria o aumento da autovalorização do capital às custas da classe trabalhadora (MARX, 2013).

A proposição de Smith foi reforçada pelo precursor da teoria econômica neoclássica, Alfred Marshall¹⁰ (1842-1924) na obra “Princípios de Economia”, publicada em 1890, mas a partir de aspectos diferentes da visão smithiana no que diz respeito à importância da qualificação do operário no contexto da grande indústria. Marshall convergia com alguns pensamentos de Smith em relação à atuação dos indivíduos, os quais deveriam seguir as restrições da lei do mercado. Concordava que a interação ser humano-máquina poderia se efetivar de forma mais produtiva se procedesse de uma educação e aprendizagem para a classe trabalhadora, mas divergia da visão de Smith, pois para este último o trabalho manual era a principal vantagem da divisão do trabalho, e a qualificação deveria ser mínima, apenas capaz de ofertar conhecimentos mais gerais e formadores de uma massa introjetada por regras moralizantes. Marshall observava ser necessário outro tipo de qualificação, que levasse em conta os processos mais complexos da maquinaria, ou seja, pensava ser necessária a busca da capacidade de julgamento e inteligência da massa de operários, diferente dos processos simples a que Smith se referia. Segundo Castioni (2010, p. 79), Marshall contrapõe-se à suposta marcha inexorável do processo de desqualificação do trabalho, declarada por Smith.

Na medida que a grande indústria, já incorporando o conhecimento científico em maior escala, se especializa, e provoca uma mudança ao não exigir apenas trabalhadores manuais. A partir disso ele formula dois conjuntos de habilidades: gerais e especializadas: *“Podemos então empregar a expressão habilidade geral para designar as faculdades, os conhecimentos de ordem geral e a inteligência, que são, em diversos graus, propriedade comum em todos os graus elevados da indústria; enquanto a destreza manual e o conhecimento dos materiais e processos necessários a determinados fins podem ser classificados como habilidade especializada.”* (Grifos do autor)

Marshall classificou dois conjuntos de competências: as gerais e as especializadas, sendo as primeiras de propriedade intelectual, e as segundas de destrezas manuais, mostrando

⁹ O tema da universalização do ensino público foi defendido por Marx na I Internacional Comunista através do texto “Instruções”, escrito em 1866, aos delegados do Congresso da Associação Internacional dos Trabalhadores. (SAVIANI, 2007)

¹⁰ As formulações de Alfred Marshall inspiraram os economistas americanos Theodore Schultz e Frederick H. Harbison nas ideias da Teoria do Capital Humano (TCH) nas décadas de 1970, tomando a educação das massas como capital para o desenvolvimento econômico.

que certos tipos de habilidades e competências poderiam criar valor agregado à produção, mas sobretudo, desenvolver o “homem econômico”.

Podemos então usar o termo competências gerais para denotar as faculdades, o conhecimento e a inteligência geral que são, em vários graus, propriedade comum das indústrias avançadas: enquanto a destreza manual e a familiaridade com materiais e processos particulares, que são requisitos de determinadas profissões, podem ser classificadas como competências especializadas. (MARSHALL, 1920, pág. 207, grifos do autor)

Marshall conceituou a qualificação por meio das competências gerais que dependem largamente dos ambientes adquiridos na infância e na juventude, e sobretudo das competências especializadas que a maquinaria removeu. Embora considerasse a importância da escolarização liberal como forma de aumentar a cultura e adaptar a mente no sentido de melhorar as capacidades gerais e conferir benefício mesmo indireto ao trabalhador comum, o objetivo de suas formulações diziam respeito fundamentalmente a um certo tipo de aprendizagem industrial para fazer brotar as aptidões latentes da massa trabalhadora, ou seja, que conferisse a inteligência necessária e senso de responsabilidade no processo de trabalho industrial e no desenvolvimento econômico (MARSHALL, 1920).

No entanto, é necessário ressaltar que embora houvessem preocupações acerca da institucionalização de um tipo de educação e qualificação para a massa proletária, esta era apoiada em valores liberais que giravam em torno dos interesses do capitalismo, que tinha por objetivo o disciplinamento moral e a formação pragmática do homem moderno e econômico adaptado ao modo de produção capitalista, conforme proposto pelas teorias clássicas econômicas. A análise realizada por Enguita (1989) é bem clara sobre esta questão, revelando as ambivalências da educação e da qualificação do trabalhador no sistema industrial. Muito embora já existisse desde as sociedades primitivas um processo de formação para a integração nas relações sociais de produção, é no capitalismo que a educação e a qualificação assumem o papel institucional de formar as massas para que estas aprendessem a respeitar a ordem social burguesa. Neste contexto, as escolas de massas operárias surgem como instrumento de disciplinamento do corpo e mente e da subordinação da força de trabalho aos imperativos ao modo de produção capitalista.

Os pensadores da burguesia em ascensão recitaram durante um longo tempo a ladainha da educação para o povo. Por um lado, necessitavam recorrer a ela para preparar ou garantir seu poder, para reduzir o da igreja e, em geral, para conseguir a aceitação da nova ordem. Por outro, entretanto, temiam as consequências de ilustrar demasiadamente aqueles que, ao fim e ao cabo, iam continuar ocupando os níveis mais baixos da sociedade, pois isto poderia alimentar neles ambições indesejáveis. (ENGUITA, 1989, p.110)

Se por um lado se relativiza a perspectiva ampla da educação-qualificação que se dá na relação social, e sobretudo na socialização do trabalho, por outro esta, por meio das escolas de massas, adquire a dimensão a-histórica, através das imposições hierárquicas de produção, centrando-se na domesticação ideológica ajustada às necessidades da burguesia industrial. Neste sentido, vigora a contradição da escola constituída como instituição social que se materializa a serviço da classe burguesa, proprietária dos meios de produção, através da alienação e subordinação dos processos de formação à lógica do capital e ao controle da fábrica (ENGUIITA, 1989).

Evidentemente este tipo de educação/qualificação não levava em conta a função da transformação social e emancipação humana, mas revelava um caráter pragmático e de controle burguês da formação humana que se reproduz nas relações sociais produtivas capitalistas. O refinamento deste controle burguês pode ser aqui considerado o cerne da questão. Se pensarmos que, além do ser humano perder o controle das ferramentas de trabalho e da totalidade dos saberes do processo de produção, em decorrência da divisão de funções instituída pelas fábricas, tal controle e saberes são cooptados pelos sistemas de máquinas fabris do patrão. Para Marx (2013, p. 483) esse sistema “confisca toda a atividade livre do trabalhador, física e espiritual”. Para ele ocorre a inversão técnica: o instrumental se confronta com o trabalhador no processo de trabalho do capital, ou seja, é o trabalho morto que sobrepuja o trabalho vivo. A separação entre as forças intelectuais e o trabalho manual são transformadas em poderes de domínio do capital. Todos estes componentes são incorporados ao sistema de máquinas, subsumidos pelo capital formando assim o poder do patrão. Em relação a isto, Marx (2013, p. 483) diz que “une no cérebro do trabalhador a maquinaria e o monopólio”. Muito embora o discurso patronal afirmasse que a habilidade especializada do trabalhador era desnecessária, e que a máquina iria libertar o trabalhador, havia resistência por parte destes trabalhadores em preservar suas qualificações e o controle do conhecimento operário, como condição de gerir os processos de trabalho e lutar contra a expropriação da força de trabalho.

Os trabalhadores das fábricas deveriam lembrar-se agradecidos de que seu trabalho é de baixa qualificação, não havendo nenhuma outra espécie mais fácil de ser adquirida ou mais bem-remunerada, considerada sua qualidade; nem mais fácil de ser apreendida pelo menos experimentado e pelo maior número. A maquinaria do patrão desempenha de fato, na atividade da produção, papel muito mais importante que o trabalho e a habilidade do trabalhador, que se podem apreender em seis meses de instrução, estando ao alcance de qualquer braço do campo. (MARX, 2013, p. 483)

Este ponto é fundamental para compreendermos a questão do controle patronal acerca dos requisitos das baixas qualificações dos trabalhadores e dos conteúdos do trabalho em Marx. Discordante dos socialistas utópicos¹¹, que defendiam um tipo de ensino monotécnico como forma de amenizar a exploração da força de trabalho pelo capital, Marx se referiu à união do ensino ao trabalho, apoiado no conhecimento e domínio dos fundamentos científicos das várias técnicas utilizadas na produção moderna, fazendo claras referências a um tipo de formação politécnica. Para Marx, esta concepção de formação politécnica seria uma das condições de superação da lógica capitalista, pois ao contrário do ensino monotécnico, os trabalhadores poderiam ter a possibilidade de aprendizagem dos vários ramos da produção industrial moderna, opondo-se à divisão do trabalho, segmentada e parcelar (MARX, 2013; SAVIANI, 2007).

As escolas politécnicas são fatores desse processo de transformação, que se desenvolveram espontaneamente na base da indústria moderna; constituem também fatores dessa metamorfose as escolas de ensino profissional, onde os filhos dos operários recebem algum ensino tecnológico e são iniciados no manejo prático dos diferentes instrumentos de produção. A legislação fabril arrancou o capital a primeira e insuficiente concessão de julgar a instrução primária com o trabalho na fábrica. Mas não há dúvida de que a conquista inevitável do poder político pela classe trabalhadora trará a adoção do ensino tecnológico, teórico e prático, nas escolas dos trabalhadores. (MARX, 2013, p. 553)

Se a narrativa burguesa acerca do ensino e dos conteúdos do trabalho fosse no sentido do adestramento da força de trabalho e da subordinação técnica do trabalhador ao ritmo das máquinas através dos códigos fabris, pode-se dizer que a classe trabalhadora lutava por um horizonte diferente do que foi imposto pelo controle patronal. A exemplo disso, a partir do século XVII, quase toda a Europa presenciou revoltas dos trabalhadores contra as máquinas as quais se estenderam por longo dos séculos posteriores. (MARX, 2013, p. 488) Tal fato demonstra a resistência e a luta da classe trabalhadora em oposição ao processo de exploração do trabalhador pela máquina e ao controle patronal.

Muito embora o modo social de exploração sob o refinamento da moderna ciência da tecnologia seja uma realidade no desenvolvimento das sociedades capitalistas, que imputa à tecnologia um poder autônomo como construção social e agente promotor de mudanças da história e da cultura da modernidade (MARX&SMITH, 1994), entretanto, é certo que a história confirma atos de resistências da classe trabalhadora, contrários à submissão a este modo social de exploração da força de trabalho.

¹¹ Entre os socialistas utópicos que tiveram propostas de sistema de educação pública para a classe trabalhadora nas fábricas, encontra-se o reformador social britânico Robert Owen (1771-1858).

Deste modo, podemos entender que a visão determinista da sociedade apoiada no que Feenberg (1991) ressaltou a partir da sua formulação da Teoria Crítica da Tecnologia, evidencia uma certa concepção de sociedade onde a agência dada à tecnologia leva a uma construção deformada e autoritária das relações sociais de trabalho. A visão unidimensional, da qual a estrutura social de valores é determinada pela ideologização das mudanças técnicas e das máquinas produtivas em nome do progresso técnico, pode dissimular contradições que não só evidenciam a neutralidade da tecnologia nas esferas sociais e produtivas, mas também afirmam posições ideológicas e legitimadoras de práticas de dominação patronal, além de restringir e reduzir a especificidade dos saberes técnicos ao campo da racionalização instrumental. Esta perspectiva se enquadra nas tentativas de consensos sociais, no sentido de buscar a dominação do capital através de leis incondicionais que explicam o desenvolvimento neutro da tecnologia como ciência aplicada às máquinas (FEENBERG, 1991). Contudo, tais consensos sociais não são tão facilmente estabelecidos, como destacou Marx, no que diz respeito às contradições antagônicas entre forças produtivas e relações de produção, com efeitos sobre a força do trabalho humana, seus saberes e desqualificações (MARX, 2013). Deste modo, torna-se relevante relativizar o sentido das qualificações e dos saberes produzidos no trabalho e nas relações sociais estabelecidas, marcadas pela construção reducionista da tecnologia ao mero campo da aplicação da ciência, que se revelam formas instrumentais de subsunção real. É neste sentido que Marx, nas suas considerações acerca da união do ensino e trabalho voltado ao domínio dos fundamentos científicos das diversas técnicas utilizadas na produção, ou do chamado ensino politécnico que consiste na aprendizagem de várias técnicas, sugere uma visão antagônica ao tipo de ensino circunscrito ao adestramento das técnicas produtivas para a classe trabalhadora, bem como as que foram formuladas pelos teóricos clássicos da economia burguesa (SAVIANI, 2004).

De fato, a tese marxista acerca do processo de valorização do capital, simultâneo ao processo de desqualificação do trabalhador, sem dúvida torna-se referência crítica às formulações da pedagogia do capital que, por um lado, naturalizam a linearidade do progresso técnico tendo como agência a tecnologia como indutora das novas relações sociais de produção e, por outro, reforçam o discurso da educação/qualificação, mas nos limites da separação entre o trabalhador e seu instrumento, o trabalho manual e o trabalho intelectual, o conhecimento prático e a ciência, bem como o dualismo entre educação científica e educação técnica (FEENBERG, 1991; MARX, 2013; SAVIANI, 2004).

Para além da pedagogia capitalista reprodutivista, a educação/qualificação do trabalhador é um elemento de superação dos limites alienantes do capital, sendo uma

ferramenta de transformação social e de emancipação humana. Segundo Meszáros (2008), pensar uma educação para a superação dos modos de exploração, que ultrapassem os limites da subordinação real do trabalho no capital, ou ainda, das condições sócio-metabólicas do capital, é levar em conta o restabelecimento do vínculo entre trabalho e educação. Muito embora Meszáros (2008) aponte as individualidades “positivas” das estratégias reformistas de educação, bem como das utopias educacionais, de certa maneira tais preposições educacionais não ultrapassam verdadeiramente o sistema de vida civilizatório do capital, pois não rebatem as questões materiais reais, ou a “alienação de mediações de segunda ordem” que introjetam as “personificações do capital” (MESZÁROS, 2008, p. 72). Para ele a “educação para além do capital visa a uma ordem social qualitativamente diferente” (MESZÁROS, 2008, p. 71).

A visão analítica que se contrapõe aos valores desumanizadores do capital, em Meszáros (2008), é apoiada em noções alternativas que dizem respeito à educação socialista, a saber:

A alternativa concreta a essa forma de controlar a reprodução metabólica social só pode ser a automediação na sua inseparabilidade do autocontrole e da autorrealização através da liberdade substantiva e da igualdade, numa ordem social reprodutiva conscienciosamente regulada pelos indivíduos associados. É também inseparável dos valores escolhidos pelos próprios indivíduos sociais, de acordo com suas reais necessidades, em vez de lhes serem impostos - sob forma de apetites totalmente artificiais, pelos imperativos reificados da acumulação lucrativa do capital, como é o caso hoje. Nenhum desses objetivos emancipadores é concebível sem a intervenção mais ativa da educação, entendida na sua orientação concreta, no sentido de uma ordem social que vá para além dos limites do capital. (MESZÁROS, 2008, p. 72-73, grifos do autor)

É certo que para Meszáros (2008), tais alternativas educacionais só podem ser concretizadas articuladas a um projeto societal revolucionário. Para tanto, considera que a formulação de um projeto de educação transformador deve, necessariamente, partir da “interiorização” e da “mediação”, ou seja, das condições materiais objetivas e determinadas historicamente, bem como das subjetivas, em que os indivíduos, a partir de determinados preceitos sociais, internalizam como horizontes de vida. Tais componentes, indicados na análise de Meszáros, são centrais para pensarmos projetos de educação/qualificação na perspectiva da classe trabalhadora, sobretudo se observarmos que a dinâmica capitalista é periódica, e isto implica em estratégias crescentes e cíclicas do capital, que são aplicadas com o objetivo de capturas objetivas e subjetivas dos trabalhadores, a fim da naturalização da sua própria lógica. Com efeito, a recorrência das estratégias utilizadas pelo capital e aplicadas no campo das relações sociais do trabalho motivadas para a superação de suas crises estruturais, próprias dos esgotamentos de padrões produtivos, são acentuadas dissimulando conflitos e intensificando os consensos sobre o controle patronal e o uso de novas técnicas e inovações

tecnológicas nos processos produtivos de trabalho, com efeitos cada vez mais precários sobre a força de trabalho e a qualificação do trabalhador.

Como já vimos anteriormente em Marx, a desqualificação do trabalhador é cambiante ao processo de desenvolvimento das forças produtivas do capital, mas é ao mesmo tempo um processo dialético. Deste modo, é através da qualificação do trabalhador que se concebem as construções sociais que fazem parte de um processo de socialização do trabalho (TARTUCE, 2002), mas também é por meio desta qualificação que se mobilizam estratégias contra as relações sociais de trabalho degradantes no sistema do capital. Muito embora as estratégias e mobilizações de resistência das classes trabalhadoras contra o sistema de acumulação do capital sejam ocultadas, cerceadas e anuladas em nome do progresso técnico, não se deve

[...] Reduzir, de maneira demasiado geral e simplista, os trabalhadores assalariados à condição de objetos de manipulação, de mercadorias compradas e vendidas no mercado, de entidades abstratas incapazes de resistência, de vítimas dos fatores inexoráveis da acumulação capitalista, de portadores, agentes ou suportes de relações sociais. (BURAWOY, 1989, p. 4)¹²

Deste modo, para além das visões reducionistas das práticas da classes trabalhadora às resignações e privações do trabalho na “aceitação pragmática de sua função”, é essencial recuperar “o momento subjetivo do trabalho, questionando a idéia de um sujeito sem subjetividade e destacando a resistência onipresente da vida cotidiana”¹³ (BURAWOY, 1989, p. 4).

Assim, é necessário buscar compreender as transformações das relações dos processos sociais de trabalho que geraram efeitos na regulação da organização do trabalho e de qualificação. Com base nisso, teóricos da sociologia industrial produziram estudos empíricos sobre tais efeitos na organização de trabalho nas fábricas, a fim de compreender como tais transformações, a partir do progresso técnico, afetavam os trabalhadores, tanto objetivamente como subjetivamente. Entre estes estão Georges Friedmann e Pierre Naville, que nas décadas de 1940 e 1950 na França, lançaram visões tanto substancialistas quanto relativistas acerca dos efeitos do progresso técnico sobre o trabalho e sobre a qualificação do trabalhador. Para Friedmann, a concepção de qualificação é considerada dentro da abordagem essencialista do determinismo tecnológico, e a concepção em Naville se dá a partir de uma perspectiva histórico-dialética da construção das relações dos sujeitos sociais (TARTUCE, 2002).

¹² “[...] reducir, de forma demasiado general y simplista, a los trabajadores asalariados a la condición de objetos de manipulación, de mercancías compradas y vendidas en el mercado, de entidades abstractas incapaces de resistencia, de víctimas de los factores inexorables de la acumulación capitalista, de portadores, agentes o soportes de relaciones sociales.” Tradução própria.

¹³ “aceptación pragmática de su función, [é esencial recuperar] el momento subjetivo del trabajo, poniendo en tela de juicio la idea de un sujeto sin subjetividad y subrayando la resistencia omnipresente de la vida cotidiana.” Tradução própria.

Assim, no próximo item, buscaremos compreender quais foram as possibilidades e os limites desta mediação entre progresso técnico e progresso social na fase taylorista-fordista nestes dois autores, bem como seus efeitos nos trabalhadores, tomando como central a noção da qualificação como relação social, principalmente em Naville (TARTUCE, 2002).

2.2 A NOÇÃO DE QUALIFICAÇÃO

A qualificação do trabalhador é entendida aqui como possibilidade de apropriação de práticas criadoras e emancipadoras, e não de simples reprodução da força de trabalho no âmbito capitalista. Aquela qualificação que os trabalhadores como sujeitos coletivos se constroem e se qualificam através da socialização no e a partir do trabalho. (MESZÁROS, 2008; MARX, 2013). Além de tudo, ocupa papel central no conjunto das práticas sociais da força de trabalho, e estabelece tanto a relação entre o indivíduo e a sua capacidade de trabalho através do processo de socialização do trabalho, como visto na visão marxiana.

Por outro lado, a qualificação também exerce a função de regulação social nos contextos da organização do trabalho, entre a hierarquização das profissões e contratações, e/ou entre postos de trabalho e salários. Nesse sentido, a qualificação surge para dar respostas à ausência de regulações sociais que se processaram com o desenvolvimento da grande indústria moderna, a fim de dar conta da formalização das convenções coletivas, dos postos de trabalho, do ensino profissional, e da organização dos saberes em torno dos diplomas. (RAMOS, 2006)

Embora a qualificação já ocupasse importância no aprofundamento da divisão do trabalho, seja do ponto de vista da economia política burguesa, mas principalmente da crítica marxista, é na fase fordista-taylorista que a qualificação assume maior peso para classificar e hierarquizar “tanto os padrões de formação quanto os de emprego, carreira e remuneração”. (RAMOS, 2006, p.42).

Apoiado no chamado *welfare state* e na industrialização, o processo de recomposição dos países ocidentais pós Segunda Guerra Mundial foi acompanhado pela hegemonização do modelo de racionalização taylorista, tomando por centralidade a Organização Científica do Trabalho (OCT). As mudanças técnico-científicas da produção associaram-se à emergência de novas ocupações de postos de trabalho, impondo ao operário uma formação técnica especializada associada à rotinização dos processos técnicos de automação, além da hierarquização das funções entre gerência e operação. De forma pragmática, os níveis de qualificação do trabalhador passaram a ser justificados pelo possível papel na implantação de

novas tecnologias. A qualificação passa a ser formal, pois é um tipo de qualificação adstrita ao posto de trabalho, unicamente para atender o conjunto de habilidades e tarefas parcelares e cronometradas dos postos de trabalho. Deste modo, o modelo taylorista-fordista de qualificação teve por objetivo fazer a relação direta entre o perfil requerido do trabalhador e requisitos formais, tais como nível de escolaridade, diplomas, experiência na função, habilidades e destrezas. Pode-se dizer que a formação, neste modelo de qualificação, se tornou apenas um tipo de treinamento elementar, que viesse apenas assegurar o bom desempenho prático do posto de trabalho (DELUIZ, 1995; RAMOS, 2006).

Em contrapartida, os efeitos das “novas técnicas sobre a organização e a qualificação do trabalho, sobre as atitudes dos trabalhadores e sobre as suas possibilidades de emancipação, ganhou novo impulso”. (TARTUCE, 2004b, p. 81) A polarização dos métodos de automação industrial fordista-taylorista nos países europeus e na América do Norte, e seus efeitos na qualificação dos operários, esteve presente nas investigações empíricas (embora com abordagens distintas entre a relação social, técnica e de trabalho) realizadas pelos pioneiros da sociologia francesa, Georges Philippe Friedmann (1902-1977) e Pierre Naville (1903-1993), nas décadas de 1950 e 1960. Na França, a qualificação adquiriu uma importância particular no contexto do avanço da automação fordista-taylorista, evidenciando sua relevância na prática social no pós-guerra. Neste contexto, a realidade histórica francesa expressou analiticamente:

[...] aquela que melhor expressa as condições para a construção social e teórica do conceito de “qualificação” e onde, por isso mesmo, os resultados políticos e interpretativos dessa construção ganharam maior relevância; e Friedmann e Naville são não somente os primeiros a refletir sobre o conceito nessa sociedade, mas aqueles que permanecem como forte referência para os estudos atuais sobre o tema, já que foram os precursores, respectivamente, das chamadas visões “substancialista” e “relativista” da qualificação. (TARTUCE, 2004a, p. 355)

A construção social e teórica da noção da qualificação se tornou de grande relevância pelo fato de que, neste contexto, havia um movimento de reivindicação dos trabalhadores para “limitar as grandes disparidades de salários, provenientes do modo incerto de fixação da remuneração para capacidades de trabalho de natureza diferente ou idêntica” (CADRES, 1984 apud TARTUCE, 2004a, p. 356). O ponto de partida desta disparidade se deu por conta da expansão do trabalho assalariado como principal fonte de renda para a massa de trabalhadores, que através do fluxo sem precedentes das populações das áreas rurais para a industrial, foi atingida pela incoerência e limitação de uma regulação salarial estatal. A necessidade de reproduzir a força de trabalho, por si só, explica a dimensão essencial que este regulamento levaria, a consolidação de mecanismos institucionais de redistribuição dos

rendimentos salariais. Contudo, “esta estruturação coletiva de normas para direitos e regulações do uso do trabalho” (TARTUCE, 2004a, p. 357) favoreceu não só elevar o número de trabalhadores na disposição das qualificações profissionais e nas disposições sociais necessárias para estes se incorporarem na produção assalariada, mas também para a homogeneidade formal da classificação das qualificações (LÓPEZ, 2001).

Deste modo, foi evidenciado:

Salários homogêneos para o mesmo tipo de trabalho, como expresso no slogan “para qualificações iguais, salários iguais”, tornam-se, assim, a exigência central do movimento sindical, e várias greves foram realizadas nesse sentido. Os trabalhadores vão se organizar e negociar normas de referência, primeiro no nível da empresa, depois da localidade e finalmente do ramo profissional. Essas normas constituem, pois, tentativas de padronização e objetivação dos modos de comparação de diferentes capacidades de trabalho, visando a torná-las relativamente independentes dos atributos individuais dos trabalhadores; melhor dizendo, visando a torná-las independentes da arbitragem do capital no julgamento desses atributos. (TARTUCE, 2004a, p.357)

Estas normalizações reivindicadas pelos trabalhadores passam não só a classificar e hierarquizar as qualificações das categorias de trabalhadores para os postos de trabalho, regulamentando o sistema de carreira profissional do salariado, mas toda a base de remuneração e de ordenamento de níveis e hierarquias salariais. Além disso, trata-se da organização coletiva das” normas para direitos e regulações do uso do trabalho, fundada em negociações, convenções e acordos, que tinham por base justamente a questão da qualificação” (TARTUCE, 2004a, p. 357). Este fato fez com que a centralidade da qualificação do trabalho tomasse a dimensão de prática social e política, “à medida que permitia análises do conteúdo do trabalho, da evolução da organização da produção, das avaliações e classificações sociais expressas nas convenções coletivas, do funcionamento do mercado de trabalho (SAGLIO, 1998 apud TARTUCE, 2004a, p. 357).

Segundo Tartuce (2002; 2004a; 2004b), é necessário compreender que a característica da normalização da qualificação em classificações profissionais, dentro do sistema de regulação fordista, padronizava os conteúdos do trabalho, sendo que isto gerou a relação direta entre nível de formação e nível de qualificação para cada profissão, de cada ramo produtivo específico, que permitia grande estabilidade aos trabalhadores nas suas carreiras profissionais e uma preparação educacional, uma vez que, esta relação era validada pelo diploma, ou seja, “pelo tempo de formação necessário para a execução de uma determinada tarefa [...] o que significa dizer que somente os conhecimentos formais e explícitos eram valorizados, validados e codificados” (DADOY, 1987 apud TARTUCE, 2002, p. 24). Contudo, aqui a qualificação correspondia ao sistema produtivo rígido mecanizado, que pouco alterava os modos de produzir e que, por isso, acompanhou o estoque de saberes

especializados, conhecimentos formais, específicos e rígidos, estáticos e validados pelo diploma (TARTUCE, 2002; 2004a, 2004b).

Com base nisto, Friedmann, em pesquisas realizadas a partir de suas observações empíricas nas empresas dos ramos da automação produtiva nos anos de 1950, tanto nos países da Europa quanto da América do Norte, trouxe a preocupação dos conteúdos da qualificação para as suas análises, ou seja, das relações que se desdobravam entre a qualidade do trabalho e o tempo necessário de formação do trabalhador para o posto de trabalho, sendo seu foco principal relativo aos efeitos do progresso técnico da automação industrial sobre o trabalho humano (TARTUCE, 2002; 2004b). Embora a obra de Friedmann não trate sistematicamente a qualificação como categoria teórica (DADOY, 1987 apud TARTUCE, 2004a, p. 361), e não se dedique diretamente ao estudo da tecnologia, mas dos efeitos destas sobre o trabalho e o trabalhador, as descrições de suas análises repercutem para as condições de “apropriação do saber do trabalhador pela máquina, e toma a qualificação nela mesma, como uma ‘coisa’ que pode ser mensurada pelo grau e pela frequência de atividade intelectual que o trabalho exige para ser executado” (ALALUF, 1986 apud TARTUCE, 2004a, p. 361).

Neste quadro, Friedmann procurou compreender as qualidades e os efeitos que a automação provocaria no trabalhador. Assim como Naville, ele não acreditava que o progresso técnico transformaria, por si só, as relações sociais (TARTUCE, 2002; 2004a), mas, no entanto, subsiste a corrente designada “substancialista” em sua visão sobre a sociedade industrial, apoiada na crença do poder libertador da técnica ou na “passagem da civilização do meio natural da era pré-maquínica para a civilização técnica” (DELUIZ, 1995, p.30). Por conta desta questão levantada por Friedmann, posteriormente, entre os estudiosos da sociologia do trabalho, predominou a afirmação de que havia um determinismo tecnológico nas suas reflexões. As teses do determinismo tecnológico caracterizam-se por uma visão otimista baseada em uma positividade intrínseca do progresso da ciência e da tecnologia. Assim, o grau e o tipo de progresso alcançado hoje na sociedade seriam o resultado natural e inevitável da acumulação linear do conhecimento científico e tecnológico e da aplicação de normas objetivas e universais como método de compreensão da realidade material (DELUIZ, 1995, p. 29, grifos da autora).

Na obra *O Futuro do Trabalho* (1968), Friedmann evidencia esta questão, na qual trata da pulverização dos ofícios na passagem do meio natural para o meio técnico¹⁴. Como pano

¹⁴ Para Castioni (2010), o meio natural seria a sociedade pré-revolução industrial, onde o ser humano tem uma relação com a natureza de paciência, pois respeita o seu desenvolvimento. Com o surgimento da máquina esta relação é mediada pelo progresso técnico, cujo reflexo na formação deste ser humano com seu meio natural será então modificado.

de fundo, se utiliza das reflexões acerca da evolução dos ofícios industriais e do progresso da técnica, apontando “a influência da divisão do trabalho, fenômeno capital e complexo, na história das técnicas” (FRIEDMANN, 1968, p. 205). Nesta obra, Friedmann mostra a exclusão das profissões altamente qualificadas das oficinas, e que atravessaram a crise da racionalização das fábricas, demonstrando que:

Nos ofícios tradicionais do artesanato- ofícios ainda unitários e compostos de tarefas geralmente autônomas, tais como os ofícios do metal, do couro, do têxtil, da madeira, do papel, da porcelana, do vidro, etc. – o conhecimento da matéria sobre a qual o artífice fazia incidir (e ainda faz, na medida em que tais ofícios subsistem) a sua habilidade, ocupava um lugar considerável. Os anos de preparação exigidos ao aprendiz para se tornar operário estavam, em grande parte, destinados à aquisição deste conhecimento das propriedades práticas do material, das suas reações aos diversos utensílios empregados e da maneira de o trabalhar. Ora, com os progressos de mecanização, este complexo conhecimento do material cada vez é menos necessário. A utilização e a multiplicação das máquinas semi-automáticas e automáticas fazem aparecer, como já o dissemos, novas profissões qualificadas; mas estas, em vez de fazerem progredir ou, pelo menos, de manterem o conhecimento acerca dos materiais, o que essencialmente implicam é uma qualificação mecânica. (FRIEDMANN, 1968, p. 215-216, grifos do autor)

A visão de Friedmann acerca do progresso da automação industrial resulta na direção de uma qualificação mecânica, desconexa do ofício aprendido na escola ou na oficina, do conhecimento dos materiais e da habilidade manual.

O progresso técnico irá dispensar em todos os campos a habilidade profissional? Será certo que, daqui em diante, só o sábio e o *manager* (administrador qualificado) sobreviverão às técnicas de substituição, multiplicadas pelo desenvolvimento do automatismo, na atual fase das revoluções industriais? (FRIEDMANN, 1968, p. 12, grifos do autor)

Deste modo, para Friedmann, a natureza da essência do trabalho qualificado pode ser identificada através do trabalho artesanal unitário, por conter o conhecimento dos materiais, a habilidade manual, o *métier*, elementos que desaparecem na tendência daquilo que ele chamou de “futuro próximo” (FRIEDMANN, 1968; 1964).

Na obra *O Trabalho em Migalhas* (1964), Friedmann reafirma sua visão analítica sobre o progresso técnico, considerando que a automação não elevou a qualificação dos operários, e que atua de maneira pouco favorável na ampliação das tarefas. Para ele, a fragmentação de tarefas nos mais diversos ramos da produção automatizada procuraram produzir a qualificação mínima, com a degradação da aprendizagem. Especificamente nesta obra, Friedmann examina o aprofundamento da divisão técnica do trabalho e a situação da mão-de-obra não-qualificada em alguns países de indústrias desenvolvidas da sua época, como as fordistas norte-americanas, categorizando o trabalhador em: trabalhadores manuais, de formação artesanal, o que os caracteriza por polivalentes, enquanto sinônimo do profissional completo condenado a desaparecer por conta das espécies de especialização; e

operários especializados, trabalhadores bem treinados e especialistas, que executam determinadas tarefas da cadeia de produção. Entre a definição do especialista e especializado, para Friedmann, “o especialista poderá perder a sua relação com o conjunto do processo de trabalho devido a fragmentação do trabalho em tarefas, enquanto o trabalho especializado existe em relação à tarefa” (CASTIONI, 2010, p. 84).

Aprofundando sua análise, Friedmann mostra que as profissões se fragmentaram em especialidades, mas leva a distinguir dentro delas diversos tipos, embora reconheça que o ofício de base seja indispensável para o operário especialista adquirir sua especialização. Para ele, os ofícios tenderam cada vez mais a se fragmentar em especializações, levando a distinguir as relações que existem, de um lado, entre o polivalente e o operário especializado, e de outro, entre o profissional completo e o especialista, havendo relações comparativas em relação ao reconhecimento de superioridade e inferioridade profissional, e escalas de classificações e superclassificações entre as categorias operárias, entre os semi-qualificados e qualificados (FRIEDMANN, 1964). Observa-se que a fragmentação dos ofícios em especializações nas operações parcelares automatizadas converge para um tipo de desprofissionalização no sentido de distanciamento dos estatutos dos trabalhadores em relação ao conjunto de suas práticas concretas de trabalho. A partir disso, sobressai as habilidades funcionais nas cadeias de produção, e o tempo de formação estabelecido pela estrutura das qualificações. Neste sentido, a qualificação, segundo Friedmann, “pode ser determinada pelo tempo de duração da formação; estabelecida pela estrutura das qualificações, isto é, a proporção de trabalhadores qualificados dentre o total de trabalhadores” (CASTIONI, 2010, p.84).

Deste modo, os críticos da visão friedmanniana consideraram que a qualificação do trabalho em Friedmann tem por centralidade, por um lado, o conteúdo do trabalho e a complexidade da tarefa, e por outro, a qualificação do trabalhador (posse de saberes necessários para a execução das tarefas e tempo de formação). A qualificação acaba assumindo uma perspectiva estreita de adequação ao progresso técnico e de modificações ao conteúdo do trabalho. Reduz as qualificações dos postos de trabalho a uma agenda de tarefas rígidas e a qualificação do trabalhador a um repertório de qualidades pessoais (TARTUCE, 2002; 2004a; 2004b; DELUIZ, 1995).

Muito embora Friedmann parta da visão marxista, suas ideias não rompem com as visões tecnicistas dos processos de qualificação. Ele vê nos limites da automação um otimismo para recuperar a identidade humana perdida através da sujeição do ser humano à máquina (TARTUCE, 2002; 2004a). Este ponto de vista ficou explicitado na obra Problemas

Humanos do Maquinismo Industrial (1963), onde Friedmann questionou as necessidades de formação perante as desqualificações do trabalho operário do sistema de automação. Para ele, as novas qualificações surgidas nas indústrias e nos setores de serviços demonstraram uma certa ambiguidade. De fato, as qualificações são suscetíveis de novos saberes ou apenas de treinamentos parciais? Na automação haveria desenvolvimento ou empobrecimento dos saberes dos trabalhadores? Disto provém uma visão otimista de Friedmann sobre as possibilidades de recomposição dos postos de trabalho na automação, acompanhados da requalificação do trabalhador (FRIEDMANN, 1963; CASTIONI, 2010).

A perspectiva de requalificação do trabalhador em Friedmann pode estar relacionada a três fatores. Primeiro, ao fato da fragmentação de tarefas e da divisão do trabalho postularem uma formação mínima ao operário. Este processo de trabalho seria caracterizado pela fase de máquinas semi-automatizadas, as quais provocariam o empobrecimento das formas de intervenção humana, desqualificando o trabalhador. Segundo, porque com o aumento da automação na cadeia produtiva, gerou-se a rotatividade para a execução de tarefas complexas, fazendo aparecer outras funções tais como as de fiscalização, controle e regulação. Assim, as tarefas repetitivas seriam suprimidas e novas funções seriam atribuídas aos trabalhadores, fazendo com que estes percorressem diferentes funções do processo de produção, aumentando supostamente seus conhecimentos e habilidades na organização do trabalho. Neste sentido, haveria uma reconversão da desqualificação do trabalhador, pois este teria a possibilidade de ampliar seus conhecimentos acerca dos processos totais da produção no sistema fabril, e assim aumentar o tempo de duração da sua formação e do seu acervo em relação às suas qualidades profissionais. O último fator seria a automatização mais avançada, que finalmente liberaria o ser humano do processo de produção (DELUIZ, 1995).

De acordo com Deluiz (1995, p. 30), estas questões

[...] foram analisadas pelos “deterministas” em termos positivos, pois as máquinas complexas permitiriam liberar o trabalhador de tarefas penosas e arriscadas, monótonas e repetitivas e, mediante a eliminação progressiva do homem dessas tarefas, possibilitariam o desenvolvimento de todas as suas faculdades intelectuais e psicológicas.

Esta nova organização do saber diante da automação derivaria um “novo artesanato”, e poderia “[...] contribuir à humanização da grande indústria” (FRIEDMANN, 1963, p. 243). Seria, portanto, a recomposição do trabalho em migalhas. Para Friedmann, o “novo artesanato” seria responsável por novas *expertises* do trabalhador e pelo retorno do trabalho criativo, através de novas aprendizagens por conta das operações complexas demandadas pelas máquinas, e não a sua sujeição ao tempo-máquina da automação. Este fato, para ele,

alteraria a condição das qualidades humanas do trabalhador que, “[...] se possui uma cultura geral e técnica suficiente, poderia encontrar de novo uma função de uma qualidade intelectual notadamente superior à que hoje se impõe ao trabalhador” (FRIEDMANN, 1963, p. 243).

Para Friedmann, a fragmentação dos saberes está vinculada ao parcelamento das tarefas,

[...] mas o retorno a eles, em um só posto, graças a automação, não se traduz pela reconstituição dos mesmos saberes, mas sim pela supressão do homem. Tais constatações colocam o autor diante de um dilema: ou recusar completamente o progresso técnico ou aceita-lo com suas consequências, tentando atenuar suas disfunções, a partir do desenvolvimento de atividades de lazer das “classes laboriosas”. (DELUIZ, 1995, p. 31)

É neste sentido que Friedmann atribuiu uma formação de bom nível técnico a partir de um novo humanismo agregado pela técnica. A questão com que o autor se depara, referente à relação do ser humano com os novos processos de trabalho, “é o redirecionamento destes aos empregos que requerem altos níveis de qualificação” (PAIVA, 1989 apud DELUIZ, 1995, p.31), por conta dos elevados índices de automação, [...] “onde tarefas manuais se transformaram em tarefas de informação e comunicação e onde o crescimento de setores terciários ampliou atividades simbólicas, documentárias e cognitivas” (PAIVA, 1989 apud DELUIZ, 1995, p. 31).

A partir disso, Friedmann passa a defender a tese da elevação da qualificação em países com altos índices de automação (DELUIZ, 1995). Pode-se observar que suas percepções foram retomadas nos anos de 1980, nas matrizes das teses da “desqualificação profissional”¹⁵ e “polarização das qualificações”¹⁶. Estas últimas perspectivas dizem respeito fundamentalmente àquilo que Friedmann antecipou nas suas pesquisas empíricas dos anos de 1950 (CASTIONI, 2010), das quais derivaram um tipo de esquema trifásico¹⁷, qual seja, “qualificação-desqualificação-requalificação” (PAIVA, 1989 apud FERRETTI, 2004, p. 404).

¹⁵ Sobre as teses da desqualificação profissional, Braverman (1986) em *Trabalho e Capital Monopolista*, partindo do referencial marxista, analisou a relação entre o progresso tecnológico no capitalismo e o seu domínio e controle sobre os processos de trabalho, e a desqualificação do trabalhador através da separação entre trabalho intelectual (concepção) e manual (execução).

¹⁶ Segundo Kern & Schumann (1988) em *El fin de la división del trabajo*, as tendências das novas divisões do trabalho nas sociedades pós-industriais se revelaram contrárias ao modelo taylorista-fordista de qualificação profissional. Para estes autores, sociólogos alemães, a sociedade pós-industrial exigiu uma maior demanda de profissionalização, polivalência e flexibilidade do trabalhador, para que este se aplicasse aos fatores de integração e potenciação da força de trabalho e da qualificação do fator de produção. No entanto, isto levou à tendência da “polarização das qualificações”, caracterizada, de um lado, por um número muito pequeno de trabalhadores altamente qualificados, e de outro lado, por uma grande massa de trabalhadores desqualificados.

¹⁷ Segundo Ferretti (2004), o esquema trifásico diz respeito inicialmente à primeira fase que é a do artesanato, do domínio do processo de todos os elementos envolvidos na elaboração de um produto, matéria-prima, instrumentos, métodos, processos de transformação da matéria-prima e concepção, denominada qualificação do trabalhador; a segunda fase, da desqualificação, é caracterizada a partir da divisão técnica do trabalho no período da manufatura e das revoluções industriais, através do vínculo estreito do ser humano com a máquina; a última fase seria desencadeada pelo próprio avanço da tecnologia, a qual passaria a demandar não mais trabalhadores aptos a operar máquinas isoladas e a realizar tarefas específicas, mas capazes de supervisionar a

Para os críticos do otimismo friedmannianos, esta visão não transcenderia a divisão técnica do trabalho para atingir o exame real da divisão social do trabalho e de suas determinações (TARTUCE, 2002; 2004a;2004b).

Para Castioni (2010, p. 90), citando Dadoy (1987), embora seus críticos assinalem que Friedmann não faz as mediações daquilo que viu nas empresas, “[...] e utiliza-se de dados, sem interrogar suas significações”, suas formulações evidenciam os determinismos tecnológicos da sua época. Por outro lado, Friedmann pode ser considerado um humanista, e não essencialista, pois a discussão empreendida por ele vai ao encontro da “interrogação que faz sobre a incidência da técnica sobre o homem [...] uma vez que ele analisa a predominância do meio técnico ante o meio natural, o faz tendo a preocupação de criticar o mito de que o novo meio é que irá condicionar os trabalhadores” (CANGUILHEM, 1947 apud CASTIONI, 2010, p. 90).

O fato é que as contribuições de Friedmann geraram certas ambiguidades em relação às interpretações de suas visões acerca do progresso técnico e o social. Isto pode estar relacionado à sua abordagem objetiva dos postos de trabalho, da aprendizagem no trabalho vinculada aos conhecimentos exigidos para o operário exercer certas tarefas, realidade esta típica da qualificação taylorista-fordista de sua época.

Embora Friedmann procurasse “não exaltar o taylorismo em face da ascensão do automatismo [...] pois sabia que este último não elevaria a condição de trabalho, uma vez que designava ao homem atividades desprovidas de interesse intelectual e técnico, pois subsistiam tarefas repetitivas” (CASTIONI, 2010, p. 82), suas proposições acerca da recomposição da identidade humana perdida com a sujeição do tempo-máquina, dadas pela ausência de empiria que o permitisse chegar à tal conclusão, não relativizaram a divisão técnica capitalista, de maneira que a superasse e atingisse uma análise tangível da divisão social do trabalho e de suas determinações (TARTUCE 2002; 2004b).

Embora tais análises contenham certas fragilidades, são inegáveis as contribuições de Friedmann. Os aportes analítico-conceituais, centrados na civilização do trabalho industrial taylorista-fordista, auxiliaram não só no avanço dos debates sobre a mediação do progresso técnico na qualificação de sua época, considerando que as características desse tipo de trabalho não podem ser linearmente estendidas para outros contextos sociais e épocas, mas também muitos deles são contribuições importantes para o enriquecimento de análises da

produção realizada por estas e de controlar a articulação entre a produção de várias máquinas sofisticadas, conferindo novamente ao trabalhador o domínio sobre o processo de trabalho, momento final da requalificação do trabalhador e do trabalho. No entanto, o esquema trifásico apresenta problemas, passando por cima do caráter complexo, contraditório e não linearmente sucessivo do desenvolvimento de formas de produção e da tecnologia.

atualidade, com o atual avanço da produção flexível. Embora Friedmann, de maneira conjunta a Naville, consolidasse “a sociologia do trabalho francesa como uma *sociologia crítica*” (TARTUCE, 2002, p. 54, grifos da autora) por outro lado, os matizes teórico-analíticos formulados por Pierre Naville ofereceram bases mais proeminentes, e trouxeram um refinamento ao debate conceitual da qualificação.

A obra *Tratado de Sociologia do Trabalho* (1962), escrita por Friedmann, Naville e colaboradores¹⁸, é considerada um marco para o avanço do debate da sociologia industrial da época, pois os estudos aí desenvolvidos foram capazes de promover definições e métodos para a investigação de uma sociologia da coletividade e da diversidade dos trabalhadores. “A Sociologia do Trabalho não é apenas a Sociologia da Indústria, no sentido estrito do termo, mas também o estudo das coletividades de trabalho não-industriais no comércio, na administração, na agricultura” (FRIEDMANN; NAVILLE, 1962, p. 14). Deste modo, apreender a concretude dos fatos sociais, dada a construção social da qualificação do trabalhador em uma sociedade industrial dominada pelo assalariamento, bem como dos limites e possibilidades entre progresso técnico e progresso social e seus efeitos na classe trabalhadora, foram suas preocupações nesta obra (TARTUCE, 2002, 2004a, 2004b).

Em contrapartida à visão analítica de Friedmann, a preocupação de Naville se diferencia em relação ao debate da mediação entre qualificação do trabalhador como construção social e o progresso técnico. Este autor avançou para outra dimensão teórico-conceitual, a chamada relativista. Tartuce (2002) evidencia estas contradições do ponto de vista teórico dos dois referidos autores. A autora realizou um estudo comparativo entre Friedmann e Naville¹⁹, a fim de analisar em que medida a reflexão da noção de qualificação de um ou de ambos os sociólogos seria pertinente para pensá-las na atualidade das transformações dos modos de produção. Tartuce (2002, p. 54) se detém na análise da concepção relativista de Naville por considerar que este autor “atinge um nível de teorização maior e também é mais crítico.” Naville é considerado um enciclopedista (ÉLIARD, 1996;

¹⁸ Entre os colaboradores estão Pierre Rolle, Alain Touraine, F.L. Isambert, Robert Pagès, Alain Girard, entre outros.

¹⁹ A classificação de Friedmann e Naville nas perspectivas “substancialista” versus “relativista” não pode ser reificada: em primeiro lugar, porque o pensamento de Friedmann não é tão simplista como pode parecer à primeira vista, dadas as diversas mediações nele presentes. É assim que, apesar de derivar a qualificação da complexidade do trabalho e do grau de inteligência necessário para realizá-lo, ele acaba relativizando o tempo de formação como critério da qualificação. Naville, em contrapartida, apesar de enfatizar a todo momento a relatividade da qualificação, acaba tomando o tempo de formação como elemento essencial para medi-la. Apesar de não termos detalhado essas nuances, acreditamos que a denominação “substancialista” e “relativista” a ambos os autores é pertinente, para mostrá-los como fundadores das posturas que se seguiriam depois, concretizadas na constituição de duas equipes separadas, no final da década de 1960 – equipes que permanecem até hoje, no Laboratoire Georges Friedmann e no Laboratoire Pierre Naville (DADOY, 1987 apud TARTUCE, 2014a, p.378).

VANNIER, 1996 apud TARTUCE, 2002, p.134), por reunir em suas obras uma interdisciplinaridade das ciências sociais, a fim de “apreender simultaneamente os comportamentos individuais e as estruturas sociais (TANGUY, 1997 apud TARTUCE, 2002, p.135).

Sendo assim a concepção relativista de qualificação em Naville;

[...] não concebe a qualificação apenas do prisma da técnica e do conteúdo do trabalho (ainda que os considere), mas antes como sendo um processo e um produto social, que decorre, por um lado, da relação e das negociações tensas entre capital e trabalho e, por outro, de fatores socioculturais que influenciam o julgamento e a classificação que a sociedade faz sobre os indivíduos. (TARTUCE, 2004a, p. 362)

Cabe observar que Naville considera o caráter dialético das relações sociais, propondo um quadro sociológico para a análise do conceito da qualificação do trabalho e do trabalhador. Para tanto, compreende que a qualificação não é um conceito acabado em si mesmo, ou um termo restrito, mas refere-se ao conceito amplo da qualificação, que se articula em diferentes dimensões da vida social, econômica, política e cultural. De acordo com Ferretti (2004, p. 414), a qualificação na perspectiva relativista deve ser entendida como uma noção heurística. Sendo assim,

[...] não pode ser compreendida como uma construção teórica acabada, mas, sobretudo, como um conceito explicativo da articulação de diferentes elementos no contexto de relações de trabalho, capaz de dar conta das regulações técnicas que ocorrem na relação dos trabalhadores com a tecnologia e das regulações sociais que produzem os diferentes atores da produção que resultam nas formas coletivas de produzir. (VILLAVICENCIO, 1992 apud FERRETTI, 2004, p. 414)

Conforme Villavencio (1992), citado por Ferretti (2004), a qualificação tomada no aspecto relativista em Naville não deve ser um fenômeno abstrato, mas reconhecida na relação social dos sujeitos, situados historicamente no tempo e espaço. Além de tudo, podemos entender que a qualificação se torna uma noção articuladora de diferentes elementos no contexto das relações sociais de trabalho. Neste sentido, ao pensar a qualificação, Naville procurou mostrá-la na relação com o sistema social, principalmente teorizando-a na divisão social do trabalho, na automação e no sistema salarial.

Na obra *Essai Sur La Qualification du Travail* (1956), Naville se debruça na compreensão de definições da qualificação e do trabalho qualificado. Para tanto, traçou categorias tais como: trabalho qualificado, habilidade e/ou conhecimento, e por fim, eficiência econômica, para então responder à grande questão: “o que é um operário qualificado?” (NAVILLE, 1956).

A partir daí uma série de outras questões se coloca para Naville, mas antes de procurar respondê-las, o autor se depara com uma objeção muito particular: “o que é a qualificação em

geral? Existe mesmo qualquer coisa semelhante? É um critério, uma modalidade, uma operação, uma expressão, uma forma do trabalho?” (NAVILLE, 1956, p. 3-4).

Evidencia-se que Naville considerava o auge dos efeitos econômicos, técnicos e sociais da automação sobre a organização do trabalho, qualificação, empregos e salários no contexto francês de sua época. Além disso, Dadoy (1984 apud Tartuce, 2002, p. 138-139) afirma que era um momento de opiniões polarizadas,

pois de um lado pensavam os friedmannianos que o trabalho em migalhas era a forma dominante [...] por outro, os otimistas apoiavam a difusão rápida da automação. [...] Apesar dessas contradições, diversas publicações concluíam que a introdução da automação exigiria mudanças na estrutura dos efetivos e uma certa mobilidade da mão de obra, o que, por sua vez, demandaria altos níveis de “qualificação” e, conseqüentemente, uma intensificação na formação profissional.

Segundo López (2001), a introdução da automação na produção e no cotidiano dos trabalhadores fabris foi uma das características definidoras da evolução industrial na Europa, mas no entanto, grande parte dos discursos sociológicos sobre as relações de trabalho até então tinham lacunas a ser preenchidas, pois estes apenas consideravam o maquinismo seu tema principal, com pouca relação com os seus significados e com suas conseqüências sociais. “O trabalho de Naville sobre ‘automação’ envolveu essencialmente uma interrogação crítica em relação às suposições implícitas que então guiavam os desenvolvimentos contemporâneos sobre o trabalho qualificado e a qualificação do operário propriamente dita” (LÓPEZ, 2001, p.201).

Assim,

[...] se por um lado, o impulso tecnológico possibilitava não só um fascínio pela sociedade industrial, eleita o modelo de desenvolvimento, como, também, uma crença de que a técnica poderia levar ao progresso social e à libertação dos trabalhadores; por outro, também havia o receio de que as inovações das máquinas não trouxessem necessariamente benefícios para os trabalhadores e, mais ainda, de que suas conseqüências poderiam ser nefastas. Ainda que as duas posições tenham convivido simultaneamente, pode-se dizer que o mito do progresso técnico e a euforia da automação estiveram mais presentes nos anos 50-55, enquanto a visão mais pessimista começa a predominar depois daí, quando já era mais visível que nem todos iriam beneficiar-se desse “progresso”. De qualquer forma, é a partir de 1955 que as interrogações sobre as conseqüências técnicas, econômicas e sociais da automação intensificam-se. (DADOY, 1984; 1997 apud TARTUCE, 2014b, p. 89)

Neste cenário de inquietações sobre os rumos da automação e de seus efeitos nas relações sociais pós-Segunda Guerra é que Naville realiza a pesquisa que levaria à publicação *Vers l'automatisme social* em 1963, tomando por objeto de estudo categorias operárias de ramos produtivos. Dessa reflexão surgiu a temática de relacionar diversos campos de análise, entre os quais educação, emprego, medida social e, principalmente, automação e salário. Neste contexto, Naville associa o estudo da relação trabalho e qualificação à análise do

salariado como forma de troca social na sociedade capitalista (TARTUCE, 2002). É justamente da situação do trabalho e da lógica da produção e reprodução das sociedades de classe sob os desígnios do assalariamento que Naville parte para realizar suas análises das relações sociais em torno do que seria o trabalho qualificado e a qualificação empiricamente, considerando como ponto central o papel dos salários. Estes seriam para ele o modo particular das relações de produção. Logo, “[...] o salário desempenha uma função geral e necessária: é a forma própria de retribuição do trabalho das pessoas ou dos grupos que não tem a propriedade e os meios de produção” (NAVILLE, 1973 apud TARTUCE, 2002, p.140).

Em suma,

Se o salário é, na perspectiva marxista, uma alocação monetária que permite a reconstituição da força de trabalho, ele não é um modo de remuneração entre outros, mas é o modo de participação na sociedade: remuneração do trabalho, ele compromete as relações sociais na empresa (organização e condições de trabalho, classificações, mobilidade); como meio de reprodução da força de trabalho, ele diz respeito a família, à formação geral e profissional e ao consumo (ALALUF, 1986 apud TARTUCE, 2002, p. 140)

As experiências reivindicatórias sindicais dos trabalhadores franceses para estabelecer um sistema de normalização da regulação salarial, no pós-Segunda Guerra, como visto anteriormente, exemplifica bem a questão abordada por Naville acerca da função do salário, pois esta passou a ter inferências sociais importantes na hierarquização das qualificações profissionais. Tartuce (2002) diz que o salário se tornou conexo à necessidade da qualidade dos trabalhadores, e não só à remuneração propriamente dita do trabalho. Assim, para Naville o salário passa a ser a “forma objetiva do julgamento social sobre o valor trabalho, isto é, a medida comum pela qual o valor trabalho pode ser comparado entre um indivíduo e outro” (TARTUCE, 2002, p.141). Ora, se no sistema capitalista apoiado na automação o trabalho assalariado se tornou a principal fonte de renda para a massa de trabalhadores - a venda da força de trabalho por um tempo determinado -, é nesta mesma condição que se fazem as possibilidades da regulação da relação social do salariado. O salário torna-se o preço de uma tarefa e o custo de status social (NAVILLE, 1973 apud TARTUCE, 2002).

Segundo Tartuce (2002), estas questões tiveram importantes consequências para o trabalhador, gerando contraditoriamente, por um lado, a valorização relativa dos elementos sociais da remuneração do salariado, que para Naville se tratava da profissionalização, e por outro gerava a relativa desvalorização dos elementos ligados ao trabalho individual, ou seja, sua desprofissionalização.

Ora, desprovido de instrumentos particulares de trabalho, o salariado estava habituado a considerar sua capacidade de trabalho como qualidade individual, que constitui o fundamento do valor atribuído ao uso dessa capacidade. As reivindicações em favor de um aumento de salário ou de um acréscimo

hierarquizado do seu valor estavam tradicionalmente ligadas à sua própria qualificação profissional. Daí o sentimento de que, na medida em que a valorização do trabalho (em forma de salário monetário, ao qual acrescenta contrapartidas em espécie) foge ao critério da qualidade e da quantidade de trabalho fornecido, expressa cada vez menos o “valor” do homem como trabalhador, ao mesmo tempo em que revela cada vez mais a dignidade do trabalhador salariado como homem. (NAVILLE, 1973 apud TARTUCE, 2002, p. 141)

Segundo López (2001, p. 201), para Naville, se trata das implicações teóricas contidas na análise

[...] da automatização dos processos de trabalho às formas de determinação social dos estatutos dos trabalhadores; dos estatutos dos trabalhadores à universalização dos sistemas educacionais; da socialização de empregos e mercados de trabalho; da socialização do estado de regulação à reflexão teórico-epistemológica sobre uma sociologia aplicada ao estudo do trabalho assalariado²⁰.

Para Naville, estas implicações, no âmbito do fordismo-taylorismo, acarretaram duas situações ambíguas para o próprio salariado, onde este procura obter um alto valor monetário pelo seu saber-fazer laboral, e ao mesmo tempo, alcançar posições em que seus direitos como consumidor fossem garantidos. O salariado, neste sentido, significa para Naville “a separação do trabalhador do seu trabalho”. (TARTUCE, 2002, p.142) De outra forma, a extensão desse mesmo salariado, no movimento sucessivo da automação, apresenta-se na dissociação crescente entre o trabalho da máquina e o trabalho humano (NAVILLE, 1973 apud TARTUCE, 2002).

Para Naville, o sistema de salário determinou as formas objetivas do julgamento social dos trabalhadores no sistema de automatização, e passou a ser a forma dominante de regulação dos processos de trabalho capitalista na divisão social do trabalho; é certo, portanto, que as consequências sociais envolvidas na automação da produção concorrem para que se reproduzam nas suas próprias estruturas certas ambivalências e contradições. Naville constata a “heterogeneidade dos fatos classificados sob o rótulo ‘automação’ e a divergência das conclusões concernentes ao emprego, à qualificação e aos salários” (DADOY, 1997; TARTUCE, 2004b, p. 90). A qualificação transita então entre a função do trabalho para as relações entre formação profissional e emprego assalariado, não derivando apenas dos conteúdos do trabalho, como afirmava Friedmann; ela é sempre a mediação entre estas duas funções (TARTUCE, 2002; 2004a; 2004b).

Tartuce (2004b, p. 90) diz que Naville se interrogou sobre as

²⁰ “[...] de la automatización de los procesos de trabajo a las formas de la determinación social de los estatutos obreros; de los estatutos obreros a la universalización de los sistemas educativos; empleos y mercados de trabajo; de esta regulación-socialización estatal a la reflexión teórico-epistemológica sobre una sociología aplicada al estudio del trabajo asalariado”. Tradução própria.

[...] consequências da automação para a dinâmica do sistema de emprego, para a repartição geral da mão-de-obra, para o tipo de formação, para o salário e para a divisão do trabalho? Para responder a essas questões, Naville preocupa-se, primeiramente, em definir o conceito. Sendo a automação um processo em evolução constante, ele não pode defini-la senão por seus princípios.

A definição de automação em Naville se dá pelo princípio geral do automatismo, ou seja, é “[...] fazer executar pelos próprios instrumentos e mecanismos operações que antes necessitavam da intervenção direta ou indireta do homem, ou que o homem era incapaz de executar” (NAVILLE, 1963 apud TARTUCE, 2004b, p. 90).

Deste modo, a automação não é uma extensão de combinações técnicas dadas pela mediação direta e indireta dos indivíduos, ela toma outra proporção, dada pelo automatismo que converge ao princípio operatório geral. Este princípio acarretou um salto técnico qualitativo que passou da relação ser humano-máquina, onde esta demandava interferência de operações humanas, de formas tradicionais de produção, para a máquina-máquina, que resulta não só da aplicação dos processos de fabricação em si mesmo, mas também de outras formas de operações que combinem tanto os sistemas de comunicação como os de gestão (TARTUCE, 2002; 2004b). Portanto, se o princípio da automação tender a comandar as outras formas técnicas, e alcançar o princípio de uso geral, poder-se-ia tornar o critério técnico absoluto da sociedade? É a partir deste questionamento que Naville trata dos efeitos sociais do automatismo, o “automatismo social” (TARTUCE, 2004b). Mas as ambivalências deste automatismo social só podem se encontrar em uma dialética que

[...] só entra em jogo quando seus construtores e seus proprietários decidirem, ou seja, quando as condições econômicas e sociais preexistentes o favorecerem: capitais disponíveis, pessoal competente, grandes investimentos e perspectivas de lucros correspondentes, produção em massa, garantias estatais etc. Em resumo, “o automatismo da produção de bens e de serviços [...] aparece como a forma técnica generalizada de um certo nível da civilização, inseparável deste”. Assim se compreende por que o princípio da automação é antigo, enquanto suas aplicações, recentes. (NAVILLE, 1963 apud TARTUCE, 2004b, p.90)

Trata-se de níveis elevados de auto-regulação dos processos automáticos na sociedade, com a mínima intervenção humana. Embora Naville reconhecesse que o progresso técnico poderia trazer elementos de libertação do ser humano, por outro lado pensava que a divisão do trabalho rejeitava esta liberdade, e escravizava cada vez mais o ser humano às formas de trabalho instituídas. Para Naville, caberia saber até que ponto os princípios da automação e/ou da autonomização técnica poderiam modificar os princípios desta divisão do trabalho, apoiada na produção e reprodução do assalariamento, e principalmente da mais valia, uma vez que a instituição de tal divisão é definidora das tarefas dos indivíduos, as quais mobilizam as qualificações e capacidades do conjunto dos indivíduos sociais (TARTUCE, 2002; 2004b).

Pode se ver um certo otimismo em Naville a respeito da automação, a qual poderia liberar as relações que estreitam as capacidades, qualificações e necessidades humanas. A sociedade poderia então moldar outras capacidades e desenvolver aptidões e habilidades que não se vinculassem meramente ao fator econômico e ao assalariamento. “Nesse sentido, a automação encobre uma dimensão revolucionária” (NAVILLE, 1963 apud TARTUCE, 2002, p. 91).

A abordagem de Naville sobre a introdução generalizada da automação na produção ajuda a definir o deslocamento da aplicação da autonomia técnica para a socialização tendencial das formas desta aplicação. O fato para Naville é que a autonomia técnica suprime a divisão do trabalho, pois se a divisão do trabalho fragmenta as operações e aloca o trabalhador à execução de uma máquina só, por outro lado esta divisão contradiz o sistema mecânico autônomo, que converge para diversas funções humanas de controle e polivalências do trabalhador. “Em resumo, uma distribuição móvel de funções integradas substitui uma divisão de tarefas isoladas” (NAVILLE, 1963 apud TARTUCE, 2002, p.92). Com a automação, [...] “as máquinas operam conforme seus próprios tempos de operação, e os operários, conforme os seus. Ritmo, duração, rapidez, número, podem ser muito diferentes em uns e outros” (TARTUCE, 2002, p.92).

Este é o cerne da questão para Naville, a “dissociação do tempo-homem e do tempo-máquina” (ROLLE, 1993 apud TARTUCE, 2002, p.92), que fundamenta “todas as práticas relativas à organização do trabalho, à qualificação dos trabalhadores, ao volume de emprego e à política salarial” (ALALUF, 1986; ROLLE, 1993 apud TARTUCE, 2002, p.92).

No entanto, verificam-se situações heterogêneas, pois o princípio geral do automatismo, para Naville, revela resultados complexos nos mais variados setores automatizados, onde realizou seus estudos sobre automação. Para ele, este processo heterogêneo não qualifica nem desqualifica os trabalhadores, mas favorece novas qualificações, “[...] a desclassificação de toda uma camada operária produz-se paralelamente à proliferação de uma nova categoria qualificada” (Naville, 1956 apud TARTUCE, 2004b, p.93).

Para Naville, a automação crescente da produção não seguiu nem a recomposição de trabalho e/ou nem a qualificação dos trabalhadores. Esta definiu-se mais em função da vigilância, do controle, da manutenção, do trabalho indireto, reforçando categorias antes consideradas improdutivas. Anteriores às pesquisas empíricas realizadas por Naville nos setores produtivos, as quais foram publicadas em *Vers l' automatisme social*, em 1963, as reflexões contidas na obra *Essai sur la qualification du travail*, de 1956, já expressavam

diretamente a preocupação da regulamentação das ocupações e das classificações profissionais, e sobretudo da qualidade dos trabalhadores que faziam parte da dinâmica de vários setores produtivos da época, não só das categorias industriais e manuais propriamente ditas, as quais sofriam diretamente com a crescente automação, mas aquelas qualificações ligadas aos trabalhos agrícolas, de pesca, serviços, de escritório, “quer dizer toda uma gama de atividades onde se dão qualificações diferenciadas” (NAVILLE, 1956, p. 12).

Uma vez que o desenvolvimento das forças produtivas impõe certa forma de aquisição das capacidades necessárias ao mesmo, e que as formas de qualificação dependem da estrutura econômica da sociedade, esta qualificação é relativa. Assim, para Naville existe uma relação variável dentro de diversas categorias de trabalhadores e ramos produtivos, ou seja, entre as forças de trabalho qualificado e trabalho não-qualificado. No entanto, o autor entende que “[...] o que varia mais é o julgamento que os indivíduos e grupos sociais trazem sobre a qualificação do trabalho, e sobre a qualidade de seu estatuto e de suas obras, isto é, sobre o sentimento mais ou menos prestigioso de um pertencimento mais ou menos frouxo e móvel a uma casta” (NAVILLE, 1956, p. 6).

Como destacado anteriormente, Naville elabora um conceito relativizado de qualificação, ampliada, contida na relação social. Isto significa que ele considera primeiramente a noção de tempo e espaço. Deste modo, afirma que determinadas sociedades, em determinados períodos e tempos históricos, possuíram seus critérios para definir ou julgar o que era um trabalho qualificado (TARTUCE, 2002; 2004a; 2004b). Isto quer dizer que os significados da qualificação se expressam em determinadas sociedades, as quais julgam as qualidades necessárias e pertinentes. Na sociedade moderna, por exemplo, Tartuce (2002; 2004a; 2004b) sustenta que esta impõe sua matriz ao significado da qualificação e à sua aquisição. Assim, se cada sociedade impõe o seu significado de qualificação, nos limites da sociedade capitalista, de acordo com seus sistemas de produção e regulações salariais, ela se distingue entre qualificação do trabalhador e qualificação dos postos de trabalho (TARTUCE, 2004a; 2004b). Portanto, na automação industrial, “ao passo que a capacidade de trabalho é o objeto de um mercado – mercado privado ou mercado de Estado –, é inevitável que ela seja avaliada conforme o custo de sua formação e a necessidade que a economia tem dela” (TARTUCE, 2002, p. 159).

Deste modo, o problema da hierarquia das qualificações não surge a partir do salariado, mas é neste que estas se tornam mensuráveis, ou seja, as qualidades das pessoas passam a ser quantificáveis economicamente para o mercado de trabalho. Os níveis de qualificação passam a ser um atributo mensurável, um valor agregado, “[...] que comprado

por um salário passa a permitir a criação e a circulação de bens e serviços necessários para a produção e reprodução da sociedade” (TARTUCE, 2004a, p.364). Assim, “as aptidões formadas pela escola e pela educação cristalizam-se em uma aptidão específica que, quando reconhecida socialmente, torna-se qualificação” (CARDI, 1997 apud TARTUCE, 2014a, p. 364). Para Alaluf (1986 apud TARTUCE, 2014a, p.365), trata-se da “separação da atividade profissional do trabalhador entre um período de educação não remunerada e uma atividade prática remunerada”.

No sistema automatizado sob a regulação dos salários, as qualificações designam as qualidades objetivadas através da formalidade do diploma, mas, no entanto, se percebe que para Naville a qualificação não é uma noção estática, pois é através dela que relacionam-se aspectos sociais, econômicos, políticos e culturais presentes na classificação e na hierarquização dos empregos e das profissões (TARTUCE, 2002a; 2004b).

Significa dizer que a qualificação se define por relações conflituosas, “pois atrás dela joga o problema do salário, do conflito coletivo e individual, ligado ao problema da partilha do valor criado” (CAMPINOS-DUBERNET; MARRY, 1986 apud TARTUCE, 2014a, p. 368). Sendo assim, a qualificação pode implicar em ajustamentos das classificações profissionais, pois estas “não são imutáveis, mas sim objeto de ‘contestações’ permanentes dos critérios ‘cristalizados’ nas hierarquias de qualificação, tanto pelos empregados como pelos empregadores, ainda que por razões opostas” (NAVILLE, 1963 apud TARTUCE, 2004a, p. 370). Resulta que é na correlação de forças sociais que se redefinem as qualificações, pois

[...] sempre haverá ajustamentos frequentes para a redefinição das qualificações em novas convenções, que são construídas e adaptadas às relações de força contraditórias presentes em um dado lugar e momento histórico, e que acabam, portanto, integrando interesses particulares e divergentes em um vocabulário comum que possibilita o conflito, o intercâmbio e a cooperação. (LICHTENBERGER, s.d. apud TARTUCE, 2004a, p. 370)

Por conseguinte, “eis que o que qualifica é o ato educado” (NAVILLE, 1956, p.31). O ato educado para Naville se dá na relação primeira com o ser humano, na aprendizagem social e histórica, e não somente subsidiária à máquina e/ou à automação produtiva como parte da recomposição orgânica do capital ou como medida de valor econômico e produtora de mais valia. É no ato educado dos agentes envolvidos na correlação de forças e de seus interesses primeiros que se redefinem as formas de qualificação do trabalhador. Segundo Burawoy (1989), a transformação da capacidade de trabalho em trabalho real se dá não só por meio do controle hierárquico, mas sobretudo através de aspectos políticos produzidos no chão da fábrica entre os agentes envolvidos, através da distinção entre relações de produção e relações

na produção, nas subjetividades dos trabalhadores, nas mediações no cotidiano do trabalho, na negociação, na barganha e no consentimento. Tais componentes também podem ser considerados a qualidade de um ato educado em Naville.

Como já visto, as implicações da qualificação do trabalho e do trabalhador estão há muito tempo associadas ao progresso técnico. Em Friedmann, ela é associada aos conteúdos do trabalho e aos saberes necessários para o trabalhador executar determinada tarefa, isto é, a qualificação como qualidade do trabalho, aplicada ao tempo de formação necessário para o trabalhador realizar determinadas funções na cadeia de automação (TARTUCE, 2002; 2004a; 2004b). Esta concepção é denominada “essencialista” ou “substancialista”, pelo fato desta considerar o desenvolvimento tecnológico uma força superior absoluta, que condiciona o conjunto de habilidades, conhecimentos, saberes e *métiers* dos trabalhadores, e principalmente incorpora a lógica do valor trabalho à classificação da avaliação de medidas da qualificação, pois supostamente, nesta concepção, o trabalho qualificado teria um valor monetário maior, mais produtivo, e com qualidades e capacidades técnicas e cognitivas de trabalho superiores ao trabalho não-qualificado. Embora Friedmann trate da qualificação pontuando-a a partir da “complexidade do trabalho e do grau de inteligência necessário para realizá-lo, ele acaba relativizando o tempo de formação como critério da qualificação” (DADOY, 1987 apud TARTUCE, 2014a, p. 378).

Por outro lado, a qualificação em Naville se vinculou à concepção “relativista”, pois não se limitou apenas ao conteúdo do trabalho e ao tempo de formação como medida, foi além disso, incorporou o reconhecimento que os sujeitos fazem da estimativa social da qualificação, que, por sua vez se concretiza nos sujeitos através das relações sociais estabelecidas na interlocução e mediação que estes agentes fazem, realizam e produzem em determinados contextos sociais, econômicos, culturais, nos mais diferentes tempos históricos. Há, portanto, contraditoriamente, uma afirmação e negação da qualificação como noção. Sem perder de vista a qualificação como relação social, a partir do crescente desenvolvimento tecnológico e organizacional, outra noção se justapõe a esta: a noção de competência. Esta, por sua vez, começou a adquirir amplitude a partir do esgotamento do modelo de produção rígido fordista-taylorista, o qual teve passagem para outro, o “neofordista”, ou da produção flexível. A extensão da acumulação do capital para a nova ampliação da acumulação flexível exigiu dos trabalhadores novos perfis profissionais ajustados ao surgimento das novas técnicas de gestão da produção empresarial. O modelo de posto de trabalho, que residia no taylorismo-fordismo, com relações de trabalho hierarquizadas e rígidas, pelo qual o trabalhador ocupava uma função prescrita na cadeia de automação, ramificou-se para outro

modelo de trabalho flexível. Apoiado neste modelo, no qual a qualidade e a complexidade das tarefas adquirem maior dimensão no meio produtivo. Este será o assunto que trataremos no próximo item.

2.3 A NOÇÃO DE COMPETÊNCIA

A noção de competências surgiu na década de 1970, mas se expandiu nos meios empresariais e nas políticas de formação profissional nas décadas de 1980 e 1990, inspirada pela reestruturação produtiva, pela nova estrutura técnico-organizacional produtiva e nova gestão do trabalho, com a finalidade de ordenar as relações de trabalho e educação, e assim dar respostas às exigências de um novo perfil profissional.

Segundo Deluiz (2001), trata-se de uma noção considerada polissêmica, pois envolve algumas acepções originárias das ciências da organização produtiva oriundas da psicologia comportamental, da aprendizagem e da avaliação das habilidades intelectuais e cognitivas, que com a crise do modelo de organização taylorista-fordista, mundialização da economia e as demandas de flexibilização dos processos de produção, passa a constituir a base para a adaptação dos trabalhadores ao mercado de trabalho flexível, bem como para a aquisição individual da formação profissional, em função das exigências flutuantes do mercado na aceção empresarial, com o objetivo de incrementar a produtividade. Esta noção ainda se refere ao modelo modificado dos conteúdos do trabalho e das qualificações dos trabalhadores, configurando uma nova atuação do trabalhador perante tais transformações no âmbito produtivo e empresarial, significando deste modo, um novo modelo de gestão da força de trabalho.

De acordo com Hirata (1994) citada por Deluiz (2001, p.12),

O modelo da competência vem substituir a qualificação, um conceito-chave da sociologia do trabalho, caracterizada por ser multidimensional: qualificação do emprego, definida pela empresa a partir das exigências do posto de trabalho; qualificação do trabalhador, que incorpora as qualificações sociais ou tácitas; qualificação operatória (potencialidades empregadas por um operador para enfrentar uma situação de trabalho) e qualificação como uma relação social, resultado de uma correlação de forças capital trabalho.

Particularmente, estas questões representam uma maior mobilidade do capital, processo este que, por um lado, traz dinamismos aos processos produtivos econômicos, mas por outro gera contradições societárias, já que se alteram as bases dos rearranjos estruturais e das condições de trabalho e qualificação, emprego e competências das classes sociais, grupos e indivíduos (MACHADO, 1998).

Tendo em vista o paradigma produtivo das inovações tecnológicas e organizacionais, esta noção ganha força “quando se pensa no sentido do termo competência, que só tem sentido dentro de uma situação dada e de uma ação determinada” (MACHADO, 1998, p. 24).

De acordo com Deluiz, (s/d, p. 1), o modelo da competência profissional começou a ser discutido no contexto da crise estrutural do capitalismo que,

[...] se expressa pelo esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista; pela hipertrofia da esfera financeira na nova fase do processo de internacionalização do capital; por uma acirrada concorrência intercapitalista, com tendência crescente à concentração de capitais devido às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas; e pela desregulamentação dos mercados e da força de trabalho, resultantes da crise da organização assalariada do trabalho e do contrato social.

Seu grande precursor, o francês Philippe Zarifian (2003) diz que a noção do modelo de competências reside na necessidade de superação do antigo modelo de profissão, este construído nas corporações artesanais urbanas, e do modelo do posto de trabalho, este último empregado de maneira extensiva no período taylorista-fordista.

A definição da competência, dada pelo autor, se dá pelos seguintes componentes:

- Competência é tomada de iniciativa e responsabilidade do indivíduo em situações profissionais com as quais ele se confronta.
- Competência é uma inteligência prática das situações, que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma à medida que a diversidade das situações aumenta.
- Competência é a faculdade de mobilizar redes de atores em das mesmas situações, de compartilhar desafios, de assumir áreas de responsabilidade. (ZARIFIAN, 2003, p.137)

Zarifian (2003) defende a tese da emergência do modelo de competências propondo que seu desafio é “a volta do trabalho para o trabalhador” (ZARIFIAN, 2003, p. 75). Neste caso, a proposição do autor se dá no plano da subjetivação do trabalhador, ou seja, pela reapropriação da atividade pelo sujeito individual que age, se motiva, se envolve, se engaja no seu trabalho, produz desempenho na empresa, mobiliza seus saberes para resolução de problemas, tem autonomia, responsabilidade e tomada de iniciativa. “O indivíduo deve implicar-se subjetivamente em seu trabalho” (ZARIFIAN, 2003, p. 83). O sentido dado pelo autor exprime de maneira simplista e pouco plausível a relação da “volta do trabalho para o trabalhador”, pois a apresentação desta proposição se refere ao resultado da produtividade, à “relação entre competência e produção de serviço” (ZARIFIAN, 2003, p. 97), e não ultrapassa o nível da gestão da empresa, do modelo da gestão da força de trabalho pelo capital. Pelo contrário, a subjetividade do trabalhador se associa diretamente à lógica dos resultados empresariais à medida em que se desloca a responsabilidade da produtividade do trabalho para o campo das competências individuais. A definição de competências em Zarifian (2003)

condiz com as faculdades da metacognição e da psicodinâmica dos sujeitos, ou seja, seria a mobilização das capacidades intersubjetivas relacionadas à resolução de eventos inéditos no ambiente produtivo e empresarial, atitudes estas que supostamente gerariam produtividade, flexibilidade e competitividade.

Segundo Tartuce (2002), a passagem de um modelo de produção rígida para outro, de produção apoiada na especialização flexível, tem se confrontado com a substituição da noção da qualificação pela noção de competência. Isto quer dizer que, ao se modificarem as bases objetivas da produção, modificam-se também as condições subjetivas, com sérias implicações para a qualificação da classe trabalhadora. Para a autora, este novo paradigma produtivo,

[...] tem demandado não só trabalhadores com conhecimentos objetivos, formais e explícitos, mas também com amplas habilidades cognitivas e comportamentais, tais como iniciativa, criatividade, cooperação, liderança, etc., para enfrentar os imprevistos da produção. Em uma palavra, as referidas mudanças estariam colocando em xeque o trabalhador *especializado* e exigindo um trabalhador *polivalente*. (TARTUCE, 2002, p. 7, grifos da autora)

De acordo com a autora, o debate entre qualificação *versus* competência seria caracterizado não mais pela dicotomia concepção *versus* execução²¹, mas sim por uma divisão do trabalho menos evidenciada. Como já visto anteriormente, esse debate não é novo nos modelos de produção capitalistas. As concepções fordista-tayloristas já ressaltavam a seleção dos trabalhadores mais competentes e eficientes. As indústrias desta época procuravam incentivar, através de gratificações salariais, aqueles operários que, com suas qualidades, se empenhavam nas suas funções, empregando de forma conjunta e restrita o aperfeiçoamento necessário para que executassem atividades específicas, ligadas apenas às questões técnicas relacionadas aos postos de trabalho. Com a crescente automação industrial, as demandas para o desenvolvimento profissional dos operários começaram a surgir relacionadas não só ao conhecimento técnico propriamente dito, mas também às atitudes comportamentais e cognitivas, associadas por maior qualificação e/ou requalificação dos trabalhadores fabris. Se antes a qualificação, no sentido estrito do modelo fordista-taylorista, recaía nos conteúdos do trabalho, na era “neofordista” passa para um sistema de capacitação e treinamento ocupacional, prevendo uma multiquificação e/ou polivalência dos trabalhadores, através de práticas tais como participação ativa, colaboração, atitudes cognitivas e interpessoais, etc. É

²¹ A divisão entre concepção e execução era considerada como imanente ao processo de trabalho capitalista, pois só por meio da posse e da reprodução do monopólio do saber e do conhecimento o capital poderia impor seus objetivos. (DELUIZ, 1995, p. 36)

neste contexto que a noção de qualificação passa a ser questionada pela noção de competências²².

A noção de competências,

[...] reivindica a si o poder de dar conta das características subjetivas hoje valorizadas e requeridas pelas empresas e pelo mercado de trabalho em geral. Se a penetração e proliferação dessa noção nos mais diversos contextos sociais designa novas configurações nas práticas sociais torna-se relevante perguntar qual a pertinência da continuidade do uso social e científico do próprio conceito de qualificação: a passagem de um paradigma produtivo a outro requer, necessariamente, a transformação das próprias palavras? Se assim o for, a qualificação pode ser substituída, sem mais, pela competência? (ROPÉ & TANGUY, 1997 apud TARTUCE, 2004a, p. 355)

O fato de haver a substituição da qualificação pela competência, na passagem de um paradigma a outro, não invalida a pertinência da qualificação no seu aspecto teórico. A qualificação diz respeito fundamentalmente à prática social e ao reconhecimento simbólico da qualificação, tal como tratado na visão navilleana (TARTUCE, 2002; 2004b). Embora Zarifian (2003) diga que a noção de competência também comporta tais aspectos, sobretudo a valorização do indivíduo no mercado de trabalho, e interprete limitações na definição da qualificação, sua visão é reduzida, pois diferentemente de Naville, apenas considerou a qualificação do trabalhador e do trabalho. Deste modo, a qualificação não pode ser reduzida às propriedades intrínsecas dos indivíduos, como habilidades, aptidões e competências, bem como dos postos de trabalho, pois não são só apenas nestes componentes que se concretiza nas representações sociais (TARTUCE, 2004a).

Sendo assim,

[...] é a qualificação que pode comportar tanto a dimensão individual – as competências dos indivíduos, suas qualidades – quanto a social – a maneira de qualificar essas qualidades, de reconhecer-lhes um valor [...] há que se reconhecer, ao menos, que a qualificação não precisa ser substituída pela competência, já que, concebida de uma perspectiva mais ampla, seu conceito pode, sim, comportar os aspectos implícitos, informais e não organizados das características dos indivíduos. A competência é, portanto, apenas um dos elementos da qualificação, e permanece submissa a ela, não só porque ela diz respeito aos aspectos individuais das capacidades de trabalho e, portanto, remete menos imediatamente às operações sociais de classificação e hierarquização dos indivíduos e dos empregos como também porque somente quando ela é reconhecida e instituída socialmente – em

²² Qualificações profissionais são relacionadas aos componentes organizados e explícitos da formação, tais como a educação escolar, a formação técnica e a experiência profissional (diplomas), as grades de salários, cargos e hierarquia das profissões; são definidas pelas corporações profissionais e convenções sociais e pela negociação coletiva, portanto expressão histórica das relações sociais no processo produtivo; *versus* Competências Profissionais, em que importa não só a posse dos saberes disciplinares escolares ou técnico-profissionais, mas a capacidade de mobilizá-los para resolver problemas e enfrentar imprevistos na situação de trabalho, os componentes não organizados da formação (qualificações tácitas e a subjetividade do trabalhador); há gestão individualizada da força de trabalho (empresa-indivíduo), e enfraquecimento da ação coletiva e sindical (DELUIZ, 1995).

termos sociais e monetários – é que ela se torna qualificação. ou seja, mesmo assumindo a qualificação é ainda mais ampla para abarcar os fenômenos não só do mercado de trabalho “formal” como também do mercado “informal” e do desemprego. (TANGUY, 1997 apud TARTUCE, 2004a, p.373-374)

Neste caso, considerando o contexto de crise da sociedade do trabalho, do desemprego, do trabalho precarizado e informal, que acentuam a vulnerabilidade dos trabalhadores, a noção de competências pode ser sinônimo de maior desregulamentação das relações de trabalho, e não necessariamente de uma maior qualificação do trabalhador. Machado (1998) diz que isto reforça o “sujeito capital” no trabalhador, que evidencia muito mais a dinâmica de insatisfação, conquista, competição, individualidade de determinadas classes e grupos sociais, do que as relações humanas em geral. As contradições deste processo impõem a este sujeito o desafio de se inserir como “indivíduo competente”, enquanto personificação de “coisas”, sua identidade se resume simplesmente à força de trabalho, um fator de produção capaz de gerar resultados específicos (MACHADO, 1998, p. 20).

Assim, concordamos com Manfredi (1998, s/n), quando enfatiza que,

[...] o modelo da competência (na acepção empresarial) estaria ancorada numa lógica de recomposição da hegemonia do capital, onde a ressignificação da qualificação e das estratégias de formação profissional fazem parte de um processo de ressocialização e aculturação da classe trabalhadora, tendo por função reintegrá-la aos novos modelos de produção e gestão do capitalismo em sua fase de transnacionalização.

Além do mais, no contexto de flexibilização mundial dos anos de 1990, a ressignificação da noção de qualificação para o de competências acabou por disseminar uma nova lógica nas políticas de educação básica, aliada às políticas de emprego e renda, voltadas principalmente aos programas de qualificação profissional, passando a ser referência,

[...] nos discursos do governo, dos empresários, dos sindicatos, da mídia em geral, como instrumento para a solução de problemas individuais – conquista ou manutenção de uma posição no mercado de trabalho – e sociais – aumento de produtividade para as empresas e consequente desenvolvimento econômico e social para os países. (TARTUCE, 2004a, p. 354)

A ênfase neste debate traz em seu bojo a situação dos repertórios de atitudes dos trabalhadores, bem como de adaptação ao ambiente de trabalho, que cada vez se torna mais instável. Essa questão conduz à lógica de que o trabalhador com competências é sinônimo de empregabilidade.

Além disso, a empregabilidade reafirma as qualidades e capacidades profissionais e pessoais que os trabalhadores devem buscar, por meio de um nível escolar elevado e maior formação profissional, comportamental e cognitiva, as quais devem se relacionar aos interesses do mercado de trabalho e ao valor profissional, junto aos requisitos das vagas de

emprego. Machado (1998, p. 22) diz que a noção de competências tem sido utilizada para “referir-se às condições subjetivas do desempenho dos sujeitos na realidade atual dos processos de trabalho e ao poder que possuem de negociar sua própria capacidade de trabalho, considerando o que os empregadores definem por “empregabilidade”. Ou seja, “o trabalhador passa a ser responsável por sua inserção no mercado, mantendo suas competências atualizadas” (DELUIZ, 2011, p. 13).

Ramos (2006, p. 19) evidencia que a noção de empregabilidade, em conjunto à noção de competência, “contribuem para a elaboração ideológica que explica a questão social do ponto de vista do sujeito individual”, e que a noção de competência “reafirma e nega o conceito de qualificação, à medida que disputa espaço no ordenamento teórico-empírico das relações que a tem como referência, por isto, o desloca”.

Embora a passagem da sociedade pré-industrial para a moderna tenha levado à “aplicação das ciências e da tecnologia à produção e incorporado uma quantidade acentuada de conhecimentos científicos ao processo de trabalho, isto não significou um aumento das qualificações para todos os trabalhadores”. (DELUIZ, 1995, p. 36). Pelo contrário, esta passagem conduziu a transição da

[...] “subordinação formal” do trabalho ao capital (primado da mais-valia absoluta) para a “subordinação real” (caracterizada pela extração da mais valia relativa, pelo uso de maquinaria, pela aplicação consciente da ciência e tecnologia, pela possibilidade de substituição do trabalhador e a formação do exército industrial de reserva, e pela produção em grande escala). (DELUIZ, 1995, p. 35)

O fato é que estas questões trouxeram novas tendências ao conteúdo do trabalho, que toma a aplicação da ciência e da tecnologia como meros resultados da competição intercapitalista. Tendo em vista a retomada do patamar de acumulação do capital por conta do esgotamento do modelo de produção fordista-taylorista, a subordinação real, neste sentido, tem por objetivo atribuir novos requisitos para a formação do trabalhador, que passam da esfera da sociabilidade para a esfera da subjetivação. Isto quer dizer que o próprio trabalhador tem consigo o compromisso de se capacitar e tornar-se competente, para se manter em um mercado de trabalho cada vez mais instável, variável e incerto. Isto significa um processo de aprendizagem permanente para os trabalhadores, para que consigam permanecer empregáveis.

Machado (1994) diz que a mudança na base técnica-organizacional e tecnológica é um dado muito importante para as alterações nos processos de trabalho, com consequências profundas para o movimento de desqualificação e qualificação da força de trabalho. Este movimento de desqualificação do trabalhador foi deslocado para o do trabalhador competente, com atributos que remetem à subjetividade deste indivíduo. O novo perfil do trabalhador, por

sua vez, deve ser aquele que relaciona de forma autônoma a capacidade de mobilizar os saberes e as atitudes para resolução de problemas, em uma situação onde as mudanças nos conteúdos dos trabalhos e a flexibilidade das multitarefas dos empregos exigem. É o chamado trabalhador polivalente e trabalhador multifuncional. Neste sentido, a noção de competência e empregabilidade conferiram materialidade através do reforço destes conceitos empregados na nova organização do trabalho. No próximo item discutiremos os sentidos atribuídos ao trabalhador polivalente e ao trabalhador multifuncional, neste quadro de transformações de novas competências organizacionais do trabalho.

2.3.1 Polivalência e multifuncionalidade: competências organizacionais do trabalho

Aqui consideramos, no contexto da reestruturação produtiva e da organização do trabalho, que a polivalência e a multifuncionalidade são tendências aliadas à materialidade da noção de competência e empregabilidade, as quais passam a ser ordenadoras e reguladoras, de um lado, das relações de emprego e gestão da força de trabalho, e de outro, das relações pedagógicas de educação e qualificação do trabalhador (RAMOS, 2006).

Tais tendências são justapostas, e não seria exagero dizer que assumem um caráter ideológico de consenso em torno das exigências do mercado de um novo perfil profissional polivalente e multifuncional, além de não deixarem de ser mecanismos que objetivam a desarticulação de um projeto de formação da classe trabalhadora, através de componentes tais como: crise do assalariamento, desemprego em massa, emprego informal, subemprego, trabalho precário, despolitização da classe trabalhadora, relação não conflitiva entre capital-trabalho, desregulamentação do mercado de trabalho, etc., que por sua vez, deslocam para o nível da individualização dos trabalhadores a responsabilidade pela própria condição de buscarem tornar-se profissionais competentes e empregáveis, sendo os únicos responsáveis pelos seus fracassos ou sucessos profissionais (MACHADO, 1998). Segundo Machado (1998, p. 21) tais tendências “seguem a lógica orientada para a busca do imediato e a valorização da obtenção do sucesso individual”.

Além disso,

[...] este processo contribui para atomizar os indivíduos e seu distanciamento recíproco, pois eles são desencorajados a refletir sobre a totalidade concreta e a se mobilizar em direção a qualquer iniciativa que extrapole e questione estas relações, que se volte para uma ação conjunta de busca de uma alternativa de melhoria coletiva. Os interesses imediatos se mostram contrapostos e mutuamente hostis. As promessas de ascensão social pela via da competição inter-pessoal anestesiam os efeitos perversos da divisão social e dificultam a possibilidade de apreensão da totalidade concreta pelos sujeitos submetidos a este processo. (MACHADO, 1998, p. 21)

Acontece, contudo, que mesmo que esta ideia traga consigo a segmentação do trabalhador no mercado de trabalho, o que faz pensar que “expressa a alienação do trabalho subordinado à lógica mercantil” (MACHADO, 1998, p. 21), faz também pensar que os trabalhadores não são atingidos da mesma maneira, embora deve-se notar que tais mecanismos do mercado vêm se tornando sofisticados, contribuindo para “acentuar as diferenciações entre os segmentos dos trabalhadores e aumentar a competição interclasse.” (MACHADO, 1998, p. 21)

Em relação à polivalência e multifunção, assim como qualificação e competências, elas são tratadas como sinônimos, mas, no entanto, todos são termos polissêmicos, pois assumem diferentes sentidos referentes a interesses políticos, econômicos, ideológicos, etc., de determinados grupos e classes sociais (MANFREDI, 1998).

Na organização produtiva do trabalho flexível, por exemplo, a polivalência se vinculou à noção do profissional que possui muitas qualidades e habilidades para executar várias tarefas no âmbito da cadeia de produção. Trata-se de um trabalhador eficiente e com características que se adequam ao flutuante mercado de trabalho, e que por conta disso é apto para desempenhar diversas ocupações, atividades, funções e empregos. Antes disso, estas características profissionais eram vinculadas à noção de posto de trabalho, a qual trazia a ideia da carreira profissional na empresa, e que dispunha de qualidades e de conhecimentos exclusivos para executar apenas funções designadas ao posto de trabalho, e lá o trabalhador poderia permanecer até o final da sua carreira ocupacional, sem se preocupar com a reciclagem de suas aprendizagens acerca dos conhecimentos da função que executava. Essas ideias, como já visto no item 2.2, estavam presentes na abordagem de Friedmann e Naville. Embora a análise dos autores divergisse em alguns pontos, a preocupação de ambos era relacionada às modificações da divisão e organização do trabalho na automação, e os efeitos para a requalificação do trabalhador, haja vista as alterações nas bases técnicas e no conteúdo do trabalho, que consistiam em demandas de outros saberes necessários para executar tarefas mais complexas. Tais mudanças na base técnica do processo produtivo e na racionalização do trabalho estariam colocando em xeque o trabalhador especializado e exigindo um novo trabalhador polivalente (TARTUCE, 2002).

Em relação ao conceito de polivalência analisada por Naville, este difere do descrito por Friedmann. Enquanto para este último se tratava de acumular os saberes fragmentários dos postos de trabalho, Naville “a vê como transversalidade de saberes, ou seja, como mobilidade da mão-de-obra ligada à generalidade dos princípios tecnológicos da máquina automática (DADOY, 1997 apud TARTUCE, 2004b, p. 96).

O sentido de polivalência dado por Naville, implicaria menos na recomposição dos postos de trabalho e na acumulação de saberes fragmentários, “mas sim um deslocamento de saberes”. (DADOY, 1984 apud TARTUCE, 2004b, p. 96) A demanda da polivalência, neste caso, “incita a uma hierarquia mais conectada com os indivíduos do que com os postos de trabalho” (LICHTENBERGER, s.d. apud TARTUCE, 2002, p. 195). Há, portanto, a diluição do posto de trabalho e da especialização conferida a este.

A dissociação do “tempo-homem e do tempo-máquina [...] é o fundamento teórico de todas as práticas relativas à organização do trabalho” (ROLLE, 1993 apud TARTUCE, 2004b, p. 92), pois passam a corresponder à mobilidade do trabalhador entre diversas funções e atividades, transversalidade dos saberes de determinadas maneiras de se trabalhar em determinados ambientes de trabalho, constante transformação dos conhecimentos que passam a ser técnico-informacionais, comunicacionais, de linguagem codificada, entre outros, e sobretudo levando à homogeneidade entre as funções que permitem um número reduzido de trabalhadores operando nos processos de produção. Esta última, por um lado, favorece a diminuição dos postos de trabalho, e por outro, demanda maior polivalência dos trabalhadores. Sendo assim, “[...] como os trabalhadores são polivalentes, é possível alocar um número reduzido deles aos processos de fabricação contínuos e integrados” (ALALUF, 1986; ROLLE, 1993 apud TARTUCE, 2004b, p. 93).

Tais conceitos, que estavam contidos na polivalência da automação rígida, se apresentam de forma similar na automação flexível e nas formas contemporâneas da flexibilização das relações de trabalho e na gestão da força de trabalho. Estas mantêm aspectos semelhantes aos que impulsionavam o modelo de produção fordista-taylorista, embora admita-se um refinamento destas formas no sentido da captura da subjetividade do trabalhador, como meio de incorporação ordeira na atual organização e gestão do trabalho apoiadas nos modelos de produção toyotista, neofordista e da acumulação flexível.

Salerno (1999) diz que as atuais questões organizacionais da produção e as novas formas de gestão do trabalho, bem como das atividades do trabalho em si, se dirigem ao incremento maior do desempenho da produtividade, e colocam para a organização do trabalho novas necessidades de integração e flexibilidade.

[...] para dar saltos de produtividade necessários devido tanto ao acirramento da concorrência quanto aos entraves sociais colocados às formas tradicionais de organização da produção e do trabalho [...] como forma de fazer frente a um ambiente – especialmente a um mercado – pouco previsível e com alta instabilidade. Daí surgir o paradigma da empresa integrada e flexível, contrapondo-se aquele da empresa “taylorista-fordista.” (SALERNO, 1999, p. 55)

No entanto, para alcançar integração e flexibilidade no interior da organização e gestão do trabalho, é necessário afinar os componentes da automação flexível à questão organizacional e de gestão, não é possível torná-las isoladas. Considerando pesquisas no Brasil, Salerno (1999) mostra que estas revelam uma difusão relativamente baixa de equipamentos e sistemas de base microeletrônicas, ao lado da difusão muito mais significativa de mudanças organizacionais e de gestão do trabalho, que combinam a variação de tendências tais como “várias formas de polivalência, a junção de atividades de operação, inspeção de qualidade e primeira manutenção dos equipamentos” (SALERNO, 1999, p. 59). Trata-se de o trabalhador atuar rapidamente sobre imprevistos e antecipar certas disfunções e incidentes que venham a paralisar ou a comprometer o fluxo da produção. Salerno (1999) procura caracterizar as concepções ambíguas de polivalência, e no núcleo delas a distinção entre multifuncionalidade e multiquificação, no âmbito da organização do trabalho.

Assim,

Sobre polivalência, termo ambíguo, é preciso distinguir entre trabalhador multifuncional e trabalhador multiquificado: enquanto o primeiro se caracteriza por operar mais de uma máquina com características semelhantes – o que pouco lhe acrescenta em termos de desenvolvimento e qualificação profissional – o segundo desenvolve e incorpora diferentes habilidades e repertórios profissionais. Trata-se, portanto, de duas visões sobre o trabalho: uma aditiva (adicionar mais tarefas às anteriores, visando geralmente a intensificação do trabalho); e outra: integrativa (definir o papel dos trabalhadores diretos, ao especificar-lhes as tarefas). (SALERNO, 1999, p. 59)

Chama a atenção, no entanto, para a dificuldade de se fazer uma discussão cuidadosa sobre polivalência, e no eixo desta distinguir entre trabalhador multifuncional e multiquificado, sendo as interferências entre esses termos constantes e ligadas à incorporação ou não de habilidades e repertórios profissionais. Especialmente, pode-se observar que a definição do trabalhador multifuncional em Salerno (1999) diz respeito à definição de acúmulo de funções e de tarefas aditivas, caracterizadas por uma maior intensificação do trabalho, e que pouco agregam em termos de crescimento e qualificação profissional.

Hirata (1999) faz uma crítica a estes novos paradigmas de produção mencionados por Salerno (1999), sobretudo aos novos paradigmas de qualificação da força de trabalho (modelo de competências e conceitos de polivalência e multifuncionalidade), que aparecem como seus referenciais.

Especificamente, a autora trata das características da organização do trabalho do modelo toyotista e da ruptura com o modelo taylorista-fordista, relacionando as competências implicadas na polivalência e multifuncionalidade, a saber:

[...] o trabalho cooperativo em equipe, a falta de demarcação de tarefas a partir dos postos de trabalho e tarefas prescritas a indivíduos, o que implica num funcionamento fundado sobre a polivalência e a rotação de tarefas (de fabricação, de manutenção, de controle de qualidade e de gestão da produção). O trabalhador japonês, polivalente e multifuncional, não tem uma visão parcial e fragmentada, mas uma visão de conjunto do processo de trabalho em que se insere. (MAGAUD; SUGITA, 1992 apud HIRATA, 1999, p. 130)

Aqui, a autora se apoia no conceito da ampliação dos atributos do trabalhador no processo de trabalho empregados na produção: “julgar, discernir, intervir, resolver problemas, propor soluções a problemas concretos que surgem cotidianamente no interior do processo de trabalho” [...] trata-se da capacidade de pensar, de decidir, de ter iniciativa, responsabilidade agir, etc.” (HIRATA, 1999, p. 130). O termo polivalência que a autora utiliza apoia-se na polivalência, na rotação de tarefas e na multifuncionalidade. Diferente da visão fragmentada do trabalhador parcial do modelo taylorista-fordista, o trabalhador toyotista tem a visão ampliada do conjunto do processo de trabalho, pois ele é simultaneamente “operário de produção e de manutenção, inspetor de qualidade, engenheiro, etc.” (HIRATA, 1999, p. 130). A polivalência é, neste sentido, atribuída ao trabalhador pela ampliação de tarefas, de acordo com suas especialidades profissionais (estoque de conhecimentos/habilidades tácitas/resolução de problemas/controle e manutenção da qualidade, etc.), simultaneamente com a execução de multifunções, bem como com a integração de outros componentes profissionais que residem na produção. Por conta disso, impõem “um padrão máximo de polivalência e multifuncionalidade de controle de qualidade e manutenção possível para cada categoria de trabalhadores” (HIRATA, 1999, p. 130).

Este padrão que se impõe a partir do emprego da noção de competências e dos termos ambíguos polivalência, multifunção e empregabilidade, passaram a ser incorporados em diversos contextos de flexibilização da organização do trabalho, não só nos ambientes de trabalho industrial, mas também se expandiram aos terceiros setores produtivos, como os de serviços. Como forma de consenso em torno do controle da gestão da produção e da força de trabalho, o discurso empresarial das competências do trabalhador e de um novo perfil polivalente e multifuncional se generalizaram nos programas de qualificação profissional.

No próximo capítulo veremos como tais noções se aplicaram na organização da produção do modal marítimo portuário, a partir da introdução de tecnologias logísticas e de novos métodos de manuseio das cargas, e sobretudo como o termo multifuncionalidade é empregado no contexto da modernização dos portos, a partir de legislação específica.

3 O TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO (TPA)

Este capítulo procura tratar, a partir da literatura e legislação específica, do conceito de Trabalhador Portuário Avulso (TPA). Investiga, a partir da perspectiva histórica, o processo de formação sindical das categorias dos trabalhadores portuários avulsos e a natureza da qualificação apoiada na aprendizagem empírica e mútua dos TPAs para o cotidiano do trabalho portuário. Procura brevemente analisar em que medida as transformações ocasionadas no âmbito da legislação portuária afetaram o movimento sindical portuário e provocaram a extinção do controle da intermediação da força de trabalho avulsa, que passou por força da lei a ser gerida por um órgão de gestão patronal. Como parte principal do debate, investiga os novos requisitos da qualificação profissional do TPA na nova regulação da força de trabalho, e em que medida a noção de qualificação, o deslocamento da noção de competências e as interferências da empregabilidade e multifuncionalidade se aplicam na organização e regulação da gestão da força de trabalho portuária avulsa, e o que vem sendo incorporado para o ajustamento de um novo perfil do TPA para este responder às demandas produtivas dos modais de transporte do comércio marítimo, apoiadas na automação das operações portuárias. Tomaremos por objeto empírico a dimensão da qualificação para o trabalho da categoria dos trabalhadores portuários avulsos (TPA) na nova regulação da gestão da força de trabalho avulsa, a partir da Lei dos Portos de 1993 e 2013.

3.1 O TRABALHADOR AVULSO E O TRABALHO PORTUÁRIO

O Trabalhador Portuário Avulso (TPA) é aquele trabalhador que participa da operação portuária, auxiliando no carregamento e descarregamento das cargas dos navios, e em locais situados na área do porto público organizado e em terminais privados. Estes locais podem ser armazéns, pátios, píeres de atracação e acostagem, etc.

Segundo Queiróz e Geraldo (2015, p. 33), o TPA é caracterizado pelo serviço de “arrumação e retirada das mercadorias no convés e porões dos navios, como também pelo trabalho na faixa do cais”. As atividades portuárias que estes trabalhadores avulsos realizam “é marcada pela diversidade em função do tipo de carga a ser transportada, acarretando inserções bastante distintas na composição da força de trabalho necessária para sua execução” (SARTI, 1981 apud QUEIRÓZ; GERALDO, 2015, p. 33).

Também podemos dizer que o termo “trabalho avulso” é caracterizado por ser de natureza intermitente, sazonal, esporádica. Neste trabalho avulso existem peculiaridades e

termos únicos não encontrados em demais atividades laborais, tais como conexo²³, peação²⁴, despeação, estivagem, parede, faina²⁵, terno²⁶, lingada²⁷, rechego²⁸, entre muitos outros.

Ainda podemos conceituar o trabalhador avulso como aquele que presta serviço, sem vínculo empregatício, para várias empresas (tomadoras de serviço), porém possuem os mesmos direitos trabalhistas dos celetistas por conta de contratos determinados, firmados ao cumprimento das jornadas de trabalho que realizam.

São trabalhadores filiados a uma entidade sindical que os representam enquanto categorias. Podem ser caracterizados entre trabalhadores registrados e carteirões²⁹, ou melhor dizendo, entre os que possuem preferência no rodízio diário³⁰ para executar as funções e fainas do dia, e os que possuem a força supletiva.

Há ainda a divisão entre as categorias avulsas em ternos e/ou equipes que executam atividades nas operações portuárias, qual seja, o trabalho a bordo dos navios em relação a operações do embarque e desembarque das cargas por meio da estivagem, desestivagem, transbordo, peação e despeação, dentro dos porões ou conveses, utilizando-se de equipamentos de bordo. Estas ficam a cargo preferencialmente da estiva, e as demais atividades que demandam outras especificidades podem ficar a cargo de categorias como os vigias, consertadores, bloco e conferentes³¹. Estas últimas categorias também podem executar junto ao pessoal da Capatazia, os arrumadores, o serviço de movimentação das cargas no costado dos navios, nos armazéns, pátios e demais instalações portuárias, apoiado por equipamentos em terra (CARVALHO, 2005). A legislação portuária considera, a saber:

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

²³ É uma equipe auxiliar de estivadores que fazem a peação e despeação das cargas a bordo, e recebem salário fixo previsto em CCT, ou seja, não recebem por produtividade e ou por tonelagem movimentada.

²⁴ Fixação da carga nos porões, conveses da embarcação ou em contêineres, visando evitar avaria pelo balanço do mar (APPA, 2010, p.104).

²⁵ Designa um tipo específico de movimentação de carga ou atividade no navio (APPA, 2010, p. 55).

²⁶ É cada equipe de trabalho a bordo. Em cada porão em que haja movimentação de mercadorias há um terno de trabalhadores escalados (APPA, 2010, p. 124).

²⁷ Amarrado de mercadorias correspondentes à porção a se içada por guindaste ou pau-de-carga. (APPA, 2010, p.81).

²⁸ Operação destinada a facilitar a carga e descarga de mercadorias transportadas a granel (APPA, 2010, p.113).

²⁹ Estes trabalhadores também ficaram conhecidos como “bagrinhos”, os quais apenas trabalhavam na falta do registrado (sócio), pois não possuíam o rodízio próprio. Ou seja, era uma subcategoria de trabalhadores que integrava o quadro dos diversos Sindicatos dos Trabalhadores Portuários Avulsos.

³⁰ As categorias dos trabalhadores estabeleceram uma escala de serviço em que a oportunidade do trabalho é distribuída em forma de rodízio.

³¹ Estas categorias, após a Lei dos Portos e a flexibilização do trabalho portuário, podem executar as fainas de multifunção, ou seja, tanto as funções a bordo como em terra. Este assunto será tratado adiante.

II - Estiva: a atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo o 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 de estado das 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 restauração das embalagens de mercadorias, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, reembalagem, marcação, remarcação, carimbagem, 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 portais, rampas, porões, conveses, plataformas e em outros locais da embarcação;

VI - Bloco: a atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e serviços correlatos. (BRASIL, 1993, art. 57, § 3º)

As similitudes da categoria são apoiadas na constituição de uma “cultura portuária” própria e universal (SILVA, 1995; DIÉGUEZ, 2007). As características da “cultura portuária” vão ao encontro da:

[...] natureza ocasional do trabalho; o serviço árduo e perigoso; o modelo de “cooperação simples” na execução das tarefas em turmas e a comunicação horizontal entre diversas categorias de trabalhadores; a falta de associação regular a um único patrão; os contatos frequentes com mercadorias, navios, marinheiros, ideias e experiências estrangeiras; a moradia próxima ao porto e a crença partilhada pelos portuários de que os “outros da sociedade” os consideram um grupo de “*status* baixo”. (SILVA, 1995, p. 11-12)

Além da constituição da “cultura portuária” (SILVA, 2000), o que caracteriza os trabalhadores avulsos nos diversos portos é a divisão do trabalho entre as categorias dos trabalhadores e a função que cada um assume nas etapas de cada atividade portuária. O processo de trabalho portuário ficava a cargo dos próprios trabalhadores em cada porão, apoiado pela organização do trabalho estabelecido pela categoria.

Segundo Sarti (1981, p. 161), o trabalhador portuário avulso tem uma função caracterizada como:

[...] trabalho não qualificado, mas que exige força física e habilidade no manejo da maquinaria: atividade do tipo intermitente, mas que requer disponibilidade da mão de obra que a qualquer momento pode ser convocada; local de trabalho que se distingue por ser o X da questão do comércio de exportação e importação.

Diéguez (2010, p. 1) afirma que o trabalho portuário é reconhecido como “um processo artesanal, onde a força física é requerida, tendo por imagem clássica, trabalhadores com sacas sobre as cabeças. Essa fase do processo de trabalho se estendeu durante anos nos portos”. Neste contexto podemos distinguir duas fases do trabalho portuário avulso, uma antes da Lei dos Portos de 1993 e outra depois desta. A fase anterior à lei portuária compreende

aquela da organização sindical das categorias avulsas, que intermediavam a própria força de trabalho dos seus filiados. Era o chamado sistema de *closed-shop*³² (DIÉGUEZ, 2007). O disciplinamento legal para o gerenciamento da mão de obra avulsa seguia o modelo do aparelho do Estado por meio de um conjunto de normas legais, as quais regravam o trabalho portuário.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, na seção VIII do art. 254 e na seção IX do art. 285³³, classificava os serviços de estiva³⁴ e serviços de capatazia³⁵ nos portos, e definia legalmente a divisão social do trabalho portuário. Pode-se dizer que, de acordo com a literatura a respeito da temática, a formação do trabalho portuário avulso foi marcada por uma organização convencional própria em torno dos sindicatos portuários de cada categoria, a partir do chamado rodízio, ou melhor dizendo, da distribuição equitativa do trabalho entre os trabalhadores, através da intermediação da força de trabalho feita pelos sindicatos. Nesse contexto, as entidades sindicais representantes dos trabalhadores avulsos detinham certa autonomia e controle sobre a própria intermediação da força de trabalho avulsa, com alto poder de barganha (CARVALHO, 2005; DIÉGUEZ, 2007). Aqui podemos considerar a perspectiva de enfrentamento da classe da não aceitação das condições de exploração. Embora estas categorias não detivessem o capital, por outro lado dispunham de um grande poder de barganha sobre o gerenciamento da mão de obra avulsa e sobre o controle do mercado de trabalho.

Esta primeira fase foi marcada por um processo de formação das categorias dos trabalhadores portuários avulsos, constituído através da natureza da qualificação no cotidiano do trabalho e apoiado na aprendizagem empírica e mútua entre os próprios trabalhadores. A

³² Diéguez (2007), em seu estudo sobre a cultura portuária dos TPAs de Santos *versus* a privatização e modernização dos portos, considera que o sistema de *closed-shop* auxiliou na construção da cultura portuária. O *closed-shop* é uma prática que não é exclusiva só dos portuários, mas ela se constituiu nessa categoria como maneira de garantirem o mercado de trabalho e sua manutenção associado ao sindicato. Cruz (1988) apud Diéguez (2007), ressalta a importância que o *closed-shop* tinha por exercer um controle sobre a entrada de novos membros no mercado de trabalho, restringindo este aos homens que realmente faziam da atividade portuária seu principal meio de sobrevivência, aliado à identidade profissional. Segundo a autora (citando Wellman, 1997), a necessidade do *closed-shop* foi uma forma de garantir a estabilidade de trabalho daqueles que não eram meramente trabalhadores ocasionais. Wellman (1997) pesquisou os trabalhadores do Porto de São Francisco, mostrando como a questão do controle do mercado de trabalho é uma característica da natureza do trabalho portuário avulso.

³³ A Lei n° 8.630, de 1993, revogou expressamente os artigos da CLT de 1943 que regulavam as condições do Serviço de Estiva e Capatazia nos Portos.

³⁴ Estiva é a atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo o transbordo, arrumação, peaço e despeação, bem como o carregamento e a descarga das mesmas, quando realizados com equipamentos de bordo (SAAD; SAAD; CASTELLO BRANCO, 2004, p. 242).

³⁵ Capatazia é a atividade de movimentação de mercadorias nas instalações de uso público, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para a conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarga de embarcações por aparelhamento portuário (SAAD; SAAD; CASTELLO BRANCO, 2004, p. 242).

noção de ofício para estas categorias era um componente central, não só na constituição da cultura do trabalho portuário, mas como instrumento de militância. A militância era um elemento para obtenção de melhores condições de salários e reserva do mercado de trabalho, mobilizada no “próprio exercício diário da profissão como forma de distinção e especialização do trabalhador” (DIÉGUEZ, 2009, p. 278).

O processo de trabalho portuário era um processo do tipo artesanal, que solicitava destrezas, habilidades e dispêndio físico, apoiado na noção de ofício. Tratava-se, portanto, de uma força de trabalho de natureza braçal, caracterizada pelo aspecto intermitente e ocasional do trabalho, cuja função imprimia um saber-fazer próprio e específico do ofício, como por exemplo a estivagem, que exige um considerável conhecimento acerca da armazenagem das cargas nos navios. Assim,

[...] o ofício tinha seus “segredos”, mas eram segredos que não podiam ser aprendidos na escola: cada navio era diferente, as cargas eram diferentes e a combinação de mercadorias também variava muito, tanto que só com a prática, o estivador o dominaria totalmente. Como exemplo, o café exigia no mínimo 40 cm de *dunnage* e a madeira tinha que ser coberta para impedir que o peso dos pacotes de cima danificasse os de baixo. O café absorve o cheiro dos outros produtos; se é guardado perto do açúcar, o café altera-se, reduzindo seu valor a 10 ou 20%. Rum, pimenta ou sal podiam desperdiçar toda a carga de café. Se o café está perfeitamente seco, ganhará peso durante a viagem. Se o café está verde, poderá fermentar. Estes exemplos mostram que a estivagem exige um considerável conhecimento que era fonte de orgulho e identidade para os estivadores. (GITAHY, 1992, p. 114)

A principal característica do processo convencional do trabalho portuário era que não envolvia equipamentos sofisticados ou qualquer outra fonte de hierarquia, o que culminava num trabalho todo manual, mas que exigia um saber-fazer específico do ofício (GITAHY, 1992).

A característica convencional deste processo de trabalho começou a ser alterada a partir do marco da Lei dos Portos de 1993. A introdução de novos métodos de manuseio e acondicionamento de cargas e tecnologias logísticas nas operações portuárias nos portos brasileiros implicou em novos processos no interior da organização do trabalho portuário, não se tratando apenas de mudanças técnicas nas operações portuárias, mas sobretudo de novos conteúdos do trabalho e alterações no saber-fazer do trabalhador avulso.

Tendo por base esse processo, a próxima seção buscará brevemente elementos da prática tradicional no contexto histórico do porto de Paranaguá, a fim de se compreender como os TPAs dessa localidade desenvolveram, ao longo dos anos, um certo tipo de organização do trabalho portuário, que será alterado a partir da Lei dos Portos de 1993.

3.1.1 A categoria do trabalhador portuário avulso no contexto histórico do trabalho do porto de Paranaguá-PR

A origem das categorias dos trabalhadores portuários avulsos da cidade de Paranaguá se deu pela associação de trabalhadores flutuantes, que realizavam o serviço de desembarque e embarque de mercadorias das embarcações, sobretudo de produtos como a erva mate, que aportavam nos antigos ancoradouros da foz do rio Itiberê, no século XIX. (WESTPHALEN, 1998; MORGENSTERN, 1985).

Nessa época, já se evidenciava o trabalho penoso desses trabalhadores, por conta da entrada da baía da foz do rio Itiberê, pouco profunda e sujeita a assoreamento, que impedia as embarcações de maior calado de aportar nos antigos trapiches do porto. Estas permaneciam fundeadas ao largo próximo da ilha da Cotinga, e por conta disso a movimentação dos grandes volumes de cargas era de difícil acesso para o embarque e desembarque. (APPA/PR, 2007). Assim, “[...] a mercadoria era descarregada sobre chatas e alvarengas, que eram rebocadas até o porto para a descarga, em frente aos armazéns, na margem do rio Itiberê. Trabalho árduo para os homens” (MORGENSTERN, 1985, p. 5). Logo, “[...] um verdadeiro formigueiro humano trabalhava nos trapiches, carregando ora barricas de erva-mate, ora tábuas de madeira, fardos de algodão, sacos de café” (APPA/PR, 2007, p.72). No início da formação da categoria dos trabalhadores avulsos, era muito comum a utilização compulsória da mão de obra escrava. Esta transportava as mercadorias dos navios aportados no ancoradouro, trazendo-as para o costado (terra firme) (WESTPHALEN, 1998, p. 196).

A força de trabalho dos trabalhadores da orla portuária de Paranaguá se insere no contexto de grande movimentação do comércio paranaense, a partir da expansão do escoamento da produção do ciclo da erva mate e no crescimento da economia de mercado. Por conta disso, o porto se consolidou como estratégico para a economia paranaense.

A movimentação de grandes volumes de cargas que precisavam ser carregados e descarregados dos porões e conveses dos navios fez com que se aglomerassem contingentes de trabalhadores à beira do cais, à espera de oportunidades de trabalho. É nesse contexto que a formação dos trabalhadores avulsos dos antigos trapiches de Paranaguá se confunde com a própria história da principal atividade econômica da cidade.

Em 1903, surgiu em Paranaguá a primeira associação dos trabalhadores flutuantes dos trapiches. Em 1919 nasceu o primeiro sindicato dos estivadores de Paranaguá, o Sindicato da Estiva Marítima e Terrestre. Em 1921 surgiu a União dos Estivadores de Paranaguá (ARAÚJO, 2013). Segundo esta autora, houve registro de greve em 1912 em Paranaguá feita

por essa categoria de trabalhadores flutuantes, demonstrando traços da combatividade na origem dos primeiros sindicatos. E ainda, segundo a mesma autora:

[...] os jornais operários das primeiras décadas do século XX relatavam a forma inusitada de comunicação entre os que trabalhavam a bordo: os trabalhadores escreviam suas reivindicações com carvão e giz nos porões dos navios e iam disseminando a organização dos trabalhadores por diferentes portos do mundo. Havia até mesmo sessões de leitura coletiva dos periódicos operários nos sindicatos. (ARAÚJO, 2013, p.570)

A articulação realizada em âmbito nacional com a União dos Operários Estivadores do Rio de Janeiro (UOE)³⁶, juntamente com a forte influência dos trabalhadores estrangeiros, colaborou inicialmente para a conscientização da classe dos operários estivadores de Paranaguá. A atuação da UOE³⁷ tinha por ação pedagógica instrumentalizar os sindicatos para promover a organização e conscientização das classes operárias. Isso colaborou para um modelo de organização das entidades de classe regionais das orlas portuárias brasileiras. A UOE desenvolvia um trabalho de organizar e regulamentar o serviço de estivagem, até então realizado conforme necessidades e os interesses unilaterais do patronato. Isso provocou entre os estivadores um sentimento de proteção e garantia contra as mazelas a que estavam sendo submetidos (OLIVEIRA, 1999).

Em relação à imprensa operária, é necessário pontuar a presença das reivindicações dos operários estivadores nos exemplares dos jornais e revistas de tendências libertárias e anarquistas³⁸ da época, que propagavam a educação, instrução³⁹ e conscientização da categoria (FOOT; LEONARDI, 1982).

³⁶ A maioria das organizações de estivadores até a década de 1930, dos portos de Porto Alegre, **Paranaguá**, Antonina, Santos, Vitória, Salvador, Cabedelo, etc., tinham como matriz e atendiam a orientação da União dos Operários Estivadores do Rio de Janeiro, conforme consta nas atas das assembleias da época, atualmente guardadas no sindicato do RJ (OLIVEIRA, 1999, p. 39).

³⁷ Nesse contexto, surgiram diversas associações de classe e sindicatos operários com ideais antagônicos à estrutura do Estado patrimonialista, no que diz respeito à defesa de direitos e exploração do trabalho, criando também uma cultura própria de resistência e solidariedade entre as categorias portuárias (FOOT; LEONARDI, 1982).

³⁸ A corrente libertária anarcossindicalista foi uma dentre as principais correntes de inspiração ideológica revolucionária de grande vulto na América Latina, como no caso o Brasil. Essa vertente se distingue na criação de um sindicato e do papel da propaganda e imprensa operária. Segundo Fausto (2016, p.95), no plano dos princípios, o anarcossindicalismo brasileiro: [...] definia o sindicato como órgão de luta, que recusa funções assistencialistas (em contraposição às associações mutualistas), aberto aos operários de todas as tendências políticas, onde a verdadeira força repousa na solidariedade e não nos recursos materiais. [...] a defesa de reivindicações imediatas tinha o objetivo de reforçar a solidariedade, despertar a consciência dos trabalhadores, em busca da emancipação final.

³⁹ “Trabalhadores! A ‘União dos Operários Estivadores’ convencendo-se da necessidade de propagar a instrução e a educação entre os trabalhadores resolveu convidar os conhecidos militantes operários, Domingos Passos e Henrique Ferreira, a realizarem duas conferências no dia 5 do corrente (março de 1923, segunda-feira), às 19 horas, em nossa sede. Domingos Passos falará sobre a ‘Instrução e Educação’ e Henrique Ferreira, sobre a ‘Mulher e a Emancipação Social’. Para esta importante reunião, convidamos o povo em geral e particularmente os operários de Paranaguá, a virem acompanhados de suas famílias. A Comissão”. Esta notícia foi publicada na imprensa de Paranaguá-PR, em volantes, e reproduzida na revista paulista Renascença, n° 3, de abril de 1923.

Em 1923 iniciou-se na orla da Rua da Praia⁴⁰ de Paranaguá um movimento sindical chamado “A conscientização social dos trabalhadores de Paranaguá”, de reivindicações por melhorias nas condições de trabalho e salário. A expropriação da força de trabalho pelo capital foi um dos propósitos do movimento sindical dos estivadores do litoral do Paraná. Essas ações eram reforçadas pelas conferências e sessões de leituras coletivas dos periódicos da época, realizadas nos ambientes sindicais da cidade, cuja ação pedagógica favorecia a educação dos trabalhadores e de seus familiares, no que diz respeito às práticas de “solidariedade, o apoio entre si, não apenas para chegar até as greves gerais, mas também para propagar, e distribuir ideias, a partir da conscientização da classe” (RODRIGUÊS, 1976, p. 98).

Para André (1998, p. 51), a conscientização da classe possibilitou aos trabalhadores avulsos formas de aprendizagem para criarem não só as condições objetivas e subjetivas de suas existências, mas sobretudo, os potencializarem como sujeitos.

Percebe-se que as experiências históricas dos trabalhadores avulsos e as ações exercidas nas orlas paranaenses não só permitiram a luta em defesa dos interesses mais imediatos da classe portuária avulsa, mas sobretudo promoveu um tipo de senso crítico⁴¹ contra a expropriação do capital. (MANFREDI, 1986).

Na década de 1930, a partir das normativas trabalhistas do governo Vargas e da promulgação da CLT de 1943, as categorias dos avulsos puderam ser regulamentadas e reconhecidas profissionalmente. Sendo assim, diversas categorias foram reconhecidas, entre elas os Conferentes de Carga e Descarga dos Portos do Estado do Paraná⁴². A profissão do conferente apareceu para conferir mercadorias quando estas embarcavam e desembarcavam dos navios. O sindicato desta categoria foi fundado em 28 de maio de 1938, sendo reconhecido como sindicato profissional em 13 de agosto de 1938.

O advento da Lei n° 2.162 de 1954, tratou de reconhecer a profissão dos vigias. Mas só após o Decreto n° 37.987 de 1965, é que se estabeleceu a regulamentação da remuneração

Domingos Passos e Henrique Ferreira eram dois militantes libertários, dos mais cultos, apesar das suas condições de operários (RODRIGUÊS, 1976, p. 98).

⁴⁰ Em 5 de maio de 1923 eclodiu a greve dos trabalhadores estivadores contra as empresas Rocha & Cia. e Guimarães & Cia., na Rua da Praia, sito na Rua General Carneiro, no centro Histórico de Paranaguá. Fonte: Acervo iconográfico do Instituto Histórico e Geográfico de Paranaguá (IHGP).

⁴¹ Para Manfredi (1986, p. 25), o senso crítico é proporcionado aos trabalhadores através de participação em organizações de classe (associações, partidos, sindicatos) e em movimentos sociais: greves, campanhas salariais, e reivindicações de direitos, etc.

⁴² A partir do Decreto n° 56.367 de 27 de maio de 1965, a categoria dos conferentes de carga e descarga se diferencia dos demais sindicatos dos trabalhadores portuários avulsos no que diz respeito às inter-relações familiares da profissão. Ou seja, os filhos dos conferentes que até antes desse decreto poderiam ingressar na profissão do pai apenas pela indicação deste, após, só por meio da realização de concurso.

salarial e da jornada de trabalho. O serviço de vigilância dos navios se tornou primordial à medida que houve uma demanda maior de navios que ficavam ancorados ao largo à espera da vez da atracação nos berços⁴³. Em Paranaguá o Sindicato dos Vigias Portuários foi fundado em 13 de janeiro de 1958, e reconhecido profissionalmente em 20 de janeiro de 1961.

A categoria dos consertadores se insere no processo de trabalho portuário com o ofício de reparação das avarias das cargas e descargas dos navios, o que demandava um processo manual com a utilização e domínio das ferramentas do trabalho portuário. Em 1954 foi promulgada a lei n° 2.191 de 1954,⁴⁴ que regulamentou a profissão dos consertadores de carga e descarga. Em Paranaguá, a fundação do Sindicato dos Consertadores de Carga e Descarga nos Portos do Estado do Paraná ocorreu em 16 de janeiro de 1955.

Em Paranaguá, surgiu em 11 de maio de 1919 a primeira associação da categoria do pessoal da capatazia⁴⁵, que posteriormente passou a ser denominada de Sindicatos dos Arrumadores de Paranaguá, sendo reconhecidos profissionalmente em 23 de outubro de 1944. Em 13 de setembro de 1903 foi fundado o Sindicato dos Estivadores de Paranaguá e Pontal do Paraná, sendo reconhecidos profissionalmente pelo Ministério do Trabalho em 11 de maio de 1942. A diferença do ofício do estivador para o arrumador, é que este último presta o serviço em terra, dentro da área do porto organizado, enquanto o primeiro realiza o serviço a bordo do navio. Ou seja, são profissionais que executam a movimentação da mercadoria em terra fora do navio, como por exemplo, a preparação da lingada (engate de mercadorias a ser içada pelo guindaste).

A última categoria a ser regulamentada através da Lei n° 5.385 de 1968, foi a do Bloco. O ofício dos trabalhadores bloqueiros consiste na reparação, batimento de ferrugem, pintura, limpeza e conservação das embarcações. O Sindicato dos Trabalhadores de Bloco dos Portos de Paranaguá e Antonina foi fundado em 27 de janeiro de 1980, e reconhecido profissionalmente no dia 18 de outubro de 1981.

Cabe ressaltar que a regulamentação das matrículas das diversas categorias dos avulsos era disciplinada pela extinta Delegacia do Trabalho Marítimo (DTM)⁴⁶. Este órgão, vinculado à Marinha, estabelecia as normas disciplinadoras para os trabalhadores portuários

⁴³ Berço de atracação consiste em um local específico no cais portuário onde o navio atraca para fazer o embarque e desembarque das cargas.

⁴⁴ A Lei n° 2.162 de 5 de março de 1954, dispõe que o conserto de cargas e descargas nos portos será realizado exclusivamente por trabalhadores matriculados nas Delegacias do Trabalho Marítimo (DTM).

⁴⁵ Dados obtidos in: <<https://www.jblitoral.com.br/litoral/paranagua/sindicato-dos-arrumadores-completa-97-anos-de-existencia/>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

⁴⁶ A Delegacia do Trabalho Marítimo (DTM), vinculada à Marinha do Brasil foi criada na década de 1930 e era a responsável pela inspeção do trabalho marítimo quando em 1989 foram extintas ocasionado uma lacuna na inspeção do setor marítimo até a Lei n° 8.630/93.

avulsos, estabelecendo as prerrogativas da matrícula nas DTMs, as quais condicionavam a sindicalização dos trabalhadores avulsos. Consta na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 257: “a mão de obra na estiva das embarcações só poderá ser executada por operários de preferência sindicalizados, e devidamente matriculados na Capitania dos Portos”⁴⁷. A Superintendência da Marinha Mercante - SUNAMAN -, uma autarquia criada em 1941 vinculada ao Ministério da Viação e Obras Públicas, também foi criada para a função de estabelecer a remuneração dos serviços de estiva e salários dos demais trabalhadores dos portos (SARTI, 1981). A SUNAMAN, além de estabelecer as regras referentes aos cálculos da remuneração dos trabalhadores, também regulamentava a quantidade de trabalhadores utilizados em cada faina e equipe (a bordo ou em terra) em cada operação portuária, até o começo dos anos 1990.

É certo dizer que, embora nesta primeira fase houvesse uma regulamentação do Estado que disciplinava os serviços portuários dos trabalhadores avulsos, também não é exagero dizer que o próprio Estado autonomizava a ação do sindicato dos trabalhadores avulsos em relação à obtenção do controle do mercado de trabalho e da intermediação da sua própria força de trabalho avulsa. Se no primeiro momento a cultura portuária se sobressaiu a partir da organização da própria categoria do trabalho portuário avulso, marcada predominantemente pela noção do ofício como instrumento de militância e especialização do trabalhador (DIÉGUÉZ, 2009), constituído em grande medida pela natureza da qualificação do cotidiano do trabalho e na aprendizagem empírica e mútua entre os próprios trabalhadores, em outro momento as regras do jogo mudaram. Na década de 1990, o Estado retira-se do papel de regulador e normatizador dos serviços portuários avulsos e transfere tal função para a iniciativa privada, quebrando o monopólio sindical dos trabalhadores portuários avulsos sobre a reserva do mercado de trabalho e a intermediação da força de trabalho avulsa. O marco legal disso foi a Lei dos Portos, a Lei nº 8.630 de 1993. A partir desta legislação, o trabalho avulso passou a ser normatizado através dos acordos e convenções coletivas entre os signatários do capital e do trabalho (trabalhadores avulsos e operadores portuários). A Lei nº 8.630/93 estabeleceu novas relações de trabalho com criação do Órgão Gestor de Mão de Obra do Trabalho Avulso (OGMO), atribuindo-lhe as competências antes auferidas ao Órgão Fiscalizador das Delegacias de Trabalho Marítima e à SUNAMAN.

É necessário delimitar aqui que não é objeto desta dissertação tratar de todos os interstícios da aprovação da Lei dos Portos de 1993 no Congresso Nacional, bem como de

⁴⁷ A Capitania do Porto de Paranaguá foi criada em outubro de 1853. As Capitânicas dos Portos eram subordinadas diretamente ao Ministro da Marinha. O Capitão do Porto de cada Capitania regional tinha a função do Delegado do Trabalho Marítimo das DTM's, com atribuição legal sobre o pessoal portuário sindicalizado.

todo o jogo de interesses entre os representantes do capital, o empresariado do setor, e também dos representantes dos trabalhadores e do segmento da comunidade portuária em geral. O que interessa é ver como esta nova regulamentação legal do trabalho portuário afetou a natureza da qualificação do trabalhador avulso no seu cotidiano de trabalho, a partir da lógica de profissionalização e da automação de um novo *modus operandi* das operações portuárias, com a introdução das tecnologias logísticas de carregamento e descarregamento de cargas dos navios e de novos métodos de manuseio. Sendo assim, tomaremos por objeto empírico a dimensão da qualificação para o trabalho da categoria dos trabalhadores portuários avulsos na nova regulação da gestão da força de trabalho avulsa, e em que medida a natureza desta qualificação se deslocou ou não para a noção de competências, bem como para a multifuncionalidade, e como estas noções se aplicam na nova organização e regulação da gestão da força de trabalho portuária avulsa, e o que vem sendo incorporado pelo trabalhador para o ajustamento deste ao novo perfil do TPA, a fim de que responda às demandas produtivas das operações portuárias apoiadas na automação logística. Este será o tema tratado na próxima seção.

3.2 O TPA E A LEI DOS PORTOS

Como visto anteriormente, os componentes da prática tradicional da categoria dos trabalhadores avulsos foram bastantes expressivos, fundamentais para o reconhecimento profissional das categorias avulsas através da organização sindical, sob a qual tinha o controle do mercado de trabalho e da intermediação da força de trabalho. Contudo, no começo da década de 1990, com a inserção de um novo modelo produtivo portuário, esta organização sindical do trabalho avulso arraigada na cultura portuária e na noção do ofício, que durante muitas décadas foi apoiada num certo tipo de qualificação constituída na natureza do trabalho portuário no seu cotidiano foi modificada, enfraquecendo o poder dos trabalhadores (DIÉGUEZ, 2009).

Nos anos de 1990, a agenda da modernização portuária ganhou notoriedade na sociedade brasileira. A modernização dos portos entrou na pauta do discurso nesta década sob o argumento de que este modal estaria com a infraestrutura defasada e sucateada e, por conta da baixa produtividade, estaria prejudicando a inserção do país na nova lógica neoliberal da globalização dos mercados exportadores e importadores. A reforma portuária era um consenso dos empresários do segmento, e a pressão exercida por estes acelerou ainda mais a pauta da modernização nos portos brasileiros. Neste contexto, entrou em tramitação no

congresso nacional o Projeto de Lei 08, considerado polêmico, pois não contemplava os interesses da maior parte dos envolvidos que eram das categorias dos trabalhadores portuários avulsos (DIÉGUEZ, 2007).

Este período foi de grande resistência e de greves nacionais por parte dos sindicatos e federações dos trabalhadores portuários. Segundo Diéguez (2007, p. 52),

Foram dois anos de debates intensos e muitas cessões por parte de todos envolvidos no processo. Por parte dos trabalhadores, a greve foi um recurso muito utilizado. As paralisações nos portos brasileiros eram constantes. O seu uso funcionava como forma de confirmação da solidariedade e coesão do movimento sindical, além de levar o debate para a sociedade civil. Em 1992, houve uma greve portuária nacional, que durou sete dias e visava pressionar os deputados para manterem os direitos dos trabalhadores, principalmente o monopólio sindical da organização da mão-de-obra. Do lado dos empresários os argumentos que os portos eram muito caros e que a mão-de-obra era o grande peso dos preços praticados nos portos, impossibilitando uma expansão do comércio exterior, foram bastante utilizados.

Após intensas disputas no Congresso Nacional entre os grupos de interesses e sob forte influência de *lobbys* e pressão da mídia⁴⁸ (DIÉGUEZ, 2007), os congressistas aprovaram a Lei de Modernização portuária, a Lei nº8.630, de 1993. O novo ordenamento jurídico da modernização dos portos trouxe consigo um novo regramento para as relações do trabalho avulso, alterando profundamente a configuração do processo de trabalho, buscando não só modernizar toda a infraestrutura logística portuária do porto organizado, em relação à concessão e exploração dos portos públicos brasileiros, mas também imprimindo novas condições da gestão e intermediação da força de trabalho portuária.

Se antes a organização e a intermediação da mão de obra do trabalho avulso eram vinculadas aos sindicatos das categorias dos TPAs, após a promulgação da Lei dos Portos passa a ser executada por uma entidade de caráter patronal, sem fins lucrativos e de interesse público, chamada Órgão Gestor da Mão de Obra do Trabalho Portuário (OGMO). O OGMO foi criado com a finalidade de regular, escalar, fiscalizar e intermediar a mão de obra avulsa, o que alterou profundamente a relação capital-trabalho, pois consistiu em extinguir o monopólio sindical dos TPAs, visto pelo governo e empresários do segmento portuário como o principal obstáculo para as alterações requisitadas para o referido setor (DIÉGUEZ, 2007).

A lei cria a figura do operador portuário (designação concedida às empresas que exploram as operações portuárias) e reduz todas as categorias dos trabalhadores avulsos (estivadores, conferentes, vigias, bloco, consertadores e trabalhadores de capatazia) a uma

⁴⁸ A revista Veja publicou em maio de 1992 a reportagem “A máfia dos Portos” defendendo o projeto de lei PL 08. Esta publicação dizia respeito da necessidade da reforma portuária devido à ineficiência do sistema portuário nacional e do empecilho sindical da mão de obra avulsa portuária. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/revista-veja/a-mafia-do-porto>. Acesso em: 30 ago. 2018.

única nomenclatura, qual seja, Trabalhadores Portuários Avulsos (TPAs) (PINTO; FLEURY, 2004; NETO; VENTILARI, 2004).

Muito embora as categorias dos TPAs mantivessem a reserva do mercado de trabalho e a exclusividade sobre o serviço portuário (NETO; VENTILARI, 2004), o desafio estava posto em relação a uma maior qualificação profissional destes trabalhadores para se adequarem aos novos métodos de manuseio e acondicionamento das cargas dos navios e tecnologias logísticas da automação das operações portuárias. A fase após a implantação da lei portuária de 1993 trouxe consigo a discussão da qualificação profissional dos TPAs no âmbito do governo, segmentos empresariais, sindicatos e trabalhadores, antes ignorada no antigo contexto da organização do trabalho portuário avulso. Não é exagero dizer que a discussão da qualificação profissional do TPA não nasceu por iniciativas benevolentes, mas por conta dos paradigmas das noções de competências, empregabilidade, multifuncionalidade e de maior escolaridade básica do novo perfil de trabalhador, que emergiram através da difusão global dos novos modelos produtivos de automação flexível do trabalho, como visto na seção 2.3.1. Essa questão estabeleceu novos critérios de adequação profissional do TPA à nova realidade portuária, que veremos na próxima seção.

3.2.1 Qualificação, competência e multifuncionalidade na nova regulação da gestão da força do trabalho portuário avulso

Como exposto anteriormente, a qualificação profissional do TPA entrou em pauta na agenda da reforma portuária, embora a prioridade fosse quebrar o monopólio sindical e controlar a intermediação da mão de obra avulsa através do OGMO. Em um de seus itens, a Lei dos Portos diz que cabe ao OGMO promover a formação profissional e o treinamento multifuncional do trabalhador portuário (BRASIL, 1993).

Nesta nova forma de regulação portuária da gestão da força do trabalho portuário avulso, a qualificação promovida pelo OGMO passa a ser norma e critério legal para o TPA se enquadrar na escala rodiziária e executar os serviços portuários. Parte-se do pressuposto que a qualificação profissional, no processo de regulação da gestão da força de trabalho portuária, passou a ser estruturante da própria gestão da força de trabalho, e não propriamente da qualificação do exercício da atividade profissional do TPA.

Atualmente, para o TPA exercer qualquer função nas fainas (mesmo as fainas denominadas braçais, manuais), ele necessita ter um tipo de qualificação básica certificada, atestando a sua competência para exercê-la. Este novo padrão normativo impõe ao TPA a

necessidade dele se qualificar para permanecer no mercado de trabalho. Deste modo, temos que a empregabilidade passa a ser um fator presente no trabalho portuário.

Não é exagero dizer também que a certificação da qualificação passou a ser um elemento de maior controle da gestão da força de trabalho avulsa, pois, uma maior ou menor qualificação autenticada é que vai determinar qual função que o TPA está apto a exercer e poderá ser escalado para trabalhar, e em quais listas rodiziárias estará habilitado a integrar as suas competências profissionais.

A obrigatoriedade da certificação da qualificação por competência fez com que o TPA, que tinha como central a noção do ofício, constituída pela natureza da qualificação obtida no cotidiano do trabalho, se profissionalizasse de acordo com novos requisitos demandados nas operações portuárias. A obtenção de maior escolaridade também foi um pré-requisito para o TPA se engajar no mercado de trabalho. Na prática, a repercussão da regulação da gestão da força de trabalho portuária avulsa resultou na incorporação de um trabalhador competente, ajustado a um novo perfil profissional.

Assim,

A qualificação adquirida no cotidiano do trabalho vai desaparecendo com a unitização da carga e a modernização tecnológica. Afinal, agora não é preciso saber que carga está sendo transportada, pois o trabalhador não tem mais contato com ela, não a manuseará diretamente, mas através de grandes guindastes que movem contêineres de um lado a outro, entre costados e conveses. Aquela qualificação calçada na experiência do trabalhador vai paulatinamente sendo substituída pela qualificação adquirida nos bancos dos centros de treinamento [...]. (DIÉGUEZ, 2014, p. 176)

Neste caso, Machado (1998, p. 18) explica que a empregabilidade tem sido utilizada para “referir-se às condições de integração dos sujeitos à realidade dos mercados de trabalho e ao poder que possuem de negociar sua própria capacidade de trabalho, considerando o que os empregadores definem por competência”.

Vejam os que tais noções, como por exemplo a do “trabalhador multifuncional”, passaram a ser incorporados no contexto de flexibilização da organização do trabalho portuário, até como forma de consenso em torno do controle da regulação da gestão da força de trabalho.

3.2.2 O TPA e o treinamento multifuncional

A multifuncionalidade está presente na Lei dos Portos como uma das inovações para o trabalho portuário⁴⁹, mas a referida legislação não define quaisquer critérios para a sua implementação. Entretanto, estabelece que, através de convenções e acordos coletivos, deverão ser estipulados os processos de sua implantação progressiva. Assim,

No prazo de cinco anos contados a partir da publicação desta lei, a prestação de serviços por trabalhadores portuários deve buscar, progressivamente, a multifuncionalidade do trabalho, visando adequá-lo aos modernos processos de manipulação de cargas e aumentar a sua produtividade. (BRASIL, 1993, art. 57)

Neste sentido, a Lei dos Portos de 1993 e sua revogação, a Lei nº 12.815, não foram explícitas em indicar uma forma de aplicação da multifuncionalidade nos portos brasileiros, ficando a critério da negociação coletiva entre capital-trabalho de cada porto.

Como já exposto, os TPAs são marcados por um tipo de divisão social do trabalho por categorias, e cada qual com seu saber-fazer específico do ofício. E mesmo dentro de cada categoria existem as especialidades definidas nos ternos, mas todos são qualificados para o rodizio de suas funções na mesma categoria. Na categoria da estiva, por exemplo, há a divisão do contramestre geral e do auxiliar, do contramestre de porão e escotilha e da equipe dos estivadores de uma forma geral, há o homem-lagartixa, o trabalhador que faz a lingada, o que faz a estivagem e desestivagem, a peação e despeação, o guindasteiro, portaló, e assim por diante. Ao mesmo tempo que a Lei dos Portos diz que o TPA deve buscar progressivamente a multifuncionalidade para se adequar aos modernos processos logísticos da operação portuária, ela é contraditória, pois reafirma a divisão por categorias.

Todavia, a multifuncionalidade tem ensejado um novo perfil de TPA. Então, “objetiva a formação do trabalhador ‘polivalente’, ou seja, que atua a bordo e em terra, tanto no trabalho braçal quanto operando equipamentos, [...] com um novo perfil multifuncional intercategoriaal (estivador fazendo trabalho de capatazia, vigia no porão do navio estivando a carga)” (ZOTTO, 2002, p. 47).

Nesse quadro, as categorias dos trabalhadores avulsos são descaracterizadas do seu ofício de origem, permitido, por força da lei, que as escalas das equipes, ternos ou fainas

⁴⁹ A Recomendação 145 da OIT sugere a fusão de diversas categorias de portuários numa só, maior e menos especializada. Com isso, os aspectos negativos da automação podem ser amenizados: um estivador inaproveitado poderá encontrar ocupação noutra atividade portuária e assim por diante (Neto & VENTILARI, 2004, p.134) Dentre as medidas adotadas no que diz respeito à qualificação profissional dos trabalhadores portuários, a Recomendação 145 aponta que se faz necessária a implantação de programas e políticas nacionais de desenvolvimento de mão de obra e readaptação profissional quando da adoção de novas técnicas de processamento de cargas, bem como da diminuição do número de categorias especializadas com capacitação para executarem múltiplas tarefas portuárias

demandem várias especializações e qualificações profissionais pertinentes às novas funções e multifunções da operação portuária.

A multifuncionalidade tratada na Lei dos Portos, ou seja, o treinamento multifuncional, isto é, aquele que permite a habilitação necessária para o TPA exercer múltiplas funções das operações portuárias, provocou divergências no entendimento do seu conceito e da sua aplicabilidade. O fato é que a multifuncionalidade, como já vimos, é uma tendência que emergiu no mercado de trabalho demandada pela polivalência do trabalhador que, no caso do TPA, supõe que este se torne generalista em detrimento da especificidade do ofício de cada categoria sindical. Ou seja, os trabalhadores avulsos em capatazia que executam as tarefas de capatazia (em terra); os estivadores, relativos de serviço de estivagem (a bordo); os conferentes que executam os serviços de conferência de cargas; os consertadores só do serviço de conserto e avarias; os bloquistas só do serviço de limpeza; e os vigias de vigilância das embarcações atracadas e ao largo, são considerados TPAs não mais vinculado à noção tradicional do ofício, mas aptos para todas as atividades portuárias (NETO; VENTILARI, 2004).

A multifuncionalidade, segundo Paul e Freddo, na definição de Mazzilli e Agra (2009, p.154-155), “seria a composição de atividades não necessariamente de mesma natureza técnica que, em uma fase anterior à mudança na organização do trabalho, tinham suas execuções ligadas a postos diferentes.” Assim, no novo modelo de multifunção adotado pela legislação portuária, o TPA deve ter um perfil profissional diferenciado para executar diferentes técnicas, desvinculado de uma única tarefa, de um único posto de trabalho; ou seja, deve ser multiqualificado.

Neto e Ventilari (2004, p. 135), citando Morais Silva sobre a multifuncionalidade, pontuam que: “Para que a multifuncionalidade se dê, faz-se necessária a implantação de cursos e treinamento de forma a habilitá-los para a realização dos diversos serviços portuários, visando adequá-los aos modernos processos de manipulação de cargas [...]”

O entendimento que se tem é que o termo multifuncionalidade portuária, empregado no contexto da modernização dos portos, diz respeito ao treinamento multifuncional, isto é, aquele que permite a habilitação necessária para o TPA exercer as múltiplas funções das operações portuárias. No entanto, se faz necessário relativizar como este termo é empregado na prática da atividade dos TPAs, e principalmente em que medida o saber-fazer do TPA, constituído na qualificação cotidiana do trabalho portuário, se desloca ou se incorpora a essa demanda das multifunções das operações portuárias. Assim, analisaremos a seguir como estas se refletem sobre a aquisição de novos saberes, sua importância para a manutenção dos postos

de trabalho e sua relação com um novo perfil de trabalhador competente no contexto da automação logística.

3.3 OS NOVOS MÉTODOS DE MANUSEIO DE CARGAS DOS NAVIOS: A AUTOMAÇÃO PORTUÁRIA *VERSUS* TRABALHO MANUAL AVULSO

O fator humano e a qualificação obtida no cotidiano do trabalho portuário ainda são fundamentais diante do avanço das operações tecnológicas logísticas dos portos, estas cada vez mais presentes na realidade do TPA?

Zotto (2002) pontua, em seu estudo sobre a estiva no contexto da reestruturação produtiva do porto de Santos, que se trata de um processo em que coincidem aspectos da modernização *versus* tradição, a partir da inserção da tecnologia no cais, e dos desafios encontrados para a nova gestão da mão de obra avulsa. No estudo de caso que realizou, a autora buscou subsídios para o entendimento da organização peculiar do trabalho portuário avulso, apoiada nas generalizações atribuídas acerca da automação, das novas tecnologias dos equipamentos no porto e da multifuncionalidade na execução das tarefas, que acarretariam em reduções de equipes de trabalho por conta da manifestação de um quadro de conversões do setor. Zotto (2002) afirma que é necessário relativizar o discurso da automação nas operações portuárias, pois estas tanto podem conter processos regidos pela intensa automatização - como nos corredores de exportação, esteiras e nas correias espirais dos desembarques e embarques de grãos soltos ou fertilizantes, tais como soja, açúcar, cereais, etc., onde não há força humana, portanto totalmente automatizado, e nos que utilizam os *portainers* e *transtainers* nos processos de movimentação de contêineres, que exigem um saber técnico e especializado -; quanto podem conter processos manuais das atividades realizadas, tanto nos porões dos navios, nos armazéns, nas sacarias, moegas e recheio, em que é utilizada a força de trabalho, que exigem o saber-fazer do cotidiano do trabalho.

Zotto (2002) chama a atenção para o fato de que não necessariamente a automação portuária, apoiada nos equipamentos logísticos de movimentação de cargas, reduz a força de trabalho humana, mas faz pensar sobre a necessidade de (re)qualificação do TPA e da importância dos novos saberes tecnológicos e de novas habilidades profissionais para este trabalhador se manter no mercado de trabalho.

O fato é que algumas práticas convencionais de movimentação de cargas dos navios não são mais condizentes com a unitização de cargas e ou da *containerização*, consideradas

um marco científico-técnico que revolucionou as operações portuárias. De acordo com Neto e Ventilari (2004, p.12):

A revolução científica - técnica fez com que, nos portos, instalado numa cabine climatizada, um trabalhador especializado passasse a fazer o trabalho de 50 ou 100 homens, apenas apertando um botão. O porto onde os estivadores saíam dos porões dos navios com sacos de 60 quilos às costas, como formigas carregando imensas folhas, foi substituído pelo porto dos contêineres, imensos cofres de aço de 07 (20 pés, apropriado para cargas pesadas e com pouco volume) e 14 metros (40 pés, apropriado para produtos leves e com maior volume), aptos a abrigar 21 e 27 toneladas de carga respectivamente, transportados por guindastes eletrônicos computadorizados, por pontes rolantes gigantescas, por incríveis maquinismos ultramodernos que tornaram a força do braço humano um item obsoleto.

Neste sentido, pode-se afirmar que, no trabalho portuário, existe uma variedade de atividades e funções das fainas com características peculiares, que ora são realizadas com processos totalmente automatizados, e ora convivem com a força manual. A seguir veremos como estes componentes das atividades portuárias se refletem sobre a aquisição de novos saberes e no perfil de um novo TPA multifuncional, e/ou se há a mobilização das qualificações tácitas e habilidades próprias do cotidiano do trabalho portuário nestas. Se a automação faz com que haja diminuição da força de trabalho humana, quanto de ternos são requisitados para os postos de trabalho nas operações portuárias? Veremos brevemente isso a seguir no contexto da descrição da atividade de operação de *shiploader* e também das operações de contêineres no porto de Paranaguá, a partir de relatos de entrevistas dos próprios trabalhadores que executam estas funções.

3.3.1 Operação de *shiploader*: mecanização dos processos de embarque a granel e sacaria

O *shiploader* é o uso de esteiras que servem para transportar cargas até o porão do navio, ou melhor dizendo, é um guindaste sobre trilhos. No porto de Paranaguá, existem dois tipos de *shiploaders* para movimentar cargas; soja, pelo corredor de exportação, e açúcar, que se divide em dois subtipos movimentados por correias. A diferença entre estes dois carregamentos de açúcar é que um transporta sacos de 50 kg nas correias e desce de forma espiral até o porão do navio, e o outro é o carregamento a granel. Segundo TPAE02, este último tipo de carregamento de açúcar,

“[...] a bordo como é uma carga a granel que vem nas esteiras, não existe interferência humana, a única interferência é no término da operação, quando você precisa fazer o recheio da carga [...], aplainar a carga no porão, que aí você tem uma equipe de estivadores que faz isso, mas só no final. Então, cada equipe vem sendo reduzida a cada convenção coletiva por conta disso.”

E ainda,

“O serviço de sacaria é na verdade a movimentação de forma manual da sacaria de açúcar, normalmente, a maioria dos portos trabalha com sacaria de açúcar. Existia antigamente sacarias de arroz e de café, hoje esse tipo de faina é carregado dentro do contêiner, açúcar não, açúcar pode vir em sacos, de 50 kg, ou a granel, a granel não existe necessidade de intervenção manual. Ele é carregado através de shiploader, carregadores de esteira para os navios e os porões são carregados com esses carregadores chamados *shiploaders*. Então não existe interferência manual direta na carga. Na sacaria não, na sacaria existem dois tipos: a sacaria batida, onde existe a movimentação unitária do saco, ou seja, cada saco é movimentado para dentro do navio, ou de forma automática, através da correia espiral, que também sacos são carregados através de esteiras, e descem o porão através de uma espiral, que chamam de correia espiral, e são direcionados através de uma esteira em todo o interior do porão com a mínima interferência humana, pouquíssima interferência humana. Ainda existe interferência, mas bem menor do que você movimentar unitariamente os sacos”. (TPAE10)

Em relação a operação portuária de granel solto, como por exemplo a soja, existe a função do recheço, que é a utilização da mão de obra manual no final da operação, é o serviço de juntar a carga que fica no interior do porão.

“O recheço, na verdade recheço quer dizer aplainar, ou limpar. Você tem dois tipos de recheço, o recheço de carregamento, que você está carregando a carga, você vai encher o porão com soja e ele faz aqueles montes. Para você fechar a tampa do navio você tem que aplanar essa carga, distribuir de forma por igual na boca do porão para poder fechar, então isso chama-se recheço de carregamento de carga. E tem o recheço de descarga de carga, quando você descarrega o fertilizante, você está tirando a carga e sobra o “finalmente” lá no porão que você vai varrer, você tem que varrer na verdade, por que é o restante, é como se tivesse derramado por exemplo 10 kg de açúcar em casa, uma parte você vai tirar com um cone, alguma coisa. O finalzinho você vai ter que varrer, vai utilizar varrição. Essa varrição a gente chama de recheço, você utiliza uma máquina pá carregadeira junto com o pessoal varrendo, vão fazendo montinhos, limpando o porão todinho, terminando de descarregar e colocam na concha dessa pá carregadeira que vai colocar o que a gente chama num grab que é um tipo de uma boca que vai levar até o funil para descarregar do navio”. (TPAE10)

Por conta do porto de Paranaguá ser um porto graneleiro, que movimenta um número elevado de carga a granel, o *shiploader* de exportação de carregamento e embarque de soja, milho, granel e farelo de soja é o mais utilizado nas operações portuárias. O objetivo deste tipo de mecanização é o de movimentar o maior volume de cargas em menor tempo, com menos custos para a operadora portuária, e aumentar a produtividade, pois além disso ele otimiza a permanência dos navios que ficam aportados nos berços de atracação. O entrevistado TPAE02 ainda diz que,

“[...] ao longo do tempo as equipes foram diminuindo, porque a mecanização foi sendo negociada... porque tinha equipes maiores e foi negociada porque lá existia há muitos anos, e você não tem interferência do trabalhador avulso no processo em boa parte do processo, mais de 90% dos processos [...] mas as equipes ao longo do tempo foram sendo diminuídas, não porque mudou o processo em si, o processo é o mesmo, houve a negociação por conta da não necessidade de mão de obra, já que a carga é colocada a granel através de correias, e o trabalhador avulso não tem contato manual com a carga, né?”

Neste trecho da entrevista, o TPAE02 afirma que a mecanização via *shiploader* é anterior ao processo de modernização portuária da década de 1990, e que houve investimentos nesta tecnologia nos últimos governos estaduais, afirmando que, embora o processo permaneça o mesmo de períodos passados, as equipes de trabalho maiores foram diminuindo com o passar dos anos. Há neste caso o aumento da mecanização e a negociação entre trabalhadores e patronato em relação à redução da força de trabalho humana. O entrevistado TPAE04 reafirma esta condição da eliminação do uso da mão de obra dos trabalhadores avulsos nos processos de operação portuária em automação com *shiploader*,

“[...]automação também devido à muita mão de obra. Muita mão de obra. Elimina... já eliminou muito, e continua, por exemplo, hoje em relação à sacaria, trabalho a bordo de navio de embarque de sacaria tem o operador portuário, que faz esse procedimento, o cara trabalha com o *shiploader*. E tem a ForteSolo, que chama a mão de obra do trabalhador para manusear carga para o navio. Já o *shiploader*, ele manuseia apenas quatro homens, não me recordo muito bem o número, pouco vai, né?”

O TPAE06 reforça esta questão também na movimentação da sacaria, por meio do descarregamento feito em caminhões,

“[...] as equipes normalmente eram maiores, manual... sacaria individual. Tinha equipe de até dezesseis estivadores no terno, fora dois guindasteiros, fora o *portaló*, fora os contramestres, então era equipe de vinte pessoas. A primeira mudança foi quando unitizou essa sacaria através do *spreader*... aí a gente chamou essa carga de pré-lingada. A gente pegava trinta, quarenta sacas de açúcar e alocava em *slinks*, fitas, e a partir desse movimento você ia na parte de terra do arrumador, em vez de você se utilizar de vários homens para movimentação individual de cada saca do caminhão para as redes... para o carregamento dos navios, você passou a só engatar com dois homens os *slinks*, as fitas, e esses *slinks* eram carregados em trinta e quarenta sacas de uma vez só para os porões dos navios. Lá eram abertas essas fitas, e aí assim essas sacarias eram movimentadas de forma manual.”

Em relação ao processo de trabalho de sacaria anterior à intensificação de operações com o *shiploader*, o TPAE04 relata que,

“[...] antes a sacaria, se você quiser escrever como era o processo antes do *shiploader*, antes do *joystick*, era quase que totalmente braçal, eu digo quase porque os guindastes pegavam no cais a sacaria e transportavam para bordo por via... Então vinham os sacos, os estivadores... O arrumador põe em pé, em terra fazia as lingadas, vinham os sacos em caminhões, em carretas, os arrumadores em terra eram encarregados de fazer as lingadas... Lingadas, só para você poder dizer aí para o pessoal lá fora, o que que é lingada? Lingada é um condicionamento de várias unidades juntas, é uma lingada... então os arrumadores faziam as lingadas em terra, o nosso guindasteiro então transportava por via aérea essa lingada... E dentro dos porões do navio os trabalhadores batiam manualmente, era um serviço braçal. Então era uma equipe grande que fazia... ainda eventualmente acontece esse trabalho, quando vem navios que não atracam no cais do *shiploader*, com *joystick*... São navios mais antigos, mas são poucos. Hoje, a maior parte do trabalho de sacaria é concentrado no *shiploader* de sacaria... então esse trabalho era, ou ainda é, quando acontece, um trabalho equiparado ao tempo de Brasil colônia, porque é um trabalho totalmente braçal, com um tremendo esforço físico para os trabalhadores. Nesse trabalho que a maioria dos nossos trabalhadores têm adquirido problemas que têm hoje na coluna por causa do peso, né... Coluna e membros superiores por causa de

articulação, peso e agachamento, porque ele tem que levantar aquele peso abaixado... é um trabalho penoso, né... então é um trabalho que remonta Brasil colônia, totalmente penoso. Com a introdução do equipamento, dos *shiploaders*, aí o trabalho tornou-se mais rápido, porque ele vem com transportadores automáticos, ele vem do armazém.”

O TPAE04 ainda relata como são realizados hoje os processos de trabalho com o *shiploader*, utilizando-se do *joystick* no carregamento de sacaria, na movimentação de açúcar,

“[...] *Joystick* é o controle remoto, você pode escrever se você quiser: “*Joystick*”. É a operação do controle remoto do carregador automático de sacaria[...] no controle do *shiploader* fica a carga do estivador nas alavancas do controle remoto, são *stickzinhos*, tipo o de *videogame* que você opera. É o transportador automático... transportadores automáticos que são as dalas... então o saco vem de lá... vem do armazém pelas dalas, até o *shiploader*, e do *shiploader* ele é direcionado até o porão do navio. O controle do *shiploader* fica a cargo então do trabalhador. Aí esse trabalhador tem que estar qualificado, tem que ter o certificado, né? Tem que estar qualificado porque é um trabalho que exige muita destreza, muita rapidez de reflexo, o trabalho não pode desviar, olhar um minuto... é bem rápido... tem que ter atenção, estar focado... muito rápido, os sacos vêm nessa distância um do outro, então no que cai um já vem outro, daí o trabalhador que manipula o controle remoto do *joystick* tem que estar muito focado. Então no caso, antes tinha muito a força de trabalho envolvida no processo, hoje é a tecnologia.”

Sobre a redução dos ternos de trabalho nesta operação portuária,

“A tecnologia... só que com isso, como nós dissemos antes, o terno foi reduzido de pessoal... a equipe de trabalhadores que antes eram 16 homens, 13 homens, hoje são quatro[...] dois são os trabalhadores do *joystick*, e os quatro trabalhadores são os que só arrumam o saco à medida que vai caindo para eles caírem na posição certa, só direcionam. Porque se você deixar só a dala jogar, ela vai jogando, então tem que ter um trabalhador ali por vezes, que eles se revezam, que é muito penoso para um trabalhador só, então eles se revezam, então esses quatro trabalhadores posicionam o saco que cai no *shiploader* direitinho na posição. Mas aí já não tem mais assim esforço, só precisa agilidade.” (TPAE04)

Podemos observar, de acordo com o relato acima, que de fato houve uma redução drástica das equipes de trabalho, mas por outro lado evidencia-se que o antigo processo de trabalho de sacaria, o chamado “bater saca”, era muito penoso e exigia esforço físico. Atualmente, os requisitos exigidos para o TPA não são mais os das aptidões físicas, mas sim da agilidade, atenção cognitiva, qualificação certificada, destreza, reflexo para atender a demanda da produtividade que a própria operação portuária exige. Como o entrevistado mencionou, “[...] esse trabalhador tem que estar qualificado, tem que ter o certificado, né? Tem que estar qualificado porque é um trabalho que exige muita destreza, muita rapidez de reflexo, o trabalho não pode desviar, olhar um minuto... é bem rápido”. Podemos concluir que a produtividade é um fator central neste processo de trabalho. Atualmente, são dois operadores de *joystick* que se revezam numa jornada de trabalho de seis horas dentro do porão do navio, e mais uma equipe de três homens que só fazem o serviço de ajeitar os sacos de açúcar, o chamado “dá um tapa para ajeitar a saca”, quando estes sacos descem da correia

espiral e caem no porão. Hoje, o TPA só os acomoda no porão do navio, não mais carrega-os, como era nos processos antigos de trabalho. Este processo foi automatizado, mas exigiu dos TPAs outros requisitos mais refinados de competências profissionais certificadas, por conta das modificações do conteúdo do trabalho e do equipamento de produção.

Outra questão importante é que trata-se da diminuição de postos das funções de categorias, e da ausência da capatazia nos processos de *shiploader*, já que a carga sai do armazém e vai direto para o porão do navio, bem como do conferente, pois hoje a função de conferência manual não existe neste tipo de processo, a conferência da sacaria de açúcar é feita de forma automática, passando direto por sensores nas esteiras de carregamento. Isto pode se expressar por duas frentes: uma, que há redução de custos de mão de obra; e outra, o aumento do carregamento por hora, ou seja, da produtividade, que provoca diminuição dos custos finais da mercadoria dos bens, competitividade e concorrência, mas que consequentemente reduz as equipes de trabalho.

3.3.2 Operação de *contêiner*: redução dos postos de trabalho e aquisição de novos saberes

A partir da década de 1970, em âmbito mundial, as atividades logísticas do transporte marítimo sofreram fortes incrementos com as novas tecnologias do transporte de cargas⁵⁰. Com a expansão do fenômeno da *containerização* do transporte marítimo mundial, a maior parte das cargas, que até então eram transportadas soltas nos porões dos navios, adequam-se à propriedade de cargas unitizadas, através das operações portuárias de contêineres.

A operação de contêiner, além da redução dos postos de trabalho⁵¹, incidiu sobre a aquisição de novos saberes para os TPAs. Hoje estes trabalhadores, até mesmo pela sua própria segurança no ambiente de trabalho, por conta de se tratar de uma operação portuária de alto risco e de ocorrência de acidentes de trabalho, têm que saber o que é bilge do convés,

⁵⁰ Considerando tais modificações, em 1973 a Convenção 137, bem como a Recomendação 145 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁵⁰ procuraram tratar das medidas relativas às repercussões sociais dos novos métodos de processamento de cargas dos portos, estimulando os setores portuários internacionais a assegurar o mínimo de garantias de emprego e renda para os trabalhadores portuários, a fim de atenuar o processo crescente da automação portuária sobre a característica manual da atividade. A adoção de tais normativas da OIT procurou estabelecer o “mínimo de proteção ao trabalhador avulso diante de todo o processo de automação, flexibilização e redução de quadros que marcou toda a Europa Ocidental, bem como as Américas, e acabou afetando o trabalhador portuário no mundo inteiro”. (PINTO; FLEURY, 2004, p.17)

⁵¹ Em 2013, aproximadamente 3 mil trabalhadores avulsos estavam ligados ao porto de Paranaguá, e desses, pouco mais de 1.200 eram estivadores sindicalizados, convivendo em meio à desigualdade de tratamento e de condições de trabalho. Houve diminuição do mercado de trabalho do trabalhador avulso e da renda, perda de postos de trabalho, em dissonância ao recomendado e regulamentado pela OIT, pois a *containerização* e o aumento do uso de tecnologias reduziram postos de trabalho e custos, e aumentaram a produtividade. (ARAÚJO, 2013, p. 574)

reconhecer de quantos pés se tratam os contêineres, e saber distinguir se são pilhas de contêineres que ficam a bombordo ou boreste dos navios.

[...] o porão em cima a gente chama de bilge de convés. Nesse caso, tem a bilge 1 né, 1, 2, 3, 4, 5, e 6... as ímpares são contêineres de cinco pés, e os pares são a numeração par... são contêineres de quarenta pés nesse caso aqui... como esse contêiner aqui... são contêineres de quarenta pés porque o tamanho dele é de 12 metros, dá pra notar aqui, mas é simples de ver a diferença... contêiner de 20 e contêiner de 40, um é de 12 metros e o outro é de 6 metros. Veja esse contêiner aqui e veja o de lá, são diferentes; os de 20 pés são os de 6 metros, e o de 40 pés são de 12 metros de comprimento, e daí a gente tem que explicar isso daí, essa parte, pros colegas, pros estivadores, e muitos não sabiam, não sabiam reconhecer o contêiner quando ele, por exemplo, tá numa... como a gente chama de... você vai trabalhar... Quando a gente vai trabalhar e se depara com um paredão, que a gente chama de paredão pela frente. É uma pilha de contêineres de bombordo e boreste, mas é gigante, e daí você tem que saber porque quando você vê o contêiner de topo, você sabe identificar ele, quando você vê de topo assim né, quando você vê ele de lado daí fica mais fácil, mas quando você vê ele de topo aqui é difícil de você verificar o tamanho dele né, então existe uma numeração no contêiner que identifica ele... bem simples.” (TPAE03)

Para o TPAE05, a aprendizagem na operação de contêiner é importante,

“[...] porque no trabalho de peação e despeação de contêiner é interessante que o trabalhador saiba ler o plano de carga do *full contêiner*, para ele saber o que fazer. [...] a aprendizagem da leitura dos planos de carga dos navios *full contêiner*, porque não é tão fácil saber para quem não está na área, entender o plano de carga do navio *full contêiner*”.

Embora a operação de contêineres reflita em novos saberes para os TPAs, é uma operação portuária que reduz o contato manual do trabalhador com a carga, restringindo apenas a peação e despeação das varas de segurança dos contêineres, conforme o relato do TPAE05.

“[...] o trabalho hoje do estivador no contêiner vai se reduzir praticamente à peação do contêiner, peação e despeação, já vou explicar o que é cada um. Peação é o trabalho de colocar as varas de segurança nos contêineres, e a despeação é retirá-las... então na despeação você retira essas varas. Para a segurança do contêiner... para a segurança, para os contêineres não se moverem durante a viagem, principalmente em tempestade... então isso que faz é estiva, o trabalho, o trabalho de segurança dos contêineres.

Pode-se dizer que a introdução dos navios porta-contêineres acabou revolucionado os processos logísticos de carregamento das cargas unitizadas, fato este que refletiu nos saberes do TPA, nos conteúdos do trabalho e na organização desta operação. A operação de contêiner, que antes era realizada por guindastes de bordo, operados pela função da estiva, utilizava-se de *spreaders* manuais nos quais dois ou três estivadores tinham que travar e destravar manualmente as alavancas que eram fixadas nos contêineres, ou seja, esses trabalhadores travavam e destravavam os ganchos, chamados “gatos”, que ficavam engatados nas pontas dos cabos do guindaste. Além disso, nos navios mais antigos, os TPAs tinham e ainda tem

que subir o “2 de alto” ou “6 de alto” para colocar as castanhas ou para fazer o *lashing*, ou seja, escalavam de forma precária o imenso paredão de contêineres para se chegar ao topo e engatar as castanhas, peças estas que são um tipo de tranca que prendiam um contêiner ao outro. A função destes estivadores, que engatavam as castanhas, exigia atenção especial, pois poderia provocar acidentes se algum encaixe fosse esquecido na hora do guindasteiro movimentar o contêiner. Em meados da década de 1980 apareceram os primeiros guindastes de terra sobre trilhos, os *portêineres*. Os *portêineres* são equipamentos fixos que trabalham com uma velocidade muito maior comparada ao guindaste de bordo, já que os *portêineres* vêm com o *spreader* automático, ou seja, já vem com o quadro onde fixa-se o contêiner ao guindaste automático. Esta operação com *portêineres* reduziu a atividade da estiva, ficando com a função da peação e despeação do contêiner, ou seja, com o “trabalho de segurança dos contêineres. Para a segurança... para os contêineres não se moverem durante a viagem, principalmente em tempestade. Então isso que faz é estiva” (TPAE01).

Segundo Couper (1986 apud Zotto, 2002), a partir dos processos de trabalho das operações com contêineres, os estivadores passaram por um processo de desqualificação. Muito embora haja tarefas repetitivas nos sistemas de contêineres,

[...] há também trabalhos que exigem alta qualificação, iniciativa e raciocínios rápidos, dos quais dependem a velocidade e segurança de operações altamente dispendiosas, bem como uma complexa cadeia de transportes [...]. Os trabalhadores portuários podiam ser classificados anteriormente como não-qualificados ou semiqualeificados. Após o advento das novas tecnologias estes trabalhadores passaram a ser classificados como não-qualificados ou altamente qualificados. (COUPER, 1986 apud ZOTTO, 2002, p. 32)

No entanto, a operação convencional de guindasteiro a bordo, que era da estiva, passou para a capatazia, para a faina do arrumador, com a função de operador de *portêiner*. Este operador de *portêiner* realiza o trabalho dentro de uma cabine automatizada, onde é considerado um trabalhador altamente especializado neste equipamento, e com a qualificação certificada através de cursos ofertados pelo OGMO, específicos para esta função da operação de contêineres. É um trabalhador avulso mas vinculado, que possui contrato de trabalho indeterminado com o Operador Portuário⁵².

⁵²Considerando os limites desta dissertação, não é objetivo aqui tratar dos interstícios dos trabalhadores portuários avulsos vinculados, ou seja, dos TPAs que trabalham entre os regimes de contrato de trabalho indeterminado e determinado. O fato é que as Operadoras Portuárias do porto de Paranaguá contratam os TPAs da capatazia sob o regime de contrato indeterminado, aqueles trabalhadores que preenchem os requisitos de TPAs especializados nos equipamentos de *portêineres*. Estes TPAs vinculados permanecem com suas matrículas junto ao OGMO, e podem realizar os cursos ofertados por estes, mas não respondem as escalas rodízias enquanto estiverem vinculados. Esta é uma condição permitida por conta da Lei dos Portos, onde o Operador Portuário oferece a vaga para o TPA trabalhar nos Terminais Privativos. É então divulgada a vaga em edital pelo OGMO, e o TPA interessado nesta vaga se dirige ao RH da empresa do Operador Portuário para contratação

Em relação às atuais condições do TPA frente à redução de postos de trabalho, o entrevistado TPAE07 diz que,

“Na verdade, o que teve foram adequações. A questão da modernização é inegável, ninguém consegue frear a modernidade, e o navio que antes demorava dez, quinze dias pra carregar, hoje carrega em dez horas, e uma carga que antes se manuseava, que era carga batida, a mesma quantidade você carrega no contêiner hoje sem ninguém colocar a mão... então essa foi a falta de visão do trabalhador, então é claro que com restrição de postos de trabalho, só que o trabalhador deveria sair na frente e tirar vantagem da questão legal.” (TPAE07)

A partir do exposto, o fato é que os conteúdos do trabalho junto às tecnologias dos processos das operações portuárias refletiram sobre o saber do TPA, e com isso surgiram as qualificações certificadas, para que este tenha as competências necessárias para manter-se no mercado de trabalho. Se antes a qualificação não era requisito obrigatório, após os novos processos das operações portuárias ela passa a ser exigência, ou seja, é ela que vai regular esta mão de obra no mercado de trabalho, que vai certificar as competências dos TPAs e determinar quais funções este trabalhador está apto a executar. É claro que o fator humano reduziu-se drasticamente nestas duas operações portuárias (*shiploder* e contêiner), o que consequentemente reduziu equipes e postos de trabalho, mas concordando com Zotto (2002), trata-se de um processo em que coincidem aspectos da modernização *versus* tradição. Observa-se que a qualificação obtida no cotidiano do trabalho portuário ainda é fundamental para o próprio TPA, pois é essa qualificação prévia que vai dar sentido às novas aprendizagens dos processos logísticos e dos conteúdos do trabalho portuário, bem como dos novos modelos produtivos de manuseio de cargas, atualmente automatizados com mínima interferência da força de trabalho humana. O esforço físico diminuiu, mas o ritmo, a atenção, a cognição, a multifuncionalidade, a polivalência para a execução do trabalho aumentou. O desafio é qualificar o TPA para os novos processos do trabalho portuário. Parafraseando Zotto (2002), a automação portuária não necessariamente reduziu a força de trabalho humana, mas faz pensar sobre a necessidade de (re)qualificação do TPA e sobre a importância dos novos saberes tecnológicos e das novas habilidades profissionais para este trabalhador se manter no mercado de trabalho. Agora, a grande questão é: quem qualifica e certifica as competências destes TPAs, para que estes respondam as exigências das operações portuárias? No próximo capítulo trataremos desta questão.

direta pelo empregador. Esta condição antes é estabelecida por convenção coletiva entre os sindicatos dos trabalhadores avulsos e sindicato patronal, para estabelecer os requisitos quantitativos das vagas.

4 O DISCURSO OFICIAL DE QUALIFICAR A MÃO DE OBRA AVULSA PARA A MODERNIZAÇÃO PORTUÁRIA: O CASO DA READEQUAÇÃO DOS CONTEÚDOS DO PROGRAMA DO ENSINO PROFISSIONAL MARÍTIMO (PREPOM)

Este capítulo trata do discurso oficial de qualificar a força de trabalho portuária avulsa para a (re)adequação aos novos processos logísticos tecnológicos e aos novos métodos de manuseio e acondicionamento das cargas dos navios. A partir de uma nova lógica da profissionalização, os TPAs se veem impelidos a autenticar suas competências profissionais através das certificações dos cursos ofertados pelos Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), via convênio com a Diretoria de Portos e Costas (DPC), órgão vinculado à Marinha, para que possam se inserir nas listas rodizarias das funções e das fainas contidas nas habilitações das escalas das atividades portuárias do dia, a fim de se manter no mercado de trabalho. Esta qualificação certificada passa a regular a força de trabalho avulsa, aumentando a procura por cursos do Programa do Ensino Profissional Marítimo (PREPOM) pelos TPAs.

Por outro lado, o interesse de qualificar profissionalmente o TPA parte principalmente do discurso do empresariado do referido segmento, como forma de obter uma força de trabalho qualificada e altamente especializada, a fim de que atendam às demandas e exigências das operações portuárias de um novo perfil de TPA competente e multifuncional. A partir disso, encontramos duas frentes: ao mesmo tempo que o controle da intermediação da força de trabalho avulsa sindical e a reserva do mercado de trabalho portuário passaram, por força da lei, para a iniciativa privada, através da gestão da mão de obra avulsa via OGMO, vemos que o controle pela qualificação do TPA foi diferente, pois esta continuou a cargo do Estado, através da Marinha via DPC, por intermédio das normas de suas certificações de ensinos profissionais marítimos do PREPOM. A contradição nesta questão diz respeito à incumbência tratada na legislação portuária, no que se refere ao OGMO qualificar e treinar profissionalmente o TPA.

O OGMO passa então a ser um órgão conveniado (OC) do Sistema do Ensino Profissional Marítimo (SEPM), assumindo a oferta dos cursos do PREPOM, em conformidade aos critérios e normas estabelecidas pelo Órgão Central - a DPC -, bem como as verbas destinadas aos cursos do PREPOM, advindas do Fundo do Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo (FDEPM). Veremos a seguir como o PREPOM tentou readequar suas normas pedagógicas e operacionais neste contexto, já que anteriormente à Lei dos Portos de 1993 existia toda uma estrutura básica consolidada. Vejamos como o OGMO de

Paranaguá assumiu a oferta dos cursos do PREPOM, e como ele é viabilizado ao TPA do litoral paranaense.

4.1 O DISCURSO OFICIAL DE QUALIFICAR O TPA

O processo de reestruturação produtiva, que se consolidou no Brasil nos anos de 1990, produziu alterações profundas nas regulações das políticas de formação profissional, levando para o interior desta a lógica das competências e da formação de um trabalhador polivalente e multifuncional. A noção de empregabilidade veio neste bojo (MACHADO, 1998, FIDALGO, 1999). Com base em Fidalgo (1999, p. 15),

A formação do trabalhador tem se apresentado como um dos elementos estratégicos da reconversão do processo produtivo, pois incide sobre um fator, a força de trabalho, fundamental à dinâmica competitiva. A maioria dos países, mesmo os de capitalismo avançado, tem sido desafiada a repensar suas políticas de formação profissional, tendo em vista, readequar seus sistemas educativos às configurações do atual mercado de trabalho. Na construção das novas referências para a formação do trabalhador, é importante identificar como os interesses estratégicos do Capital e do Trabalho estão presentes e se apresentam em termos de correlação de forças.

Neste contexto, um componente se torna central: a qualificação faz relação direta com a capacidade de trabalho dos sujeitos. Fidalgo (1999) diz que a capacidade de trabalho é aquela da aquisição de conhecimentos, habilidades, competências profissionais e disposições subjetivas, que incidem diretamente sobre o valor de uso da força de trabalho. É caracterizada pela condição do trabalhador negociar sua própria força de trabalho, a partir de uma maior qualificação profissional, mas não se restringindo a ela. Esta questão já foi analisada com o exemplo francês da negociação sindical do salariado, a partir de Friedmann e Naville, que acompanhou um sistema de qualificação profissional e hierarquização que incidia na política salarial de emprego e carreira, como visto nas Seções 2.1 e 2.2. O fato é que, no momento atual, a qualificação se define marcada pelo refinamento organizacional-gerencial, apoiada na lógica da desregulamentação e flexibilização que invadiu os espaços das políticas de qualificação e formação do trabalhador, bem como dos discursos empresariais da necessidade de um novo perfil profissional para atender as necessidades dos setores de produção e de serviços.

Tal discurso no setor do trabalho portuário não foi diferente, embora por muitas décadas a formação do trabalhador portuário avulso fosse autossuficiente, e se organizasse movida tradicionalmente por um certo tipo de qualificação no cotidiano do trabalho, dos saberes autorreguladores do mercado de trabalho, que se davam a partir dos critérios estabelecidos pelas próprias entidades sindicais destes. Outra lógica, de um novo perfil do

TPA, emergiu a partir da necessidade gerencial e produtiva. A ideia de uma mão de obra avulsa qualificada para atender as demandas da modernização portuária brasileira surgiu em âmbito nacional, e tem sido uma expressão que tem se aproximado dos discursos empresariais do segmento portuário e das próprias entidades sindicais dos trabalhadores.

Haja vista a importância econômica estratégica deste segmento portuário para a economia, a discussão inicial da qualificação do TPA esteve presente na formulação da legislação portuária de 1993, apontando em seus parágrafos para a necessidade de treinamento profissional e para a formação de um TPA multifuncional, que executasse diversas funções correlatas às operações portuárias. No entanto, foi muito tímida, e não estabeleceu critérios mais explícitos e contundentes, apenas que seria de competência do OGMO ofertar cursos para promover a qualificação deste trabalhador. Também ocorreram ações isoladas para a criação de Centros de Capacitação do Trabalhador Avulso, em alguns portos do Brasil.

No que diz respeito à competência do OGMO para a promoção da formação profissional e treinamento multifuncional do TPA, esta foi reiterada na nova edição da Lei dos Portos, a Lei nº 12.815 de 2013, alterada pelo Decreto nº 8.033 de junho de 2013, e posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 8.071 de agosto de 2013, que institui, em seu artigo 39, o Fórum Nacional Permanente para Qualificação do Trabalhador Portuário (foro de caráter tripartite de prestação do serviço público), cuja finalidade é discutir as questões relacionadas à **“formação, qualificação e certificação profissional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso”** (BRASIL, 2013).

O Fórum Nacional Permanente para Qualificação do Trabalhador Portuário tem representação por cada um dos seguintes órgãos e entidades, a saber: Ministério do Trabalho e Emprego, que o coordena; Secretaria de Portos da Presidência da República; Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão; Ministério da Educação; Secretaria-Geral da Presidência da República; Comando da Marinha; três representantes de entidades empresariais, sendo um representante dos titulares de arrendamentos de instalações portuárias, um representante dos operadores portuários, e um representante dos usuários; e três representantes da classe trabalhadora, sendo dois representantes dos trabalhadores portuários avulsos, e um representante dos demais trabalhadores portuários (BRASIL, 2013).

Em 2014, os representantes do Fórum Nacional Permanente para Qualificação do Trabalhador Portuário - constituído pela base governamental, entidades empresariais e trabalhadores portuários avulsos, - se reuniram pela primeira vez em Brasília. A pauta de discussão da instância federal foi promover o regimento interno e a criação de um grupo de trabalho, a fim de instituir uma política de qualificação do segmento portuário, com foco nas

demandas do mercado. Na ocasião, a Secretaria dos Portos da Presidência da República (SEP) promoveu um painel intitulado: “A Nova Lei dos Portos – Formação, Qualificação e Certificação do Trabalhador Portuário”, que reforçou as diretrizes específicas de capacitação profissional do TPA na esfera governamental⁵³.

Essa política pública demandada para a qualificação do TPA, prevista no art. 40 do Decreto nº 8.071 de 2013, insere-se por meio do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no âmbito do Sistema Nacional de Emprego (SINE), pela implementação de um banco de dados específico vinculado ao chamado SINE-PORTO, com o objetivo de organizar e identificar a oferta da mão de obra qualificada dos TPAs, a partir dos seguintes critérios: da sua identificação, da qualificação profissional obtida para o exercício da função portuária, e do registro ou cadastro em Órgão de Gestão de Mão de Obra (BRASIL, 2013). Esta iniciativa amplifica a pauta de discussão da qualificação do TPA, incluindo a preferência de acesso aos programas de formação profissional como o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC).

Os trabalhadores portuários avulsos inscritos no respectivo órgão de gestão de mão de obra, constantes no SINE-PORTO, terão preferência no acesso a programas de formação ou qualificação profissional oferecidos no âmbito do SINE ou do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec. (BRASIL, 2013, art.40, § 2º)

Cabe ressaltar que as iniciativas de formação profissional no âmbito do PRONATEC foram plataformas defendidas no governo Dilma Rousseff (2011-2016), com o objetivo de ampliar o acesso e a oferta de cursos de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), visando o mercado de trabalho. No caso dos trabalhadores portuários avulsos, a ampliação das oportunidades de capacitação foi articulada com as políticas de geração de trabalho, emprego e renda, destinada para aquele TPA que perdeu mercado de trabalho.

Agregando-se às narrativas das propostas de capacitação do TPA, somou-se a necessidade do treinamento em Saúde e Segurança no Trabalho Portuário, tema muito em voga por conta dos altos índices de acidentes de trabalho portuário ocorridos nos últimos anos nos portos brasileiros. A capacitação em saúde e segurança portuária é vista como pauta prioritária no contexto portuário.

Com a vigência das normas regulamentadoras como a NR 29⁵⁴, que diz respeito exclusivamente ao trabalho portuário, assim como a NR 35, que normatiza o trabalho em

⁵³ Dados obtidos in: <www.portosdobrasil.gov.br/home-1/noticias/instalado-forum-para-qualificacao-do-trabalhador-portuario>. Acesso em: 16 jul. 2018

⁵⁴ Seguindo a Convenção nº152 da OIT relativa à Segurança e Higiene dos Trabalhos Portuários, foi promulgada pelo Decreto nº99.534 de setembro de 1990 o texto da Norma Regulamentadora NR29, com a finalidade de regular a proteção obrigatória contra acidentes do trabalho portuário. A NR29 é aplicada aos trabalhadores em

altura e a NR 33, que trata da segurança nos trabalhos em áreas e espaços confinados, se fez necessária a capacitação para o uso adequado do Equipamento de Proteção Individual (EPI) nas operações portuárias, cuja responsabilidade é do OGMO, com a oferta de cursos de capacitação e treinamento para o TPA atuar com segurança em locais com equipamentos pesados, espaços confinados e trabalho em altura.

Nesse sentido, cabe ao OGMO, obrigatoriamente, fornecer cursos com a carga horária de no mínimo 8 horas, para a promoção da capacitação do TPA em conteúdos como noções e riscos da saúde e segurança portuária, sob o risco de notificação do Ministério Público do Trabalho no que diz respeito ao ato de infração, no descumprimento da aplicação das normativas em relação à oferta de cursos para os TPAs. Pode-se verificar que a lógica das propostas de qualificação do trabalhador portuário está diretamente ligada às novas competências exigidas da atividade portuária apoiadas na automação, seguindo os parâmetros normativos que regem o trabalho portuário.

Neste caso, ensejam-se adequações dos portfólios dos cursos, a fim de satisfazer as demandas de capacitação do TPA. Com este discurso, adotado pelas instâncias governamentais, empresariais e institucionais, o TPA deve incorporar as exigências profissionais requeridas, a fim de se manter empregável ao novo modelo portuário adotado. Com essa situação se constata, no caso portuário, que para atender tais demandas, o Estado e os empresários do referido segmento buscam a adesão dos TPAs ao projeto de ampliação das oportunidades de qualificação, quer seja por meio dos programas de formação profissional, quer seja por meio de políticas de emprego e renda. No âmbito destas políticas de qualificação para o emprego e de formação profissional para os trabalhadores, articulam-se disputas de projetos que intentam convergir para os interesses mais imediatos, voltados aos interesses do mercado. Em seu limiar, tais propostas se apresentam a favor de políticas de qualificação ainda muito genéricas, com limitações e contenções de propostas mais condizentes aos interesses próprios das categorias dos trabalhadores avulsos. As evidências apresentadas nos limites das propostas de qualificação buscam o consentimento das categorias sindicais portuárias às ações do governo e empresários, as quais geram no campo do discurso disputas na busca do consenso, ou em última instância, da conformação dos trabalhadores às políticas de qualificação profissional voltadas para agregar valor à mão de obra, como ponto estratégico para reduzir custos operacionais do setor portuário. Passam, nesse sentido, a

operações tanto a bordo como em terra, assim como aos demais trabalhadores que exerçam atividades nos portos organizados e instalações portuárias em geral. (BRASIL, 1997)

configurar um elemento fundamental de regulação da oferta da força de trabalho dos TPAs, que tem se confrontado cada vez mais com a necessidade de adaptação individual.

[...] refere-se à compressão das esferas da formação e da produção, decorrente deste processo de gestão de competências do trabalhador pelo capital, levando à edificação da empresa como local privilegiado de capacitação, pois nela o tempo e o espaço dessas duas esferas se encontram simbioticamente articulados. [...] a empresa considerada como o *locus* e instância central para a aprendizagem profissional, ou seja, para o desenvolvimento das competências dos trabalhadores. (FIDALGO, 1999, p. 20)

Se antes a qualificação do TPA não tinha uma dimensão maior no cenário das políticas de formação profissional, hoje se constata que as pautas empresariais, sindicais e governamentais e de toda comunidade portuária, embora muito genéricas, adquirem uma visão diferenciada de décadas passadas. Agora se direcionam para a agenda da qualificação do TPA através de relações legais e normativas entre OGMO, Governo e Entidades Sindicais para a aplicação do Programa do Ensino Profissional Marítimo (PREPOM). Veremos a seguir que papel cabe a cada ente na promoção da qualificação do TPA, nesta nova regulação da força de trabalho avulsa.

4.1.1 Quem é que qualifica o TPA: Marinha, OGMO ou Sindicatos Portuários?

A Lei dos Portos é clara: caberá ao Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) a competência legal para promover a formação profissional e o treinamento multifuncional do trabalhador portuário avulso, bem como propiciar o treinamento e a habilitação profissional, inscrevendo estes trabalhadores no cadastro (BRASIL, 1993; 2013).

Legalmente, a responsabilidade cabe ao OGMO, mas o que cabe à Marinha e aos demais sindicatos dos trabalhadores portuários avulsos? O papel de cada um se define a partir das normativas e diretrizes estabelecidas pelo Programa do Ensino Profissional Marítimo (PREPOM). Estas diretrizes e normativas é que vão ditar a programação das propostas de formação profissional da modalidade marítima para os portuários. Ela é vinculada à Diretoria de Portos e Costas (DPC), órgão ligado à Marinha, e através de convênios firmados com o OGMO, este passa a ser o executor das propostas de formação profissional para os TPAs. O PREPOM portuário se trata de uma programação anual de cursos profissionais destinados especificamente para as categorias dos TPAs. Esta programação de cursos se dá a partir das demandas levantadas tanto pelos Sindicatos dos trabalhadores portuários avulsos, onde estes têm o papel de identificar junto aos seus associados a necessidade de qualificação profissional e, através de negociação coletiva de trabalho, negociar junto ao sindicato patronal dos

operadores portuários as necessidades de quantitativo de vagas, de requisição de cursos, e principalmente, assegurar que todos os seus associados tenham acesso aos cursos ofertados pelo OGMO, e que tenham a garantia de se qualificar para a permanência do avulso no mercado de trabalho. Já o papel do OGMO é mapear e apurar, junto aos Sindicatos dos trabalhadores e sindicato patronal, as demandas que os TPAs têm, em acordo com as demandas das operações portuárias, como por exemplo: em quais funções está faltando pessoal qualificado; que tipo de equipamento necessita de trabalhador especializado; atender a promoção de cursos da multifunção, entre outros.

Considerando que atualmente a premissa para o trabalhador se manter no mercado de trabalho se dá através de critérios da promoção e de classificação da qualificação profissional formal, e que por sua vez esta faz parte das atribuições e do controle da nova gestão da mão de obra avulsa, a certificação dos cursos passa a ser um fator estruturante para o exercício das funções portuárias, sendo um dos requisitos para a habilitação das composições das listas das funções geradas na escalação rodiziaria. Este processo, por mais que o Estado esteja presente na figura da Marinha via DPC, e que o OGMO tenha incumbência legal sobre a promoção da qualificação profissional, é a certificação dos cursos que vai definir os critérios normativos da qualificação profissional, e que vai comprovar as competências dos TPAs e dizer se estes estão aptos ou não para exercer suas atividades portuárias. Deste modo, atesta-se que as qualificações tácitas do cotidiano do trabalho portuário não condizem mais com a nova realidade dos TPAs. A comprovação da qualificação dos trabalhadores, que era demonstrada na prática entre os próprios companheiros de ofício, não atende mais aos requisitos das competências profissionais. A seguir, veremos que na década de 1970 já existiam tais propostas de formação profissional marítima ofertadas pela DPC, para algumas categorias de TPA, mas mesmo assim ela não era um fator normativo determinante da regulação da força de trabalho avulsa tão criterioso como é atualmente na composição da atual gestão da força de trabalho. Partiremos dos aspectos históricos desta proposta de formação e ensino profissional marítimo, até verificar como se efetua a readequação das propostas dos cursos de formação profissional do PREPOM entre os agentes envolvidos.

4.2 ASPECTOS HISTÓRICOS DAS INICIATIVAS DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL MARÍTIMO E PORTUÁRIO

As iniciativas históricas para a qualificação e aperfeiçoamento de quadros para atuar em atividades profissionais no âmbito aquaviário, marítimo, portuário, além das atividades

correlatas, têm sua história vinculada a origem das propostas adotadas pela Marinha do Brasil em 1892, tendo como marco a criação da Escola de Maquinistas e do curso Náutico da Escola de Marinha Mercante situada em Belém do Pará⁵⁵. A partir disso, a Marinha do Brasil, ao longo das décadas, tem se ocupado com a formação profissional não só dos seus quadros próprios⁵⁶, como por exemplo, do pessoal que atua diretamente nas carreiras oficiais, mas também da ocupação da qualificação de categorias profissionais de civis compostas pelos portuários e atividades correlatas, considerando sua autoridade marítima e hierárquica, além da abrangência institucional e normativa através da Diretoria de Portos e Costas⁵⁷ (DPC) na formação e aperfeiçoamento do pessoal que atua nas zonas fluviais, lacustres e portuárias. Entretanto, a formulação das propostas de formação profissional direcionadas para civis que trabalham nas orlas portuárias ocorreu a partir de 1964, com a necessidade da expansão das frotas mercantes, da formação profissional para os quadros navais, marítimos e aquaviários, além das demandas formativas para atender as empresas marítimas de navegação, no que diz respeito a fornecer treinamento técnico de noções básicas do transporte marítimo de cargas dos navios para categorias de trabalhadores civis portuários.

É nesse sentido que, para viabilizar essas propostas formativas, foi aprovado no Congresso Nacional a Lei nº 5.461, de junho de 1968, que destinava à Diretoria de Portos e Costa (DPC) por meio da Marinha, as contribuições devidas pelas empresas marítimas ao Serviço Nacional de Aprendizagem (SENAI)⁵⁸, transferindo-as para promover a criação do Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo (FDEPM)⁵⁹, o qual foi

⁵⁵ Dados obtidos in: <www.marinha.mil.br/ciaga/historico> Acesso em: 02 de jun. de 2018

⁵⁶ No âmbito do Decreto-lei nº 1.766 de novembro de 1939 houve a criação da Escola de Marinha Mercante do Lloyd brasileiro, no Rio de Janeiro, porém foi extinta no ano de 1956 pela Lei nº 2801, inaugurando a Escola de Marinha Mercante do Ministério da Marinha em seu lugar, com maior capacidade estrutural para atender a formação de oficiais nos cursos de náutica, máquinas e câmaras. Dados obtidos in: <<https://www.marinha.mil.br/ciaga/historico>> Acesso em: 02 de jun. de 2018

⁵⁷ A Diretoria de Portos e Costas (DPC) é um órgão vinculado à Marinha do Brasil e desempenha a função de representante da Autoridade Marítima Brasileira. A DPC Foi criada em 1907, como Inspetoria de Portos e Costas com a finalidade de tratar de assuntos relativos ao tráfego de embarcações dos Porto, inspeção, fiscalização e coordenação dos serviços executados pela Capitania dos Portos. Dados obtidos in: Diretoria de Portos e Costas: Informativo Marítimo, v.23, nº2, p.1-68, mai/ago., Rio de Janeiro, 2015.

⁵⁸ O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) foi criado em 22 de janeiro de 1942, pelo Decreto-Lei nº4.048 no Governo de Getúlio Vargas. O SENAI surge a partir da necessidade de formação profissional para o desenvolvimento industrial nacional. A contribuição compulsória para o custeio dos cursos para a formação industrial incidia em 1% sobre as folhas de pagamento dos empregados de todos os ramos produtivos. No entanto, a partir da criação do FDEPM em 1968, a contribuição específica do ramo produtivo marítimo, a qual era direcionada para o SENAI, fica à cargo da Diretoria de Portos e Costas (DPC), para a formação profissional marítima. Dados in: <www.senaipr.org.br/o-senai/conheca/historia-1-20291-169224.shtml>. Acesso em: 02 jun. 2018.

⁵⁹ Maiores informações sobre as despesas orçamentárias, financeiras e descentralização dos recursos do FDEPM aos convenientes de entidades sem fins lucrativos através de celebração de convênios em: <www.portaltransparencia.gov.br/orgaos/52133?ano=2018>. Acesso em 03 jun. 2018. O Decreto nº 968 de 29 de outubro de 1993 regulamenta e atualiza o Decreto nº 828, de 5 de setembro de 1969, que instituiu o Fundo de

regulamentado pelo Decreto-Lei n° 828, de setembro de 1969. Sendo assim, a criação do FDEPM⁶⁰ teve como propósito favorecer a representação da autoridade marítima brasileira, ou seja, da DPC, para prover os recursos financeiros que permitissem expandir a programação do ensino profissional marítimo, sem onerar o planejamento orçamentário da Marinha do Brasil, e assim viabilizar as demandas de formação profissional marítima de modo a atender a agenda do governo e das empresas marítimas para ofertar mão de obra qualificada para o mercado de trabalho portuário e afins.⁶¹

De acordo com o que é disposto pela Lei n°5.461/69, ficam obrigadas à contribuição compulsória para o FDEPM as empresas e órgãos que realizam as atividades de navegação marítima, lacustre ou fluvial, e serviços portuário; dragagem pela Administração e Exploração de Portos; agências de navegação; captura de pescado; e estaleiros. Tal contribuição incide em 2,5% do total da folha de pagamento correspondente aos funcionários envolvidos nas atividades portuárias, por meio do Montante Mão de Obra (MMO).⁶² Essas contribuições são direcionadas para o “custeio das despesas com o desenvolvimento e manutenção, em âmbito nacional, das atividades pertinentes ao ensino profissional marítimo” (DPC, 2008, p. 2).

A partir da arrecadação dos recursos provenientes das empresas marítimas, foi permitido estruturar toda uma programação orçamentária para a execução e expansão de cursos profissionais marítimos em nível nacional, relacionada para as atividades praticadas pelos diversos segmentos da comunidade marítima, portuária e atividades correlatas.

No contexto específico do desenvolvimento dos cursos para a formação e aperfeiçoamento profissional dos portuários, no final da década de 1970, a DPC elaborou um conjunto de propostas curriculares e didático-pedagógicas apoiadas na evolução dos serviços de carregamento e descarregamento de cargas e dos parâmetros do transporte marítimo

Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo (FDEPM). Dados obtidos em: < <https://www.marinha.mil.br/ciaga/historico> >. Acesso em: 02 jun. 2018.

⁶⁰ A administração do FDEPM é exercida pelo Diretor de Portos e Costas através da estrutura orgânica da Diretoria de Portos e Costas, conforme estabelece o Decreto n° 968 de 1993, que regulamenta o Decreto de criação. Disponível em: < www.dpc.mar.mil.br/sites/default/files/sepm/fdepm/2010_Relatorio_de_Gestao_do_FDEPM.pdf >. Acesso em 02 jun. 2018.

⁶¹ Dados obtidos in: DPC - Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo (FDEPM). Relatório de Gestão do Exercício de 2010. Disponível em: < www.dpc.mar.mil.br/sites/default/files/sepm/fdepm/2010_Relatorio_de_Gestao_do_FDEPM.pdf >. Acesso em: 02 jun. 2018.

⁶² O procedimento de arrecadação das contribuições incidentes sobre a remuneração dos trabalhadores portuários avulsos (TPA's) à cargo do OGMO, referem-se ao Montante de Mão de Obra (MMO). Ou seja, o MMO é a remuneração paga, devida ou creditada ao trabalhador portuário avulso em retribuição pelo serviço executado, compreendendo o valor da produção ou diária e o valor correspondente ao repouso semanal remunerado (RSR), e sobre a qual serão calculados os valores de Férias e 13.º Salário. Disponível em: < www.ogmoparana.com.br/legis/31.htm >. Acesso em 02 jun. 2018.

mundial, a fim de formar uma força de trabalho apta ao manuseio adequado das cargas transportadas para os porões e conveses dos navios.

Os cursos para portuários do referido período foram destinados para as categorias de profissionais tais como da Capatazia (serviço de terra realizado pelos trabalhadores ligados à Administração dos Portos) e da Estiva (serviço de bordo realizado por ternos de trabalhadores das Entidades Estivadoras), a fim de ofertar conteúdos tais como: noções de embalagem, marcação e acondicionamento de mercadorias para transporte; conceituação e classificação de cargas perigosas (marcas, selos e etiquetas⁶³ de acordo com a antiga designação do regulamento da IMCO⁶⁴ (Organização Marítima Consultiva Internacional); procedimentos apropriados de estivagem e desestivagem técnica voltadas para as características e tipologias das cargas e dos navios; conservação, resistência e segurança do material de estivagem; emprego adequado do material de estivagem (guindaste de porto sobre trilhos, guindaste automotor, empilhadeira, pau de carga, guindaste de convés, equipamento de movimentação horizontal); conceitos de avarias de cargas e embalagens; normas, causas, prevenção e redução de avarias de mercadorias; leitura do plano de carga dos navios (distribuição em função da estabilidade, compasso, resistência estrutural e das qualidades marinheiras dos navios, segurança do pessoal, do fator de estiva, da quebra de estiva e do formato das praças, incompatibilidade das cargas, dos portos de escala, rapidez do serviço e aparelhamento de bordo); arrumação da carga; peação e escoramento; organização das lingadas; e inglês técnico básico portuário⁶⁵. Esses conteúdos eram ofertados por módulos e unidades através de coletâneas de apostilas, apoiado no método de ensino teórico.

A preocupação estava relacionada à transposição de conteúdos acerca de conceitos e noções de prevenção e redução de avarias das mercadorias e embalagens, as quais deveriam ser manuseadas e acondicionadas adequadamente nos porões e conveses dos navios, no que diz respeito a conservar a integridade das cargas destinadas para a exportação/importação. Esse cuidado se traduz por conta da grande propriedade do emprego da força de trabalho manual e da sua significativa interferência sobre a qualidade da manipulação das cargas dos navios. A partir do exposto, o objetivo principal dos referidos conteúdos era introjetar nos trabalhadores portuários avulsos uma capacitação técnica manual apropriada, no sentido de promover uma maior qualidade dos procedimentos e métodos de manuseio das cargas, e

⁶³ Marcas obrigatórias da IMCO: 1) Explosivo; 2) gás comprimido não inflamável, gás inflamável, gás venenoso; 3) líquido inflamável; 4) sólido inflamável, espontaneamente inflamável, inflamável quando úmido; 5) agente oxidante, peróxido orgânico; 6) veneno; 7) substância radioativa, radioativo e corrosivo.

⁶⁴ Atualmente a denominação é IMO (Organização Marítima Internacional – Internacional Maritime Organization).

⁶⁵ DPC, Diretoria de Portos e Costas, 1980.

consequentemente isso se traduziria na compreensão de cuidados para se evitar perdas e avarias no momento do processo de manipulação dessas cargas, evitando prejuízos para os armadores dos navios.

A finalidade desta proposta de formação era relacionar as transformações dos métodos de manuseio das cargas, ou seja, os conteúdos do trabalho, a uma formação muito genérica, que não abrangia a todas as categorias dos trabalhadores avulsos. Pode-se constatar que, no porto de Paranaguá, tais conteúdos dos cursos do Ensino Profissional Marítimo foram ofertados no final da década de 1970 e durante toda a década de 1980 para os estivadores e arrumadores do Porto de Paranaguá, nas salas de aula da Capitania dos Portos da região, mas, no entanto, não abrangeu a todos os trabalhadores e nem a todas as categorias de portuários avulsos da cidade. Um dos motivos verificados seria o método de ensino, baseado na teoria, sendo necessários requisitos mínimos de escolaridade básica (escrita e leitura). De acordo com TPAE03,

“[...] era via Ministério da Marinha né, isso daí é do Ensino Profissional Marítimo, é do EPM, né? Então, se tinha em sala de aula pessoas que não tinham alfabetização[...], foi o curso que não eram obrigatórios ter, que hoje modificaram os nomes né, mas seriam os cursos básicos de arrumação e estivagem técnica, seriam os cursos básicos do trabalhador portuário, higiene e segurança no trabalho, mas eu tive... todas as aulas foram teorias dentro, lá na Capitania”. (TPAE03)

A partir da inserção do OGMO como agente legal para promover a formação dos TPAs, esta estrutura de ensino tem a demanda de se readequar ao processo de modernização portuária. Assim, a DPC concentrou-se na reformulação da oferta de seus cursos e conteúdos programáticos, para atualizar a formação e aperfeiçoamento de todo o pessoal que compõe a atividade portuária e correlatas, resultando no Programa do Ensino Profissional Marítimo (PREPOM) para portuários⁶⁶. Na seção seguinte, será melhor exposta a finalidade do PREPOM nesta nova configuração da regulação da gestão da força de trabalho avulsa.

4.2.1 O PREPOM e as normas pedagógicas e operacionais do ensino profissional dos portuários avulsos

O Programa do Ensino Profissional Marítimo (PREPOM), correlato aos portuários, é um programa elaborado anualmente pela Superintendência do Ensino Profissional Marítimo (SEPM) da Diretoria de Portos e Costas (DPC), que visa estabelecer critérios técnicos, bem como regular normas pedagógicas e operacionais para o planejamento e execução da programação anual dos cursos do sistema de Ensino Profissional Marítimo (EPM) para os

⁶⁶ Dados obtidos em: < <https://www.marinha.mil.br/ciaga/oprepom> >. Acesso em 02 jun. 2018.

trabalhadores portuários avulsos (TPAs), a fim de orientar e divulgar aos Órgãos de Execução (OE) e aos Órgãos Conveniados (OC) as informações específicas sobre os estágios de execução dos cursos contidos no PREPOM para determinado ano corrente. Neste caso, entendem-se por Órgãos de Execução (OE) as Capitânicas dos Portos estabelecidas em cada região portuária e o Órgão de Gestão de Mão de Obra do Trabalho Portuário Avulso (OGMO), este último entende-se por Órgão Conveniado (OC). O propósito do PREPOM é estabelecer referências específicas sobre a oferta e os estágios dos cursos do ensino para portuários, como por exemplo: as disposições referentes aos requisitos de inscrição, quantitativos de vagas; concessão das certificações; oportunidades oferecidas aos alunos, tais como bolsa de estudo; local da realização; além dos recursos instrucionais para provimento dos referidos cursos, considerando, nesse caso, as verbas financeiras disponibilizadas para cada ano de implementação e elaboração do PREPOM (DPC, 2012).

O PREPOM para portuários pode ser caracterizado como um programa operacional normativo de formação técnica e profissional⁶⁷ composto por cursos sequenciais⁶⁸, superiores e de pós-graduação⁶⁹, que visam propiciar uma modalidade de ensino específica não conferida por outras, na qual propõe não só capacitar profissionalmente os TPA's vinculados ao OGMO, mas também aperfeiçoar a comunidade portuária⁷⁰ que exerce funções administrativas, técnicas ou operacionais dos serviços portuários, agências de navegação, empresas que atuam em terminais privativos, entre outros⁷¹.

⁶⁷ De acordo com a redação dos art. 39, 40, 41 e 42, da Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional (LDBEN) - Lei n° 9.394 de 1996 - alterados pela redação da Lei n°11.741, de 2008, a formação profissional e técnica abrange os diferentes níveis e modalidades de educação, bem como as dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia.

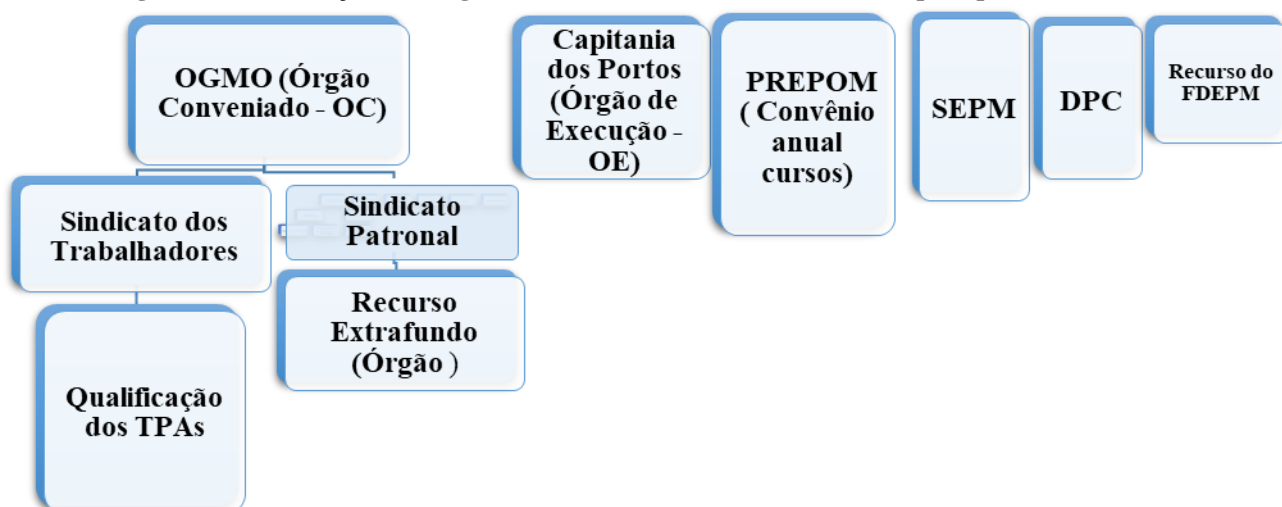
⁶⁸ Os cursos sequenciais, de acordo com o art. 44 da LDBEN, alterados pela redação da Lei n°11.632, de 2007, consistem numa modalidade de ensino na qual o aluno, após ter concluído o ensino médio, poderá ampliar seus conhecimentos ou sua qualificação profissional.

⁶⁹ De acordo com a Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional (LDBN) - a Lei n°9.394 de 1996 -, os cursos de Pós-graduação compreendem programas de mestrado e doutorado, cursos de especialização e aperfeiçoamento direcionados a alunos diplomados em cursos de graduação. Os cursos designados como MBA estão incluídos na categoria de cursos de especialização.

⁷⁰ Desde o ano 2000, a DPC em parceria com a Organização Mundial do Trabalho (OIT) através de um Memorando de Entendimento, implementou o Programa de Desenvolvimento do Trabalho Portuário (PDP) no Brasil, que visa qualificar a mão de obra dos Terminais de Contêineres (TECON), com a finalidade de equalizar os procedimentos operacionais entre os diferentes portos do mundo. De acordo com a aplicação do TECON, o PDP poderá ser implementado em terminais com movimentação mínima de 40.000 TEU's/ano. Para isso, o OGMO deverá verificar o interesse local para a implantação, e junto com a Capitania dos Portos da região deverá entrar em contato com a DPC para os devidos procedimentos do PDP. Informações obtidas in: DPC, Diretoria de Portos e Costas, Normas da Autoridade Marítima para o Ensino Profissional Marítimo, **NORMAM-30/DPC**. Volume II - Portuários e Atividades Correlatas, 2012.

⁷¹ Para fins da delimitação da pesquisa, o recorte apenas tratará da qualificação dos TPAs tomando como estudo de caso as alterações do PREPOM do contexto do Porto de Paranaguá-PR, a partir da criação do OGMO como Órgão Conveniado (OC) da região.

Figura 1: Estruturação do Programa do Ensino Profissional Marítimo para portuários



Fonte: DPC PREPOM Portuários 2012 – Elaborado pela autora com base na estrutura operacional e técnica do PREPOM

As normas que regem o PREPOM e que norteiam o Sistema do Ensino Profissional Marítimo (SEPM) foram influenciados por alguns aspectos, sobretudo aqueles que dizem modernizar os portos brasileiros. Sendo assim:

Estas normas são influenciadas por diversos fatores, principalmente os que condicionaram a modernização portuária por força da Lei 8.630/93 que, não só alterou profundamente o regime jurídico dos portos como, também, a gestão de mão-de-obra da orla portuária, sendo, por essa razão, um instrumento eminentemente dinâmico. Assim, caberá ao Departamento de Ensino de Portuários acompanhar a evolução daqueles fatores, propondo as revisões ou atualizações necessárias para que a Superintendência do Ensino Profissional Marítimo da Diretoria de Portos e Costas (DPC) julgue a oportunidade de executá-las. Porém, as normas estabelecidas foram redigidas de modo a assegurar uma relativa estabilidade no tempo. Com essa intenção, foram incluídas as metas do ensino de portuários e as ações recomendadas decorrentes, de modo a proporcionar aos integrantes do Sistema uma ampla visão dos propósitos da DPC no gerenciamento da habilitação e da qualificação dos Trabalhadores Portuários, seja na condição de avulsos (TPA) ou com vínculo permanente (TP). (DPC, 2008, p. 8)

Nesse contexto, o PREPOM e todo o SEPM tiveram alterações significativas no que tange à reformulação da sua visão de qualificação profissional para o segmento portuário. Influenciado pela modernização dos portos e por todas as modificações da infraestrutura logística apoiadas por inovações tecnológicas e organizacionais, além dos novos parâmetros técnicos dos métodos de manuseio e acondicionamento das cargas das operações portuárias - que vigorou de forma mais acentuada nos anos de 1990 nos portos do país -, a Superintendência do Ensino Profissional da DPC, por força da Lei dos Portos de 1993, procurou se ajustar e redefinir novas atualizações a partir da adição de um novo Órgão Conveniado (OC) componente da estrutura básica do SEPM, o OGMO.

Sendo assim, o PREPOM⁷² se tornou um instrumento normativo para orientar as atribuições dos Órgãos componentes da estrutura básica do Sistema do Ensino Profissional Marítimo para portuários (SEPM) envolvidos na implantação da programação dos cursos do Ensino Profissional Marítimo (EPM)⁷³, definidos a saber:

- Órgão Central (OC): é o órgão que tem atribuições de orientar normativamente, supervisionar funcionalmente e fiscalizar especificamente os estabelecimentos e organizações integrantes do SEPM, bem como gerenciar os recursos financeiros do FDEPM. Essas atribuições são exercidas pela DPC.
- Órgãos de Execução (OE): são órgãos competentes para controlar, apoiar, fiscalizar e prestar assessoria técnica aos OGMO que executam o Programa do Ensino Profissional Marítimo (PREPOM) para portuários. São considerados OE as Capitania dos Portos (CP), entre outras⁷⁴.
- Órgãos Conveniados (OC): São entidades públicas ou privadas, federais, estaduais ou municipais, que mediante convênio, são responsáveis por ministrar os cursos do EPM. Entre essas entidades encontra-se o Órgão de Gestão de Mão de Obra do Trabalho Portuário (OGMO) – que executará o PREPOM – portuários com recursos do FDPEM, recebidos mediante convênio celebrado com o OE correspondente, o qual prestará apoio e assessoria técnica necessários à realização dos cursos. (DPC, 2012, p. 10)

A partir disso, definidos os órgãos integrantes da SEPM, são estabelecidas as diretrizes da aplicação dos recursos financeiros do FDPEM, tais como os humanos, que no caso do ensino para portuários, a seleção para o magistério poderá então ser prestada por civis ou por pessoal qualificado à aplicação do ensino. Para efeito, cabe ao OGMO a seleção e a contratação dos recursos humanos para o ensino de portuários tais como as instituições, professores e instrutores⁷⁵ que realizarão a formação profissional dos TPAs, mantendo

⁷² Após ser elaborado, o PREPOM é submetido à aprovação do Diretor de Portos e Costas.

⁷³ Legislação do Ensino Profissional Marítimo: Decreto-Lei nº828/1969 que Institui o Fundo do Ensino Profissional Marítimo (FDEPM); Decreto nº 968/93- regulamenta o Decreto-Lei nº828/1969, que institui o FDEPM; Decreto nº 030/1990 – ratifica a existência do FDEPM; Lei nº 5.461/1968 que dispõem sobre as contribuições de que tratam o art. 1 do Decreto-Lei nº 6.246 de 1944, e o art.23 da Lei nº5.107 de 1986; Lei nº7.753 de 1986 que dispõe sobre o EPM; Decreto nº 94.536/87-regulamenta a Lei nº 7.753 de 1986, que dispõe sobre o EPM; Decreto nº 96.650/88 que altera dispositivos do Decreto nº 94.536 de 1987, que regulamenta a Lei do EPM e; Decreto nº 112/91 que altera o Decreto nº94.536 de 1987, que regulamenta a Lei do EPM.

⁷⁴ São considerados OE: o Centro de Instrução Almirante Braz de Aguiar (CIABA); Delegacias (DL); e Agências (AG). No Porto de Paranaguá, a Capitania dos Portos (CP) é o órgão competente que presta a função de OE para o OGMO da região.

⁷⁵ Cabem aos professores/instrutores do ensino profissional para portuários as seguintes funções pedagógicas: a) participar do planejamento do curso; selecionar livros e textos a fim de complementar as informações dos manuais adotados; preparar aulas, notas complementares e exercícios sobre o conteúdo programático da disciplina; dar aulas sobre os assuntos programados e registrá-los no Plano de Aula; orientar os alunos em seus trabalhos; avaliar o aproveitamento dos alunos por meio de provas, trabalhos escritos ou outras atividades a seu critério, desde que promovam o alcance dos objetivos propostos para o curso; realizar pesquisas e apresentar o resultado dessas pesquisas em reuniões, relatórios ou outros meios de divulgação; avaliar o material didático, a fim de informar a sua adequação aos objetivos do curso ou, se for o caso, a necessidade de revisão/atualização dos conteúdos, identificando a sua localização no manual e o ajuste a ser efetuado; desenvolver as atividades planejadas; propor atividades e exercícios para estimular o desenvolvimento sociocultural do aluno; elaborar instrumentos de avaliação, como trabalhos, provas e testes, aplica-os e corrija-los, dando retorno ao aluno; organizar e acompanhar atividades complementares: sessões de vídeo, dinâmicas de grupo, passeios, visitas, etc.; organizar tarefas coletivas para estimular a integração em grupos e o desenvolvimento da cidadania; perceber e atender às necessidades de reforço na aprendizagem de cada aluno; indicar bibliografias para estudo

atualizado um cadastro de professores e instrutores recrutáveis (DPC, 2012). A maioria dos professores/instrutores cadastrados pelo OGMO são os próprios TPAs concluintes do curso de Instrutoria, chamado Curso de Técnica de Ensino (CTE) do SEPM, e que obtiveram a certificação necessária para ministrar a formação profissional para o ensino dos portuários. Em relação às diretrizes dos recursos instrucionais relativos aos materiais didáticos de apoio ao ensino, a DPC é a responsável pela elaboração dos mesmos, e sua disponibilidade de acesso é restrita aos encarregados e coordenadores responsáveis junto ao OGMO pela execução dos cursos do PREPOM. No que diz respeito à infraestrutura física, instalações e todos os recursos materiais, tais como aluguel de salas de aula, pátios, armazéns, simuladores, equipamentos de operação portuária, bem como outros que se façam necessários para o desenvolvimento dos cursos, o OGMO ou o OE são encarregados do provimento e fornecimento desses recursos, mediante celebração de acordo administrativo entre si, na modalidade convênio (DPC, 2012).

Para fins da materialização do referido acordo administrativo, na modalidade convênio, cabe ao OGMO, inicialmente, realizar um levantamento da demanda local referente às necessidades de qualificação profissional dos TPA's para o planejamento, oferta e execução dos cursos para o ano subsequente. O prazo para a apuração dessa demanda é estipulado pela DPC, sendo realizado obrigatoriamente até os meses de outubro dos anos correntes. Essa apuração é feita através de consulta da comunidade portuária envolvida, principalmente de todos os Sindicatos dos Trabalhadores Portuários Avulsos e dos Operadores Portuários da região. Após esse processo de levantamento da demanda dos cursos, cabe ao OGMO elaborar o Plano de Trabalho e preencher o Mapa de Cursos Aprovados para Portuários - EPM (MCAP/EPM, ver apêndice A), indicando as requisições de cursos; os períodos de início e término; carga horária; quantitativo de vagas; valores relativos aos encargos e despesas das bolsas auxílio, merenda escolar, instrutor, coordenação, prêmio escolar ao aluno que tiver maior aproveitamento escolar, locação de equipamentos, salas de aula, material didático, e outros gastos previstos. A descrição do valor dos gastos de cada recurso material ou instrucional é tabelada e estabelecida previamente no PREPOM. Tanto o Plano de Trabalho como o MCAP feito pelo OGMO no papel de OC são enviados à OE, ou seja, à Capitania dos Portos, e de lá são encaminhados para a DPC, a fim de ser submetidos ao Diretor de Portos e Costas, considerando sua aprovação de acordo com os recursos disponíveis do FDEPM para cada ano subsequente. Depois de aprovados o planejamento dos

complementar à formação do aluno; e realizar demonstrações e orientar as práticas operacionais constantes nos currículos para a capacitação profissional dos trabalhadores portuários. (DPC, 2012, p. 14)

cursos e as verbas necessárias para o seu custeio, é então concretizado o acordo administrativo na modalidade convênio entre os Órgãos OE e OC. Desse modo, a Capitania dos Portos desempenha o papel e/ou o canal de acesso entre a DPC e OGMO⁷⁶.

De acordo com as normativas do PREPOM, o convênio deverá incluir os seguintes deveres, a saber:

- Marinha: a) fiscalizar a aplicação dos cursos programados; b) repassar os recursos financeiros de acordo com o cronograma de desembolso, constante do convênio; c) sugerir, sempre que julgar conveniente, a metodologia e o material didático adequados ao alcance dos objetivos dos cursos; e d) emitir os certificados de aproveitamento dos cursos e exames.
- OGMO: a) não alterar o programa de cursos, objeto do acordo, sem prévia autorização do OE; b) cumprir as diretrizes e instruções estabelecidas nas sinopses e sumários dos cursos; c) submeter-se à fiscalização técnica, pedagógica e administrativa do OE; d) apresentar-se ao OE, no prazo estipulado, as informações solicitadas e; e) prestar conta ao OE, conforme legislação específica, das despesas efetuadas para aplicação dos cursos. (DPC, 2012, p.12)

Neste caso, qualquer solicitação do OGMO em relação às alterações da programação do PREPOM, tais como adiamento, cancelamento ou substituição dos cursos que não envolvam verbas extras, poderá ser efetuada pela Capitania dos Portos, desde que o OGMO cite os fatores para uma nova programação dos cursos. Geralmente, esse fato é decorrente, por exemplo, da introdução de um novo tipo de operação portuária e/ou das inovações dos equipamentos e máquinas para a movimentação das cargas dos navios, entre outros, que ensejam uma capacitação profissional diferente da programada anualmente pelos cursos do PREPOM⁷⁷. Existem ainda critérios estabelecidos para tais solicitações: a) se no caso, houver a substituição de algum tipo de curso(s) por outro(s) já constante(s) no PREPOM, e que impliquem em adição de valores, a Capitania dos Portos deverá encaminhar a solicitação do OGMO para aprovação da DPC, não implicando em modificações nos números de vagas da turma; b) há também os casos de requerimento de cursos, de caráter de urgência - quando não puder aguardar a programação do PREPOM - que consistem em cursos extraordinários, ou os chamados cursos EXTRAPREPOM e EXTRAFDEPM. Esses cursos ditos extraordinários poderão ser realizados mediante ofício do OGMO enviado para a Capitania dos Portos; esta, por sua vez, reenviará tal ofício, com sua respectiva apreciação, para a DPC, que avaliará o pedido e emitirá sua autorização. Uma vez aprovados, os cursos seguirão as diretrizes do PREPOM no que tange à Ordem de Serviço, acompanhamento do currículo e certificação dos alunos; além da obrigatoriedade do OGMO na transmissão das informações pertinentes à programação desses cursos, como por exemplo a data de início e de término, número de

⁷⁶ Informações obtidas através de coleta de dados junto ao coordenador dos cursos PREPOM do OGMO de Paranaguá, em jun. de 2018.

⁷⁷ Informações coletadas no OGMO através da pesquisa de campo realizada no mês de mai. 2018.

inscritos e matriculados, aprovados, desistentes e reprovados. No caso exclusivo dos cursos EXTRAFDEPM, serão executados com recursos próprios dos Operadores Portuários, ou seja, sem custeio do FDEPM⁷⁸.

4.2.2 A concepção geral dos cursos para portuários avulsos dos OGMOs

A proposta dos cursos do PREPOM se apoia no processo contínuo e sistemático de transmissão dos conhecimentos e informações que se julguem necessários à preparação para a atividade profissional dos TPAs.

Enquanto processo deve ser contínuo, progressivo e sistemático a fim de possibilitar a realização da aprendizagem de técnicas, atitudes e habilidades pelos alunos, mediante a ação didática de professores/instrutores. Nesse contexto, os cursos são fruto de pesquisas e análises sobre o que é preciso ensinar, de modo a garantir que todas as ações venham a convergir no sentido de prover a capacitação necessária para o desempenho das diferentes tarefas inerentes à atividade portuária. (DPC, 2012, p. 13)

Baseado no conceito de “processo contínuo de aprendizagem”, os cursos podem incluir regularmente “estágios com as operadoras portuárias ou prática com simuladores, visando dar ao aluno as habilidades necessárias ao exercício da função” (DPC, 2012, p.13). Pode-se observar que se incorpora uma nova ótica de formação profissional a partir do processo de modernização dos portos, que anteriormente a esta era direcionado apenas para a aplicação do ensino teórico. Nessa perspectiva atual de ensino-aprendizagem, a proposta adotada é a integração da teoria e da prática como formas de dinamização didática. Os termos habilitação, qualificação e treinamento são incluídos como conceitos dos cursos com a finalidade de conferir ao TPA a capacitação necessária ao exercício profissional das atividades referentes à operação portuária. Decorre disso que, para contribuir com o treinamento da mão de obra avulsa, a aplicação da parte prática dos cursos é voltada à fixação do conteúdo teórico transmitido em sala de aula (DPC, 2012; 2017).

A DPC elaborou, como proposta dos cursos, um instrumento que pode ser aplicado pelo OGMO para mensurar a efetivação do treinamento profissional do TPA, bem como o nível de satisfação que a comunidade portuária tem com a utilização da mão de obra avulsa, tomando por base o estudo das tarefas críticas das atividades que compõem o trabalho portuário, como por exemplo, a habilidade do TPA para operar determinado equipamento de movimentação de cargas, a fim de “verificar a efetividade da relação custo/benefício dos

⁷⁸ DPC, 2012, p. 21.

cursos de qualificação e propor medidas adequadas ao seu aprimoramento” (DPC, 2012, p. 31).

Quanto às especificações dos cursos do PREPOM, a legislação do ensino profissional marítimo designa as seguintes classificações:

Tabela 2: Cursos Básicos de Formação

Descrição	Curso (CÓDIGO)	Formação	CH Teórica	CH Prática	Ativ. Extra	Tempo de Reserva ⁷⁹	CH Total
Formação Básica dos TPA's para as funções, conforme peculiaridades de cada categoria de trabalhadores e sindicatos avulsos	CBTP	Curso Básico do Trabalhador Portuário	108	-	8	4	120
	CBAET	Curso Básico de Arrumação e Estivagem Técnica	62	-	8	4	74
	CBCC	Curso Básico de Conferência de Carga	80	-	4	6	90
	CBCS	Básico de Conserto de Carga	55	-	-	5	60
	CBVP	Básico de Vigilância Portuária	21	-	4	2	27
	CBPTL	Básico de Pintura Naval e Limpeza de Porões e Tanques	47	-	-	4	51

Fonte: DPC PREPOM PORTUÁRIOS 2018 – Tabela elaborada pela autora com base nos dados dos cursos

Tabela 3: Cursos de Aperfeiçoamento

Descrição	Curso (CÓDIGO)	Aperfeiçoamento	CH Teórica	CH Prática	Ativ. Extra	Tempo de Reserva	CH Total
Ampliar os conhecimentos necessários ao desempenho dos cargos e ao exercício das funções peculiares às atividades portuárias	CAAET	Curso Avançado de Arrumação e Estivagem Técnica	58	-	-	4	62
	CACC	Curso Avançado de Conferência de Cargas	43	-	-	4	47

Fonte: DPC PREPOM PORTUÁRIOS 2018 – Tabela elaborada pela autora com base nos dados dos cursos

⁷⁹ O Tempo de Reserva corresponde à Hora Atividade, ou seja, o tempo necessário para o instrutor/professor elaborar ou encaminhar atividades do curso, como por exemplo, correção de provas, entre outras.

Tabela 4: Cursos Expeditos

Descrição	Curso (CÓDIGO)	Expeditos	CH		Ativ. Extra	Tempo de Reserva	CH Total
			Teórica	Prática			
Habilitação técnico-profissional para o exercício de atividades com equipamentos.	COCCE	Curso de Operação de Correia em Espiral	16	6	-	4	26
	COCMH	Curso de Operação de Cavalos Mecânico Hidráulico	7	5	-	2	14
	COCP	Curso de Operação com Cargas Perigosas no Trabalho Portuário	27	-	-	3	30
	COEGP	Curso de Operação de Empilhadeira de Grande Porte	33	5	-	4	42
	COEH	Curso de Operação com Escavadeira Hidráulica	15	3	-	3	21
	COEPP	Curso de Operação de Empilhadeira de Pequeno Porte	24	5	-	4	33
	COGB	Curso de Operação com Guindaste de Bordo	19	6	-	4	29
	COGM	Curso de Operação de Guindastes Móveis sobre Pneus	15	11	-	6	32
	COGT	Curso de Operação com Guindaste de Terra	15	11	-	6	32
	COP	Curso de Operação de Portêiner	39	9	-	4	52
	COPR	Curso de Operação com Pontes Rolantes de Bordo	20	5	-	3	28
	CORE	Curso de Operação com Retroescavadeira	8	4	-	4	16

COSGS	Curso de Operação de Sugador para Granéis Sólidos	11	5	-	2	18
COSL	Curso de Operação com Shiploader	8	8	-	4	20
COT	Curso de Operação de Transtêiner	24	5	-	4	33
COTPC	Curso de Operação de Trator e de Pá Carregadeira	15	6	-	3	24
COVL	Curso de Operação de Veículos Leves	7	5	-	2	14
CPDC	Curso de Peação e Despeação de Carga	29	-	8	3	40
CPDC-M	Curso de Peação e Despeação de Carga com Motosserra	33	1	4	4	42
CSMC	Curso de Sinalização para Movimentação de Carga	17	3	-	2	22
COGV	Curso de Operação com Guindaste Veicular	12	8	-	3	23
COEH	Curso de Operação com Escavadeira Hidráulica	15	3	-	3	21

Fonte: DPC PREPOM PORTUÁRIOS 2018 – Tabela elaborada pela autora com base nos dados dos cursos

Tabela 5: Cursos Especiais

Descrição	Curso (CÓDIGO)	Especiais	CH Teórica	CH Prática	Ativ. Extra	Tempo de Reserva	CH Total
	CTE	Curso de Técnicas de Ensino voltado para a formação de TPA's instrutores dos cursos)	68	-	-	4	72
	CBIT	Básico de Inglês Técnico	44	-	-	4	48
	CAIT	(Avançado de Inglês Técnico	44	-	-	4	48
	CECIRP	Cidadania e Relacionamento pessoal	20	-	4	-	24

Preparam os TPA's para o exercício de atividades que exijam qualificações específicas não conferidas por cursos de outras modalidades.	CECIRP-1	Cidadania e Relacionamento Pessoal com Informática	68	-	4	-	72
	CPOPCS	Curso de Procedimento Operacional Padrão de <i>Contêineres</i> e Sacarias	12	-	-	-	12
	CENR35	Curso de Segurança e Saúde no Trabalho em altura	13	-	-	-	13
	CADF	Curso de Auxiliar de Descarga Ferroviária	8	3	-	1	12
	CPOMMV	Curso de Procedimento Operacional Padrão de Movimentação e Manobra de Vagões	12	3	-	1	16

Fonte: DPC PREPOM PORTUÁRIOS 2018 – Tabela elaborada pela autora com base nos dados dos cursos

Tabela 6: Cursos Avançados

Descrição	Curso (Código)	Avançados	CH Teórica	CH Prática	Ativ. Extra	Tempo de Reserva	CH Total
Preparam os portuários para o exercício de cargos e funções na administração e gerência técnica de órgãos e empresas vinculadas ao transporte marítimo	CTOTC	Curso de Técnicas de Operações em Terminais de Contêineres	57	-	4	5	66
	CGTCG	Curso de Gestão Operacional em Terminais de Carga Geral	69	-	8	6	83
	CGTGL	Curso de Gestão Operacional em Terminais de Granéis Líquidos	68	-	4	6	78
	CGTGS	Curso de Gestão Operacional em Terminais de Granéis Sólidos	30	-	4	3	37

	CGTRR	Curso de Gestão Operacional em Terminais roll-on/roll-off	17	-	4	2	23
--	-------	---	----	---	---	---	----

Fonte: DPC PREPOM PORTUÁRIOS 2018 – Tabela elaborada pela autora com base nos dados dos cursos

Tabela 7: Cursos de Atualização

Atualização	Curso (CÓDIGO)	Descrição	CH Teórica	CH Prática	Ativ. Extra	Tempo de Reserva	CH Total
Proporcionam aos TPA's conhecimentos necessários para se adequar às exigências do avanço tecnológico	CAOGT	Curso de Operação com Guindaste de Terra	8	9	-	4	21
	CAOGB	Curso de Operação de Guindaste de Bordo	8	6	-	3	17
	CAOEPP	Curso de Operação de Empilhadeira de Pequeno Porte	8	5	-	2	15
	CAOEGP	Curso de Operação de Empilhadeira de Grande Porte	8	5	-	2	15
	CAOPC	Curso em Operação com Pá Carregadeira	14	4	-	2	20
	CAPTP	Curso Profissional do Trabalhador Portuário	44	-	1	-	45

Fonte: DPC PREPOM PORTUÁRIOS 2018 – Tabela elaborada pela autora com base nos dados dos cursos

De acordo com as tabelas acima, percebe-se que os cursos seguem uma seriação e progressão. Para elevar o nível de profissionalismo do trabalhador portuário avulso, isto é o conjunto de capacitação e competências que compõem o profissional, no que rege as suas atividades e seu campo de trabalho portuário, como pré-requisito precisará concluir os cursos da classificação básica, e assim sucessivamente, até alcançar a conclusão dos cursos expeditos e de atualização. Para tal conclusão, os trabalhadores devem cumprir todos os requisitos referentes à avaliação teórica, nota mínima exigida, cumprimento da carga horária estabelecida, revisão dos conteúdos das disciplinas, e se houver avaliação prática para operação de equipamento, deverá cumprir as horas-aula direcionadas exclusivamente para a

prática em simuladores ou no próprio equipamento, a fim de avaliar se o TPA-aluno conseguiu absorver os conceitos operacionais propostos no curso, e a capacidade de sua aplicação adequada para operacionalização com segurança e destreza. Por fim, será realizada a prova final, e se obtiver aproveitamento será concedido o certificado do curso, o qual é chancelado tanto pelo OGMO como pela DPC.

Os cursos do PREPOM seguem o planejamento anual realizado pelo OGMO, e dentro deste consta a solicitação do custeio dos cursos que são encaminhados à Capitania dos Portos que, por sua vez, terá por base a autorização da DPC, de acordo com os critérios normativos do SEPM e financeiros do FDEPM. O planejamento dos cursos PREPOM tem por base a demanda de cada porto, no que se refere às características das cargas movimentadas, tipos de navios que normalmente atracam e a especificidade das atividades realizadas e dos equipamentos das operações portuárias.

No caso do porto de Paranaguá, que é um porto graneleiro por excelência, embora haja também um grande volume de diversificação de cargas, assim como a exportação e importação de bobinas, celuloses, veículos de pequeno porte nas operações dos navios *roll-on-roll-off* (por conta do grande complexo automotivo de Curitiba), bem como um número crescente de operações de equipamentos para movimentação de contêineres no Terminal de Contêineres de Paranaguá (TCP), localizado dentro da área do porto organizado público, é requisitada uma mão de obra qualificada para o exercício das tarefas mais complexas.

Para fazer frente aos requisitos de qualificação do mercado de trabalho local, surge a concepção de que o TPA deverá cumprir o itinerário formativo do PREPOM, para se atualizar constantemente em relação aos modernos processos de movimentação das cargas do Porto de Paranaguá. Agregando-se às narrativas das propostas de capacitação do TPA, tomou-se a necessidade de treinamento em Saúde e Segurança no Trabalho Portuário, vista como pauta prioritária no contexto portuário.

Tendo em vista tais considerações, as próximas seções procurarão verificar, no âmbito da organização do trabalho avulso local, as especificidades das ações do OGMO de Paranaguá, a fim de compreender o contexto da implantação do PREPOM correlato aos TPAs da região.

4.2.3 O Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO) de Paranaguá-PR

O Órgão Gestor de Mão de Obra do Trabalho Portuário Avulso de Paranaguá (OGMO) foi fundado no dia 26 de setembro de 1995, e sua implantação significou um

rompimento com as tradicionais práticas locais empreendidas pelos TPAs. Isso gerou discussões entre os trabalhadores avulsos e o patronato acerca da legitimidade do OGMO/Paranaguá na gestão da mão de obra avulsa de toda a região litorânea do Paraná. Por conta da falta de instrumentos regulamentadores os quais pudessem normatizar o funcionamento completo do OGMO, a Lei dos Portos não logrou de imediato seus objetivos no que diz respeito a transferir a intermediação da gestão da mão de obra avulsa dos Sindicatos dos Trabalhadores Avulsos para o controle do OGMO. Embora o OGMO de Paranaguá já iniciasse a implantação da fiscalização do TPA no local de trabalho, bem como a constituição do setor contábil relativo ao fechamento da folha de pagamento, cálculos e recolhimentos dos encargos sociais e trabalhistas devidos, assim como toda a organização do cadastro e registro do TPA no setor de RH, suas ações ainda eram consideradas limitadas. A sua atuação mais abrangente foi possível com o auxílio das orientações do Grupo Executivo para Modernização dos Portos (GEMPO)⁸⁰, criado com a finalidade de coordenar as providências relativas ao processo da Modernização do Sistema Portuário Brasileiro e à efetivação da aplicabilidade da Lei dos Portos. Posteriormente, foram aprovadas legislações complementares e regulamentadoras, tais como o Decreto nº 1.596 de 17 de agosto de 1995 e o Decreto nº 1.886 de 29 de abril de 1996, que reforçavam o cumprimento dos artigos dispostos da Lei nº 8.630 de 1993 referentes as atribuições do OGMO à realização da requisição, escalação e fiscalização da mão de obra; a Lei nº 9.719 de 27 de novembro de 1998, bem como a Regulamentação das Normas NR 29 de 1997, relativa à segurança e saúde do trabalho portuário.

A NR 29 ensejou toda uma normatização alusiva ao uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), instalando um setor específico no OGMO referente às ações de prevenção dos riscos de acidente de trabalho e das doenças ocupacionais dos portuários. Para implementar e cumprir tal normativa, o OGMO teve por obrigatoriedade implementar o Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional (PCMSO), contando com o apoio de profissionais como engenheiros e técnicos de segurança e saúde do trabalho, médicos do trabalho, uso de ambulância para atendimento emergencial⁸¹ do TPA na faixa portuária, além de convênios com agentes da comunidade portuária para a realização anual da Semana de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário (SIPATP) desde o ano 2000. O objetivo desse evento é de proporcionar a todos os TPAs e comunidade portuária local informações e

⁸⁰ O Decreto nº 1.467, de 27 de abril de 1995, criou o Grupo Executivo para Modernização dos Portos (GEMPO), cujo objetivo foi a orientação para a aplicação efetiva da Lei nº 8.630 de 1993 nos portos brasileiros.

⁸¹ Em 1999 o OGMO implementou o Sistema de Atendimento Emergencial (SAE) com equipe de resgate 24 horas por dia no porto de Paranaguá.

conhecimentos acerca de noções sobre a segurança, saúde e higiene ocupacional do trabalho portuário, com o intuito de conscientização para práticas laborais seguras e efetivas de proteção que evitem acidentes de trabalho⁸² na faixa portuária.

Em 2001, o Sindicato dos Estivadores dos Portos de Paranaguá e Pontal do Paraná (SINDESTIVA) e Sindicatos dos Operadores Portuários do Estado do Paraná (SINDOP), por meio de critérios estabelecidos em Convenção Coletiva do Trabalho (CCT), estabeleceram a transposição dos trabalhadores que faziam parte da força supletiva - os cadastrados - para o quadro efetivo dos registrados⁸³. Após essa ação, por meio da CCT, imediatamente os demais Sindicatos dos Trabalhadores Portuários Avulsos de outras categorias da região tomaram a mesma iniciativa de estabelecer critérios de acesso do pessoal do cadastro para o registro dos seus quadros. Dentre os pré-requisitos do acesso de cadastros para a distribuição das carteiras de registro, a qualificação profissional por meio da certificação dos cursos do PREPOM foi uma das condições elencadas na negociação da CCT, permanecendo atualmente como exigência aos remanescentes do cadastro, desde que estes tenham no mínimo um ano de trabalho no cadastro. O entendimento das partes envolvidas da CCT consistia em que a qualificação profissional era um fator importante como forma de certificação do TPA para comprovação do exercício de determinada atividade, terno e/ou faina, e a devida valorização do trabalhador para a atividade portuária através de uma formação profissional específica.

Nesse contexto, houve entre a subcategoria dos trabalhadores avulsos cadastrados a procura para a realização dos cursos do PREPOM no OGMO, como meio de certificação profissional para alcançar o registro. A questão posta aos TPAs fez com que houvesse a ideia dos cursos como alavanca profissional. É importante frisar que a intermediação da mão de obra feita pelo OGMO segue a subdivisão de TPAs cadastrados e registrados no sistema de escala rodiziária, e esta diferenciação implica em critérios para determinar a escalação do trabalho das fainas, ou seja, da distribuição do serviço portuário. Há que se entender que essa diferenciação das categorias avulsas gerava a preferência da escolha do trabalho aos TPAs registrados, ficando os cadastrados - a força supletiva -, na expectativa da oportunidade do trabalho, caso houvesse a falta destes TPAs registrados para determinadas fainas. Atualmente,

⁸² Além da Semana de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário (SIPATP), outras ações como a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CANPAT), realizada em maio de 2018 nas dependências da Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina (APPA) no Porto de Paranaguá, promovidas no âmbito do Ministério do Trabalho, Fundacentro, Ministério Público do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, entre outros órgãos da comunidade portuária local, reforçam o tema com a apresentação do Seminário de Saúde e Segurança no Setor Portuário.

⁸³ Dados obtidos in: Informativo do Órgão Gestor de Mão-de-Obra do Paraná. **Notícias do OGMO/PR**. n°23, out. 2001.

no OGMO de Paranaguá, os TPAs já são quase totalidade no registro, existindo poucos trabalhadores cadastrados no sistema de escala⁸⁴.

No que se refere à escalação do TPA para as fainas, no primeiro momento o OGMO apenas realizou o seu acompanhamento junto aos Sindicatos dos Trabalhadores Portuários Avulsos. Em 2001, o OGMO inaugurou o Ponto de Chamada, um novo local para a escalação das categorias dos vigias, consertadores e conferentes, a fim de organizar a chamada da escala e dos ponteiros da mão de obra avulsa num único espaço⁸⁵.

Em 2006, em cumprimento à determinação da Justiça do Trabalho, através das iniciativas do Ministério Público do Trabalho, o OGMO de Paranaguá adotou a escalação eletrônica para os TPAs⁸⁶, um sistema eletrônico que substituiria o antigo, fato que contrariou as categorias dos avulsos. Nesta ocasião, a decisão judicial que determinava a escalação eletrônica pelo OGMO não foi bem aceita pelos TPAs, e houve muita resistência e manifestações contrárias às medidas adotadas da implantação da escala eletrônica em Paranaguá. Apesar da decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT)⁸⁷ em solicitar imediatamente a implantação da escala eletrônica pelo OGMO, os estivadores paranaenses se recusaram a assinar o acordo, corroborando um clima tenso de negociação, finalizado com o “quebra-quebra” no Fórum do Trabalho de Paranaguá⁸⁸. De acordo com as afirmações dos dirigentes sindicais da estiva, os trabalhadores não pretendiam se curvar à determinação, pois queriam uma nova rodada de negociação com o SINDOP, bem como reivindicavam uma audiência com o juiz do TRT da época. A justificativa apresentada pelos TPAs dizia respeito à adaptação ao novo sistema, cujo prazo seria de 60 dias, o que não aconteceu, e a implantação ocorreu antes do prazo previsto. “Queriam que já soubéssemos manusear a máquina, mas precisamos de um tempo de adaptação e treinamento”, disse um dirigente sindical da categoria dos estivadores na época.⁸⁹ Araújo (2013) pontua que a implantação do sistema de escala eletrônica oficializou de vez a desregulação total do trabalho portuário. Segundo a autora, a polêmica da implantação da escala eletrônica para os TPAs do porto de

⁸⁴ Informações coletadas em pesquisa de campo realizada em julho de 2018.

⁸⁵ Dados obtidos in: Informativo do Órgão Gestor de Mão-de-Obra do Paraná. **Notícias do OGMO/PR**. n°23, out. 2001.

⁸⁶ No ano de 2018 foi realizada a implantação da Escalação Eletrônica totalmente via plataforma *Web*, tanto para requisições como para a habilitação dos TPAs, e demais informações do OGMO de Paranaguá, facilitando o acesso dos Operadores Portuários, tanto para a requisição da mão de obra avulsa, quanto para o TPA concorrer à escala.

⁸⁷ Dados obtidos in: <<https://jus.com.br/artigos/8732/trabalho-avulso-porto-de-paranagua> > Acesso em: 16 jul. 2018.

⁸⁸ Dados obtidos in: <<https://www.tribunapr.com.br/noticias/parana/trt-determina-imediate-uso-de-escala-eletronica/>> Acesso em: 16 jul. 2018.

⁸⁹ Dados obtidos in: <<https://www.tribunapr.com.br/noticias/parana/trt-determina-imediate-uso-de-escala-eletronica/>> Acesso em: 16 jul. 2018.

Paranaguá significou um rompimento com os componentes históricos de escala realizada pelos sindicatos através da tradicional “parede⁹⁰”. Nesse contexto,

As crises desencadeadas com greves e mobilizações dos estivadores colocam em pauta a transição gradativa para a chamada eletrônica dos denominados operadores portuários. Para concorrer a uma oportunidade de trabalho, os trabalhadores avulsos são obrigados a se dirigir duas vezes ao dia (6h30 e 18h30) aos pontos de chamada. Conforme a oferta de serviços é efetuada, a escala “rodiziaria” deveria dar igual oportunidade a todos, na forma da lei. Os não contemplados com trabalho devem comparecer 12 horas depois, embora não haja garantia de obter trabalho remunerado na outra escalação. (ARAÚJO, 2013, p. 575)

Em relação à jornada de trabalho, atualmente foi estabelecido em CCT, com a participação de todos os sindicatos dos trabalhadores avulsos e SINDOP, o intervalo entre jornadas de trabalho, passando o TPA de Paranaguá a trabalhar apenas uma jornada de 6 horas por dia, com descanso mínimo de 11 horas entre estas jornadas, sem a possibilidade de excepcionalidade, com fator de quebra de descanso de 11 horas⁹¹.

Pode-se observar que, dentre as modificações preconizadas pela legislação portuária, a negociação direta entre os Sindicatos Patronais dos Operadores Portuários e os Sindicatos dos Trabalhadores Avulsos por meio de Instrumentos Coletivos de Trabalho, quer seja por Acordos ou Convenções Coletivas, tornou-se balizadora das relações do trabalho portuário avulso. Sem dúvida que esse tipo de tratativa entre o patronato e os trabalhadores trouxe especificidades no que diz respeito à aplicabilidade da Lei, e sobretudo na maneira como os atores envolvidos encaram as mudanças nos Portos Organizados de cada cidade portuária. No porto de Paranaguá, a implantação da flexibilização e desregulamentação do trabalho portuário marcou, sem dúvida, uma característica negocial particular dos sindicatos dos trabalhadores portuários avulsos, que regem as relações de trabalho avulso local: jornadas de trabalho de 6 horas de trabalho com intervalos de 11 horas de descanso, assiduidade, remuneração, números de fainas, ternos e/ou equipes de trabalho, e sobretudo em relação à qualificação e treinamento profissional dos TPAs⁹². Nesse contexto, a característica negocial dos sindicatos portuários avulsos faz com que a qualificação profissional seja objeto de negociação entre os atores envolvidos, considerando que esta pode ser um fator de acesso para a habilitação das listas especializadas da escala, pois exerce uma correlação direta entre cursos, atividades e funções. Inclusive, é em decorrência de uma nova postura assumida dos

⁹⁰ Este sistema de contratação conhecido como *free call* (Inglaterra), *shape up* (Estados Unidos) ou “parede” (Brasil), levou à criação e manutenção de um exército permanente de reserva na área do porto, ao qual os empregadores recorriam nos momentos de pico do movimento do porto (GITAHY, 1992).

⁹¹ Cumprimento da Lei 9.719 de 1998: art. 8º Na escalação diária do trabalhador portuário avulso deverá sempre ser observado um intervalo mínimo de onze horas consecutivas entre duas jornadas, salvo em situações excepcionais, constantes de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

⁹² Dados obtidos junto ao Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) de Paranaguá-PR, em abril de 2018.

sindicatos dos trabalhadores avulsos relativa à capacidade de negociação com o patronato que, diante das novas tecnologias logísticas e do avanço da automação das operações portuárias, conseguem “garantir a permanência de alguns postos de trabalho” (DIÉGUEZ, 2014, p. 113).

Nesse sentido, cabe ao OGMO o papel de executar e cumprir as determinações estabelecidas nas tratativas referentes à CCT: “Nossa função é meramente executora, nós não modificamos nada, apenas cumprimos. Somos uma instituição gestora das regras definidas em CCT”, disse o representante do OGMO de Paranaguá em entrevista concedida ao jornal local em 2016⁹³.

Cumprindo a função de um grande e abrangente setor de Recursos Humanos da atividade portuária, o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) é o principal elo entre o contratante e o trabalhador portuário avulso. [...] o OGMO tem como principais atribuições administrar o fornecimento da mão de obra ao trabalho portuário avulso, treinar e habilitar profissionalmente o trabalhador, selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso e expedir os documentos de identificação do TPA, além de aplicar penalidades ao trabalhador portuário quando couber.⁹⁴

Se num primeiro momento, a implantação do OGMO em Paranaguá representou o símbolo do rompimento das práticas tradicionais empreendidas pelas diversas categorias dos sindicatos dos trabalhadores avulsos na orla paranaense, hoje, após 23 anos, ele representa o “RH da operação portuária”⁹⁵ - ou em última instância, a expressão do TPA para se manter no mercado de trabalho, através das atribuições legais na intermediação da mão de obra avulsa, ou melhor, da oferta para os tomadores de serviço de uma mão de obra qualificada profissionalmente.

Confrontados pela lógica de uma força de trabalho qualificada para exercer as funções da atividade portuária a fim de se manter no mercado de trabalho, obter maiores oportunidades de salário, e se adequar à multifunção dos postos de trabalho remanescentes, resta saber até que ponto os TPAs assumem ou incorporam uma nova postura de reivindicação por cursos que atendam as suas expectativas de habilitação para o trabalho portuário.

A próxima subseção buscará investigar o discurso oficial do OGMO de Paranaguá em relação às propostas das atividades de formação profissional, e verificar até que ponto a oferta dos cursos atende às demandas locais por maior qualificação profissional dos TPAs.

⁹³ Informações obtidas em: Jornal dos Bairros. **81 anos do Porto de Paranaguá: OGMO é o grande “RH” da operação portuária**, n. 400, p.15, 14 mar. 2016.

⁹⁴ Jornal dos Bairros. **81 anos do Porto de Paranaguá: OGMO é o grande “RH” da operação portuária**, n. 400, p.15, 14 mar. 2016.

⁹⁵ Jornal dos Bairros. **81 anos do Porto de Paranaguá: OGMO é o grande “RH” da operação portuária**, n. 400, p.15, 14 mar. 2016.

4.2.4 O discurso do OGMO de Paranaguá sobre os cursos do PREPOM

Conforme mencionado anteriormente, a Lei nº 8.630 de 1993 atribui ao OGMO a competência para qualificar profissionalmente o TPA e adequá-lo aos modernos processos de movimentação de carga e dos equipamentos logísticos portuários. Sendo assim, a finalidade fica a cargo do OGMO sobre a “formação profissional e treinamento multifuncional do trabalhador avulso” (BRASIL, 1993).

Anterior à Lei dos Portos, a prerrogativa da formação profissional dos trabalhadores portuários avulsos civis, embora de forma tímida e pouco abrangente, já era demandada pela DPC por meio da Capitania dos Portos, a qual tem a jurisprudência nas questões relativas ao âmbito portuário, como visto na seção anterior. Antes do OGMO assumir tal atribuição sobre a capacitação do TPA, já existia toda uma estrutura normativa do ensino profissional marítimo formalizada, e com o fundo próprio constituído para o custeio dos cursos de formação profissional correlatos aos portuários, o FDEPM.

A partir da função assumida do OGMO, de Órgão Conveniado (OC) do SEPM, coube ao mesmo a responsabilidade de ofertar cursos para promover a habilitação e a qualificação do trabalhador portuário avulso de Paranaguá.

É nesse contexto que em 1998 o OGMO de Paranaguá iniciou suas atividades formativas direcionadas para os TPAs da região, por meio da celebração do convênio com a DPC. A partir disso, foram estabelecidas as metas do ensino e as ações recomendadas, de modo a assegurar os conceitos e os modelos destinados a orientar o planejamento, gerenciamento e a aplicação dos cursos PREPOM (instrucionais, materiais e pedagógicas) para a qualificação dos TPAs (DPC, 2008).

Se antes, o ensino para portuários era pouco abrangente e restrito para os TPAs da localidade, sem grandes exigências de certificação extensivas para a habilitação ao trabalho, com a nova gestão da mão de obra do trabalho portuário avulso, a situação apontou para outra, completamente diversa da anteriormente adotada pelos TPAs no que diz respeito ao tipo de formação para e no trabalho portuário. Esta formação apoiada na “cultura portuária”, isto é, na aprendizagem empírica do ofício ensinada através da experiência e da prática da estivagem e desestivagem a bordo do navio, e na colaboração mútua entre os trabalhadores da capatazia em terra, paulatinamente está dando lugar para as certificações dos cursos. Ou seja, a qualificação tácita, enraizada na prática dos TPAs, vem sendo suprimida por um conjunto de competências requisitadas para os novos padrões produtivos dos novos métodos e técnicas de

manuseio e acondicionamento das cargas dos porões e conveses dos navios, e do investimento privado dos novos equipamentos logísticos tecnológicos no porto de Paranaguá.

Dentre as dificuldades encontradas inicialmente pelo OGMO de Paranaguá para a implantação dos cursos PREPOM, destaca-se o pré-requisito de educação formal para a realização das matrículas nos cursos. No entanto, a realidade encontrada no momento de implantação dos cursos mostrava que a maioria dos trabalhadores sequer tinha o grau mínimo de escolaridade exigido⁹⁶.

Visando as adequações necessárias dos TPAs para tais exigências do PREPOM, a primeira ação do OGMO, juntamente com o Sindicato dos Estivadores dos Portos de Paranaguá e Pontal do Paraná (SINDESTIVA)⁹⁷, foi a realização do convênio com o governo estadual para oportunizar acesso à Educação de Jovens e Adultos (EJA). Através dessas medidas educativas, do ano de 1998 até 2001 foram formados cerca de 400 trabalhadores nos cursos supletivos do ensino fundamental e médio ofertados pelo OGMO, possibilitando a adesão de um número maior de TPAs aos cursos do PREPOM (TRABALHADORES..., 2000, p. 5).

Os cursos supletivos dos Ensinos Fundamental e Médio oferecidos pelo OGMO/PR têm gerado grande interesse por muitos TPAs, que não tiveram a oportunidade de terminar seus estudos quando jovens. No ano passado, duas turmas já concluíram o ensino fundamental e o ensino médio ano passado, totalizando cerca de 100 trabalhadores beneficiados. Agora é a vez de novos alunos alcançarem a meta. A formatura do Ensino Fundamental será ainda este ano, já a do Ensino Médio será em fevereiro de 2002, quando outros 100 alunos verão seus sonhos se tornarem realidade. (OGMO-PR..., 2001, p. 8)

Ademais, segundo o depoimento da coordenação dos cursos junto ao OGMO da época, destacava-se que:

A demanda para estes cursos é grande devido ao interesse dos Trabalhadores Portuários Avulsos que buscam concluir seus estudos. Fazemos o possível para oportunizar vagas para todos os TPAs que nos procuram, afinal, o nosso objetivo é acabar com o analfabetismo. (OGMO-PR..., 2001, p. 8)

A primeira etapa da implantação dos cursos do PREPOM pelo OGMO/PR viabilizou, no primeiro momento, fornecer e ampliar o acesso para a conclusão da escolaridade básica, a fim de que os TPAs tivessem os requisitos exigidos para a realização das matrículas nos cursos, e ter as ferramentas necessárias (escrita e leitura) para a compreensão da parte teórica do ensino transmitido em sala de aula.

⁹⁶ Informações coletadas em pesquisa de campo no OGMO de Paranaguá, em dezembro de 2017.

⁹⁷ As aulas da modalidade de Ensino de Jovens e Adultos (EJA) para os TPAs foram realizadas no Centro de Treinamento Portuário (CTP), estrutura física construída e cedida pelo Sindicato dos Estivadores dos Portos de Paranaguá e Pontal do Paraná (SINDESTIVA) na época.

Em uma segunda etapa, o OGMO/PR promoveu vagas no Curso de Técnicas de Ensino (CTE), na modalidade Especiais, direcionadas aos TPAs interessados em se especializar na formação de professores/instrutores para ministrar os cursos do PREPOM. Foram ações que formaram TPAs/instrutores altamente especializados nas operações com equipamentos tecnológicos de movimentação de cargas, o que viabilizou um ensino-aprendizagem maior para os alunos-trabalhadores na prática dos seus estágios obrigatórios, realizados na operação dos equipamentos importados da Europa como os *MHCs* (guindastes móveis de grande produtividade), *portêineres*, *transtâineres* e outros importados de outras regiões, como *grabs*, pontes rolantes, empilhadeiras de pequeno, médio e grande porte, etc., do Porto de Paranaguá. Nesse contexto, o OGMO/PR promoveu intercâmbio dos TPAs/instrutores do PREPOM para o aprendizado nos equipamentos de ponta dos portos da Europa.

O sonho de ministrar cursos e poder passar adiante conhecimentos práticos e teóricos a seus colegas tornou-se realidade para o estivador instrutor dos cursos PREPOM. Há sete anos, quando começou a dar aulas nos treinamentos promovidos pelo OGMO/PR, ele vem colocando em prática seu antigo sonho: **“Desde o início da minha profissão, busquei me qualificar no trabalho com equipamentos portuários. Hoje, através desse aprofundamento tive a oportunidade de operar quase que a totalidade dos equipamentos existentes no porto e também de ministrar cursos [...] Agradeço a oportunidade que o OGMO me deu em poder conhecer a Áustria e poder enriquecer meus conhecimentos em relação à operação do guindaste móvel, um equipamento de grande importância no Porto de Paranaguá e que está, cada vez mais, sendo usado entre portos concorrentes”** (OGMO..., 2005, p. 4-5, grifos do instrutor).

Atendendo à necessidade de mão de obra especializada para operar os novos equipamentos de movimentação de cargas empregados por meio de investimentos da iniciativa privada no Porto de Paranaguá, observa-se, nesse contexto, que o OGMO/PR procurou atingir, nesse primeiro momento da implantação do PREPOM, os objetivos das demandas locais referentes aos novos processos produtivos do trabalho portuário.

Ademais, emergiu posteriormente a lógica de que a certificação profissional ofertada pelos cursos do PREPOM seria uma maneira do TPA se manter no mercado de trabalho, garantindo a oportunidade deste se habilitar nas funções das operações portuárias com equipamentos, e possivelmente obter ganhos salariais maiores. Houve, nesse sentido, uma crescente nas demandas por mais vagas nos cursos requisitadas pelos próprios TPAs, a fim de cumprir o itinerário formativo da lista de treinamento da classificação do PREPOM, sendo este a carga horária dos cursos da formação básica⁹⁸ (obrigatório para todos os TPAs que têm

⁹⁸ CBTP (Curso Básico do Trabalhador Portuário); CBAET (Curso Básico de Arrumação e Estivagem Técnica); CBCC (Curso Básico de Conferência de Carga); CBCS (Básico de Conserto de Carga); CBVP (Básico de Vigilância Portuária); e CBPTL (Básico de Pintura Naval e Limpeza de Porões e Tanques). (DPC, 2012, p.16).

a escolaridade mínima ou fundamental I); as cargas horárias dos cursos de aperfeiçoamento; os especiais (optativos); e principalmente os cursos expeditos, que habilitam para o exercício das atividades para operação de equipamentos de movimentação de *contêineres*⁹⁹, estes para os TPAs que têm o ensino médio completo.

De acordo com o relato de dois estivadores na faixa portuária de Paranaguá acerca da anuência dos cursos:

“Com os cursos eu aumento minhas oportunidades de trabalho e sempre que posso falo com meus colegas que se puderem também façam os cursos. Eu mesmo acredito que perdi muito tempo e poderia ter começado a fazer os cursos antes. Este é o meu primeiro curso de muitos que ainda vou fazer. Pretendo fazer cursos para Operação de Guincho, Pá-Carregadeira, Retroescavadeira, Ponte Rolante e outros” (G.P.S, estivador do Porto de Paranaguá). (O QUE..., 2005, p. 2)

Ademais,

“Este é um dos últimos cursos que faltavam para eu fazer. Já cursei motorista de automóveis leves. Pá-Carregadeira, Retroescavadeira, Ponte Rolante, Guincho e muitos outros. Apesar de já ter feito muitos cursos, ainda faltam alguns. Sou estivador há mais de 15 anos, mas somente através dos cursos foi possível aprender técnicas que eu ainda não sabia. Valeu a pena voltar pra sala de aula e aprender mais, porque quanto mais aprendemos mais a nossa vida profissional melhora. Nesse curso de operador de empilhadeira, por exemplo, trouxe muitos benefícios, porque amplia meus conhecimentos. Até chegar a esse curso, tivemos que passar pelos cursos básicos, para atender a uma exigência que vem diretamente do nosso dia-a-dia. Acredito que com os cursos, nosso mercado de trabalho é ampliado” (E.M., estivador do Porto de Paranaguá). (O QUE..., 2005, p. 2)

Através da chamada eletrônica, implantada em 2007, e a atual – a chamada *via web* – foi estabelecido um controle mais efetivo das listas¹⁰⁰ contidas no sistema das diversas funções exercidas pelo TPA. Ou seja, há várias listas específicas para as funções da operação portuária, a saber: de operador de guindaste *MHC*; de operador de *Transtâiner*; de operador de *Portâiner*; de operador de empilhadeira de pequeno porte; de operador de veículos leves; de operador de guindaste de bordo; entre outras. Sendo assim, existe um controle maior sobre a formação profissional e a habilitação do TPA, das diversas funções que exercem nas operações portuárias que são organizadas através das listas.

Destaca-se, sobretudo, que as exigências das certificações dos cursos para o trabalho portuário não se dão consensualmente, elas são compulsórias e impositivas através de um conjunto de ações fiscalizatórias e notificadoras. Dentre elas, destaca-se a Auditoria Fiscal do Trabalho do Paraná, constituída pelo Grupo Móvel da Fiscalização do Trabalho Portuário, da

⁹⁹ COP (Curso de Operação de *Portâiner*) e COT (Curso de Operação de *Transtâiner*).

¹⁰⁰ A lista diz respeito ao agrupamento dos TPAs certificados ou capacitados para exercer determinada função da operação portuária, de acordo com o critério dos cursos realizados, dividindo as listas entre funções que demandam maiores competências e conhecimentos para executar funções mais sofisticadas de excelência com equipamentos de ponta, e outras que demandam serviços básicos com as certificações apenas dos cursos básicos.

Delegacia Regional do Trabalho do Paraná (DRT/PR). Este Grupo fiscaliza todas as operações portuárias do Porto de Paranaguá no que diz respeito às competências (CNH-C, exames médicos ocupacionais) e certificações dos cursos, exigidas para o TPA operar um determinado equipamento do porto ou função, de acordo com a NR29 e outras. Estes fatores “impõem” ou “forçam” o TPA para que este se qualifique e se atualize constantemente para as funções portuárias.

Outro ponto diz respeito aos recursos provenientes do FDEPM para a realização dos cursos em Paranaguá. Estes são considerados insuficientes para atender a demanda necessária, pois a totalidade dos recursos recolhidos não é repassada integralmente.

Seguindo a tendência da falta de investimentos para a educação de qualidade no Brasil, o ensino para portuários também sofre o não-repasse devido, portanto, poucos cursos em Paranaguá são autorizados pela DPC. Ademais, “toda a verba destinada para cursos e treinamentos fica sob a responsabilidade da Marinha, através da Diretoria de Portos e Costas, gestora do Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo” (PAUL; FREDDO, 2009, p. 162-163).

Da mesma forma que Paul e Freddo (2009) pontuam que as verbas para o treinamento nem sempre são cedidas da forma como o OGMO de Santos expõe suas necessidades, o OGMO de Paranaguá também corrobora com a situação. “O processo é moroso e burocrático e é comum haver atrasos e o não repasse das mesmas” (PAUL; FREDDO, 2009, p. 163).

Outra questão diz respeito à lentidão do sistema para a atualização do material didático-pedagógico, as metodologias e técnicas de ensino dos cursos PREPOM, as quais não correspondem com a velocidade da evolução tecnológica dos equipamentos na logística portuária. Muitos conteúdos contidos nas apostilas do ensino não agregam para a formação do TPA, ou seja, são conteúdos que se repetem nas classificações dos cursos básicos e dos expeditos. Há uma morosidade e burocracia do sistema para atualizar o PREPOM.¹⁰¹

O PREPOM não consegue atingir seus objetivos de ensino por estar distante da realidade da demanda da logística portuária local. A qualificação ofertada não corresponde com a prática e realidade do trabalho portuário, e a falta dela suprime a integração do TPA nas listas das escalas das atividades mais complexas¹⁰², há lacunas.

¹⁰¹ Dados obtidos em pesquisa de campo no Porto de Paranaguá em maio de 2018.

¹⁰² <www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/ogmo-de-paranagua-e-condenado-por-nao-qualificar-portuario-para-escalacao-em-tarefas-mais-complexas?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticia-destaque%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_NGo1%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_>. Acesso em: 11 jun. 2018.

A Lei dos Portos preconizou todo um controle do TPA através da intermediação da gestão da mão de obra e da oferta da formação profissional e treinamento multifuncional, inserindo um novo agente patronal - o OGMO -, mas não transferiu totalmente o controle da gestão do ensino para os portuários, ficando a cargo da DPC, órgão vinculado à Marinha, e do Estado. Estas contradições e limitações expostas têm demonstrado gerar um campo de força e tensão entre os atores locais (Capitania dos Portos, OGMO/PR, Operadores Portuários, TPAs e Sindicatos Portuários) envolvidos com o processo da qualificação profissional do TPA do Porto de Paranaguá. Deste modo, concordamos com Fidalgo (1999), de que a implementação destas propostas de formação profissional estaria deixando de ser responsabilidade do Estado, para situar-se nas relações da negociação coletiva entre patronato e trabalhadores. É sem dúvida, um processo que “eleva a importância da formação da capacidade de trabalho, ela se torna ainda mais estratégica para o controle da mão-de-obra” (FIDALGO, 1999, p.21).

4.3 ALGUNS APONTAMENTOS SOBRE A ANÁLISE DOS DADOS PRIMÁRIOS DOS CURSOS PARA O TPA

Em relação à análise dos dados primários acessados durante a pesquisa referentes aos cursos ofertados para os TPAs do porto de Paranaguá, temos a elaboração das seguintes tabelas:

Tabela 8: Cursos PREPOM Anos 2009- 2016

ANO	Nº DE TURMAS
2009	126
2010	151
2011	115
2012	6
2013	3
2014	5
2015	0
2016	6
TOTAL	412
MÉDIA	52

FONTE: OGMO/Paranaguá (2017/2018) - Elaborado pela pesquisadora de acordo com dados obtidos

Podemos observar, de acordo com a tabela, que houve um decréscimo do quantitativo da oferta de turmas para os cursos do PREPOM a partir do ano de 2012. Esta questão está

relacionada diretamente ao contingenciamento de verbas do Fundo do Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo (FDEPM), que vem ocorrendo nestes últimos anos. Embora seja recolhido todos os meses o percentual de 2,5% do valor do Montante da Mão de Obra (MMO) auferido pelos trabalhadores portuários avulsos no aludido mês, através dos OGMOs e recolhido junto ao Governo Federal, esse valor não é repassado posteriormente na sua integralidade para a Superintendência do Ensino Profissional Marítimo (SEPM) para atender as demandas apontadas pelos OGMOs dos cursos necessários para a qualificação dos TPAs. Por conta disso, a iniciativa privada das operadoras portuárias do porto de Paranaguá acaba arcando com os custos financeiros de alguns cursos que demandam prioridade para a prontidão das operações portuárias através dos chamados EXTRAFDEPM contidos no PREPOM.

A seguir, a tabela da programação dos cursos ofertados para a qualificação dos TPAs atendendo as demandas das operações portuárias locais:

Tabela 9: Programação dos Cursos PREPOM Ofertados pelo OGMO/Paranaguá (2016)

CURSO/TURMA	PERÍODO		DIAS ÚTEIS	CHD	CHT	VAGAS
	INÍCIO	TÉRMINO				
COVLL01/16	10/10/16	31/10/16	15	4	10	10
CPDC/01/16	17/10/16	28/10/16	10	4	40	20
COVLI02/16	01/11/16	23/11/16	15	4	59	10
CPDC/02/16	14/11/16	28/11/16	10	4	40	20
COVLI03/16	14/11/16	05/12/16	15	4	59	10
CPDC/03/16	14/11/16	28/11/16	10	4	40	20
COVLI04/16	12/12/16	23/12/16	15	4	59	10
COVLI05/16	02/01/17	20/01/17	15	4	59	10
COVLI06/16	16/01/17	03/02/17	15	4	59	10

FONTE: OGMO/Paranaguá (2016)

Além disso, há as demandas apontadas pelo Ministério do Trabalho, a fim de atender as normas regulamentadoras da Segurança do Trabalho, como por exemplo a NR35, que trata da qualificação para o trabalho em altura. Estes cursos, como já mencionado na seção 4.2.1,

consistem dos chamados cursos de caráter de urgência, caracterizados pela necessidade e falta de mão de obra avulsa qualificada para operar determinados equipamentos ou para executar alguma inovação, uniformização ou padronização das funções das fainas da operação portuária e dos conteúdos do trabalho.

5 O NOVO MODELO DE GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO QUE CERTIFICA AS COMPETÊNCIAS DOS TPAS NA PERSPECTIVA DOS TRABALHADORES

Neste capítulo, trataremos da análise dos dados obtidos nas entrevistas que foram realizadas com os sujeitos participantes, interlocutores desta pesquisa. Tomaremos por objeto empírico a dimensão da qualificação para o trabalho da categoria dos trabalhadores portuários avulsos (TPA) na nova regulação da gestão da força de trabalho avulsa vigente na legislação portuária. Concordamos com a visão de Pierre Naville, por compreender que a qualificação não se delimita aos conteúdos do trabalho em si, embora estes sejam importantes. Mas a qualificação deve ser uma noção ampla, que compreende as relações sociais que os sujeitos fazem de si e de outrem. Ou seja, a maneira como os sujeitos se organizam, negociam, produzem suas relações sociais.

Partindo destes pressupostos teóricos, procuramos captar, a partir da apresentação das falas dos entrevistados, os significados que estes fazem das suas qualificações profissionais nas relações que estabelecem com o cotidiano do trabalho portuário. Verificamos que o paradigma do modelo de gestão da força de trabalho, que veio no bojo da legislação portuária de 1993, e da sua edição em 2013, acabou por condicionar uma nova lógica que certifica as competências dos TPAs, e padroniza o conteúdo do trabalho referente às operações portuárias. Como já exposto na Seção 1.1, elegemos duas categorias de TPAs do Porto de Paranaguá: a estiva e o bloco. Destas, entrevistamos um representante do sindicato da estiva (SINDESTIVA), um representante do sindicato do Bloco, dois instrutores/professores dos cursos do PREPOM, os quais também são estivadores registrados junto ao OGMO, e seis TPAs-alunos, sendo quatro estivadores e dois trabalhadores do Bloco. Além disso, também entrevistamos o coordenador dos cursos do PREPOM junto ao OGMO de Paranaguá.

Elaboramos um roteiro de entrevista semiestruturada (Protocolo de Entrevista - Anexo A) específico para cada parcela de trabalhadores. Em relação aos dirigentes sindicais, elaboramos um itinerário de perguntas que tivesse a ver com o papel do sindicato atual, e a visão deste, relativa à importância da qualificação profissional formal dos seus associados na nova regulação da gestão da força de trabalho, e quais estratégias de enfrentamento elaboram para sua manutenção no mercado de trabalho portuário. Para os instrutores dos cursos, as perguntas estão relacionadas às principais dificuldades encontradas por estes na aplicação do ensino portuário para os TPAs. Se a metodologia, material didático e os conteúdos dos cursos do PREPOM são adequados e apropriados para o TPA executar seu trabalho neste novo contexto produtivo, e como estes se refletem na aquisição de novos saberes, considerando que

estes trabalhadores trazem consigo suas qualificações tácitas da vivência própria do cotidiano do trabalho portuário. Para o coordenador dos cursos junto ao OGMO, procuramos selecionar questões relacionadas ao papel que cabe a esta entidade patronal na prática para qualificar o TPA, e investigar as principais dificuldades encontradas para a implantação, aplicabilidade e efetividade dos cursos junto aos TPAs. Sob a ótica de quem recebe esta qualificação e não de quem a oferta, elaboramos questões para os TPAs-alunos, a fim de desvelar qual é a importância das qualificações formais para estes trabalhadores e como estas, através dos cursos do PREPOM, resultam na sua prática profissional e no cotidiano das suas atividades portuárias.

Com a realização das entrevistas dos atores envolvidos foi possível expressar por meio destas, as diferentes visões que permeiam a questão que assumiu atualmente a qualificação do trabalhador portuário avulso, num contexto marcado por modificações profundas nas relações de trabalho, e principalmente nas mudanças dos conteúdos das operações portuárias, onde a competência certificada passa a ser um ponto central na discussão, pois é através desta que estas categorias de avulsos podem se manter no mercado de trabalho e obter ganhos salariais maiores. Não seria exagero dizer também que se trata da reelaboração desta qualificação feita pelo TPA, o qual se utiliza desta como meio de estratégia de permanência nas atividades do trabalho portuário, que cada vez mais são automatizadas e restringem os postos de trabalho, e que dependem cada vez menos de força de trabalho manual avulsa no processo de trabalho. A seguir, a caracterização dos entrevistados

Quadro 1: Caracterização dos trabalhadores portuários entrevistados

Código do entrevistado	Tempo de duração das entrevistas	Idade (anos)	Escolaridade	Atividade portuária	Tempo de atividade no porto (anos)	Situação junto ao OGMO de Paranaguá
TPAE01	61:02	59	Ensino Superior	Estivador	27	Registrado
TPAE02	29:58	50	Ensino Médio	Bloco Multifunção	26	Registrado
TPAE03	67:12	63	Ensino Médio	Estivador	34	Registrado
TPAE04	28:06	44	Ensino Médio	Bloco Multifunção	26	Registrado
TPAE05	43:35	54	Superior	Estivador	35	Registrado
TPAE06	30:59	56	Ensino Médio	Estivador	29	Registrado
TPAE07	58:08	64	Ensino Médio Incompleto	Estivador	35	Registrado
TPAE08	55:09	46	Ensino Médio	Estivador	27	Registrado
TPAE09	34:29	59	Ensino Médio	Estivador	26	Registrado
TPAE10	60:04	58	Superior	Coordenador	22	-
TPAE11	19:29	46	Ensino Médio	Bloco Multifunção	26	Registrado

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2018)

Como primeira etapa da análise das entrevistas, procuramos extrair os principais temas tratados pelos entrevistados, a saber: a) a estiva especializada; b) permanência no mercado de trabalho; c) trajetória profissional; d) certificação dos cursos; e) prática com os equipamentos dos navios; f) relação do OGMO como RH dos sindicatos dos TPAs; g) modernização dos equipamentos dos navios; h) redução de ternos/equipes do trabalho avulso; i) necessidade do TPA se qualificar; j) negociação coletiva do quantitativo de vagas para os cursos; k) a importância da qualificação prática/tácita; l) a diminuição de postos de trabalho; m) a carga horária dos cursos são insuficientes e o material didático defasado; n) o teor das disciplinas dos cursos não acompanham a evolução dos equipamentos no porto e nem o conteúdo da padronização das operações portuárias.

Dentre estes temas mencionados pelos entrevistados, elegemos quatro categorias de análise para esta pesquisa, sendo elas:

a) Importância da qualificação prática (tácita): o pressuposto dessa categoria de análise se refere à qualificação que os TPAs trazem consigo, o *métier* do TPA, que diz respeito aos conhecimentos prévios adquiridos no cotidiano do trabalho portuário, ou seja, com a relação que estes trabalhadores estabelecem com suas trajetórias profissionais e com os saberes mobilizados na prática das atividades portuárias no coletivo dos ternos/equipes. Esta categoria é importante para analisar os reflexos das qualificações formais dos cursos nos saberes dos TPAs, e o que disso resulta no cotidiano das suas atividades portuárias. Segundo o referencial teórico utilizado, é aquela qualificação tomada no conjunto das condições físicas e mentais que compõem a capacidade de trabalho (MACHADO, 1994). Embora a noção de competências incorpore o conjunto de condições físicas e mentais do trabalhador, conferindo maior subjetividade do trabalhador polivalente e multifuncional à lógica da produtividade, é necessário analisar quais são os requisitos de profissionalização que emergem neste cenário e qual de fato é o novo perfil do TPA.

b) A empregabilidade portuária: nesta categoria, o trabalhador passa a ser “responsável por sua inserção no mercado, mantendo suas competências atualizadas” (DELUIZ, 2011, p. 13). O conjunto de questões atribuídas a essa categoria diz respeito às capacidades profissionais e pessoais que os TPAs devem incorporar através da busca de níveis escolares elevados, formação profissional, comportamental e cognitiva, entre outras, para que atendam às exigências do mercado de trabalho e se tornem empregáveis e tenham valor profissional no mercado de trabalho.

c) Importância dos cursos do PREPOM para a qualificação do TPA: pressupõe que a duração da aprendizagem pode ser um critério de qualificação, a qual associa-se ao conteúdo do trabalho e da tecnologia. No sentido de Naville, a qualificação transpassa para um produto social, decorrendo da negociação capital-trabalho e de fatores intrínsecos que os sujeitos estabelecem nas suas relações cotidianas de trabalho, e que por sua vez influenciam na opinião e classificação que a sociedade, de uma maneira geral, faz sobre os trabalhadores e de si mesmos (TARTUCE, 2002). Deste modo, esta categoria de análise procurou, através da fala dos entrevistados, tratar das relações de trabalho que os influenciam e os levam a buscar pelos cursos do PREPOM, e qual a relação que decorre das negociações coletivas dos sindicatos com as demandas de qualificação dos seus associados trabalhadores, bem como a importância da qualificação dos cursos para o próprio TPA.

d) Caracterização do trabalho portuário na atual regulação da gestão da força de trabalho avulsa: pretendeu-se fornecer, a partir da fala dos entrevistados, um quadro geral da qualificação na nova regulação da força de trabalho avulsa, considerando as relações capital-trabalho, as quais são estabelecidas através de critérios normativos das competências certificadas para estes permanecerem no mercado de trabalho.

A seguir veremos como todas estas categorias de análise se traduzem e se manifestam na fala dos entrevistados.

5.1 IMPORTÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO PRÁTICA (TÁCITA)

Esta categoria de análise surge como um tema muito significativo para os TPAs acerca de suas qualificações tácitas, seus saberes, seu *métier* e das suas experiências, que se fazem no cotidiano do trabalho portuário. Esta questão foi mostrada em relação à operação de guindaste na função que o portalo executa, onde este trabalhador faz sinais de comunicação próprios da vivência da atividade portuária, para auxiliar os pontos cegos do operador de guindaste na movimentação das cargas desse equipamento. Embora façam os cursos do PREPOM de Sinalização para Movimentação de Cargas, segundo TPAE01 e TPAE05:

“Que é próprio dele, tem claro, inclusive para sinalização, os sinais de manobra de guindaste, muitos sinais, apesar dos cursos usarem sinais técnicos, os trabalhadores usam a bordo na realidade os sinais do dia-a-dia, que é próprio da prática operacional do dia-a-dia dos trabalhadores.” (TPAE01)

“Tem o operador do guindaste que depende de um trabalhador qualificado que faz um sinal para o guindasteiro, porque quando ele não está enxergando a carga ele depende desse profissional...[...] Esse trabalhador ele é qualificado, mas ele na prática mesmo, nos navios ele utiliza muito dos sinais que ele aprendeu no cotidiano, no dia-a-dia, e não no que é ensinado na teoria, muitos dos sinais para o guindasteiro o pessoal faz mesmo no dia-a-dia da prática.” (TPAE05)

Em relação às qualificações formais dos cursos em alguns casos, como exposto pelo TPA01, pouco se reflete nos saberes do cotidiano do trabalho dos TPAs, ainda a qualificação tácita está presente. “A aprendizagem se faz prática e no cotidiano do trabalho portuário e não na teórica, não nos simuladores! (TPAE01)

A prática operacional nos equipamentos e não nos simuladores dos cursos é central para os TPAs. Os TPAE01, TPAE03 e TPA04 dizem que a qualificação dos cursos muitas vezes não fornece a formação adequada para os TPAs operarem com segurança os equipamentos, e neste sentido a experiência profissional e/ou *o métier* falam mais alto.

Embora tenha havido a padronização dos conteúdos do trabalho em si, por conta da automação nos processos de trabalho portuário e dos novos métodos de manuseio das cargas, que refletem na uniformização de executar as funções e as fainas, ainda persistem em alguns momentos a maneira tradicional de estivar a carga. A fala de alguns entrevistados demonstrou que faz-se referências ao modo antigo de “estivar” a carga e “jorneá-la”, que permanecem no imaginário profissional dos TPAs com mais tempo de atividade portuária. Nestes antigos processos de estivar e jornear a carga, a empiria na aprendizagem era central.

O TPAE03, embora reconheça o valor do *métier* profissional, admite que as condições penosas da atividade profissional não eram das melhores, principalmente para a saúde de muitos de seus companheiros que iam para os navios e porões. Faz menção à última turma de TPAs que não passaram por esta fase, que entraram direto para o registro do OGMO, aprendendo antecipadamente o trabalho de estivagem nos cursos.

“Não, aprendia-se na prática, como a gente costumeiramente fala era na raça. Nós não tínhamos escolha ou você ia pro navio e fazia aquilo que o seu...observava o outro companheiro do lado fazendo e tinha que fazer o que o outro, de forma empírica... olhando o outro muitas vezes trabalhando errado... pessoas que não tinham conhecimento, eu mesmo não tinha o conhecimento de postura né, com a coluna e a gente ia pro tudo ou nada e muitas das vezes a gente via companheiro sair de maca do navio, do local de trabalho do porão com problemas de coluna, mas isso era vontade de ganhar dinheiro que a gente tinha, então a gente tinha que enfrentar aquela realidade ali dessa maneira, eu tenho até na época quando comecei a fazer, partindo já pro outro lado da pergunta, não sei mas talvez a senhora pergunte, mas eu já vou responde antecipando alguma pergunta que a senhora faça aí, mas eu quero dizer o seguinte: que no meu modo de entender, minha visão hoje já há muito tempo atrás eu falo isso daí, há mais de quinze anos que eu falo que antes bom foi aquela turma de Antonina que entrou, aquela turma de Antonina que entrou em 1996 se não me falha a memória, porque eles não conheciam um navio, eles não sabiam o que era uma lingada, eles não sabiam o que era um equipamento, certos equipamentos que nós temos a bordo que a gente chama né, por nomes marítimos que a gente conhece e eles foram aprender tudo antecipadamente, antes de ir pro trabalho. [...] nessa época havia alguns serviços que exigia muita força física, até hoje tem alguns serviços que exigem esforço físico. O trabalhador tem que ter um certo condicionamento físico muito forte senão ele não aguenta. Eu já conheci pessoas que desistiram né, então a gente teve que trabalhar um serviço de sacaria batido que a gente chama, uma movimentação de sacaria que ela vem em lingada e cada lingada

tem 33 fardos, e 33 sacas e a gente tem que desfazer aquela lingada ali pra poder depositar no porão do navio, então exige...algodão, farda de algodão cada um fica na média de 200kg, 202, 201, 198 essa faixa de 200kg pra você movimentar um fardo de algodão. É claro que é só a gente ergue ele em dois e a gente trabalha jorneando ela que a gente fala... jorneando é você movimentar com as pontas, então fica fácil, precisa de força é obvio, mas fica fácil de movimentar ela...a palavra certa não sei se é jorneando, mas a gente fala jorneando. Tem a madeira ela já passou a ser paletizadas, ela vem em fardo, cintadas né, hoje em dia ela tem umas cintas de plásticos muito forte, mas antigamente elas vinham com algumas, hoje em dia ainda vem, mas é muito difícil até porque ficou muito perigoso trabalhar com cinta de aço né, elas se rompem e aquele rompimento dela onde passava na pele se cortar é complicado, o trabalhador vai ter um problema de saúde até por causa da ferrugem pode dar tétano.” (TPAE03)

Em relação à antiga composição dos ternos, esta atualmente continua, e embora atualmente haja diminuição de funções e de homens nestas equipes de trabalho, a organização e divisão do trabalho tradicional da atividade portuária permanece.

“O terno funciona ainda da mesma maneira. Então a composição de um terno é: 1 contramestre geral que é o capataz pra cada terno que sai você vai ter... vamos supor que o navio tirou 4 ternos né, pra trabalhar no porão 1, 3, 5 e 7, então pra cada terno desse aqui sai 1 contramestre auxiliar que é o escotilha, então você tem 1 capataz e 4 contramestre pra cada terno desse aqui, agora.....agora aqui é terno porque o capataz ele vai estar em todos os ternos, ele que é o comandante dos 4 ternos né, então ele se reporta, o correto é ele se reportar pros contramestres auxiliares que é o segundo dele, ele passa a ser o segundo que é o contramestre auxiliar que é o escotilha, daí pra cada terno desse aqui dependendo do trabalho da faina que a gente fala... faina é o tipo de serviço que está sendo manipulado, a carga que está sendo manipulada e dependendo do tipo de serviço pode trabalhar com guincho de bordo, então sai menos, não sai é 2 guincheiros, não é escalado 2 guincheiros nesse terno que vai operar com 1 guincho de terra, mas se for necessário trabalhar com guincho de bordo você vai precisar de 2 guincheiros, aí a pergunta [...] porque 2 guincheiros se só vai trabalhar 1 guincheiro né,...?! acontece que nós temos usos e costumes e antigamente lá em mil novecentos e não vai muito longe não...distante...uns cinquenta anos atrás aproximadamente, talvez até mais, os navios eram navios que necessitavam ter e eram os guinchos, necessitavam... eram guinchos a vapor necessitavam de 2 guincheiros, 1 num bordo e outro no outro bordo que só movimentava-se o guincho dessa forma, um homem tinha que ficar num bordo do navio até o outro bordo, era uma distância de pelo menos 25 metros então era impossível um homem sozinho manipular os dois, o mesmo equipamento nessa distância, então saía 2 guincheiros que era a vapor né, então o guincheiro: ”óh tem que arriá”, esse é o sinal de arriá né, então ele abaixava, tem que levantar, sinalizava...aí tem que ter o portaló e o sinaleiro que também hoje nós chamamos de dois portalós nesse mesmo terno, então você veja, a composição do terno dependendo do tipo do trabalho você tem o contramestre auxiliar, você tem 2 guincheiros, você tem 2 portalós e depois você vai ter os homens de terno que é os que vão manipular realmente a carga.” (TPAE03)

Algo significativo na prática do TPA era relacionado à maneira destes certificarem a própria qualificação tácita dos trabalhadores que iriam ingressar no sindicato. Esta era apoiada pela empiria na aprendizagem da atividade portuária do trabalhador, segundo TP AE07.

“A pessoa fazia um teste no sindicato, teste e entrevista no sindicato e tinha que passar pela assembleia. Era dada uma assembleia e a gente ia na assembleia, e a assembleia referendava ou não. Tanto é verdade que na nossa indicação em 83 era trezentas pessoas e ficou duzentos e cinquenta e seis, quarenta e quatro não receberam o aval da categoria, ou porque não eram parentes direto do estivador ou

porque tinham problemas extra, problemas outros que a categoria não aceitou. O que acontecia normalmente, por isso eles faziam essa questão da entrevista e se a pessoa realmente tinha aptidão e se tinha parente na estiva e se tinha conhecidos na estiva. Porque na verdade quem se encarregava de ensinar o trabalhador era o próprio trabalhador que lá estava, então ele ensinava a bater uma sacaria, a estivar uma carga, que tudo isso daí envolve perigo na embarcação, a fazer uma peação, despeação, a trabalhar no guincho que não era tão moderno como é hoje, então isso realmente era feito pelo próprio trabalhador. As pessoas mais velhas ensinavam os recém-chegados.” (TPAE07)

Desde modo, a certificação da qualificação era realizada pelo próprio trabalhador que ali estava, era relacionada à qualificação do cotidiano do trabalho portuário. Embora já houvesse oferta de cursos de qualificação portuária pela Marinha, estes não eram centrais para qualificar o TPA nas suas atividades portuárias.

“Sim, exatamente quando nós entramos já em 83 já existia a DTM como também o Conselho Profissional Marítimo, mas era mais voltado pra cursos escritos, o curso de aptidão mesmo era feito a bordo do navio, através de pai para filho, de irmão pra irmão.” (TPAE07)

Como foi percebido nas falas dos entrevistados, a qualificação tácita é algo intrínseco ao TPA, por conta da própria especificidade da atividade que o trabalhador avulso realiza, é uma qualificação apoiada na experiência e no *métier* do cotidiano do trabalho portuário. É um conhecimento único que estas categorias avulsas trazem consigo e que, segundo os TP AE01, TP AE02, TP AE07, ainda são repassadas para os companheiros de trabalho na prática profissional. Embora a noção da certificação por competências tenha emergido como condicionante regulador da gestão da força de trabalho para estes TPAs realizarem suas atividades profissionais, como foi observado nas falas dos TP AE04, TP AE01, TP AE09 e TP AE11, o que dá a sensação do deslocamento da noção de qualificação para a noção de competências, segundo Tartuce (2002) e Ramos (2006), é que este deslocamento de noções pode ser incorporado na prática profissional, como observado nas falas dos entrevistados, pois estes sabem que hoje precisam seguir a padronização profissional das operações portuárias para executar suas funções, mas estas não eliminam as qualificações tácitas, que ainda permanecem válidas.

5.2 A EMPREGABILIDADE PORTUÁRIA

A lógica da empregabilidade portuária se insere na questão levantada pelo TP AE05, no que diz respeito à relação diretamente proporcional entre maior qualificação e maior chance de trabalho, que resulta no maior ganho salarial, maior produtividade

“Quanto maior a qualificação em operação dos equipamentos resulta diretamente em reação do seu ganho, melhoria do seu ganho, muda a qualidade da prestação de trabalho, porque daí ele deixa de ser um trabalhador apenas braçal, passa a ser um

trabalhador qualificado, e aqui no nosso meio quanto mais equipamentos você opera mais é seu ganho, e maior é a sua chance de trabalho, maior é a sua oferta de trabalho. Quem ficou só na mão de obra e não foi fazer os cursos, que tem gente que infelizmente, não tem, não adianta, não quer fazer, não gosta, nem dirige carro. Muita gente não foi buscar a qualificação, esses trabalhadores hoje, eu não digo que estão sofrendo, porque sempre têm trabalhos aqui, ainda têm trabalhos braçais, mas não tem o mesmo ganho, a mesma renda dos trabalhadores qualificados. Isso é evidente. Como eu disse, a qualificação do trabalhador traz uma melhoria de qualidade de trabalho, traz maior produção, traz mais renda para o trabalhador, mais rapidez para o porto, para os portos, para os navios, porque quanto maior a qualificação dos trabalhadores nos equipamentos, mais rápido o navio termina seu trabalho aqui e segue seu rumo. Vem outros navios. E o porto fica famoso internacionalmente como um porto que têm trabalhadores com capacidade. Porque o que a gente ouve aqui falar de Santos, Santos está muito longe de Paranaguá em relação à qualificação de trabalhadores. Só para você ter uma ideia, lá não têm trabalhadores que operem uma escavadeira hidráulica, no porão lá fazem com pá, com picareta, trabalham num fertilizante dentro do porão, agora imagine com esse calor os trabalhadores com picareta e pá manual dentro de um porão para puxar carga, porque lá não tem trabalhador que opere com escavadeira hidráulica. Alguns alegam lá, porque eu estive conversando com alguns, que não querem que entre esse tipo de equipamento lá porque lá eles têm milhares de trabalhadores que precisam de trabalho e esse equipamento vai tirar mão de obra, o que realmente vai. Mas a qualidade do trabalho que estão oferecendo lá é horrível. É horrível tanto para o trabalhador quanto para o proprietário do navio, o navio demora muito mais no porto, a qualidade de trabalho é ruim. Não dá nem pra pensar em um porão de adubo o nosso pessoal descendo com pá manual para puxar carga do porão do navio, não dá nem para imaginar isso, nosso pessoal é qualificado, opera equipamento.” (TPAE05)

A empregabilidade portuária, de acordo com a fala do TP AE03, resulta da responsabilização do TPA com a carga que o trabalhador está manuseando, e de uma maior qualificação e treinamento para este TPA fazer a diferença profissional no mercado de trabalho.

“[...] bom, o que estamos precisando é de qualificação para os equipamentos né, mais treinamento, mais responsabilidade para os TPAs, não é questão de crítica é um apontamento. Precisamos responsabilizar mais os trabalhadores não estamos mais com aquela filosofia de antigamente que eu não tenho navio, que eu não tenho carga, eu não tenho equipamento e o resto que se exploda, que se dane. Antigamente era assim, infelizmente eu tô falando de uma época que eu vivi e a gente não pode mais ter esse tipo de filosofia. Hoje o trabalhador tem que pensar que aquela carga é dele, que aquele navio é dele, que aquele equipamento é dele, porque é difícil... é difícil colocar um equipamento que custa 750 mil reais que é uma pá carregadeira, que é top de linha agora ou uma empilhadeira de grande porte que custa hum milhão e meio de reais ou um *portêiner* que custa 7 milhões de dólares e colocar na mão de uma pessoa que não é responsável, infelizmente nós temos que qualificar e qualificar bem. Teve pessoas que eu tenho visto aí, tô até fugindo um pouco da resposta, mas vou concluir aqui o seguinte: teve companheiros que a gente observava assim, que ele queria fazer somente pra manter mais uma lista porque eu quero ganhar dinheiro, mas não é assim que funciona, ele tem que ter aptidão, primeira coisa, como eu falei anteriormente, não adianta ter todos os cursos e de repente eu não sou nada, eu sou um mal meia-roda que a gente fala, um mal operador disso, um mal operador daquilo... ah, o equipamento que... ah, não me adaptei, então são situações que a gente tem que analisar bem. O trabalhador precisa passar por um treinamento forte com mais tempo, antes de passar pelo equipamento profissional lá na avaliação dele, ele tem que ter como já tem né, algumas companhias não sei, o próprio OGMO tá fazendo, não sei... passa por um exame psicológico, primeira coisa fazer essa avaliação... tem que ser feita essa avaliação,

não deixar porque é impossível você dar um curso, você explica pro aluno, você fala; oh, se houver erro só é do operador, o erro não é do equipamento! E de repente você termina de dar o curso pra ele de tarde, ele entra na lista e no mês seguinte ou no mesmo dia talvez... muitas das vezes que eu já vi... ele termina o curso à tarde, cinco horas da tarde, levam lá no OGMO, colocam ele na lista e a noite ele responde de automóvel e o cara menos de 100 metros ele vira o carro... toma!!! Então é um absurdo, não dá... o que que vai... ah, mas só vai punir! Ah, mas não é... não pode haver erro, o trabalhador tem que fazer a diferença, nós temos que fazer a diferença se não fizer a diferença fica complicado.” (TPAE03)

“É, o trabalhador que opera equipamento ganha um adicional pelo equipamento que ele opera, então mais meio homem, então a renda dele saltou, então muitos trabalhadores me exigiram que eu fosse na casa deles, como até hoje passo, eles estão com a família, me chamam do outro lado da rua e eu tenho que ir cumprimentar o pai, a mãe e a esposa, “ó, esse aqui é meu professor”. Então isso para mim foi maravilhoso, e eu fico muito triste hoje com, infelizmente, o rumo que a coisa tomou. Em meu trabalho a bordo eu participo de praticamente todas as listas a bordo, operação de todos os equipamentos como pá carregadeira, escavadeira hidráulica. Antigamente não eram esses equipamentos que nós operávamos a bordo, antes era a retroescavadeira e o trator de esteira que foram substituídos hoje no navio pela escavadeira hidráulica e pela pá carregadeira. Opero também guindaste de bordo, veículos, essas são em geral as máquinas que eu estou sempre operando. Então modificou a, modificou para melhor os equipamentos, agora a mão de obra foi se perdendo, não tem como, os sindicatos foram se adequando ao número de trabalhadores e tudo mais. Mas os equipamentos melhoraram. Hoje contêiner por exemplo que nós tínhamos uma dificuldade para colocar 60 contêineres em um período, com um guindasteiro bom, hoje lá na TCP com aqueles guindastes especializados 60 contêineres dá uma hora. A rapidez do processo, não é... Só que com isso veio a perda de pessoal nas equipes.” (TPAE05)

5.3 IMPORTÂNCIA DOS CURSOS DO PREPOM PARA A QUALIFICAÇÃO DO TPA

Segundo a fala do TPAE10 e do TPAE07, os cursos do PREPOM já eram fornecidos na década de 1970 e 1980, mas não tinham a dimensão que assumem hoje na regulação da gestão da força de trabalho avulsa.

“Sim, exatamente eles faziam o curso, a gente fazia o curso de mestría, mas era mais curso escrito, mais curso teórico. Era voltado principalmente pra arrumadores e estivadores O sindicato sempre deu estrutura de informação, isso é uma coisa natural do sindicato. O sindicato sempre fez essa mediação de explicar para o trabalhador a questão não só dentro da faixa portuária, mas como fora.” (TPAE07)

Segundo a fala do TPAE07, é possível perceber o papel central do sindicato portuário como agente formador dos TPAs. A partir da regulação da gestão da força de trabalho e do OGMO em Paranaguá, o ensino da Marinha passou a ser um ponto significativo para certificar o TPA na execução das funções portuárias.

“Bom, os cursos do PREPOM são anteriores ao OGMO ainda, né? Bem anteriores, existem cursos do PREPOM desde os anos 70 na verdade. A partir da criação do OGMO com a nº8630 e depois com a nº12.815 mais agora, a partir de 2012 os cursos continuaram e os convênios continuaram sendo firmados entre o OGMO e o Departamento de Portos e Costas da Marinha do Brasil.” (TPAE10)

Além disso,

“Via OGMO a partir de 1998, quando o OGMO na verdade organizou o seu departamento de cursos. A partir de 1998 o OGMO começou diretamente a interferir em relação a essa questão do curso, até porque a nº 8630 determinava que o OGMO era responsável e é responsável através da 12.815 pela formação do trabalhador avulso, pela formação da mão de obra. Então, a partir de 1998, com a criação do departamento de cursos do OGMO, de formação do trabalhador o OGMO passou a interferir diretamente nessa formação. No período anterior, na verdade estava... diretamente afeta a Marinha do Brasil, através da OAE que é o órgão executor e que é a Capitania dos Portos.” (TPAE10)

A padronização profissional e técnica das operações portuárias foi um dos fatores para que os TPAs buscassem a certificação profissional dos cursos, e além disso, para este trabalhador ter progressão profissional, teria que realizar diversos cursos, como descrito pelo TPAE03.

“Sim, são por módulos. Ele tem que fazer o curso Básico de Arrumação e Estivagem Técnica que a gente chama de CBAET, curso Básico do Trabalhador Portuário e Carga Perigosa e tem mais um que é Peação e Despeação de Carga se não me falha a memória. Esses quatro tem que ter pra ele poder fazer outros cursos que ele queira. Tem esse módulo, inclusive ele é básico. O trabalhador portuário avulso não pode fazer, ele não pode seguir e fazer outros cursos se ele não tiver o básico que é o Carga Perigosa.” (TPAE03)

“Não, esse daí é o seguinte, esse daí é o curso básico de Arrumação e Estivagem Técnico, esse daí é o básico... daí esse daí vamos supor que num determinado momento esse aluno que tem faculdade, que tem curso universitário ou que tenha o 2º grau que já é uma pessoa esclarecida que já sabe escrever e ler né, ele vai querer fazer o curso de guincheiro, qual é o requisito pra ele fazer esse curso de guincheiro? Ele tem que ter os quatro cursos que eu falei básicos pra poder fazer o curso de guincheiro ou ele quer fazer o curso de cavalo mecânico, ele tem que ter esses quatro cursos básicos pra poder fazer o curso de cavalo mecânico ou ele quer fazer o curso de pá carregadeira... qualquer curso que ele queira fazer posterior inclusive de capataz, ele tem que ter esses cursos básicos. Pra poder prosseguir daí ele tem que ter escolaridade, esse que eu fiz...que eu fiz passar porque eu recebi ordens, porque ele não é alfabetizado ele para aí, ali para a vida profissional dele.” (TPAE01)

“Os cursos do Ensino Profissional Marítimo pra profissão minha de estivador, eu me qualifiquei em todos eles, o que eu queria porque aí é uma questão de aptidão e aptidão você não impõe, aptidão é uma coisa bem empírica né, é de cada um. Não adianta dizer eu sou guincheiro, eu sou operador de máquina de pá carregadeira, eu sou operador de empilhadeira de pequeno porte, eu sou operador de empilhadeira de grande porte, eu sou operador de retro, eu sou operador de ponte, não adianta dizer que sou tudo, mas na verdade eu não sou nada, então você tem que se qualificar, você tem que se qualificar e ficar com um equipamento, por exemplo; eu gosto de trabalhar com empilhadeira de pequeno porte, eu fico contente, eu fico feliz, satisfeito em tá trabalhando nesse ramo quando eu estou com aquele equipamento, principalmente quando estou em campi, quando trabalhava com bobina eu ficava feliz da vida quando estava escalado pra aquele trabalho, agora, pá carregadeira sei operar, mas eu odeio entrar numa pá carregadeira porque pra eu trabalhar num navio com pá carregadeira eu tenho que ir a bordo com o meu EPI. O EPI é meu sapato né, o sapato com o certificado de aprovação do Ministério do Trabalho que o OGMO fornece e eu tenho que ir de calça ou bermuda e capacete, mas quando estou descendo o porão pra eu entrar, descendo o porão pra eu me locomover até a máquina, eu tenho que pisar em pilhas de adubo, um monte de adubo e aquilo ali entra no pé e você fica desde às 7:00 horas da manhã num calor desse ou mesmo no inverno, puxa vida! Com o pé sujo que incomoda, suado, meu Deus, olha! Então, eu não me... nunca me adaptei, não gostava de trabalhar com pá carregadeira a bordo, a empilhadeira não, a empilhadeira você trabalha diferenciado né?” (TPAE03)

“Era assim, por boa vontade dos instrutores da época, não havia material didático, a prática era feita com o pessoal que já tinha prática naquelas funções, por exemplo, operador de cavalo mecânico, que são esses caminhões que embarcam no navio *roll on roll off*, chamava-se uma pessoa que era caminhoneiro, que tinha prática com caminhão. O meu curso de pá carregadeira, foi dado por um rapaz do porto que operava a pá carregadeira. E não era de bordo, não era ligado à nossa área de navio, ele tinha experiência em armazém, então o curso era mais ou menos assim antigamente. Depois a gente entrou lá, fizemos filmagens, apostilas, filmagens dentro do porão, partimos para um material mais específico da nossa área, ficou melhor para o pessoal.” (TPAE05)

A fala do TPAE05 expressa uma certa positividade do OGMO em assumir os cursos que eram ofertados pela Marinha via Capitania dos Portos da região.

“A lei nº 8630, que veio na época em 1993, e o OGMO que foi implantado aqui em 1995. Eu achei muitos pontos positivos sabe, por que antigamente os cursos eram fornecidos, ministrados pela marinha, e eu lembro que eu fiz alguns cursos com aquela marinha, como aluno, claro, eu não era instrutor na época, fiz cursos de capacitação. Os cursos até tinha um pessoal com uma certa capacidade, mas era pessoal da marinha, não tinham prática com equipamentos de navio, eles tinha lá a teoria deles, e tinham outros problemas, as listas dos alunos, dos supostos alunos eram elaboradas pelos sindicatos, os sindicatos mandavam para as capitania as listas dos alunos que se candidatavam aos cursos, o que acontecia, aquele trabalhador que tinha problemas políticos no seu sindicato não conseguia fazer curso nenhum porque a diretoria não colocava ele no curso. Com a implantação do OGMO em 1995, isso acabou, por que aí os trabalhadores foram diretos se inscrever nos cursos com o OGMO, e o OGMO começou a oferecer vários cursos, pela capitania eram poucos.” (TPAE05)

No entanto, embora o OGMO assumisse os cursos de qualificação profissional dos TPAs, as condições didáticas dos materiais das apostilas dos cursos, de acordo com os depoimentos dos TPAs, não eram suficientes. “Das apostilas sim, sim... estão desatualizadas, elas precisam de uma reformulação” (TPAE03).

“O trabalhador tem que ter qualificação para um treinamento no equipamento, prática operacional, do equipamento, não simulador. [...]. Prejudica na qualificação... ele pode se matar e ele pode matar alguém, porque é tudo equipamento pesado, trabalha com pessoas perto, trabalhadores em volta... área de risco... então a mensagem que eu poderia te dar é essa, que eu lamento muito, fico feliz de ter participado dessa época boa de qualificação junto ao OGMO, e que lamento muito que hoje os cursos tenham sido passados para terceiros que não valorizam, não priorizam um bom treinamento. Lamento muito mesmo, fico muito triste, porque eu sempre gostei muito de dar aula, eu não sabia que tinha essa facilidade, esse dom de passar para as pessoas um conhecimento assim, e depois eu fui vendo que ‘poxa, mas é bacana mesmo passar esse conhecimento para as pessoas.’ Trabalhadores vêm depois, começa a melhorar a renda dele, muitos trabalhadores me levaram para suas casas, para tomar um café com a família, chego lá, me apresentou para a esposa, para a mãe, para o pai e diz: ‘Ó, esse aqui é o professor lá que me ensinou a operar o equipamento tal.’ Então ele ganhava antes 1500 reais, 2000 por mês, hoje ele ganha seis, cinco, sete, porque ele teve mais acesso a mais trabalho e trabalho de qualidade que paga mais, os operadores ganham um homem e meio, não sei se a senhora sabe, o trabalhador comum ganha uma cota de um homem... um adicional, né? [...] Só que ficava estranho no caso do conferente, que os conferentes começaram a reclamar que curso para conferente tinha que ser dado por um conferente, que depois realmente o OGMO colocou um conferente para dar cursos na área de conferência, mas muito dos cursos que atuam

na estiva mesmo passaram pela mão da gente: pá carregadeira, sinalização, muitos do pessoal do bloco fizeram, plano de carga de *full container*. [...] É, todos os trabalhadores que vieram fazer multifunção fizeram, principalmente pessoal de arrumador, pessoal do Bloco fizeram, porque no trabalho de peação e despeação de contêiner é interessante que o trabalhador saiba ler o plano de carga do *full contêiner*, para ele saber o que fazer.” (TPAE05)

Algo que nos chamou a atenção, e é muito significativo para os instrutores dos cursos, os quais também são estivadores, é a autonomia que estes têm de produzir matérias didáticas de acordo com a necessidade da prática dos alunos-TPAs. Como muitos TPAs fazem os cursos básicos e os cursos de atualização, muito conteúdo se repete ou estão defasados no material didático fornecido pela DPC, e isto acaba não acompanhando a evolução dos processos das operações portuárias, dos quais estes TPAs necessitam aprender os protocolos profissionais da função.

“[...] renovar... tem que renovar... tem que renovar... tem muita coisa obsoleta, tem coisas informando de forma repetitiva, ela tá repetitiva tanto no curso Básico do Trabalhador Portuário o CBTP, curso Básico de Arrumação e Estivagem Técnica o CBAET, curso de Peação e Despeação de Carga e outros cursos, tem também, às vezes está até nos cursos monotécnicos, as mesmas matérias que estão nos cursos básicos que tá lá, então tá muito repetitiva, nós temos que jogar mais assuntos em cima forte né, assuntos de relevância com a realidade do trabalhador de hoje, com a realidade de hoje.” (TPAE03)

“Minha trajetória junto à instrutoria do OGMO começou perto de 25 anos atrás quando eu vi a necessidade de fazer apostilas da prática operacional que o OGMO tinha deficiências. Comecei na época com a doutora Beatriz que coordenava os cursos, enviando para ela uma apostila que eu fiz de guindaste de bordo. Na época ela gostou muito, inclusive dei muitos termos de Inglês que o pessoal precisava para traduzir os comandos desses aparelhos. É, eu via que o material que o OGMO tinha na época era um material muito ruim, muito deficiente de informações, e eu como já tinha a prática do equipamento de guindastes de todo tipo de guindaste de bordo, e eu por ter um pouco de Inglês... Então eu vi que aqui muitos guindasteiros nossos tinham dificuldade de acessar os equipamentos de guindaste pela falta de um Inglês nos cursinhos internos aqui do OGMO, e os equipamentos nossos todos tinham as nomenclaturas em Inglês... Não, as nomenclaturas mesmo do aparelho, todos os comandos dos aparelhos de bordo vêm em Inglês. E antes nós tínhamos guindastes assim mais complexos do que os que nós temos hoje. E todas as nomenclaturas eram em Inglês, então nosso pessoal subia no guindaste e eu vi a dificuldade que eles tinham para mexer nos comandos. Muitas vezes eu subia para ajudar, conversar, ensinar. Pensando nisso então eu fiz uma apostila de guindaste, de todos os guindastes de navios que vinham aqui, os diversos tipos de guindaste, com todas as nomenclaturas, as formas de operação, as formas mais fáceis, os problemas que aconteciam, como eu poderia ver uma solução para aqueles problemas, quais eram as causas. Inexistia, então eu mandei para a doutora Beatriz na época essa apostila sem cobrar nada para o OGMO como todo trabalho de didática que eu faço para o OGMO, eu nunca cobrei nada, já fiz várias apostilas para o OGMO. E aí a doutora Beatriz gostou muito, só que ela percebeu a dificuldade para ter instrutores na época para dar aquela apostila para os alunos, e aí ela me convidou para dar aula no OGMO, e então eu aceitei, isso há mais ou menos 25, 26 anos, e desde então eu venho ajudando. [...] E aí eu fui fazendo outras apostilas, porque a gente estava vendo a necessidade de material específico, e aí fiz várias apostilas para o OGMO. A marinha fornece uma apostila, mas não é suficiente. Uma apostila muito sem atualização, muito mal elaborada. Aí eu fiz vários trabalhos para o OGMO, sempre assim bônus nenhum, de boa vontade mesmo. Fiz a apostila de sinalização, de pá

carregadeira de escavadeira hidráulica, correias automáticas do *ship loader*.” (TPAE05)

“Eu mesmo produzi, eu mesmo confeccionei, eu pintei... eu senti a necessidade de inserir isso na sala de aula pra facilitar a compreensão de muitos companheiros... de muitos companheiros, é porque muitos não sabiam, pessoas que entrou mesmo na minha época e antes até quando eu entrei, pessoas que não sabiam fazer o plano de carga, de contêiner no navio No material didático faltou acrescentar o seguinte, só pra complementar nós ficamos em três meses pra refazer pelo menos duas apostilas.” (TPAE01)

Percebe-se na fala dos TP AE01, TP AE03 E TP AE05 que, embora haja uma diretriz didática do material, esta é insuficiente, e não seria exagero dizer que estes estivadores, na condição de instrutores, reelaboram esse material, de acordo com a necessidade de suas categorias de TPA.

Outra questão pertinente nas atividades portuárias diz respeito ao conceito de multifunção no porto de Paranaguá.

“Multifunção na verdade surgiu quando alguns sindicatos, devido às inovações tecnológicas, deixaram de ter mercado de trabalho, por exemplo: consertador, sindicato do Bloco que através das inovações tecnológicas ficaram basicamente parados, ou com pouco serviço, pouca demanda de serviço e ao mesmo tempo os sindicatos em que tinha uma demanda de serviço maior e conforme a aposentadoria de alguns associados, morte, enfim, essa mão de obra acabou diminuindo, e a demanda continua a mesma e havia a necessidade de você complementar os quadros desses sindicatos detentores desse serviço, desse trabalho, dessa demanda de mão de obra.” (TPAE10)

E ainda,

“Multifunção são vários cursos que foram dados para outros sindicatos dentro do campo de atuação de um sindicato, por exemplo, o Bloco fez uns cursos que eram destinados apenas à estivadores, e passou também a se qualificar para algumas funções de estivadores, de conferente.” (TPAE05)

A oferta de cursos para a multifunção mostra que este foi um ponto central para qualificar as categorias dos trabalhadores do Bloco.

“Para aproveitar o próprio sindicato dos avulsos foi criado o conceito de multifunção, ou seja, um sindicato que não exercia outrora uma faina ou uma função dentro do trabalho avulso começou a exercer através da demanda de um outro sindicato que tinha necessidade dessa mão de obra. Isso começou a ser feito através de cursos, cursos já formadores de mão de obra, não foi criado nenhum curso específico para a multifunção. Os cursos formadores do PREPOM são os mesmos, e simplesmente são direcionados àquelas funções necessárias e que tem demanda.” (TPAE10)

Através das falas dos TP AE10, TP AE11, TP AE04 e TP AE02, foi possível ver que uma das principais motivações para a categoria do Bloco, bem como para as demais categorias buscarem a qualificação dos cursos de multifunção do PREPOM, se dá pela condição de que seus ofícios de origem perderam postos de trabalho, se tornaram obsoletos

nessa nova regulação da gestão da força de trabalho avulsa, e neste sentido se tornaram força de trabalho supletiva no suprimento de algumas fainas em que falta pessoal para trabalhar. Estas fainas são cedidas para o sindicato do Bloco e demais sindicatos interessados, que queiram se habilitar nas mesmas. Geralmente essas fainas cedidas são negociadas e convencionadas entre os próprios sindicatos dos trabalhadores. A exemplo disso, tanto a SINDESTIVA como o Sindicato dos Arrumadores cedem suas fainas para o Sindicato do Bloco fazer a multifunção. A estiva, que faz a maior parte do serviço em bordo, tem sua capacidade de trabalho garantida por conta de que 75% das operações portuárias realizadas no porto de Paranaguá são realizadas a bordo dos navios, seja nos porões ou nos conveses.

Em relação à categoria dos trabalhadores arrumadores, da capatazia, a maior parte de suas funções na atividade portuária se dá pela operação de equipamentos de terra, como os *porteinêres*. Estes TPAs da capatazia e os estivadores são constituídos por trabalhadores altamente especializados na operação de equipamentos. Muitos destes TPAs possuem os cursos que constam na grade do PREPOM, os chamados Cursos Expeditos e Cursos de Atualização, que antes eram equivalentes aos monotécnicos, ofertados pela Marinha no final da década de 1970 e 1980. Com a certificação da qualificação destes cursos, os TPAs estão autenticados para responder às listas do rodizio destas funções, as chamadas listas especializadas. Uma das motivações para estes trabalhadores se especializarem nos equipamentos se deu por conta da negociação coletiva entre os sindicatos da estiva, arrumadores e SINDOP, para aumentar a cota de quem opera estes equipamentos. **“Na última convenção foi negociado uma cota e meia [...], o TPA que opera equipamentos de grande porte vai ter um ganho no salário de um homem e meio a mais, e vai ser escalado nas listas especializadas da escala do OGM0”** (TPAE06, grifos da autora).

A fala do TPAE10 mostra que a multifunção se deu por conta da falta de mão de obra para algumas fainas de sacaria, consideradas como serviços braçais, onde falta pessoal da estiva e capatazia para supri-las.

“No porto de Paranaguá aconteceu exatamente assim. Especificamente aqui nós temos uma demanda na estiva, no sindicato da estiva, um serviço mais braçal, no trabalho de sacaria, no trabalho de recheio de conexo, no sindicato dos arrumadores, também no trabalho braçal, na descarga e nas fainas do silão do corredor de exportação, nos serviços de armazéns, e alguns serviços especializados na operação de equipamentos, como é por exemplo o motorista de veículos leves e no sindicato dos vigias existe também uma falta. Então o sindicato dos consertadores, o sindicato do Bloco começaram a exercer essas funções após terem acesso aos cursos formadores, e necessários para o exercício dessas funções, por conta de uma demanda, e por conta que esses sindicatos, tanto do Bloco como dos consertadores tinham mão de obra ociosa.” (TPAE10)

De acordo com esta questão, o TPA08 afirmou que “é acertado entre os próprios sindicatos. Nós concedemos essas vagas para a multifunção”. Além do mais,

“[...] os sindicatos procuram localizar as necessidades juntos, sindicatos, quando a gente fala de sindicatos a gente fala: sindicato obreiro, e sindicato tomador da mão de obra, sindicato patronal, ou seja, sindicatos dos portuários do SINDOP e os sindicatos dos avulsos: estiva, bloco, arrumadores, conferentes [...] procuram identificar aquelas funções e fainas em que existe uma demanda de mão de obra e verificar aquele sindicato que tem mão de obra ociosa, e através de acordo coletivo, convenção coletiva de trabalho, chama de convenção coletiva de multifunção, determinam quais as funções, quais as fainas que existe essa demanda de mão de obra e como vai ser efetuado o pagamento, e a composição das equipes, então é feito através de convenção coletiva firmada, entre os sindicatos dos operadores portuários, o sindicato patronal e os sindicatos dos obreiros, na verdade os avulsos.” (TPA10)

No entanto, percebe-se uma dificuldade em relação às verbas que não são repassadas na sua integralidade, o que afeta a oferta de cursos para a qualificação do TPA. A fala do TPAE10 expressa esta preocupação em relação a esta questão.

“Na verdade, a parte dessa demanda, dessa necessidade que a gente tem em relação a formação do pessoal, infelizmente, a iniciativa privada, através dos operadores portuários, tem tentado solucionar através de cursos próprios dos operadores portuários e do OGMO. Então, principalmente os operadores portuários tem tentado de todas as formas minimizar esse impacto da falta de verba para a educação profissional, através da iniciativa privada do operador portuário do sindicato dos operadores portuários. [...] São extra-fundo, são cursos que estão no PREPOM, já foram programados, mas por questão de falta de verba não seriam realizados. Então a gente através de um fundo extra, ou seja, não do governo federal a gente procura executar aqueles cursos que no entendimento das partes, ou seja, dos sindicatos, do SINDOP, são mais urgentes e necessitam realmente de serem executados naquele ano. Então esses cursos são realizados, mesmo assim, mesmo através desse esforço da iniciativa privada e muitas vezes dos sindicatos também, nós passamos por uma dificuldade bastante grande, por que na realidade a gente consegue atender partes, apenas, dessa demanda.” (TPAE10)

Além disso,

“Então o PREPOM acaba de certa maneira regulando o trabalho portuário, as listas, as fainas a qualificação do trabalhador... a qualificação do trabalhador é feita através dos cursos do PREPOM, isso é uma coisa já estabelecida, não existe outra forma. Então assim, tudo aquilo que eu não consegui fazer através do PREPOM, simplesmente ele não consegue fazer, por isso existe esse esforço, mesmo quando falta mão de obra, falta verba para a gente fazer esse tipo de trabalho, a gente procura complementar através dos cursos extra-fundo, ou seja, aqueles cursos que não são... que a verba não sai através do governo federal, isso seja complementado pelo operador portuário para que consiga fazer com que o trabalhador tenha acesso a essa especialização, senão a gente estaria em uma situação muito mais dramática hoje.” (TPAE10)

5.4 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO PORTUÁRIO NA ATUAL REGULAÇÃO DA GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO AVULSA

Nesta categoria de análise trataremos, a partir da fala dos entrevistados, como se caracteriza atualmente a força de trabalho avulsa no contexto de regulação da gestão patronal da sua força de trabalho no porto de Paranaguá. Como já exposto, anteriormente à legislação portuária de 1993 os sindicatos dos trabalhadores avulsos eram autônomos na intermediação da sua força de trabalho. Segundo TPAE07, o sindicato dos trabalhadores avulsos de Paranaguá tem uma história particular na cidade.

“É um sindicato que foi formado em 1903 ali na rua da praia, ali onde tem aquela lançinha na famosa praça do guincho, né. O sindicato originalmente foi formado por ex-escravos, portugueses e desempregados da época, e nós tivemos aqui a visita de três ou quatro companheiros que vieram do Pernambuco na época. Se fundou uma associação ali, e é claro que a dificuldade foi imensa, e eu sempre li e me inteirei dessas questões assim da formação do sindicato de Paranaguá, e ela tinha mais, porque ela sofria essas consequências e veio a sofrer na década de vinte e depois dos regimes que incomodaram o país, porque na essência os mandatários, os que comandavam a estiva tanto de Paranaguá como em Santos e Rio de Janeiro era pessoal do Partido Comunista, do PCB, e esse pessoal realmente era perseguido, como sempre foram ... sossegou mais posterior a 1986, que deu uma sossegada. [...] hoje está mais liberal, apesar de que cada dirigente, ele conduz de uma maneira.” (TPAE07)

Pode-se perceber, através da fala do TPAE07, que existia uma concepção operária na formação do sindicalismo portuário de Paranaguá, mas a partir da modernização portuária e das novas tecnologias outra lógica emerge.

“Na verdade, o que teve foram adequações. A questão da modernização é inegável, ninguém consegue frear a modernidade. O navio que antes demorava dez, quinze dias pra carregar, hoje carrega em dez horas, e uma carga que antes se manuseava que era carga batida a mesma quantidade você carrega no contêiner hoje sem ninguém colocar a mão, então essa foi a falta de visão do trabalhador ... então é claro com restrição de postos de trabalho, só que o trabalhador deveria sair na frente e tirar vantagem da questão legal, como da questão da lei. Como que eu traduzo isso? Se adequando à questão da lei.” (TPAE07)

Em relação à questão dos impactos e mudanças trazidos pela lei da modernização dos portos no sindicalismo portuário avulso, o TPAE07 afirma o seguinte:

“Olha, na minha concepção foi uma pena para o trabalhador em si, tanto na mudança da lei 8.630/93 e o PL 008/91, que foi a origem da lei, como agora recentemente, a mudança sempre é um trauma, por mais que seja boa ou ruim, é uma novidade, a pessoa não está, eu acredito piamente, porque o trabalhador deixou de aproveitar a oportunidade da mudança da lei, isso foi um grande erro. Na verdade, o que a lei tirou, ela tirou... ela não tirou o monopólio do trabalhador, ela regulou o mercado de trabalho, e o trabalhador não soube se adequar a essa modernização no meu entender, e se o trabalhador tivesse tirado proveito, tanto na questão da faixa portuária, como na questão administrativa com a mudança gerencial, dois sindicatos teriam levado muito mais proveito, nós não estaríamos passando o que estamos passando hoje, que é uma redução drástica no mercado de trabalho, que é a vinculação do trabalhador, que a mudança que a lei realmente trouxe, essa novidade

que é a mudança de ser avulso pra ser vinculado, pra ser celetista, esse é um grande trauma que vem com o trabalhador, e ele só tá sofrendo isso porque ele não soube tirar proveito disso.” (TPAE07)

Segundo a fala do TPAE07, a questão da adequação do sindicalismo portuário avulso é central. Em relação à atual regulação da gestão da força do trabalho avulso, embora não seja objetivo aqui tratar de todos os interstícios da questão avulso versus vinculado (ver nota de rodapé n°50), o fato é que esta questão também se mostrou central na fala deste entrevistado. No entanto, ele fala em adequações da categoria dos avulsos à modernização, e isto incide, sem dúvida, de forma abrangente na modernização das relações de trabalho (regulação do salário, qualificação do TPA, capacidade de negociação coletiva, estratégias coletivas), em relação à qual o trabalhador deveria ter tirado proveito da situação.

O fato é que atualmente se percebe um movimento contrastante na regulação da força de trabalho avulsa. Se antes o sindicalismo portuário avulso, de maneira geral, era desfavorável ao TPA vinculado, hoje os próprios sindicatos negociam o quantitativo de vagas para os Terminais Privativos. É uma nova realidade para o trabalho avulso, pois a vinculação tornou-se um meio do próprio TPA não perder espaço no mercado de trabalho e obter um ganho salarial maior. Mas esta vinculação tem uma especificidade. Ela só tem vantagem para aqueles TPAs que possuem um alto nível de especialização na operação de equipamentos, obtido através da certificação da qualificação dos cursos do PREPOM; para os TPAs semiqualeificados, é interessante permanecer respondendo como avulso no OGMO. O que possibilita o TPA ser vinculado nos Terminais Privativos é a maior especialização profissional. Esta seria o requisito para este TPA se candidatar à vaga ofertada pela empresa privada das operadoras portuárias. A associação que se faz neste tipo de relação é proporcional à lógica da produtividade, ligada à maior qualificação do trabalhador. Pode ser associado também ao que Friedmann tratou em relação à qualificação do conteúdo do trabalho, a qualificação exigida para o posto de trabalho, ou seja, aquelas que se dão entre os saberes necessários para o posto de trabalho e o nível maior de formação. É a contenção da qualificação do trabalhador ligada à qualificação do trabalho.

A regulamentação da negociação coletiva trazida pela legislação portuária, entre sindicatos dos trabalhadores e sindicato patronal, é um fato real no Porto de Paranaguá. Os conflitos capital e trabalho que existiam anteriormente de certa maneira foram pacificados.

“Existe aí, não sei se posso ajudar nessa parte aí, porque nós temos o acordo coletivo de trabalho, nós temos o contrato coletivo e a convenção coletiva de trabalho, três formulas de você fazer o acordo. O acordo é quando feito no local, coisa que foi proibido, não pode. O OGMO através dos contratos que foram feitos aí, com a convenção que foi feita não há mais essa possibilidade de fazer, até alguns até

fazem, mas não sei se está existindo ou não, parece-me que não existe esse acordo... acordo de cavalheiros que a gente falava, né? E isso existia muito, hoje em dia não existe mais, daí então tem o contrato coletivo de trabalho que é o atual que está vigente né, aí tudo que reza aí tá o acordo com o Sindicato dos Operadores portuários e o Sindicato dos trabalhadores.” (TPAE03)

O que vale para o TPAE03 é o acordo entre sindicato patronal e sindicato dos trabalhadores. A estratégia coletiva agora é outra: a negociação para manter-se no mercado de trabalho. Além disso, a relação capital-trabalho, nos últimos anos no porto de Paranaguá, está mais tranquila, segundo o TPAE08 e o TPAE11. Hoje negocia-se remuneração das fainas, pagamento de cota, salário-produção do TPA, e a reivindicação de mais cursos de qualificação para os TPAs, procurando deste modo manter o diálogo entre as partes envolvidas.

“[...] a gente chama de produtividade, e mais todos os adicionais previstos em convenção coletiva e previstos na CLT: adicional noturno, enfim, remuneração, descanso remunerado, tudo que tá previsto na convenção coletiva, estabelecido na convenção coletiva vai fazer parte do nosso salário.” (TPAE06)

Outro fato diz respeito à diminuição drástica do número de fainas, e isso gera, conseqüentemente, a diminuição de ternos e equipes de trabalho por conta da automação das operações portuárias, a exemplo do *shiploader*, que substituiu ternos/equipes grandes de trabalho e reduziu postos de trabalho. Observa-se, após a regulação da gestão da mão de obra, que as competências certificadas dos cursos adquiriram uma dimensão que regula o mercado de trabalho do avulso. Pode-se dizer até mesmo que ocorreu uma certa polarização da qualificação na atividade portuária, pois se de um lado dotou a estiva de trabalhadores especializados, conforme seus dirigentes sindicais reforçam (“Temos uma estiva altamente especializada em Paranaguá” - TPAE08), por outro lado temos os trabalhadores do Bloco, trabalhadores multifuncionais, considerados semiquualificados, pois assumem fainas e funções mais braçais nas operações portuárias, tais como a moega e o rechego. “Hoje, o sindicato do Bloco, temos um sindicato com 99% de trabalhadores multifuncionais” (TPAE11).

A automação portuária também pode ser um fator para a polarização das qualificações no setor portuário de Paranaguá, pois gerou-se a necessidade de força de trabalho especializada para operação de equipamentos, e de outros trabalhadores multifuncionais, que na realidade se caracterizam como força de trabalho supletiva.

“A automação em qualquer atividade humana traz duas conseqüências imediatas, a primeira: a necessidade de especialização da mão de obra para executar, operar o equipamento em si, e a segunda é a diminuição da utilização de mão de obra braçal. Essa mão de obra que vai ser utilizada normalmente vai ser a mão de obra especializada, então são duas coisas imediatas, e na atividade portuária não é diferente. O que aconteceu em bancos, o que aconteceu em vários tipos de atividades, também aconteceu no porto, através da modernização dos equipamentos,

da modificação da logística, de toda a logística de transporte intermodal, o que acontece, essa mão de obra acaba tendo que se especializar, operar equipamentos cada vez maiores, que vão movimentar uma quantidade maior de carga, diminuindo o seu custo conseqüentemente, diminuindo o tempo também de permanência do navio no porto para carregar. Isso tudo impacta em custo, e no custo final da mercadoria que está sendo importada ou exportada. Então tudo isso impactou principalmente na questão da necessidade de especialização dessa mão de obra e na diminuição da utilização dessa mão de obra. Hoje a gente tem um quadro de trabalhadores muito menor que a gente tinha há alguns anos atrás por uma questão de necessidade. Hoje você não tem necessidade de utilizar tanta mão de obra braçal, hoje você utiliza menos pessoas e especializadas.” (TPAE10)

“O sindicato dos estivadores é o maior dos sindicatos do Brasil, sempre em todos os portos o sindicato dos estivadores é o maior, portanto a gente está falando da maioria dos trabalhadores avulsos, mas especificamente em Paranaguá isso também acontece, e no sindicato da estiva aquele trabalhador que é especializado, ou seja, executa o trabalho em equipamentos, ele ganha 50% a mais, o que a gente chama de uma cota e meia, do que o trabalhador que é não especializado e que trabalha em uma outra função não especializada. Então no mesmo navio, se eu estiver executando por exemplo, só para ilustrar, se eu estiver fazendo a varrição do navio, que é uma função não especializada, e se eu estiver operando um guindaste, que é uma função especializada, eu como operador de guindaste recebo um salário e 50% a mais do que o não especializado, e isso é uma realidade dentro de um contexto nacional, não só no trabalho avulso, mas em qualquer função, hoje se você é mais especializado normalmente você vai ter um salário maior. Não é diferente no avulso, e por conta disso existe essa demanda, essa procura do trabalhador, aquele que não é especializado, aquele que está tentando sair do trabalho braçal, transpor essa fase de trabalho braçal para o especializado e de fazer parte dessas listas.” (TPAE06)

A isto pode-se atentar para o que Salerno (1999) chamou de dificuldade de distinguir um eixo entre trabalhador multifuncional e multiqualificado, que no trabalho portuário distingue-se pelo eixo entre multifuncional *versus* especializado, que no primeiro caso pode ser caracterizado pelo acúmulo de funções e de tarefas aditivas, além de uma maior intensificação do trabalho, e para o segundo caso considera a incorporação de habilidades e competências cognitivas especializadas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho de pesquisa procurou contribuir com a discussão a respeito da qualificação dos trabalhadores portuários avulsos (TPAs) do porto de Paranaguá-PR, no contexto da regulação da gestão patronal da força de trabalho avulsa. Não teve o propósito de falar do porto, mas dos seus interlocutores, dos trabalhadores portuários avulsos. O foco foi tratar do contexto portuário onde estes trabalhadores estão inseridos, e onde constroem suas relações sociais. Também não teve o objetivo de tratar da qualificação profissional da perspectiva de quem a oferta, embora seja necessário para compreender a realidade posta aos trabalhadores, como forma destes a reelaborarem, de acordo com as suas necessidades, mas da qualificação de quem a recebe. Por muitas décadas, a educação do trabalhador avulso portuário foi marginalizada no contexto do discurso oficial, do mesmo modo que a educação voltada às classes populares no Brasil. No imaginário social, o trabalhador portuário avulso, por muitos anos, permaneceu e ainda permanece como a figura daquele trabalhador bruto, sem instrução, sem estudo, que carrega sacos na cabeça. Com referência a isso, disse um certo estivador da faixa portuária de Paranaguá:

“Quando se fala em estiva, principalmente no meio acadêmico né, você tem uma impressão totalmente errada do que é um estivador[...] gostaria que você constatasse aí na sua pesquisa que o estivador tem cultura[...] que o estivador quando se fala no meio acadêmico e cultural se pensa naquele homem bruto, que não sabe, que não tem cultura, ele tem sim! O estivador sabe quem é Tom Jobim, ele não conhece só música sertaneja, ele sabe quem é Chico Buarque, ele sabe o significado de uma Elis Regina, então mas que isso, foi uma imagem do estivador no meio cultural que foi criada [...] a gente tem aquele estivador que não era de estudo, mas o nível cultural de estudo melhorou, numa época já dizia: meu filho vai estudar e não vai ser estivador[...] não é uma pessoa truculenta, acham que é um cara que não sabe, nós sabemos que Tom Jobim não foi um herói de guerra, foi um grande músico. Alguns não tiveram a oportunidade de estudar, mas eles se tornaram autodidatas, às vezes faz calculo mais rápido que uma máquina de somar, então onde há cultura as coisas são melhores. Os que não tiveram oportunidade de estudar nós TPA temos a obrigação de explicar para este companheiro a melhor maneira possível o que tá certo e tá errado e ele pode não concordar. Mostre nossa parte cultural, que o estivador não é aquele cara ignorante, aquilo que acham, que não tem cultura, ele tem sim! O exemplo de quem é esse estivador é o trabalhador que se interessa por este país. Estamos num momento neste país de mostrar cultura, tem muitas coisas erradas, tem muita ignorância neste país!” (P.R.R.C., estivador de Paranaguá há mais de 25 anos)

Como vimos no capítulo 2, a educação/qualificação das classes trabalhadoras foi estruturalmente apoiada numa construção do discurso empresarial, que dizia ser necessário apenas formar mão de obra para o mercado de trabalho, formar o “homem econômico”, para o desempenho de funções laborais manuais, e não intelectuais, sem pensamento crítico, sem considerar a formação humana na sua integralidade. Tomamos por objeto empírico, neste

estudo a dimensão da qualificação no seu sentido amplo, aquela que se constrói nas relações sociais em que os sujeitos estão inseridos. Com isso queremos dizer, concordando com Naville, que não basta pensar na qualificação do trabalhador e do trabalho, ou simplesmente do conteúdo do trabalho em si, é necessário associá-la aos conflitos e consensos existentes entre a qualificação adquirida pelos sujeitos e as qualificações demandadas pelo discurso empresarial, a fim de satisfazer as necessidades da classe trabalhadora.

Como exposto, o resultado da extinção do controle dos trabalhadores, através de suas entidades sindicais, sobre a intermediação de sua força de trabalho avulsa, não só reforçou um controle mais direto do capital sobre a regulação da gestão da força de trabalho destas categorias de trabalhadores, mas também afetou a natureza da qualificação, que se dava tradicionalmente no cotidiano do trabalho portuário, aquela qualificação apoiada na noção do ofício e na empiria da aprendizagem mútua entre as relações de companheirismo das atividades profissionais. Além disso, esta nova regulação da gestão da força de trabalho avulsa demandou um novo perfil de TPA, multifuncional e competente.

Sendo assim, para melhor compreendermos a qualificação do TPA neste novo contexto, foi necessário articulá-la à perspectiva interdisciplinar, pois esta está apoiada numa organização de trabalho atípica, que demanda a discussão de várias temáticas tais como a cultura do trabalho portuário, repercussões das tecnologias e automação portuária, multifuncionalidade, gestão da mão de obra, entre outras, que requerem um olhar diferenciado para este campo, a fim de ver os conflitos existentes que se dão entre o discurso oficial de qualificar o TPA e a sua aplicabilidade na prática, na efetividade no cotidiano de trabalho destes trabalhadores.

Ao tratar da qualificação do TPA, esperamos ter avançado um passo na discussão. Procuramos explicitar com isso que a qualificação, mesmo nos limites do discurso empresarial, pode tanto atender aos interesses mais imediatos da categoria dos TPAs, como também pode projetar a construção de um novo horizonte para estes trabalhadores. Chegamos à consideração de que, nestes conflitos existentes, a manutenção no mercado de trabalho portuário da força de trabalho avulsa para as categorias sindicais dos trabalhadores avulsos de Paranaguá é central. Estes reconhecem que a regra do jogo mudou, e de que necessitam se adequar e criar novas estratégias. Estas passam pela negociação coletiva da sua força de trabalho, que para a estiva significa garantir uma mão de obra altamente especializada nas operações dos equipamentos, mesmo que para isto seja necessário negociar vínculos empregatícios nos terminais privativos para seus associados, a fim de não perder espaço de atuação profissional no mercado de trabalho. Para o Bloco, como não possuem faina própria e

não podem discutir questões afetas à remuneração, ternos, entre outros, pois dependem de fainas cedidas por outros sindicatos que já são convencionadas por estas, resta aos seus dirigentes sindicais negociar a oferta de mais cursos para a multifunção. Isto para o bloco significa a permanência de uma força de trabalho multifuncional, isto é, da intermediação de uma força de trabalho supletiva.

Chegamos assim à polarização das qualificações da força de trabalho portuária no sentido de Salerno (1999), pois, se de um lado a permanência no mercado de trabalho é relacionada à força de trabalho especializada, de outro se trata de trabalhadores multifuncionais. No entanto, a pesquisa mostrou que a multifuncionalidade para os trabalhadores do Bloco se mostrou interessante e vantajosa, pois conforme afirmam, se não fosse a multifunção, suas situações estariam bem piores.

Outra questão que nos chamou a atenção foi o discurso oficial do OGMO como RH dos TPAs, que se confirmou na fala dos entrevistados. Para o Bloco, a escalação eletrônica realizada pelo OGMO, nesse contexto da regulação da força de trabalho, trouxe chances reais de escala para o trabalho, através das listas rodizarias. Como estas categorias dependem diretamente das fainas e funções cedidas por outros sindicatos, como da própria estiva, defendem que talvez se não fosse o OGMO escalar, e sim os outros sindicatos nesta função de escala, não teriam chances de trabalho.

O fato da automação portuária avançar nos processos das operações portuárias nos últimos anos no porto de Paranaguá também é bem significativo para estas categorias. Nas últimas negociações coletivas as categorias têm perdido funções e algumas fainas, como a de conexo de algumas operações portuárias. Por outro lado, negociam o aumento de homens nos ternos/equipe: “[...] às vezes temos que ceder, outras vezes temos que avançar né, temos que saber dialogar com as operadoras portuárias para manter o mercado do trabalho avulso” (TPAE08). Portanto, trata-se de uma reelaboração de estratégias da categoria sindical para fazer frente ao capital.

A conclusão a que chegamos na pesquisa é que há uma necessidade iminente de ambas as partes, sindicato patronal e sindicato dos TPAs, em fornecer mais cursos de qualificação e treinamento profissional, condicionados à certificação das competências dos cursos chancelados pelo OGMO e pela DPC e à falta de repasse de verbas para esta finalidade. Embora se perceba que as categorias dos TPAs tenham de certa maneira incorporado o discurso patronal, de um novo perfil de trabalhador competente e multifuncional e da empregabilidade portuária, pois são compelidos à lógica da profissionalização apoiada na certificação dos cursos do PREPOM para que se mantenham no mercado de trabalho, de outro

modo não seria exagero dizer que estes trabalhadores reelaboram esta qualificação de acordo com seus interesses, sejam mais imediatos ou não. No entanto, todos os TPAs reconheceram que a qualificação ofertada pelo PREPOM não qualifica o TPA de fato para executar suas atividades do trabalho, ela acaba se aplicando somente para a normatização da certificação para atender as exigências das normas técnicas e profissionais. Assim, cabe a esta certificação dizer se pode ou não incluir o TPA nas listagens da escalação realizadas pelo OGMO, e se ele tem a competência de executar as funções das operações portuárias. Ou seja, são compelidos e confrontados por mais uma estratégia de controle patronal do capital.

A importância da qualificação tácita dos TPAs, dos saberes do cotidiano do trabalho portuário, da habilidade e empiria da aprendizagem, da experiência do *métier* profissional, é central para estes trabalhadores, pois enxergam que a mobilização destas capacidades intrínsecas é necessária à medida que sabem que as qualificações recebidas dos cursos do PREPOM não são suficientes para manterem-se no mercado de trabalho. Esta questão apontada pelos TPAs se refere à deficiência dos cursos do PREPOM, os quais oferecem pouca base pedagógica (teórica e prática). Apontam para a desatualização da matriz curricular dos cursos, sua inaplicabilidade na prática e para a desatualização das suas apostilas, consideradas ultrapassadas e insuficientes ao aprendizado, pois não acompanham a evolução tecnológica dos equipamentos, dos métodos de manuseio das cargas e muito menos dos conteúdos do trabalho portuário. Para suprir esta carência na qualificação dos trabalhadores, os estivadores instrutores dos cursos acabam complementando esta necessidade do ensino com a aplicação de metodologias alternativas, repassando suas experiências nas operações das máquinas para os TPAs-alunos, lembrando em certo momento aquelas aprendizagens empíricas dos ofícios.

A regulação da gestão da força de trabalho impõe aos trabalhadores a qualificação certificada, e estes se sentem compelidos que devem se qualificar para continuar a executar suas funções profissionais, mas, no entanto, não fornece o mínimo respaldo para que este trabalhador se qualifique adequadamente. O sistema impõe esta condição para o TPA permanecer no mercado de trabalho, mas por outro lado, a qualificação ofertada pelo PREPOM, tanto qualitativamente em termos de material didático, que são deficitários, como quantitativamente, em relação ao número de vagas ofertadas, que são ínfimas, não dão as condições necessárias para estes trabalhadores fazerem frente às demandas exigidas para eles mesmos. O fator positivo disso reside no papel do instrutor dos cursos que também são TPAs, e por isso sabem das dificuldades encontradas pelos seus companheiros de terno no cotidiano do trabalho. Estes instrutores estivadores, que tem a mesma linguagem e aproximação da

realidade do cotidiano do trabalho portuário, se esforçam para suprir a lacuna dos materiais didáticos dos cursos do PREPOM, que são totalmente dissociados da realidade da prática do TPA. Estes TPAS instrutores não deixam de ser propagadores dos novos conhecimentos que os TPAs necessitam para fazerem frente às demandas impositivas da regulação da gestão da força de trabalho. Há o discurso oficial da qualificação do TPA, há o controle da regulação da força de trabalho através desta, há a exigência da individualização do TPA para buscar sua própria qualificação, há a evolução da automação e das tecnologias nos processos da operação portuária, todos esses componentes sem dúvida compelem o TPA e criam novos controles da força de trabalho avulsa. Mas se percebeu nas falas dos entrevistados que há, a partir disso tudo, a reelaboração das regras do jogo como estratégia de enfrentamento dos TPAs para permanecerem no mercado de trabalho, diante de um contexto em que as estratégias do capital vêm a cada momento buscando aumentar seu controle sobre a classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

ANDRÉ, Marlene Monteiro, **A organização do trabalho portuário: o cotidiano de vida e trabalho dos portuários avulsos**. São Paulo: Edufes, 1998.

APPA. Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina. In: VASCONCELOS, Francisco Eduardo; CORTEZ, Gilberto Menezes; VIANA, Ralph (org.). **Portos do Paraná: imagens e histórias dos portos de Paranaguá e Antonina**. Rio de Janeiro: Arte América, 2007.

APPA. Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina. **Dicionário básico portuário**. 2º ed. Paranaguá: APPA, 2010.

APPA. Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina. **Porto de Paranaguá**. Disponível em: <<http://www.portosdoparana.pr.gov.br>>. Acesso em: 11 dez. 2017

ARAÚJO, Silvia Maria de. Da precarização do trabalhador portuário avulso a uma teoria da precariedade do trabalho. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 28, n. 3, p. 565-586, set/dez 2013.

BRASIL. **Lei n. 8630 de 25 de fevereiro de 1993**. Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, 26 de fevereiro de 1993.

BRASIL. **Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013**. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo Brasília, 5 de junho de 2013.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, 20 de dezembro de 1996.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista: A Degradação do Trabalho no Século XX**. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 1980.

BRASIL. MTE. **NR29**. Aprovada pela Portaria nº 53, de 17 de dezembro de 1997. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR29.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2018.

BURAWOY, Michael. **Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism**. Chicago Illinois: University of Chicago, 1989.

CARVALHO, Francisco Edivar. **Trabalho portuário avulso: antes e depois da Lei de Modernização dos Portos**. São Paulo: LTr, 2005.

CASTIONI, Remi. **Educação no Mundo do Trabalho: qualificação e competência**. São Paulo: Francis, 2010.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2014. Convenção Coletiva de Trabalho entre Operadores Portuários e Trabalhadores Avulsos de Paranaguá, com abrangência territorial em Paranaguá/PR. **Relações Sindicais e outras disposições sobre representação e organização**, Paranaguá-PR, 2012.

DELUIZ, Neise. **Formação do Trabalhador: Produtividade & Cidadania**. Rio de Janeiro: Shape Ed., 1995.

DELUIZ, Neise. A globalização econômica e os desafios à formação profissional. **Boletim Técnico do SENAC**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 3, p. 73-79, set/dez. 2004. Disponível em: < www.bts.senac.br/index.php/bts/article/view/500/424 >. Acesso em: 01 dez. 2018.

DELUIZ, Neise. O modelo de competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo. **Boletim Técnico do SENAC**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, p. 1-16, set/dez. 2001. Disponível em: < http://bahiana.edu.br/CMS/Uploads/O%20modelo%20das%20competencias%20profissionais%20N_Del Luiz.pdf >. Acesso em: 01 dez. 2018

DIEGUÉZ, 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**. 2007. 149f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

DIEGUÉZ, Carla Regina Mota Alonso. **Trabalho à deriva: contradição e ambiguidades nas lutas e percepções dos estivadores de Santos (1993-2013)**. 2014. 347f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2014.

DIEGUÉZ, Carla Regina Mota Alonso. O ofício como instrumento de militância: o caso dos portuários avulsos de Santos/SP. **Cadernos Ceru**, v. 20, n. 1, p. 277-291, 2009.

DIEGUÉZ, Carla Regina Mota Alonso. A masculinidade do trabalhador portuário: novas questões em tempos de automação. *In*: FAZENDO GÊNERO, 9., 2010, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: Seminário Internacional Fazendo Gênero, 2010. Tema: Diásporas, diversidades, deslocamentos. Eixo temático: Homens e masculinidades como construção de gênero, p. 1-9. Disponível em: < http://www.fg2010.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1277656524_ARQUIVO_ArtigoFazendoGenero9_ST46_CDieguez.pdf >. Acesso em 01 dez. 2018.

DIRETORIA DE PORTOS E COSTAS (DPC). **Ensino Profissional Marítimo: Material Didático e Apostilas da Estiva Técnica**. Rio de Janeiro: DPC, 1980.

DIRETORIA DE PORTOS E COSTAS (DPC). **Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo - Relatório de Gestão**. Rio de Janeiro: DPC, 2008a.

DIRETORIA DE PORTOS E COSTAS (DPC). **Informativo Marítimo**. Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, mai/ago. 2015.

DIRETORIA DE PORTOS E COSTAS (DPC). **Normas da autoridade marítima para o ensino profissional marítimo, volume II - Portuários e Atividades Correlatas**, NORMAM-30/DPC. Rio de Janeiro: DPC, 2012

DIRETORIA DE PORTOS E COSTAS (DPC). **Normas da autoridade marítima para o ensino profissional marítimo, volume II - Portuários e Atividades Correlatas**, NORMAM-32/DPC. Rio de Janeiro: Diretoria de Portos e Costas (DPC), 2017.

DIRETORIA DE PORTOS E COSTAS (DPC). **Normas para o ensino profissional marítimo para portuários e atividades correlatas** – Portuários e Atividades Correlatas, NEPM-Portuários. Rio de Janeiro: DPC, 2008b.

DIRETORIA DE PORTOS E COSTAS (DPC). **Programa do ensino profissional marítimo para portuários** - PREPOM-Portuários/2018. Rio de Janeiro: DPC, 2018.

ENGUITA, Mariano Fernadéz. **A face oculta da escola: educação e trabalho no capitalismo**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989.

FEENBERG, Andrew. Racionalização subversiva: tecnologia, poder e democracia. In: FEENBERG, A. **A teoria crítica de Andrew Feenberg: racionalização democrática, poder e tecnologia**. Brasília: Observatório do Movimento pela Tecnologia Social na América Latina/CDS/UnB/Capes, 1991. p. 67-95.

FERRETTI, Celso João. Considerações sobre a apropriação das noções de qualificação profissional pelos estudos a respeito das relações entre trabalho e educação. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 401-422, mai/ago. 2004.

FIDALGO, Fernando. **A Formação profissional negociada: França e Brasil, anos 90**. São Paulo: A. Garibaldi, 1999.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FRIEDMANN, Georges. **O trabalho em migalhas**. São Paulo: Perspectiva, 1964.

FRIEDMANN, Georges. **O futuro do trabalho humano**. São Paulo: Gallimard, 1968.

FRIEDMANN, Georges. **Problemas Humanos del Maquinismo Industrial**. Buenos Aires: Editorial Sudamericana, 1963.

FRIEDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre. **Tratado de Sociologia do Trabalho**. v. I. São Paulo: Cultrix, 1962.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva: um (re) exame das relações entre educação e estrutura econômico-social capitalista**. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 1989.

FOOT HARDMAN, Francisco; LEONARDI, Victor. **História da indústria e do trabalho no Brasil**. São Paulo: Ática, 1982.

GITAHY, Maria Lúcia Caira. **Ventos do mar: trabalhadores do porto, movimento operário e cultura urbana em Santos, 1889-1914**. São Paulo: Unesp, 1992.

HIRATA, H. Da polarização das qualificações ao modelo da competência. In: FERRETTI, C. et al (orgs.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 128-142.

KERN, Horst; SCHUMANN, Michael. **El fin de la división del trabajo**: Racionalización en la producción industrial. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.

LÓPEZ, Jorge García. Pierre Naville y la otra sociología del trabajo. **Política y Sociedad**, Madrid, v. 38, p. 197-216, 2001. Disponível em: <<https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0101330197A/24220>> Acesso em: 09 set. 2018.

LUKÁCS, Gyorgy. **Para uma ontologia do ser social II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MACHADO, Lucília. Educação básica, empregabilidade e competência. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 3, n. 3, p. 15-31, jan/jul. 1998. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8681/6188>>. Acesso em: 09 set. 2018.

MACHADO, Lucília. Mudanças Tecnológicas e a Educação da Classe Trabalhadora. In: FRIGOTTO G. et al (orgs.). **Trabalho e Educação**. 2ªed. Campinas: Papirus, 1994. p. 9-23.

MANFREDI, Silvia, **Educação sindical**: entre o conformismo e a crítica. São Paulo: Loyola, 1986.

MANFREDI, Silvia. Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. **Educação & Sociedade**, Campinas, v.19, n. 64, set. 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301998000300002&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 01 dez. 2018.

MARSHALL, Alfred. **Princípios de Economia**: tratado introdutório. V. I, L. IV. São Paulo: Nova Cultural, 1982.

MARX, Karl, **O Capital**: crítica da economia política. 31. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

MARX, Leo; SMITH, Merritt Roe. **Does technology drive history? The Dilemma of Technological Determinism**. Cambridge, Mass: MIT Press, 1996.

MÉSZAROS, István. **A Educação para além do Capital**. São Paulo: Boitempo, 2008.

MORGENSTERN, Algacyr. **Porto de Paranaguá, contribuição à história**: Período 1648-1935. Paranaguá: Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina, 1985.

NAVILLE, Pierre.: **Essai Sur la Qualification du Travail**. Paris: Librairie Marcel Eiviére et. Cie. 1956.

NETO, Arnaldo Bastos Santos; VENTILARI, Paulo Sérgio Xavier. **O trabalho portuário e a modernização dos portos**. Curitiba: Juruá, 2004.

OGMO conta com instrutor preparado na Europa. **Informativo do Órgão Gestor de Mão de Obra**, Paranaguá-PR, n. 42, p. 4-5. mar/abr 2005.

OGMO é o grande “RH” da operação portuária. **Jornal dos Bairros**. Paranaguá, n. 400, 14 mar. 2016. Edição Especial – 81 anos do Porto Dom Pedro II.

O OGMO em 7 anos. **Informativo do Órgão Gestor de Mão de Obra do Paraná**. Paranaguá, n. 23, out. 2001.

OGMO/PR formará novas turmas dos cursos. **Informativo do Órgão Gestor de Mão de Obra**, Paranaguá, n. 23, p. 8. set/out 2001.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 137 ou Convenção sobre o trabalho portuário**, 1973. Disponível em: <
<https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao137.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2018.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação nº145 ou Recomendações sobre as repercussões sociais dos novos métodos de processamento de cargas nos portos**, 1973. Disponível em: <
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312483:no>. Acesso em: 11 ago. 2018.

OLIVEIRA, João Batista de. **O estivador no sindicalismo**. Rio de Janeiro: Alves Pereira Editores, 1999.

O QUE os cursos do OGMO trazem de benefícios para você? **Informativo do Órgão Gestor de Mão-de-Obra do Paraná**, Paranaguá, n. 42, p. 2, mar/abr. 2005.

PAUL, Norberto Luiz de França; FREDDO, Antonio Carlos. Questões sobre a multifuncionalidade nas operações portuárias em Santos. **EGesta**, Santos, v. 5, n. 3, jul-set 2009, p. 149-168.

PINTO, Cristiano Paixão Araújo; FLEURY, Ronaldo Curado. **A modernização dos portos e as relações de trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Síntese, 2004.

QUEIRÓZ, Maria de Fátima Ferreira; GERALDO, Juliana Varela. O Trabalho Portuário até 1970: Contexto Internacional e Nacional. In: QUEIRÓZ, Maria de Fátima Ferreira et al (orgs.). **Porto de Santos: Saúde e Trabalho em Tempos de Modernização**. São Paulo: Fap-Unifesp, 2015. p.33-48.

RAMOS, Marise Nogueira. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** 3. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

RODRIGUES, Edgar, **Novos Rumos: pesquisa social 1922-1946 - História do Movimento Operário e das Lutas Sociais no Brasil**. Rio de Janeiro: Mundo Livre, 1976.

SAAD, Eduardo Gabriel (org.). **CLT, Consolidação das Leis do Trabalho: comentada**. 37. ed. São Paulo: LTR, 2004.

SALERNO, Mario Sérgio. Trabalho é organização na empresa industrial integrada e flexível. In: FERRETTI, Celso et al (orgs.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. 5.ed. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 54-76.

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

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e Educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 34, jan/abr., 2007. p. 152-180.

SILVA, Fernando Teixeira da. **A carga e a culpa: os operários das Docas de Santos - direitos e cultura de solidariedade 1937-1968.** São Paulo: Hucitec, 1995.

SILVA, Fernando Teixeira da. **Operários sem patrões: da Barcelona à Moscou brasileira (trabalho e movimento operário em Santos no entreguerras).** 2000. 494f. Tese (Doutorado em História) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000.

TARTUCE, Gisela Lobo Baptista Pereira. **O que há de novo no debate da qualificação do trabalho?** Reflexões sobre o conceito com base nas obras de Georges Friedmann e Pierre Naville. 2002. 231f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

TARTUCE, Gisela Lobo Baptista Pereira. Algumas reflexões sobre a qualificação do trabalho a partir da sociologia francesa do pós-guerra. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 353-382, mai/ago. 2004a. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21461.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2018.

TARTUCE, Gisela Lobo Baptista Pereira. Pierre Naville e os estudos sobre a automação na França do Pós-guerra. **Política & Trabalho**, João Pessoa, n. 21, p. 81-104, out. 2004b. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/6545/4102>>. Acesso em: 11 ago. 2018.

TRABALHADORES portuários concluíram cursos do 1º grau. **Informativo do Órgão Gestor de Mão de Obra**, Paranaguá-PR, n. 18, p. 5. nov/dez 2000.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: A pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

WESTPHALEN, Cecília Maria. **Porto de Paranaguá, um sedutor.** Curitiba: Secretaria de Estado da Cultura, 1998.

ZARIFIAN, Philippe. **O Modelo da Competência: Trajetória Histórica, Desafios Atuais e Propostas.** São Paulo: Editora Senac, 2003.

ZOTTO, Tânia Christina, **O trabalho de estiva: modernização X tradição - os desafios da tecnologia e da gestão no cais.** São Paulo: LTr, 2002.

GLOSSÁRIO

Bilge – Porão

Castanhas – Meio de travas do canto do *contêiner*

“2 de alto” – Dois *contêineres* empilhados

“6 de alto” – Seis *contêineres* empilhados

Jornear – Arrumar a carga

Lashing – Amarração da carga

Navios *full contêiner* – Navios construídos para transportar *contêineres*

Spreader – É um implemento que pode ser acoplado ao guindaste para movimentação de *contêiner* ou carga unitizada

Shiploader – Equipamento de carregamento de granéis sólidos que percorrem os silos até os porões dos navios, através de esteiras ou correias transportadoras

Faina – Movimentação, atividade e ou operação de carga específica.

Terno – Equipe de trabalho. Composição de trabalhadores escalados para executar um serviço.

ANEXO – PROTOCOLOS DE ENTREVISTAS

ROTEIRO DE ENTREVISTA

(Coordenador dos Cursos junto ao OGMO)

1. Dados socioeconômicos:

Nome:

Idade:

Escolaridade:

Cargo/Função:

2. Trajetória profissional voltada para as atividades portuárias (início, funções que desempenhou, o que faz atualmente).

* Sobre a implantação da Lei dos Portos em Paranaguá:

3. Quais ações o OGMO adotou? (intermediação da mão-de-obra avulsa, escalação eletrônica)

4. Como reagiram os sindicatos e os TPAs? (adequação ou rejeição às novas relações de trabalho – convenção coletiva, jornadas, ternos/equipes, remuneração)

* Sobre Formação Profissional/Cursos do PREPOM:

5. Quais são os desafios para a qualificação atualmente? (capacitação para novos métodos e tecnologias, requisitos essenciais)

6. Como se dá a oferta? (convênios, quando foi a primeira oferta, para quais categorias, quais cursos são ofertados)

7. Como se estruturam os cursos? (objetivos dos cursos, programas, proposta metodológica, preparação de material didático, processo de avaliação, requisitos para aprovação...)

ROTEIRO DE ENTREVISTA
(Trabalhadores-alunos)

1. Dados socioeconômicos:

Nome:

Idade:

Escolaridade:

Cargo/Função:

2. Trajetória profissional voltada para as atividades portuárias (início, funções que desempenhou, o que faz atualmente).

* Sobre a implantação da Lei dos Portos em Paranaguá:

3. Em termos de trabalho, o que mudou com a implantação da Lei dos Portos em Paranaguá? (relações de trabalho, introdução de novas tecnologias...)

4. Quais as diferenças entre o trabalho dos TPAs antes e após a implantação da Lei dos Portos em Paranaguá?

* Sobre Formação Profissional/Cursos ofertados pelo OGMO:

5. Como era a formação profissional/aprendizagem dos TPAs antes da implantação do PREPOM?

6. Qual é a importância dos cursos para a permanência dos TPAs no mercado de trabalho? (conteúdos são suficientes? O que acrescentam para a formação profissional?)

7. A metodologia dos cursos corresponde com a prática profissional das funções requeridas das operações portuárias?

8. Como a qualificação do PREPOM resulta no cotidiano do trabalho?

9. O que o motiva a buscar os cursos?

ROTEIRO DE ENTREVISTA
(Dirigentes sindicais)

1. Dados socioeconômicos:

Nome:

Idade:

Escolaridade:

Cargo/Função:

2. Trajetória profissional voltada para as atividades portuárias (início, funções que desempenhou, o que faz atualmente).

* Sobre a implantação da Lei dos Portos em Paranaguá/reação dos sindicatos:

3. Em termos de trabalho, o que mudou com a implantação da Lei dos Portos em Paranaguá? (relações de trabalho, introdução de novas tecnologias...)

4. Como reagiram os sindicatos e os TPAs? (adequação ou rejeição às novas relações de trabalho – convenção coletiva, jornadas, ternos/equipes, remuneração)

5. Qual é a situação dos trabalhadores atualmente? (resistência/oposição/mobilização/embates ou aceitação/conformismo/adaptação?)

6. Em sua opinião, quais são as perspectivas futuras para os trabalhadores e para os sindicatos?

* Sobre Formação Profissional/cursos ofertados pelo OGMO:

7. Como era realizada a formação profissional/aprendizagem dos TPAs para os ofícios e funções portuárias antes da oferta de cursos pelo OGMO?

8. Como se dá a oferta dos cursos?

9. Como foi/está a adesão aos cursos?

10. Em sua opinião, a qualificação ofertada pelos cursos é adequada/suficiente para o trabalho portuário?

11. Como a qualificação do PREPOM resulta no cotidiano do trabalho?

12. O que motiva os TPAs buscarem os cursos?

ROTEIRO DE ENTREVISTA
(Instrutores dos cursos PREPOM)

1. Dados socioeconômicos:

Nome:

Idade:

Escolaridade:

Cargo/Função:

2. Trajetória profissional voltada para as atividades portuárias (início, funções que desempenhou, o que faz atualmente).

* Sobre Formação Profissional/cursos PREPOM:

3. Qual foi sua trajetória como Instrutor de cursos PREPOM? (quando começou, formação prévia, quais cursos atuou/atua...)

4. Como se estruturam os cursos? (objetivos dos cursos, programas, proposta metodológica, preparação de material didático, processo de avaliação, requisitos para aprovação...)

5. Que avaliação faz dos cursos? (aceitação/adesão – ou não – dos TPAs, adequação dos cursos ao trabalho portuário, materiais, atualizações, aprendizagem dos trabalhadores...)

6. Os cursos do PREPOM desempenham um papel importante para a formação dos TPAs frente às novas exigências do trabalho portuário? Por quê?

7. Como a qualificação do PREPOM resulta no cotidiano do trabalho?

8. O que motiva os TPAs buscarem os cursos?

