



FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AMBIENTAL



# **A auto-atividade na educação ambiental, uma ferramenta para a ação “no fazer” humano:**

*O ambiente transformador do trabalho portuário avulso do Rio Grande*

*Maria Lucilene Zafalon Garcia*

Rio Grande

2005

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AMBIENTAL

# **A auto-atividade na educação ambiental, uma ferramenta para a ação “no fazer” humano:**

*O ambiente transformador do trabalho portuário avulso do Rio Grande*

*Maria Lucilene Zafalon Garcia*

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-graduação em Educação Ambiental, da Fundação Universidade Federal do Rio Grande, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação Ambiental.

Linha de Pesquisa:  
EA Não Formal e Informal

Orientadora:  
Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Marta Regina Cezar Vaz

Rio Grande  
Março / 2005

## AGRADECIMENTOS

Aos meus pequenos Lucas e Gabriel,  
pelos intermináveis momentos de abandono.

Ao meu companheiro Alexandre,  
pelo apoio incondicional à conclusão dessa etapa.

Aos meus pais, por terem ensinado-me, principalmente, a humildade.

À Marta, pelo estímulo e a sensibilidade  
em não me deixar desistir, alegando, exclusivamente,  
a importância de minha satisfação pessoal.

Ao irrestrito apoio da Comissão de Curso, sem o qual  
este trabalho jamais poderia ser concluído.

A todos os trabalhadores portuários avulsos do Rio Grande,  
especialmente àqueles que, nas suas narrativas,  
ajudaram-me na construção deste trabalho.

Aos incentivos das amigas Marcia, Ana, Rita, Tininha e Luciara,  
por partilharem da conclusão desse desafio.

Ao André Ortigara, diretor do OGMO/RG e amigo,  
pela compreensão que me permitiu realizar este mestrado.

A todos aqueles que ainda acreditam na existência humana.

## RESUMO

Esta dissertação resulta de uma investigação qualitativa, na Linha de Pesquisa de Educação Ambiental Não Formal e Informal, que teve como objetivo investigar, nas interações do grupo de trabalho portuário avulso do Rio Grande, a partir da implementação da Lei 8.630/93 - Lei de Modernização Portuária -, as principais categorias norteadoras dessa complexa relação de um processo produtivo em mudança. Estes resultados pretendem contribuir à ampliação da temática da educação ambiental. A leitura etnográfica, com o apoio do suporte da análise hermenêutico-dialética, possibilitou observar que a interação nesse ambiente de trabalho auto-organizado mobiliza e provoca ações. Os dados contribuíram na construção de um conceito de auto-atividade, com o apoio teórico de Humboldt, para quem a força da atividade do próprio homem, plena de liberdade, pode reverter em seu benefício; e de Marx, ao analisar o trabalho como uma atividade vital consciente do homem. A coleta de dados teve uma fase exploratória, no próprio ambiente no qual a pesquisadora está inserida, quando a observação permitiu uma caracterização desse espaço de trabalho e das formas como o grupo interage. Após, 49 narrativas de trabalhadores trouxeram suas visões desse processo de trabalho em transformação, gerando três grandes categorias: as relações dos sujeitos com a estrutura do trabalho portuário avulso; as relações entre os sujeitos no trabalho portuário avulso e a auto-atividade geradora de um ambiente de aprendizagem. Como resultado da análise das relações nesse coletivo de trabalho, por meio da linguagem do grupo, constatou-se a potencialização de um processo de atividade interior, vinculado à sociabilidade dos sujeitos e à descoberta de que existem junto a eles outros seres com necessidades internas iguais ou semelhantes às suas. A educação ambiental, como uma possibilidade de estar presente em todos os espaços que educam os cidadãos, pode se utilizar dessa reorganização do sujeito, chamada de auto-atividade, pois entre seus princípios, estão a ação e a interatividade. Verificou-se ainda que as relações de trabalho objetivam-se na linguagem do grupo, que mobiliza os sujeitos, através dos contrastes latentes na profissão e de suas mediações histórico-sociais. Além disso, da linguagem do grupo, nasce um saber ambiental próprio, particularmente ordenado dos processos individuais de auto-atividade. O estudo contribuiu na elaboração de cinco aproximações entre os conceitos de auto-atividade e educação ambiental: 1ª produzem novas atitudes; 2ª somente podem ser processadas em um estado de liberdade individual, que leva à postura consciente e mobilizadora; 3ª buscam a solidariedade; 4ª são processadas pela diversidade e heterogeneidade e 5ª transitam entre o mínimo e o máximo potencial. Desse estreitamento epistemológico, é possível considerar a auto-atividade e a educação ambiental como ferramentas substanciais para articular o conhecimento na busca da transformação de condutas e valores. Assim, o ambiente "do fazer" pode abarcar um processo educativo, através do qual, os sujeitos envolvidos participam de aprendizagens referentes a questões de valores, motivacionais e principalmente de cidadania.

Palavras Chaves: educação ambiental, auto-atividade, trabalho e saber ambiental

## ABSTRACT

**GARCIA, M. L. Z. The auto-activity in the environmental education, a tool for action in the human production activities: the transformer environment of the harbor temporary workers of Rio Grande.**

This dissertation results from a qualitative research, following the Research Direction of the Informal and Non Formal Environmental Education, aiming the investigation of the main categories comprising the complex and changing production processes inside the group interactions of the harbor temporary workers of Rio Grande, after the implementation of the Law 8.630/93 (Law of the Harbor Modernization). Hopefully, these current results will contribute to the broadening of the environmental education thematic. An ethnographic approach, with the support of the hermeneutic-dialectic analysis, allowed the observation that the interaction inside this auto-organized working environment mobilize and produce actions. The data allowed the development of an auto-activity concept, with the theoretical support of Humboldt, from who the activity strengthen of the own man, full of freedom, can turn into his own benefit; and from Marx, which analyzed the work as a vital conscious activity of the man. The data collection had an exploratory phase, in the own environment where the researcher were insert, when the observation allowed a characterization of the working environment and their ways of interaction among worker groups. After this phase, forty-nine worker narratives brought their visions of this working environment in transformation, producing three main categories: the relationships between individuals and the structure of the harbor temporary work environment; the relationships among harbor temporary workers and the auto-activity bringing about a learning environment. As a result of the relationship analyzes inside this working community, through the language of the group, it was observed the empowerment of an interior activity process, linked to the sociability of the individuals and the realization that exist, altogether with them, other beings with internal necessities equal or similar to their own. The environmental education, as a possibility to be present in all spaces that educate the citizens, can utilize this re-organization of the individuals, called auto-activity, because among its principles, relies the action and interactivity. It was also observed that the working relationships translate in the language of the group, which mobilizes the individuals through the latent contrast in the profession and its social and historical aspects. Besides the group language, environmental knowledge it is also created, particularly from the individual processes of auto-activity. This study contributed to the elaboration of five approximations between the auto-activity concepts and environmental education: 1<sup>a</sup> produces new attitudes; 2<sup>a</sup> only can be processed in an individual state of freedom, leading to a conscious and mobilized attitude; 3<sup>a</sup> seek for solidarity; 4<sup>a</sup> are processed by diversity and heterogeneity and 5<sup>a</sup> change between the minimal and maximum potential. From this epistemological straitening, it is possible to consider the auto-activity and the environmental education as substantial tools to articulate the knowledge in search of transformation of values and behaviors. Therefore, the environment of 'doing' can embrace an educative process, from which, the involved individuals participate of learning activities regarding values, motivation and citizenship issues.

Keywords: environmental education, auto-activity, work and environmental knowledge

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição geral da faixa etária por atividade profissional.....	47
Tabela 2 – Distribuição da amostra por faixa etária .....	50
Tabela 3 – Códigos de identificação dos sujeitos da pesquisa .....	50
Tabela 4 – Subcategorias operacionais emergidas nas narrativas .....	57

## SUMÁRIO

<b>AGRADECIMENTO</b> .....	ii
<b>RESUMO</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>LISTA DE TABELAS</b> .....	v
<b>1 ASPECTOS MOTIVADORES EM BUSCA DO CONHECIMENTO</b> .....	1
1.1 AS PESQUISAS NOS AMBIENTES PRODUTIVOS E AS TRANSFORMAÇÕES NO AMBIENTE PORTUÁRIO .....	5
<b>1.1.1 O foco no ambiente do trabalho portuário</b> .....	8
1.2 O OBJETO DE PESQUISA .....	10
1.3 UMA LEITURA ECOLÓGICA DA LEI DE MODERNIZAÇÃO PORTUÁRIA.....	13
<b>2 ASPECTOS NORTEADORES À PESQUISA</b> .....	18
2.1 O TRABALHO NA SUA AÇÃO TRANSFORMADORA .....	19
<b>2.1.1 O trabalho no sistema auto-organizado</b> .....	24
<b>2.1.2 Trabalho, auto-atividade e linguagem</b> .....	28
2.2 A EDUCAÇÃO AMBIENTAL NO CONTEXTO DAS TROCAS SOCIAIS..	35
<b>2.2.1 O saber ambiental na perspectiva do trabalho</b> .....	41
<b>3 ASPECTOS DE EMBASAMENTO METODOLÓGICO</b> .....	46
<b>4 A AUTO-ORGANIZAÇÃO NO SISTEMA DE TRABALHO PORTUÁRIO AVULSO</b> .....	58
4.1 AS RELAÇÕES DOS SUJEITOS COM A ESTRUTURA DO TRABALHO PORTUÁRIO AVULSO .....	58
<b>4.1.1 A família e o ritual de acesso provisório ao trabalho</b> .....	58
<b>4.1.2 As manifestações do contrato de trabalho</b> .....	62
<b>4.1.3 Transformações propostas pela Lei de Modernização</b> .....	67
<b>4.1.4 As possibilidades geradas pela mecanização</b> .....	73

4.2 AS RELAÇÕES ENTRE OS SUJEITOS NO TRABALHO PORTUÁRIO AVULSO .....	78
<b>4.2.1 O grupo como reflexo da atividade profissional</b> .....	80
<b>4.2.2 Os significados da sobrevivência e do controle</b> .....	86
<b>4.2.3 A interação entre as diversas atividades profissionais</b> .....	91
<b>4.2.4 Multifuncionalidade: extinção dos limites funcionais</b> .....	94
4.3 A AUTO-ATIVIDADE GERANDO UM AMBIENTE DE APRENDIZAGEM .....	99
<b>4.3.1 Diversidade e liberdade como motivações no trabalho</b> .....	100
<b>4.3.2 O desejo pela recuperação da potência</b> .....	107
<b>4.3.3 O jogo dos papéis na realidade do trabalho</b> .....	113
<b>4.3.4 Expectativas e construção de aprendizagens</b> .....	119
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	126
<b>6 REFERÊNCIAS</b> .....	138
<b>7 ANEXOS</b> .....	143
<b>ANEXO 1 - Lei nº 8.630, de 25/2/93</b> .....	143

## **1 ASPECTOS MOTIVADORES EM BUSCA DO CONHECIMENTO**

Neste momento, permito-me expressar na primeira pessoa para poder contar parte da minha história. Minha autocensura, eu reconheço, representa uma construção coletiva, um certo adestramento profissional, pelo qual aprendi que o texto jornalístico só é permitido na terceira pessoa, em prol de uma questionável imparcialidade. Na verdade, embora saiba que nem o comunicador e muito menos o pesquisador podem ser neutros diante do fato social, reflito que estar em primeira ou terceira pessoa são coisas intrinsecamente relacionadas. Isso porque eu reuno na minha primeira pessoa muito daquilo que contribui à terceira, tanto no singular como no plural, pelo fato de sermos seres indissociáveis, que se complementam de uma forma total.

Mesmo sem ter uma trajetória ecológica mais institucionalizada, sinto-me um sujeito ecológico, pois minhas experiências de 20 anos levam-me a crer que eu esteja inserida nessa dimensão ambiental. Ainda universitária, no ano de 1985, quando cursava a disciplina de Comunicação Rural, na graduação de Comunicação Social da Universidade Estadual de Londrina (UEL), fui convidada a participar como estagiária do Projeto de Recuperação do Ribeirão Cafezal, que abastecia a cidade de Londrina, no norte do Paraná. O projeto de extensão tinha uma conotação interdisciplinar, com envolvimento de vários cursos de graduação. Naquela oportunidade, já foi possível perceber as dificuldades de se trabalhar de forma interdisciplinar. Principalmente por falta da prática e uso de uma mesma linguagem, não se conseguia avançar nas várias etapas do projeto. Aliado a essa desorganização institucional educativa, havia interesse do poder econômico e, conseqüentemente, um respaldo muito forte para aprovação de um outro projeto - o “Tibagi”, ou seja, da captação de água de um rio que, embora maior em sua dimensão, estava proporcionalmente poluído pelas lavouras de soja e algodão que o margeiam.

O pequeno Ribeirão Cafezal, que por muito tempo abasteceu a cidade de Londrina, sucumbia pela falta de informação dos pequenos agricultores rurais das microbacias hidrográficas do norte paranaense, e morreu assoreado, podendo ter sobrevivido com o simples cultivo das matas ciliares, que eram distribuídas gratuitamente por órgãos governamentais, mas não utilizadas pelos agricultores. É uma pena que a burocracia universitária e a impossibilidade de uma plena comunicação interdisciplinar entre os diversos departamentos envolvidos no projeto tenham permitido que os interesses econômicos conquistassem dar seqüência ao tão almejado Projeto Tibagi, muito mais simpático à ótica das construtoras, do que a simples utilização do processo de educação e conscientização junto aos

pequenos produtores rurais da Bacia do Ribeirão Cafezal. Naquela época, dialogávamos com Paulo Freire, na inserção da educação problematizadora em prol de uma comunicação mais participativa e transformadora.

Essa primeira experiência foi marcante e as minhas origens caipiras, do interior de São Paulo, mantiveram a minha simpatia em trabalhar com produtores rurais, levando-me a trabalhar como autônoma, na edição de veículos de comunicação para associados de duas cooperativas agrícolas também no norte do Paraná. Nessa experiência, já na área profissional, pude verificar a questão ambiental mais direcionada ao âmbito da produção e a dicotomia das opções dos produtores. Uns preferiam vencer a batalha contra as diversas pragas da lavoura com perigosos agrotóxicos em contraposição àqueles que optavam em diversificar sua produção procurando meios mais naturais, como a rotatividade de culturas, para vencer as lagartas, insetos e milhares de outros tipos de pragas prejudiciais às plantações. Não era incomum, durante as entrevistas com agricultores, ouvir lastimosas lembranças dos mais velhos sobre os áureos tempos em que as lavouras se desenvolviam muito melhor e com menor esforço, uma época em que a produção extrapolava qualquer expectativa.

E qual não foi minha surpresa quando, anos depois, transferindo moradia para o sul do País, também desloquei o foco de minha atuação profissional, isto é, da produção primária para a exportação. Há 16 anos neste novo contexto, venho tomando contato com novos fatos e enfoques ambientais, tão importantes quanto os encontrados nas zonas de produção primária. Na minha chegada ao Rio Grande, só para lembrar alguns acontecimentos da época, havia um movimento contra a instalação de uma fábrica de celulose; a administração portuária ainda aceitava o recebimento de lixo naval, o que acabou deixando de ocorrer posteriormente; alguns tantos acidentes com embarcações que poluem nossa costa fizeram com que as autoridades navais ficassem mais em estado de alerta. Todas essas observações fazem com que eu conclua que a questão ambiental é ampla, está inserida em cada instância da sociedade e precisa ser debatida de forma irrestrita, não só por um instinto de sobrevivência, como também significa um processo de cidadania e dignidade, por melhores condições de vida e de saúde. Esta amplitude de análise respaldou, inicialmente, a minha intenção de ingressar no Programa de Pós-graduação em Educação Ambiental, já na perspectiva de que eu pudesse vir a contribuir para ‘o fazer’ da educação ambiental na minha própria profissão.

As conferências mundiais aceleraram e divulgaram a discussão dos temas relativos ao meio ambiente. A partir daí, os próprios meios de comunicação começaram a tratar com maior assiduidade sobre as questões de preservação. Contudo, mesmo com a crucial parceria dos meios de comunicação de massa, percebo que o senso comum ainda não digeriu “muito

bem” essa nova temática. O passo a passo desse trabalho de conscientização global, muitas vezes, mostra um descompasso. É possível ver estilistas fazendo moda reciclável, cooperativas de catadores de papel, empresas investindo na responsabilidade ambiental, entre tantos outros exemplos, mas quando olhamos ao lado - na praia, na rua ou até em nossas próprias casas - enxergamos que ainda existe dificuldade de se assimilar uma antiga máxima da educação, "a de jogar o lixo no lixo". Não parece que ainda se tem muito a caminhar?

A questão ambiental é mais que emergente; vem sendo lapidada cada vez com maior intensidade, desde o final dos anos 60, quando uma seqüência de desastres ambientais despertou para a necessidade de um equacionamento da ação antrópica. No bojo dessa discussão, a educação surge como a condição mais relevante para alterar as concepções do homem em relação ao ambiente onde vive, para estimular a consciência sobre o uso que se tem feito dos bens naturais. Nesse sentido, nas várias convenções intergovernamentais sobre meio ambiente, realizadas a partir da década de 70, foi proposta uma integração de esforços dos setores governamental, empresarial e da sociedade civil para compatibilizar crescimento econômico, sustentabilidade ambiental e equidade social, com a finalidade de promover uma melhor qualidade de vida para o maior número possível de pessoas, através de ajustes de conduta e do repensar hábitos de consumo e estilos de vida.

E ao transitar por tais preocupações nos fóruns mundiais, a educação ambiental é instituída, mais precisamente na Conferência de Tbilisi, considerada seu marco histórico, como uma dimensão dada ao conteúdo e à prática da educação, orientada para a resolução dos problemas concretos do meio ambiente através de enfoques interdisciplinares, e de uma participação ativa e responsável de cada indivíduo e da coletividade (Freire, 1992). Embora a educação ambiental já não seja mais um processo realizado apenas no âmbito do ensino formal, há uma precedência dessa área. O que não podemos fazer é polarizar o seu foco de atuação e partir para uma mobilização de todos os grupos e comunidades, através de uma abordagem sistêmica, para a solução de problemas ambientais, com os quais estejam envolvidos de forma intra ou intergrupala.

A amplitude e situação crítica da questão ambiental mostram a necessidade de envolver os sujeitos de forma geral, buscando resgatar o sentido de ambiente, enquanto um espaço físico de interação, no qual o ser humano é um dos elementos, capaz de transformar o ambiente que o circunda. Parto do pressuposto que, embora falte um conhecimento mais profundo sobre a questão ambiental, todo ser humano busca o bem-estar e a qualidade de vida, uma motivação básica e individual que pode proporcionar a transformação das relações com o entorno.

Há sete anos, convivo profissionalmente com cerca de 1.200 trabalhadores portuários avulsos do porto do Rio Grande, a maioria na faixa etária de 30 a 50 anos, e grande parte sem ter concluído o nível fundamental de ensino formal. Em uma rápida observação, é fácil notar uma individualidade latente, criada pela cultura desse ambiente de trabalho, que indica uma interação moldada no pensamento: "o que não ocorre comigo, nesse meu círculo fechado de trabalho, não me interessa". Mas as impressões da realidade nem sempre são as mais reais e, acreditando nisso, é que me propus a analisar mais profundamente essas relações interativas, e talvez ecológicas, que mobilizam os trabalhadores portuários avulsos do Rio Grande no ambiente de trabalho.

As organizações empresariais têm se envolvido cada vez mais com a questão ambiental. Embora apregoem estar imbuídas de um senso de responsabilidade social, na maioria das vezes, apresentam-no apenas como um novo diferencial de competitividade no mercado, isto é, talvez represente um senso de sobrevivência mercadológica. Mas, e os trabalhadores? Qual é o senso de sobrevivência que lhes move? A individualidade que se estampa nas relações do trabalho portuário avulso do Rio Grande, por exemplo, talvez seja apenas um escudo protetor que oculte os verdadeiros elos que unem esses trabalhadores ao ambiente e, por consequência, a outros sujeitos. Essa problemática traz à luz dos debates atuais múltiplos questionamentos, tanto no que se refere ao impulso da força interior e individual, como ao impacto da mesma na construção da totalidade na qual estão inseridos.

Dessa forma, considero exercer uma dupla responsabilidade. A primeira é interagir no próprio local de atividade profissional e a segunda é abordar o processo de trabalho como um processo educativo que pode provocar mudanças substanciais não só ao ambiente específico, mas com reflexos importantes nos ambientes adjacentes. Para efeito de definição, considero como ambiente intra-específico o espaço físico onde se constitui o próprio processo e as relações de trabalho. Os ambientes interespecíficos são os espaços de inter-relações que circundam o contexto intragrupal, tais como a família, a escola e os espaços de lazer, como ambientes representativos da sociedade vivenciada pelos sujeitos. Parece-me procedente imaginar que a ação imediata do processo de trabalho reflète em outras ações correlacionadas com a atividade em estudo, multiplicando as informações e aprendizagens geradas no ambiente intra-específico.

## 1.1 AS PESQUISAS NOS AMBIENTES PRODUTIVOS E AS TRANSFORMAÇÕES NO AMBIENTE PORTUÁRIO

A análise de ambiência de processos de trabalho, a partir de uma abordagem socioambiental, já tem um histórico marcado por pesquisas realizadas na Linha de Educação Ambiental Não Formal e Informal. De um modo geral, esses estudos indicam as possibilidades geradas a partir das interações dos sujeitos que participam de cada processo produtivo específico e os espaços que se abrem para a aplicação de ações pedagógicas ambientais. Os espaços são produzidos tanto nos ambientes de relações singulares do trabalho, quanto na inter-relação com outros espaços de vivência, como a família, o lazer e a escola.

A qualidade de vida surge como uma grande temática central dessas pesquisas. Alam (2003) analisou a ambiência hospitalar com foco no processo de trabalho em saúde e o conhecimento adquirido e produzido pelos trabalhadores. Com o suporte dos conceitos de Educação Ambiental, Trabalho e Saúde, a autora verificou se havia uma visão integrada de saúde entre trabalhador e instituição hospitalar, cuja demarcação não ficou transparecida. A conclusão é que existem dificuldades no processo educativo do trabalho, dentro do ambiente institucional. Para Alam (op cit.), é necessário investir no processo educativo, principalmente de prevenção e controle de riscos e acidentes de trabalho, dentro do ambiente de trabalho hospitalar, considerando ainda que, por meio da Educação Ambiental, é possível mudar essa realidade e buscar um ambiente mais saudável.

Por sua vez, Bromberger (2003) considerou a Educação Ambiental como prática político-social e de ação coletiva, fundamentada na pedagogia do ambiente. Nesse sentido, analisou o processo de trabalho das equipes de saúde da família (ESF), no município do Rio Grande, enfocando as possibilidades do desenvolvimento da Educação Ambiental não formal, a partir da existência de uma relação entre saúde e ambiente. A autora identificou que no espaço coletivo em que atuam as ESF há um *habitat* favorável para o desenvolvimento da “pedagogia ambiental”. Para Bromberger (op cit.), a facilidade ocorre em função de a atividade das equipes estar inserida em um contexto social, ecológico e cultural onde habitam os indivíduos, as famílias e a comunidade, que podem buscar, de forma coletiva, soluções aos problemas ambientais locais.

A análise qualitativa socioambiental também foi efetivada por Antochevis (2004), para verificar como se caracteriza o fenômeno do tabagismo no ambiente escolar. Para isso, a autora problematizou as relações entre saúde e ambiente, salientando a necessidade do

desenvolvimento da interdisciplinaridade entre os profissionais da instituição. Realizada no eixo temático “Educação Ambiental Não Formal e Informal”, a pesquisa com os trabalhadores de ensino possibilitou a compreensão da necessidade da construção de um plano de intervenção local em relação ao tabagismo, no qual estejam comprometidos todos os participantes da coletividade. Da mesma forma, Saraiva (2004), analisando qualitativamente a dinâmica do processo de trabalho do Programa de Prevenção da Dengue do município do Rio Grande, percebeu, através do conhecimento das características desse trabalho, que há a existência de uma abordagem socioambiental nas ações de prevenção da dengue.

As quatro pesquisas citadas anteriormente apresentaram na ambiência de espaços diferenciados – o hospitalar, o das equipes da saúde da família, o escolar e o do Programa de Prevenção da Dengue, as interações dos sujeitos que realizam tais processos de trabalho, na forma de poder contribuir para a implementação de ações de educação ambiental.

Duas outras pesquisas levantaram questionamentos sobre a possibilidade de educação ambiental na planta industrial do município. Prado (1999) analisou a percepção sobre meio ambiente entre os trabalhadores da indústria rio-grandina a partir da interlocução de conceitos teóricos como classe, cotidiano, desenvolvimento sustentável e meio ambiente. Ele pôde constatar que a percepção ambiental dos trabalhadores se constrói de forma ampla, através dos meios de comunicação, das próprias políticas ambientais desenvolvidas junto às empresas e também de suas experiências cotidianas. Um vínculo dessa pesquisa pode ser produzido com a reflexão proposta por Fritzen (2004), através de um estudo de caso na Refinaria de Petróleo Ipiranga, inter-relacionando as temáticas de Responsabilidade Ambiental, Educação Ambiental e Norma ISO 14001 (Sistema de Gestão Ambiental).

Conforme Prado (1999), a concepção empresarial, exposta através da ISO 14000, reduz meio ambiente à proteção de recursos naturais e ecossistemas, em uma visão utilitarista com relação à natureza, ou seja, a ISO 14000 vem em forma de projeto definido pela classe empresarial com o intuito de manejar de forma mais racional os recursos naturais, para serem explorados no futuro. Da mesma forma, Fritzen (2004) sentiu a fragilidade do discurso de responsabilidade ambiental empresarial. Os resultados de sua pesquisa demonstraram as dificuldades em aliar atividades necessárias ao cumprimento formal dos requisitos normativos de gestão ambiental a práticas de conscientização e envolvimento dos funcionários. No âmbito da pesquisa, o autor percebeu a influência da cultura organizacional e a inexistência de ações de educação ambiental.

Prado (1999), Kitzmann (2000) e Alam (2003) perceberam a importância do âmbito do setor de segurança e saúde no local de trabalho para explorar a reflexão sobre a qualidade

ambiental dos trabalhadores, tanto no que se refere às suas condições de agentes, quanto às de vítimas das situações de impacto ambiental. No entanto, Prado (1999) contribuiu com o alerta de que a questão ambiental envolve uma problemática social mais ampla, pois, mesmo que os trabalhadores apresentem consciência maior ou menor sobre os problemas ambientais, suas preocupações mais significativas estão efetivamente relacionadas à questão da sobrevivência, diretamente relacionada à existência ou não do emprego. Esse entendimento comprova que a educação ambiental, longe de ser apenas a possibilidade de aumentar o trânsito da informação, necessita questionar a cidadania e, por isso, ser analisada sob uma abordagem socioambiental, verificando os diversos papéis sociais.

Com um estudo desenvolvido na Linha de Pesquisa de “Educação Ambiental e Manejo Costeiro Integrado”, Kitzmann (2000) problematizou, por meio de um enfoque sistêmico, a percepção de ambiente dos trabalhadores portuários avulsos do porto do Rio Grande. No bojo, a pesquisa acabou discutindo a Lei 8.630/93, pois pretendia contribuir para a inserção da dimensão ambiental nos cursos de capacitação exigidos pela implementação da Lei de Modernização dos Portos. O estudo identificou os riscos ocupacionais a que estão expostos os trabalhadores portuários e os impactos ambientais operacionais, além da influência de variáveis como atividade, escolaridade, idade e tempo de serviço sobre a percepção ambiental desses trabalhadores. Kitzmann (op cit.) constatou que há lacunas nas concepções, indicadas pela dificuldade de entender inter-relações e pela separação entre questões ambientais e operacionais e entre o meio ambiente de trabalho e o da vida privada.

Entre os resultados da pesquisa, foi identificado que as dimensões Pensamento Sistêmico e Cidadania, referentes a temas mais complexos e abstratos, estão condicionadas pela escolaridade; já as dimensões Segurança e Saúde e Operação, com temas diretamente relacionados à rotina operacional, são condicionadas pela experiência em situações reais de trabalho. Como Alam (2003), Kitzmann (2000) recomenda que as ações de Educação Ambiental devam ser inseridas nos diferentes cursos atualmente oferecidos aos trabalhadores avulsos do porto e integradas ao conjunto do treinamento e da prática operacional. Para a segunda pesquisadora, a área de Segurança e Saúde é o contexto ideal para inserção da educação ambiental no setor portuário, pela sua relação direta com o trabalhador e o meio ambiente. Kitzmann e Asmus (2002) complementam que esse é um espaço importante para a inserção da educação ambiental no setor produtivo como um todo, pelos pontos em comum, uma vez que se preocupam com o indivíduo de forma integral. Dessa forma, destacam como importantes as tendências de “ecologização” da produção e de humanização do trabalho, que

contribuem para a incorporação da dimensão ambiental no treinamento desenvolvido nas empresas e indústrias.

### **1.1.1 O foco no ambiente do trabalho portuário**

Nos eixos da Sociologia e da História, também existem várias pesquisas retratando aspectos da cultura, memória e mobilização dos trabalhadores portuários, avulsos ou não, de todo o país. Silva (1992), por exemplo, retratou a trajetória dos trabalhadores portuários da Companhia Docas de Santos (SP), centrando na questão dos direitos relacionados às condições de trabalho e de vida, no período de 1937-1968. Embora esses chamados doqueiros não sejam trabalhadores portuários avulsos, pois são funcionários das companhias docas, estão inseridos no mesmo espaço de trabalho portuário, sendo interlocutores dos avulsos nesse ambiente. Pinheiro (1996) buscou recuperar a trajetória das experiências sociais dos estivadores de Manaus (AM) entre os anos 1899 e 1925, discutindo, do ponto de vista da história social do trabalho, todo o processo de organização da categoria, seus dilemas e suas reivindicações políticas mais expressivas, materializadas nas inúmeras greves que os estivadores realizaram ao longo desse período.

As dimensões da relação capital-trabalho no complexo portuário de Vitória (ES) foram analisadas por André (1998), a partir do paradoxo entre os transportes, as riquezas e condição de vida e trabalho sob a lógica da exploração capitalista. O ponto central do estudo foi o processo de construção da consciência de periculosidade e as estratégias defensivas dos portuários e velhos estivadores frente às cargas laborais, desvelando a complexidade do processo do trabalho portuário, relacionando saúde e enfermidade.

Nascimento (1999) trouxe para a pesquisa os reflexos da Lei 8.630/93, a partir de um estudo sociológico sobre a resistência dos portuários capixabas ao processo de modernização dos portos. Conforme o autor, a introdução desse novo estatuto legal no sistema portuário brasileiro desarticulou completamente o arsenal legislativo que norteava a estrutura portuária brasileira desde as décadas de 30 e 40. Nascimento (op cit.) verificou que, em um primeiro momento, houve uma mobilização sindical para barrar a aplicação da nova lei, principalmente tendo em vista as peculiaridades dos sindicatos avulsos e da cultura portuária, fincados em laços de parentesco como referencial para inserção no mercado de trabalho.

Mas com a reestruturação do sistema portuário, Nascimento (op cit.) verificou um acentuado grau de negociação e indefinições para redefinir todo o processo, o que de certa

forma aponta para o surgimento paulatino de uma cultura negocial nos portos, fator até então inexistente no segmento. A pesquisa concluiu que, ao lado das novas tecnologias introduzidas no cais, a legislação de modernização se molda ao favorecimento do nascimento de um novo trabalhador portuário, detentor de um perfil mais refinado, se comparado ao estereótipo braçal que sempre marcou os trabalhadores desse importante setor da economia.

Silva (2000) estudou a dinâmica do movimento operário da cidade de Santos no período entre a Primeira e a Segunda Guerras Mundiais, tendo como alvo privilegiado de análise as experiências dos trabalhadores qualificados da construção civil e os portuários, particularmente os estivadores, reconstituindo elementos da cultura do trabalho e os valores socialmente compartilhados, que expressavam uma identidade coletiva, exprimiam uma condição social e lutavam para obter o reconhecimento público de seu lugar na produção e na sociedade.

As transformações implementadas nas relações de trabalho, a partir do final da década de 80 e início de 90, denominada "modernização" dos portos, também foram abordadas por Silva (2001), que investigou as tensões pelas quais passaram os estivadores de Itajaí (SC). Ele procurou construir uma versão da história dessa categoria de trabalhadores portuários, mostrando as faces das contradições entre a tradição e a modernidade que perpassaram a categoria.

Embora situados em locais diferenciados, esses estudos nos ambientes portuários trazem aspectos da cultura e tradição secular de experiências vividas dentro e fora dos locais de trabalho; da posição estratégica do porto na cidade e no país; das relações de poder e resistência; das transformações sociais e sujeitos sociais; dos espaços do viver social, ou seja, de toda a complexidade do trabalho portuário, com suas relações, cotidiano, experiências individuais e coletivas da organização do trabalho e seus conflitos. Esse emaranhado da ação coletiva do trabalho portuário ajuda a construir uma história que é alinhavada por todo o país.

Duas pesquisas, no entanto, foram concentradas no porto marítimo gaúcho. Colares (2000) focou sua pesquisa na ação coletiva dos profissionais portuários do Rio Grande diante da implementação do projeto de mudanças organizacionais proposto pelo empresariado para os portos, além do modo como os trabalhadores expressaram os significados de suas ações e articularam seus objetivos e os resultados decorrentes das práticas instituídas sobre as mudanças efetuadas na organização do trabalho. Esse estudo discutiu o fato de a nova lei ter redefinido as relações político-institucionais entre sindicatos, empresários e Estado, e, ainda, a implicação das mudanças sobre o poder dos sindicatos e as relações entre as categorias de trabalhadores, o mercado e os processos de trabalho. Colares (op cit) concluiu que as

experiências consagradas pelos trabalhadores ao longo de sua trajetória serviram de referencial para a construção das estratégias e a mobilização das categorias portuárias; o novo modelo de organização do trabalho foi definido em disputa pelos sujeitos em relação e a ação sindical teve uma forte correlação com a intensidade do processo de reorganização da produção de serviços portuários.

Na mesma vertente das transformações sofridas a partir da nova lei portuária, Oliveira (2000) também retratou a trajetória dos estivadores do Rio Grande entre os anos de 1945 e 1993, resgatando e problematizando o processo histórico de formação da categoria dos estivadores no Rio Grande, refletindo sobre suas condições e tradições de trabalho e sobre a inscrição de seus modos culturais de viver na cidade. Ao expor os resultados da pesquisa, o autor fez um capítulo especial para as artes de estivar e de sobreviver no porto, com análise de relatos orais e de fontes sindicais e da discussão crítica de imagens e estereótipos formados ao longo dos anos sobre os trabalhadores do porto, analisando a natureza do ofício, as rotinas e tradições de trabalho da estiva no Rio Grande. Oliveira (op cit.) também explorou a constituição e relações de vizinhança e as diferentes práticas sociais e formas de sociabilidade que articulavam os modos culturais de viver desses trabalhadores.

Nessas pesquisas que buscam analisar o trabalho no porto, percebe-se uma preferência pelo foco na atividade profissional dos estivadores, talvez pela sua consolidada trajetória na história do trabalho portuário avulso. Mas também leva a inferir sobre uma posição de superioridade dessa atividade no contexto portuário, que se traduz nos conflitos não só entre trabalhadores e empresários, diante de uma nova ordem da relação capital/trabalho instaurada pela Lei de Modernização. Os conflitos são estabelecidos do mesmo modo, a partir das relações entre os sujeitos trabalhadores, em busca de novas perspectivas e *status* no *modus operandis* portuário. A ambiência portuária, pois, retrata facetas instigantes de um perfil social que merece ser estudado dentre as tantas possibilidades da análise socioambiental, como contribuição ao desenvolvimento de uma educação ambiental plural.

## 1.2 O OBJETO DE PESQUISA

Meu olhar investigativo ficará centrado em um ambiente intra-específico muito peculiar, que é o trabalho portuário avulso<sup>1</sup> no porto do Rio Grande, o qual traz condições

---

<sup>1</sup> O trabalho avulso é centenariamente característico do setor portuário, composto por uma mão-de-obra sem vínculo empregatício, requisitada nas operações de embarque/desembarque de cargas. Essa mão-de-obra é

importantes para a realização da pesquisa, originadas na forte mudança cultural ocorrida nesse ambiente de trabalho, a partir da Lei Federal nº 8.630/93, denominada Lei de Modernização Portuária. Antes, uma realidade quase centenária, com características específicas de atuação, quando os sindicatos profissionais, representativos da mão-de-obra responsável pelas operações de embarque e desembarque, definiam suas próprias leis no cais. A partir da nova legislação, há um novo processo de trabalho, embasado em regras, fiscalização e possíveis punições. A mudança, no entanto, não acompanha apenas os portos nacionais, mas faz parte de um contexto mais amplo, que se ampara nas justificativas de modernidade e avanço tecnológico, corroendo as oportunidades de trabalho.

No cenário atual, esse processo de mudança no trabalho portuário avulso do Rio Grande ainda pode ser considerado em plena fase de transição, isto é, no limiar entre o velho e o novo, pelo qual transitam as velhas leis juntamente com as novas regras, devido ao ainda não cumprimento, por questões estruturais e resistências culturais, de todas as determinações legais instituídas pela Lei 8.630/93. Essa situação vem gerando atitudes e posicionamentos inusitados dos trabalhadores envolvidos, facilmente detectados através da observação do grupo. Há uma nítida divisão entre os sujeitos que não aceitam as mudanças propostas e desejariam reverter o processo em transição e aqueles outros, que, embora expressem estar conscientes de que perderam parte das antigas liberalidades, começam a perceber uma possível nova organização nesse ambiente transformado, pela qual podem obter benefícios como resultado da aplicação da força de trabalho.

Os opositores da Lei 8.630 mostram rituais de protesto, de contestação e de indignação. O outro grupo demonstra interesse, buscando informações atualizadas sobre a nova realidade, como se quisesse descobrir novos canais de comunicação e de benefício. Enfim, os sujeitos que desejam interagir com a nova realidade não parecem estar alheios da necessidade de se comprometerem com o novo. Isso possibilita pensar em uma situação precursora de um processo de auto-organização desse sistema de trabalho, que acontece não por intermédio da imposição legal, que propiciou as mudanças nessa relação capital e trabalho, mas obviamente pela motivação interior de cada sujeito que faz parte desse sistema.

Diante dessa realidade, vivenciada também pela pesquisadora, a questão que mais instiga e motiva esta proposta de pesquisa é descrever e descobrir na dinâmica desse grupo de trabalho, os elos e os limites dessa complexa relação, apontando as possibilidades dos sujeitos auto-organizarem-se nesse processo produtivo em mudança. A discussão pretende revelar o

---

formada por estivadores, conferentes e vigias, que trabalham à bordo, e arrumadores, consertadores e bloco, os quais compõem a equipe de capatazia, que realiza os serviços nos armazéns e cais do porto.

ambiente de trabalho como potencial para as transformações dos seres humanos que vivem em um espaço adequado para a vida humana, a partir do equacionamento dos seguintes subproblemas:

- 1) O que move e mobiliza esse grupo de trabalho avulso, nesse processo de profundas alterações no seu ambiente de trabalho?
- 2) Em qual direção, como e por que os sujeitos realizam ou contribuem com o processo de auto-organização?
- 3) Quais são as propriedades ou categorias definidoras da auto-atividade do sujeito no processo de trabalho?
- 4) Como a linguagem no/do trabalho orienta o coletivo produtivo?
- 5) Como a busca do bem-estar, da qualidade de vida e de uma nova motivação podem estimular novas atitudes acerca do ambiente?
- 6) Como se estabelece, no coletivo, a subjetividade (necessidade do sujeito)?
- 7) Como a necessidade do sujeito permite uma visão solidária da realidade?

Essas questões partem do pressuposto de que a educação ambiental deve ser desejada por uma ação interna do sujeito, que o transforme em sujeito ecológico, motivando-o a buscar as mudanças de condutas e valores. Para efeito de discussão, o trabalho (a atividade humana) é considerado como uma forma de auto-atividade, através da qual o sujeito trabalhador encontra sua própria auto-organização dentro do sistema em que interage. Se o trabalho suscita a auto-organização individual humana, ele também pode ser entendido como motivador das condições que produzem uma nova mentalidade aos indivíduos.

O objetivo geral da pesquisa é, portanto, descobrir, na dinâmica de um processo em reestruturação de trabalho portuário avulso, os principais indicadores (categorias) dessa complexa relação e suas conexões com o processo de educação ambiental. Em função da amplitude do tema, restrinjo os objetivos específicos atinentes ao objeto em:

- 1) Identificar os elementos em relação no processo de trabalho, um sistema auto-organizador que mobiliza e provoca ações nesse ambiente transformador;
- 2) Relatar como se produz a auto-atividade, como instância da subjetividade humana, no processo de trabalho, suas propriedades e impactos no processo de auto-organização geral do grupo;
- 3) Esclarecer como a auto-atividade se processa na sociabilidade dos sujeitos, refletindo na linguagem e no discurso produzido pelo grupo no ambiente de trabalho;
- 4) Identificar as categorias que podem ser sistematizadas nas relações de trabalho em prol de um processo de educação ambiental.

O processo de auto-organização do sujeito no coletivo do trabalho portuário avulso desenvolve-se na sua própria práxis, na adequação do grupo a uma nova cultura no ambiente de atuação e em outras tantas instâncias que necessitam ser identificadas. Descobrir como flui mais intensamente esse processo de auto-atividade é encontrar a forma de potencializar o processo educativo no ambiente de trabalho, é transformar o trabalhador em sujeito cidadão, a partir do qual se estabelecem mudanças substanciais não só no próprio âmbito de sua atividade, como também nos ambientes com os quais estabelece relações. A linguagem, nesse contexto, é a forma como tais sujeitos objetivam suas ações no trabalho e, a partir dela, podem mover o mundo.

Para a apresentação da temática, esta dissertação está subdividida em cinco capítulos. Na introdução, classificada como “Aspectos motivadores em busca do conhecimento”, apresento a proposta de pesquisa e o que motiva a ação da pesquisadora ao encontro dos significados desejados. Após, em uma segunda divisão, chamada “Aspectos norteadores à pesquisa”, procuro explorar os significados dos conceitos de trabalho, auto-atividade e educação ambiental, dentro da perspectiva da pesquisa. No terceiro capítulo, “Aspectos de embasamento metodológico”, demonstro os caminhos percorridos pela investigação na busca dos resultados. A conversação com os sujeitos da pesquisa e a sua interlocução com os autores ocorre em uma quarta parte, indicada como “A auto-organização no sistema de trabalho portuário avulso”. No quinto capítulo, “Considerações Finais”, apresentado as contribuições deste estudo, que não tem a pretensão de ser definitivo, mas abre novas perspectivas de problematizações. Além disso, à luz do diálogo com os sujeitos, houve uma tentativa de aproximação dos conceitos de auto-atividade e educação ambiental, apostando em uma similaridade que ajuda um a munir o outro de criatividade e potência, como forças íntegras no mesmo objetivo.

### 1.3 UMA LEITURA ECOLÓGICA DA LEI DE MODERNIZAÇÃO PORTUÁRIA

A Lei 8.630/93 foi sancionada pelo Presidente da República em 25 de fevereiro de 1993 e “dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dá outras providências”. Ela está dividida em nove capítulos, sendo que os de números IV (da gestão de mão-de-obra do trabalho portuário avulso) e V (do trabalho portuário) tratam mais diretamente das principais mudanças ocorridas no contexto da relação capital e trabalho no ambiente portuário. A nova legislação, denominada de “lei de

modernização portuária” não é um documento isolado. O seu texto, resumo da discussão iniciada no Brasil, ao final dos anos 80, sobre a diminuição dos custos portuários, teve como referência os textos de outras reformas ocorridas em portos europeus e da América Latina. Portanto, a Lei 8.630 carrega um enfoque da globalização e do seu impacto no mundo do trabalho.

No âmbito do trabalho portuário avulso, a nova lei pode ser considerada como um “ruído”, conforme definição de Atlan (1991 e 1992). Isso porque ela foi discutida amplamente pelos representantes dos segmentos portuários - empregadores, trabalhadores e autoridades públicas -, mas sua aplicação produz eventos aleatórios que levam ao novo. A nova legislação provoca uma auto-organização do trabalho avulso no porto, inspirando novas condutas no ambiente intra-específico. A realidade emergida da Lei de Modernização Portuária gerou algo estranho à atividade do trabalhador e o impacto desse caráter ignorado também leva, de certa forma, à mudança (Díaz, 2001). Diante do desconhecido, os sujeitos reagem e posicionam-se, levando o que se pretende que seja uma unidade de caráter legal, a um cunho de diversidade. O termo modernização reflete, principalmente, a busca dos empregadores do setor por um ambiente mais competitivo, com trabalhadores mais preparados para conduzir as novas tecnologias nas movimentações de carga e descarga no porto. Do lado dos trabalhadores, contudo, essa modernização pode representar uma reorganização dos conceitos estabelecidos no âmbito do trabalho portuário.

No Capítulo I da legislação, são apresentadas as condições de exploração do porto e das operações portuárias; seguido pelo Capítulo II, que trata das instalações portuárias, sob uma nova conotação de uso público e uso privado na área do porto organizado. Já no Capítulo III, a lei explica como uma empresa pode se tornar uma operadora portuária, de quem é indispensável a intervenção nas operações portuárias. O operador portuário é o empregador que requisita o trabalhador avulso e tem obrigação com o pagamento de sua remuneração e encargos. Antes da lei, o operador portuário era chamado de entidade estivadora. No capítulo VI, a lei prevê as considerações sobre a administração do porto organizado e seus novos campos deliberativos, como o Conselho de Autoridade Portuária (CAP), a administração portuária e a administração aduaneira, com suas representações em esferas locais, estaduais e até federais. As infrações de penalidades quanto ao cumprimento da lei estão estabelecidas no Capítulo VII, que é seguido pelo Capítulo VIII, das disposições finais.

Contudo, nos Capítulos IV e V residem os principais conteúdos de mudança no cotidiano do trabalho portuário avulso. Uma das principais alterações foi a criação do órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário (OGMO; artigo 18), que passa a centralizar

todos os aspectos do fornecimento de trabalhador avulso às operações portuárias. A mobilização inicial contrária à lei foi justamente quanto à inserção do OGMO, pois esse era visto como um organismo fadado a eliminar os sindicatos profissionais. Não é o sentido de morte da representação sindical, mas o sentido de morte da instituição sindicato, que traz ao trabalho portuário avulso significados muito específicos, pelos quais transitam as vivências e ritos dos trabalhadores. Nas adjacências do porto do Rio Grande, a Avenida Honório Bicalho margeia o limite entre o novo e o velho. De um lado, as sedes sindicais, nas quais são realizadas historicamente as escalações dos trabalhadores. Do outro lado da rua, em espaço cedido pela administração portuária, está o novo órgão gestor, que controla as informações cadastrais dos trabalhadores, os documentos de identificação, o treinamento, a habilitação profissional, a gestão das remunerações (cálculo e pagamento) e também a aplicação das normas disciplinares. O OGMO é um ente estranho que toma para si o que antes eram atribuições dos sindicatos de classe.

Passados 10 anos de relacionamento com o novo, de aparência vertical e possível contorno democrático, houve uma emergência adaptativa que ainda apresenta rituais protestatórios, mas configura um relacionamento concordado e às vezes angustiado pelo desejo de retorno ao passado. Essa concordância leva a uma outra categoria criada pela nova lei: a negociação. As ações do OGMO são precedidas pelas convenções ou acordos coletivos de trabalho, firmados entre os representantes dos trabalhadores e patronais (artigo 22). Essa é uma alteração peculiar que transforma o antigo poder de negociação dos trabalhadores, da mobilização na atividade para a mesa do diálogo.

As regras do trabalho, antes da lei, eram instituídas “de cima para baixo”, por meio de decretos governamentais. Os trabalhadores utilizavam estratégias de paralisação do serviço como instrumento de pressão para alterar a valoração do trabalho. Agora o debate vai para a mesa de negociação e o poder de pressão fica nas mãos dos líderes sindicais, cujo resultado nem sempre agrada aos trabalhadores. Pelo artigo 29, ficou definido “que a remuneração, a definição das funções, a composição dos ternos e as demais condições do trabalho portuário avulso serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores portuários avulsos e dos operadores portuários”. Essa negociação institucionalizada muda o rumo do discurso no trabalho portuário avulso e o que antes era vivido e falado nas ações “do fazer”, agora está mediado por representantes que utilizam uma linguagem difícil de compreensão até mesmo para os trabalhadores representados.

A negociação deslocada do ambiente “do fazer”, na maioria das vezes, não reúne opiniões unânimes, nem para os segmentos patronais. No porto, diz-se ser comum a

“síndrome do meu navio”, um sintoma decorrente da competitividade do setor, ou seja, navio parado no cais é sinal de prejuízos para o operador e vantagens para a concorrência, o que faz com que os empregadores usem e abusem dos acertos imediatos: aumentar a quantidade de homens na equipe, dar um acréscimo ao valor da cota por trabalhador ou ainda aumentar a taxa da tonelagem ou *container* movimentado, durante a operação. Esse tipo especial de conduta operacional foge da lógica de uma convenção coletiva que se quer aplicar de forma homogênea. Assim, o discurso “do fazer” patronal também é diferente do diálogo produzido pelos seus representantes durante as negociações.

Para os trabalhadores, o OGMO é o representante da inovação necessária e provocada de fora para dentro, e, embora os operadores portuários sejam responsáveis pelo seu custeio, o órgão de gestão tem várias representações profissionais atuando em suas instâncias de decisão. Um exemplo é o Conselho de Supervisão, que tem um papel fiscalizador das ações da Diretoria Executiva. Outro é a Comissão Paritária, que deve atuar na busca de soluções para os litígios e conflitos de interesse. Além das duas, ainda existe a Comissão de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário, com um importante papel na discussão das alternativas de segurança e saúde no trabalho. Assim, de certa forma, os trabalhadores também têm atribuições deliberativas no OGMO, mesmo que em menor número de representação, comparado ao dos operadores portuários, uma relação de um terço.

Paralelo às suas possíveis formas de atuação junto ao OGMO, a lei promoveu um maior rigor no trabalho, intensificando formas de fiscalização. Agora os trabalhadores estão passíveis de punições e penalidades, caso cometam infrações no trabalho. Os sindicatos também sempre tiveram suas estratégias punitivas, como suspender temporariamente o trabalhador faltoso da escala, mas as punições e fiscalizações vindas do OGMO apresentam um caráter de controle em um ambiente de trabalho cercado de atitudes consideradas, pelos seus sujeitos, como autônomas e independentes. Essa é a principal resistência dos trabalhadores, ou seja, acolher um órgão com caráter tão fiscalizador, aparentemente alheio a sua representatividade.

Com a nova legislação, também foram fechadas as portas de acesso ao trabalho portuário avulso. Antes, havia uma abertura por meio de respaldo sindical ou familiar, um acesso provisório com possibilidade de se tornar efetivo. A partir da implementação da lei, foram analisadas as situações de direito ao cadastro ou registro no trabalho, conforme os artigos 54 e 55, respectivamente, mediante uma comprovação do exercício da atividade em caráter efetivo. Além disso, foram delimitados os marcos de extinção da atividade, por morte, aposentadoria ou cancelamento. As atividades profissionais do trabalho portuário avulso

tiveram suas características determinadas no texto legal, mas, no seu bojo, foi estrategicamente acrescentada uma instância da multifuncionalidade do trabalho que, pelo artigo 57, pretende a sua adequação aos modernos processos de manipulação de cargas e aumentar a sua produtividade.

Modernizar, na concepção dessa lei, parece significar um enxugamento dos quadros de trabalhadores, cujo dispositivo foi acionado pela Lei 8.630, através do acesso à indenização pelo cancelamento de registro, representando a transformação do conteúdo do trabalho pela forma do capital. As prescrições previstas em lei no âmbito da gestão do trabalho portuário indicam uma pretensão de torná-lo um sistema fechado, com restrições de acesso e limites de atividade, sem recompor as energias, como se estivesse prevendo o fim desse trabalho. Esse é justamente o temor das bases dos trabalhadores, de que a lei, aos poucos, vá abalando a estrutura do trabalho portuário avulso, nessa ótica globalizada que pretende tornar a atividade do ser humano uma condição intangível de existência.

A ótica da contradição não se perde na análise dessa lei de modernização. Só a intenção de promover uma multifuncionalidade do trabalho nesse sistema de limites fechados já é o suficiente para renovar as energias internas, promover interações, motivações e expectativas, que são ingredientes substanciais para a emergência do novo, que faz pulsar uma força na direção oposta aos limites. Isso leva a crer que esse movimento interno produz a auto-organização. A multifuncionalidade é uma categoria antagônica dentro do ambiente de trabalho, que levanta tanto resistências como motivações. As atividades profissionais menos privilegiadas vêm no trabalho multifuncional uma inspiração para rumo mais valorativo do seu fazer. Aqueles que, historicamente, têm um *status* garantido pelas especificidades de sua atividade navegam entre a indiferença e a resistência de ter que dividir uma área de atuação própria e demarcadora de uma identidade profissional.

Essas considerações comprovam que a Lei 8.630 é dinâmica e traz novos elementos para a elaboração do trabalho portuário, que produz resultados diferenciados, pois participam sujeitos com expectativas e propostas diferenciadas de ver o mundo. Essa lei tem sua origem em uma produção histórico-social, mas não deixa de angariar fatos que podem estar relacionados à sua auto-organização, mobilizando os sujeitos trabalhadores em torno de sua aceitação ou negação. O conhecimento legal, longe de ser uma compreensão estática, vai sendo traduzido aos poucos, encobrendo algumas vezes as intenções dos legisladores, para incorporar uma leitura simplificada, mas rica de significados, feita pelo trabalhador.

## 2 ASPECTOS NORTEADORES À PESQUISA

Para a discussão do problema de pesquisa, tornou-se importante reunir considerações teóricas sobre três conceitos principais que norteiam este trabalho acadêmico: o trabalho, a auto-atividade e a educação ambiental, sob o prisma da noção de contradição. Tanto em Humboldt quanto em Marx, a contradição sujeito-objeto, homem-natureza, teoria-prática, ideal-real, Estado-indivíduo encontra amplo espaço de exposição, constituindo-se em pressuposto para o presente processo de elaboração de pesquisa. A discussão não prevê uma análise marxista do problema apresentado, mas sim a recuperação de alguns aspectos e sentidos da Teoria do Trabalho formulada por Marx, que fornecem subsídios ainda tão atuais para um melhor entendimento da ação humana na transformação da natureza. Além disso, o que mais atraiu a busca por Marx foi a sua reflexão sobre a existência humana e as potencialidades do ser humano, o que, de alguma forma, parece concorrer em benefício da construção do conceito de auto-atividade.

O trabalho é considerado um processo inserido em um sistema auto-organizado, pelo qual os sujeitos interagem e produzem suas auto-atividades, que também são processos auto-organizativos no âmbito individual. Nesse sentido, Atlan (1992) contribui sobre o papel do aleatório, do “ruído”, na organização de um sistema humano, tendo sido complementado na dimensão ambiental pela discussão da complexidade de Leff (2001, 2002, 2003). Para discutir e criar um conceito de auto-atividade, pelo qual o sujeito trabalhador renova-se na complexidade de sua auto-organização interior, através da ação no trabalho, resgatou-se as idéias de Humboldt (1943) sobre o ser humano individual. É preciso justificar que a escolha do termo sujeito não classifica o trabalhador como um ser sujeitado pela sua condição; muito pelo contrário, essa investigação apresenta o sujeito trabalhador como a pessoa que se realiza nas suas trocas sociais.

A educação ambiental é apresentada em um momento seguinte, a partir das considerações de diversos autores que revelam o seu caráter de pluralidade e diversidade, o que lhe garante uma dimensão sem igual de intervenção na sociedade, seja através do ensino formal ou pelas vias do não-formal e do informal. A complexidade ambiental de Leff mostra que é possível transformar as pessoas em sujeitos ecológicos (Carvalho, 2001 e 2003), a partir da construção de um saber ambiental que transita pelas relações entre natureza e sociedade. No seu desafiador objetivo de mudar os modos de pensar e de agir na sociedade como um todo, a educação ambiental deve penetrar contextos diversos e buscar os sentidos, muitas vezes contraditórios, dos fatos histórico-sociais.

## 2.1 O TRABALHO NA SUA AÇÃO TRANSFORMADORA

Quando Marx (1985, p. 202) sintetiza que “antes de tudo, 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”, é possível considerar em tal conceito que a natureza humana está contemplada nesta essência total, em cujo processo a humanidade é idealizada em relações objetivas (CEZAR-VAZ et al., 2002). O ser humano, enquanto elemento congregador no processo do trabalho, utiliza ferramentas que não só transformam a matéria em produto de valor de uso e de troca, mas que explicitam elementos de comunicação, de interação e de sentidos que demarcam esse contexto e aplicam-lhe suas próprias singularidades.

A comunicação é um importante instrumento de trabalho à medida que envolve transações entre sujeitos, nas quais são passadas informações e compreensões de uns para outros (SOUZA; PADILHA, 2002), implicando a decodificação de saberes, a partir dos seus sujeitos e das ações que colocam em prática (CEZAR-VAZ et al., 2002). Essa decodificação do conhecimento no processo de trabalho pressupõe o diálogo entre vários sujeitos, que perpassa concomitantemente por um processo educativo, condição prévia para a ação e a retroalimentação do sistema. Dessa forma, os sujeitos inseridos no ambiente de trabalho, produzem trocas sociais que, embora de natureza individual, são totalizadas por meio da linguagem, motivando novas concepções nessa realidade sócio-histórica.

Na discussão do problema de pesquisa, é considerada a existência de um ambiente de trabalho, no qual se processam as interações sociais dos sujeitos trabalhadores, que se espera descrever, a partir da concepção de Leff (2002, p. 78), de que o ambiente é o “[...] vazio onde se aninha o desejo de saber gerando uma tendência interminável para a completude das ciências, o equilíbrio ecológico, e a justiça social”. Nas relações dinâmicas do ambiente do trabalho, é possível prever a ocorrência de processos históricos e políticos que permitem a transformação da natureza e da sociedade. O sujeito trabalhador está incluído nesse ambiente de relações, cujo fluxo de interações implica um amplo processo de criação constante: a ação transformadora do trabalho. Quando transforma os espaços sociais e naturais, através da ação do trabalho, o sujeito também é transformado. O processo criativo permanente do mundo, conforme conclui Reigota (1998, p.15), produz as transformações interna e externa que “caracterizam a história social e a história individual onde se visualizam e manifestam as necessidades, a distribuição, a exploração e o acesso aos recursos naturais, culturais e sociais de um povo”.

Os elementos componentes do processo de trabalho, segundo Marx (1985), são a atividade adequada a um fim, o próprio trabalho; a matéria a que se aplica o trabalho ou o objeto de trabalho; e os meios de trabalho, que é o instrumental. Os objetos de trabalho são fornecidos pela natureza e, se passam por um trabalho anterior, para ainda se tornarem objetos de outro trabalho, transformam-se em matéria-prima. Já “o meio de trabalho é uma coisa ou um complexo de coisas que o trabalhador insere entre si mesmo e o objeto de trabalho e lhe serve para dirigir sua atividade sobre esse objeto” (MARX, 1985, p.203). Posto que localizado entre o sujeito trabalhador que aplica sua força sobre uma matéria prima original - a necessidade do homem, o instrumental impõe uma compreensão diferenciada que distingue não só o processo, mas o próprio vigor desse meio de trabalho.

A análise dos elementos componentes do processo de trabalho requer uma nova compreensão, se é possível concordar que não há uma motivação exclusivamente material no ser humano e que existe uma oportunidade de libertá-lo da pressão das necessidades econômicas, de modo a ser completamente humano. Para Fromm (1983, p. 16), “[...] Marx está fundamentalmente interessado na emancipação do homem como indivíduo, na superação da alienação, na restauração da capacidade dele para relacionar-se inteiramente com seus semelhantes e com a natureza”.

Assim, é factível acreditar na idéia de que o sujeito que utiliza o meio de trabalho, consegue objetivar sua intenção do produto planejado, através de uma interação, que de modo algum pode ser tratada de alienada, pois aplica ao seu produto uma perspectiva pessoal de mudança. “No trabalho, se acha tanto a resistência do objeto (que nunca pode ser ignorada) como o poder do sujeito, a capacidade que o sujeito tem de encaminhar, com habilidade e persistência, uma superação dessa resistência” (KONDER, 1981, p.153). Talvez resida nessa perspectiva a concepção educativa do próprio processo de trabalho, pois o instrumento nas mãos do trabalhador impulsiona a verdadeira compreensão do desenvolvimento da força humana, indicando que não só as condições sociais de exploração estarão presentes quando se processa o trabalho, pois dele também é possível gerar um ato criador e transformador.

As idéias abertas por Hegel, de que o trabalho é fator de impulso ao desenvolvimento humano, pois nele processa-se a atividade criadora do sujeito humano, motivaram a reflexão de Marx. Contudo, o pensamento marxista recriminou Hegel por ter dado importância demasiada ao trabalho intelectual, deixando de analisar a significação física do trabalho, principalmente os problemas ligados à alienação na sociedade capitalista. Marx passa então a analisar, entre outros itens, a divisão social do trabalho, a propriedade privada, o trabalho enquanto mercadoria, os seus valores de uso e de troca, enfim, os processos históricos e

sociais de determinação do capital. A motivação do pensamento marxista é justamente a superação da alienação do trabalho pelo capital.

Partindo do que chamou de primeira premissa de toda a existência humana, ou seja, “de que os homens têm de estar em condições de viver para poderem fazer história” (MARX e ENGELS, 1984, p.31), os autores apontaram que reside na produção dos meios de subsistência, na produção da própria vida material, a condição fundamental de toda a História. A partir desse princípio, viria a ação de satisfação da necessidade e a reprodução e renovação da própria vida, a partir da qual são criadas novas necessidades. Para Marx e Engels (op cit.), a produção da vida é uma relação, ao mesmo tempo, natural e social, que pressupõe um determinado modo de cooperação, condicionador do estado de uma sociedade e da própria história da humanidade. Nesse sentido, o trabalho, em sua acepção original - de ação de sobrevivência, que busca a condição de vida -, torna-se instigante objeto de estudo, à medida que oferece a possibilidade de, a partir da análise das trocas sociais que se processam em cada tempo histórico, se descobrir a sustentação da história da humanidade e suas relações com a natureza.

De volta à análise marxista do processo de trabalho, o trecho “[...] a atividade do homem opera uma transformação, subordinada a um determinado fim, no objeto sobre que atua por meio do instrumental de trabalho” (MARX, 1985, p.205) permite uma inferência. A transformação da matéria prima sobre a qual exerce sua atividade não implica apenas uma ação física do trabalhador. A atividade do ser humano no trabalho também pressupõe requisitos intangíveis, como os significados que se desenvolvem na sua ação. Assim, a transformação que será capaz de engendrar permite um produto jamais inigualável com aquela matéria-prima transformada. Isso porque o instrumental de trabalho em sua ação transformadora não se constitui apenas de ferramentas manuais ou mecânicas. A atividade de transformação pelo trabalho também é uma ação criativa e, portanto, impõe mecanismos de reorganização, seja das idéias ou dos próprios sujeitos que fazem parte contínua desse processo.

Nesse sentido, o processo do trabalho não pode simplesmente, como entendeu Marx (op cit.), ser extinto ao concluir-se o produto. Embora no processo capitalista de produção o ser humano produza um "valor-de-uso, um material da natureza adaptado às necessidades humanas através da mudança de sua forma" (MARX, op cit., p. 205), o produto final estará incorporado não apenas daquela finalidade que o originou. No processo de produção, enquanto uma atividade sistêmica e totalizadora, as relações entre os sujeitos tornam-se latentes, possibilitando outras trocas que não sejam as estabelecidas no valor da mercadoria.

Nas trocas de significados que incorporam a linguagem do trabalho talvez resida a instância necessária para uma nova compreensão do homem sobre sua realidade. Como bem traduziu Fromm (1983, p. 31), “[...] só se tomamos conhecimento da realidade, ao invés de deturpá-la por meio de racionalizações e feições, podemos também dar-nos conta de nossas necessidades reais e verdadeiramente humanas”.

Do mesmo modo, o produto final, enquanto valor-de-uso para quem o vai consumir, poderá ser constituído de um valor menos utilitário no sentido de consumo, embora mais representativo no sentido da constituição do sujeito que o produziu, pois representa para a força de trabalho, o resultado do potencial transformador de sua própria atividade. Não se pode enxergar apenas os aspectos negativos e deformadores do trabalho, sem deixar de vislumbrar sua real dimensão educativa. Etges (1993, p. 82) considera que o trabalho “é uma operação realizada pelo homem que determina um conjunto complexo de operações, tanto internas e externas ao homem. [...] pelo trabalho o homem transforma o mundo dado, adequando-o à sua própria forma de ser”. Sendo assim, o trabalho, enquanto fruto de uma ação interior do homem, não pode ser exclusivamente um processo que se extingue, nem muito menos suscetível apenas do controle extremo e externo do capital.

O processo de trabalho é movido pela subjetividade de cada sujeito que dele participa e na condição de estar embutido em um sistema de relações, hábitos e rituais, pode mover, transformar, criar, enfim, mobilizar não só a razão instrumental do homem, mas também os sentimentos. “[...] o trabalho socializa objetivamente os homens, [...] é um termo médio de um silogismo: de um lado a natureza e, de outro, as carências, que chegam pelos sentidos ou pela razão à consciência” (ETGES, op cit., p. 82). Através dessas reflexões, pode-se pensar o trabalho não apenas como uma forma de expressão mecânica, contemporaneamente assim manifestada, mas subsistindo nas trocas subjetivas e, portanto, permitindo uma autoconsciência dos sujeitos que se estabelecem nesse ambiente. De certa forma, o próprio Marx (1983, p. 98) reconhece que “a relação do homem consigo mesmo se concretiza e objetiva primariamente através de sua relação com outros homens”.

Contudo, a partir do momento que o trabalho começa a pertencer a um ser estranho, através da divisão social do trabalho, inicia um processo de alienação, ou seja, a negação da realização de si próprio, quando o trabalho deixa de ser a condição natural do homem e passa a ser seu algoz. Mas o ser estranho que passa a pertencer o trabalho também é o homem. “Toda auto-alienação do homem, de si mesmo e da natureza, aparece na relação que ele postula entre os outros homens, ele próprio e a natureza. [...] No mundo real da prática, essa auto-alienação só pode ser expressa na relação real, prática, do homem com seus

semelhantes” (MARX, op cit., p. 98-99). Assim, a relação de trocas no ambiente de trabalho pressupõe uma contradição, pois ao mesmo tempo em que formula uma realização no atendimento das necessidades humanas desapropria do sujeito a sua atividade vital.

Isso não significa uma relação de escravidão, mas sim uma negação daquilo que motiva a ação interior do sujeito na sua realidade. Contudo, “a realidade é sempre mais rica do que o conhecimento que a gente tem dela” (KONDER, 1981, p.160), o que leva a pensar que a toda força de negação está pressuposta uma força de superação. Na totalidade ou no conjunto, no qual os sujeitos concretizam suas ações, eles voltam a perceber que, do trabalho, não são produzidas apenas mercadorias, mas, necessariamente, a vida é produzida e reproduzida, o que se pode considerar como uma mais-valia pertencente ao próprio trabalhador. Para o empregador, “a mais-valia se origina de um excedente quantitativo de trabalho” (MARX, 1985, p. 222), do qual se apropria e acumula riquezas. Para o trabalhador, sua mais-valia é o excedente garantido pelo trabalho, além do atendimento da necessidade de sobrevivência, do fortalecimento interior que se processa na totalização, que não ocorreria se os sujeitos individuais estivessem fora desse conjunto.

A superação da alienação para Marx concentra-se na idéia de uma sociedade “socializada”, cuja única finalidade seria a sustentação do processo vital. Para cessar a completa subordinação à divisão do trabalho, “[...] os indivíduos têm de apropriar-se da totalidade existente das forças produtivas, não só para alcançarem a sua auto-ocupação, mas principalmente para assegurar a sua existência” (MARX e ENGELS, 1984, p. 97). Com a superação da propriedade privada, Marx espera que o ser humano volte a produzir o próprio ser humano, a partir de um movimento de caráter social, do qual pode originar uma aproximação do ser humano com a natureza:

“A significação humana da natureza só existe para o homem social, porque só neste caso, a natureza é um laço com outros homens, a base de sua existência para outros e da existência destes para ele. Só, então, a natureza é a base da própria experiência humana dele e um elemento vital da realidade humana. A existência natural do homem tornou-se, com isso, sua existência humana, e a própria natureza tornou-se humana para ele. Logo, a sociedade é a união efetiva do homem com a natureza, a verdadeira ressurreição da natureza, o naturalismo realizado do homem e o humanismo realizado da natureza” (MARX, 1983, p.118).

Essa idéia de Marx é provocativa, no sentido mais atual, quando invoca a condição de um retorno do ser humano a sua atividade de espécie, para que ele possa se reaproximar da natureza ou, mais, tornar-se uno a ela, na procura da composição de um verdadeiro metabolismo entre um e outro. No trabalho, a ação do sujeito não é uma atividade exclusivamente externa, pois há um voltar para dentro de si mesmo, concentrando-se no fato

de estar vivo, preso na engrenagem do movimento cíclico do processo vital, que não tem começo nem fim. Essa ação é reproduzida nas alternâncias dos processos históricos e sociais, pois quando o homem volta-se ao seu interior na ação do trabalho, ele nada mais faz do que retornar ao mais íntimo de sua própria espécie de forma dinâmica, construindo um novo caminho e uma nova relação. “O homem, na alva da História, está cegamente vinculado ou agrilhado à natureza. Com o correr da evolução, ele transforma sua relação com a natureza e, por conseguinte, consigo mesmo” (FROMM, 1983, P. 25). A atividade do trabalho provoca uma reflexão do sujeito quanto aos seus vínculos vitais e sociais, um repensar de sua condição, o que por si, gera o movimento de transformação.

A aproximação do ser humano à natureza não requer necessariamente que ele fuja das necessidades de sua existência individual, pois ainda que nessa esfera mais primária, o ser humano tem condições de pressentir uma relação de dependência com outros semelhantes no processo coletivo. Dessa intuição, inicia a ação que concentra um potencial transformador nas mãos dos próprios seres humanos, quando conseguem objetivar a ação e o discurso nas interações coletivas, que se instituem em vários grupos sociais, como o do trabalho, por exemplo. Os resultados são imprevisíveis porque a ação perpetua-se nos reflexos dos processos históricos e culturais. O ser humano, enquanto um ser que experiencia, é um ser sensível, na concepção de Marx (1983, p. 160), “[...] é um ser sofredor, e, como sente seu sofrimento, um ser apaixonado. A paixão é o esforço das faculdades do homem para atingirem seu objetivo”.

### **2.1.1 O trabalho no sistema auto-organizado**

O trabalho é um sistema, pois nele podem ser observados elementos em constante relação: os sujeitos que produzem, as trocas de mercadorias, as competições entre os donos do capital, enfim, tudo que envolve um processo de produção. Desse modo, é possível observar no trabalho uma estrutura que se organiza, através de relações funcionais e estruturais, fluxos e transferências de material, energia, valores entre elementos e com o mundo externo. Às vezes, o que se torna difícil é definir os limites desse sistema produtivo, devido aos vários graus de integração e propriedades emergentes que o reorganizam a todo o momento. O sistema em que se insere o processo de trabalho envolve seres humanos e aspectos culturais e sociais; dessa forma, os objetivos não são dados facilmente e as fronteiras do sistema, na maioria das vezes, são negociadas.

Por se tratar de um sistema humano, o processo de trabalho conta com eventos aleatórios ou “ruídos” nos quais, provavelmente, haja uma intencionalidade, recorrente ou não. Assim, a auto-organização no sistema de trabalho admite a concordância ou não de seus objetivos, seus limites e, inclusive, de sua intencionalidade. Embora os eventos aleatórios orientem uma complexidade e uma maior riqueza da organização do sistema, é possível ocorrer uma adaptação a essa situação nova (ATLAN, 1992). Isso porque a efetividade do sistema é construída a partir da interação dos sujeitos, elementos socialmente ativos que contribuem para o estabelecimento da emergência através do discurso e das negociações coletivas. Por ser socialmente construído, o sistema do trabalho traduz-se em uma multiperspectiva da realidade, a partir de distintas respostas dadas a uma determinada força externa.

Os eventos aleatórios, classificados de “ruídos” por Atlan (op cit.), podem produzir erros do ponto de vista das trocas de informação no sistema. Porém, eles podem perder um pouco esse caráter de erros, “a partir do momento em que o sistema é capaz de reagir [...] modificar a si mesmo num sentido que lhe seja benéfico, [...] em outras palavras, a partir do momento em que o sistema é capaz de integrar esses erros em sua própria organização” (ATLAN, op cit., p. 51). Uma mudança como a proposta pela lei de modernização portuária, por exemplo, provocou resistência em seu primeiro momento, como uma forma encontrada pelos integrantes do sistema do trabalho portuário avulso para tentar rebater o novo, o “ruído” que se instaurou. Após, está sendo possível perceber uma tentativa de integrar as novidades apresentadas, de maneira que haja um maior benefício delas.

Enquanto a auto-organização se estabelece dentro de um sistema, significando basicamente que a “ordem” da sua estrutura e suas funções não são impostas pelo entorno, mas estabelecidas pelo próprio sistema, conforme texto anônimo citado por Assmann (1998), existe ainda uma auto-organização gerada no próprio ser humano, ao descobrir que é um ser completo, um indivíduo total. Tanto no âmbito do grupo como na amplitude do sujeito que faz parte do sistema, a auto-organização subentende a existência de relações dinâmicas e mutantes e um funcionamento que não se dá por rígidas estruturas de caráter mecânico, já que conta com múltiplas referências de projetos e de significação. Para Atlan (1991, p. 65):

“Nada disto é catastrófico, bem pelo contrário, é muito bom que assim seja, que nada nos force a aceitar a idéia de um projeto no universo, ou mesmo de vários, pois, se o mundo tivesse um projeto objetivo, não teríamos outro remédio senão submeter-nos a ele. De fato, isso negaria praticamente a possibilidade de uma verdadeira inovação e de criatividade, não apenas em geral, na natureza, mas da criatividade humana, em particular”.

A especulação das teorias de sistemas, surgidas no plano biológico, em processos de ordem cultural, social e histórica, passou a fazer parte dos estudos científicos, uma vez que as características dos processos auto-organizativos podem ser facilmente observadas tanto no plano biológico como nos sistemas humanos e sociais. No entanto, existe uma característica crucial nos sistemas humanos, a de que o observador é, ao mesmo tempo, parte ou a totalidade do sistema. Isso implica “[...] um ponto de vista especial, em que agimos como se não conhecêssemos o sentido, para nós, daquilo que nós mesmos vivemos, quer como indivíduos organizados, quer como elementos do sistema social” (ATLAN, 2001, p. 80). O efeito negativo dessa situação é que podem ser desprezadas parcelas essenciais da informação do observador, que não quer confundir-se com a totalidade do sistema.

No processo de trabalho ocorre algo parecido e ao mesmo tempo conflitante. Cada sujeito não é independente dos demais que fazem parte daquele sistema e que interagem para a finalização do produto. Eles participam de uma totalidade produtiva. Porém, em cada sujeito ocorre um processo individual de auto-organização, dando-lhe a motivação básica para engendrar não só sua adaptação naquele meio, mas, necessariamente, a emergência do novo. Assim, o sujeito se observa naquele processo e se enxerga como parte primordial para sua concretude; contudo, algumas vezes, limita-se no âmbito funcional e planejado da produção, sem perceber o quanto pode contribuir para a auto-organização significativa daquele sistema. Nesse sentido, é bom lembrar que "toda ação ou reação sobre a realidade é mediada pelas estratégias do sistema vivo e auto-organizado que somos" (ASSMANN, 1998, p. 61). Se a reação parte de uma autoproteção, provavelmente haverá dificuldades em acrescentar informação substancial para gerar uma complexidade do sistema.

O maior pressuposto dos organismos vivos é justamente a capacidade de seus sistemas perceptivos e cognitivos, que permitem uma leitura própria de mundo. Ou como bem elaborou Assmann (op cit., p. 61):

“Em cima do que nos advém ‘de fora’, construímos ativamente a nossa imagem do real. Somos criadores do ‘nosso mundo’, inventores do ‘nosso mundo’, fabuladores e sonhadores do ‘nosso mundo’, transformadores do mundo real porque, em primeira instância, transformadores do nosso próprio ‘mundo interno’ mediante uma fantástica evolução intra-organísmica”.

Ao perceber o seu "eu", o "seu mundo", no espaço do trabalho, o indivíduo se descobre como parte de um todo maior, e consegue implementar decisões que não são intencionais, mas concebidas espontaneamente, na aprendizagem que a sua própria auto-organização lhe concede, dentro da perspectiva de que a auto-organização é um fenômeno que surpreende sempre. É por onde se pode perceber que o conhecimento do "real" é sempre

apenas aproximação modelizadora e jamais correspondência plena, o que se configura na própria possibilidade de construir a realidade (ASSMANN, op cit.).

Os fenômenos de auto-organização partem de redes de elementos em interação, cujo comportamento global é determinado pela natureza das conexões e pelas propriedades individuais dos elementos, capazes de criar fenômenos de cooperação. São as surpresas possíveis de tais processos, pelos quais "a possibilidade de emergência de propriedades específicas a um nível global não podemos observar ao nível dos constituintes individuais" (ATLAN, 1991, p. 53). Nos sistemas humanos, deve ser lembrado que os sujeitos ao mesmo tempo exercem os papéis de observadores e de observados. Isso leva à questão da intencionalidade, provocando o encontro de um novo princípio de organização, que "deveria dar conta da nossa capacidade única de interpretação, aparentemente infinita, isto é, de atribuir um significado a qualquer coisa [...], consoante as regras que impusermos a nós mesmos" (ASSMANN, 1998, p. 59). A interface entre o observador e o observado gera, portanto, um novo encontro de significados.

Esta possibilidade de abordagem no âmbito dos sistemas sociais e humanos implica sonhar com a transformação necessária não só para a preservação natural, como para a própria sustentabilidade humana, pois os seres humanos instauram sentidos e criam projetos que podem provocar as mudanças necessárias. "E, no caso de projetos coletivos e em longo prazo, que não são meras repetições de procedimentos finalizados já experimentados [...], a necessária consciência de si próprio implica, provavelmente, mais do que apenas a possibilidade de se observar a si próprio" (ATLAN, 1991, p. 65). Esse processo iguala-se ao da linguagem humana, uma auto-referência, instituindo não apenas pessoas capazes de dizer 'eu', 'tu', 'ele', 'nós', mas também de formular juízos de valor sobre a realidade. No diálogo decorrente do plano coletivo, muitas idéias podem surgir em benefício da humanidade.

Atlan (op cit.) considera, contudo, a existência de negação desse projeto para a humanidade, isto é, de que o mundo tivesse a infinidade de projetos que a imaginação do homem possa produzir. Essa suposição criaria uma super-Natureza, que contradiz as ilimitadas possibilidades emergentes e criativas de um sistema social e auto-organizador. No sistema do trabalho, por exemplo, no qual os sujeitos elaboram os modelos dos produtos a serem fabricados, por meio de projetos mentais, não se pode negar sua atividade criadora e independente, pela qual, à medida que observa, reserva-se a si uma potencialidade recriadora e transformadora.

Por sua vez, Assmann (1998, p. 88) observa que "[...] a conotação de potencialidade biológica [...] deixa entender que o todo da pessoa - a totalidade dos seus atributos - já existe,

em potencial, e só espera uma ocasião para se exprimir, por maiores que sejam os obstáculos que o impedem de o fazer [...]". Uma oportunidade possível está na própria atividade do trabalho. Embora essa ação totalizadora e interativa possa assumir formas de repressão, nas relações de poder e na determinação do capital que a caracterizam, nela há uma infinidade de mundos possíveis, presos na imaginação dos sujeitos que a produzem cotidianamente.

O funcionamento bom ou ruim de um sistema, como o próprio ambiente de trabalho, sempre está atrelado a sua quantidade de informação, isto é, sua complexidade, cujos códigos devem possibilitar a comunicação. "[...] para que o sistema exista e funcione, o código individual tem que poder traduzir-se no código do grupo e vice-versa" (ATLAN, 1992, p. 78). Onde existe o ruído, ou seja, as perturbações originadas nas diferenças entre os sujeitos, a comunicação dentro do sistema deixa de fluir, contribuindo para a sua destruição. É preciso considerar que o indivíduo está contido no sistema "[...] do ponto de vista de uma observação 'objetiva' [...] ele é o observador. Na verdade, sua situação de observador faz com que o código individual seja, ao mesmo tempo, mais geral do que o código social, à medida que a observação engloba o observado [...]" (ATLAN, op cit., p. 82). Assim, os significados não devem ser atribuídos apenas ao sujeito individual. Os códigos do grupo devem valer-se das idéias e experiências geradas na diversidade, o que fortalece e enriquece o poder criativo da auto-organização.

Os projetos que levam a uma infinidade de mundos possíveis na concepção de Atlan (1991), a partir do pressuposto que o sujeito transita no sistema com a roupagem ora como conhecedor, ora como conhecido e ora como conhecimento, podem possibilitar novas vertentes, quando estruturados, no entendimento de Assmann (1998, p. 66-67), sobre o funcionamento do ser humano na convivialidade social. "[...] é obra de suma delicadeza sensibilizar seres humanos para metas solidárias, porque não se trata de 'criar consciência' num sentido racionalista, mas de desencadear processos auto-organizativos - cognitivos e vitais - em direção a um mundo mais solidário [...]". O trabalho como sistema auto-organizativo permite experiências dessa natureza, de mobilização dos sujeitos para a busca de um mundo melhor.

### **2.1.2 Trabalho, auto-atividade e linguagem**

O trabalho não pode ser considerado apenas o resultado matematicamente avaliável do processo de produção, mas sim um sistema complexo que produz e expande a informação, a

qual é uma parte da produção do conhecimento, que para sobreviver quer sua reprodução e possível transformação. Ele é extensão humana, à medida que só pode ser realizado e materializado a partir de uma energia individual, na interação de um grupo social, permeada por um sistema de trocas, de veiculação, de circulação de informações, de mensagens e de discursos. Na execução do trabalho, o sujeito coloca em atividade não só sua inteligência, mas também seu sentimento, o que leva a prever uma energia interior, uma motivação própria que podem caracterizar um processo de auto-organização individual do ser humano.

Essa reflexão permite relacionar o pensamento de Humboldt<sup>2</sup> (1943, 1990 e 1991) no amparo da idéia de trabalho enquanto processo de auto-organização individual do ser humano ou, melhor dizendo, enquanto processo de auto-atividade<sup>3</sup>. O autor trata da força da atividade do próprio homem, enquanto plena de liberdade, para reverter em seu benefício, ou seja, naquilo que represente algo de mais vigoroso e próprio de si mesmo (HUMBOLDT, 1943). O pleno desenvolvimento da força e do vigor humanos requer uma assimilação harmônica do sujeito com o todo, para a qual a liberdade é condição essencial. Assim, a auto-atividade ocorre de uma maturação que não é apenas individual, mas conferida no sujeito que, sendo um, é também total, integrado com os outros sujeitos que o auxiliam a tornar-se um ser completo nas trocas sociais de energia.

A energia interior, enquanto processo de auto-atividade do sujeito, no entanto, somente poderá ter significado, a partir do momento de sua objetivação, por meio da linguagem e do discurso que envolvem os sujeitos em uma mesma ação. Afinal, como trata o próprio Humboldt (1990, p. 52-53), “*o homem individual está sempre em relação com uma totalidade: a de sua nação, a do tronco a que esta pertence, a do conjunto da espécie*”<sup>4</sup>. Somente ao travar relações no coletivo, o homem potencializa seu processo de atividade interior, pois sua vida está vinculada à sociabilidade e à descoberta de que existem junto a ele outros seres com necessidades internas iguais ou semelhantes às suas. Há uma conexão do sujeito com a totalidade que dá vigor a sua força e a seu impulso. “*Em virtude do*

---

<sup>2</sup> Wilhelm von Humboldt (1767-1835) foi erudito e estadista. Entre 1809 e 1810, foi diretor do Ministério Prussiano de Instrução, quando fundou a Universidade de Berlim. O pensamento humboldtiano teve uma expressiva contribuição nas reflexões sobre a filosofia da linguagem. Nas edições mexicanas de seus escritos, seu nome aparece como Guillermo de Humboldt.

*pertencimento do indivíduo à massa que o rodeia, tal como temos mostrado, toda atividade espiritual significativa do primeiro pertence também, ainda que de modo mediato e só em um certo sentido, àquela”* (HUMBOLDT, op cit, p. 55). Um dos objetivos de uma intervenção educativo-ambiental no coletivo de trabalho seria justamente recuperar o sentido dessa *atividade espiritual significativa* que, mesmo sem uma aparente consciência coletiva, tem um caráter uníssono.

A atividade do ser humano é intensificada através das suas forças colocadas em ação. O trabalho, ao mesmo tempo em que representa uma extensão individual do sujeito que participa do processo, está entalhado em uma variedade de situações que possibilita ao sujeito não ter a sua vida limitada a situações uniformes. “[...] *Só por esse caminho se conseguem personalidades amplas e energéticas; e, indubitavelmente, nenhum homem tem caído tão baixo que prefira para si o bem-estar e a fortuna à grandeza. Por isso, de quem raciocine deste modo sobre os outros há que desconfiar, com razão, que desconhece a humanidade e pretende converter os homens em máquinas*” (HUMBOLDT, 1943, p. 102). A variedade no contexto do ambiente de trabalho implica, portanto, não só a interação e ação conjunta de muitos sujeitos, como também a riqueza de suas expectativas e valores, que vão mais além das trocas econômicas. O autor enfatiza que o caráter do gênero humano pressupõe recorrer ao agrupamento de vários sujeitos, para que uns possam se beneficiar com a riqueza adquirida pelos outros. Tal riqueza pode ser traduzida nas peculiaridades articuladas de cada sujeito em um processo de ação coletiva.

Ao refletir sobre as finalidades supremas da existência do ser humano individual, Humboldt (op cit.) aponta a harmonia e a liberdade como condições essenciais para que o todo individual possa concretizar o desenvolvimento de suas forças. Requisito incondicional, a liberdade permite que o sujeito alcance a mais alta energia da sua própria atividade. E como não supor essa atividade sendo o próprio processo de trabalho? Além de traduzir a capacidade do sujeito em produzir valores de uso e de troca, o trabalho pode reverter em seu próprio bem-estar, pois a ação produtiva tem a possibilidade de se constituir como uma realização individual à medida que também se configura como uma ação criativa.

---

<sup>3</sup> O primeiro contato com o termo *auto-atividade* foi na tradução realizada pelo prof. Jaime John (FURG), durante o curso “Como construímos conhecimento: uma abordagem inter e transdisciplinar para a pesquisa”, ministrado em 2002 pelo Prof. Wilhelm Walgenbach, da Universidade de Kiel, da Alemanha. Em sua página eletrônica [www.wilhelm-walgenbach.de](http://www.wilhelm-walgenbach.de), o professor aponta: “Como se pode influenciar o ser humano preservando sua liberdade? Em 1800, com esse questionamento, a pedagogia alemã forma a categoria ‘auto-atividade’ como resultado e base do seu pensamento e chega então à **produção do novo**, a saber, a **formação do próprio**, sempre de personalidade única”.

<sup>4</sup> Todos os trechos na língua espanhola, utilizados na dissertação, serão traduzidos e identificados na grafia itálica.

Embora o trabalho possa significar apenas uma instituição a mais, no contexto da sociabilidade humana, é concretizado a partir de uma energia interior, que se processa na conexão do indivíduo com uma totalidade que dá vigor a sua força e, dessa forma, permite alcançar não só uma auto-satisfação pessoal, como também uma identidade coletiva. O processo de trabalho enquanto um contexto ou um sistema, no qual se estabelece a auto-atividade do indivíduo, permite uma auto-organização interior que aglutina forças internas dispersas no indivíduo para um resultado específico na amplitude do grupo. Às vezes, de cada força desordenada nasce, no sujeito, “[...] *uma oposição entre o modo como ele se formou a si mesmo e essa outra configuração do mundo da qual intervém cada um na realidade dentro de seu próprio âmbito*” (HUMBOLDT, 1990, p. 48). Mas essa disposição geral da natureza humana, conforme o autor, não prejudica na evolução da espécie e nem na formação do sujeito, eis que a negação é como se fosse um complementar no processo de auto-organização.

A partir dessa reflexão, o trabalho já não pode ser vislumbrado exclusivamente como produto de um processo de produção, do resultado operacional entre sujeito e instrumento de trabalho, ou, ainda, na concepção mecanicista de organização, como um arranjo rígido e estático de peças, em que o papel do sujeito é ser apenas uma parte a mais na engrenagem do processo de produção. É preciso ponderar com uma abordagem mais humanista, na qual o esforço humano não está apenas a serviço dos objetivos econômicos, mas principalmente em busca de uma auto-realização. Seres humanos não são máquinas, são seres resplandecentes e naturais. Como na compreensão figurativa e singular feita por Humboldt (1943, p. 96) “[...] *a flor se converte em fruto e a semente que cai do fruto brota o novo talo, no que se abrirá a sua vez a nova flor*”, os sujeitos se auto-renovam no dia-a-dia, na cotidianidade, num círculo que jamais se fecha, mas sim se auto-reproduz.

Apostando na idéia de que tudo no ser humano é organização, vale afirmar que toda força dispensada por ele supõe entusiasmo, até mesmo aquela força que move o processo de produção, pois aquilo que o sujeito materializa, embora a princípio possa parecer de forma mecânica, ele o impõe com a força do seu espírito, aqui considerado como as suas idéias e motivações. “[...] *o homem nunca considera tão seu próprio o que possui como aquilo que ele mesmo faz*” (HUMBOLDT, op cit., p. 102). Enquanto se processa a organização no âmbito do sujeito, ao mesmo tempo, ela é desencadeada no grupo, pois que a associação de muitos sujeitos gera uma variedade que recrudescer a força fecundada no processo coletivo.

Convém relevar ainda que o trabalho também pode ter um efeito oposto ao que pressupõe a auto-atividade do sujeito, quando é executado por uma motivação que não seja

própria, movida pela direção e restrições impostas por outrem, pois tornar-se-á uma ação que não encontrará refúgio dentro do próprio sujeito, “[...] *é sempre algo alheio a ele e não o executa, em rigor, com força humana, mas sim com habilidade mecânica simplesmente*” (HUMBOLDT, op cit., p. 107). E da mesma forma o trabalho será negativo se a motivação interior do sujeito, ao invés de espelhar a gratificação pelo desempenho da ação em si, estiver concentrada apenas nos resultados que esta ação lhe garantirá. Conforme expõe Humboldt (op cit., p. 107):

*“Toda ocupação pode enobrecer o homem e imprimir-lhe uma forma determinada, digna dele. O importante é o modo como a exerça, e neste ponto podemos, sem dúvida, estabelecer como norma geral que uma ocupação tem efeitos benéficos sempre que ela mesma e as energias encaminhadas a desempenhá-la satisfaça preferencialmente o espírito e, ao contrário, se traduz em resultados menos benéficos e não poucas vezes prejudiciais quando se olha mais a seus frutos, considerando-a simplesmente como um meio para o ganho desta finalidade”.*

A auto-atividade, como uma possibilidade de o sujeito tornar-se um ser total, um ser completo, dentro de um sistema de relações dinâmicas, permite sua organização interior, que o mantém capaz e pleno de energia na sociabilidade cultural, socioeconômica e histórica. O trabalho, como extensão da plena capacidade criativa do sujeito, coloca-o vigoroso e ativo diante dessa totalidade de interação social, que só pode ser considerada como um princípio gerador de auto-atividade. E se a liberdade é a condição primeira para um processo de produção de energia interior, ela somente poderá desenvolver-se mediante uma realidade que incentive a criatividade e a motivação, o que pode ser concebido no desenvolvimento do trabalho.

Neste particular, é possível conectar as idéias de trabalho e de subjetividade humana, pois o primeiro pode ser revelado enquanto uma linguagem ou uma expressão de “[...] *uma necessidade íntima da natureza humana, não só um comércio social para a comunicação, [...] imprescindível para o funcionamento de suas potências espirituais*” (VALVERDE, 1991, p. 13-14). O trabalho é linguagem enquanto reconhecido coletivamente como valor de uma determinada cultura, em determinado tempo e espaço. Como consequência, o trabalho é investido de significado, experimentado pelo sujeito que detém o código de acesso a sua atividade, traduzida na linguagem que mantém tanto com o grupo, como no seu entorno. O processo de significação somente é possível a partir da leitura do próprio sujeito, que o faz não a partir de uma consciência, mas por meio da espontaneidade, sem um aparente propósito intencional e consciente.

O trabalho, no sentido de uma ocupação, enobrece o ser humano, desde que este o abrace com seu próprio impulso, pois é próprio da natureza humana transformar aquilo que se

começa fazendo por considerá-lo útil como algo que produz encanto para quem o faz. “*Mas a verdadeira razão disto reside em que o homem prefere sempre a atividade à possessão, sempre e quando a atividade seja por própria iniciativa*” (HUMBOLDT, 1943, p. 119). A auto-atividade, embora tenha origem a partir do estímulo do próprio sujeito, torna-se uma força fecunda, pincelando traços de intensas significações no processo de relacionamento e interação social. Daí é possível gerir processos de transformação em sistemas de relacionamentos, ainda que de forma indireta e inconsciente, pois o alinhamento é desenvolvido justamente pelos fatos aleatórios que produzem as emergências sociais.

Nesta ação de total identidade e cumplicidade entre o sujeito e a sua própria atividade, a linguagem assume papel relevante, pois também articula o discurso do ser humano e revela toda sua subjetividade e representação diante da sua própria existência real. Valverde (1991, p. 18) bem alerta que “*a linguagem é um requisito necessário para a primeira criação do pensamento, e para a progressiva formação do espírito*”. E por isso mesmo, uma de suas indubitáveis funções é a de ser intermediária de uma visão do mundo, de uma forma de pensamento, pois reúne significados individuais que passam a compor uma unidade significativa e oferece pistas não declaradas sobre o modo de existir.

Assim como Humboldt (1991) considera que gerações têm na língua sua representação, também no trabalho, na execução de sua atividade, o ser humano elabora sua linguagem e sua representação daquela ação. É de se considerar que os conteúdos mais importantes da linguagem estão justamente nas falas ouvidas do cotidiano, nos rituais exercidos pelos seres humanos no dia-a-dia da convivência social. Para Humboldt (op.cit., p. 69), “[...] *todo compreender está composto de algo objetivo e algo subjetivo [...]*”, pois o discurso é sempre um produto composto de espírito e de língua. A linguagem que se processa através do discursos e das falas não apresenta exclusivamente o que é próprio do sujeito, pois está permeada de uma subjetividade que é composta das várias representações que formam a individualidade do sujeito. Na ação do trabalho, os sujeitos trocam experiências práticas e espirituais. No primeiro caso, o fazer do trabalho torna-se reprodutivo pelas mãos dos trabalhadores; já no segundo, o fazer do trabalho é extraído dos sentimentos, planos e sonhos que os sujeitos do trabalho elaboram em cada ação prática real.

A linguagem traz várias nuances para se refletir, seja sua estreita ligação com o pensar, sua vinculação com os processos simbólicos e rituais do cotidiano e sua tradução no ato de falar. Mas em qualquer um desses três aspectos, a individualidade é o propulsor essencial, a potência que lhe impulsiona, ainda que não una, mas formada por um composto de idéias que se processa nas relações dos sujeitos. Para Valverde (1991, p. 13), “*a linguagem, pois, não é*

*uma soma de palavras, nem ainda uma soma de palavras e silêncios, além de todas as regras que as estruturam, senão uma inconstante e fecunda disponibilidade organizada*". Nessa perspectiva, a linguagem representa uma visão de mundo, uma possibilidade de transformar a matéria do mundo fenomênico na forma de pensamento, ou ainda, o modo como se verbaliza o processo de auto-organização interior do indivíduo, na sua auto-atividade.

Com propriedade, Humboldt (1991, p. 157) alerta sobre a idéia equivocada de que a linguagem é um mero meio de entendimento, já que a socialização é um meio auxiliar indispensável para seu desenvolvimento, o que pressupõe uma dualidade existente nesse processo, pois *"todo falar se baseia no diálogo; nele, também quando intervêm vários interlocutores, o falante se contrapõe sempre como uma unidade a aqueles a quem fala"*. O autor entende que a língua baseia-se na dualidade do diálogo, sendo que a própria possibilidade de falar está condicionada pelo dirigir a palavra a alguém e o receber dele uma contestação. Nesse sentido, acredita ser difícil que *"[...] alguém ponha em dúvida que o dual encaixa agradavelmente na construção do discurso, dado que acrescenta as mútuas relações das palavras entre si, e também eleva [...] a impressão viva da língua [...]"* (HUMBOLDT, op cit., p. 162).

No ambiente de trabalho, a comunicação e a compreensão entre os sujeitos se estabelecem a partir de uma linguagem, desenvolvida não só no próprio âmbito das relações de produção, como também em seu entorno. A linguagem do trabalho é enriquecida pela dualidade e contradições de todos os rituais desse cotidiano e, portanto, delimita um código próprio de compreensão entre os indivíduos, que remete sincronamente ao mundo exterior e ao mundo interior. Nesse sentido, a linguagem é instrumento que caracteriza não só o grupal, como também a própria individualidade e o modo natural que governa a atividade especificamente humana. Humboldt (1990, p. 27) afirma que a origem da ação do homem está no interior: *"[...] nasce dele mesmo, que se oferece a nossos olhos com toda evidência mas cuja essência não admite explicação, de modo que visto deste lado, a linguagem não é produto da atividade do homem senão uma emanção espontânea do espírito"*. Assim, a sensibilidade e o desejo do sujeito são fatores que revitalizam sua atividade no seu aspecto mais mundano e transitório.

No ambiente de trabalho, o ser humano individual está em relação com uma totalidade, que dá vigor a sua força e um ritualismo que configura e dá forma a tal interação, por onde se traduz a linguagem do meio, pressupondo uma estreita relação com a natureza interna do homem, *"[...] até o ponto de que antes nascem dela por sua própria atividade que são geradas por ela"* (HUMBOLDT, op cit., p. 55). De modo resumido, a linguagem engloba a

totalidade dos indivíduos e, exclusivamente neles, ela se forma ora como uma concepção de mundo, ora como uma conexão de idéias. “[...] *mas terá que admitir em todo caso que repousa necessariamente sobre o conjunto da força humana; nada pode ser excluído dela, pois ela abarca o todo*” (HUMBOLDT, op cit., p. 58). O próprio processo de trabalho se traduz por meio da linguagem, que engloba o ambiente onde ocorrem as ações de produção, a diversidade e a singularidade das atividades, o sujeito enquanto ente criador da ação no trabalho, e o grupo, que se estabelece e se configura a partir das integrações das falas perceptíveis e imperceptíveis no todo.

## 2.2 A EDUCAÇÃO AMBIENTAL NO CONTEXTO DAS TROCAS SOCIAIS

A educação ambiental, como instrumento educativo, ao mesmo tempo, é um processo que delinea de forma sistêmica todos os aspectos subjetivos das relações de trabalho. Na maioria das vezes, os valores, crenças e mitos aplicam uma temporalidade e uma casualidade específicas ao ambiente de trabalho que somente são externalizadas nas relações dos sujeitos que participam do processo. Sendo assim, também no processo de trabalho, é possível potencializar uma ferramenta educativo-ambiental que auxilie na busca de uma mudança de concepções e, principalmente, um despertar para novas necessidades. Aliada ao atendimento da própria subsistência, essa possibilidade de intervenção educativo-ambiental no trabalho abre as portas para a reflexão sobre uma melhor qualidade de vida.

O diálogo possibilita criar alternativas inovadoras em educação ambiental (SATO, 2003), desde que haja uma abertura para ouvir os gestos, falas e emoções dos sujeitos que se quer ecológicos, pois deles se quer um novo horizonte compreensivo. Carvalho (2001), ao analisar o educador ambiental como um caso particular dessa identidade maior que se quer chamar do sujeito ecológico, parte da idéia de que a educação ambiental é a ação educativa do sujeito ecológico. A partir da educação ambiental, busca-se um sujeito que consiga recriar a sua percepção de mundo, talvez até sua própria identidade, no sentido de sair da posição de dominador e se enxergar como a própria natureza. Para tanto, torna-se importante tratar do desenvolvimento pessoal, “[...] *considerando que aspectos do dito desenvolvimento são relevantes (aprendizagem de conceitos, de valores, de comportamentos etc.) e em que medida se delinea uma transformação harmônica das diferentes esferas do desenvolvimento pessoal*” (DÍAZ, 2002, p. 7).

Assim, a educação ambiental, sob o prisma de instrumento na ação do processo do trabalho, contextualiza todos os aspectos ambientais de sua prática, adicionando ao conhecimento técnico ingredientes indissociáveis de relações interpessoais, comportamentais, históricos, sociais e culturais, que são marcos para produzir uma intervenção educativo-ambiental. Antes, porém, “é preciso buscarmos os labirintos de nossa existência e o silêncio da práxis educativa que se consolida nas metamorfoses reais do nosso próprio cotidiano” (SATO, 2003, p. 45). Tal proposta contempla, nas ações do trabalhador, uma relação quase imediata entre saúde e qualidade de vida, que não fica restrita apenas ao processo de saúde e doença na sua relação com o trabalho, mas que implica uma discussão maior sobre hábitos, mudanças culturais e reorganização interna, pela qual a educação colabora, conforme expõe Sato (op cit.) como proposição pedagógica na construção da identidade do sujeito ecológico no trabalho.

A questão ambiental emerge ao final dos anos 60 como um sintoma da crise de civilização, a partir da qual o ambiente tornou-se objeto de reflexão do pensamento científico. A partir da década de 70, ocorreram seqüentes fóruns mundiais sobre a degradação do ambiente humano, cujos eventos tentaram buscar formas para solucionar os problemas ambientais evidenciados não só por uma série de desastres ambientais originários dos descuidos industriais, bem como pela sistemática degradação da qualidade de vida dos seres humanos. Dessa forma, tornou-se unânime o pensamento de que as soluções para a crise ambiental só poderiam ser encontradas no seio da sociedade civil, com iniciativas de entidades e organizações que estejam realmente preocupadas com essa problemática da perda do sentido unitário da realidade ambiental. Sobre esse aspecto do isolamento da natureza, Novo (1996, p. 70) lembra que enquanto observadores externos, os seres humanos estão “[...] ignorando as possibilidades e condições que o meio natural estabelece para sua vida, e um tanto insensíveis à influência da própria conduta sobre o entorno”. Leff (2002, p. 17) propõe uma epistemologia ambiental para recuperar esse sentido de ambiente perdido, “[...] esse estranho objeto do desejo de saber que emerge do campo de externalidade e de extermínio para o qual foi enviado”.

A educação ambiental, portanto, nasce nesse contexto de abordagem como uma possibilidade que deve estar presente em todos os espaços que educam os cidadãos, propondo alternativas sociais, considerando a complexidade das relações humanas e ambientais (Reigota, 1998). Para o autor, ainda:

“[...] é por intermédio das interações intersubjetivas e comunicativas entre pessoas com diferentes concepções de mundo e relações cotidianas com o meio natural e

construído; características da vida social e afetiva; acesso a diferentes produtos culturais; formas de manifestar as suas idéias; conhecimento e cultura; dimensões de tempo e expectativas de vida; níveis de consumo e de participação política que poderemos estabelecer diretrizes mínimas para a solução dos problemas ambientais que preocupam a todos” (p. 28).

Uma proposta de educação ambiental implica necessariamente ação e interatividade, um processo que amplia o trâmite de informação entre grupos e indivíduos. Nessa direção, Dias (1992, p. 31) lembra a definição do Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA), que considera a educação ambiental como: “[...] processo de formação e informação, orientado para o desenvolvimento da consciência crítica [...]”. Essa interação implica reconhecer que as relações sociais são de extrema relevância ao considerar a dimensão ambiental (REIGOTA, 1994). Mas enquanto proposta de ação, a própria educação ambiental sofre críticas quanto aos caminhos percorridos até os dias atuais. Santos e Sato (2001, p. 1) acreditam que a educação ambiental “[...] não é uma educação qualquer, muito menos uma educação para alguma coisa específica. É uma identidade que necessita ser constantemente repensada e avaliada, para que não caia no modismo, nem que permaneça estática em um mundo tão dinâmico”. Dessas reflexões, é possível perceber que a educação ambiental tem passado por diversas trajetórias, traduzindo-se pelos cenários de debate das questões ambientais. Mas enquanto ferramenta do trabalho educativo que busca a transformação, a educação ambiental necessita resgatar sua identidade que está contextualizada no trânsito das trocas sociais.

O processo educativo é apontado como uma das grandes possibilidades de provocar mudanças. Ele pode ocorrer em todas as instâncias de atuação profissional e, nesse sentido, embora o conceito de educação ambiental esteja vinculado à evolução do conceito de meio ambiente e de sua percepção, a reflexão de Dias (1992) mostra que a educação ambiental não pode ser vista apenas de um ângulo, de forma reducionista, e sim que toda questão ambiental está relacionada com ciência, economia, sociedade, política, ética, tecnologia, cultura e ecologia. Desse modo, mostra-se a perspectiva interdisciplinar da educação ambiental, ou como revela Guimarães (1994, p. 28):

“É participativa, comunitária, criativa e valoriza a ação. É uma educação crítica da realidade vivenciada, formadora da cidadania. É transformadora de valores e atitudes através da construção de novos hábitos e conhecimentos, criadora de uma nova ética, sensibilizadora e conscientizadora para as relações integradas ser humano/sociedade/natureza objetivando o equilíbrio local e global, como forma de obtenção da melhoria da qualidade de todos os níveis de vida”.

Com tantos atributos, contudo, é de se questionar profundamente as dificuldades de se avaliar as eficácias dos programas de educação ambiental. Há um deslumbramento pelos

avanços científicos e tecnológicos, que, infelizmente, ainda carecem de soluções aos problemas originados do esquecimento da interdependência dos seres. Para Novo (1996, p. 71), “*do mesmo modo que temos ignorado nossa interdependência com as demais espécies vivas, temos quebrado os laços intra-específicos, ao apropriar-se uma parte da humanidade do direito de todos a utilizar e transformar os recursos coletivos*”. Nesse pensamento da autora, dois termos surgem como procedentes à discussão do problema de pesquisa, sobre os elos e limites da complexa relação existente no trabalho portuário avulso do Rio Grande, e as possibilidades dos sujeitos se auto-organizarem nesse processo produtivo em mudança. Há um ambiente intra-específico que é o ambiente do trabalho propriamente dito, no qual os sujeitos relacionam-se e constroem suas visões de mundo. Mas, na relação de interdependência, podem ser vislumbrados vários ambientes interespecíficos, nos quais são intercambiados significados pelos sujeitos trabalhadores.

No âmbito intra-específico emergem os conhecimentos dos sujeitos que se quer ecológicos; portanto, que decidam de forma descentralizada na amplitude do grupo. Já no espaço delimitado pelo interespecífico, as necessidades são intercambiadas. Por exemplo, há trocas de energia entre as necessidades do trabalho, as necessidades da família, as necessidades do município, do estado, da nação, do mundo, do planeta. Essa correspondência entre o intragrupal para o intergrupar faz acreditar na possibilidade de uma educação ambiental que busque a solidariedade entre grupos, no sentido proposto por Novo (op cit.) de que haja uma orientação para as necessidades coletivas e às gerações futuras. Pensar em intra-específico e interespecífico é deixar de lado o conhecimento cotidiano mais comum para tentar entender o entorno como uma realidade sistêmica, pois “a diversidade de interações unida à diversidade de elementos gera a diversidade de sistemas existentes em nosso mundo” (DÍAZ, 2001, p. 99).

Na amplitude política, a educação ambiental tem como prioridade (REIGOTA, 1994), promover a conscientização do indivíduo, dando a ele responsabilidades e autonomia, tanto para realização de suas ações, como para reivindicação de seus valores. A sua prática pode se dar de maneira formal (nas instituições de ensino) ou não formal (nas empresas, entidades de classe, instituições públicas e privadas), mas, tanto de um modo ou de outro, deverá propiciar condições de abrir uma perspectiva mais integrada do indivíduo com o ambiente. Ao se sugerir uma proposta prática de trabalho envolvendo a educação ambiental, é preciso identificar o grupo com que se está tratando, suas aspirações e necessidades, sem tentar, de imediato, seguir fórmulas, regras e postulados.

A melhor maneira de proceder está descrita no Artigo 1º da Lei Federal nº 9.795, de 27 de abril de 1999, que instituiu a Política Nacional de Educação Ambiental: “Entendem-se por educação ambiental os processos por meio dos quais o indivíduo e a coletividade constroem valores sociais, conhecimento, habilidades, atitudes e competências voltadas para a conservação do meio ambiente, bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida e sua sustentabilidade”. Um resultado efetivo desta ação somente ocorrerá se houver um envolvimento de sujeitos que se pretendem ecológicos, descobrindo a maneira de despertar essa necessária identificação ecológica nas práticas cotidianas, como no ambiente de trabalho. A educação ambiental aqui considerada, portanto, não é um conjunto de métodos para lidar com determinado grupo, mas o grupo repensando e re-elaborando suas próprias práticas.

Os elementos sintetizadores do conceito de educação ambiental mostram que se partiu de uma concepção mais reducionista, voltada exclusivamente à defesa do ambiente enquanto meio natural e evoluiu para congregar os elementos sociais e humanos, que também fazem parte desse meio. Dessa mudança de paradigmas, foi concebida a idéia globalizadora de que na luta pela preservação dos recursos naturais, está a própria qualidade de vida, em um conceito humanizador que proporciona outros níveis de reflexão, mostrando uma possível derrota da idéia do ser humano como dominador da natureza. A extinção dos recursos naturais favorece a destruição da espécie humana e, ao contribuir para isso, se está promovendo a própria destruição.

O processo de trabalho portuário avulso proporciona esta nítida visão da autodestruição que não ocorre necessariamente pelos efeitos do processo de trabalho em si, mas dos aspectos culturais existentes no meio. Os ritos, mitos e hábitos daquele cotidiano do porto apontam uma total violação do ser, que chega a tornar comum ou normal aos olhos a mais insensível deterioração humana pelas drogas. Nas rodas de escalação<sup>5</sup>, nas ruas de acesso ao porto, ou seja, em todo o entorno do trabalho, é visível o domínio das drogas. Não se vê restrições, somente o poder incondicional, inclusive, até mesmo nos próprios locais de trabalho, da dependência química, essa que aparece nas falas dos trabalhadores mais novos, como a aliada que produz o nível de socialização desejado no grupo. Essa experiência local é um reflexo da complexidade da sociedade contemporânea e implica uma lógica da exclusão que, para Tristão (2002, p. 179), só pode ser superada pelo “[...] caráter integrador do meio ambiente que permite estudar (teoria) e buscar alternativas (prática) em todas as dimensões da sociedade”. Em outras palavras, seria uma espécie de missão para conduzir o

---

<sup>5</sup> Rodas de escalação são os locais onde os trabalhadores do porto são escalados e chamados para o serviço.

desenvolvimento da solidariedade, trazendo de volta os sentimentos mais humanos do sentir, da intuição e da emoção, ressignificando e estreitando os laços entre os seres humanos e a natureza.

Na área de atuação profissional do trabalho portuário avulso, há um dia-a-dia de relutâncias, resistências, inconformismos com as mudanças ocorridas no ambiente de trabalho. O exercício da atividade ocorre no âmago do desenvolvimento das relações de poder, um jogo inconstante que torna concretas as muitas contradições existentes. A educação ambiental como processo que pode ser desenvolvido nesse meio de trabalho pode viabilizar um novo discurso e uma nova prática, pois parte de uma reflexão sobre como ocorrem as relações nesse sistema, na interação entre os próprios sujeitos que dali fazem parte. Como expuseram Passos e Sato (2003, p. 15), “não há como negar a dimensão política da educação ambiental. E, exatamente por seu caráter transformador, ela também encerra outras dimensões que ultrapassariam seu enfoque [...] como ciência da criação e da arte e se deteria na íntima vivência dela, na experiência sensorial ou emocional do cotidiano das pessoas”. A educação ambiental deve partir de um questionamento sobre o lugar onde está situada, das dimensões políticas e econômicas desse espaço no qual busca congrega multiplicadores que reflitam com os outros componentes do grupo.

A utilização da educação ambiental como instrumento no processo de trabalho inicia quando produz a necessária reflexão dos sujeitos acerca de suas realidades. Como profissional daquele meio, o trabalhador não pode se considerar nem alheio nem ser supremo que detém o total conhecimento da atividade ou que simplesmente pode atender as necessidades do grupo no qual atua. Algumas vezes, até, em uma postura mais acomodada, o trabalhador consegue traçar uma divisão equilibrada entre o ‘eu sujeito’ e o ‘eu profissional’, quando na verdade um e outro fazem parte do mesmo todo. Assim, a reflexão sobre interação torna-se relevante, pois *“entender nosso entorno como uma realidade sistêmica requer evidentemente um processo de construção do conhecimento que supere limitações próprias do conhecimento cotidiano mais comum”* (DÍAZ, 2001, p. 95). Inclui-se no processo de educação ambiental justamente tentar reunir todos estes fragmentos de um mesmo ser e fazê-lo entender ou pelo menos incorporar-se ao todo que lhe foge relutante.

Para concretizar a educação ambiental dentro de um determinado contexto, também vale a recomendação de Reigota (1994), sobre valorizar as características e especificidades que irão contribuir para a sua diversidade e criatividade, o que pode ser feito buscando subsídios nas próprias condições de trabalho, do manuseio de produtos tóxicos, da segurança e riscos no trabalho, além de informações sobre as principais doenças do meio, detectadas

facilmente através dos exames admissionais e periódicos. Nesse enfoque, é possível ainda abordar as questões de cidadania, de direitos e deveres, de desmistificar entendimentos equivocados, como, por exemplo, o uso do Equipamento de Proteção Individual (E.P.I.), que é mais percebido como obrigação do que direito consagrado para a segurança pessoal do trabalhador. O contexto é único, mas forma-se de vários ângulos, que possibilitam uma discussão uníssona, na qual o sujeito não seja separado do meio onde está. Essas referências também encontram respaldo no entendimento de Kitzmann e Asmus (2002, p. 152-153), sobre a inserção da educação ambiental no contexto do sistema produtivo a partir da área de segurança e saúde dos trabalhadores, considerado “um espaço muito importante para ações de educação ambiental, já que os impactos sobre os trabalhadores irão repercutir sobre o meio ambiente circundante, ao mesmo tempo em que um ambiente contaminado afetará os trabalhadores”.

Este é, pois, um exercício no qual os sujeitos que participam de tal sistema, estão imersos em um ir e vir constante, entre as suas próprias crenças e saber técnico até a realidade em que atuam. Há um processo de amadurecimento e de transitar contínuo, no qual os sujeitos transformam-se a si mesmos ao agirem sobre os objetos de trabalho. Para acreditar na educação ambiental enquanto instrumento de trabalho “multirreferencial na sua essência” (TRISTÃO, 2002), é necessário conferir crédito às suas próprias mudanças, pois é um processo de trocas entre vários sujeitos, pelo qual cada energia é renovada e até mesmo substituída. Nele, é preciso submeter-se ao risco e à incerteza da ação, bem como “[...] *abrir-se à possibilidade de novas dúvidas e novas certezas... que seguirão sendo sempre provisórias, mas darão testemunho de nosso compromisso com a busca*” (NOVO, 1996, p. 94).

### **2.2.1 O saber ambiental na perspectiva do trabalho**

Sob uma perspectiva mais abrangente das dimensões socioeconômica, cultural, política e histórica da Educação Ambiental, Leff (2002) propõe condições epistemológicas de pensar uma articulação das ciências para apreender a complexidade ambiental. Nesse sentido, toma os anos 70 como ponto de partida, quando surgiram duas problemáticas novas no terreno da epistemologia e da metodologia das ciências: a produção interdisciplinar de conhecimento e sua aplicação no planejamento do desenvolvimento econômico. De fato, o autor concorda que a crise ambiental problematiza os paradigmas estabelecidos do conhecimento,

demandando novas metodologias capazes de orientar um processo de reconstrução do saber que permita realizar uma análise integrada da realidade.

Para Carvalho (2003, p. 106), partindo de uma perspectiva hermenêutica, “educar e compreender converte-se em uma aventura em que o sujeito e os sentidos do mundo vivido se constituem mutuamente em uma dialética de compreensão/interpretação”, ou seja, deixa de existir um controle dos sentidos, que passam a realizar-se em um horizonte histórico. Por essa ótica, é possível entender que os trabalhadores portuários avulsos, como sujeitos históricos, são produtores não só do discurso, como também dos sentidos que intervêm no local de trabalho. E se há um processo histórico, há também uma negação inerente, que possibilita reconstituir os sentidos existentes e abarcar a transformação. Essa construção de saber não se evidencia claramente, mas é possível afirmar que “os sentidos produzidos por meio da linguagem são a condição da possibilidade de acionar o mundo” (CARVALHO, op cit., p. 106). Com isso, no ambiente de trabalho portuário avulso, há um saber sobre a situação “do fazer específico”, que além de não ser homogêneo, recicla-se por exercício reflexivo do próprio trabalhador, quando questiona, exige e interpreta aquela condição produtiva mais geral.

Leff (2002) justifica que a crise ambiental problematiza os paradigmas estabelecidos do conhecimento e demanda novas metodologias capazes de orientar um processo de reconstrução do saber que permita realizar uma análise integrada da realidade. Isso pressupõe admitir respostas diferenciadas das pessoas aos problemas sócio-ambientais, conforme os critérios citados por Díaz (1998, p. 40):

*“[...] segundo sua pertença a um ou outro grupo social, segundo sua própria idiossincrasia e segundo a situação concreta na que se encontra, sendo possível, inclusive, em um mesmo indivíduo, uma evolução desde respostas mais simples a outras mais complexas. Por outro lado, crer que os problemas da vida cotidiana são imutáveis supõe negar a evolução conjunta dos humanos e do meio, esquecer que os problemas sócio-ambientais surgem de um processo evolutivo, isto é, progressivo e irreversível”.*

A possibilidade de transformar a racionalidade produtiva que degrada o ambiente depende de condições econômicas e políticas, não podendo ser deixadas de lado estratégias conceituais para colocar em prática os princípios do ecodesenvolvimento. A transformação social, através de uma ação em âmbito estrutural deve prever que “a problemática ambiental não é ideologicamente neutra nem é alheia a interesses econômicos e sociais” (LEFF, 2002, p. 62). É possível subentender que o saber ambiental, sob tal ótica, necessita estar em perfeita sintonia com um conjunto imprescindível, isto é, aquele que permite alinhar dialeticamente, o contexto social, o histórico e a própria linguagem que permeia a realidade. O enfoque da

complexidade tem sido muito utilizado na atual abordagem da educação ambiental, pois “abre uma nova reflexão sobre a natureza do ser, do saber e do conhecer; [...] sobre o diálogo de saberes e a inserção da subjetividade dos valores e dos interesses na tomada de decisões e nas estratégias de apropriação da natureza” (LEFF, 2003, p. 22).

Uma tarefa imprescindível é perceber que o discurso ambiental esconde muitos conflitos, como o do desenvolvimento sustentável que está amparado por um suposto consenso e solidariedade internacional sobre os problemas ambientais globais. Um exemplo disso está na tentativa de alguns países em separar a discussão ambiental das questões que envolvem a miséria e a pobreza, como se o ambiente não fosse um conjunto em que participam de forma totalmente integrada as relações sociais e econômicas. Nesse sentido, para Guimarães (2001, p. 190), deve existir uma educação ambiental crítica “[...] das desigualdades sociais e dos desequilíbrios nas relações entre sociedade e natureza, que percebe os problemas ambientais como decorrentes dos conflitos entre interesses privados e coletivos, mediados por relações desiguais de poder que estruturam a sociedade contemporânea”. O trabalho portuário avulso é moldado a partir dessas oposições entre o público e o privado e as relações de poder traçam os seus matizes desde os marcos originais. Tal característica leva a crer que a internalização de seu saber ambiental contribui para compreender, a partir da visão do trabalho, a articulação dos processos ecossistêmicos, geográficos, econômicos, culturais e sociais que caracterizam uma problemática ambiental concreta.

Para reconstituir o saber ambiental do processo do trabalho, enquanto atividade vital consciente, um pensamento complexo deve ser proposto, capaz de perceber as inter-relações entre os diferentes processos que incidem e caracterizam esse campo de conhecimento. A complexidade também pode ajudar a compreender melhor e a eliminar certos conflitos existentes, como aquele que apresenta uma dualidade na adoção da terminologia educação ambiental<sup>6</sup>, pois a educação se aninha na lacuna existente no espaço ambiental que requer informação não só para um melhor conhecimento, como para a conscientização sobre os processos de sua degradação. A educação, nesse sentido, acompanha a reflexão de Leff (2002, p. 81) sobre a importância de se considerar a cultura e as interações sociais:

“[...] as determinações da língua sobre as relações sociais de uma comunidade e as formações simbólicas de uma organização cultural produzem efeitos sobre a

---

<sup>6</sup> Embora para alguns, mostra-se contraditória a relação terminológica de educação ambiental, pois coloca dois termos intrínsecos em posição de dualidade, é preciso considerar que seu surgimento nasce das discussões intergovernamentais sobre meio ambiente, nas quais a educação era apontada como imperativa para mudar as atitudes em torno do meio ambiente degradado.

percepção e a valorização de seus recursos, sobre seu comportamento produtivo e sobre as motivações e ações [...] e a reorientação de suas práticas para um desenvolvimento sustentável”.

A concepção da necessidade de uma mudança estrutural da sociedade mostra-se para Leff (op.cit.) como um processo político de transformação social. Para o autor, é necessário apropriar-se dos conhecimentos, saberes e valores culturais das comunidades para a autogestão de seus recursos produtivos, independente das demandas do mercado. No trabalho portuário avulso, essa autogestão se daria a partir do momento de sua consideração enquanto um *habitat*, isto é, um território que assenta um grupo de seres humanos em atividade vital, que determinam o ato de habitar. Conforme Leff (2001, p. 283), o *habitat* é habitado “pelas condições ecológicas de reprodução de uma população, [...] transformado por suas práticas culturais e produtivas. O habitat é suporte físico e trama ecológica; [...] referente de simbolizações e significações que configuram identidades culturais e estilos étnicos diversos”.

Na interpretação dos trabalhadores, hoje, já existe uma autogestão no trabalho portuário avulso, devido à falta de vínculo empregatício com os empregadores, nas suas condições de avulsos. Contudo, é uma autogestão aparente, pois ela se determina por meio do capital. Essa idéia mais ainda reforça a necessidade de se estabelecer um saber ambiental que refocalize o habitar no território do trabalho. “Habitar o habitat é localizar, no território, um processo de reconstrução da natureza, a partir de identidades culturais diferenciadas”, explica Leff (op cit., p. 286). O *habitat* do trabalho avulso poderá ser autogerido se a educação ambiental for usada como instrumento de gestão, conforme avalia Guimarães (2001, p.190), “[...] por sua capacidade de intervir no processo de construção social da realidade”.

A educação ambiental está estreitamente relacionada com o saber ambiental proposto por Leff (2002), à medida que está vinculada a uma solução prática dos problemas, relacionando ainda a incorporação de normas ambientais ao comportamento dos agentes econômicos e às condutas individuais. Isso implica uma dimensão cultural produtiva, ou seja, “o desenvolvimento das forças produtivas de uma formação social a partir da criatividade, das habilidades e motivações [...], bem como dos valores culturais inscritos nas práticas de cooperação no trabalho, de reciprocidade e de intercâmbio simbólico” (LEFF, op cit., p. 94). Se houver possibilidade de detectar plenamente o saber ambiental que estrutura o pensamento de um grupo, é possível, através de uma intervenção educativo-ambiental, fazer uma reorientação dos valores que guiam o comportamento dos humanos para a natureza. Aqui, a intervenção significa estar presente, tomar parte e não trazer soluções alheias à realidade ecológica invocada. O ato de realizar uma intervenção educativo-ambiental no fazer do

trabalho exprime, portanto, a idéia de estar junto, como intérprete dos significados, mas partilhando de uma reinterpretação do pensamento intra-específico.

O processo de produção teórica sobre educação ambiental deve partir dos conhecimentos singulares. A problemática ambiental transcende à questão meramente ecológica, podendo abordar tanto relações de poder nas instituições, como a qualidade de vida e os estilos de desenvolvimento das populações. Assim, “a perspectiva ambiental do conhecimento abre vias para entender a articulação dos diferentes processos [...] que constituem o real concreto sobre o qual atuamos na vida cotidiana, e que afetam as condições de existência dos povos e da sociedade em seu conjunto” (LEFF, 2001, p. 256). A compreensão da dinâmica de um processo de trabalho na perspectiva ambiental exige um aprofundamento da compreensão dos saberes que ali emergem e que indicam aberturas para a ação no grupo.

Enquanto consciência crítica e proposta estratégica, o saber ambiental tem uma utilidade transformadora, pois envolve “[...] um conjunto de práticas discursivas, mobiliza uma série de mudanças institucionais na ordem econômica mundial” (LEFF, 2002, p. 137). Se mobilizar uma consciência crítica, o saber ambiental torna-se também um processo educacional, que combina com a conhecida perspectiva de estimular um *pensar global e um agir local* (grifo nosso). As mudanças a serem propostas nos âmbitos intra e interespecíficos afetam a família, a comunidade do bairro, o próprio ambiente de trabalho, entre outros contextos, a partir de uma apreensão das inter-relações entre processos naturais e sociais que determinam as mudanças ambientais globais. Nessa perspectiva, ao promover uma elaboração de idéias no nível institucional, também o faz no nível do sujeito, engrenagem fundamental para o sucesso das mudanças necessárias nas condutas, nos valores e no pensamento, em prol de um melhor bem estar a todos seres humanos.

### 3 ASPECTOS DE EMBASAMENTO METODOLÓGICO

O desafio na pesquisa constitui-se em dois pontos principais, quando se opta por uma abordagem qualitativa, ou seja, a postura de alerta aos ainda existentes resquícios da objetividade dos redutos de produção de conhecimento científico e, principalmente, a preocupação ética no tratamento de dados que são as falas, expectativas e desejos dos sujeitos da pesquisa. O que pode ser a objetividade do pesquisador diante de um contexto de transformação e em construção? “É o objeto das ciências o que, em seu efeito de conhecimento, recorta a realidade a partir de diferentes perspectivas, o que faz com que a realidade empírica que constitui o campo de experimentação de cada ciência tenha um sentido diferente” (LEFF, 2002, p. 27). Portanto, pensar em princípios objetivos, visíveis ou compreensíveis por todos, de validade geral seria um obstáculo à visão do pesquisador que pretende perceber todos os meandros e possibilidades da realidade a ser pesquisada, principalmente se o objeto estiver relacionado com as particularidades dos grupos sociais.

Triviños (1987, p. 125) cita dois traços fundamentais da pesquisa qualitativa, ou seja, sua “[...] natureza desreificadora dos fenômenos, do conhecimento e do ser humano; e por outro lado, [...] a rejeição da neutralidade do saber científico”. É complementado por Cortes (1998) que particulariza os trabalhos qualitativos como possibilitadores da descrição das qualidades de determinados fenômenos ou objetos de estudo. A pesquisa qualitativa, porém, sempre promove discussões sobre objetividade e neutralidade, que acompanham a ciência há longa data, mas que, sob análise do descrito por Leff (2002, p. 27), não é um empecilho ao objeto do conhecimento, pois “a produção de conhecimentos científicos nunca é um campo neutro onde entram em jogo as possíveis combinações de idéias e noções ou a interseção de teorias para aprender diferentes relações da realidade”. Mais que isso, o produto final da pesquisa traz a articulação dos conceitos teórico-científicos, da intuição do pesquisador e dos significados propostos pelos sujeitos da pesquisa.

Na proposta de compreender a dinâmica e os comportamentos estabelecidos no grupo de trabalho portuário avulso do Rio Grande, dentro do contexto cultural desse ambiente social, os dados obtidos levam a uma visão de conjunto, que com certeza não esgota a realidade a que se refere. Isso porque, na concordância do que expõe Konder (1981, p. 160-161):

“A realidade é sempre mais rica do que o conhecimento que a gente tem dela. Há sempre algo que escapa às nossas sínteses; isso, porém, não nos dispensa do esforço de elaborar sínteses. A síntese é a visão de conjunto que permite ao homem descobrir a estrutura significativa da realidade com que se defronta, numa situação

dada. E é essa estrutura significativa – que a visão de conjunto proporciona – que é chamada de totalidade”.

A partir desse pensamento, dessa visão de conjunto, é que no período de janeiro a junho de 2003, foram entrevistados 49 trabalhadores portuários avulsos, representantes de três atividades profissionais, que foram distribuídos proporcionalmente ao total de trabalhadores de cada atividade, bem como ao total da faixa etária em cada categoria. Assim, para uma amostra definida de 50 sujeitos, número considerado excedente ao que normalmente é escolhido em uma pesquisa qualitativa, foi obtido um percentual representativo de cada atividade no total da população usada na pesquisa, bem como a distribuição percentual da faixa etária na amostra.

A amostra de pesquisa foi escolhida de um grupo maior de trabalhadores portuários avulsos, dividido em oito atividades profissionais, das quais estivadores, conferentes, consertadores e vigias trabalham a bordo; já os arrumadores, portuários, trabalhadores de bloco, guindasteiros e também os consertadores exercem a atividade de capatazia, em operações de cais ou no pátio operacional. No porto do Rio Grande, eles somam um total de 1.128 trabalhadores, cujo número é bem flexível em função de que o registro somente é válido até a aposentadoria do trabalhador, mas já totalizaram em torno de 4 mil. Entre os ativos, 10% apresentam idade até 30 anos, 63% estão entre 31 e 50 anos e 27% acima de 50 anos, conforme Tabela 1, na qual os guindasteiros não foram considerados, por estarem em processo de extinção e existirem apenas oito trabalhadores.

<b>Categorias</b>	<b>Até 30 anos</b>	<b>De 31 a 50 anos</b>	<b>Acima de 50 anos</b>	<b>Total</b>
Arrumadores	80	456	86	622
Estivadores	0	156	150	306
Conferentes	0	19	69	88
Trab. de Bloco	0	14	7	21
Consertadores	0	10	10	20
Portuários	0	31	8	39
Vigias	13	14	5	32

Tabela 1: Distribuição geral da faixa etária por atividade profissional

Alguns aspectos do grupo geral de trabalhadores portuários avulsos foram considerados como critérios de seleção para a escolha dos sujeitos da pesquisa em apenas três atividades profissionais:

a) Persistência escolar - O baixo nível de escolaridade e principalmente a dificuldade de leitura dos trabalhadores é um dos empecilhos ao treinamento e conseqüente aprimoramento da mão-de-obra. Em função disso, a partir do ano de 2000, o OGMO Rio Grande começou a oferecer vagas para alfabetização e ensino supletivo. No início, notou-se uma certa resistência dos trabalhadores, principalmente pela vergonha de retornar ao estudo em função da idade e do tempo passado desde o último acesso à escola. Nas dinâmicas e atividades pedagógicas, os sujeitos que venceram essa barreira, na maioria arrumadores, têm se mostrado motivados com a valorização individual vinda a partir do estudo e enaltecem o trabalho como fonte de orgulho e, por que não, de uma auto-atividade.

b) Divisão social - Por exercerem a atividade há muitos anos juntos, a grande maioria dos trabalhadores se conhece, inclusive com várias relações de parentesco, mas a característica do serviço impõe uma rotatividade entre os membros de cada equipe de trabalho. Nota-se que, no dia-a-dia, trabalhadores de diferentes atividades muito dificilmente falam uns com os outros, como se houvesse uma divisão social.

Talvez o fato ocorra pela atual concorrência entre eles, já que devido à redução nas oportunidades de trabalho, é possível notar um acirramento no grau de competição pelas oportunidades de trabalho. Muitos denunciam casos de aposentadorias dos colegas das próprias atividades profissionais, pois sabem que, nesse caso, é extinto o direito ao trabalho. As atividades menores estão coesas com os seus sindicatos representativos. Nas duas maiores, existem manifestações diversas. A estiva, embora tenha oposição sindical, é uma atividade corporativista e age de forma uníssona aos princípios do sindicato. No caso dos arrumadores, muitos demonstram insatisfação com a forma de agir do sindicato profissional e mostram-se até interessados em apoiar os procedimentos impostos pela nova legislação portuária.

c) Novas oportunidades - A história dá algumas pistas destas expressões diferenciadas em ambas as atividades profissionais. A estiva sempre teve seu espaço e poder garantidos no trabalho portuário avulso. Já os arrumadores surgiram da necessidade de suplementar a força de trabalho da capatazia, que era realizada exclusivamente pelos trabalhadores estatais da administradora portuária. Com a nova lei portuária, os arrumadores viram nascer a oportunidade de estabelecerem vínculos mais concretos nesse espaço de trabalho. Somado a isso, é a atividade que mais vem sofrendo com a falta de serviços e uma remuneração menor.

d) Busca pelo poder - A busca de uma unicidade sindical no porto também parece ser uma possibilidade remota, pelos interesses divergentes. Os sindicatos, embora demonstrem estar unidos na discussão de determinados temas, fazem negociações isoladas

conforme seus interesses. Na questão da multifuncionalidade, por exemplo, várias atividades almejam, de forma velada, ocupar as funções daquelas que percebem maior ganho remuneratório. Atualmente, parece fazer sentido a classificação do próprio presidente do sindicato dos estivadores, de que eles compõem uma força velha e cansada. Alguns problemas operacionais vêm ocorrendo devido ao não atendimento da demanda por essa mão-de-obra, havendo um pleito dos arrumadores para suplementá-los quando houver necessidade. As expectativas dos arrumadores e de outras atividades menores têm gerado posições contrárias dos estivadores que parecem não pretender abrir mão daquele espaço profissional.

Diante dessa realidade, optou-se por situar a amostra da pesquisa no ponto de interseção dessa disputa profissional, na qual se pretende encontrar os sujeitos mais representativos desse ambiente de trabalho. A seleção dos sujeitos ocorreu, portanto, das três principais atividades profissionais que demarcam historicamente esse ambiente de trabalho portuário avulso, ou seja, estivadores, arrumadores e conferentes, que refletem, no momento atual, os principais impactos da nova legislação portuária. É importante destacar que das três atividades escolhidas, apenas a dos arrumadores apresentam trabalhadores na faixa etária até 30 anos, representando 13% do total, enquanto as outras duas apresentam uma concentração grande de trabalhadores na faixa acima de 50 anos, 78% dos conferentes e 49% dos estivadores (Tabela 1).

Com a definição das proporcionalidades (Tabelas 2 e 3), a escolha dos sujeitos ocorreu a partir de um cadastro total de trabalhadores por ordem alfabética, distribuídos no programa Excel, em planilhas por atividade profissional e faixa etária, com a seleção produzida por meio de função de números aleatórios. Da escolha total, ocorreram três perdas de arrumadores selecionados na faixa etária de 31 a 50 anos, e duas perdas de estivadores na faixa acima dos 50 anos, o que foi compensado pelo uso das entrevistas do pré-teste. As perdas ocorreram em função da dificuldade de contatar previamente os trabalhadores, que exercem suas atividades em locais diferenciados. Para pré-teste do roteiro de entrevista, foram entrevistados quatro trabalhadores (A5; A25; E9; C6)

Na população total representativa das três atividades profissionais consideradas para efeito da pesquisa, de 1.016 trabalhadores portuários avulsos, 61% são representados pelos arrumadores, 30% pelos estivadores e 9% pelos conferentes de carga, o que configurou a distribuição da amostra, respectivamente para cada atividade, em 30, 15 e cinco trabalhadores. No que se refere à distribuição por faixa etária, também foi escolhido o número proporcional de trabalhadores na atividade. Entre os arrumadores, 13% estão na faixa etária até 30 anos, 73% entre 31 a 50 anos e 14% acima de 50 anos; 51% dos estivadores estão distribuídos na

faixa etária de 31 a 50 anos e os 49% restantes acima de 50 anos; no caso dos conferentes, 22% estão concentrados na faixa etária entre 31 a 50 anos e 78% estão na idade acima de 50 anos. Assim, para a amostra de pesquisa, os trabalhadores foram distribuídos conforme a tabela abaixo:

<b>Atividade</b>	<b>Até 30 anos</b>	<b>De 31 a 50 anos</b>	<b>Acima de 50 anos</b>	<b>Total</b>
Arrumadores	4	22	4	30
Estivadores	0	8	7	15
Conferentes	0	1	4	5
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>50</b>

Tabela 2: Distribuição da amostra por faixa etária

Para a identificação dos trabalhadores, resguardando seus anonimatos, foram utilizadas as letras iniciais dos nomes da atividade profissional. Junto à letra inicial foi classificada uma numeração progressiva, da menor para a maior faixa etária, sendo que foram utilizadas as entrevistas do pré-teste e elas estão identificadas como o último número da sua faixa etária. Por meio dessa classificação, as entrevistas produzidas ficaram distribuídas de acordo com o apresentado na tabela a seguir:

<b>Atividade</b>	<b>Até 30 anos</b>	<b>De 31 a 50 anos</b>	<b>Acima de 50 anos</b>	<b>Total</b>
Arrumadores	A1 a A5(*)	A6 a A25(*)	A26 a A29	29
Estivadores		E1 a E9(*)	E10 a E14	14
Conferentes	0	C1	C2 a C6(*)	6
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>49</b>

Tabela 3: Códigos de identificação dos sujeitos da pesquisa

\* Os trabalhadores A5, A25, E9 e C6 foram utilizados no pré-teste

Mesmo sendo uma pesquisa qualitativa, a utilização de recursos quantitativos, como a proporcionalidade da escolha dos sujeitos em relação ao total da categoria e em relação à faixa etária, além do uso de função aleatória para seleção, ocorreu como um recurso de afastamento da pesquisadora, evitando a escolha de sujeitos de maior contato profissional. Além disso, a faixa etária esteve considerada como critério na escolha do grupo, pois condiciona diferentes vivências e formas de perceber o ambiente de trabalho. Apesar de uma tentativa de escolha, é de se considerar o que pondera Triviños (1987), de que sempre há uma intenção na definição dos sujeitos, como é característico da pesquisa qualitativa, considerando

aqueles sujeitos essenciais, segundo o ponto de vista do pesquisador, para esclarecimento do fenômeno em foco.

A coleta de dados teve início com uma fase exploratória, o que foi facilitado pelo fato de a pesquisadora também estar inserida nesse ambiente de trabalho. Nessa fase inicial, foram utilizados como instrumentos a observação do ambiente e dos próprios sujeitos nas suas relações de interação com o grupo, além do levantamento de documentos legais que ajudaram a caracterizar o contexto da realidade pesquisada. A observação, enquanto ferramenta de coleta de dados na pesquisa qualitativa, "[...] busca uma metodologia que considera o contexto do fenômeno social que se estuda, privilegia a prática e o propósito transformador do conhecimento que se adquire da realidade que se procura desvendar em seus aspectos essenciais e acidentais" (TRIVIÑOS, 1987, p. 125). Nesta pesquisa, a observação ocorreu a partir das anotações sobre as atitudes dos sujeitos, tanto no ambiente de trabalho na área portuária, como nas situações propiciadas pelo Órgão de Gestão de Mão-de-Obra Avulsa do Porto do Rio Grande (OGMO/RG), isto é, nos treinamentos operacionais e de segurança no trabalho; nas aulas de alfabetização, ensino fundamental e médio; nas reuniões da Comissão de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário (CPATP); nas Semanas Internas de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário (SIPATP), entre outras ocasiões.

A observação também está compreendida na opção de utilizar a etnografia como instrumento de coleta de dados no grupo de trabalhadores portuários avulsos, pelo fato de suas relações apresentarem características bem peculiares. Isso justifica um olhar mais atento ao contexto do grupo, através da etnografia, que “estuda os aspectos culturais de uma determinada realidade” (TRIVIÑOS, 2001, p. 134). A técnica mais tradicional da etnografia é a observação, que deve ser utilizada com certo cuidado para não interferir e comprometer o resultado do trabalho. Tal observação leva novamente à já comentada posição de estranhamento do pesquisador.

Para analisar o grupo de trabalho portuário avulso em sua complexidade, a etnografia foi escolhida por ser um processo natural e exploratório possível de ser estabelecido no dia-a-dia, na própria rotina do trabalho, com uma atenção mais acurada no sentido de aprender a conhecê-lo melhor, familiarizando-se com seus costumes e ritos. Ou como reflete Malinowsky (1976, p. 25), é possível produzir um processo etnográfico através de “um caráter natural em plena harmonia com o ambiente que o rodeia”. Isso permite o acesso, conforme considerado por Malinowsky (op cit.), à anatomia da cultura e à descrição da constituição social do grupo que está sendo pesquisado.

A descrição torna-se importante para uma exata compreensão do objeto de pesquisa, pois, dos dados levantados, emergem uma série de características cruciais para elaboração de um mapa da dinâmica que prepondera no grupo social estudado. Tal mapeamento, porém, não será exclusivamente de cunho descritivo, mas essencialmente interpretativo, à medida que busca revelar os principais aspectos sobre o modo de pensar e agir do grupo social, na perspectiva antropológica de partir de uma questão ambiental do intra-específico do trabalho e de suas interações com outros espaços interespecíficos. Para Leff (2002, p. 143):

“A antropologia mostrou-se como um campo particularmente aberto e dúctil para sua ambientalização. Isso não depende tão-somente do fato ‘natural’ de que seu objeto de estudo – a organização cultural – esteja sustentado por um habitat de ordem natural, onde são desenvolvidas suas práticas produtivas e suas formações ideológicas que lhes permite viver nesse meio. [...] É o estabelecimento e maturação de uma antropologia evolucionista e funcionalista o que as torna mais suscetíveis de acolher uma demanda de *ambientalização*”.

A descrição cultural do grupo de trabalhadores portuários avulsos, assim como as experiências e vivências de tais sujeitos, exigiram um trabalho de campo e de cunho etnográfico, no qual tanto a observação como as entrevistas semi-estruturadas foram essenciais para atender aos objetivos propostos e responder aos subproblemas levantados. Conforme André (1987, p. 38), o que caracteriza mais fundamentalmente a etnografia “[...] é, primeiramente, um contato direto e prolongado do pesquisador com a situação e as pessoas ou grupos selecionados”. O contato da pesquisadora com o grupo já ocorre há sete anos, ainda que não de forma sistematizadora de pesquisa, mas produzindo um conhecimento gradativo acerca do grupo.

A observação contribuiu para construir uma possibilidade de contato mais próximo com alguns trabalhadores, a fim de questionamentos determinantes em relação ao ambiente de trabalho. Assim, surgiu a idéia de que os trabalhadores pudessem produzir narrativas, com base em uma reflexão geral e livre na seguinte proposta:

“Conte como o senhor começou a trabalhar no porto, destacando os acontecimentos que considera mais importantes desde o início de sua atividade profissional e as principais conseqüências desses acontecimentos para a sua profissão de trabalhador portuário avulso”.

As entrevistas duravam uma média de 30 minutos, quando desse roteiro mais amplo, os trabalhadores foram relatando sobre outros locais de trabalho em que já atuaram; a idade de ingresso no porto; o julgamento que tinham sobre o trabalho avulso; como eles entendem a modernização portuária; como são travadas as relações no próprio sindicato e com trabalhadores de outras atividades profissionais; a relação familiar de ingresso; o pensamento atual sobre a atividade profissional; o entrosamento no trabalho; a cultura do trabalho

portuário avulso; os aspectos positivos e negativos da profissão e da lei de modernização; o futuro da atividade de trabalhador portuário avulso; como os trabalhadores se organizam; o papel de cada sujeito nesse novo momento; expectativas para melhorar a atividade e a valorização da atividade profissional.

Assim, a pesquisa foi desenvolvida em um caráter semi-estruturado, a partir de um roteiro que apresentou uma questão aberta, não previamente codificada, "nas quais o entrevistado pode discorrer livremente sobre um tema proposto ou pergunta formulada" (CORTES, 1998, p. 19). A idéia da narrativa previa uma situação de espontaneidade do trabalhador em relação à questão levantada, o que seria inviabilizado com um roteiro muito estruturado. A falta de espontaneidade pode comprometer as respostas ao problema de pesquisa, quando este necessita se remeter a "[...] dimensões subjetivas do comportamento humano - motivações, razões conscientes e inconscientes [...]" (CORTES, op cit., p. 22).

Os conteúdos das narrativas levaram a um processo de saturação das respostas, com a emergência de muitas reincidências nas expectativas, interpretações e motivações dos trabalhadores, principalmente uma saturação própria para cada grupo de atividade profissional. É plausível refletir que um número reduzido da população possa trazer o pensamento geral do grupo, se for considerado que o grupo tem uma vivência prolongada em conjunto, o que os ajuda a concentrar um certo tipo de pensamento sobre o seu ambiente de trabalho, respeitando as diferenças das posições de cada atividade funcional, que tem as suas próprias peculiaridades. Mas é preciso relevar que "a totalidade é mais do que a soma das partes que a constituem. [...] Na maneira de se articularem e de constituírem uma totalidade, os elementos individuais assumem características que não teriam, caso permanecessem fora do conjunto" (KONDER, 1981, p. 161).

A proximidade com o grupo de trabalhadores portuários avulsos facilitou uma quantidade suficiente de dados descritivos, através da observação dos locais, pessoas, ações, interações, fatos, formas de linguagem e outras expressões. Contudo, essa quase inexistência de dificuldades para obtenção dos dados exige uma postura essencialmente ética do pesquisador que passa a ser configurada principalmente no momento em que se tenta atingir um valor científico irrefutável ao trabalho. Para que isso ocorra, o proposto por Malinowsky (1976, p. 22) contribui na compreensão da necessidade de que deve haver um esforço em "[...] distinguir claramente, de um lado, os resultados da observação direta e das declarações e interpretações (dos indivíduos pesquisados) [...]" e, de outro, as inferências do autor, baseadas em seu próprio bom-senso e intuição psicológica".

Afinal, como também reflete André (1994, p. 39), há um outro aspecto peculiar ao levantamento de dados etnográficos, que é “a existência de um esquema aberto e artesanal de trabalho que permite um transitar constante entre observação e análise, entre teoria e empiria”. Para garantir esse trânsito com sucesso na pesquisa, foram conjugados os dados de observação, das narrativas e o material obtido através de levantamentos e registros documentais. A etnografia permite a utilização de vários procedimentos para atingir os resultados pretendidos na pesquisa, podendo iniciar com pequenas descrições do grupo analisado.

Dessas descrições, é feita a contextualização do objeto de pesquisa, promovendo um processo interpretativo, para o qual contribuem as dimensões etnográficas apontadas por André (op cit.):

a) Institucional: a pesquisa partiu da análise das formas de organização do grupo, das estruturas de poder e decisão, enfim, de toda a rede de relações e interações do trabalhador portuário avulso no seu contexto intra-específico e interespecífico;

b) Instrucional/pedagógica: no caso do trabalho portuário avulso, houve uma atenção especial às relações de trabalho na *práxis*, que propiciou vislumbrar a linguagem e outros meios de comunicação do grupo, como espaço possível para a sustentabilidade;

c) Epistemológica: é a dimensão que trata dos pressupostos subjacentes. André (op cit., p. 113) propõe um equilíbrio dialético, isto é “...num movimento constante da prática para a teoria e numa volta à prática para transformá-la”. No caso do fenômeno estudado, a transformação pôde ser verificada tanto no próprio âmbito do trabalho, como na descoberta das mudanças que os próprios sujeitos trabalhadores portuários avulsos podem promover a partir de suas auto-atividades.

Para a análise dos dados, optou-se pela abordagem hermenêutico-dialética proposta por Minayo (1993), que não prevê exclusivamente uma interpretação de textos, mas um caminho do pensamento, em que se pretende a compreensão da comunicação. A justificativa dessa escolha está no entendimento de que o processo de trabalho objetiva-se por meio de uma linguagem própria, que mobiliza os sujeitos pertencentes a tal processo. Minayo (op cit.) utiliza as considerações de Gadamer, para quem a hermenêutica é a busca de compreensão de sentido que se dá na comunicação entre os seres humanos, cujo núcleo central é justamente a linguagem. "A experiência hermenêutica balança entre o familiar e o estranho, entre a intersubjetividade do acordo ilimitado e o rompimento da possibilidade de compreensão" (MINAYO, op cit., p. 220).

Em busca das contradições do fenômeno, a análise dos dados procurou apoio em uma concepção dialética. "Enquanto a hermenêutica penetra no seu tempo e através da compreensão procura atingir o sentido do texto, a crítica dialética se dirige contra seu tempo. Ela enfatiza a diferença, o contraste, o dissenso e a ruptura de sentido" (MINAYO, op cit, p. 227). Nesse sentido, a pesquisa partiu de uma análise do contexto, das suas mediações históricas, das funções exercidas pela linguagem no grupo, na tentativa de "identificar com esforço, gradualmente, as contradições concretas e as mediações específicas que constituem o 'tecido' de cada totalidade" (KONDER, 1981, p. 165). Pela análise dialética, é possível encontrar a ruptura de sentido e do contraste que somente os próprios sujeitos podem produzir dentro dos seus processos de auto-atividades no sistema de trabalho. O fenômeno produzido naquele ambiente pode receber uma melhor leitura, com o suporte da união da hermenêutica com a dialética, que, para Minayo (1993, p. 227-228):

"leva a que o intérprete busque entender o texto, a fala, o depoimento como resultado de um processo social (trabalho e dominação) e processo de conhecimento (expresso em linguagem) ambos frutos de múltiplas determinações mas com significado específico. Esse texto é a representação social de uma realidade que se mostra e se esconde na comunicação, onde o autor e o intérprete são parte de um mesmo contexto ético-político e onde o acordo subsiste ao mesmo tempo que as tensões e perturbações sociais".

Kosik (1976, p. 229) traz reflexões complementares no que diz respeito ao enfoque dialético, avaliando que "o homem não está emparedado na subjetividade da raça, da socialidade [...]; mas, com a sua existência – que é a práxis -, tem a capacidade de superar a própria subjetividade e de conhecer as coisas como realmente são". Esta é a idéia de que a realidade e o homem fazem parte da mesma totalidade de natureza e história. O conceito de dialética sofreu mutações históricas nas mãos dos filósofos, mas como Triviños (1987, p. 53) salientou, foi com Hegel que "[...] se concebe todo o mundo da natureza, da história e do espírito, como um processo, isto é, em constante movimento, mudança, transformação e desenvolvimento [...]". Já Kosik (1976, p. 230) revela que a dialética, ao tratar da 'coisa em si', não é uma coisa qualquer. "[...] na verdade, não é nem mesmo uma coisa: a 'coisa em si', de que trata a filosofia, é o homem e o seu lugar no universo, ou [...] a totalidade do mundo revelada pelo homem na história e o homem que existe na totalidade do mundo".

A análise do trabalho portuário avulso do Rio Grande apresenta apenas um momento da totalidade do mundo e ainda um momento da totalidade da questão ambiental, no qual existe um saber ambiental em processo de construção. "O saber ambiental depende do contexto ecológico e sociocultural no qual emerge e se aplica" (LEFF, 2002, p. 163); ele, portanto, carece de ser buscado e construído em diferentes campos de conhecimento, no qual

se almeja compreender o gênero humano na sua fragmentação e contradições (KONDER, 1981). Na análise das falas produzidas nas narrativas dos trabalhadores portuários avulsos, houve uma intuição de encontrar nos subsídios de suas contradições, o resgate de fragmentos de um saber ambiental próprio e transformador.

Somada à abordagem hermenêutico-dialética de Minayo (1993), a análise dos dados ocorreu com o suporte da estrutura de categorização proposta por Moraes (2002), que alerta ao fato de que um texto contém muitos significados, cujo sentido nem sempre é manifesto, podendo ser focado em diferentes perspectivas, na conformidade do olhar de cada intérprete. Nesse sentido, o pesquisador não pode fugir da influência que os dados recebem dos valores e da linguagem natural do entrevistado e do próprio pesquisador, bem como da linguagem cultural e os seus significados. Como já foi dito anteriormente, não é possível uma leitura neutra, a partir da interpretação do pesquisador com relação à percepção que tem dos dados.

Assim, o processo de análise dos dados constituiu-se de cinco etapas:

a) Preparação das informações: as narrativas foram transcritas e digitalizadas, com a identificação das diferentes amostras de informação a serem analisadas, por atividade profissional e faixa etária, além da codificação dos sujeitos, a partir das iniciais da sua atividade profissional e uma ordem numérica. Para cada narrativa, ficou identificado o nome do entrevistado, data de nascimento, faixa etária, data da entrevista, hora de início e de fim, duração e local.

b) Unitarização ou transformação do conteúdo em unidades: as narrativas dos trabalhadores foram subdivididas em unidades de significado específico. A unidade de análise é o elemento unitário de conteúdo a ser submetido posteriormente à classificação.

c) Categorização ou classificação das unidades em categorias: os dados foram agrupados considerando a parte comum existente entre eles, em suas semelhanças ou analogias, em um esforço de síntese, destacando os aspectos mais importantes. Moraes (op cit.) lembra que os dados não falam por si, sendo necessário extrair deles os significados, o que não é atingido num único esforço. No caso dos trabalhadores portuários avulsos, por exemplo, apareceram unidades de significado comuns nas falas dos sujeitos, que foram reunidas em subcategorias operacionais, as quais foram congregadas em três grandes categorias, conforme a Tabela 4.

d) Descrição: o trabalho, a partir de uma abordagem qualitativa, tentou produzir textos de síntese para cada uma das três categorias emergidas, expressando um conjunto de significados presentes nas diversas unidades de análise incluídas em cada uma delas.

e) Interpretação: na tentativa de uma compreensão mais aprofundada do conteúdo das mensagens mediante inferência e interpretação, os significados das categorias foram contrastados com os fundamentos teóricos.

Assim, desse esforço de interpretação, surgiram várias subcategorias operacionais, conforme relacionadas abaixo:

<b>CATEGORIA 1</b>	<b>CATEGORIA 2</b>	<b>CATEGORIA 3</b>
<b>Relação dos sujeitos com a estrutura do trabalho</b>	<b>Relação entre os sujeitos do trabalho</b>	<b>Auto-atividade e ambiente de aprendizagem</b>
Ingresso na atividade	Solidariedade	Motivações
A família no trabalho	União de ideais	Estresses e conflitos
Conflitos de poder	Demarcação de espaço	Perspectivas futuras
Mecanização e fragmentação	Crença nas lideranças	Liberdade e autonomia
Um novo <i>status</i>	Organização profissional	Multifuncionalidade
A determinação do estudo	Desigualdades no trabalho	Bem-estar da família
Tecnologia e aprimoramento	Dinheiro como limitador	Riscos e medos
Peculiaridades da cultura	Diversidade	Desafios da profissão

Tabela 4: Subcategorias operacionais emergidas nas narrativas

Embora a síntese de cada categoria de análise reúna os significados apresentados pelas subcategorias operacionais mais demarcadoras, é possível perceber que de um modo geral as subcategorias têm um trânsito indefinido entre as categorias maiores. Por exemplo, “a família no trabalho” é uma subcategoria demarcadora da relação dos sujeitos com a estrutura do trabalho, pois define o tipo de ingresso na atividade. Porém perpassa as outras duas, por trazer fortes fragmentos da cultura do trabalho portuário, que são visualizados como um todo. Assim também ocorre com “conflitos de poder”, que demarca a caracterização da estrutura do trabalho portuário avulso, a partir do mando, ora do efetivo para o provisório, ora do empregador para o trabalhador e até do líder sindical para a base representada, mas está latente nas relações entre os sujeitos. Enfim, as subcategorias demarcam o que têm de mais forte em uma categoria principal, mas pertencem aos significados que surgem invariavelmente entre cada umas das três.

## **4 A AUTO-ORGANIZAÇÃO NO SISTEMA DE TRABALHO PORTUÁRIO AVULSO**

Na análise dos dados da pesquisa, emergiram três categorias que ajudam a distinguir a composição desse sistema de trabalho portuário. Os limites parecem estar permeados entre as relações dos sujeitos com a estrutura do trabalho (1) e as relações de trabalho dos sujeitos envolvidos (2), o que constitui um ambiente de aprendizagem (3), no qual se estabelecem processos de auto-atividade, no complexo envolvimento existente entre a estrutura do sistema de trabalho portuário avulso do Rio Grande com os sujeitos trabalhadores.

### **4.1 AS RELAÇÕES DOS SUJEITOS COM A ESTRUTURA DO TRABALHO PORTUÁRIO AVULSO**

Ao analisar as relações estabelecidas pelos trabalhadores com a estrutura do trabalho, percebe-se a configuração de uma relação política de poder com ênfase do privado sobre o público, através da influência familiar e da condição de efetividade do trabalhador junto ao seu sindicato representativo. Além disso, a força de trabalho portuário avulso constitui-se por meio de uma formação inicialmente manual para depois atingir um *status* consolidado pela divisão técnica, exigido pelo incremento da tecnologia no meio e que, muitas vezes, irá gerar uma divisão e um conflito social.

As relações de poder modelam desde o contrato de trabalho de avulso, representado pelo seu passe de entrada nesse meio, até o controle das possibilidades de serviço. Percebe-se que essas situações geradas estão sempre acompanhadas por uma determinação social do capital. A venda da força de trabalho, geralmente, está associada à expectativa de uma vida digna e de ascensão social futura.

#### **4.1.1 A família e o ritual de acesso provisório ao trabalho**

O ritual de ingresso dos trabalhadores avulsos do porto ocorria através do caráter provisório. Na admissão dos conferentes, houve uma mudança a partir da década de 70<sup>7</sup>,

---

<sup>7</sup> Os anos de 1969 a 1973 foram o período de maior crescimento da história da economia brasileira. A disponibilidade externa de capital e a determinação dos governos militares de fazer do Brasil uma “potência

quando foram instituídos os concursos públicos, o que acabou determinando um diferencial a essa categoria, tanto nos níveis de escolaridade, como na sua relação com o trabalho. Os concursos trouxeram para a atividade estudantes universitários, que viam na profissão, apenas possibilidade de ganhar um extra:

“Aqueles que quiseram seguir carreiras, eles foram embora. A intenção na realidade, de nós estudantes, era essa, de estudar e poder trabalhar” (C6).

Embora o ingresso como provisório fosse uma constante, havia distinções entre as suas aplicações nas diversas categorias profissionais<sup>8</sup>. Para conferentes e estivadores, por exemplo, o provisório estava relacionado a outro ritual do trabalho portuário avulso, que era a relação familiar que facilitava o ingresso.

“[...] quando peguei em 76, a gente não conseguia entrar lá, aquelas políticas [...] então terminava assim, desistindo por si próprio [...] a não ser aqueles que tinham os pais aí” (E8).

Essa afirmação é corroborada pela declaração de outro estivador, pela qual fica explícito o poder do círculo privado familiar:

“[...] entrei pra estiva porque era um direito que me assistia, de todos os filhos de estivadores entrarem nos lugares dos pais. Meu pai era estivador, toda a minha família, sem tirar um, inclusive primos, tios, tudo eram estivador” (E11).

A mesma relação também pode ser observada entre os arrumadores, de uma forma mais sutil. Mesmo que o trabalhador declare que ele contou com um “conhecido” para seu ingresso, percebe-se mais adiante, na entrevista, que ele já tinha um tio, um primo, um irmão, trabalhando como avulso no porto. Ou seja, de uma maneira geral, sempre havia uma relação proximal familiar do provisório, o que, de certa forma, atrapalhava uma ação corporativa desse sujeito à categoria. Isso porque implicava, desde o início, um conflito de interesses entre o familiar (privado), que era determinante da indicação, como um obstáculo à ação coletiva (pública). Contudo, como a relação familiar era passe livre para o ingresso individual, deve-se considerar que a sua forma predominante passou a ser coletiva e determinante no período.

A condição de provisório no porto significava ter direito somente àqueles serviços renegados pelos sócios efetivos<sup>9</sup>, mas percebe-se que havia menos retaliações aos provisórios

emergente” viabilizaram pesados investimentos em infra-estrutura, dos quais os portos foram beneficiados. Domingues (1995) lembra que o Complexo Industrial-Portuário (Superporto) da Cidade do Rio Grande, datado de 1972, foi um dos projetos implementados pelo Governo Federal no I Plano Nacional de Desenvolvimento.

<sup>8</sup> No porto do Rio Grande, existem oito categorias profissionais, que representam as atividades profissionais de estiva, conferência de carga, capatazia, conserto de carga, vigilância da embarcação e trabalho de bloco. Elas são: estivador, conferente, arrumador, portuário, guindasteiro, consertador, bloco e vigia portuário.

<sup>9</sup> A carteira de sócio efetivo no sindicato representava uma elite de trabalhadores e sua relação na hierarquia do trabalho.

estivadores, talvez pelo fato da relação familiar ter sido mais decisiva nos seus ingressos, como fica subentendido na fala seguinte:

“[...] muitas vezes de manhã, eu vinha pra cá, trazer a alimentação pro meu velho, que era estivador. Eu tinha conhecimento aqui dentro, o pessoal me tratava bem, eu tratava o pessoal bem, daí eu comecei a trabalhar” (E3).

A relação familiar de acesso ao trabalho no porto é uma das principais condicionantes nesse ambiente, que ainda surte reflexos nos dias atuais. O significado de importância dessa prática cultural está explícito no trecho a seguir:

“Então toda família nossa é descendente praticamente do porto. Viveu toda vida e vive até hoje em dependência do porto. É uma história de família, passando de geração para geração” (E10).

A atividade do trabalhador avulso era aprendida na prática; era no dia-a-dia que o trabalhador ia descobrindo o que fazer, como executar um modelo laboral previamente definido. Como expôs Marx (1985), o resultado final do trabalho é antecipado idealmente pelo trabalhador. “Ele não transforma apenas o material sobre o qual opera; ele imprime ao material o projeto que tinha conscientemente em mira, o qual constitui a lei determinante do seu modo de operar [...]” (MARX, op.cit., p. 202). Embora tenha de subordinar a sua vontade a essa forma já definida de como fazer, o trabalhador avulso tem a impressão de que partiu do zero no seu ingresso ao trabalho:

“A gente chega sem conhecer nada, sem saber nada. Se torna um pouco difícil, mas a gente tendo boa vontade, vai aprendendo as coisas. [...] cheguei e vi aquela baita caçamba de ferro, tri pesada. [...] Mas o dinheiro recompensava” (E2).

Ou seja, o trabalhador entende-se enquanto força de trabalho, que “só pode aparecer como mercadoria no mercado, enquanto for e por ser oferecida ou vendida como mercadoria pelo seu próprio possuidor, pela pessoa da qual ela é a força de trabalho” (MARX, op.cit., p. 187). No porto, a força de trabalho se consolida e se qualifica na experiência vivenciada.

A necessidade de trabalhadores provisórios surgiu em uma época de muita movimentação no porto, quando os sócios efetivos não conseguiam atender a demanda de serviço, que era basicamente braçal. O estímulo ao ingresso como provisório dava-se a partir de uma aparente necessidade da atividade profissional, quando, na verdade, era uma necessidade do produto esperado. Os efetivos optavam pelas oportunidades de serviço que davam produção<sup>10</sup>, ou seja, melhor ganho. Dessa forma, sobravam as oportunidades de trabalho menos atrativas do ponto de vista remuneratório, possibilitando um reflexo do sistema auto-organizado do trabalho portuário avulso, que enquanto sistema humano social,

---

<sup>10</sup> Remuneração progressiva, conforme a quantidade de produto movimentada.

embora deva ser considerada a questão da intencionalidade, pode sofrer resultados de determinações causais (ATLAN, 1991).

Os provisórios tornaram-se necessários para a operação dos produtos que pagavam apenas diárias<sup>11</sup>. E em alguns casos, enfrentavam situações discriminatórias nos próprios sindicatos que estavam locados, como mostra o trecho a seguir:

“Na época do provisório, a gente só trabalhava quando sobrava serviço. Nesse serviço assim, que dava dinheiro mesmo, a gente não trabalhava. Era o que os sócios não queria ir. [...] E nós nem fazia parte da chamada dos outros que eram sócio. [...] quando sobrava, eles chamava a gente na janela. Não se misturava, não... bah, se o cara entrasse ali, de repente arrumava até encrenca” (A27).

A narrativa acima indica uma nuança da divisão social do trabalho portuário avulso, pois demonstra como, nesse ambiente de trabalho, se “[...] determina também as relações dos indivíduos entre si no que respeita ao material, ao instrumento e ao produto do trabalho” (MARX e ENGELS, 1984, p. 17). O ranço dos sócios efetivos com os provisórios mantinha um conflito em torno da ascensão social, na qual a colocação efetiva no trabalho representava a própria posição social. Essa diferença entre a condição de provisório e a de efetivo reproduzia a divisão social e seu conflito.

Se havia uma segregação, os provisórios acreditavam que a justificativa era o medo dos efetivos de perderem o trabalho para aqueles chamados de bagrinhos, que não podiam ser privilegiados nas regras associativas a que estavam vinculados.

“Era assim como um clube. Se tu não é sócio, tu não pode entrar”(A25).

Ou como analisa outro arrumador, havia um temor pela união do grupo que procurava se estabelecer nesse ambiente de trabalho. Em um ambiente de tanta discriminação, torna-se mais fácil aos sujeitos estabelecerem vínculos mais proximais, como forma de se protegerem da coação. Assim:

“E se mantinham separado, não davam oportunidade nenhuma. Cada um por si. E na verdade, enquanto provisório, nós era muito mais unidos do que eles. Então eles sentiam medo, acho, dessa união que a gente tinha” (A24).

A “união faz a força” é o conhecido lema no meio sindical, mas esse lema pode configurar várias instâncias de poder, que nem sempre significa a totalização. A possibilidade de união entre os provisórios, por exemplo, provocava medo nos sócios efetivos, que poderia ser um medo exclusivamente da divisão das oportunidades de trabalho. Mas que também apresenta a relação exposta por Marx (1983, p. 127), de que “todos procuram estabelecer um poder estranho sobre os outros, para com isso encontrar a satisfação de suas próprias

---

<sup>11</sup> Remuneração fixa por período de trabalho.

necessidades egoístas”. Essa relação aumenta na sociedade de consumo, na qual o homem tem a necessidade crescente do dinheiro. Entre efetivos e provisórios, a dualidade do poder instaurado dos primeiros, ao mesmo tempo, serem “donos” dos melhores trabalhos e poderem segregar, ressaltando a condição dos provisórios.

Mesmo restando somente os piores trabalhos, caracterizados por eles como aqueles feitos “a pá”, principalmente no manuseio de produtos químicos ou, então, no carregamento de sacas pesadas, como havia muito serviço no porto, algumas vezes, as “sobras” compensavam. Isso porque:

“na época, hoje nem tanto, quanto mais trabalhava mais ganhava. Que tinha bastante trabalho, safava” (A21).

Além disso, o cartão de provisório também era uma garantia para quando faltasse o serviço de carteira. Ele servia de amparo ou meio de ampliação da renda de um trabalhador que já estava vinculado a alguma outra empresa, geralmente também ligada à área portuária.

“Praticamente, antes, eu não vivia da renda do sindicato, tinha outro serviço [...] fazia um contrato de um ano, aí mandava você embora. Aí não tinha opção, voltava pro sindicato” (A7).

Essa era a realidade do trabalhador provisório, ou seja, uma condição de acesso a esse ambiente de trabalho e, ao mesmo tempo, uma possibilidade a mais de renda, já que o trabalhador portuário provisório estava com um pé no porto e o outro na condição de vinculado a alguma empresa. Mas, ainda que nessa condição indefinida, ele representava a primeira instância das relações de poder existentes no ambiente do trabalho portuário avulso.

#### **4.1.2 As manifestações do contrato de trabalho**

Uma vez ingressado na atividade, o trabalhador se via envolvido em outras situações das relações de poder próprias desse meio de trabalho. A pesquisa aponta divergências entre os trabalhadores, no modo de se ver nesse ambiente de trabalho portuário. Alguns arrumadores consideram que eram mal vistos enquanto trabalhadores braçais<sup>12</sup> e por serem do porto.

“Em geral, trabalhador braçal assim sempre foi discriminado. Aquele papo de ‘trabalhador portuário é burro’, tem nível de inteligência baixa, porque acreditavam que só trabalhador portuário poderia fazer serviço braçal” (A5).

---

<sup>12</sup> Antes do incremento tecnológico no porto, o trabalho avulso era basicamente braçal, no manuseio de produtos químicos com pás, no carregamento dos sacos de produtos a granel. A partir dos anos 80, com o incremento da containerização, o trabalho avulso foi sofrendo alterações.

E dessa visão, consolidavam o próprio preconceito, sugerindo que entravam na atividade profissional portuária avulsa apenas por uma questão de necessidade. Isso delimitava um ingresso provisório também no sentido da manutenção do trabalhador nesse ambiente pela sua própria expectativa.

“Antes, até baseado mais ou menos naquilo que a sociedade julgava, eu achava que trabalhar no porto não poderia me garantir futuramente [...] que não ia me levar a lugar nenhum” (A5).

Dáí fica clara a determinação social do capital nesse ambiente de trabalho, que prevalece no conceito que o trabalhador faz de si mesmo. Nesse sentido, uma reflexão marxista ainda parece bem atual, isto é, “no dinheiro é que reside, portanto, o fato de todo intercâmbio até os nossos dias ser apenas o intercâmbio dos indivíduos em determinadas condições, e não dos indivíduos como indivíduos” (MARX e ENGELS, 1984, p. 95). Essas condições são propriedade privada ou trabalho real, por meio das quais, os sujeitos, pela determinação social do capital, parecem despojados de identidade própria, alienados de suas capacidades produtivas e criativas.

A mesma determinação social do capital pode prover o trabalhador de uma idéia diferente ou até mesmo contrária, de que sua profissão era muito valorizada, em função da remuneração que garantia uma vida digna.

“[...] sabe que se tu tiver o dinheiro, tu é valorizado em qualquer lugar. Dinheiro é fundamental, porque tu vai comprar o que tu quer, vai dar o que tu quer para a tua família, não vai te faltar nada” (A1).

Nota-se aí uma visão de mais-valia, ou seja, do trabalho pelo dinheiro, a venda da força de trabalho para o acúmulo de capital. Na ação do seu trabalho, esse trabalhador cria valores distintos. “O valor da força de trabalho e o valor que ela cria no processo de trabalho são, portanto duas magnitudes distintas. [...] Na realidade, o vendedor da força de trabalho [...] realiza seu valor-de-troca e aliena seu valor-de-uso. Não pode receber um sem transferir outro” (MARX, 1985, p. 218). Ou seja, ao participar do processo de produzir mercadorias, produz valor de uso, mas também produz valor excedente, a mais-valia, da qual se gera o processo capitalista de produção. E o seu sentimento de valorização profissional aparece no momento em que o dinheiro percebido pelo valor-de-troca do seu trabalho permite adquirir valores-de-uso diversos, o que lhe garante uma posição social.

Embora não exista mais a condição de provisório, relatos da pesquisa sugerem que algumas situações atuais lembram o passado. Agora, a dificuldade já não é mais se impor junto aos sócios efetivos, mas junto às empresas operadoras portuárias, que requisitam apenas para os serviços piores, como o trabalho de pá nos terminais graneleiros.

“[...] Quem faz é quem trabalha mais. Aquele trabalho pra eles é ruim, pra mim é bom, eu gosto de trabalhar. Eu trabalho lá todos os dias, desde maio do ano passado, o importante é trabalhar” (A12).

Esse trabalhador reporta-se ao fato de que alguns não respondem às chamadas aos trabalhos considerados ruins, que sobram para aqueles que não se importam em realizá-los. Isso também não deixa de ser um reflexo das relações de poder existentes, ou seja, o fato de alguns trabalhadores rejeitarem os piores serviços leva à existência da possibilidade deles poderem escolher melhores trabalhos, o que efetivamente ocorre.

O primeiro passo para estabelecer o contrato de trabalho portuário avulso era trabalhar com a carteira profissional assinada pelo sindicato representativo do trabalhador. Geralmente, depois de três serviços realizados nessa condição, os trabalhadores recebiam o cartão de provisório e ficavam à espera de uma vaga de efetivo. Esse cartão era o representante da passagem para o ambiente do trabalho portuário avulso, no qual as relações de trabalho estão postas no próprio contrato implícito aceito pelo trabalhador ingressante. O cartão de provisório já conferia uma identidade, que possibilitava o trânsito no ambiente de trabalho. O cartão era a chave de acesso dos sujeitos à estrutura, ou seja, a adesão a esse ambiente é de maneira claramente esperada e socialmente aceita.

Contudo, havia outras formas de ingresso, que não concedia tal identidade nesse meio de trabalho. Uma delas era conhecida como serviço de robô<sup>13</sup>, como explica o arrumador:

“Então o negócio era assim, era meio badernado mesmo. Eu fazia mais o trabalho pros outros, como robô mesmo. Eu trabalhava com isso, pra sócios. Era sem identidade mesmo” (A18).

Esse é um exemplo da histórica sublocação<sup>14</sup> de trabalho portuário avulso. Nesse caso, o contrato de trabalho é estabelecido entre dois trabalhadores, dotados de igual de condição. O que os diferencia é que um é detentor da oportunidade de trabalho, assumindo a posição do comprador da força de trabalho do colega. O trabalhador classificado de robô vende a sua força de trabalho, como sua propriedade, “[...] sua própria mercadoria, o que só consegue, se a ceder ao comprador apenas provisoriamente, por determinado prazo, alienando-a sem renunciar a sua propriedade sobre ela” (MARX, op.cit, p. 188). No entanto, o robô apresenta uma dupla alienação em relação ao seu trabalho, pois na sua ação, cria relação indireta com o empregador e ao mesmo tempo, uma relação direta com o dono da escala de serviço, aquele

<sup>13</sup> Nessa condição, o sócio efetivo respondia à escala de trabalho como se ele próprio fosse comparecer, mas quem o fazia era o trabalhador robô, que tinha um percentual pela sua atividade.

<sup>14</sup> No trabalho portuário avulso, nem sempre aquele de quem é a vez na escala realiza o trabalho para o qual foi escalado. Muitas vezes, essa oportunidade é negociada com outros trabalhadores, que são pagos com percentuais a critério do titular da escala.

trabalhador que está comercializando sua oportunidade de trabalho. Como reflete Marx (1983, p. 99) em seus Manuscritos:

“Assim, graças ao trabalho alienado o trabalhador cria a relação de outro homem que não trabalha e está fora do processo de trabalho, com o seu próprio trabalho. A relação do trabalhador com o trabalho também provoca a relação do capitalista (ou como quer que se denomine ao dono do trabalho) com o trabalho. A propriedade privada é, portanto, o produto, o resultado necessário, do trabalho alienado, da relação externa do trabalhador com a natureza e consigo mesmo”.

Esses rituais contratuais do trabalho portuário avulso mostram uma nítida auto-organização dos sujeitos, que em um primeiro olhar parece ser passiva, mas demonstra um movimento possível no interior da estrutura do processo de trabalho. O movimento é o resultado de uma auto-atividade própria, que se traduz na diversidade de ocorrências nesse ambiente de trabalho. Ou ainda no significado proposto pelo trecho: “*Sem dúvida, além da liberdade, o desenvolvimento das forças humanas exige outra condição, estreitamente relacionada, é certo, com a da liberdade: a variedade das situações*” (HUMBOLDT, 1943, p. 94).

Essa idéia proposta pelo autor é percebida no ambiente do trabalho portuário avulso, no qual, apesar de todo o esforço para se tornar sócio efetivo no sindicato profissional, o vínculo com o ambiente de trabalho já era estabelecido pelo provisório, mesmo sem ser oficial. A associação ao sindicato apenas legitima o vínculo do trabalhador ao meio, mas ele já existe através da diversidade que o próprio ambiente permite. Depois que passam a sócios, com a promoção a efetivos, ocorre uma suposta igualdade de posição no trabalho, estabelecendo tranquilidade nas relações, até mesmo minimizando conflitos. Mas essa igualdade é apenas aparente e sintetizada pela auto-organização do grupo, uma vez que as relações de poder indicam diferenças nesse meio de trabalho.

As diferenças se traduzem em peculiaridades que mostram uma criatividade inerente à estrutura do trabalho portuário avulso, podendo ser notadas principalmente nas relações de poder configuradas no controle das escalas de serviço, um poder constituído, na maioria das vezes, de um trabalhador sobre o outro, situado de forma menos privilegiada no ambiente de trabalho. Além do robô, citado anteriormente, há um privilégio chamado pelos trabalhadores de “mandar outro”, explicado pelo arrumador como:

“[...] se eu não quero ir no serviço, tu vai, mando tu e pronto”(A26).

Os arrumadores relatam que, meses antes da entrevista, tinha associado que fazia trabalho para até 30 outros associados. Ou seja, tirava a oportunidade de outros e trabalhava todos os dias. O negócio rendia geralmente 50%. O dono do cartão só ia à escala para levantar

a mão, mas não trabalhava, ou seja, vendia a sua vez para um outro trabalhador. Com a proximidade das eleições sindicais, em junho de 2004, ocorreram mudanças:

“Porque agora nós terminamos aquele negócio de comprar escala... Tinha aquele círculo vicioso. Mas certos camaradas aí, com dinheiro, tavam enriquecendo. Tavam passando, nem cumprimentavam. Agora, como tá diferente, já tão querendo se chegar de novo. No caso, eles não enxergaram bem. Tão com dificuldades porque foram coisas que eles mesmos acarretaram. E assim é o caso da diretoria. O cara quer agir mal ali, no futuro, ele não pode nem chegar na roda<sup>15</sup>. E eles não pensam na consequência” (A24).

Essa reflexão feita pelo trabalhador mostra uma possibilidade de aprendizagem nessa relação entre os sujeitos e a estrutura do trabalho. Uma situação ocorrida no seu ambiente de trabalho levou-o à percepção de que o indivíduo sofre as consequências daquilo que faz de forma impensada. É uma referência da estrutura social do seu trabalho, que pode ser correlacionada aos efeitos sofridos pelo ambiente natural. O entendimento empírico do trabalhador pode ser o trajeto necessário para uma epistemologia ambiental cidadã. “O ambiente não é a ecologia, mas a complexidade do mundo; é um saber sobre as formas de apropriação do mundo e da natureza através das relações de poder que se inscreveram nas formas dominantes de conhecimento” (LEFF, 2002, p. 17). Percebe-se, então, como são tênues as fronteiras que levam o trabalhador a compreender, internalizar esse ambiente maior no qual está inserido o seu ambiente de trabalho e ele próprio, um emaranhado, cunhado por Leff (op cit) de complexidade ambiental.

Uma outra situação relatada é a do trabalhador ‘pegado’<sup>16</sup> na administração portuária que provoca indignação nos demais, em função do ganho maior pelo privilégio de escala fixa dentro do próprio grupo. Além do ganho garantido, os trabalhadores ‘pegados’ podem optar por outros serviços, como se refere a declaração abaixo:

“[...] não precisam ir na escala de chamada, já vêm direto pro porto, e ganham a diária deles. Aí respondem outras escalas ainda, e nós têm que depender só de quando roda a escala, pra chegar no teu número, pra tu trabalhar” (A20).

Um desses trabalhadores ‘pegados’, que trabalha diariamente na oficina e garagem da administração portuária, sai em sua própria defesa, alegando que é escolhido devido a sua qualificação profissional, atendendo uma expectativa do operador portuário.

<sup>15</sup> Roda é o nome dado ao local de escalação, onde se reúnem os trabalhadores para a chamada de serviço.

<sup>16</sup> “Pegado” é a condição do trabalhador escolhido pela empresa, pela sua especialidade (calceteiro, mecânico etc.), para trabalhar de forma fixa, todos os dias, recebendo uma diária. Além dessa vantagem, eles ainda concorrem, em igualdade de condições, com trabalhadores que não têm a mesma oportunidade, por serviços melhores.

“O que eu faço hoje dentro do porto? Eu trabalho na diária, a gente tem uma diária todos os dias. Por quê? Foi a minha pessoa, trabalhando no dia-a-dia com eles, saindo no sistema rodiziário” (A25).

O trabalhador certamente refere-se a um valor diferenciado à força de trabalho do ‘pegado’, que “enquanto valor, a força de trabalho representa apenas determinada quantidade de trabalho social médio nela incorporado. Não é mais do que a aptidão do indivíduo vivo” (MARX, 1985, p. 191). No caso do porto, embora todos possam vender sua força de trabalho enquanto portuário avulso, essa condição passa a ser uma opção do contratante, que prefere o trabalhador mais habilitado. Na verdade, ‘pegar’, ‘trocar’, ‘mudar o turno de trabalho’ são ações aparentemente autônomas, feitas pela vontade do trabalhador, mas a força de trabalho portuária é comprada conforme a necessidade do empregador do porto.

#### **4.1.3 Transformações propostas pela Lei de Modernização**

A Lei 8.630, sancionada em 1993, chamada de Lei de Modernização Portuária, trouxe várias modificações ao ambiente do trabalho portuário avulso, a começar pela extinção da situação de provisório. O Levantamento do Trabalhador Portuário Avulso (LTPA), realizado em 1995, definiu todos aqueles que preenchiam os requisitos previstos na Lei 8.630/93, isto é, de registro ou cadastro profissional. A partir desse momento, a garantia do crachá deixou de ser primazia dos sindicatos representativos, iniciando a partir daí a defesa da idéia de enxugamento dos quadros, por meio de indenização ou aposentadoria. A nova ordem legal levantou vários questionamentos dos trabalhadores, que parecem ainda não ter opiniões unânimes quanto às mudanças ocorridas nas regras que regem seus ambientes de trabalho. Os conferentes buscam equilibrar as críticas:

“Eu acho que tem que ter a modernização, tanto na parte do trabalhador como na parte do empresário. O que eu vejo na parte do trabalhador? Tá faltando motivação, tá faltando espírito de luta, comparando as conquistas anteriores” (C6).

Já na mesma atividade, um outro conferente, através de um discurso mais sindical, concorda que as mudanças devem ser contextualizadas tanto no lado profissional como patronal:

“A lei 8.630 está fazendo dez anos, mudou muita coisa, mudou no trabalho, mudou na cultura do trabalhador e acho que do próprio patrão. Acho que se pode dizer que, não sei se foi positiva, mas não foi tão negativa quanto diziam que ela ia ser. E as categorias se adaptaram, parece que se sobreviveu de uma forma razoável” (C1).

De um modo geral, a nova legislação é vista como negativa, principalmente nas relações de negociação. Anteriormente à Lei 8.630/93, as taxas remuneratórias e a definição do número de trabalhadores nas equipes eram ditadas por portarias governamentais. O novo regramento legal propõe as negociações coletivas entre a parte patronal e a dos trabalhadores. Há uma reclamação quase unânime da redução das equipes de trabalho<sup>17</sup> e nas taxas de serviço. Para contrapor a nova realidade, os trabalhadores esperam que haja aumento de serviço, com a chegada de novas cargas, a partir do término da ampliação do cais público. Alguns consideram impossível uma negociação que traga benefícios aos trabalhadores:

“Eu acho muito difícil negociar porque... Não há um bom relacionamento entre o empregado e o empregador. O empregador acha que a nossa mão-de-obra ainda é cara. E se eles puderem trabalhar com empregado, com vínculo, mais barato, pra eles é melhor. Hoje nós trabalhamos por força de lei dentro do porto de Rio Grande e acho que em todos os portos do Brasil” (C5).

Há ainda a opinião de que, para uma negociação coletiva de trabalho satisfatória aos trabalhadores, é preciso uma representação sindical forte. Nesse coletivo de trabalho, portanto, as instâncias do poder de decisão individual, como a escolha dos seus representantes através das eleições, podem representar uma potência de modificação ou de manutenção. Se o lado dos trabalhadores estiver enfraquecido, haverá o barateamento da força de trabalho, enquanto valor-de-uso no ambiente portuário. Da mesma forma que a transformação dos produtos do trabalho em mercadorias significa a separação entre a utilidade desses produtos para satisfazer as necessidades imediatas e sua utilidade para a troca (MARX, op cit.), percebe-se que a força de trabalho portuário avulso assume seu valor de troca enquanto mercadoria, nas negociações coletivas entre as entidades representativas dos trabalhadores e dos empregadores.

“[...] nós temos que ter um representante pra lutar pelo trabalho, que se deixar pela mão do empresário, ele paga o que quer. [...] reduziram tudo que deram no trabalho. Vai ali, trabalha que nem cavalo e não ganha muito” (A14).

O trabalhador entende-se enquanto uma força de trabalho que vem sendo desvalorizada na sua expressão imediata, impedida de manifestar-se adequadamente na relação social em que é posta como mercadoria, pela pressão patronal, que impõe o seu valor-de-troca.

Ou seja, a negociação passa a substituir o cartão do sindicato profissional, enquanto contrato de trabalho a ser estabelecido. No mercado do ambiente portuário, o trabalho avulso

---

<sup>17</sup> Para cada tipo de serviço, são definidas equipes de trabalhos, que já totalizaram mais de 20 homens. Nas negociações, a parte patronal vai pressionando pela redução, alegando que a tecnologia exige cada vez menos trabalhadores na execução dos serviços. Hoje, as equipes são compostas por um total de seis a oito homens.

passa a ser considerado uma “[...] mercadoria cujo valor-de-uso possua a propriedade peculiar de ser fonte de valor, de modo que consumi-la seja realmente encarnar trabalho, criar valor [...] é a capacidade de trabalho ou a força de trabalho” (MARX, op cit., p. 187). Mas é uma negociação apenas aparente na concepção dos trabalhadores, pois não traz pontos positivos para ambas partes, prevalecendo a “força da lei”, isto é, a garantia do registro ou cadastro profissional. De qualquer modo, as negociações indicam uma nova forma de conduzir as relações trabalhistas nesse meio de trabalho, através de um possível diálogo entre as partes interessadas. Esse diálogo, no entanto, parece não se concretizar, dificultando avanços nesse meio de trabalho, não apenas trabalhistas, mas principalmente nas relações. Para Leff (2002), o diálogo é essencial para que possam confluir formas culturais de valorização e de significação, ou seja, dos saberes e formas de conhecimento.

“O diálogo de saberes para o qual convoca a complexidade ambiental não é um relativismo e um ecletismo epistemológico, mas o encontro de tradições e formas de conhecimento legitimadas por diferentes matrizes de racionalidade, por saberes arraigados em identidades próprias que não só entram em jogo num processo de tomada de decisões, mas que ‘se hibridam’ na co-determinação de processos materiais” (LEFF, op cit., p. 180).

O diálogo, às vezes, torna-se difícil entre os próprios pares e mostra a fragilidade das relações quando os trabalhadores ingressam nesse processo de tomada de decisões. “Falar junto” nesse ambiente de trabalho também representa um emergir da consciência que pretende uma organização, mas que está limitada a processos inconscientes do querer (ATLAN, 1992). Um trabalhador, por exemplo, refere-se a uma situação de várias oportunidades de trabalho, reunindo muitos trabalhadores, mas que não estavam suficientemente organizados para se prepararem contra uma ofensiva patronal.

“Nas décadas de 70 e 80, tinha muito serviço, mas pouca organização” (E10).

Na opinião do trabalhador, essa condição pouco organizada teria acelerado a imposição da lei, pois necessitou da inserção de outros segmentos para ordenar a atividade profissional.

“[...] culpado de tudo é a categoria mesmo, que muitas vezes deixou muito a desejar. Quer dizer, veio terceiros pra organizar aquilo que a gente podia estar organizado. No meio de tudo que é categoria, sempre têm pessoas que não se ajustam” (E3).

Ou seriam pessoas com dificuldades de diálogo? Além das negociações de trabalho, a Lei 8.630 criou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra Avulsa (OGMO) com o objetivo de administrar todos os aspectos relativos à requisição e pagamento do serviço desses trabalhadores. O novo órgão levantou polêmicas e muitas resistências dos trabalhadores. Os

trabalhadores mais insatisfeitos com os seus sindicatos representativos até viram pontos positivos.

“Então algumas coisas melhorou. Em outra época, a gente só teria que falar ali com o sindicato. Agora [...] tem mais gente que a gente pode recorrer”(A27).

Nessa relação individual do trabalhador e seus espaços coletivos de diálogo, aparecem dúvidas em relação à confiança possível e necessária, tanto no que se refere aos sindicatos como ao novo órgão administrador, pois parece não cumprir suas funções legais diante das transgressões patronais.

“Que desde que esses terminais privados estão na Justiça, ele não faz nada. Eu acho que o nosso representante, que agora é o OGMO, deveria tomar atitude mais drástica” (E6).

A visão geral é a de que o OGMO tem agido como se representasse apenas o empregador, na nova realidade consolidada a partir da Lei 8.630/93; como se nele houvesse uma ingerência patronal.

“O OGMO só funcionaria legal se fosse bilateral. Hoje [...] quem tem ingerência sobre o OGMO é o presidente do SINDOP<sup>18</sup>. E quase sempre, as punições vêm em cima do trabalhador, nunca em cima do empresário” (C5).

Mas o OGMO também deve fiscalizar se as empresas estão cumprindo as regras estabelecidas nas convenções coletivas de trabalho. O novo regramento legal portuário também amplia as obrigações no que se refere à segurança no trabalho. Nesse item, é possível observar algumas alusões positivas em relação ao novo órgão:

“O que a Lei 8.630 trouxe de bom e positivo para nós foi, inclusive a implantação do OGMO. Eu vejo como positivo porque, olha, sinceramente, nós tava num ponto que a gente não tinha nem EPI para ir trabalhar. E não que a nossa diretoria não arrecadasse verba pra nos fornecer o EPI. Mas, infelizmente, creio eu, essa verba era desviada. [...] A gente ia trabalhar de roupa normal, sem capacete, sem proteção nenhuma” (A1).

Gostar ou não do OGMO, nas opiniões dos trabalhadores, na maioria das vezes, está atrelado a uma comparação, seja com o sindicato representativo ou com a representação patronal. Há um entendimento de que ele veio substituir os sindicatos profissionais, dentro do contexto de que a lei de modernização portuária pretendia alterar a autonomia dessas entidades no âmbito portuário.

“Essa Lei 8.630, pelo que eu observo, [...] querem levar à extinção do sindicato [...], mas acho que se Deus quiser, nós vamos sobreviver, o sindicato vai continuar e não sei se nós vamos conseguir colocar os nossos filhos em nossos lugares” (E5).

---

<sup>18</sup> Sindicato dos Operadores Portuários do RS, representante patronal. As decisões do OGMO são definidas em assembleia geral dos operadores portuários, responsáveis pelo custeio do órgão, conforme determinação legal.

Há uma expectativa não só de sobrevivência, como também de manter a relação familiar antes existente. Isso leva a uma referência de que sobreviver nessa estrutura social do trabalho também pressupõe acolher as gerações futuras. Há uma compreensão do trabalhador da existência de teias que interligam o ambiente intra-específico no qual ele atua, aos demais ambientes. Tal pensamento indica outro reflexo da complexidade ambiental, enquanto “[...] uma nova compreensão do mundo, incorporando o limite do conhecimento e a incompletude do ser” (LEFF, 2003, p. 22).

Antes da lei, havia um entendimento de independência e *status* entre os trabalhadores, que imaginavam agir de forma mais adequada ao que esperavam, como se reporta o estivador:

“[...] nós tinha mais liberdade. [...] Quanto trabalho que a gente fazia e tinha acerto<sup>19</sup>. Não existe mais. Por causa da lei. Perdemos a força total” (E12).

Também havia o conferente credenciado que se vinculava a uma empresa e passava a executar tarefa de conferente chefe, o que foi abolido pela nova legislação, tirando essa condição do trabalhador enquanto porta-voz da empresa.

“Sim, caiu nossa importância no trabalho [...] nós éramos muito valorizados” (C5).

Contudo, essa posição privilegiada não era satisfatória de forma integral na atividade, pois provocava a disputa entre os próprios trabalhadores.

“Nunca trabalhei como credenciado [...] Havia uma disparidade de ganhos, o credenciado ganhando mais e o pessoal que tava só na escala ganhando menos” (C1).

Pelas contradições observadas, havia uma pseudo-autonomia dos integrantes desse ambiente de trabalho condicionada ao privilégio de alguns em detrimento dos outros, isto é, das relações de poder anteriormente citadas. As vantagens de alguns trabalhadores indicam um processo de auto-organização desse espaço de trabalho, pois contextualizam processos por meio dos quais “[...] nunca se trate, justamente, de colaboração, mas sempre de oposição radical e de negação” (ATLAN, 1992, p. 52).

As percepções pretéritas dos trabalhadores quanto às condições de autonomia e liberdade supostamente roubadas pela nova legislação, conforme pondera Atlan (op.cit.), estão atreladas a uma experiência imediata e ao senso comum. “A consciência simultânea que nos é dada [...] é provavelmente, a condição de nossa liberdade ou do sentimento de nossa liberdade: é-nos permitido aderir, sem contradizer a nós mesmos, a processos que tanto significam nossa sobrevivência quanto nossa destruição” (ATLAN, op.cit, p. 52).

---

<sup>19</sup> Durante as operações, o sindicato podia exigir mais homens nas equipes ou maior remuneração, se entendesse a necessidade operacional em função da carga movimentada. Se não fosse atendido, ameaçava paralisar.

Efetivamente, é difícil definir com exatidão quão real ou efêmera é a sensação de liberdade percebida por alguns trabalhadores na posição de portuários avulsos, pela complexidade que envolve as relações desses indivíduos nesse ambiente de trabalho.

É possível perceber alguma desinformação em relação à lei de modernização portuária, o que pode ser verificado nas reticências de algumas avaliações, como a transcrita abaixo:

“Eu vou te falar francamente, eu não estudei essa lei, não me interessou... Só tenho noção. [...] agora como ela funciona... É difícil dizer...” (A11).

Contudo, embora sem muito conhecimento a respeito do assunto, a modernização portuária foi alardeada como nefasta e recebida com temor, pois os trabalhadores a consideram como uma das culpadas pelo cerceamento da liberdade antes referida.

“[...] a gente vai ser mais cobrado. É, vai acabar aquela nossa liberdade. [...] vai ser modernizado, mas vai ser mais rígido” (A12).

O significado dessa modernização que apavora é o de privatização, o da possibilidade de o empregador poder contratar o avulso com vínculo em carteira de trabalho. Muitos trabalhadores avulsos contratados pedem rescisão contratual e voltam à escala rodiziária, pois não se acostumam com as cobranças do patrão contratante. Eles preferem ficar à espera da vez no serviço, do que ter garantido um serviço em carteira, por aquilo que eles classificam de liberdade.

Além de privatização, a modernização também traz aos trabalhadores uma conotação de mecanização. Ambos interferem e produzem a diminuição da mão-de-obra; a privatização porque concentra a operação apenas nas mãos de poucas empresas. Os terminais privados, por exemplo, pela eficiência operacional, passaram a concentrar a grande maioria das cargas que transitavam pelo cais comercial, conduzido por uma administração pública, facilmente notado pelo trabalhador:

“Diminuiu um pouco o trabalho... [...] Acho que foi mais aquela falta de navio nesse cais, depois do porto privatizado” (A11).

Ele entende que as mudanças propiciadas pela nova ordem legal trouxeram mudanças com fortes impactos no seu dia-a-dia profissional, mas ainda não consegue precisar exatamente quais as relações. A declaração acima, por exemplo, ainda que tente demonstrar um conhecimento, é relativizada pelas dúvidas do trabalhador.

#### 4.1.4 As possibilidades geradas pela mecanização

Já no que se refere à mecanização, parece haver uma concordância entre os trabalhadores de que ela mudou o perfil daquele trabalho portuário essencialmente braçal, interferindo na venda da força de trabalho, o que ocorre, pois a mecanização é fruto de processo histórico. Marx (1985, p. 189) salienta:

“A natureza não produz, de um lado, possuidores de dinheiro ou de mercadorias, e, do outro, meros possuidores das próprias forças de trabalho. Esta relação não tem sua origem na natureza, nem é mesmo uma relação social que fosse comum a todos os períodos históricos. Ela é evidentemente o resultado de um desenvolvimento histórico anterior, o produto de muitas revoluções econômicas, do desaparecimento de toda uma série de antigas formações da produção social”.

Os arrumadores sentem-se mais valorizados no ambiente de trabalho, pois a lei, aliada ao processo de mecanização das atividades portuárias, trouxe aquilo que chamam de profissionalização, como se antes a condição de braçal não motivasse uma posição profissional ao trabalhador.

“Hoje com certeza, mudou meu ponto de vista quanto à minha profissão. [...] Cursos de capacitação fazem que o cara volte a aprender e a evoluir” (A5).

Embora a mecanização reduza os postos de serviço, oferece um novo *status* com a divisão do trabalho, pela qual “[...] desenvolvem-se [...] diferentes grupos entre os indivíduos que cooperam em determinados trabalhos” (MARX e ENGELS, 1984, p. 17).

“A tecnologia mudou muito. A gente primeiro tinha serviço de pá. Hoje, não tem. Tudo é aparelho”(A28).

A divisão do trabalho no ambiente portuário indica a cisão entre homens e máquinas, mostrando-se no espaço intra-específico. Os motoristas e operadores buscam a posição social através da posição técnica do trabalho. Se a modernização trouxe a diminuição do trabalho, há uma concepção de que o trabalhador pode se colocar frente a isso, por meio da sua capacitação.

“Não assusta os que estão tendo uma visão de futuro. Porque quem tá se aprimorando dentro do contexto, não tem muito medo aí não da instrumentalização profissional” (A17).

O trabalhador desqualificado está sendo substituído no processo de trabalho portuário ou então deixando de exercer uma profissão para ter um papel estritamente braçal.

“A maioria não tinha uma profissão, arrumador era aquilo ali e deu. Hoje o arrumador tem uma profissão, um é operador de máquina, o outro lá é atracador de navio, então cada um tem uma profissão” (A19).

O valor da força de trabalho está diretamente relacionado ao seu grau de capacitação, ou à habilidade. O próprio trabalhador tem consciência dessa relação quando reflete que a necessidade da especialização:

“tira do mercado o pessoal que não tem condições de se habilitar, boa parte das pessoas” (C1).

Isso porque, no ambiente de trabalho portuário, grande parte dos trabalhadores mal sabe escrever o seu nome. Os mais velhos e com pouca escolaridade fogem da sala de aula e justificam que estão em fim de carreira.

“[...] o trabalhador tem que buscar se aprimorar... Não no meu caso, que já estou com 52, não falta muito tempo pra me aposentar. Eu vou melhorar em quê?” (A27).

Essa relação incongruente entre escolaridade e capacitação indica o não atendimento da dignidade humana no processo de trabalho. Isso porque “com a divisão do trabalho está dada, ao mesmo tempo, a contradição entre o interesse de cada um dos indivíduos [...] e o interesse comunitário de todos os indivíduos que mantêm intercâmbio uns com os outros” (MARX e ENGELS, op.cit., p. 37).

Os mais velhos afastam-se naturalmente da nova possibilidade, pois o tempo de trabalho mostra uma rigidez na forma de eleger o novo na ação de todos. Alguns, no entanto, conseguem superar suas próprias dificuldades.

“É claro que ainda têm aqueles bitolados, que não se abrem, mas a grande maioria foi buscar um pouquinho de conhecimento. [...] gente de certa idade, que estão se interessando a aprender a ler e a escrever, pelo menos” (A5).

Ao trabalhador que está sendo cerceado pela sua própria condição, um conselho amigo tenta avisar que mais cedo ou mais tarde a especialização não poderá ser detida e, nesse sentido, é preciso acelerar o impulso pela busca de melhores condições:

“[...] o rolo vai pegar vocês; vão ficar limpando rua, limpando banheiro [...] Pô, vamo lá, não é vergonha nenhuma. Não é porque não sabe ler e escrever que tu não vai ter oportunidade de se expressar, de aprender, de tentar melhorar” (A23).

A qualificação é um assunto primordial à atual estrutura do trabalho portuário avulso. Com a mecanização veio a especialização e as disputas entre os trabalhadores. Quem consegue habilitação técnica passa a concorrer a escalas especiais, não atingidas por aqueles que insistem em relegar o treinamento para um segundo plano.

“Eu quero que todo mundo se aperfeiçoe no trabalho, entendeu? Acho que é importante pra todo mundo ir no mesmo nível”(A3).

Também chamada de profissionalização, a especialização divide opiniões e uma delas diz que o OGMO é o culpado pelas diferenças de capacitação surgidas entre os trabalhadores, tratando de forma desigual um ambiente que antes era integrador.

“Através desse OGMO, tá havendo essa diferença. O OGMO me botou eu como operador, não me botou como guindasteiro... Eu queria assim, que ele desse oportunidade pra todo mundo. O OGMO tá dividindo as categorias, dividindo as classes do sindicato” (A3).

Pelo declarado, a qualificação da mão-de-obra avulsa, uma das principais atribuições do OGMO, não é homogênea, isto é, faltam oportunidades e vagas nos cursos. Além disso, essa situação relatada parece abrir uma competição entre os trabalhadores pelas fainas mais especializadas. No caso dos arrumadores, há uma procura pelo curso de guindasteiro.

“Não me deram a oportunidade pra fazer, exigiram o primeiro grau. Então é aquela diferença. [...] Se eu não soubesse fazer a feição, o outro ia fazer pra mim, nós ia dividir, só pra mim não perder”(A12).

A auto-organização nesse ambiente de trabalho, instigada pela transformação da nova lei, remete a uma reflexão ética sobre a exclusão no grupo, quanto às circunstâncias de idade, escolaridade e habilidade. Antes, todos eram braçais; agora, alguns são qualificados. Atlan (1991), no entanto, pondera quanto à relatividade de se pensar sobre o sofrimento ou a felicidade de cada indivíduo na singularidade. Ele alerta para a necessidade de enxergar a história particular das sensibilidades de um grupo social.

“É isso que [...] faz com que os indivíduos do grupo afirmem: isto é bom, no sentido de ‘procura do bem-estar’ e isto é mau, no sentido de ‘fazer sofrer’, mesmo que estes juízos estejam, por vezes, em oposição com a percepção, aqui e agora, por este ou aquele indivíduo, do que é bom ou mau, para si próprio ou para um outro indivíduo” (ATLAN, op.cit., p. 187).

Efetivamente, as singularidades surgem e mostram o quanto um processo de auto-organização compõe-se de oposições. Por exemplo, também é possível elencar aqueles trabalhadores que percebem o aprimoramento como suporte para acabar com a competição, tornando os trabalhadores mais próximos uns dos outros, a partir do momento em que se tornam mais esclarecidos e passam a buscar o mesmo ideal:

“Porque eu acho que onde há competição, uma competição selvagem, como tinha antigamente, eu não quero me preocupar com o meu colega, eu quero me preocupar é comigo e com o meu dinheiro, com a minha escala e tudo mais. Agora não, há uma preocupação maior porque eu acredito que as pessoas tão tendo uma outra visão do que é o trabalho portuário, de que há um futuro melhor pra nós. Nós temos que se atualizar e se manter mais próximos uns dos outros pra que o trabalho consiga fluir com mais técnica, mais vontade. Dar uma nova imagem ao trabalho, melhorar a qualificação dos trabalhadores” (A17).

O relacionamento torna-se mais cooperativo e solidário em busca da sobrevivência do grupo que deseja valorizar esse novo trabalhador que nasce da modernização portuária, um trabalhador mais qualificado e preparado diante das inovações tecnológicas. Isso pode ser considerado como reflexo da auto-atividade desse indivíduo que está inserido nesse ambiente de trabalho e contribui para a ação coletiva. “*O resultado que se obtém ligando o presente com o passado e o futuro se consegue também na sociedade mediante o agrupamento de uns homens com os outros*” (HUMBOLDT, 1943, p. 95). O agrupamento ou associação de trabalhadores no ambiente de produção, mesmo que indiretamente, remete a novos valores. Até entre os estivadores que, de uma forma geral, rejeitam as oportunidades de curso, sob a alegação de que trabalham há mais de 20 anos nesse meio. Há quem considere:

“[...] a gente tem que saber mexer no maquinário, tem que acompanhar a tecnologia” (E9).

Resumindo, esse trabalhador parece refletir que é preciso, de alguma forma, acompanhar a evolução do tempo, interligando o passado, o presente e o futuro. Por outro lado, as críticas à lei de modernização acompanham censuras à falta de organização sindical, principalmente à falta de união entre as diferentes representações dos trabalhadores<sup>20</sup>, que garante privilégios a alguns em detrimento de outros:

“Pô, se a gente pensar num sindicato forte, a gente comanda o país. Mas existe essa politicagem, então enquanto não existir esse comum acordo entre os sindicatos, se torna meio difícil. Vamo dividir isso aí, porque assim como eles têm a família deles, o gasto deles, eu também tenho o meu. Eu queria viver dignamente como eles vivem. Isso é simplezinho, não quero roubar nem tirar o direito que eles têm, a regalia que eles têm, jamais. Eu quero que, até de repente, cada macaco no seu galho, mas que nos dê trabalho” (A18).

O arrumador acima refere-se ao desejo de poder compartilhar a atividade dos estivadores através da multifuncionalidade<sup>21</sup> prevista em lei. Por outro lado, os estivadores defendem-se, justificando que a atividade de estiva é mais visada em função dos ganhos e das melhores oportunidade de trabalho.

“[...] tudo é uma consequência. O pessoal do armazém carrega o caminhão, os arrumador tão ali pra engatar o *container* [...] manda pro navio. [...] é uma engrenagem. Aonde um dente daquela engrenagem tiver quebrado, não vai” (E11).

Mas a divisão política dos sindicatos não passa despercebida e gera reflexões:

“Estão todos divididos, procurando seus interesses, criando fronteiras. Cada sindicato está lutando por si, para conquistar sua fatia” (C6).

<sup>20</sup> Estivadores, arrumadores, conferentes, consertadores, vigias, trabalhadores de bloco, portuários.

<sup>21</sup> A nova legislação prevê que a multifuncionalidade seja promovida pelas convenções de trabalho, garantindo que todos possam executar todas as funções existentes nesse ambiente de trabalho.

É possível perceber, no entanto, o desejo por uma nova forma de pensar:

“O pessoal já tá enxergando que precisa mudar [...] pra buscar um mercado de trabalho melhor pra gente. O pessoal tá procurando ler a Lei 8.630; antigamente, quando era uma lei, jogava do lado e não queriam nem saber” (A16).

Até nas relações interpessoais:

“mudou bastante, o pessoal tá cuidando mais, tá se preocupando em termos de coleguismo, tá se preocupando mais uns com os outros” (A17).

No grupo, os indivíduos começam a perceber que o cuidar está diretamente relacionado à preservação, síntese de idéias importante, que mostra a complexidade das relações intra-específicas e que irão facilitar no contato com os ambientes interespecíficos. E esse novo pensamento não ocorre de forma isolada, pois é uma resposta da complexidade existente no grupo, como expõe Leff (2003):

“A complexidade emerge como resposta a este constrangimento do mundo e da natureza pela unificação ideológica, tecnológica e econômica. O mundo explora para destravar-se e dessujeitar-se do logocentrismo, abrindo os caminhos da história a partir dos potenciais da natureza complexa, da atualização do ser através da história e de sua projeção para o futuro através das possibilidades que abre a construção de utopias a partir da fecundidade da outridade” (p.22).

Dentro dos limites estabelecidos nesse ambiente, as relações dos sujeitos com a estrutura do trabalho, no qual constroem suas cotidianidades, muitas características são evidenciadas, como as suas relações políticas de poder, as divisões e conflitos, as determinações sociais do capital e, até mesmo, as ambigüidades de valores. Essas propriedades caracterizam um ambiente específico, mas podem ser facilmente identificadas em outras estruturas sociais, o que possibilita suas utilizações para facilitar processos cognitivos.

Reconhecer o ambiente natural, refletir sobre os valores que ajudam a preservá-lo é um processo que exige a cada cidadão reconhecer suas próprias relações cotidianas mais diretas e específicas, olhando com outros olhos. Isso traz a possibilidade de traduzir suas próprias referências, como essas que se estabelecem de forma tão habitual no ambiente de trabalho, desmistificando o que é apenas aparente, surpreendendo com o novo e, portanto, educativo, como claramente expõe um trabalhador:

“Porque as pessoas, elas começam a olhar para um e vêem num todos eles. Têm mais de 50 naquela roda, refletem aqueles 50 naquele um, todos são iguais para eles. E não é assim. Nós podemos ser iguais na categoria, arrumador é uma coisa só” (A25).

Complementando a idéia do trabalhador, atrás dessa ilusória homogeneidade, a diversidade e a outridade se estabelecem com suas infinitas nuances, pois cada sujeito desse

ambiente de trabalho é único, na sua identidade, oposição de conduta e de pensamento. Cada trabalhador tem um potencial único, que somado aos demais, pode gerar um grande potencial transformador.

#### 4.2 AS RELAÇÕES ENTRE OS SUJEITOS NO TRABALHO PORTUÁRIO AVULSO

A estrutura do trabalho portuário avulso reproduz as divisões políticas e sociais da produção, movidas pela especialização e conseqüentemente pelas diferentes valorações da força do trabalho, a partir desse novo contexto de modernização. Embora os avulsos portuários executem suas atividades em um mesmo local, configurando uma divisão manufatureira do trabalho, em busca de um produto coletivo dos trabalhadores na operação de carga e descarga das mercadorias, ao mesmo tempo, os sujeitos desse ambiente de trabalho estão limitados a esferas profissionais particulares (MARX, 1985), ou seja, configuram uma divisão social do trabalho. As diferentes forças de trabalho empregadas pelo mesmo empregador como força de trabalho coletiva no trabalho portuário avulso parecem reproduzir, como resultados de suas diversas atividades profissionais, produtos distintos, classificados por eles próprios como atividades independentes. A divisão social do trabalho emerge “através da compra e venda dos produtos dos diferentes ramos de trabalho” (MARX, op cit., p. 407).

Algumas vezes, as divisões existentes produzem conflitos, mas são assimiladas pelos sujeitos trabalhadores, pois as interações dentro desse sistema de trabalho estão sujeitas aos desejos dos indivíduos e grupos nele existentes. “[...] pelo fato de uma organização social ser também o resultado da composição de efeitos de um grande número de indivíduos, trata-se igualmente, sob certos aspectos, de um sistema auto-organizador natural” (ATLAN, 1992, p. 10). Essa auto-organização global, porém, indica os movimentos individuais possíveis, isto é, reflexos das auto-atividades dos sujeitos, quando localizados em uma diversidade de situações, que “[...] é sempre conseqüência da liberdade e que, de outra parte, existe uma ordem de opressão que, em vez de restringir a liberdade do homem, infunde a forma apetecida às coisas que o rodeiam, para que ambos constituam em certo modo uma unidade” (HUMBOLDT, 1943, p. 94).

No sistema auto-organizado do trabalho portuário avulso, as auto-atividades dos sujeitos ocorrem a partir do estabelecimento de códigos e limites específicos desse ambiente de trabalho, ora permeados pelo respeito ao outro ora pelo dinheiro (o dinheiro é a representação social do trabalho humano abstrato concreto), isto é, alternando padrões de

solidariedade e de individualismo, que também podem ser percebidos na sociedade. Nesse sentido, contribui a explicação abaixo:

“As diferentes práticas sociais não são processos autônomos a partir dos quais se integra a realidade do todo social. Pelo contrário, é o processo complexo da reprodução/transformação do modo de produção, que gera um conjunto de práticas diferenciadas [...]. Essas práticas não são produzidas livremente, e sim encaixam-se num campo do possível que depende das determinações estruturais do modo de produção e das condições que surgem dali para as práticas [...] discursivas” (LEFF, 2002, p. 45).

Realmente, é possível verificar que as determinações do modo de produção não apenas aplicam características produtivas a um grupo social, como também regulam sua posição política. Embora apareçam divergências nos entendimentos dos trabalhadores portuários avulsos quanto às organizações de suas atividades profissionais, parece haver um julgamento quase unânime de que a falta de união é uma constante nesse ambiente de trabalho, com algumas opiniões mais incisivas de que não pode existir união em atividade humana.

“Porque as pessoas são diferentes. Onde se tem um grupo grande, sempre existem questões políticas envolvidas, formação moral, formação familiar. Só existe união quando o ‘um’ precisa do todo” (C2).

Pela afirmação acima, o trabalhador considera que a ação coletiva do trabalho portuário não pressupõe, naturalmente, laços e vínculos entre os indivíduos. Ele sugere que é preciso uma necessidade de interdependência para mobilizar a união. O trabalho desenvolve-se a partir de uma ação coletiva, pois “a atuação simultânea de grande número de trabalhadores, [...] no mesmo campo de atividade, para produzir a mesma espécie de mercadoria sob o comando do mesmo capitalista constitui, histórica e logicamente, o ponto de partida da produção capitalista” (MARX, 1985, p. 370). Porém, o modo de pensar dos sujeitos está relacionado às suas atividades materiais, no seu processo de desenvolvimento real, ou seja, é “[...] a representação da atividade prática, do processo de desenvolvimento prático dos homens” (MARX e ENGELS, 1984, p. 24).

Por essa representação da atividade prática, em alguns momentos, os trabalhadores portuários avulsos parecem não se considerarem como integrantes de um ambiente cooperativo, talvez pelo fato de que “quando cooperam, ao serem membros de um organismo que trabalha, representam apenas uma forma especial de existência do capital” (MARX, 1985, p. 382), para ampliar a força produtiva do trabalho. A idéia levantada pelo trabalhador de que a união somente irá existir quando “o ‘um’ precisa do todo” mostra a necessidade de uma outra face da cooperação, pela qual, o trabalhador não tenha de se desfazer dos limites de sua individualidade (MARX, op.cit.), mas possa interagir com outros sujeitos, conforme a

perfeição na coexistência dos seres humanos, enquanto “[...] *aquela sociedade na qual cada um dos seres unidos se desenvolvesse unicamente por obra de si mesmo e em benefício a ele mesmo. A natureza física e moral se encarregaria por si mesma de uni-los*” (HUMBOLDT, 1943, p. 97).

#### 4.2.1 O grupo como reflexo da atividade profissional

A dificuldade em alcançar essa relação cooperativa, mais no sentido da interdependência, é atribuída a uma falta de interesse e comodismo entre os trabalhadores da mesma atividade profissional.

“O que tá faltando? Consciência de todos arrumadores” (A1).

Para Marx e Engels (1984, p. 22-23), “a consciência nunca pode ser outra coisa senão o ser consciente, e o ser dos homens é o seu processo real de vida. [...] é a vida que determina a consciência”. Isso de certa forma é concluído por outro trabalhador, quando indica que, talvez, o culpado pela desmobilização do grupo seja o individualismo:

“que faz parte do momento atual, [...] não sei se pelo aspecto dessa política neoliberal, da própria globalização. O indivíduo pensa só no eu” (C6).

Esse individualismo sentido pode ser relacionado ao fato de que “a consciência que o homem tem de sua espécie é transformada por meio da alienação<sup>22</sup>, de sorte que a vida-espécie torna-se apenas um meio para ele” (MARX, 1983, p. 97). Nesse ambiente imobilizado pela falta de união, a escala de serviço representa a distribuição de homens trabalhando juntos ou não, com os mesmos interesses ou não.

“Porque cada escala... tem a parceria. Às vezes tem um que não gosta na minha cara, mas tem outro, em outra escala, que é amigo meu” (A26).

O trabalhador indica a existência de um código nas escalas que parece saber respeitar os espaços dos outros, para que os outros respeitem os seus espaços. De novo, o efeito da alienação do trabalho na relação individual:

“[...] a declaração de que o homem é alienado em sua vida-espécie significa que cada homem é alienado por outros, e cada um dos outros é igualmente alienado da vida humana. A alienação humana, e acima de tudo a relação do homem consigo próprio, é pela primeira vez concretizada e manifestada na relação entre cada homem e os demais homens. Assim, na relação do trabalho alienado cada homem

<sup>22</sup> Em seus Manuscritos, Marx (1983) aborda que o trabalho é alienado do homem, “por não ser o trabalho dele mesmo, mas trabalho para outrem, por no trabalho ele não se pertencer a si mesmo, mas sim a outra pessoa” (p. 93).

encara os demais de acordo com os padrões e relações em que se encontra situado como trabalhador” (MARX, op.cit., p. 97).

Dessa forma, os limites desse trabalho cooperativo portuário, já que se constrói pela ação de vários sujeitos, não deve ultrapassar os limites de cada sujeito, subordinado à extensão de sua função na equipe de trabalho, na qual há uma hierarquia e a própria alienação do trabalho a serem consideradas.

“Porque ali, o capataz no navio é a máxima autoridade. E todos respeitam. Ele pode ser um analfabeto, mas ele é capataz hoje, ele é autoridade máxima do navio” (E12).

O respeito à posição individual, em princípio, também dá indício de uma ordenação disciplinar que poderia desmobilizar os sujeitos que compartilham desse ambiente de trabalho. No entanto, pode significar uma relação proposta a esse sujeito na totalidade do seu grupo, possibilitada por meio de uma linguagem própria, fazendo com que o sentimento de totalidade transcenda à sua própria individualidade. A linguagem é esse elemento necessário que permite ao sujeito “[...] o descobrimento de que existem junto a ele outros seres com necessidades internas iguais às suas, e por isso capazes de sair ao encontro das múltiplas aspirações [...]. Pois a intuição de uma totalidade [...] acompanha imediatamente o sentimento da individualidade” (HUMBOLDT, 1990, p. 53).

Em várias situações, como no fluxo do rodízio de trabalho, transparecem as preferências e antipatias nesse ambiente, que apenas representam as alternâncias entre a individualidade e a totalidade:

“Na questão de união, tem que ter mais diálogo um com o outro, que a gente não tem. Estou numa escala que é a boa, porque se eu sair e pegar uma escala de 300<sup>23</sup>, vou com uns caras que não dá vontade de trabalhar. Porque eles não gostam de trabalhar, eles vão contando com a diária. Eu sou ambicioso, eu já fui assim que nem eles, eu não tinha nada. Agora, graças a Deus, estou adquirindo. [...] A minha escala é forte. [...] tem cara que vai e pega junto” (A12).

A declaração acima mostra que existe uma incompatibilidade nas visões dos sujeitos sobre empenho e satisfação pelo trabalho. Enquanto para alguns o valor de troca do trabalho portuário avulso está diretamente relacionado ao interesse do trabalhador e a disputa pelas melhores escalas, para outros, está contraposta uma idéia da inexistência de ambição. Em princípio, o que reúne essas oposições é o fato de a força de trabalho avulso estar colocada enquanto mercadoria, que pressupõe um valor, a partir de cuja relação o trabalhador poderá adquirir outras mercadorias. “Com o dinheiro o trabalhador recebe certamente o valor de troca, a fórmula universal da riqueza em uma quantidade determinada, e o mais ou o menos

*que recebe, lhe proporciona uma participação maior ou menor na riqueza universal*” (MARX, 1989, p. 225).

Porém, o valor de troca do trabalho portuário avulso não é uma simples relação ou determinação do seu valor de uso, enquanto uma “[...] *faculdade, como a capacidade de sua constituição corporal*” (MARX, op.cit., p. 225), sem existência fora dessa aptidão do trabalhador. O valor de troca do trabalho portuário avulso impõe estar bem relacionado ou colocado na escala rodiziária. Não é simplesmente constituir-se enquanto mercadoria, à disposição do dono do dinheiro, mas estar em uma escala, na qual o valor de troca pode ser tão maior ou menor quanto o grau de influência junto aos que detêm o comando da escala, geralmente as lideranças dos sindicatos profissionais.

“Não, acho que não tem união. Não tem por causa de interesse. Um quer comer o outro, o dinheiro, condição. [...] já vi até briga por causa disso aí, por causa de escala” (A9).

Pela declaração do trabalhador, é possível confirmar que a escala, base do rodízio<sup>24</sup> do trabalho portuário avulso, representa o *status* profissional, a ‘condição’ e a colocação de proximidade com quem dita as regras. Pelo grau de aptidão do trabalhador estar condicionado, na escala, a uma relação proximal de afinidade com o poder sindical instituído, a escala representa o maior ponto de resistência<sup>25</sup> frente à Lei de Modernização dos Portos.

Em uma primeira leitura, feita através da observação, o perfil moldado pela escala de serviço portuário avulso sugere um bom entrosamento, já que todos trabalham juntos e, como ninguém tem posição fixa, devido ao rodízio numérico<sup>26</sup>, todo mundo trabalha com todo mundo em algum momento. Por conseqüência, como todos os trabalhadores se conhecem, estaria possibilitada a condição de um relacionamento em prol de uma mesma direção em benefício do coletivo de trabalho da mesma atividade profissional. Humboldt (1990) observa, contudo, que a operatividade pontual do indivíduo, aparentemente move-se na mesma direção que o conjunto da espécie, mas está estreitamente entrelaçada com uma orientação divergente, cuja oposição representa uma virtude, pois:

*“Sua ação é tanto mais penetrante quanto o homem se considera não só a si mesmo como a todos seus companheiros de espécie como destinados por igual a um desenvolvimento de si mesmos solitário e que se estende mais além da própria vida; eis aqui que os laços que unem um ânimo com outro ânimo adquirem por*

<sup>23</sup> Existem várias formas de escala. A escala de 300 significa que nela o rodízio é feito pelos trabalhadores com números de registro na casa dos 300.

<sup>24</sup> O rodízio é a forma pela qual os trabalhadores vão se revezando nos turnos de serviço.

<sup>25</sup> A partir de 2004, com as renovações das Convenções Coletivas de Trabalho, os representantes patronais estão conseguindo abrir regras de controle da escala pelo OGMO Rio Grande. Em janeiro de 2005, o sindicato dos conferentes foi o primeiro a passar todo o sistema de controle de escalação ao novo órgão gestor.

<sup>26</sup> Cada trabalhador tem um número de registro ou cadastro e a escala ‘roda’ a partir desse número.

*isso mesmo uma significação distinta e mais elevada” (HUMBOLDT, op.cit., p. 48).*

Para o autor, a evolução da humanidade depende do conjunto de variações obtidas por essas diferentes interioridades, que afastam os sujeitos da realidade ao mesmo tempo em que os unem a ela. Na escala de trabalho avulso, essa oposição entre a interioridade de cada sujeito e o sentido de coesão do grupo, é percebida e manifestada nas narrativas.

“Tem competição de trabalho. A escala é rodiziária, mas têm muitos que deixam passar. Outros trabalham por fora e os outros estão fixos... Tu pode trabalhar ali, aqui, em qualquer lugar, é trabalho avulso, tem que ir em todas. Agora tu não quer fazer o ruim, só queres o bom” (A13).

O trabalhador indica uma disputa intra-específica pelo serviço melhor. Quem vai à escala pode ‘deixar passar’ a sua vez, quando é para ir a algum trabalho mais pesado ou que remunera menos. Cooperação e competição, na verdade, aqui não são excludentes, mas complementam-se no reconhecimento da complexidade desse ambiente de trabalho, que “[...] gera o inédito no encontro de outridades, enlaçamento de diferenças, complexidade de seres e diversificação de identidades” (LEFF, 2003, p. 38).

A diversidade gerada pelas interioridades (HUMBOLDT, 1990) ou das outridades (LEFF, 2003) no relacionamento entre os trabalhadores que convivem através do exercício da mesma atividade, já que a escala pressupõe essa condição<sup>27</sup>, mostra uma sensibilidade maior ou menor quanto às limitações dos outros.

“[...] lidar com povo é a pior coisa que tem. [...] Tem uns ali que a gente chama de jegue. Tu fala um negócio, tu explica... eles não captam. É... Pouca escolaridade, a cultura da pessoa” (A8).

Percebe-se, então, que há uma discriminação implícita no ambiente intra-específico da atividade profissional, na qual o nível de escolaridade é indicado como um marco da organização do meio, como trata o fragmento abaixo:

“Eu acho que a nossa categoria sempre foi uma categoria mais esclarecida, de um nível intelectual mais alto, então ela sempre foi organizada” (C5).

As referências dos trabalhadores são históricas e culturais, como eles mesmos gostam de analisar e justificar as relações instauradas no cotidiano, conhecedores que são, pois vivenciam-no e manifestam seus interesses seguidamente.

“O individualismo é uma cultura que vem de anos, estimulada pelo dinheiro. É uma competição, pra quem pode ganhar mais. Desde que eu entrei já era assim dessa forma, era cobranças de escalas, muita coisa fora do normal” (A17).

---

<sup>27</sup> Estivadores não concorrem no mesmo ambiente de escala de arrumadores e vice-versa.

Embora ele entenda que seja uma situação cultural, parece pensar na necessidade de mudanças, pois classifica como algo que não é normal ou regular. Outro trabalhador compartilha desse pensamento, indicando um imediatismo desarticulador no ambiente de trabalho:

“Quem vive da lida são minoria, o pessoal é organizado, mas infelizmente a gente tem muito fantasma e isso nos prejudica um monte. A gente não pode brigar por uma categoria que pessoas não sabem nem o que está acontecendo. Fantasma é aquele que tem o cartão e lá de vez em quando, vem e mete o cartão, quer dizer, é uma pessoa que não briga que nem a gente briga. Dificulta uma união. [...] Tanto é que os fantasmas têm essa idéia de indenização e o nosso trabalho foi atirado, por eles não se dar valor” (A18).

Essas últimas falas dos sujeitos entrevistados são apenas exemplos complementares do que vem sendo abordado quanto ao efetivo comprometimento dos trabalhadores com a organização da categoria diante dos interesses individuais. Alguns reclamam da cultural proteção familiar, como se fosse um reflexo do individual:

“[...] cada um luta pela sua família e esquece que o sindicato é uma união” (A24).

Outros revelam sua relação de sobrevivência com o trabalho, do qual extraem todas as suas necessidades de vida:

“[...] sempre existe algum que não quer fazer como é. Porque ali não pode, ali é a vida da gente, o trabalho da onde a gente se mantém, da onde a gente vive” (E2).

As diversidades já aventadas demonstram que a formação do indivíduo só tem sentido da configuração do mundo, e, portanto, “[...] *as aspirações do coração, as representações da imaginação, os laços familiares [...] e a alegre confiança no desenvolvimento da semente semeada para os tempos vindouros, tudo isso vincula o homem, mais além de sua vida individual, com o destino de que se afasta*” (HUMBOLDT, 1990, p. 48). Nesse sentido, o comodismo de alguns, embora incomode de certa forma no todo, é a reação possível do indivíduo, dito acomodado, naquele momento de sua interioridade, como justifica um arrumador:

“Acostumaram a serem calmos, são pessoas que não são de reclamar, pra eles tudo está bom. Eles esperam acontecer” (A20).

Os trabalhadores também percebem uma aparente apatia dos mais velhos, que acabam ficando à margem das discussões e decisões. A justificativa apontada é que, para eles:

“[...] tanto faz, eles tão largando mesmo [...] que se dane o resto. Só que a gente não é o resto, é a força que vai tocar adiante o que eles tão deixando” (A21).

Há uma bipolaridade entre novos e velhos diante da visão do futuro. No trabalho portuário avulso coloca-se, pois, uma questão ambiental, da ameaça do comodismo, diante de

uma sensação individual de bem-estar no presente, que tolhe as iniciativas em prol de um futuro melhor para todos. O individualismo, muitas vezes citado pelos trabalhadores, parece ser nocivo, considerando os fatores aleatórios (ruídos) surgidos no ambiente do trabalho portuário a partir da nova legislação portuária.

A própria Lei 8.630/93, em si, não pode ser considerada como um fator aleatório ao sistema do trabalho portuário avulso, pois que ela não surgiu do acaso e sim está diretamente relacionada com o encadeamento dos fenômenos que constituiu a história do trabalho avulso. Mas ela é a força motora de eventos aleatórios e transformadores nesse sistema de trabalho, como as próprias expectativas e posturas dos trabalhadores diante da transformação, que muitas vezes são constituídas de contrários. Considerados como ruídos, esses fatores aleatórios podem ser utilizados pelo sistema como fator de organização (ATLAN, 1992). Um exemplo é a própria polaridade constatada entre o presente e o futuro, os velhos e os novos, a aceitação irrestrita dos acontecimentos e a contestação veemente. Essa oposição radical e de negação pede a descoberta de como intervir nesse conflito de polaridades. “[...] evitando um triunfo definitivo de qualquer deles sobre o outro, que constitui, na verdade, uma das duas maneiras possíveis de morrer completamente, [...] pela interrupção do processo, seja numa ordem definitivamente estabelecida, [...] seja numa desordem total” (ATLAN, op cit., p. 52).

O enfrentamento do conflito entre o novo e o velho mostra a capacidade do sistema de trabalho em integrar os ruídos surgidos em sua própria organização. Embora prevaleça a polaridade, é possível vislumbrar o desejo dos trabalhadores em melhorar a organização.

“É que antigamente queriam era ganhar o dinheiro legal, embolsar e não queriam saber de tentar buscar um trabalho, de tentar melhorar a taxa do trabalho” (E2).

Hoje, na concepção do trabalhador, há uma boa e nova disposição dos sujeitos no trabalho, motivada pela necessidade de preservação da atividade, que exige uma nova conduta, bem diferente do que era no passado. Assim, cabe ao trabalhador:

“defender o seu ganho, defender o seu trabalho e trabalhar, porque quer ter garantido o trabalho” (E5).

A mudança de postura veio pelo atropelamento da nova lei portuária, que trouxe o sentimento da necessidade de preservação do trabalho que começa escassear nas oportunidades e nos ganhos. A auto-organização traz o comum acordo que, de maneira nenhuma, significa conseqüências uniformes nem o entorpecimento da conduta, do caráter ou modo de pensar dos sujeitos.

#### 4.2.2 Os significados da sobrevivência e do controle

O movimento necessário para a auto-organização do sistema do trabalho, portanto, deve partir dos sujeitos ali inseridos, de modo que sejam decifrados os signos recebidos ao longo do tempo, para reconstituí-los de nova roupagem, como as avaliações que indicam a percepção de um estado paralelo entre sindicalismo e partidarismo.

“Eu acho que no caso de uma categoria de trabalhadores, em todo o universo, não só de trabalhador portuário avulso, existe muita política, existe no empresariado também. Então onde tem a política envolvida, até a política partidária, tem muito choque” (C2).

Mas existem aqueles que justificam a polarização, a necessidade de divisão, principalmente porque os sindicatos profissionais reúnem um grande número de trabalhadores, sendo que já reuniu um número bem maior.

“[...] antigamente era muita gente, então, onde o grupo de gente é maior, às vezes é mais difícil... fácil de arrumar facção. [...] Também tem o lado político” (E5).

Os signos do trabalho surgem ao trabalhador na sua relação com essa totalidade do sistema de trabalho. E somente podem ser codificados nessa sociabilidade a que sua vida está vinculada e favorecida por uma linguagem comum. O ambiente de complexidade do mundo reflete, pois, as relações sobrepostas na cotidianidade, por meio das linguagens que se estabelecem no envolvimento dos diversos grupos sociais. “Mudanças catastróficas na natureza ocorreram nas diversas fases de evolução geológica e ecológica do planeta. A crise ecológica atual pela primeira vez não é uma mudança natural; é uma transformação da natureza induzida pelas concepções metafísica, filosófica, ética, científica e tecnológica do mundo” (LEFF, 2003, p. 19). O ser humano, na sua ação de transformação da natureza, por meio da força produtiva, atravessa os limites do tempo, da história e da própria linguagem, indicando os vínculos entre o ser e o pensar, modos de equacionar a problemática existencial da sobrevivência.

No trabalho portuário avulso, a sobrevivência pode colocar em jogo apenas uma questão de imagem, extirpando maus comportamentos no passado:

“antigamente o pessoal roubava muito no navio. Tinha mais facilidade” (E12).

A necessidade de sobrevivência também pode buscar a conscientização dos trabalhadores para um sentido de maior adesão à importância do trabalho, já que:

“[...] a gente vê que o pessoal tem procurado ser mais responsável em todos os sentidos” (E5).

No entanto, a luta pela sobrevivência parece significar de forma mais intensa o enfrentamento das dificuldades e dos desafios da profissão, com os quais o trabalhador se depara e precisa tomar decisões:

“Lógico, às vezes, tem horas que a gente tem receio, porque ficar em seis ou sete de altura<sup>28</sup>, tem de ficar de pé, na beiradinha assim ó, pra poder destramar a castanha do outro, de baixo. Tem gente que não faz isso aí. Tem gente que se deita pra fazer. Qualquer problema, qualquer tontura, mata o cara. Tem gente que não tem condições de subir mais. Se o cara não tem condições de subir, a gente faz. Faz porque nós somos todos uma classe, então uns tem que fazer com os outros” (E7).

A atitude pela sobrevivência tem um efeito posterior, pois se ele ajuda o colega de equipe, poderá ser ajudado no futuro, mostrando uma solidariedade condicionada ou uma consciência “[...] entrelaçada com a atividade material e o intercâmbio material dos homens, linguagem da vida real. O representar, o pensar, o intercâmbio espiritual dos homens aparecem aqui ainda como efluxo direto do seu comportamento material” (MARX e ENGELS, 1984, p. 22). Prova disso são os conflitos gerados entre os membros de uma mesma atividade profissional, pela divisão do espaço de trabalho, propondo novos desafios. Uma das desavenças aparece quando existem aposentados com direito ao cadastro<sup>29</sup>, de suplementar na falta dos trabalhadores registrados.

“E há uma certa intranqüilidade por parte dos aposentados, esses cadastrados. Que também existem algumas pessoas dentro do nosso sindicato que acham que os cadastrados não têm direito de ficarem trabalhando, como em outras categorias” (C5).

As narrativas produzem uma série de considerações sobre os papéis da representação sindical. Uns acreditam que há um interesse empresarial, moldando as atitudes dos líderes dos trabalhadores, no sentido de interferir e enfraquecer a representação:

“Isso aí não é só no porto, é em todos os setores, que é um meio de enfraquecer os sindicatos, que bota um trabalhador contra o outro, [...] geralmente pra eles levarem nas convenções, levarem a melhor” (C3).

Outros, mais descontentes, não conseguem enxergar o reflexo da motivação e do desejo da atividade profissional nas atitudes apresentadas pelos líderes, quando representam seus papéis nas instâncias de negociação com a parte patronal. Assim, pensam que há uma discordância com o esperado, ou seja:

---

<sup>28</sup> Ficar a ‘seis de alto’ na linguagem do trabalho, significa estar executando a atividade em cima de seis contêineres, a uma altura aproximada de 15 metros ou um prédio de cinco andares.

<sup>29</sup> Os trabalhadores são divididos em artigo 55 (registro) e artigo 54 (cadastro) na Lei 8.630. No primeiro caso, preenchem todos os requisitos necessários para serem classificados como avulsos. No segundo, são limitados por alguma condicionante, como a aposentadoria antes da sanção da lei, que os coloca em um grupo de complementação. Se faltar registrado, o cadastrado completa a equipe de trabalho.

“Uma categoria de associados tem uma diretoria que representa esses associados. E aquela diretoria, que foi eleita pelos associados, é que tem que visar o que o trabalhador tá precisando” (A1).

As avaliações mais contundentes, porém, mostram uma total falta de credibilidade nos seus representantes, o que propicia uma distorção na compreensão do papel político dos líderes, vendo-o como algo negativo:

“Acho que pra mim, atualmente, com a política, fica... todo mundo desacreditado. Há falta de confiança. Não existe uma transparência” (E14).

Percebe-se que os trabalhadores, de modo geral, nas diversas atividades profissionais, sentem-se desprotegidos, pois são intermediados e representados por instâncias desacreditadas. Refletindo quanto aos limites da ação do Estado sobre o homem, Humboldt (1943) faz importantes considerações, que podem ser relacionadas à atuação sindical sobre os trabalhadores. “*As ordens e providências do Estado envolvem sempre [...] certa coação e, ainda quando isso não ocorra, o homem se habitua com demasiada facilidade a confiar mais da doutrina [...] e da ajuda alheia que de sua própria capacidade para encontrar seu caminho*” (HUMBOLDT, op cit., p. 103). Na relação capital e trabalho, os trabalhadores são representados pelos seus sindicatos, principalmente para definição do valor de troca das suas atividades. Os líderes, que nada mais são que trabalhadores eleitos para essa função, deveriam corresponder às expectativas dos representados, o que nem sempre ocorre. A ação do trabalhador, enquanto líder sindical, não se restringe exclusivamente ao seu valor de troca, pois ele também tem uma função política, a da representatividade de todos os outros.

Tal ação política acaba se confundindo com a ação do Estado, provocando uma inércia do trabalhador, que deposita nas mãos da diretoria sindical toda confiança quanto à condução das negociações de trabalho. “*Quem se sente muito dirigido e dirigido com frequência tende facilmente a sacrificar de um modo espontâneo o que lhe resta de iniciativa própria e independência*” (HUMBOLDT, op cit., p. 104). No entanto, algumas vezes, existe a percepção dessa frágil representatividade:

“Ah, eles não querem perder [...] Eles tão ajeitando o ponto do rodízio, botando piso, banheiro, fazia falta pra gente. Mas o que precisa é acerto do trabalho, que nós tá na mão, trabalhando por diária” (A4).

Em sentido complementar ao que seria uma visão de dependência do trabalhador às decisões do sindicato, foi possível perceber algumas referências demonstrando um entendimento de inferioridade dos trabalhadores em relação aos seus líderes:

“Acho que praticamente não existe, no momento, solidariedade. Até porque a gente está muito abaixo das pessoas que lideram, infelizmente, o meu sindicato, a minha categoria” (A5).

Para esse trabalhador, o grupo é reflexo tanto da atividade profissional, como da conduta dos líderes. Se os trabalhadores não recebem a necessária informação dos líderes, passam a atuar sem norte, apenas na confiança excessiva. “*E isto debilita a solidariedade e freia o impulso humano de ajuda mútua*” (HUMBOLDT, op cit., p. 104).

Essa relação insidiosa apresenta suas formas de controle, na verdade, disfarçadas sob um contexto regulamentado em estatuto, como se tudo estivesse dentro da lei, como se não houvesse transgressão de regras e de condutas morais, prevalecendo-se do pouco conhecimento do trabalhador.

“[...] Passa tudo pela assembléia, mas acho que é distorcido” (E6).

De um modo geral, o trabalhador consegue enxergar os bastidores do poder na representação sindical, sugerindo uma negligência dos representantes em relação à base representada, devido à busca de melhorias pessoais:

“[...] Quando entra como líder, muda tudo. O poder corrompe. Quer dizer [...] alcançar o poder pra melhorar de vida” (A24).

Em função das questões aventadas, os entrevistados não vislumbram as mudanças que gostariam, pois existe a acomodação das benesses do poder, no qual se produz “uma fonte de dinheiro” (E13), afastando as boas intenções. Isso acaba sendo um círculo vicioso, pois o reflexo negativo da má representação sindical desarticula ainda mais os trabalhadores, que não se manifestam por medo de represálias.

“É medo... Eles ficam com medo de não receber mais porque sempre tem aqueles vales, aqueles dinheiro por fora, que a diretoria dá. [...] pra depois eles saírem, queimando nos cantos<sup>30</sup>” (A16).

Em primeiro lugar, como fica evidente, há o aspecto do controle pelo dinheiro, isto é, o valor de troca da posição de liderança. O trabalhador passa a ser remunerado pela sua aptidão de diretor sindical, ao mesmo tempo em que antecipa o valor de troca, em forma de vales, a outro trabalhador. “O dinheiro é um cristal gerado necessariamente pelo processo de troca, e que serve, de fato, para equiparar os diferentes produtos do trabalho e, portanto, para convertê-los em mercadorias” (MARX, 1985, p. 97). Mas a relação com o dinheiro, na presente discussão, implicitamente envolve uma relação de poder instituída e aceita.

Além do dinheiro, as drogas, visivelmente observadas no meio do trabalho portuário avulso, também são apontadas como formas de domínio de conduta:

“O apoio da maioria vem porque tem... essas coisas aí... antigamente, antigamente que eu digo é há 30 anos atrás, não tinha essas drogas, esse uso... E eles usam muito. O sindicato ali é horrível. É, é, tem um controle do sindicato. Eu não sou

---

<sup>30</sup> Uma referência à maconha.

nada contra, eu faço o meu trabalho, participo junto com eles, tô ali na volta deles, mas não uso o troço né. Então eu vejo as coisas mal feitas por eles. O presidente chega ali pra nós, chega lá nos fundos, onde é a turminha dele e diz que lá tá liberado” (A29).

A história narrada do trabalho portuário remete, muitas vezes, a essas relações e condutas pessoais, que são modos de vida no trabalho, transformados em relações coletivas, só passíveis de leitura por aquele indivíduo que as vivencia. As drogas interferem, portanto, não só nas relações diretas de uma mesma atividade profissional, mas também nas relações entre as distintas atividades existentes nesse ambiente de trabalho portuário.

“No turno da noite, a estiva deixa muito a desejar [...] É triste... estivador bêbado, maconhado. Os portaló é um problema. Se tem máquina lá em baixo, dá nos nervo da pessoa. Quando eu vejo a carga, até dispenso eles<sup>31</sup>, me ponho a cuidar... com eles lá dentro é pior [...]” (A29).

Como pode ser observado na análise das relações entre os trabalhadores de uma mesma atividade profissional, na ação coletiva, alternam-se em movimento situações ora de cooperação e competição, ora de dependência e de autonomia. Já no convívio com os líderes sindicais, embora surjam manifestações de descontentamento com as condutas de controle, emerge um sentido de procura pela proteção, que provoca o retorno à dependência. Esse estado de subordinação é reproduzido seja nas escalas de serviço, quando o poder do sindicato estabelece os privilégios, seja nas entregas de vales<sup>32</sup>, que faz com que o trabalhador esteja rendido em uma dependência financeira. Nesse caso, o valor de troca do trabalho passa por um valor de troca pela sobrevivência, transformando o próprio trabalhador em mercadoria. “O trabalhador tem o infortúnio de ser um capital vivo, um capital com necessidades, que se deixa privar de seus interesses, e, conseqüentemente, de seu ganha-pão, a todo momento em que não se acha trabalhando”(MARX, 1983, p. 103).

Essa desventura implicaria a limitação de sua autonomia se fosse sentenciada sua condenação à unilateralidade, mas é bom considerar a possibilidade de um novo rumo, pois o indivíduo não está só, ele participa de uma totalidade, na qual sua energia não pode permanecer debilitada, se aglutina forças dispersas. “[...] parece sobrepor-se a esta unilateralidade, [...] quando se esforça em combinar em cada período de sua vida, a faísca já quase extinta e chamada a resplandecer [...] e quando tende a multiplicar, mediante seu enlace, não os objetos sobre que atua, mas as forças postas em ação” (HUMBOLDT, 1943, p. 95).

---

<sup>31</sup> O arrumador guindasteiro necessita do estivador portaló, que sinaliza os caminhos da movimentação da carga ao guindasteiro, para evitar acidentes.

### 4.2.3 A interação entre as diversas atividades profissionais

As complexas relações intra-específicas do sistema de trabalho portuário avulso refletem as formas de apropriação desse ambiente de trabalho, muitas vezes constituídas de divisões sociais. É o habitar do trabalho portuário avulso, no sentido dimensionado de “uma forma de inscrição da cultura no espaço geográfico” (LEFF, 2001, p. 282). O conjunto das interações que ocorrem entre as distintas atividades profissionais desse habitar do trabalho exige uma reflexão em busca da descoberta “[...] de um saber em que a ordem social e a educação que permite a sua reprodução evolutiva garantem, ao mesmo tempo, a sua liberdade; e não apenas a liberdade política, mas também a libertação interior e o desenvolvimento de cada um na sua singularidade” (ATLAN, 1991, p. 205).

Muitas vezes, arrumadores, estivadores e conferentes parecem pertencer a castas de níveis diferenciados nesse sistema de trabalho. Essas diferenciações manifestam-se algumas vezes nos ganhos, pois enquanto um trabalhador é remunerado pela produção, o outro recebe diária fixa.

“Isso sempre houve [...], mas nunca houve comentário que o próprio trabalhador não gosta de explanar, de mostrar aquele sentimento. [...] ele fica se mordendo, mas não fala nada. [...] faz o mesmo serviço, mas ganha menos” (C3).

Na verdade, não há uma mudez geral sobre essa condição, pois muitos contestam sobre a diferença do valor de troca do trabalho do arrumador para o do estivador, por exemplo. Ocorre que, na auto-organização desse sistema de trabalho, os ruídos acomodam-se, e acaba transparecendo uma tácita concordância com o resultado. “[...] habitar cria hábitos e define sentidos existenciais que conduziram a coevolução das culturas com seu meio, através das formas de apropriação de seu ambiente” (LEFF, 2001, p. 283).

Na análise da interação que ocorre nesse habitar do trabalho portuário, as fatias de mercado mostram-se contratualmente definidas pelos representantes das atividades profissionais e claramente localizadas, isto é, a bordo, atuam estivadores e conferentes; na linha de cais, os arrumadores. Há um consenso do predomínio do serviço da estiva em relação aos demais.

---

<sup>32</sup> A entrega de vales pelo sindicato ao trabalhador é mais comum no caso dos arrumadores, que percebem menor remuneração. O vale é entregue e depois descontado do salário.

“[...] se eles não quiserem trabalhar lá em cima do navio, eles não trabalham. Aí não tem como nós trabalhar aqui em baixo. Agora nós aqui em baixo, têm que trabalhar” (A2).

Esse entendimento é sobre o poder de paralisação dos estivadores, durante as operações, atribuído a uma suposta maior adesão entre eles, que reflete uma melhor organização dentro do contexto do trabalho.

“Eu não convivo ali dentro da estiva, mas vejo que tem uma união bem mais do que o nosso sindicato. [...] eles conversam mais entre si. Nosso sindicato tem um quadro maior, fica difícil conversar com todo mundo” (A3).

Novamente, a interferência do rodízio, que possibilita a um número menor de trabalhadores encontrarem-se mais no serviço, abrindo oportunidades de troca de idéias e mobilização. Aqui, a ação coletiva mostra-se como reflexo de uma auto-atividade positiva, que supera a dependência. Mas não é apenas o contato em si que permite circunscrever essa relação mais ativa, e sim, a sua qualidade. *“É necessária a intimidade, para que um possa ser suficientemente compreendido pelo outro, mas faz falta também a independência, para que cada um possa assimilar o que tenha compreendido do outro em seu próprio ser”* (HUMBOLDT, 1943, p. 95).

Os trabalhadores apontam a existência de um bom entrosamento a partir das relações particulares entre indivíduos, mas não enquanto trabalhadores, uma maior proximidade que ocorre fora do espaço do fazer imediato. No geral, contextualizam um certo distanciamento entre trabalhadores de atividades profissionais distintas, pois:

“a gente tem um certo contato, mas, no geral, é mais cada um na sua mesmo, cada um defendendo a sua bandeira” (A5).

Apesar disso, visualizam formas diferenciadas de contato entre sujeitos, caracterizadas algumas vezes pelo:

“respeito de um com o outro [...] outros fazem questão de não conversar com a gente” (A6).

A tímida relação entre trabalhadores das distintas atividades profissionais está condicionada aos interesses específicos de cada atividade. Sendo assim, mesmo que todas as atividades sejam executadas aparentemente no mesmo ambiente intra-específico, elas se relacionam como se fosse interespecificamente, cada uma em seu habitat específico. É “[...] a experiência do singular, transmissível, embora apenas parcialmente, através das experiências da totalidade infinita daquele que diz ‘eu’, a sua capacidade de dizer não e a sua abertura ao possível” (ATLAN, 1991, p. 206)

As singularidades e possibilidades emergidas da pesquisa indicam aceitação das diferenças, ao mesmo tempo em que essas são classificadas, paradoxalmente, como uma normalidade do ambiente de trabalho.

“Porque a gente se dá melhor é com os conferentes porque convive mais direto. [...] Com os conferentes a gente passa sempre conversando, trocando idéias [...] Mas o pessoal de baixo, a coisa já se torna mais difícil porque não tem muito acesso a nós” (E6).

Às vezes, a interpretação avança de uma simples divisão de espaço de trabalho para quase uma divisão territorial, que deve ser respeitada, sob pena de provocar sérios transtornos no ambiente do trabalho. A afirmação abaixo contextualiza essa divisão como se fosse uma simples questão de respeito profissional:

“Exato. Nós não ocupemos a função deles, eles também não ocupa a nossa. A nossa é só dentro do navio. A deles é só em terra. Nós respeitamos a deles e eles respeitam a nossa” (E7).

O pessoal de baixo de que trata o estivador, em uma evidente colocação de inferioridade, é o arrumador. Por outro lado, há uma aceitação desse divisor de espaços, ou seja, quem é de terra e quem é de bordo, talvez pelo seu caráter cultural:

“Nós se damos legal com todo mundo porque cada um respeita a feição de todo mundo, cada um tem o seu setor” (A13).

Como a cultura impregna de sentido as evocações do cotidiano, em alguns casos, surge até mesmo uma aceitação das diferenças remuneratórias das atividades:

“Claro... o cara quer botar mais. Se eles tão mandando *container* pra terra, nós não der produção, eles vão ficar louco, porque eles tão na produção” (A26).

“O *habitat* é o lugar em que se constrói e se define a [...] a espacialidade de uma sociedade [...] onde se constituem os sujeitos sociais que projetam o espaço geográfico apropriando-se dele, habitando-o com suas significações e práticas [...]” (LEFF, 2001, p. 283). Nesse jogo de significações do *habitat* portuário, o nível de importância de cada trabalhador surge na relação direta do valor de troca do trabalho, que produzem seres humanos mais dignos do que outros.

“[...] somos considerados o primo pobre da praia, pelo poder aquisitivo. Se a gente tivesse uma situação melhor de vida... A gente quer arrumar essa taxa defasada [...] a gente não se nega de fazer o trabalho” (A18).

A divisão social permeia todas as relações nesse mercado do trabalho portuário avulso, no qual se manifesta um conjunto correspondente de trabalhos úteis diversos. “Numa sociedade, cujos produtos assumem, geralmente, a forma de mercadoria, [...] essa diferença

qualitativa dos trabalhos úteis, executados, independentes uns dos outros, [...] leva a que se desenvolva um sistema complexo, uma divisão social do trabalho” (MARX, 1985, p. 49).

Note-se que Marx (op cit.) também percebe um ambiente complexo do trabalho, pois na interação social produtiva dos indivíduos não fica alheia a sua capacidade de emergência do novo. No caso da oposição entre estivadores e arrumadores, ainda assim, avaliam que existe um sincronismo entre as duas atividades, mas há um significado sutilmente distinto entre as narrativas de ambas as atividades. A linguagem estabelecida nesse meio, assim como a ação do indivíduo, parte de uma origem interior. No entanto, “[...] *quando o interior entra em contato com o mundo, começa a ter efeito sobre ele, e em virtude da forma que lhe é própria exerce uma determinação sobre ações alheias a ele [...]*” (HUMBOLDT, 1990, p. 26).

Do entendimento dos arrumadores, portanto, verte um significado de importância homogênea para todas as atividades profissionais que atuam em relação de interdependência:

“[...] não existe trabalho mais importante que o do outro. Se ele tá ali pra conferir as carga, como eu vou meter a mão sem estar a carga conferida? Um depende do outro. É um elo” (A23).

No caso dos estivadores, o sincronismo é interpretado como valor posicionado na engrenagem do trabalho, que, em princípio, é algo já pactuado no andamento operacional.

“Cada um sabe até onde vai o seu limite, o seu espaço. [...] cada um tem o seu direito adquirido, preservado e respeitado. Isso para nós é normal. [...] tem que ser um sincronismo perfeito, tem que funcionar todas as partes para ser uma operação perfeita” (E10).

Ou seja, o arrumador fala em ‘elo de dependência’, já o estivador discorre sobre ‘sincronismo entre espaços diferenciados’. A linguagem individual do ambiente de trabalho determina a auto-organização desse *habitat*, produzindo significações distintas, à medida que ela surge de uma atividade própria de si mesmo, pois “[...] *a linguagem não é produto da atividade do homem senão uma derivação espontânea do espírito*” (HUMBOLDT, op.cit., p. 28).

#### **4.2.4 Multifuncionalidade: extinção dos limites funcionais**

Na verdade, quando se fala em respeitar espaços, já existe um entendimento prévio das divergências ou concordâncias sobre a multifuncionalidade<sup>33</sup>. O trabalhador multifuncional já

---

<sup>33</sup> Pela multifuncionalidade, prevista no artigo 57 da Lei 8.630/93, o mesmo trabalhador, desde que habilitado, pode executar qualquer função, independente da sua atividade profissional de origem.

não é mais um arrumador ou um estivador. Ele passa a ser exclusivamente um trabalhador portuário avulso que pode exercer qualquer função, desde que capacitado.

“[...] a multifuncionalidade, na realidade, trata de uma atividade só para o trabalhador. Se ele se juntasse e lutasse [...] pelos seus direitos de trabalhar, até poderia transformar isso aí” (C6).

Resistências e polêmicas movem as discussões a respeito desse assunto, que ainda não está devidamente institucionalizado nesse ambiente do fazer. Alguns arrumadores, por exemplo, não querem conflitos com os estivadores e justificam como um sentimento de respeito, como descrito no fragmento abaixo:

“Eu acho que eles não mete força pra tomar o nosso trabalho; nós temos que respeitar as classe. Claro, se a turma deles lá pedir, a gente tem que tentar suprir, pegar o serviço, mas não criar assim um ... atrito” (A27).

Mas a discussão da multifuncionalidade perpassa a questão maior no ambiente de trabalho portuário avulso, que é a manutenção ou não de uma cultura familiar, explicitamente manifestada de forma positiva pelos estivadores, como no exemplo a seguir:

“Se tiver alguém que assumir na falta do estivador, teria que ser o filho dele. Porque não adianta botar o outro que tá empregado e deixar o filho desempregado. O arrumador tem o trabalho dele [...] A gente quer dar oportunidade pro filho” (E7).

Dividir o trabalho com o filho é manter uma cultura preexistente nesse ambiente, que deseja ser transformado pela nova legislação. “O ambiente articula assim um conjunto de processos ecológicos, produtivos e culturais, para reconstruir o habitat como transformação complexa das relações sociedade-natureza” (LEFF, 2001, p. 287).

Na complexidade, há a negação e da mesma forma, o ensejo dos arrumadores em transgredir esse laço familiar cultural, pois sonham com uma posição melhor do que já tiveram, o que só pode acontecer a partir do momento em que puderem concorrer em condições igualitárias por todos os serviços do porto. Nesse sentido, há uma forte oposição pela colocação dos filhos:

“Isso não é justo. Quando se acha que vai dar uma melhora no trabalho, vai botar mais gente. A gente sabe todo o serviço. A gente tem conhecimento do trabalho” (A28).

Mas essa suposta aptidão geral, aventada principalmente pelos arrumadores, é questionada de forma veemente pelos estivadores, que valorizam a atividade mais antiga do porto de uma forma muito peculiar:

“[...] que o pessoal tem a mesma capacidade, não se pode dizer. [...] pra fazer o trabalho da estiva, tem que subir em cinco contêiner de altura. [...] Quem tá

acostumado em terra, é só numa escada. [...] o medo já não deixa eles fazer. Então é um perigo” (E3).

Nessa relação com o perigo é que os filhos são apresentados como se tivessem mais condições de assumir esse papel, preparados ainda em função do maior estudo, conforme relatam os pais, que é garantia de um melhor desempenho no trabalho.

“[...] Gente mais informada, com mais estudo, seria melhor pra nós e até para as empresas, porque ia melhorar o serviço. Seriam pessoas com mais capacidade lá dentro” (E4).

A contestação a esse fato surge aliada a uma outra preocupação, qual seja, a fragilidade de algumas relações familiares e do próprio caráter dos filhos, que nem sempre iria possibilitar o salto de qualidade justificado pelos pais. Essa observação aparece dentro da própria atividade profissional, como o relato feito por um estivador:

“[...] têm vários tipos de filhos. [...] Tem o bom, tem o ruim. [...] Era muita sacanagem que tinha. Agora, graças a Deus, pode deixar o navio ali, com a carga, e ninguém mexe em nada. É um cuidando o outro. Os pais querem colocar os filhos, mas nem toda família é perfeita” (E6).

A proteção, embutida na sobrevivência familiar, desse *habitat* produtivo portuário, transparece na discussão da complexidade ambiental na ordem da produção, que:

“[...] implica internalizar suas ‘externalidades’ não econômicas. Mas esse projeto não poderia ser realizado mediante a economização destas ordens (naturais, culturais) negadas pela economia, ou seja, mediante a recodificação econômica e a mercantilização da natureza. A complexidade ambiental implica o reconhecimento do ambiente como um potencial produtivo, fundado na capacidade produtiva de valores de uso naturais que geram os processos ecológicos; da produtividade tecnológica como organização do conhecimento para um processo sustentável de produção; da produtividade cultural que emerge da criatividade, inovação e organização social, fundada não somente em critérios produtivos, mas nos processos simbólicos que dão significado e conduzem as formas de conhecimento e as práticas de uso da natureza; dos mecanismos de solidariedade social e dos sentidos existenciais que definem identidades culturais diversas e múltiplas estratégias de aproveitamento sustentável dos recursos naturais” (LEFF, 2003, p. 43-44).

A proposta de Leff (op cit.) submete a determinação do capital a uma determinação das ordens naturais e culturais. No contexto da complexidade ambiental produtiva, a multifuncionalidade que deseja ser aplicada pela Lei 8.630/93, embora abarque a idéia de justiça, já que une os trabalhadores em uma única condição, a de trabalhador portuário avulso, sem a divisão das diversas atividades profissionais<sup>34</sup>, levanta entendimentos contrários de que possa provocar o enfraquecimento ao fragmentar a representatividade dos sindicatos:

“[...] Enquanto nós puder dar conta do nosso trabalho é cada um no seu sindicato. Nós respeitamos os outros sindicatos, e creio que os outros sindicatos também têm

<sup>34</sup> Capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, vigilância de embarcação etc.

que respeitar nós. A não ser que, por um problema que não tiver gente pra botar no navio, claro, a gente não vai deixar o navio sem tripular. Mas o nosso pensamento é continuar dando vida ao nosso sindicato. A única força que o trabalhador tem é o sindicato. Aonde morrer o sindicato, o trabalhador fica na mão do patrão, não tem força pra nada” (E5).

A preferência em manter o antigo sistema mostra ainda uma implícita rejeição à mistura das atividades profissionais:

“[...] claro, arrumador é em terra, estiva no navio e pronto. Sempre foi, quer dizer, não sei porquê essa multifuncionalidade. [...] Vai fazer uma disputa entre as categorias, não vai ser bom pra ninguém. Vai ser uma queda de braço” (A11).

Combatendo essa idéia, alguns trabalhadores enxergam a injustiça na atual divisão de atividades, com privilégios para uns em detrimento de outros.

“[...] Vem aqui trabalhar e a gente que tá diretamente com eles aqui, diariamente, não ter esse direito de fazer aquele trabalho” (A16).

Da mesma forma que havia um possível medo dos sócios quanto aos provisórios, parece existir um nível de temor quanto ao aparecimento da multifuncionalidade no mesmo sentido, ou seja, dos trabalhadores de determinada atividade serem superados pelos novos concorrentes, oriundos de outra atividade profissional, como entende um trabalhador:

“Preferem deixar faltar a abrir espaço. Medo de ser sugado, por não estar preparado” (A17).

O olhar para o todo da multifuncionalidade expõe uma relação intra-específica no ambiente de trabalho, mas ao mesmo tempo trata e produz uma relação interespecífica entre as diversas atividades profissionais. Não é apenas respeito e justiça que são aventados pelos arrumadores, mas também condições de dignidade e igualdade.

“Eu não gostaria de mudar de categoria [...] Gostaria de fazer o meu trabalho e saber que tá sendo bem recompensado e ter a dignidade de não precisar mudar de função” (A21).

Falta um olhar para o todo, consideram outros, de se pensar em igualdade pra todos, sem diferença de salário. Além disso, é uma questão de fazer parte desse processo, de ter ajudado a construir a realidade existente.

“Eu não acho justo os estivadores colocarem seus filhos porque tem muita gente que batalhou, [...] que precisa dessa oportunidade, que faz parte da história do porto, de tudo o que está acontecendo” (A21).

O trabalhador que ajudou a construir a memória portuária teme ter de abandonar o barco, dando lugar para pessoas sem história no contexto. “O chamado ao ser na complexidade dissolve o sentido de identidade como igualdade [...] haveria de pensar o ser além da sua condição existencial geral [...] para penetrar no sentido das identidades coletivas

que se constituem sempre com base na diversidade cultural e na diferença [...]” (LEFF, op.cit. p. 48).

Cientes de que a modernidade prevista pela Lei 8.630 vai empurrar, mais cedo ou mais tarde, para o trabalho multifuncional, “um bolo com fatias iguais, pra todos” (A22), há quem tenha dúvidas quanto ao novo, pela necessidade de cooperação dos mais velhos.

“[...] Se tiver um contramestre que é contra a multifuncionalidade, ele vai ficar olhando e nós não vamos saber o que fazer, se não tiver orientação do contramestre” (A24).

Essa preocupação torna-se procedente se for considerado o pensamento de alguns trabalhadores que ocupam tal função de chefe da equipe e manifestam esse real sentido percebido pelos arrumadores, como mostra o texto a seguir:

“[...] a escala de mando vai ser nossa. Eles não vão querer aceitar. Porque eles não gostam de ser mandados por nós. [...] aí vai começar a guerra. O serviço não vai andar, vai começar broncas, discussão. Dá briga até com morte” (E4).

Na verdade, a idéia geral quanto à multifuncionalidade é de complementar os serviços das atividades profissionais mais aquinhoadas, bem como entende um entrevistado:

“No caso, a gente ganha até mais que eles, por isso o interesse deles de pegar esse serviço” (E8).

E para os conferentes, que ainda ganham acima da média recebida pelos estivadores, também é difícil aceitar a divisão dessa fatia de mercado até então fechada e sem interferência de outros trabalhadores.

“A idéia sobre a multifuncionalidade, na minha categoria, é montar para que se possa atender sempre com os conferentes do sindicato dos conferentes” (C2).

Sendo assim, a multifuncionalidade enquanto possibilidade de unir as identidades coletivas parece ter um futuro incerto diante das resistências, talvez com receio de que essa nova modalidade anule plenamente as diferentes identidades até então existentes. Quem tem uma leitura mais abrangente da legislação portuária avalia que o interessante é que cada trabalhador multifuncional continue na sua atividade e supra a necessidade das demais, desde que habilitado pelos cursos do OGMO. Isso passa a ser importante, pois nem todos sabem dominar integralmente as funções existentes no porto.

“Nem todo conferente vai ser um bom motorista de empilhadeira. Aí é questão de habilidade pessoal. E também nem todo arrumador vai ser um bom conferente, mas alguns de repente vão ser ótimos” (C1).

A baixa escolaridade da maioria dos trabalhadores também é lembrada como uma dificuldade ao novo contexto, o que pode representar uma preocupação real dos trabalhadores ou apenas uma justificativa para cercear o direito de igualdade previsto.

“[...] pra entrar pro sindicato dos conferentes, prestamos uma prova escrita [...] Pra um sindicato de trabalho braçal, como é o da estiva e o sindicato dos arrumadores, não menosprezando, mas tem pessoas que não sabem nem escrever” (C5).

Pela declaração acima, ficam nítidos o preconceito e o ranço entre os trabalhadores das distintas atividades, mesmo que haja um esforço em demonstrar a inexistência do efeito depreciador da constatação. Um outro conferente descreve os motivos que levam aos conflitos da multifuncionalidade, sempre permeado por uma condição de *status* no trabalho:

“[...] no caso da nossa categoria perante as demais categorias. Os conferentes conseguem tirar um salário maior. Então é até uma questão de ideal. A nossa categoria caiu um pouco porque o ideal é importante. E a falta de ideal leva a isso aí. Nós, hoje estamos num limite. Então para fazer o trabalho da estiva, ele se acha que está regredindo. Então ficou interessante para o arrumador, porque ele tá almejando o todo, ele tem um ideal. Nós temos que ir crescendo [...] até chegar a auto-realização. Pro arrumador, caiu bem certo. Ele consegue visualizar um horizonte, porque ele vai crescer” (C6).

Com perspectivas diferenciadas de horizontes, os ideais dos trabalhadores ficam distanciados por visões que emudecem as singularidades existentes na totalidade desse ambiente de trabalho. Os interesses unilaterais enfraquecem os seus representantes, pois “[...] *o indivíduo deve lutar eternamente e o que jamais deve perder de vista quem deseje atuar sobre os homens, é a peculiaridade da força e da cultura*” (HUMBOLDT, 1943, p. 96). Mesmo com os impasses gerados no sistema de trabalho portuário avulso, ele se auto-organiza, pois a energia dessa auto-organização está justamente nas diversidades intercambiadas, pelas quais se estabelece um saber próprio daquele sistema ambiental do trabalho. “O saber ambiental busca a recuperação do sentido; mas esta não aparece como uma fuga da ordem simbólica para fora do campo do interesse social e da produção, como uma emancipação do simbólico-cultural para fora da ordem sócio-histórica” (LEFF, 2001, p. 149). O saber ambiental emerge das relações de produção, da interação ativa do ser humano com os acontecimentos sócio-históricos de quais ele mesmo faz parte.

#### 4.3 A AUTO-ATIVIDADE GERANDO UM AMBIENTE DE APRENDIZAGEM

A auto-atividade do ser humano pode ser considerada como um efeito potenciador e libertador, pelo qual são gerados a criatividade, a iniciativa, a imaginação e o pensamento crítico. A concepção de uma auto-atividade está direcionada para a criação do novo. E em Marx encontra alicerce, quando o autor coloca o trabalho como fundamento da socialidade, por meio do qual o ser humano se desenvolve enquanto ser social. O trabalho é, pois, em

Marx, a auto-atividade do homem, já que é uma atividade vital consciente que o diferencia imediatamente da atividade vital animal.

“É justamente em seu trabalho exercido no mundo objetivo que o homem realmente se comprova como um ente-espécie. Essa produção é sua vida ativa como espécie; graças a ela, a natureza aparece como trabalho e realidade dele. O objetivo do trabalho, portanto, é a objetivação da vida-espécie do homem, pois ele não mais se reproduz a si mesmo apenas intelectualmente, como na consciência, mas ativamente e em sentido real, e vê seu próprio reflexo em um mundo por ele construído” (MARX, 1983, p. 96-97).

Na sua análise sobre o sistema capitalista, Marx constata que o trabalho teve invertida a sua funcionalidade sócio-humana, convertendo-se na negação dos homens como seres da práxis, pois nas relações capitalistas de produção passa a existir o trabalho alienado que “[...] transforma a atividade livre e dirigida pelo próprio indivíduo em um meio [...]” (MARX, op cit., p. 97). Porém, considerando que há um processo sócio-histórico em movimento, é possível retomar a análise do trabalho como uma atividade livre e criadora, que possibilita a objetivação do caráter da práxis do ser humano. O atual momento econômico, no qual se constata a redução na oferta de empregos, motiva refletir sobre o retorno do trabalho em sua concepção original, ou seja, como uma auto-atividade que diferencia os seres humanos dos animais, a confirmação do homem como um ente espécie, que na sua atividade reproduz toda a natureza (MARX, op cit.).

No ambiente de trabalho portuário avulso, observa-se que as relações dos sujeitos trabalhadores com a estrutura do sistema de trabalho, bem como as relações entre os próprios sujeitos desse ambiente produzem motivações, desmotivações e perspectivas que caracterizam a intuição livre desses trabalhadores, remetendo à possibilidade de existência de um ambiente de aprendizagem. Nesse ambiente de trabalho intra-específico, sob uma reconstrução educativa, nasce o saber ambiental, que se molda pelas relações dos sujeitos com o trabalho, que, produzidas pela necessidade, é a própria relação do sujeito com a natureza, “[...] na via da reconstituição das identidades e do diálogo com outros saberes, no propósito de construir um futuro aberto para o infinito, a outridade e a alternativa”(LEFF, 2002, p. 178). Esse saber ambiental passa a ser estabelecido com outros sujeitos, a partir das relações interespecíficas.

#### **4.3.1 Diversidade e liberdade como motivações no trabalho**

É possível perceber que afloram mais diretamente nos trabalhadores portuários avulsos motivações quanto ao que eles denominam de situações de liberdade e de diversificações

encontradas no ambiente de trabalho. Gostar de ser um trabalhador avulso pode estar intrinsecamente ligado ao gosto pelo diferente, por nunca se estar trabalhando na mesma coisa, devido a uma diversificação das atividades, como na reflexão abaixo.

“Adoro ver um navio encostado na beira do porto, adoro o período de seis horas de serviço, adoro estar trocando de um lado para o outro, sabe, tanto a gente tá aqui no porto, como a gente tá lá no Tecon, outro dia tá na Termasa” (A1).

As várias áreas de serviço não permitem que o trabalho se torne repetitivo. Com essa nova conotação, o trabalho traz a plena capacidade de um espaço educativo que permite ao trabalhador repensar o contexto em que vive. Como afirma Novo (1996, p. 128), *“reconheçamos que, quando se habita o planeta lutando pela sobrevivência, não resulta muito fácil ter em conta considerações ambientais...”*. Mas se, ao travar sua luta diária pela sobrevivência, no trabalho, o ser humano consegue se enxergar em sua atividade criadora, ele passa a ter aquele ambiente intra-específico como um espaço de prazer. O fragmento abaixo, embora não seja de forma tão explícita, traz esse gosto pelo diferente:

“Aqui cada trabalho é diferente do outro... (risos), fica uma zoeira. Que o nosso trabalho é feito assim...” (A18).

A dessemelhança operacional afasta a rotina do dia-a-dia desses trabalhadores e ao mesmo tempo é agradável, pois enriquece a linguagem do cotidiano do ambiente de trabalho. *“O fato de que na linguagem se misture [...] o modo de representar próprio [...], variedades de caráter e de espírito [...] comporta que a linguagem seja o grande ponto de onde se realiza o trânsito da subjetividade para a objetividade, [...] da sempre limitada individualidade à existência onicompreensiva”* (HUMBOLDT, 1991, p. 52). Ainda que seja a linguagem de um ambiente intra-específico, o ‘do fazer’, ela conecta não só os sujeitos ali relacionados, como também o grupo à humanidade, pois a linguagem não tem um caráter singular, mas pertence a uma totalidade.

As variações de atividades no ambiente de trabalho portuário avulso leva ao surgimento de uma outra grande motivação citada pelos trabalhadores, que é a liberdade, classificada como autonomia para alguns. Nesse ambiente de trabalho, os sujeitos consideram-se livres e independentes durante a execução da atividade profissional:

“Ele é capaz de decidir sobre si próprio, entre aspas, é claro, pois todo mundo tem regras a cumprir” (A5).

Pela afirmação acima, o trabalhador possibilita na sua fala uma inferência maior, uma percepção da necessidade de responsabilidade no ambiente de trabalho que, de alguma forma, pode levar a uma reflexão mais madura sobre o todo no qual está inserido. Essa consideração remete à reflexão proposta por Díaz (2002, p.46), de que o debate sobre os grandes fins da

educação ambiental deve questionar sobre “*o que significa a compreensão e a tomada de consciência em relação com os problemas ambientais, o que supõe ser responsáveis e participar ativamente na gestão do meio, qual modelo de desenvolvimento social se considera desejável*”. Como se vê, a discussão sobre os problemas ambientais comporta a discussão sobre o trabalho e uma série de outros ambientes intra-específicos.

Essa autonomia sentida pelo trabalhador portuário avulso permite que ele se veja livre para escolher o trabalho que deseja fazer, descartando aqueles que não gosta ou os locais nos quais se sente coagido. O trabalhador indica:

“[...] Eu não troco a minha Termasa pelo Tecon, porque lá é bom, todo dia eu tô indo pra lá [...] deixo passar o Tecon e vou pra pá. Porque no Tecon, o negócio é que somos prisioneiros ali, nós serve é de robô deles” (A12).

Nessa afirmação, evidencia-se que a auto-organização do sistema de trabalho portuário avulso possibilita um certo caráter dicotômico às características do meio. Ser ‘robô’ de um outro trabalhador era uma condição natural existente na comercialização das oportunidades de trabalho, conforme analisado na relação dos sujeitos com a estrutura do trabalho. Agora passa a ser contextualizado e repudiado na relação entre o avulso e o empregador. Esse novo cenário traz um evento da história desse sistema e de seu processo de organização, através da complexidade pelo ruído, na concepção de Atlan (1992), visto que sua ocorrência era imprevisível. “Aquilo que nos aparece como perturbações aleatórias em relação a esses mecanismos, no entanto, é recuperado pelo sistema e utilizado, de um modo ou de outro, [...] para ele se construir ou reconstruir de uma nova maneira” (ATLAN, op.cit. p. 70). Dessa forma, os eventos gerados nas transformações da nova legislação portuária – como a privatização operacional -, estabelecem uma desordem no ambiente portuário que possibilita a reconceituação de signos reconhecidos pelos trabalhadores, no caso, o do trabalhador ‘robô’.

A crença em um estado de liberdade no trabalho portuário avulso também é relacionada a uma condição mais digna, como se o fato de ser trabalhador avulso possibilitasse uma certa dose de independência em relação ao empregador, como declara o estivador:

“Porque é uma profissão que é muito boa. Antes de entrar pra estiva, eu não tinha nada. Só tinha a roupa do corpo. Hoje eu tenho a minha casa, eu tenho de tudo. [...] É uma profissão que se a gente tiver dignidade e vergonha, não é mandado por ninguém. Se hoje está doente, se quiser trabalhar, trabalha; se não, não trabalha. Não tem que dar satisfação pra ninguém. Querendo trabalhar, a gente trabalha todos os dias” (E7).

Para Reigota (1994, p.23), “cada contexto tem as suas características e especificidades que contribuem para a diversidade e criatividade da educação ambiental”, levando no caso do

ambiente de trabalho, a pensar em um enfoque de abordagem que considere os problemas ambientais cotidianos e as suas possibilidades de solução. A educação ambiental como uma perspectiva educativa pode muito bem tratar das relações sociais do ambiente de trabalho, sem deixar de lado as suas especificidades. Assim, na questão do sentimento de liberdade profissional, por exemplo, contribui a relação paradoxal exposta pelo conferente que já não vê mais a sua autonomia integral como avulso, pois o que a garantia era o seu *status* como conferente credenciado<sup>35</sup>, que lhe dava a real independência na totalidade da operação. Ele era o chefe direto, o representante, no navio, da empresa responsável pela operação:

“Olha, ainda gosto da profissão, apesar de estar totalmente tolhido de tudo. [...] Mas hoje só o que motiva é ainda o salário mais ou menos, que nós não temos mais autonomia sobre nada” (C5).

O valor de uso do trabalho do conferente parece possibilitar uma melhor remuneração, que é uma das motivações referidas na declaração anterior, ou seja, o seu *status* funcional passa à condição de ganho, a um benefício imediato que “[...] se assenta na idéia de que nossa realização histórica coletiva é algo que acontece exclusivamente no presente” (NOVO, 1996, p. 70). Tal avaliação do trabalhador embasa uma perspectiva educativo-profissional nesse ambiente de trabalho de uma redefinição ética, na discussão de “*quais valores estão sustentando esses comportamentos, isto é, o substrato ético que define nossas relações interespecíficas e intra-específicas*” (NOVO, op cit., p. 70).

A discussão pode partir do próprio contexto e suas contradições, considerando que há integrantes dessa mesma atividade profissional que visualizam outras motivações sistêmicas no ambiente de trabalho:

“[...] e de repente tu começa a aprender e percebe que a atividade é significativa, que ela é importante dentro da orla portuária e de repente, dentro da comunidade e até dentro do país, porque lida com exportação e acaba em divisas” (C1).

Nesse trecho, parece haver uma compreensão de que os limites desse sistema de trabalho não estão focados apenas nas relações intra-específicas dos sujeitos com sua atividade, mas na sua relação interespecífica com outros contextos, um exterior que pode lhe possibilitar uma dimensão de importância de sua atividade profissional. “*E o que o homem recebe do exterior não é mais que a semente. É sua energia, sua atividade, a que deve converter essa semente, ainda que seja a mais bela, na mais benéfica para ele*” (HUMBOLDT, 1943, p. 97). Sendo assim, o trabalhador que enxerga sua própria auto-atividade, enquanto força motora nesse novo contexto social por que passa o trabalho

---

<sup>35</sup> Antes da Lei 8.630/93, era permitida a condição de conferente credenciado, isto é, trabalhar para um único empregador, respondendo por ele durante a operação.

portuário avulso, transforma-se em sujeito ecológico multiplicador, que a partir do seu sentimento de pertença institucional torna-se intérprete do seu contexto (CARVALHO, 2001). Essa capacidade de interpretação pela auto-atividade torna-se rica, se analisado sua possibilidade conscientizadora, um dos objetivos essenciais da educação ambiental para a solução de problemas ambientais concretos. “[...] a conscientização tem que ver sempre com mudanças nas condutas pessoais e coletivas [...]. Na década de 80 a conscientização converte-se, além disso, no motor dessas mudanças: trata de mobilizar a cidadania, de provocar uma reforma do comportamento social” (DÍAZ, 2002, p. 7).

Embora nas relações entre os sujeitos seja destacado o individualismo existente nesse ambiente de trabalho, infiltrado nas relações de poder dos líderes sindicais, na disputa entre os trabalhadores pelas melhores cargas, ou ainda na resistência quanto ao entrosamento das atividades profissionais a partir da multifuncionalidade, surge um tipo de negação dessa categoria. Ao relatarem sobre suas motivações, os trabalhadores indicam a priorização da amizade e do diálogo em relação ao ato de ganhar o dinheiro pelo trabalho executado.

“[...] aquela pessoa que eu fiz amizade, que aprendi a gostar e a respeitar como companheiro de trabalho, é muito gratificante. [...] Cada um tem opinião diferente do outro, mas é muito bom ter o diálogo. [...] De vez em quando se ganha um dinheirinho bom sim, que ajuda muito” (A6).

O dinheiro aparece então apenas como uma consequência do caráter social do trabalho portuário avulso, pelo qual “o valor não traz escrito na frente o que ele é. Longe disso, o valor transforma cada produto do trabalho num hieróglifo social. [...], pois a conversão dos objetos úteis em valores é, como a linguagem, um produto social dos homens” (MARX, 1985, p. 82-83). O dinheiro recebido pelo trabalhador avulso, enquanto expressão do valor do seu trabalho, ainda que nem sempre na proporção desejada, produz apenas parcela de sua satisfação, pois que a motivação no trabalho se revela em um sentimento maior:

“[...] depois que a gente se acostuma, pega amor. A parte melhor é a amizade que a gente faz com o pessoal aqui dentro” (A16).

Ao produzir, o sujeito não pode se afastar de sua natureza humana e mesmo que produza muitos objetos úteis em valores, na relação do trabalho coexistem mercadorias despojadas de valores de troca, como a amizade, cujo valor de uso é imensurável na relação da troca econômica. Isso porque, ao sujeito em relação produtiva, também está pressuposta sua auto-atividade, que implica o despertar de sua natureza humana, pois que:

*“Quanto mais ricos em idéias sejam os sentimentos do homem e mais superabundantes de sentimento suas idéias, a maior altura sobressairá esse homem. Esta eterna fecundação da forma (idéia) e a matéria (sentimento) ou da variedade com a unidade é a base sobre que descansa a fusão das duas naturezas*

*associadas no homem; a qual é, por sua vez, a base da grandeza deste*” (HUMBOLDT, 1943, p. 96).

Contudo, há um temor de que a remuneração possa contrapor a amizade, colocando as duas até em direções opostas, gerando contradições no relacionamento entre os trabalhadores de uma mesma atividade profissional. Percebe-se nessa discussão o ingresso de uma dimensão ética que, para Novo (1996), constitui-se no pilar básico da educação ambiental. A reflexão no ambiente do trabalho pode partir coerentemente *“do esquecimento da presença de outros em nossas vidas: a ética da posse e desfrute elimina, faz ausentes, a todos aqueles seres de nossa mesma espécie que, sem dúvida, estão de fato presentes em nossa história”* (p. 73-74). Ao mesmo tempo em que se deseja melhorar de vida, no significado de ganhar mais pelo trabalho, surge uma insegurança quanto ao que essa nova realidade pode provocar nas relações pessoais:

*“Eu preferia estar na minha categoria, desde que desse condições de vida pra minha família. Eu gosto muito da minha categoria, que infelizmente, não sei se depois, mais tarde, a gente vai estar com um poder aquisitivo maior [...] por enquanto, o pessoal ainda se trata com uma humildade, ainda tem as pessoas como amigo, porque a gente ganha pouco. Agora [...] onde tem dinheiro, a briga se torna bem diferente. As pessoas já não são mais amiga, o dinheiro manda nas pessoas. Tem pessoa que o dinheiro controla”* (A18).

O trabalhador personaliza o dinheiro, sugerindo-lhe como se fosse o próprio patrão, pois é aquele que dita as normas de relacionamento no trabalho e também as condutas de relacionamento com os demais seres. O reflexo dessa personificação já se mostra, para alguns, nas condições do ambiente de trabalho.

*“[...] assim é o ambiente ali, favorecimento de uns e desprezo de outros. Não tem uma harmonia, uma divisão mais honesta das coisas”* (A17).

O favorecimento detectado permite mais um elemento de reflexão para uma ação pedagógica no ambiente de trabalho, pois o sujeito que consegue contrastá-lo em relação a uma harmonia esperada provavelmente está imbuído de um dos objetivos da educação ambiental, que é levar os indivíduos e os grupos a adquirir o sentido dos valores sociais. *“Não adianta só falar do meio ambiente, mas também mudar os comportamentos individuais e sociais”* (REIGOTA, 1994, p. 32). Contudo, relevando novamente as contradições dos fenômenos, ao mesmo tempo em que se fala nos privilégios de alguns, outros indicam vínculos de interesses entre as pessoas.

*“[...] ali no trabalho, a gente é solidário, um ajuda o outro [...] Ali dentro da praia não tem problema. Então é isso que cativa”* (A24).

A negação e o dissenso ocorrem a todo o momento, durante as narrativas. Essa é uma característica da dialética na complexidade do trabalho portuário avulso, que produz o

movimento e a transformação das idéias, durante a ação do fazer do trabalhador portuário avulso. “Diante dos ‘métodos da complexidade’ que emergem da ecologia e da cibernética [...], o pensamento dialético colabora com a fertilidade da contradição discursiva, a diversidade do ser e a confrontação de interesses [...]” (LEFF, 2003, p. 33).

Como objeto de personificação, o dinheiro garante a valoração do trabalhador. Deixa de ser a contrapartida, o valor de troca, para imprimir uma quantificação ao próprio sujeito, como declara o trabalhador:

“[...] O que tu nota dentro do porto, que tu só é reconhecido pelo que tu ganha, então é isso que baixa a auto-estima do trabalhador. [...] No trabalho, rola dinheiro, é uma realidade que ninguém pode negar. Então eu quero o meu direito, quero uma fatia desse bolo também. Eu quero ter minha situação financeira, quero proporcionar conforto pra minha família, afinal de contas é esse aí que é meu trabalho” (A21).

No trabalho, há uma distribuição desigual do ‘bolo’ remuneratório, em que os sujeitos são valorizados pelos seus ganhos. Conscientes dessa situação, a motivação natural dos sujeitos é pela busca da uniformidade, que não pode ser pensada distante da ótica da complexidade e conseqüente impropriedade em estabelecer equivalências. Isso porque “a complexidade leva a uma reconstituição de identidades que se afastam do idêntico para forjar o inédito. Identidades híbridas e identificações solidárias na diferença, na singularidade, em que se constituem alianças estratégicas para o logro de interesses comuns [...]” (LEFF, op cit., p. 34).

Isso justifica, portanto, o surgimento de motivações como liberdade, amizade, solidariedade e diversidade, produzidas de forma aparentemente equivalentes a um desejo em fazer parte do ‘bolo’ que discrimina ou em ser valorizado por aquilo que produz. Essas motivações permitem a constituição de um amplo conteúdo para o desenvolvimento da educação ambiental no espaço do trabalho portuário avulso, pois possibilitam aos trabalhadores “fazer as ligações entre a ciência, as questões imediatas e as questões mais gerais, nem sempre próximas geográfica e culturalmente” (REIGOTA, 1994, p. 36). Não há um sujeito uniforme no ambiente social constituído pelo trabalho portuário avulso; ele se reproduz através das necessidades de sua auto-atividade, que se totaliza pela diversidade e pelas forças geradas na interação social, pois que “*a batalha entre as forças desses seres garantiria e produziria, ao mesmo tempo, a máxima energia*” (HUMBOLDT, 1943, p. 97). As motivações internas do grupo, geradoras de um conteúdo para o desenvolvimento da educação ambiental, encontram respaldo no entendimento que deverá ir se consolidando a partir do coletivo.

### 4.3.2 O desejo pela recuperação da potência

A motivação familiar, por ser cultural, não poderia deixar de estar presente nas reflexões dos trabalhadores. Eles trazem consigo toda uma determinação histórica de ingresso nesse ambiente portuário que projeta suas expectativas atuais e futuras. Seu desejo de ingressar nessa grande família portuária trouxe-o para o ambiente de trabalho no porto:

“Eu sempre via meu pai trabalhando e fazendo os trabalhos na volta e uma coisa que eu tinha vontade de trabalhar pro sindicato...” (A3).

O desejo referido pelo trabalhador é estimulado por uma história de geração que configurou um sentido próprio nesse ambiente de trabalho, um código perfeitamente decodificado no nível da coletividade, pelo qual o trabalho é passado de pai para filho.

“A beira de cais eu gosto. Acho que já vem de família, tu era pequenininho, teu pai trabalhava no porto. A gente vai até assimilando aquilo” (A22).

O sentimento familiar está tão enraizado no trabalho portuário avulso que há uma conversão do seu significado, passando a se confundir com o próprio significado de trabalho. Esse aspecto cultural particular, portanto, é essencial para o desenvolvimento da educação ambiental nesse contexto, pois, se ele é provocativo do sentimento de pertença e proteção no grupo, também poderá “*ajudar as pessoas e os grupos sociais a desenvolver seu sentido de responsabilidade*” (DÍAZ, 2002, p.8).

“A gente tem uma família e aqui é a segunda família; é a estiva” (E9).

Assim, essa motivação familiar portuária não só resgata o passado, isto é, a história de ingresso nesse ambiente de trabalho, como também explora as reflexões sobre o futuro das gerações que dependem desse trabalho.

“A maioria dos trabalhadores são acomodado, estão vendo a situação e não pensam no amanhã. Cada um tem sua família. Então, minha preocupação é poder garantir um futuro melhor. Enquanto sou novo, tô trabalhando. Se não faço isso, não adquire meu pão de cada dia” (A4).

A preocupação do trabalhador com o futuro é uma referência que promove o alinhamento da perspectiva socioambiental. No seu relacionamento de subsistência com o trabalho, o trabalhador trava uma relação com a natureza, quando levanta a própria questão da existência, em um transitar quase imediato do local para o global, que é a própria natureza que se pretende conceber e envolve não só processos naturais, como também processos sociais, políticos e econômicos. “Os artefatos são construídos pelo nosso corpo e com os nossos

instrumentos e ferramentas, entre os quais se contam, como é evidente, a nossa razão e a nossa imaginação. Todavia, eles fazem parte do real concreto. Pelo contrário, a noção de natureza é construída pelo nosso pensamento” (ATLAN, 1991, p. 207).

Na reflexão do trabalhador, está posta, portanto, uma relação entre o tempo e o espaço de produção, preocupado em garantir seu ‘pão de cada dia’, que nada mais é do que o ato de subsistir. Ele constrói sua própria noção de vida ou, mais amplamente, o caráter de sua própria natureza, que está sujeitada às limitações por não ser “*um meio ilimitado para satisfazer necessidades humanas também ilimitadas*” (NOVO, 1996, p. 73).

A condição de escolaridade é um item que preocupa, na reflexão sobre o subsistir nesse ambiente de trabalho, pois traz um sucateamento das possibilidades ou um rebaixamento do valor desse sujeito, que encontra no porto as condições de sobrevivência.

“[...] uma vez trabalhando, eu ganho uns troco. Porque hoje, com a minha idade e eu não tenho estudo... Aprendi a ler no bilhete, em casa, lá no meio do mato. [...] O porto é bom porque vai quebrando galho” (A26).

A sobrevivência traz a necessidade de refletir não apenas sobre as características do problema ambiental, como também sobre os interesses sociais em jogo e as razões políticas que o sucedem. Em alguns casos, mesmo com a falta de escolaridade, existe uma autovalorização, movida por um sentimento de inclusão no ambiente de trabalho.

“Primeiro, eu sou profissional no que faço, faço aquilo que eu gosto, me sinto bem no meu trabalho. Posso não ter um grande estudo, que não tenho [...] Daqui dificilmente vou sair, só aposentado” (E3).

Junto com a escolaridade, a idade também circunscreve os limites atuais à plena potência do trabalhador portuário avulso. Como a aposentadoria é uma opção que extingue a condição de trabalhador avulso, muitos esperam contar com Deus e com a sorte para a manutenção de uma sobrepotência.

“Falta uns 10 anos ainda pra me aposentar. Tenho muito que trabalhar. Só peço a Deus que tenha saúde pra agüentar” (A28).

Quanto maior o tempo de serviço, embora o trabalho já faça parte da vida do trabalhador, o conhecimento é substituído, na ordem de importância, pela maior adaptação às situações de risco. A idade favorece o surgimento de um temor na prática profissional em alturas, por exemplo.

“Quando o trabalho é de risco, a gente tá assim, um pouco apreensivo. Se tiver em cima de container, quando a gente sai dali, se sente mais aliviado. [...] procuro ficar tranqüilo [...] só me lembro que eu tô com Deus e vou fazer o trabalho, vou procurar me cuidar... contar com a sorte” (E2).

Na sua articulação em vencer os obstáculos, o trabalhador constrói sua própria sobrepotência, descobrindo, na prática, o mundo dos possíveis. “Este é o mundo de todos os possíveis e não apenas daquilo que cremos logicamente possível, porque acontece, por vezes, que um possível se realiza num real que a nossa análise lógica do possível não tinha, no entanto, deixado prever” (ATLAN, op.cit., p. 206). A coragem e a persistência surgem como aliadas do trabalhador para a conquista de sua sobrepotência, para tornar possível garantir seu espaço nesse mercado de trabalho.

“É a profissão que eu tenho e já to quase no fim da carreira, tenho que assumir até o fim agora. Já perdi a metade da visão, já perdi a coragem, agora tem que terminar até o fim. Tá faltando quatro anos pra me aposentar. Não vou desistir agora” (E4).

Para os mais velhos, a superação desses obstáculos encontrados na jornada diária somente se concretiza pela força mobilizadora de suas auto-atividades, que reorganiza a sua vida produtiva, a sua atividade vital. “A vida produtiva é vida da espécie. É vida criando vida. No tipo de atividade vital reside todo o caráter de uma espécie, seu caráter como espécie; e a atividade livre, consciente, é o caráter como espécie dos seres humanos” (MARX, 1983, p. 95-96). Na luta por vencer os obstáculos, o trabalhador inverte a alienação da vida da espécie, antes revestida em uma forma de vida individual, e sua atividade vital deixa de existir apenas como meio para satisfação de uma necessidade, a de manter sua existência. Sua atividade vital torna-se uma atividade criadora que comprova, embora todas as suas limitações, que ele ainda é um ser potente.

Também existem outros limites a serem enfrentados nesse ambiente de trabalho, que contrapõem diretamente o entendimento quase unânime de liberdade na profissão e que surgem ligados a aspectos relacionados a desigualdades técnicas. A máquina, representante dessa nova tecnologia modernizante no porto, é um fator de competição.

“A única coisa que muda hoje em dia é que tem a máquina. Claro, a gente ganha menos porque tem a máquina, trabalha menos homens no navio” (E1).

Ou seja, a máquina, na concepção do trabalhador, impõe restrições a essa suposta liberdade, à medida que reduz as equipes de serviço. Ainda assim, essas restrições de ganhos e de trabalho, revelados pela estiva, são almejados pelos arrumadores, como transparece no fragmento abaixo:

“Não dá pra escolher. É um trabalho. Não somos muito bem pago, mas dá pra levar. Vê a estiva e a gente, que é quase o mesmo serviço. Eles possui carros, possui um monte de coisas, bens que a gente não consegue ter nunca” (A9).

O arrumador considera sua atividade semelhante a do estivador e indica uma falta de equiparação nos ganhos, sugerindo uma desigualdade intra-específica que causa um

desconforto no trabalhador, sentindo-se prejudicado. A educação ambiental nesse ambiente de trabalho propõe um sentido de transformação social, pois esse espaço “do fazer” propicia a discussão do “*sentido da resistência e solidariedade com as pessoas e coletivos*” (DÍAZ, 2002, p. 8). Há uma proeminente sensação de insatisfação porque a atividade profissional coloca-se em uma posição de inferioridade no trabalho que se considera injusta:

“É um trabalho que tu sabe que ali tu ganha, tens condições de ganhar muito, 10 vezes mais do que tu ganha e tu não ganha” (A21).

Esse sentimento de impotência por não poder alcançar aquilo que está sendo oferecido apenas a alguns, à medida que o trabalhador entende que tem direitos iguais a outras atividades, fica abrandada, algumas vezes. Há trabalhadores que acreditam na existência de uma potencialidade nesse ambiente de trabalho, emergida pela nova legislação – o poder de ser multifuncional. O poder de ser multifuncional parece significar, para o trabalhador, ir à busca de novas identidades na atividade geral do porto.

“Eu me sinto bem gratificante de dizer eu sou arrumador. Porque sei o poder que tem o arrumador na praia. O campo de trabalho é extenso, basta eu me aprimorar. Multifuncionalidade faz isso: saber um pouco de cada coisa. O arrumador tem outras atividades desde que ele procure” (A23).

O trabalhador mostra-se confiante nas possibilidades auto-organizativas propiciadas pela nova legislação, que coloca sua atividade em uma ascendente posição nesse ambiente de trabalho. Há, portanto, um sentido de transcendência nas relações do trabalho portuário avulso, pela qual o trabalhador almeja sempre uma condição melhor e maior. Essa relação remete a uma conjuntura social mais ampla, formada a partir da ordem econômica estabelecida na Revolução Industrial, quando o ser humano passou a ser uma nova mercadoria que, por natureza, era escassa (LAYRARGUES, 2001). O ambiente de trabalho, portanto, torna-se terreno fértil para a inserção de uma dimensão social desafiadora da educação ambiental proposta por Layrargues (2001, p. xvii), qual seja, “a incorporação da dimensão ambiental não apenas na educação, mas em todo o tecido social, em todas as manifestações simbólicas e materiais do ser humano”. Isso significa, segundo o autor, a necessidade de revisar paradigmas e um olhar estratégico sobre a educação ambiental.

Esse olhar estratégico da educação ambiental permite, por exemplo, no trabalho, mostrar a contraposição a que se submete o ser humano nas suas atividades produtivas e que ajusta, de alguma forma, as suas relações com a natureza. Assim, no ambiente de trabalho portuário avulso, aquele trabalhador que considera já ter atingido o melhor patamar na sua atividade mostra um descrédito nas suas próprias possibilidades:

“É o que eu digo: se eu saí daqui da estiva, [...] eu vou fazer o quê? Eu não sei trabalhar na fábrica do peixe. Não sou pedreiro, quer dizer, então o troço vai pegar... é melhor ir ficando por aqui” (E11).

Pelo fragmento de narrativa acima, pode ser visualizado um sentimento de limitação do trabalhador fora do seu ambiente originário de atividade profissional, que, na mesma medida, providencia sua resistência ao novo na própria atividade. Esse sentimento significa um medo do desconhecido, que desestabiliza pelas suas indefinições. Assim, a multifuncionalidade pode ser considerada um estado de crise no sistema do trabalho portuário avulso, caracterizado “[...] por um distanciamento semântico entre os diferentes níveis de organização: não apenas as significações da informação deixam de ser as mesmas nos diferentes níveis, como também já não há possibilidade de codificação-decodificação de uma significação para outra” (ATLAN, 1992, p. 78). Alguns trabalhadores, por exemplo, creditam benefícios da multifuncionalidade a sua atividade profissional. Para outros, significa intromissão, competição não desejada pelas oportunidades de serviço de uma mesma atividade. Mas essa crise na organização não implica a interrupção definitiva da passagem de sentido, porque “a organização social real se mantém e resiste, nem que seja em virtude das oposições e contradições entre os desejos individuais” (ATLAN, op cit., p. 83).

Nessa função social da educação ambiental em ampliar a dimensão do ambiental para o tecido social, portanto, os reflexos da multifuncionalidade no trabalhador trazem subsídios para uma possível discussão e adequação da sua visão de mundo, já que na questão ambiental há uma íntima interface com as questões de ordem cultural e social, as mesmas que embasam os comportamentos dos trabalhadores em relação aos ambientes interespecíficos (LAYRARGUES, 2001).

Paralelo aos limites da atividade profissional e às situações de crise no trabalho, as reduções das taxas remuneratórias tornam-se novos agentes desmotivadores, que aglutinam opiniões nesse ambiente de trabalho, para as quais as lideranças são culpadas pelos resultados não satisfatórios nas negociações.

“Os acordo feitos de trabalho, isso desmotiva a gente porque é mal feito. Não parece que é trabalhador falando com empresário; parece empresário falando com empresário” (A18).

Para alguns trabalhadores, inclusive, as negociações coletivas de trabalho frustraram as expectativas de melhora no seu ambiente “do fazer”. O diálogo entre representantes dos empregadores e dos trabalhadores não tem possibilitado aos últimos visualizarem o necessário avanço no ponto de vista profissional. Assim, o trabalhador pode se questionar sobre a real vantagem de se travar conversações em busca de um sentido comum, pois ele apenas enxerga

no diálogo o sentido utilitário do lado patronal, ou seja, aquele que não traz vantagens aos trabalhadores. Dessa forma, negociação e diálogo, para ele, a partir da prática existente, passam a congregar um sentido de estagnação, de falta de movimento, pois:

“Nós não temos aumento desde 1988 [...] E depois, quando assinamos o primeiro acordo, tivemos que fazer uma redução nas nossas taxas em 44%. Então, ficamos ganhando o que nós ganhávamos há seis ou oito anos atrás” (C5).

A educação ambiental, para Reigota (1998), altera a educação como uma prática pedagógica apenas para a transmissão de conhecimentos, pois a sua proposta deve promover uma maior participação dos cidadãos nas discussões dos temas ambientais. Quando o trabalhador reflete sobre o valor da negociação e do diálogo no contexto do trabalho, ele pode, a partir daí, inferir sobre a questão de justiça e de equidade, que é a proposta da educação ambiental que se propõe a “[...] estimular a ética nas relações econômicas, políticas e sociais. Ela deve se basear no diálogo entre gerações e culturas [...], tendo implícita a perspectiva de uma sociedade mais justa tanto em nível nacional quanto internacional” (REIGOTA, op cit., p. 11). O ambiente intra-específico garante uma dedução em nível local sobre questões de maior amplitude.

Além das reduções nos ganhos, a privatização dos serviços diminuiu a requisição da mão-de-obra. O aumento no volume da movimentação de carga de alguns empregadores faz com que eles considerem o custo menor com a mão-de-obra assalariada.

“Ah isso, a gente fica desmotivado. [...] eles não querem que nós trabalhe pra provar que a gente não faz falta. Só que no meu lugar, tem outra pessoa fazendo, que eles tão pagando lá 300 ou 400 reais por mês, e eu ganho produção” (C4).

Os empregadores procuram trabalhar com quadro próprio de funcionários, diminuindo a demanda do trabalho avulso e o produto desse passa a ser estranho ao trabalhador, pois mesmo que reúna todas as motivações em torno de sua atividade, o produto do seu trabalho não pertence a ele. “Graças ao trabalho alienado, por conseguinte, o homem, não só produz sua relação com o objeto e o processo de produção como com homens estranhos e hostis; também produz a relação de outros homens com a produção e o produto dele, e a relação entre ele próprio e os demais homens” (MARX, 1983, p. 99). A atividade do trabalhador portuário avulso é o seu próprio produto. Ao manipular a carga para o empregador, está transformando sua atividade em produto do empregador que, sob um novo contexto econômico e legal, domina essa atividade a ponto de transfigurar o que sempre foi trabalho avulso em trabalho assalariado.

Assim, a potência do trabalhador avulso parece curvar-se diante do novo ordenamento legal, que possibilita o nascimento de mecanismos de controle ao trabalho. Mas na

espontaneidade das suas escolhas quotidianas, pelas quais consegue criar significados às novidades organizadas, o trabalhador estabelece na sua linguagem a “[...] criação de novos significados cujo contexto é o das pessoas em relação às quais estes significados são entendidos: é em relação ao complexo de conhecimento e de ignorância que caracteriza o grau de liberdade de cada uma destas pessoas que estes significados têm um sentido” (ATLAN, 1991, p. 210). Isso se evidencia, por exemplo, no reconhecimento e constatação de que nem tudo está mau no ambiente intra-específico, se forem considerados os problemas globais de emprego:

“Hoje em dia, na dificuldade que tá de emprego, eu valorizo muito esse serviço [...] Porque aí fora, pra uma pessoa que não tem estudo, que não tem uma profissão, é uma exploração. Mal ou bem, fome a gente não tá passando” (A1).

A potência do trabalhador é retomada a partir do momento em que consegue ressignificar o contexto para buscar novas alternativas, o que pode ser facilitado por um processo de educação ambiental que parta da identificação das expectativas dos sujeitos envolvidos no processo educativo, que os tornam sujeitos criadores e recriadores do seu ambiente de atividade, com intenso reflexo em vários outros espaços interespecíficos. Como elabora Reigota (1998, p. 15), “em transformando o espaço, os meios natural e social, o homem também é transformado por eles. Assim o processo criativo é externo e interno (no sentido subjetivo)”. Ao recriar a sua elaboração conceitual sobre o trabalho, diante da necessidade de readquirir seu vigor na atividade profissional, o trabalhador estabelece novos vínculos e formas de pensar sobre o mundo que o rodeia, abrindo um espaço fértil para que um processo de educação ambiental o leve a dimensões maiores que o seu próprio ambiente de trabalho.

### **4.3.3 O jogo dos papéis na realidade do trabalho**

As oportunidades de especialização são limitadas pelo número de vagas disponíveis aos cursos de capacitação, provocando melhora a alguns em detrimento daqueles que não conseguiram vagas para seus aprimoramentos, que continuam à espera de uma oportunidade melhor:

“Eu não tenho curso de guindasteiro, quem tem curso de guindasteiro, ta trabalhando, tem uma boa média [...]. A maioria dos cursos eu não tenho porque eu tava embarcado. Às vezes eu tava em terra, me inscrevia ao curso. [...] quando vê bate alguém lá em casa: ‘vai pintar uma vaga pra ti na cozinha de tal barco’. Sem

meter a mão no trabalho já pegava 400 real de vale. Eu vou ficar ali? Eu vou me embora. Aí eu perdia a oportunidade de fazer o curso” (A20).

O trabalhador acima sabe que a especialização proporcionou uma divisão das oportunidades de trabalho, mas o instinto imediatista pelo atendimento de suas necessidades pessoais faz com que ele próprio fuja das oportunidades oferecidas, reduzindo seu potencial de competitividade na concorrência pelos melhores serviços. Algumas vezes, o que provoca uma maior indignação no trabalhador não é a especialização técnica dentro da própria atividade, mas a divisão que se configura entre as diversas atividades profissionais.

“Sinceramente, eu to indignado com a minha categoria. O momento que a gente tá vivendo... Eu gostaria de estar em numa sociedade que me dignificasse [...] olha na minha volta: conferente trabalha bem, estivador trabalha bem, o arrumador tem potencial pra trabalhar e não trabalha” (A21).

Dessa forma, ter o trabalho assegurado ou mais especializado não dá a condição básica para ampliar a motivação do trabalhador, pois a auto-organização incitada pelas transformações legais mexe com a estrutura geral desse ambiente, colocando novas hierarquias e vozes de comando. Quem antes podia responder pela autoridade da operação, por exemplo, hoje é relegado a um plano de submissão e condicionamento profissional secundário, como reflete o conferente:

“A gente, como conferente, tá nesses locais de trabalho, vê a operação se desenrolar, percebe que ela poderia ser mais eficiente, e não nos permite dar opinião, e se alguém consegue emitir uma opinião, não é levado em conta” (C1).

A frustração do trabalhador refere-se a um sentimento de desapropriação do seu valor maior. O seu papel produtivo fica rebaixado a uma condição básica, na qual se desconsidera a sua experiência profissional, situação essa classificada pelo trabalhador como um desrespeito profissional. Além da frustrante vivência com o não reconhecimento, o trabalhador passa a ser desmotivado pela necessária submissão a novos papéis no seu cotidiano que ele considera ter ajudado a construir.

“[...] o que me estressa às vezes, é que tu te dedicasse uma vida inteira, e eu não me tenho por melhor que ninguém. E quando houve essa mudança, de credenciado para carteira assinada, eles nos nivelaram por baixo” (C5).

Uma vida inteira, usando a expressão do próprio trabalhador, traz a compreensão da totalidade desse ambiente de produção, que lhe autoriza a tecer críticas sobre o novo *status quo* estabelecido. O desejo de participar também na reconstrução do seu ambiente de trabalho parece fornecer um ingrediente fundamental para um processo de educação ambiental: o desejo pela ação. Isso porque, conforme pontua Díaz (2002, p. 10), a ação “*não se refere à rotinas e hábitos automáticos, mas a uma atuação com consciência e intencionalidade, para*

*o desenvolvimento de competências para a ação mediante a participação democrática na resolução dos problemas ambientais*". O desejo pela ação no ambiente intra-específico torna uma ferramenta para a aprendizagem que se quer prover em relação a atitudes nos ambientes interespecíficos.

As experiências detectadas no ambiente de trabalho portuário avulso mostram que as expectativas sempre buscam uma maior valorização individual, seja qual for o lugar no qual o trabalhador estiver situado em relação aos demais, nesse sistema de trabalho que se auto-organiza através de eventos históricos. A compreensão da realidade depende do lugar em que se coloca esse trabalhador, pois:

“De fato, tenho do interior de mim mesmo, como qualquer sistema auto-organizador, um ‘conhecimento’- inconsciente, ‘corporal’, pelas transferências de informações e significações – muito mais total do que o conhecimento que poderia ter de qualquer outro sistema. [...] pois o que aparece como acaso e ruído aos olhos do observador externo é integrado como fator de auto-organização e de novas significações. ‘Eu’ sou, ao mesmo tempo, ‘o conhecedor, o conhecido e o conhecimento’” (ATLAN, 1992, p. 84).

A observação do autor permite dizer que as interpretações de cada trabalhador sobre a atual realidade vivenciada no trabalho não são alheias e muito menos indeterminadas. Talvez, sem ter a consciência do fato auto-organizador, tais interpretações, resultantes dos conhecimentos individuais de cada trabalhador, ajudam a construir uma nova realidade, que, ressignificada, oferece novas possibilidades, inclusive a de aprendizagem na interação dos diversos papéis existentes nessa realidade do trabalho. Em primeiro lugar, há um papel indefinido a ser ocupado, que somente é descoberto pelo próprio sujeito do trabalho, quando ele verifica o local e a função estabelecida pelo rodízio da escala de serviço.

“Naquele momento [...] tá na esperança de ir para onde terá um ganho melhor. Até aquilo ali não acontecer ele fica naquela ansiedade. Depois que respondeu a escala, ele fica normal. [...] nesse desenvolvimento do serviço era para ter evoluído a distribuição” (C6).

O papel que será vestido e definido somente pela escala, alheia ao poder de escolha do trabalhador, reflete a sua angústia nesse coletivo de trabalho, pois a sua atividade poderá ser tanto a melhor como a pior, indiferente ao que pede os seus anseios. Mas se considerado que essa indefinição é a própria peculiaridade do trabalho portuário avulso, tal fato remete a pensar que, embora elaborado de angústia, trava o processo de auto-atividade daquele sujeito, à medida que “*o sensorial é sempre a origem principal e o indício mais vivo de todo o espiritual*” (HUMBOLDT, 1943, p. 98).

De outras relações existentes na escala, surgem papéis centrados na autoconfiança profissional, que desacredita no potencial dos colegas de serviço, não necessariamente no

potencial de sua atividade, mas de sua postura frente à atividade. A escala, portanto, torna-se um espaço pedagógico e político, à medida que posiciona o trabalhador quanto ao conviver nesse ambiente. O trabalhador aprende a partir de sua participação cidadã, pois a elaboração de alternativas ambientalistas “tanto na micropolítica das ações cotidianas, como na macropolítica da nova (des)ordem mundial, exige dele a prática e o aprendizado do diálogo entre gerações, culturas e hábitos diferentes” (REIGOTA, 1998, p. 26).

“O que me estressa é os caras ser burro. Os companheiros que não sabem trabalhar, estão há 20 anos no serviço. [...] Acho que isso aí é da forma de criação das pessoas. [...] têm pessoas que não desenvolve a mente. Pessoas que não têm qualificação pro serviço” (A8).

Esse atestado da falta de confiança nos próprios colegas traz implícita a idéia de que a valorização do trabalho parte da necessidade de engajamento do universo que o reproduz, ou seja, não depende da atividade pontual desse ou aquele trabalhador, mas da conjunção de todos que executam a mesma atividade. O trabalho, como espaço dialógico, suscita uma nova compreensão do mundo, pois nele ocorrem as interações comunicativas da convivência, a partir das quais os sujeitos são ouvidos em busca do estabelecimento de um objetivo comum (REIGOTA, op cit.). Assim, a auto-atividade do sujeito está remetida a um contexto de conjunto, embora parta de uma manifestação individual e natural da própria ação do sujeito, já que “*em origem tudo nele é interior: a sensibilidade, o desejo, a idéia, o propósito, a linguagem e a ação*” (HUMBOLDT, 1990, p. 26). Do seu íntimo, portanto, manifesta o entendimento da totalidade em que se insere a sua própria atividade.

O desejo de cumplicidade produz um outro papel nessa relação de trabalho, pelo qual é invocada uma maior clareza nas relações do ambiente de trabalho, que vem ao encontro de uma das idéias chaves da educação ambiental, conforme Novo (1996, p. 76), ou seja, “*nossas relações intra-específicas devem ser revisadas sobre novos critérios para o uso e a distribuição dos recursos, como uma condição necessária para o desenvolvimento de novas formas de relação com o mundo natural*”. Quando o trabalhador reflete, por exemplo:

“O que me desmotiva é essa falta de transparência. É depositar confiança nas pessoas e te sentir traído [...] Têm pessoas que pensam em si próprio. [...] eu quero viver bem, quero que os meus colegas vivam bem” (A23).

Essa necessidade de cumplicidade e confiança manifestada produz uma maior compreensão quanto ao sentimento de totalidade, pois há latente um desejo de viver em um mundo melhor, mais harmônico. Há um anseio em fazer parte de uma sociedade na qual os sujeitos estejam coesos e preparados para atuarem juntos, como propõe outro trabalhador:

“Eu acho que tudo é falta de entendimento e de conjunto, companheirismo” (A18).

O intrincado das relações nesse ambiente de trabalho não é de maneira nenhuma obscuro. Ele define as formas de saber desses sujeitos, que se traduzem no cotidiano, nas diferentes formas de ser e de entender o trabalho, possibilitando uma aprendizagem ativa a partir do seu contexto de atividade, mostrando a influência do meio na consciência e no comportamento social (LEFF, 2001).

A aprendizagem ativa, a partir da influência do meio, constitui um saber ambiental, pois revaloriza o conhecimento singular e pessoal (LEFF, op cit.). No trabalho portuário avulso, a cumplicidade do todo passa a ser substituída por um sentimento de reverência ao trabalho, que no seu significado de periculosidade impulsiona o destaque à coragem como maior aliada na execução da atividade. Nessa outra compreensão, o todo já não é composto pelos demais sujeitos trabalhadores, mas revaloriza a família.

“Tu sai de casa e dá graças a Deus por voltar, porque tu não sabe se tu volta, tanto no caminho como no trabalho. [...] Você sempre deixa uma família em casa, mas não sabe se vai voltar pra ela” (E6).

Essa visão não é simplesmente do interior do sujeito; ela se constitui a partir da práxis, da vivência nesse ambiente. Os acidentes ocorridos com os colegas de serviço suscitam uma denúncia do descaso. Esse aspecto do trabalho portuário avulso toca bem próximo um desafio que pode ser oferecido à educação ambiental no ambiente de trabalho, ou seja, de desvendar o campo de construção de sentidos, “com capacidade de compreender e articular os processos cognitivos com os contextos da vida” (TRISTÃO, 2002, p. 173). No contexto do trabalho, as relações colocam-se, muitas vezes, polarizadas e facilmente detectadas na lógica do sistema de produção capitalista. Assim, o trabalhador, mesmo no seu senso comum, pode observar:

“Ah, o patrão visa lucro, não visa o homem. O patrão quer a carga dele no navio ou tirando do navio. Se um homem morrer, ele tira aquele e bota outro no lugar dele. Acho que é uma falta de consideração pela pessoa humana” (E6).

Pela declaração acima, o trabalhador mostra ter a consciência de que tanto ele enquanto sujeito do trabalho como a própria vida humana estão submissos ao capital, assim como ocorre com a concepção de dominação da natureza, na ótica de que “*temos dividido o mundo em dois: nós e todo o existente*” (NOVO, 1996, p. 75). Tanto no trabalho, como na natureza, esses aspectos de dominação e descaso com o mundo natural e o ser humano podem estar relacionados à serventia que ambos têm ao capital:

“Como capital, o valor do trabalhador varia conforme a oferta e a procura, e sua existência física, sua vida, foi e é considerada a oferta de mercadoria, similar a qualquer outra. O trabalhador produz capital e o capital produz o trabalhador. [...] O homem é simplesmente um trabalhador, e como tal suas qualidades humanas só existem em proveito do capital que lhe é estranho” (MARX, 1983, p. 103).

A serventia da natureza ao capital se estabelece na sua capacidade de transformação em objetos com valor de uso e de troca. Já o ser humano, na sua capacidade de ser uma força de trabalho configurada em mercadoria. Isso remete, ainda, a uma reflexão sobre os diferentes tipos de valoração da vida humana no trabalho portuário avulso. Paralelamente ao pensamento emergido de que o trabalhador vale enquanto sujeito ativo, está latente o desprezo pela vida humana. A morte nesse ambiente de trabalho parece significar apenas um descarte de algo que já não tem mais valor.

“[...] que o corpo da gente é que nem um relógio, a gente tá bem agora, aí dá um branco, aconteceu, já era. Aí faz um minuto de silêncio e continua o trabalho” (E4).

O registro dos fatos de vida e morte no trabalho leva muitos trabalhadores a não conseguirem executar mais alguns tipos de atividades, limitando sua plena capacidade. Quando isso ocorre, ele tem rebaixado seu próprio valor de troca e paga o ônus de sua desvalorização, como se fosse uma multa por não conseguir atingir o papel esperado no desempenho operacional.

“Já vi colegas meus cair de altura, então eu tenho crises. Eu tenho que pagar pra outro fazer pra mim porque eu não consigo subir. Esta é a regra do jogo. Coisa que eu fazia quando eu era novo, mas de tanto ver acidente, eu perdi a coragem. A gente convive há anos juntos, o dia inteiro, cair e morrer, aí chega lá na hora, parece que tá vendo ele” (E4).

Considerando que “a educação é mediada por uma pluralidade de linguagens e de representações da leitura do mundo – das relações humanas, das formas de comunicação, de trabalho, da produção de conhecimento e das políticas sociais e econômicas locais e globais” (TRISTÃO, 2002, p. 172), pode-se dizer que as aprendizagens possíveis no ambiente de trabalho remetem às desumanas relações de mercado, que parecem não valorizar a própria vida. Dessas aprendizagens, porém, emergem aspectos positivos e partilhados com reciprocidade. Há quem demonstre um contraponto, um outro modo de ver e considerar essa situação de dificuldade dos colegas de trabalho.

“[...] temos muita gente cansada... Eu não vou deixar o cara deixar de ganhar o dinheiro da família dele, se eu posso subir. [...] não tem interesse financeiro. Nós temos que trabalhar e ganhar, mas não explorar o próximo. Não tem necessidade, te dá serviço toda hora” (E6).

Nesse trecho, a mercantilização do trabalho entre os próprios sujeitos parece ser reconceituada a partir de um papel mais solidário entre os trabalhadores. Essas distintas facetas dos papéis executados pelos sujeitos desse ambiente de trabalho indicam o transitar da complexidade, ora dirigida pelas individualidades ora pela totalidade, que se mesclam a partir da necessidade de “*velar cuidadosamente, ao menos, por conservar a peculiaridade e a*

*energia que ainda possuímos, assim como todos os meios de que se nutre*” (HUMBOLDT, 1943, p. 99). Isso porque a sustentação do que é mais próprio ao sujeito ocorre justamente nas relações que mantém com outros sujeitos.

#### 4.3.4 Expectativas e construção de aprendizagens

A partir do fluxo auto-organizador das motivações e desmotivações, alegrias e descontentamentos, os trabalhadores começam a perceber expectativas positivas de mudanças significativas no setor portuário que possam trazer novos alentos à atividade profissional e que refletem em sua auto-atividade. Assim, uma intervenção educativo-ambiental ajudaria a clarear os caminhos alternativos possíveis que podem ser optados pelo trabalhador, já que uma das tarefas da educação ambiental é justamente *“ajudar as pessoas a descobrir e a tomar partido em um ou outro sentido”* (NOVO, 1996, p. 85). Assim, quais as aberturas que se estabelecem diante de tantas modificações no trabalho portuário avulso? Conforme um trabalhador:

“Tá todo mundo com esperança que o porto vai melhorar. Essa expectativa é em relação ao cais novo que tão fazendo aí. [...] o pessoal fica com aquela esperança que eles vão buscar trabalho” (A16).

Sob a nova ordem legal e econômica, ao mesmo tempo em que diminuem as ofertas de serviço no porto, seja pela privatização, seja pela mecanização, surgem novas possibilidades de trabalho. Mas para que flua de maneira adequada a reconquista desse mercado de trabalho, há o pensamento de que essa mobilização exige união entre os integrantes das atividades profissionais, que passa necessariamente pela sinceridade dos líderes e, embora sejam representantes dos trabalhadores, não são os verdadeiros especialistas do setor. Quem verdadeiramente compreende o trabalho é o próprio trabalhador e a educação ambiental, nesse sentido, poderia articular o saber do trabalho com o viver, a razão e a emoção (TRISTÃO, 2002), elementos que podem gerar tantos outros pensamentos nas relações interespecíficas. O próprio trabalhador produz essa relação:

“[...] na casa da gente, a gente geralmente vai ser reflexo daquilo que nossos pais são. [...] como líderes de uma massa sindical, se eles passassem para a gente esta possibilidade, este sentimento de confiança com o próximo, com certeza poderia ter esta união geral” (A5).

Ou seja, pelo fragmento acima, os valores do ambiente de trabalho devem ser os mesmos que evidenciam as relações familiares. Essa reflexão do trabalhador encontra base na

discussão proposta por Leff, de que a racionalidade econômica apeteceu demasiadamente as forças produtivas, que ignoraram as condições de sustentabilidade do planeta. “Suas conseqüências foram não só a devastação da natureza – do sistema ecológico que é o suporte físico e vital de todo sistema produtivo –, mas também a transformação e destruição de valores humanos, culturais e sociais” (LEFF, 2001, p. 84). O desejo pela sinceridade dos líderes remete, então, à busca de um valor ético que possa reorganizar esse ambiente de trabalho como se fosse uma família de trabalhadores.

Além do valor ético, as experiências nesse ambiente de trabalho despertam o desejo pelo diálogo, pois um novo pacto é possível a partir do entendimento de lados, em princípio, opostos. Assim, como comenta Novo (1996, p. 83), “*se falamos de ética e de valores em educação ambiental, é importante considerar como a organização social é um componente básico dos ecossistemas humanos que nos ajuda a compreender o modo em que estes se regulam e desenvolvem seu próprio dinamismo*”. Para a regulação do ambiente de trabalho, há uma aposta no diálogo:

“Acho que há possibilidade de melhorar sim. Desde que as pessoas consigam sentar e conversar, a velha história de capital e trabalho. [...] Não tem porque não se chegar a uma coisa melhor pra todo mundo” (C1).

A recente formalização da relação capital e trabalho no porto ainda tem arestas a serem aparadas e melhoradas, na contramão da vigente concentração do poder, que, na “busca de status, de lucro, de prestígio, de poder, substituiu os valores tradicionais: o sentido de enraizamento, equilíbrio, pertença, coesão social, cooperação, convivência e solidariedade” (LEFF, 2001, p. 84). Na sua auto-atividade, o trabalhador quer o retorno de tais valores que congrega a multiplicidade gerada no seu ambiente de trabalho, isso porque “*a variedade que se obtém pela associação de vários indivíduos é precisamente o bem supremo que concede a sociedade*” (HUMBOLDT, 1943, p. 101).

Parece procedente a afirmação de Novo (1996, p. 83), de que “*os fenômenos que afetam a organização social são sempre complexos e podem estar muito mais vinculados do que se possa pensar com os problemas de tipo ambiental*”. Assim, nas aprendizagens advindas desse cotidiano do trabalho portuário avulso, o tempo é considerado um balizador entre a conformação e a esperança. O domínio e o poder concentram-se nas mãos de quem está há mais tempo no meio.

“[...] Quem domina a política é os antigos, a maneira como eles fazem a política ta nos prejudicando” (A21).

Mas, como ser jovem também indica um potencial transformador, há uma contracultura para que se abram espaços de reflexão política e, quem sabe, multipliquem as

auto-atividades existentes no ambiente de trabalho, produzindo um exercício de enfrentamento do conflito. O trabalhador, cuja fala vem abaixo, torna-se sujeito ecológico e educador ambiental no seu local de atividade, dentro do desafio proposto por Reigota (1998, p. 28), de que a educação ambiental deve “sair da ingenuidade e do conservadorismo (biológico e político) a que se viu confinada e propor alternativas sociais, considerando a complexidade das relações humanas e ambientais”. Assim, o trabalhador parece se assumir, mesmo sem saber, como sujeito ecológico, quando afirma:

“[...] a minha forma de fazer política é assim, vou conscientizando quem está na minha volta. [...] pô, nós é que vamos ficar. [...] Se eu sou jovem, eu quero mudar, eu quero que o meu porto seja um dos melhores do mundo, que a gente tem potencial pra isso aí” (A21).

A singularidade da ótica econômica desse trabalhador inverte a exposição da natureza e da vida humana apenas como fatores de produção, objetos e força de trabalho, ainda que ele não tenha esse referencial teórico. Mas na sua aprendizagem cotidiana, ele produz seu referencial ético particular e consegue perceber “o trabalho como um processo vital – seu valor criativo – donde deriva uma satisfação” (LEFF, 2001, p. 88). O trabalhador então reaprende os valores e qualidades incomensuráveis da atividade humana, ou seja, da sua própria auto-atividade potencializadora.

Contudo, existem aqueles trabalhadores mais velhos, que, por estarem à margem do poder, parecem ter desistido de seus próprios potenciais, reagindo com uma postura acomodada diante do novo:

“[...] depois que chegar aos 55 anos ou 60, se eu agüentar até lá, não vou prestar mais pra serviço. Guri novo, eles precisam [...] É o futuro deles. A metade não tem estudo, já por aí pega. A profissão deles é só aqui” (A26).

Sob essa idéia, em que o trabalhador acha que não vai mais ‘prestar para o serviço’, a perspectiva parece se abrir somente aos mais novos. A sua declaração parece estar focada em um abandono dele mesmo nesse ambiente social, em uma desistência de sua própria potencialidade, da qual o ambiente de trabalho precisa, pois os sujeitos não são totalmente auto-suficientes, prevalecendo uma relação de dependência na ação coletiva “do fazer”. O trabalhador tem consciência, porém, de que a relação de dependência não é suficiente para que haja uma relação entre iguais, quando reflete sobre a questão da especialização no trabalho:

“E se eu tivesse tido a oportunidade que tem agora, talvez eu tivesse melhor de vida. Vai chegar em um ponto que quem não souber bastante, não vai trabalhar mais” (A27).

A educação ambiental, nesse contexto, deve, portanto, mostrar as contradições desse aspecto de modernização portuária no que diz respeito, inclusive, à própria educação, que está priorizando a formação de uma elite, “visando à formação dos quadros necessários à política e à economia, por um lado, e de outro à formação de mão-de-obra necessária ao projeto de modernização e industrialização” (REIGOTA, 1998, p. 34). A capacitação dos trabalhadores portuários avulsos, prevista na Lei de Modernização Portuária, pretende um grupo especializado e preparado para as novas tecnologias do setor, o que de alguma forma segrega o grupo com maior faixa etária e menor nível de escolaridade. Ainda assim, os trabalhadores persistem, mesmo em um ambiente segregador, deixando para a idade estabelecer naturalmente a hora de parar, quando o corpo já não responde mais às necessidades, como se sucumbisse a sua atividade vital.

“É lógico que uma certa hora eu vou ter que parar, que vou fazer 67 anos, mas enquanto eu puder trabalhar e a saúde permitir, eu vou trabalhar” (C4).

Essas avaliações desesperançosas não conseguem enxergar que a máxima energia e o bem-estar dos sujeitos não podem surgir em detrimento de uns pelas suas supostas limitações. “*Mas o que o homem aspira e tem necessariamente que aspirar é a algo muito distinto: é a variedade e a atividade*” (HUMBOLDT, 1943, p. 102). A auto-atividade de cada um só se concretiza no relacionamento entre várias auto-atividades. Talvez a angústia dos mais velhos seja uma sensação de cansaço somada à de impotência:

“[...] com o tempo vai cansando a pessoa. Aí a idade vai chegando, já não é mais aquele reflexo todo que tinha quando de 20 anos. Fica difícil, mas a gente vai porque gosta. Sair daqui não tem como, não tem outro serviço pra mim, então eu tenho que ficar. Eu posso dizer assim, ó, tô tendo uma dificuldade em tal período, já tá ficando cansativo, mas é de onde tiro meu sustento. Daonde a gente tira o sustento, a gente nunca pode jogar no lixo. Você tem que usar sempre e preservar aquilo que tem” (E3).

Pela declaração acima, é possível perceber uma auto-atividade, mesmo nesse processo de pré-inatividade. O trabalhador deseja preservar o seu sustento, através de um esforço sobre-humano, não só porque é sua atividade vital, mas também porque afasta sua exclusão do meio. E nessa visão de sobrevida no trabalho, passam aos mais novos, isto é, àqueles que têm um tempo maior de sobrevida nesse ambiente, a tarefa de lutar pela melhoria das condições. Como o trabalho, enquanto atividade possibilitadora do atendimento das necessidades, é a relação mais direta entre o sujeito e a natureza, essa relação passa também a ter um impacto na consciência ambiental de tais sujeitos, à medida que questionam o próprio poder para mudar as condições insatisfatórias que interferem na qualidade de vida. Assim, “a

consciência ambiental se coloca como consciência de todo o gênero humano [...]” (LEFF, 2001, p. 92).

A história desses trabalhadores é um misto de luta por um maior reconhecimento, algumas vezes contra o preconceito, como conclui um arrumador sobre sua atividade profissional:

“Ele é visto como pessoa que é desmerecida, que não têm educação [...] como diz o outro: é a ralé. Eu vejo ainda, perante os outros sindicatos, nós somos os excluídos, os despreparados. Digamos que existe uma escala e os arrumadores é o último degrau dessa escala” (A17).

Como o próprio trabalhador faz essa relação, isso pode sugerir que existe um “intrapreconceito” no ambiente de trabalho, que move um desejo pessoal de mudar para o local no qual seja melhor reconhecido. O sujeito desse ambiente trava uma batalha consigo mesmo, no processo de sua auto-atividade. Nessa batalha instituída pelos processos gerados a partir da complexidade transformadora, o significado da sobrevivência passa a coexistir em dois planos. Um é o da perpetuação familiar:

“Eu acho que os filhos vão gostar [...] Eles têm aquela paixão de trabalhar no serviço que o pai trabalha, têm vontade assim de dar aquela continuidade, no sindicato que sobreviveu, que vem sempre sobrevivendo de pai pra filho” (E5).

Como o trabalho, já referenciado anteriormente, é considerado uma segunda família, a extensão do sujeito no trabalho está diretamente relacionada à colocação de um filho no seu lugar, mesmo que ele já não esteja mais. Uma outra forma é pela potência da atividade que consegue se manter por mais tempo, mas só em uma questão de tempo.

“Nós vamos sendo tirado de fatia em fatia, pelos mais fracos. [...] Eu acho que a próxima fatia seremos nós, e a fatia maior é a estiva, que vai ser a última [...] Eu acho que a sobrevivência será pela força do sindicato” (C5).

Esse entendimento é frontalmente atacado por outros trabalhadores, cujas experiências comprovam que a resistência é possível. A experiência é uma prática pedagógica, cheia de significados, que deve ser considerada no âmbito da educação ambiental, no seu objetivo de estimular uma atitude correta em relação ao entorno. Isso porque, na acepção proposta por Novo (1996, p 87), “*contribuir ao restabelecimento do valor moral das ações humanas no meio; [...] ajudar as pessoas a encontrar as convicções profundas que regem ou devem reger nossos impactos econômicos...*” possibilita um movimento educativo que efetivamente possa contribuir às mudanças. Muitas convicções surgem das experiências cotidianas, como revela o fragmento abaixo:

“Também já ouvi muito que a estiva vai terminar. Não, isso nunca vai acontecer. Estou com 34 anos de estiva, passei por um monte de vezes que parecia que ia

estourar mesmo, do cara só vir ao porto e ir embora. Teve fases ruim. O serviço que tinha era muito pouco” (E13).

A esperança do trabalhador na permanência do trabalho é gerada de suas próprias experiências, daquilo que ele já conviveu e que produz um sentimento da possibilidade de serem geradas novas oportunidades, pois:

“A complexidade ambiental aparece como potencialidade desde a potência do real e a mobilização do desejo que transcende o mundo totalitário. O ambiente é o outro complexo na ordem do real e do simbólico, que transgride a realidade unidimensional e sua globalidade homogeneizante, para dar curso ao porvir de um futuro sustentável, atraído pela relação com o outro e aberto a um processo infinito de criação e diversificação” (LEFF, 2003, p. 38).

Nesse contexto, a atividade intra-específica do trabalho torna-se criadora e até mesmo regeneradora do ambiente e das relações que ali se produzem, indicando que o novo nem sempre significa a extinção e o desaparecimento, ainda que sob as condições de reprodução do capital. Por isso, aparecem afirmações de motivação e crédito, como a abaixo:

“Eu acho que os avulsos sobreviveram. [...] dez anos depois, [...] as categorias ainda têm o direito ao trabalho e isso permite que a gente esteja numa fase ainda de resistência. Ainda não é uma fase de avanço, mas permite que boa parte dos avulsos viva dignamente” (C1).

Embora alguns, pelo cansaço, já tenham entregado as armas, outros sentem que há um caminho a percorrer até sentenciar a morte do serviço portuário avulso no mercado de trabalho. A história da atividade profissional portuária carrega longos anos, através dos quais foi elaborada a sua cultura organizacional merecedora de reverência.

“O estivador tem mais de 100 anos [...] Então acho que tem que ter um pouco de respeito pelo trabalhador avulso. Por que hoje não querem mais levar trabalhador avulso? [...] a gente trabalha lá com medo [...] De que vão tirar a gente” (E9).

A longevidade dessa história também permite um sentimento de preservação.

“A história do estivador é de 100 anos. Sempre trabalhou com a força [...] então a gente sofreu pra conquistar... Tem uns que já tão com tempo de se aposentar, mas querem conservar a estiva, mas eles passaram do pior. Foi tudo com luta pra conseguir” (E12).

Essa necessidade histórica de preservação está construída pelo trânsito dos jogos entre os papéis vestidos pelos seus sujeitos, de suas motivações e expectativas. “*Não temos nem a mais remota noção de uma consciência que não seja a individual; mas essa busca [...] não permite apagar a convicção de que a individualidade reservada não é senão uma manifestação de existência condicionada dos seres dotados de espírito*” (HUMBOLDT, 1990, p. 53). A atividade vital consciente (MARX, 1983), somente possível à individualidade

humana, produz a auto-atividade que lhe garante o resgate da criação e da originalidade no seu ato de produzir.

A construção dessa história, a partir das experiências e das descobertas proporcionadas pelos anos, elabora um saber ambiental que, na sua marginalidade, “faz falar as verdades silenciadas, os saberes subjugados, as vozes caladas e o real submetidos ao poder da objetivação cientificista do mundo” (LEFF, 2001, p. 150). É a partir do saber que se mostra tanto as relações sociais como as formas de solidariedade. Um trabalhador elabora:

“[...] Hoje eu tenho 40 anos, eu queria estar com os meus 20, com a metade da idade que eu tenho hoje. A gente vai aprendendo conforme vai envelhecendo. É a sabedoria. [...] a gente começa a engatinhar pra caminhar. O carinho, o afeto, o respeito pelo ser humano. Havendo isso aí, aí a gente deslancha, vai lá em cima” (A23).

Na sua avaliação singular, ele indica a construção do seu saber e revela que gostaria de voltar atrás, talvez para reelaborá-lo, em busca de novos sentidos ou de acréscimo de outros que não puderam ser apropriados durante o seu amadurecimento individual, para uma melhor constituição de sua sabedoria. Saber é conhecer, ser capaz de distinguir e, nas relações produtivas, ele também “[...] gera sentidos que mobilizam os atores sociais a tomar posições diante do mundo, definir suas identidades e projetar suas utopias” (LEFF, op.cit., p. 279). Conforme bem traduziu o trabalhador acima, antes de caminhar, aprende-se a engatinhar. Esses são os primeiros passos do ser humano, que, amparado por valores como afeto e respeito, encontra a condição primordial para realizar até mesmo o impossível. O impossível aqui nada mais é do que o potencial, mobilizado e realizado pela auto-atividade libertadora de cada sujeito em cada plano de sua atividade vital e social consciente.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer da pesquisa, a partir da fase de observação, foi sendo construída a hipótese de que há movimento na auto-atividade dos sujeitos que possibilita a ação e torna potencial a transformação de atitudes e valores, situando o trabalhador portuário avulso como sujeito ecológico. De fato, essa hipótese pôde ser confirmada, mostrando que o movimento dos sujeitos trabalhadores se dá na busca por melhores condições de vida, ainda que a ação seja uma variável entre o mínimo e o máximo, sendo que a ação ou auto-atividade mínima não é necessariamente condicionante negativa à transformação. Porém, para que haja a transformação de condutas e constituição desse sujeito ecológico ‘no fazer’, é necessário o suporte da compreensão, o que pode ser viabilizado através de uma intervenção educativo-ambiental. Essa idéia encontra eco no pensamento de Humboldt (1943, p. 102), de que “*tudo, no homem, é organização. O que se quer que frutifique no homem, é necessário semeá-lo nele*”.

Antes de tecer as considerações relativas à confirmação da hipótese, faz-se necessário o comentário sobre uma grande questão de ordem pessoal que se colocava, desde o início da pesquisa: como poderia ser possível pesquisar no próprio local de atuação profissional, sem interferir no resultado? Uma das contribuições dessa investigação foi, portanto, a constatação de que é possível problematizar e investigar no próprio local de atividade, avançando no conhecimento da realidade específica de desempenho profissional (TRIVIÑOS, 2001) sem temer o seu valor científico, embora não seja possível se iludir com uma neutralidade diante dos fatos.

Para que isso ocorra, o distanciamento do pesquisador em relação ao objeto de pesquisa tão próximo de si mesmo não precisa acontecer através de um afastamento formal, pois ele se gera a partir do próprio diálogo compartilhado entre todos os sujeitos da pesquisa, incluído o próprio pesquisador. Há uma interação social com o pesquisador da qual resulta “[...] um produto novo e confrontante tanto com a realidade concreta como com as hipóteses e pressupostos teóricos, num processo mais amplo de construção de conhecimentos” (MINAYO, 1993, p. 105). Isso pressupõe que o pesquisador, nessa condição, também é parte da totalidade da pesquisa.

Além disso, à luz dos autores que ajudam a compor teoricamente a discussão, a reflexão de base dialética, a partir das contradições apresentadas pelos fenômenos (TRIVIÑOS, 2001), ajudou a mostrar que as relações entre os sujeitos são produzidas através de suas atividades. Os sujeitos trabalhadores pela ação do trabalho e o sujeito pesquisador

pela ação da pesquisa, ambos produzindo suas próprias auto-atividades, um conceito construído a partir das considerações de Humboldt (1943, 1990 e 1991) e de Marx (1983). No âmbito desta reflexão investigativa, o conhecimento obtido deixa de ser “uma representação imaginária da ciência como um processo neutro [...] resultado de uma lógica interna conduzida pela ação metodológica de sujeitos conscientes ante uma realidade objetiva” (LEFF, 2002, p. 31) e passa a construir possibilidades de intervenção. O pesquisador não interpõe autoridade, mas media o conhecimento que não é só dele, mas principalmente dos sujeitos pesquisados.

Assim, o conhecimento produzido por esse trabalho permite conceber uma alternativa de educação ambiental não formal e/ou informal, a partir dos sentimentos que emergem das auto-atividades dos sujeitos, que podem propiciar mudanças de atitudes e valores. Das auto-atividades geradas no ambiente de trabalho portuário avulso do Rio Grande puderam ser percebidos os significados de mundo dos sujeitos trabalhadores avulsos, que são construídos de suas experiências cotidianas. As expectativas e motivações dos trabalhadores quanto ao ambiente intra-específico do trabalho nada mais são do que internalizações do que eles esperam para um contexto maior de mundo. Assim, suas posturas, configuradas em auto-atividades máxima ou mínima diante de determinadas situações específicas do trabalho, podem ser transpostas para atitudes a serem tomadas em um ambiente maior, congregador de relações dinâmicas e da constante interação dos aspectos naturais e sociais. No trabalho, estão presentes “essas relações que acarretam processos de criação cultural e tecnológica e processos históricos e políticos de transformação da natureza e da sociedade” (REIGOTA, 1994, p. 21).

Este trabalho de pesquisa não pretende ser conclusivo; muito pelo contrário, espera fermentar a imaginação criativa e problematizadora de outros pesquisadores, na busca de indícios de auto-atividades geradas em diversas outras esferas ‘do fazer’ humano. Essa perspectiva motiva imaginar quantas possibilidades podem ser produzidas do cruzamento desses conhecimentos que, em princípio, parecem tão pontuais, mas que, provavelmente, estão intrinsecamente relacionados em uma ótica universal.

Como contribuição metodológica da pesquisa, também é apresentado um exercício interdisciplinar com autores e áreas diferenciados de conhecimento. A reflexão teórica desse trabalho levou à descoberta de que os conceitos de auto-atividade (HUMBOLDT, 1943, 1990 e 1991) e da atividade vital consciente (MARX, 1983) constroem-se de forma similar ao da educação ambiental (REIGOTA, 1994; NOVO, 1996; SATO e SANTOS, 2001; DÍAZ, 2002; SATO, 2003). Da auto-atividade, é possível construir um saber ambiental que na sua

marginalidade (LEFF, 2001) recoloca os sujeitos como testemunhas e responsáveis pela suas ações. Portanto, o conceito da auto-atividade traz elementos potencializadores para uma educação ambiental que aproxime as esferas da diversidade, através de “[...] um diálogo aberto, como um passaporte de idas e voltas nas fronteiras do conhecimento” (SATO, 2003, p. 43).

O trabalho, por sua vez, área da discussão desta pesquisa, antes de produzir a alienação do sujeito trabalhador pelo modo de produção capitalista, é considerado enquanto atividade da espécie. Por meio dessa concepção de Marx (1983), é possível pensar em um sujeito ativo que vê seu próprio reflexo em um mundo por ele construído. Pensando por esse modo, a natureza surge ao sujeito como trabalho e realidade dele, possibilitando um outro reconhecimento, livre do domínio do ser humano. Se o trabalho é a própria natureza, enquanto atividade da espécie, os valores produzidos no trabalho podem reorganizar os valores em relação à natureza. Com isso, surge a possibilidade de inverter a relação hoje dominante e propulsar atitudes que levem o sujeito a comunicar-se com a natureza, no lugar de limitar-se a transformá-la ou, como reflete Novo (1996, p. 76), “[...] *conceber-se como parte ativa dessa totalidade, do conjunto organizado cuja dinâmica depende precisamente da relação harmônica que estabeleçam as partes entre si e as partes com o todo*”.

O exercício reflexivo da investigação no âmbito do trabalho também levou à constatação de aproximações conceituais entre a auto-atividade e a educação ambiental, à medida que ambas se consolidam através de processos históricos e políticos. Os trabalhadores portuários avulsos são movidos pela energia de suas atividades, que resgata o que vem do exterior, isto é, as mudanças engendradas por uma nova legislação para benefício próprio e interior, seja a dignidade, o respeito ou até a motivação por melhores condições. Assim, os trabalhadores auto-organizam-se individualmente frente às mudanças, em processos chamados de auto-atividades, resultantes da interação com o ambiente no qual convivem, influenciando o surgimento de características novas não só nos sujeitos que interagem, como no todo do qual fazem parte (DÍAZ, 2001). A primeira aproximação leva a crer que assim como se espera da educação ambiental, também a auto-atividade produz novas atitudes.

Para a modificação de atitudes, a educação ambiental parte do reconhecimento de valores e desenvolvimento de habilidades. Na Carta de Belgrado, é citado como objetivo da educação ambiental, ainda tão atual, “procurar nas pessoas o desejo de participar na construção de sua cidadania; fazer com que as pessoas entendam a responsabilidade, os direitos e deveres que todos têm com uma melhor qualidade de vida” (REIGOTA, 1994, p. 34). A auto-atividade alinha-se, nessa perspectiva, por constituir-se em prol das finalidades

supremas da existência do ser humano, ou seja, a harmonia e liberdade para que possa desenvolver suas forças interiores (HUMBOLDT, 1943). A modificação de atitudes, a partir de novos valores, pressupostos da educação ambiental, só pode ser gerada a partir de um estado de liberdade, que é o requisito incondicional para produção da máxima energia na atividade individual. Nesse sentido, a segunda aproximação entre os dois conceitos indica que o estado de liberdade individual pressupõe uma postura consciente, ativa, cidadã, que se mobiliza pelo desejo de um mundo melhor.

Isso implica decisões para a melhoria da qualidade de vida, que pode levar ao desenvolvimento de condutas corretas em relação ao ambiente. A auto-atividade, nesse sentido, pode garantir que novos valores sejam assumidos, de forma livre e responsável. Humboldt (1943) reflete que o ser humano prefere sempre a atividade à posse, desde que a atividade seja por sua própria iniciativa, o que remete a uma idéia de responsabilidade e autonomia, mas não de isolamento. Embora no processo de sua auto-atividade o sujeito se reorganize individualmente, ele não está sozinho; ele executa sua atividade em relação com uma totalidade natural e social. A interação entre sujeitos com necessidades iguais ou semelhantes, no exercício de suas atividades, potencializa as relações no coletivo, ampliando o nível de responsabilidade. A natureza, que existe a partir das relações da sociedade e portanto, das diversas atividades que nela se processam, ganha com essa terceira aproximação conceitual da auto-atividade. Se a educação ambiental precisa navegar contra a corrente das concepções majoritárias da sociedade, necessita desenvolver a resistência e a solidariedade (DÍAZ, 2002), o que exige uma revisão das relações intra-específicas para suscitar novas formas de relação das pessoas com o todo.

Ainda no esforço de uma aproximação de conceitos, é possível visualizar que na interação e ação conjunta de vários sujeitos, no exercício vital consciente, há uma aspiração pela variedade, somente elaborada a partir da interação e ação conjunta da atividade. Essa variedade só pode ser traduzida por meio da linguagem, que torna visível a concepção de mundo e a conexão de idéias, transformando-se, portanto, na principal produtora da auto-atividade de cada um. Como alerta Sato (2003, p. 43), “a perda lingüística dos povos representa prejuízo aos referenciais culturais que conferem sentido ao comportamento social de sujeitos sob arranjos societários que se associam às manifestações materiais e espirituais”. Aí, encontra-se uma quarta aproximação entre auto-atividade e educação ambiental, pois essa última somente pode ser processada considerando que há uma pluralidade, uma diversidade, uma heterogeneidade de cenários e atores (DÍAZ, 2002), condições básicas para a auto-organização individual do sujeito.

A linguagem do trabalho portuário avulso do Rio Grande, que engloba uma variedade de signos intra-específicos, representa o significado de uma totalidade ainda maior, interespecífica. Isso porque o trabalho portuário avulso do Rio Grande transcorre em um ambiente de transformação no duplo sentido, pois ao mesmo tempo em que sofre as modificações legais do setor portuário, promove novas emergências que contaminam e são contaminadas pelos cenários ao seu redor. Como consequência, unidas a aspectos de alienação, que, na verdade, são reflexos de uma auto-atividade mínima, aparecem reações de independência dos sujeitos trabalhadores no pensar e no agir, colaborando para a produção de uma auto-atividade máxima. Entre a auto-atividade mínima e a máxima há um espaço de transição, de aprendizagem, no qual se constroem novos significados. Do mesmo modo, a educação ambiental não consegue integrar o todo de uma única vez e de uma mesma forma padrão. Para sua eficácia, tão difícil de conquistar, a educação ambiental precisa prever a diversidade dos grupos, a intensidade dos significados e a preciosidade do tempo de cada um nas suas elaborações estratégicas, o que constitui a quinta aproximação conceitual.

De forma resumida, cinco aproximações puderam ser feitas entre os conceitos de auto-atividade e educação ambiental, que foram mais amplamente discutidos no Capítulo 2. Assim, percebe-se que ambas confluem, considerando que: 1ª produzem novas atitudes; 2ª somente podem ser processadas em um estado de liberdade individual que leva à postura consciente e mobilizadora; 3ª buscam a solidariedade; 4ª são processadas pela diversidade e heterogeneidade; e 5ª transitam entre o mínimo e o máximo potencial. Desse estreitamento epistemológico, é possível considerar a auto-atividade e a educação ambiental como ferramentas substanciais para articular o conhecimento na busca da transformação de condutas e valores, considerando ainda que “a forma particular de articulação das determinações do ecossistema, a língua, a cultura, um modo de produção são específicos de cada formação social” (LEFF, 2002, p. 52). Não há, portanto, como buscar essa transformação sem estar sempre atento às determinações histórico-sociais.

A partir dessas considerações conceituais, algumas constatações são importantes quanto ao ambiente em transformação do trabalho portuário avulso do Rio Grande. Nele está delimitada uma estrutura organizativa do trabalho, com suas características específicas originais e transformadas pela Lei 8.630/93, que foram amplamente descritas no Capítulo 4. A partir dessa estrutura, as relações de trabalho são travadas pelos sujeitos, que, sob as possibilidades transformadoras, trazem novas perspectivas aos trabalhadores. Isso porque, de um ingresso como trabalhador provisório, chamado de “bagrinho”, discriminado na própria atividade profissional, hoje pode concorrer em igualdade de condições no grupo de sua

atividade, com a possibilidade futura, embora todas as resistências, de vir a concorrer pelas oportunidades de serviço de qualquer outra atividade profissional.

Nesse cenário estabelecido ora por conflitos de interesses ora pelos vínculos motivacionais do trabalhador, há um ambiente de aprendizagem produzido por uma linha marginal que permeia a estrutura e os sujeitos que participam de uma diversidade gerada a partir de vários processos de auto-atividades. Nessa transição entre o início das atividades dos sujeitos e um futuro incerto, às vezes potencialmente motivador, outras vezes potencialmente obscuro pelos riscos da profissão e pelo tempo que resta até a aposentadoria, transparece a linguagem do grupo. É uma linguagem exposta pelo trabalho, que se constitui de aspectos culturais, recuperados através da leitura etnográfica, na busca de compreender os significados desse ir e vir no processo de transformação dos sujeitos.

Para não ficar limitada a uma interpretação e busca de significados a partir das próprias concepções de mundo, fardo que o investigador necessariamente carrega (TRIVIÑOS, 1987), a análise das narrativas dos sujeitos portuários avulsos buscou inserir a dimensão do contexto. “O ambiente, o contexto no qual os indivíduos realizam suas ações e desenvolvem seus modos de vida fundamentais, tem um valor essencial para alcançar das pessoas uma compreensão mais clara de suas atividades” (TRIVIÑOS, op cit., p. 122). Dessa forma, a leitura pode ser feita a partir do entendimento dos significados estabelecidos.

Quando se percebe o que foi denominado de uma auto-atividade máxima dos sujeitos, está sendo considerado aquele trabalhador que tem opiniões definidas, toma atitudes e, possivelmente, pode passar a conceber novos valores pessoais no contexto em que se insere. Ao contrário, aquele que, em um primeiro momento, demonstra postura acomodada diante das transformações, na verdade, também se encontra mobilizado, mas por uma auto-atividade mínima que pode, naturalmente, ser alterada no processo de interação no coletivo. Os sujeitos podem ser identificados em função de como se processa esses níveis diferenciados de auto-atividade, que estão condicionados às diferentes posições sociais dos sujeitos no contexto do trabalho.

Por exemplo, quanto maior a faixa etária e menor o nível de escolaridade, é possível perceber uma visão acomodada, do tipo "está tudo bem assim"; “está dando pra conseguir o meu sustento”. Geralmente essa acomodação que caracteriza a auto-atividade mínima está diretamente relacionada ao contexto dos sujeitos, que fazem um contraponto com um passado em que eram discriminados dentro da própria atividade profissional. Os "bagrinhos" só podiam fazer o “resto” que os sócios efetivos dos sindicatos não queriam fazer, ou por ser trabalho muito braçal ou por remunerar pouco. Do que antes eram “sobras”, agora eles podem

atuar, exercer suas atividades vitais conscientes, em uma suposta condição de igualdade. O trabalhador movido pela auto-atividade mínima sabe que essa igualdade é falsa, devido às relações de poder que se estabelecem no ambiente de trabalho, mas tem medo de querer mais, uma vez que ele “não pode pensar em ser mais, pois tem pouco estudo”; “aprendeu a ler no bilhete”; “daqui eu tiro meu sustento”; “lá fora tá muito pior”.

Paradoxalmente, os sujeitos que processam o que foi chamado de uma auto-atividade máxima partem dos mesmos referenciais. Assim, se “ontem eu fui ‘bagrinho’, hoje eu posso ser guindasteiro”; “com o estudo, se conversa outras coisas na ‘roda’, que antes não se falava”. Esses fragmentos de falas, repetidos nas narrativas de vários sujeitos e, por isso, não identificados como a voz de um único trabalhador, mostram que a auto-atividade máxima pode ser gerada do mesmo princípio que produziria um estado de acomodação, mas que é ressignificado pelo estado de motivação de cada sujeito. O trabalhador sente-se motivado a “exercer funções de outras atividades profissionais”; “a garantir um futuro melhor para sua família”; “a conseguir mais dignidade”; “a fazer parte de um contexto maior - nacional e até internacional - de movimentação de cargas”. A mobilização pela auto-atividade máxima desconhece o temor, os riscos são desafios a serem enfrentados e há uma confiança total na possibilidade de sucesso.

O que seria, então, o balizador de limite entre as auto-atividades mínima e máxima? Talvez um pré-conceito, uma visão de mundo limitada pelas inseguranças e pelas determinações do capital, a mesma que providencia a dissociação entre ser humano e natureza, impedindo-o de, até mesmo, pensar sobre o ambiental, um tema, em princípio, tão distante das preocupações cotidianas. Então, parece pertinente aproximar preocupações, como a da sobrevivência individual através do trabalho, à da sobrevivência do próprio trabalho. A grande maioria dos trabalhadores teve uma incipiente vida escolar. O trabalho, nesse caso, incorpora uma importante lacuna, assumindo um contexto educativo, contribuidor da formação da cidadania, na qual se inclui uma dimensão ambiental local. Dessa forma, o trabalho pode ser um dos componentes reflexivos da educação ambiental, que a leve a orientar-se para a comunidade, conforme a concepção de Reigota (1994, p. 12), procurando “[...] incentivar o indivíduo a participar ativamente da resolução dos problemas no seu contexto de realidades específicas”.

Na discussão das relações dos sujeitos com a estrutura do trabalho portuário avulso, buscou-se caracterizar o ambiente social no qual tramitam os significados. Nele, é possível verificar um conflito entre o público e o privado a partir de um ritual familiar de ingresso nesse ambiente de trabalho. O dinheiro é apresentado no sentido da compensação ao desafio,

à criatividade e à coragem do trabalhador, tanto na sua persistência diante dos rituais de ingresso, como nos rituais estabelecidos pelo exercício de diferentes papéis assumidos nas relações entre os sujeitos.

Quanto às possibilidades de aprendizagem nessa realidade específica, uma pode ser a oportunidade de correlacionar as relações de trabalho e as relações com a natureza, ambas produzindo a sobrevivência na ação de existir, isto é, o ambiente de trabalho na sua condição remuneratória e de oferecimento de dignidade social, já o ambiente natural nas suas condições biológicas de vida. No entanto, um interfere no outro e a compreensão dos problemas ambientais está na compreensão de que a transformação descomedida da natureza, pelos processos de produção capitalista e pelo trabalho enquanto atividade estranha ao trabalhador, degrada o ambiente natural deteriorando as condições de vida, de saúde e de dignidade.

Essa relação surge de forma intensa, na descrição do ambiente de trabalho, quando são relatadas as situações de vantagens sociais e de subordinação, algumas vezes questionadas, através de uma auto-atividade máxima, quando o trabalhador aponta a sua indignação e o desejo de mudanças. Outras vezes, uma auto-atividade mínima produz talvez uma não plena aceitação dessas condições, mas um clamor reduzido em alterar aquilo que, por ser cultural, tornou-se natural. Não pode ser esquecido que a emergência das auto-atividades dos sujeitos advém da auto-organização de um ambiente complexo. Esse paradigma estabelece a impossibilidade da idéia absoluta.

As auto-atividades são processadas justamente pela diferença, que “é o signo que marca a impossibilidade de estabelecer equivalências entre processos incomensuráveis; de pensar a igualdade e a equidade como um fecho de uma corrente significativa em uma unidade ensimesmada” (LEFF, 2003, p. 34). Nas relações dos sujeitos com a estrutura do trabalho portuário avulso, assunto do primeiro tópico de discussão do Capítulo 4, a contradição mostra a sua cara de forma intensa e registradora, pois ao mesmo tempo em que aparece destacada a força da relação familiar como propulsora de acesso a esse ambiente de trabalho, processam-se rituais discriminatórios de ingresso provisório ao trabalho, cujas manifestações no contrato de trabalho mostram-se em situações opostas. Embora a primazia do privado sobre o público, que garantia a vaga familiar no trabalho, na execução da atividade, as relações eram definidas pelas instâncias de poder desenvolvidas no coletivo intra-específico.

Essa análise poderia ser ampliada, pois as relações que se constroem na cotidianidade do trabalho não são únicas em sua natureza. Tais relações também podem ser observadas em outros cotidianos, às vezes, aparentemente distintas em seus contextos, mas tão próximas em seus significados. Para isso é necessário um reconhecimento de valores ou, como propõe

Novo (1996, p. 71), “*um exercício coletivo de restabelecimento ético, sobre a forma em que os seres humanos nos compreendemos a nós mesmos em relação com o mundo que nos rodeia*”. Não se trata de uma ação fácil de colocar em prática, mas pode ser despertada nas reflexões que são feitas a partir dos laços intra-específicos do dia-a-dia, na forma como são desenvolvidas as relações nos grupos sociais.

Assim, o trabalhador portuário avulso que percebe em sua referência mais direta a necessidade de “uma maior transparência nas relações com os líderes” ou ainda “que o respeito e o carinho são condições primordiais para o crescimento pessoal” sai dos limites do próprio ambiente de trabalho e infere quanto às relações necessárias para um mundo melhor. A inferência possibilitada de uma aprendizagem nas vivências cotidianas permite um salto de qualidade no entendimento da interdependência com outros seres. Essa é a capacidade transformadora observada no trabalho portuário avulso, isto é, o seu poder de suscitar reflexões, um potencial educativo, eis que ajuda os integrantes desse ambiente a compreenderem a essência ética que os orienta (NOVO, op cit.). O mais importante é que essa base orienta os comportamentos não apenas naquela intra-especificidade, mas molda toda a ação do trabalhador também enquanto cidadão.

Já no segundo tópico do Capítulo 4, a discussão parte das relações desenvolvidas entre os sujeitos no trabalho portuário avulso, quando é possível verificar uma compreensão diferenciada quanto ao todo do trabalho. Como participaram da pesquisa, representantes de três atividades profissionais, ou seja, da estiva, da conferência de carga e da capatazia, surgiram significados intra-específicos elaborados na vivência de cada uma. A divisão do trabalho é originada das interpretações dos próprios trabalhadores, que definem os limites de cada atividade e seu *status* no todo do trabalho portuário. Assim, existe “quem é de bordo” e “quem é de terra”, da mesma forma que “cada um tem o seu papel na engrenagem”.

A partir dessa forma fragmentada e mecanicista de se enxergar no ambiente de trabalho, ocorrem divisões entre os grupos caracterizados pela atividade profissional, que compõem os seus próprios significados de sobrevivência e de controle. Contudo, essa realidade encontrada nada mais é do que o reflexo do reducionismo e antagonismo que se manifesta na ocupação cotidiana mais geral, como colabora a reflexão de Díaz (2001, p. 97), “*o social se contrapõe ao natural, [...] a quantidade à qualidade, a análise à síntese, uns países a outros, dicotomias que são uma manifestação mais de uma visão do mundo como luta de uns contra outros, como exploração e domínio de uns a outros*”. No trabalho portuário avulso, “todo mundo é irmão e amigo”, desde que “cada macaco no seu galho”, o que é

frisado com veemência a partir do surgimento de um novo componente, instituído pela legislação portuária: a multifuncionalidade, que prevê a extinção dos limites funcionais.

No conjunto de todas essas relações criadas entre os sujeitos e entre eles e o ambiente do trabalho, a auto-atividade constitui-se como uma emergência, um produto novo que se origina das auto-organizações dos sujeitos diante do coletivo de trabalho, o qual também se auto-organiza, através do movimento e das ações dos sujeitos ali incluídos. A aprendizagem nesse ambiente ocorre na diversidade e na liberdade motivadoras do trabalho, no anseio pela recuperação da potência, na execução de papéis exigidos pelo cenário da atividade profissional e nas expectativas dos próprios trabalhadores. E a aprendizagem torna-se positiva à medida que os trabalhadores percebem-se enquanto um todo complexo, de modo que isolados nem sempre podem colocar em prática ou realizar todas as suas potencialidades e desejos (NOVO, 1996).

No exercício de sua atividade vital e consciente, o trabalhador portuário avulso está integrado com outros trabalhadores, o que nem por isso consolida uma identidade integradora do grupo, mas é dessa diversidade de identidades que se ordenam passos em busca de uma compreensão maior do todo. De todas as forças individuais postas em ação no trabalho, é da independência das pessoas unidas que se pode lograr a potencialidade máxima para a transformação de valores. No coletivo, conforme coloca Humboldt (1943, p. 95-96):

*“Esta força e estas diferenças múltiplas se associam na originalidade; por isso aquilo sobre que descansa em último caso toda a grandeza do homem, pelo que o indivíduo deve lutar eternamente [...] é a peculiaridade da força e da cultura. E esta peculiaridade, do mesmo modo que é fruto da liberdade de conduta e da variedade de situações do que atua, produz, a sua vez, ambas coisas”.*

Na descrição da dinâmica desse grupo de trabalho, dentro de um modelo de ambiente social marcado pela reestruturação, foi possível perceber que os elos e os limites dessa complexa relação são definidos pela diversidade dos trabalhadores. Tal diversidade representa um valor produzido nesse ambiente de trabalho, que ajuda a constituir e reconstituir cada trajetória de maneira diferenciada. Um trabalho educativo-ambiental nesse contexto, portanto, deve partir dessa capacidade que os sujeitos trabalhadores apresentam de reconstituir suas trajetórias através de suas auto-atividades. A lógica mínima ou máxima de sua auto-atividade representa o significado de sua interação com o ambiente de trabalho, servindo de marco de referência para uma intervenção educativo-ambiental, com o apoio da complementaridade, que auxilia um novo modo de ver as coisas, a partir de uma visão mais relativizadora e não reducionista (DÍAZ, 2001).

Dessa interação com o seu ambiente de trabalho, enquanto um recurso didático fundamental (DÍAZ, op cit.), constatou-se que os trabalhadores portuários avulsos elaboram um sentimento de pertença nesse ambiente, muitas vezes transgredido pelas relações de poder instituídas, conforme apresentadas no Capítulo 4, mas que, ao mesmo tempo, é infinitamente potencializado pelas motivações geradas na sua atividade vital consciente, o trabalho. No trabalho portuário avulso do Rio Grande, é a necessidade que motiva a ação individual do sujeito. No contexto, pode ser uma motivação negativa, pelo intenso apego a uma situação que em princípio parece a melhor; mas também pode ser uma motivação positiva, na qual o trabalhador mostra o desejo de mudanças, aparentemente no seu ambiente de trabalho, que em uma leitura mais aprofundada pode indicar a necessidade de uma mudança mais global, que lhe traga o seu bem-estar.

Isso fica implícito nas narrativas, em passagens como “eu quero um futuro melhor para mim e para a minha família”, o que mostra a interdependência de outros sujeitos fora do ambiente intra-específico; e ainda “isso aqui é o meu sustento, é toda minha vida”, na qual se configura uma relação com toda a sua existência de espécie. Essas considerações tornam-se importantes em uma intervenção educativo-ambiental, na qual o trabalhador portuário avulso passa a ser o sujeito ecológico a quem se recorre, permitindo-lhes que “[...] ajam e reflitam, inclusive considerando os conflitos de poder e de interesses que os opõem aos outros sujeitos” (SATO, 2003, p. 45).

Assim, o ambiente de trabalho portuário avulso é revelador de um potencial de transformação ecológica, provocador de emergências de categorias ecológicas que estão diretamente relacionadas ao cotidiano do trabalho, tais como as relações produzidas pelos sujeitos, apresentadas no resultado desta pesquisa. Por meio dessas categorias, é possível identificar um sujeito ecológico que se expressa pelo trabalho em transformação e produz um certo sentido ambiental na sociedade. A educação ambiental, “como prática interpretativa que desvela e produz sentidos, contribui para a constituição do horizonte compreensivo das relações sociedade-natureza e para a invenção de um sujeito ecológico” (CARVALHO, 2001, p. 34). O trabalhador avulso é um sujeito ecológico em potencial, ou seja, com suporte da interpretação de sua auto-atividade, pode ser potencializada sua ação transformadora a partir do momento em que ele, nos seus questionamentos e anseios de trabalhador, também passa a questionar e a compreender as relações entre sociedade e natureza. O desejo pela transformação só pode vir a partir da compreensão, que deve ser alimentada pela auto-atividade do sujeito. No entendimento de Humboldt (1943, p. 96):

*“Até a natureza inanimada que caminha a passos imutáveis com regras de leis eternamente fixas, aspira algo peculiar ao homem que se forma a si mesmo. É que este se transfere ele mesmo, por assim dizer, à natureza, pois é absolutamente exato que cada indivíduo aprecia a existência de riqueza e de beleza ao seu redor na medida em que estas se acolhem em seu próprio peito. Pense-se, pois, quanto mais forte tem que ser o efeito produzido pela causa, quando o homem não se limita a sentir e perceber sensações exteriores, senão quando ele mesmo é quem atua”.*

Em outras palavras, pela auto-atividade dos sujeitos e pelo suporte interpretativo da educação ambiental, pode ser quebrada a percepção antropocêntrica do homem como dono e dominador absoluto dos bens naturais. Pela auto-atividade, conforme o pensamento de Humboldt, há uma sugestão de que o homem completa-se na natureza, “ele se transfere à natureza”. Portanto, não pode limitar-se “a sentir e perceber sensações exteriores” a ele. A natureza não é externa ao sujeito, ela está “acolhida em seu próprio peito”, pois sua atividade faz parte dela.

Assim, a partir da constatação de que algo mobilizava esse grupo de trabalho portuário avulso, diante de um processo de profundas alterações, foi possível perceber alguns itens fundamentais para o sentimento de pertença ao grupo: a procura pela dignidade, pela satisfação pessoal e familiar, o resgate da cultura do local de atividade e a própria história do sujeito. Nesse sentido, constatou-se que através de suas expectativas individuais e coletivas, próprias de uma atividade vital consciente, os sujeitos contribuem com o processo de auto-organização do grupo porque necessitam se reproduzir enquanto espécie através de suas atividades. Isso leva a crer em uma necessidade coletiva e não apenas individual, em oposição aos comentários surgidos dos trabalhadores sobre o individualismo prevalecente no grupo. Assim, o individualismo, embora seja apontado como negativo, representa a intensidade dos valores vividos por cada sujeito do grupo.

Além disso, as propriedades que definem a auto-atividade do sujeito no processo de trabalho parecem ser os sentimentos de autonomia e liberdade, de dignidade, de resgate cultural, de recuperação da potência, que emergem do ambiente de aprendizagem no trabalho, que passa a constituir-se. Essas propriedades são demarcadas pela peculiaridade da linguagem do trabalho portuário avulso, que insere o trabalhador em uma dimensão de totalidade e orienta o coletivo produtivo no processo de trabalho. A linguagem não permite que o trabalhador esteja individualizado, pois os significados tornam-se comuns a todos, embora cada um se manifeste a partir de sua própria auto-atividade. A linguagem é a forma como tais sujeitos objetivam suas ações no trabalho e, a partir dele, podem mover o mundo.

## 6 REFERÊNCIAS

ALAM, M. M. **Educação ambiental e o trabalhador em saúde: relacionando a ambiência hospitalar e o conhecimento acerca dos condicionantes de risco e acidentes com materiais perfuro-cortantes e fluídos biológicos.** 2003. Dissertação (Mestrado em Educação Ambiental), Fundação Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande.

ANDRÉ, M. E. D. A. **A pesquisa no cotidiano escolar.** Trabalho apresentado no VIII Encontro de Pesquisadores da Região Sul, Porto Alegre, 1987.

\_\_\_\_\_. A contribuição da pesquisa etnográfica para a construção do saber didático. In: FAZENDA, I. (org). **Metodologia da pesquisa educacional.** São Paulo: Cortez, 1994, p. 109-119.

ANDRÉ, M. M. **A Consciência de periculosidade e as estratégias defensivas dos portuários avulsos no contexto portuário de Vitória/ES.** 1998. Tese (Doutorado em Serviço Social), Pontifícia Universidade Católica de SP, São Paulo.

ANTOCHEVIS, A. F. **Análise socioambiental do fenômeno do tabagismo no ambiente escolar.** 2004. Dissertação (Mestrado em Educação Ambiental), Fundação Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande.

ASSMANN, H. Teses sobre a auto-organização. In: **Reencantar a educação – rumo à sociedade aprendente.** Petrópolis: Vozes, 1998, p. 57-67.

ATLAN, H. **Tudo, não, talvez - educação e verdade.** Lisboa: Instituto Piaget, 1991.

\_\_\_\_\_. **Entre o cristal e a fumaça - ensaio sobre a organização do ser vivo.** Tradução: Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed, 1992.

BRASIL. **Lei n. 8.630, de 25 de fevereiro de 1993.** Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1993.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 9.795, de 27 de abril de 1999.** Institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1999.

BROMBERGER, S. M. T. **O processo de trabalho em saúde da família: espaço possível para o desenvolvimento de educação ambiental não formal.** 2003. Dissertação (Mestrado em Educação Ambiental), Fundação Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande.

CARVALHO, I. C. de M. **A invenção ecológica: narrativas e trajetórias da educação ambiental no Brasil.** Porto Alegre: Ed. Universidade/UFRGS, 2001.

\_\_\_\_\_. Os sentidos de “ambiental”: a contribuição da hermenêutica à pedagogia da complexidade. In.: LEFF, E. (coord.). **A complexidade ambiental.** Tradução de Eliete Wolff. São Paulo: Cortez, 2003. p.99-119.

COLARES, L. B. C. **Os conflitos de trabalho na construção do modelo de flexibilização gerida no porto do Rio Grande.** 2000. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

CORTES, S. M. V. Técnicas de coletas e análise qualitativa de dados. In: **Cadernos de Sociologia**. V.9. Porto Alegre: PPGS/UFRGS, 1998. P.11-47.

DIAS, G. F. **Educação ambiental – princípios e práticas**. São Paulo: Ed. Gaia, 1992.

DIAZ, J. E. G. Para uma teoria alternativa sobre os conteúdos escolares. **Coleção Investigação e Ensino**. Sevilla: Diada, Série Fundamentos n.8, 1998.

\_\_\_\_\_. A construção da noção de interação. **Revista Alambique**, Sevilla, n.27, p. 92-106, jan. 2001.

\_\_\_\_\_. Os problemas da educação ambiental: é possível uma educação ambiental integradora? **Revista Investigação na Escola**. Sevilla: Ed. Diada, n.46, p. 5-25, 2002.

DOMINGUES, M. V. de la R. **Superporto do Rio Grande: plano e realidade. Elementos para uma discussão**. 1995. Dissertação (Mestrado em Geografia), Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

ETGES, N. J. O conceito de trabalho e a ação do conceito. Porto Alegre: **Perspectiva**, n.17, p.79-96, jul./dez.1993.

FRITZEN, F. M. **Responsabilidade e educação ambiental: o processo de treinamento para a ISO 14001 sob o olhar dos funcionários do nível operacional da Refinaria de Petróleo Ipiranga, Rio Grande-RS**. 2004. Dissertação (Mestrado em Educação Ambiental), Fundação Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande.

FROM, E. **Conceito marxista do homem**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1983.

GUIMARÃES, M. **A dimensão ambiental na educação**. Rio de Janeiro: Papyrus, 1994.

\_\_\_\_\_. Educação ambiental e a gestão para a sustentabilidade. In.: SANTOS, J. E. e SATO, M. (coord.). **A contribuição da educação ambiental à esperança de Pandora**. São Carlos: Rima, 2001. p.183-195.

HUMBOLDT, G. de. **Ideas para un ensayo de determinación de los límites que circunscriben la acción del estado** In: **Escritos Políticos**. Traducción de Wenceslao Roces. México: Fondo de Cultura Económica, 1943. 1ª ed. en español, p. 87-154.

HUMBOLDT, W. von. **Sobre la diversidad de la estructura del lenguaje humano y su influencia sobre el desarrollo espiritual de la humanidad**. Traducción y prólogo de Ana Agud. Barcelona: Anthropos, 1990.

\_\_\_\_\_. **Escritos sobre el lenguaje**. Edición y traducción de Andrés Sánchez Pascual. Barcelona: Ediciones Península, 1991.

KITZMANN, D. I. S. **Capacitação e educação ambiental de trabalhadores portuários avulsos (TPA's) do porto do Rio Grande (RS). Uma visão integrada**. 2000. Dissertação (Mestrado em Educação Ambiental), Fundação Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande.

\_\_\_\_\_ e ASMUS, M.L. Do treinamento à capacitação – a inserção da educação ambiental no setor produtivo. In: RUSCHEINSKY, A.(org.). **Educação Ambiental – abordagens múltiplas**. Porto Alegre: Artmed, 2002, p.143-156.

KONDER, L. O que é dialética. **Coleção Primeiros Passos**. O que é filosofia, ideologia e dialética. São Paulo: Círculo do Livro, 1981. p. 137-189.

KOSIK, K. **Dialética do concreto**; tradução de Célia Neves e Alderico Toríbio. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

LAYRARGUES, P. P. Do risco à oportunidade da crise ecológica: o desafio de uma visão estratégica para a educação ambiental - Prefácio. In: SANTOS, J. E. e SATO, M. (coord.). **A contribuição da educação ambiental à esperança de Pandora**. São Carlos: Rima, 2001. p.XIII-XVIII.

LEFF, E. **Saber ambiental – sustentabilidade, racionalidade, complexidade, poder**. Tradução de Lúcia Mathilde Endlich Orth. Rio de Janeiro: Vozes, 2001.

\_\_\_\_\_, E. **Epistemologia ambiental**. Tradução de Sandra Valenzuela. São Paulo: Cortez, 2002.

\_\_\_\_\_ (coord.). **A complexidade ambiental**. Tradução de Eliete Wolff. São Paulo: Cortez, 2003.

MALINOWSKY, B. Argonautas do Pacífico Ocidental: um relato do empreendimento e da aventura dos nativos nos arquipélagos da Nova Guiné – Melanésia. **Coleção Os Pensadores**. São Paulo: Ed. Abril, 1976.

MARX, K. Manuscritos econômicos e filosóficos de 1844. In: FROM, E. **Conceito marxista do homem**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1983. p. 83-189.

\_\_\_\_\_, K. e ENGELS F. **A ideologia alemã – teses sobre Feuerbach**. 1º Cap. São Paulo: Editora Moraes, 1984 .

\_\_\_\_\_. **O capital – crítica da economia política**. 10ª ed. São Paulo: Difel, Liv. I, v. 1, 1985.

\_\_\_\_\_. **Elementos fundamentais para a crítica da economia política**. Rascunho 1857-1858. Tradução para o espanhol de Pedro Scaron. 16ª ed. Delegación Coyoacán (México): Siglo XXI Editores, v. 1, 1989.

MINAYO, M. C. DE S. **O desafio do conhecimento - pesquisa qualitativa em saúde**. 2 ed. SP/RJ: Hucitec-Abrasco, 1993.

MORAES, R. Mergulhos discursivos. Texto apresentado no **I Seminário sobre Pesquisa Qualitativa**. Fundação Universidade Federal de Rio Grande: Mestrado de Educação Ambiental, 2002. Paper, p. 01-15.

NASCIMENTO, H. A. S. do. **O nascimento de um novo trabalhador portuário. Reestruturação produtiva e corporativismo: um estudo sociológico acerca da resistência**

**dos portuários capixabas ao processo de modernização dos portos.** 1999. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

NOVO, M. A educação ambiental: bases éticas, conceituais e metodológicas. Madri: Universitas, 1996.

OLIVEIRA, C. A. de. **Quem é do mar não enjoa: memória e experiências de estivadores do Rio Grande-RS (1945-1993).** 2000. Tese (Doutorado em História), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

PASSOS, L. A. e SATO, M. Estética da Carta da Terra: pelo prazer de (na tensividade) com-  
viver com a diversidade! In: RUSCHEINSKY, A.(org.). **Educação Ambiental – abordagens  
múltiplas.** Porto Alegre: Artmed, 2002, p.15-36.

PINHEIRO, M. L. U. **A Cidade sobre os ombros.** 1996. Dissertação (Mestrado em História),  
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

PRADO, D. P. **Operariado e meio ambiente: um estudo sobre os trabalhadores da  
indústria de Rio Grande e sua percepção ambiental.** Coleção Pensar a História Sul-Rio  
Grandense. Rio Grande: Fundação Universidade Federal do Rio Grande, 2001.

REIGOTA, M. **O que é educação ambiental.** São Paulo: Brasiliense, 1994.

\_\_\_\_\_. **Meio ambiente e representação social.** São Paulo: Ed. Cortez, 1998.

SARAIVA, L. A. **O processo de trabalho no programa de prevenção da dengue:  
ambiência requerente de construção da educação ambiental.** 2004. Dissertação (Mestrado  
em Educação Ambiental), Fundação Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande.

SATO, M. e SANTOS, J. E. Um breve itinerário pela educação ambiental. In.: SANTOS, J. E.  
e SATO, M. (coord.). **A contribuição da educação ambiental à esperança de Pandora.** São  
Carlos: Rima, 2001. p.1-10.

SATO, M. Era uma vez uma baía com o nome de uma mulher. In.: **Comunidades de  
aprendizagem.** Pátio – revista pedagógica. Porto Alegre, n.24, p. 43-45, Nov. 2002 / Jan.  
2003.

SILVA, F. T. da. **Os doqueiros do porto de Santos: direitos e cultura de solidariedade  
(1937-1968).** 1992. Dissertação (Mestrado em História). Universidade Estadual de Campinas,  
Campinas.

\_\_\_\_\_. **Operários sem padrões: da Barcelona à Moscou brasileira (Trabalho e  
movimento operário em Santos no entreguerras).** 2000. Tese (Doutorado em História),  
Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

SILVA, J. B. R. da. **Do porão ao convés: estivadores de Itajaí (SC) entre a memória e a  
história.** 2001. Tese (Doutorado em História), Universidade Federal de Pernambuco, Recife.

SOUZA, L. N. A. e PADILHA, M. I. C. de S. A comunicação e o processo de trabalho em  
enfermagem. In: **Revista Texto & Contexto – Enfermagem.** Florianópolis, v. 11, n. 1, p. 11-  
30, jan./abr. 2002.

TRISTÃO, M. As dimensões e os desafios da educação ambiental na sociedade do conhecimento. In: RUSCHEINSKY, A.(org.). **Educação Ambiental – abordagens múltiplas**. Porto Alegre: Artmed, 2002, p.169-183.

TRIVIÑOS, A.N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

\_\_\_\_\_, A.N.S. Bases teórico-metodológicas da pesquisa qualitativa em ciências sociais: idéias gerais para a elaboração de um Projeto de Pesquisa. In: **Cadernos de pesquisa Ritter dos Reis**. v. 4, nov. 2001. Porto Alegre: Faculdades Integradas Ritter dos Reis, 2001.

VALVERDE, J. M. Prólogo. In: HUMBOLDT, W. von. **Escritos sobre a linguagem**. Edição e tradução do alemão de Andrés Sánchez Pascual. Barcelona: Ed. Península, 1991. p. 5-24.

VAZ, M. R. C., LOUREIRO, M. de M., CABREIRA, G. O. e SENA, J. Trabalhador em saúde: subjetividade e auto-organização. In: **Revista Texto & Contexto – Enfermagem**. Florianópolis, v. 11, n. 1, p. 50-65, jan./abr. 2002.

## 7 ANEXOS

ANEXO 1 -

**Lei nº 8.630, de 25/2/93**

**Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias.**

**Publicada no DOU de 26/2/93 p. 2.351**

### **LEI Nº 8.630, DE 25 DE FEVEREIRO DE 1993**

Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dá outras providências.

#### **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

#### **CAPÍTULO I**

##### **Da Exploração do Porto e das Operações Portuárias**

Art. 1º Cabe à União explorar, diretamente ou mediante concessão, o porto organizado.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, consideram-se:

I – Porto organizado: o construído e aparelhado para atender às necessidades da navegação e da movimentação e armazenagem de mercadorias, concedido ou explorado pela União, cujo tráfego e operações portuárias estejam sob a jurisdição de uma autoridade portuária;

II – Operação portuária: a de movimentação e armazenagem de mercadorias destinadas ou provenientes de transporte aquaviário, realizada no porto organizado por operadores portuários;

III – Operador portuário: a pessoa jurídica pré-qualificada para a execução de operação portuária na área do porto organizado;

IV – Área do porto organizado: a compreendida pelas instalações portuárias, quais sejam, ancoradouros, docas, cais, pontes e piers de atracação e acostagem, terrenos, armazéns, edificações e vias de circulação interna, bem como pela infra-estrutura de proteção e acesso aquaviário ao porto tais como guias-correntes, quebra-mares, eclusas, canais, bacias de evolução e áreas de fundeio que devam ser mantidas pela Administração do Porto, referida na Seção II do Capítulo VI desta Lei;

*V – Instalação portuária de uso privativo: a explorada por pessoa jurídica de direito público ou privado, dentro ou fora da área do porto, utilizada na movimentação e ou armazenagem de mercadorias destinadas ou provenientes de transporte aquaviário .*

§ 2º A concessão do porto organizado será sempre precedida de licitação, realizada de acordo com a lei que regulamenta o regime de concessão e permissão de serviços públicos.

Art. 2º A prestação de serviços por operadores portuários e a construção, total ou parcial, conservação, reforma, ampliação, melhoramento e exploração de instalações portuárias, dentro dos limites da área do porto organizado, serão realizadas nos termos desta Lei.

Art. 3º Exercem suas funções no porto organizado, de forma integrada e harmônica, a Administração do Porto, denominada autoridade portuária, e as autoridades aduaneira, marítima, sanitária, de saúde e de polícia marítima.

## CAPÍTULO II Das Instalações Portuárias

Art. 4º Fica assegurado ao interessado o direito de construir, reformar, ampliar, melhorar, arrendar e explorar instalação portuária, dependendo:

I – de contrato de arrendamento, celebrado com a União no caso de exploração direta, ou com sua concessionária, sempre através de licitação, quando localizada dentro dos limites da área do porto organizado;

II – de autorização do ministério competente, quando se tratar de terminal de uso privativo, desde que fora da área do porto organizado, ou quando o interessado for titular do domínio útil do terreno, mesmo que situado dentro da área do porto organizado.

§ 1º A celebração do contrato e a autorização a que se referem os incisos I e II deste artigo devem ser precedidas de consulta à autoridade aduaneira e ao poder público municipal e de aprovação do Relatório de Impacto sobre o Meio Ambiente (Rima).

§ 2º A exploração da instalação portuária de que trata este artigo far-se-á sob uma das seguintes modalidades:

I – uso público;

II – uso privativo:

a) exclusivo, para movimentação de carga própria;

b) misto, para movimentação de carga própria e de terceiros.

§ 3º A exploração de instalação portuária de uso público fica restrita à área do porto organizado.

§ 4º São cláusulas essenciais no contrato a que se refere o inciso I do *caput* deste artigo, as relativas:

I – ao objeto, à área de prestação do serviço e ao prazo;

II – ao modo, forma e condições da exploração do serviço, com a indicação, quando for o caso, de padrões de qualidade e de metas e prazos para o seu aperfeiçoamento;

III – aos critérios, indicadores, fórmulas e parâmetros definidores da qualidade do serviço;

IV – ao valor do contrato, nele compreendida a remuneração pelo uso da infra-estrutura a ser utilizada ou posta à disposição da referida instalação, inclusive a de proteção e acesso aquaviário;

V – à obrigação de execução das obras de construção, reforma, ampliação e melhoramento, com a fixação dos respectivos cronogramas de execução físico e financeiro;

VI – aos direitos e deveres dos usuários, com as obrigações correlatas do contratado e as sanções respectivas;

VII – à reversão de bens aplicados no serviço;

VIII – aos direitos, garantias e obrigações do contratante e do contratado, inclusive, quando for o caso, os relacionados com as previsíveis necessidades de futuras suplementações, alterações e expansões do serviço e conseqüente modernização, aperfeiçoamento e ampliação das instalações;

IX – à forma de fiscalização das instalações, dos equipamentos e dos métodos e práticas de execução dos serviços;

X – às garantias para adequada execução do contrato;

XI – ao início, término e, se for o caso, às condições de prorrogação do contrato, que poderá ser feita uma única vez, por prazo máximo igual ao originalmente contratado, desde que

prevista no edital de licitação e que o prazo total, incluído o da prorrogação, não exceda a cinquenta anos;

XII – à responsabilidade do titular da instalação portuária pela inexecução ou deficiente execução dos serviços;

XIII – às hipóteses de extinção do contrato;

XIV – à obrigatoriedade de prestação de informações de interesse da Administração do Porto e das demais autoridades no porto, inclusive as de interesse específico da Defesa Nacional, para efeitos de mobilização;

XV – à adoção e ao cumprimento das medidas necessárias à fiscalização aduaneira de mercadorias, veículos e pessoas;

XVI – ao acesso, pelas autoridades do porto, às instalações portuárias;

XVII – às penalidades contratuais e sua forma de aplicação;

XVIII – ao foro.

§ 5º O disposto no inciso VI do parágrafo anterior somente se aplica aos contratos para exploração de instalação portuária de uso público.

§ 6º Os investimentos realizados pela arrendatária de instalação portuária localizada em terreno da União localizado na área do porto organizado reverterão à União, observado o disposto na lei que regulamenta o regime de concessão e permissão de serviços públicos.

Art. 5º O interessado na construção e exploração de instalação portuária dentro dos limites da área do porto organizado deve requerer à Administração do Porto a abertura da respectiva licitação.

§ 1º Indeferido o requerimento a que se refere o *caput* deste artigo cabe recurso, no prazo de quinze dias, ao Conselho de Autoridade Portuária de que trata a Seção I do Capítulo VI desta Lei.

§ 2º Mantido o indeferimento cabe recurso, no prazo de quinze dias, ao ministério competente.

§ 3º Na hipótese de o requerimento ou recurso não ser decidido nos prazos de trinta dias e sessenta dias, respectivamente, fica facultado ao interessado, a qualquer tempo, considerá-lo indeferido, para fins de apresentação do recurso a que aludem os parágrafos anteriores.

Art. 6º Para os fins do disposto no inciso II do art. 4º desta Lei, considera-se autorização a delegação, por ato unilateral, feita pela União a pessoa jurídica que demonstre capacidade para seu desempenho, por sua conta e risco.

§ 1º A autorização de que trata este artigo será formalizada mediante contrato de adesão, que conterá as cláusulas a que se referem os incisos I, II, III, V, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XV, XVI, XVII e XVIII do § 4º do art. 4º desta Lei.

§ 2º Os contratos para movimentação de cargas de terceiros reger-se-ão, exclusivamente, pelas normas de direito privado, sem participação ou responsabilidade do poder público.

§ 3º As instalações de que trata o *caput* deste artigo ficarão sujeitas à fiscalização das autoridades aduaneira, marítima, sanitária, de saúde e de polícia marítima.

Art. 7º (Vetado)

### CAPÍTULO III Do Operador Portuário

Art. 8º Cabe aos operadores portuários a realização das operações portuárias previstas nesta Lei.

§ 1º É dispensável a intervenção de operadores portuários nas operações portuárias:

I – que, por seus métodos de manipulação, suas características de automação ou mecanização, não requeiram a utilização de mão-de-obra ou possam ser executadas exclusivamente pela própria tripulação das embarcações;

II – de embarcações empregadas:

- a) na execução de obras de serviços públicos nas vias aquáticas do País, seja diretamente pelos poderes públicos, seja por intermédio de concessionários ou empreiteiros;
- b) no transporte de gêneros de pequena lavoura e da pesca, para abastecer mercados de âmbito municipal;
- c) na navegação interior e auxiliar;
- d) no transporte de mercadorias líquidas a granel;
- e) no transporte de mercadorias sólidas a granel, quando a carga ou descarga for feita por aparelhos mecânicos automáticos, salvo quanto aos serviços de recheio, quando necessários;

III – relativas à movimentação de:

- a) cargas em área sobre controle militar, quando realizadas por pessoal militar ou vinculado à organização militar;
- b) materiais, pelos estaleiros de construção e reparação naval;
- c) peças sobressalentes, material de bordo, mantimentos e abastecimento de embarcações;

IV – relativas ao abastecimento de aguada, combustíveis e lubrificantes à navegação.

§ 2º Caso o interessado entenda necessário, a utilização de mão-de-obra complementar para execução das operações referidas no parágrafo anterior deve requisitá-la ao órgão gestor de mão-de-obra.

Art. 9º A pré-qualificação do operador portuário será efetuada junto à Administração do Porto, na forma de norma publicada pelo Conselho de Autoridade Portuária com exigências claras e objetivas.

§ 1º As normas de pré-qualificação referidas no *caput* deste artigo devem obedecer aos princípios da legalidade, moralidade e igualdade de oportunidade.

§ 2º A Administração do Porto terá trinta dias, contados do pedido do interessado, para decidir.

§ 3º Considera-se pré-qualificada como operador a Administração do Porto.

Art. 10. A atividade de operador portuário obedece às normas do regulamento do porto.

Art. 11. O operador portuário responde perante:

I – a Administração do Porto, pelos danos culposamente causados à infra-estrutura, às instalações e ao equipamento de que a mesma seja a titular ou que, sendo de propriedade de terceiro, se encontre a seu serviço ou sob sua guarda;

II – o proprietário ou consignatário da mercadoria, pelas perdas e danos que ocorrerem durante as operações que realizar ou em decorrência delas;

III – o armador, pelas avarias provocadas na embarcação ou na mercadoria dada a transporte;

IV – o trabalhador portuário, pela remuneração dos serviços prestados e respectivos encargos;

V – o órgão local de gestão de mão-de-obra do trabalho avulso, pelas contribuições não recolhidas;

VI – os órgãos competentes, pelo recolhimento dos tributos incidentes sobre o trabalho portuário avulso.

Art. 12. O operador portuário é responsável, perante a autoridade aduaneira, pelas mercadorias sujeitas a controle aduaneiro, no período em que essas lhe estejam confiadas ou quando tenha controle ou uso exclusivo de área do porto onde se acham depositadas ou devam transitar.

Art. 13. Quando as mercadorias a que se referem o inciso II do art. 11 e o artigo anterior desta Lei estiverem em área controlada pela Administração do Porto e após o seu recebimento, conforme definido pelo regulamento de exploração do porto, a responsabilidade cabe à Administração do Porto.

Art. 14. O disposto nos artigos anteriores não prejudica a aplicação das demais normas legais referentes ao transporte marítimo, inclusive as decorrentes de convenções

internacionais ratificadas, enquanto vincularem internacionalmente a República Federativa do Brasil.

Art. 15. O serviço de movimentação de carga a bordo da embarcação deve ser executado de acordo com a instrução de seu comandante ou de seus prepostos, que serão responsáveis pela arrumação ou retirada da carga no que se refere à segurança da embarcação, quer no porto, quer em viagem.

Art. 16. O operador portuário é titular e responsável pela direção e coordenação das operações portuárias que efetuar.

Art. 17. Fica permitido às cooperativas formadas por trabalhadores portuários avulsos, registrados de acordo com esta Lei, se estabelecerem como operadores portuários para a exploração de instalações portuárias, dentro ou fora dos limites da área do porto organizado.

#### CAPÍTULO IV

##### Da Gestão de Mão-de-Obra do Trabalho Portuário Avulso

Art. 18. Os operadores portuários, devem constituir, em cada porto organizado, um órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, tendo como finalidade:

- I – administrar o fornecimento da mão-de-obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário-avulso;
- II – manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso;
- III – promover o treinamento e a habilitação profissional do trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro;
- IV – selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso;
- V – estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso;
- VI – expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário;
- VII – arrecadar e repassar, aos respectivos beneficiários, os valores devidos pelos operadores portuários, relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários.

Parágrafo único. No caso de vir a ser celebrado contrato, acordo, ou convenção coletiva de trabalho entre trabalhadores e tomadores de serviços, este precederá o órgão gestor a que se refere o *caput* deste artigo e dispensará a sua intervenção nas relações entre capital e trabalho no porto.

Art. 19. Compete ao órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário avulso:

- I – aplicar, quando couber, normas disciplinares previstas em lei, contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, no caso de transgressão disciplinar, as seguintes penalidades:
    - a) repreensão verbal ou por escrito;
    - b) suspensão do registro pelo período de dez a trinta dias;
    - c) cancelamento do registro;
  - II – promover a formação profissional e o treinamento multifuncional do trabalhador portuário, bem assim programas de realocação e de incentivo ao cancelamento do registro e de antecipação de aposentadoria;
  - III – arrecadar e repassar, aos respectivos beneficiários, contribuições destinadas a incentivar o cancelamento do registro e a aposentadoria voluntária;
  - IV – arrecadar as contribuições destinadas ao custeio do órgão;
  - V – zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho portuário avulso;
  - VI – submeter à Administração do Porto e ao respectivo Conselho de Autoridade Portuária propostas que visem à melhoria da operação portuária e à valorização econômica do porto.
- § 1º O órgão não responde pelos prejuízos causados pelos trabalhadores portuários avulsos aos tomadores dos seus serviços ou a terceiros.

§ 2º O órgão responde, solidariamente com os operadores portuários, pela remuneração devida ao trabalhador portuário avulso .

§ 3º O órgão pode exigir dos operadores portuários, para atender a requisição de trabalhadores portuários avulsos, prévia garantia dos respectivos pagamentos.

Art. 20. O exercício das atribuições previstas nos artigos 18 e 19 desta Lei, pelo órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário avulso, não implica vínculo empregatício com trabalhador portuário avulso.

Art. 21. O órgão de gestão de mão-de-obra pode ceder trabalhador portuário avulso em caráter permanente, ao operador portuário.

Art. 22. A gestão da mão-de-obra do trabalho portuário avulso deve observar as normas do contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 23. Deve ser constituída, no âmbito do órgão de gestão de mão-de-obra, Comissão Paritária para solucionar litígios decorrentes da aplicação das normas a que se referem os artigos 18, 19 e 21 desta Lei.

§ 1º Em caso de impasse, as partes devem recorrer à arbitragem de ofertas finais.

§ 2º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência de qualquer das partes.

§ 3º Os árbitros devem ser escolhidos de comum acordo entre as partes e o laudo arbitral proferido para solução da pendência possui força normativa, independentemente de homologação judicial.

Art. 24. O órgão de gestão de mão-de-obra terá, obrigatoriamente, um Conselho de Supervisão e uma Diretoria Executiva.

§ 1º O Conselho de Supervisão será composto por três membros titulares e respectivos suplentes, sendo cada um dos seus membros e respectivos suplentes indicados por cada um dos blocos a que se referem os incisos II a IV do art. 31 desta Lei, e terá por competência:

I – deliberar sobre a matéria contida no inciso V do art. 18 desta Lei;

II – baixar as normas a que se refere o art. 28 desta Lei;

III – fiscalizar a gestão dos diretores, examinar, a qualquer tempo, os livros e papéis do organismo, solicitar informações sobre quaisquer atos praticados pelos diretores ou seus prepostos.

§ 2º A Diretoria Executiva será composta por um ou mais diretores, designados e destituíveis, a qualquer tempo, pelo bloco dos prestadores de serviços portuários a que se refere o inciso II do art. 31 desta Lei, cujo prazo de gestão não será superior a três anos, permitida a redesignação.

§ 3º Os membros do Conselho de Supervisão, até o máximo de 1/3 (um terço), poderão ser designados para cargos de diretores.

§ 4º No silêncio do estatuto ou contrato social, competirá a qualquer diretor a representação do organismo e a prática dos atos necessários ao seu funcionamento regular.

Art. 25. O órgão de gestão de mão-de-obra é reputado de utilidade pública e não pode ter fins lucrativos, sendo-lhe vedada a prestação de serviços a terceiros ou o exercício de qualquer atividade não vinculada à gestão de mão-de-obra.

## CAPÍTULO V

### Do Trabalho Portuário

Art. 26. O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício a prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos.

Parágrafo único. A contratação de trabalhadores portuários de estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações com vínculo empregatício a prazo

indeterminado será feita, exclusivamente, dentre os trabalhadores portuários avulsos registrados.

Art. 27. O órgão de gestão de mão-de-obra:

I – organizará e manterá cadastro de trabalhadores portuários habilitados ao desempenho das atividades referidas no artigo anterior;

II – organizará e manterá o registro dos trabalhadores portuários avulsos.

§ 1º A inscrição no cadastro do trabalhador portuário dependerá, exclusivamente, de prévia habilitação profissional do trabalhador interessado, mediante treinamento realizado em entidade indicada pelo órgão de gestão de mão-de-obra.

§ 2º O ingresso no registro do trabalhador portuário avulso depende de prévia seleção e respectiva inscrição no cadastro de que trata o inciso I deste artigo, obedecidas a disponibilidade de vagas e a ordem cronológica de inscrição no cadastro.

§ 3º A inscrição no cadastro e o registro do trabalhador portuário extingue-se por morte, aposentadoria ou cancelamento.

Art. 28. A seleção e o registro do trabalhador portuário avulso serão feitos pelo órgão de gestão de mão-de-obra avulsa, de acordo com as normas que forem estabelecidas em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 29. A remuneração, a definição das funções, a composição dos termos e as demais condições do trabalho avulso serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores portuários avulsos e dos operadores portuários.

## CAPÍTULO VI

### Da Administração do Porto Organizado

#### SEÇÃO I

##### Do Conselho de Autoridade Portuária

Art. 30. Será instituído, em cada porto organizado ou no âmbito de cada concessão, um Conselho de Autoridade Portuária.

§ 1º Compete ao Conselho de Autoridade Portuária:

I – baixar o regulamento de exploração;

II – homologar o horário de funcionamento do porto;

III – opinar sobre a proposta de orçamento do porto;

IV – promover a racionalização e a otimização do uso das instalações portuárias;

V – fomentar a ação industrial e comercial do porto;

VI – zelar pelo cumprimento das normas de defesa da concorrência;

VII – desenvolver mecanismos para atração de cargas;

VIII – homologar os valores das tarifas portuárias;

IX – manifestar-se sobre os programas de obras, aquisições e melhoramentos da infraestrutura portuária;

X – aprovar o plano de desenvolvimento e zoneamento do porto;

XI – promover estudos objetivando compatibilizar o plano de desenvolvimento do porto com os programas federais, estaduais e municipais de transporte em suas diversas modalidades;

XII – assegurar o cumprimento das normas de proteção ao meio ambiente;

XIII – estimular a competitividade;

XIV – indicar um membro da classe empresarial e outro da classe trabalhadora para compor o conselho de administração ou órgão equivalente da concessionária do porto, se entidade sob controle estatal;

XV – baixar seu regimento interno;

XVI – pronunciar-se sobre outros assuntos de interesse do porto.

§ 2º Compete, ainda, ao Conselho de Autoridade Portuária estabelecer normas visando o aumento da produtividade e a redução dos custos das operações portuárias, especialmente as de contêineres e do sistema roll-on/roll-off.

§ 3º O representante dos trabalhadores a que se refere o inciso XIS do § 1º deste artigo será indicado pelo respectivo sindicato de trabalhadores em capatazia com vínculo empregatício a prazo indeterminado.

Art. 31. O Conselho de Autoridade Portuária será constituído pelos seguintes blocos de membros titulares e respectivos suplentes:

I – bloco do poder público, sendo:

- a) um representante do Governo Federal, que será o Presidente do Conselho;
- b) um representante do Estado onde se localiza o porto;
- c) um representante dos Municípios onde se localiza o porto ou os portos organizados abrangidos pela concessão;

II – bloco dos operadores portuários, sendo:

- a) um representante da Administração do Porto;
- b) um representante dos armadores;
- c) um representante dos titulares de instalações portuárias privadas localizadas dentro dos limites da área do porto;
- d) um representante dos demais operadores portuários;

III – bloco da classe dos trabalhadores portuários, sendo:

- a) dois representantes dos trabalhadores portuários avulsos;
- b) dois representantes dos demais trabalhadores portuários;

IV – bloco dos usuários dos serviços portuários e afins, sendo:

- a) dois representantes dos exportadores e importadores de mercadorias;
- b) dois representantes dos proprietários e consignatários de mercadorias;
- c) um representante dos terminais retroportuários.

§ 1º Para os efeitos do disposto neste artigo, os membros do Conselho serão indicados:

I – pelo ministério competente, Governadores de Estado e Prefeitos Municipais, no caso do inciso I do *caput* deste artigo;

II – pelas entidades de classe das respectivas categorias profissionais e econômicas, nos casos dos incisos II e III do *caput* deste artigo;

III – pela Associação de Comércio Exterior (AEB), no caso do inciso IV, alínea **a** do *caput* deste artigo;

IV – pelas associações comerciais locais, no caso do inciso IV, alínea **b** do *caput* deste artigo.

§ 2º Os membros do Conselho serão designados pelo ministério competente para um mandato de dois anos, podendo ser reconduzidos por igual ou iguais períodos.

§ 3º Os membros do Conselho não serão remunerados, considerando-se de relevante interesse público os serviços prestados.

§ 4º As deliberações do Conselho serão tomadas de acordo com as seguintes regras:

I – cada bloco terá direito a um voto;

II – o presidente do conselho terá voto de qualidade.

§ 5º As deliberações do conselho serão baixadas em ato do seu presidente.

Art. 32. Os Conselhos de Autoridade Portuária (CAPs) instituirão Centros de Treinamento Profissional destinados à formação e aperfeiçoamento de pessoal para o desempenho de cargos e o exercício de funções e ocupações peculiares às operações portuárias e suas atividades correlatas.

## SEÇÃO II

### Da Administração do Porto Organizado

Art. 33. A Administração do Porto é exercida diretamente pela União ou pela entidade concessionária do porto organizado.

§ 1º Compete à Administração do Porto, dentro dos limites da área do porto:

I – cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos do serviço e as cláusulas do contrato de concessão;

II – assegurar, ao comércio e à navegação, o gozo das vantagens decorrentes do melhoramento e aparelhamento do porto;

III – pré-qualificar os operadores portuários;

IV – fixar os valores e arrecadar a tarifa portuária;

V – prestar apoio técnico e administrativo ao Conselho de Autoridade Portuária e ao órgão de gestão de mão-de-obra;

VI – fiscalizar a execução ou executar as obras de construção, reforma, ampliação, melhoramento e conservação das instalações portuárias, nelas compreendida a infra-estrutura de proteção e de acesso aquaviário ao porto;

VII – fiscalizar as operações portuárias, zelando para que os serviços se realizem com regularidade, eficiência, segurança e respeito ao meio ambiente;

VIII – adotar as medidas solicitadas pelas demais autoridades no porto, no âmbito das respectivas competências;

IX – organizar e regulamentar a guarda portuária, a fim de prover a vigilância e segurança do porto;

X – promover a remoção de embarcações ou cascos de embarcações que possam prejudicar a navegação das embarcações que acessam o porto;

XI – autorizar, previamente ouvidas as demais autoridades do porto, a entrada e a saída, inclusive a atracação e desatracação, o fundeio e o tráfego de embarcação na área do porto, bem assim a movimentação de carga da referida embarcação, ressalvada a intervenção da autoridade marítima na movimentação considerada prioritária em situações de assistência e salvamento de embarcação;

XII – suspender operações portuárias que prejudiquem o bom funcionamento do porto, ressalvados os aspectos de interesse da autoridade marítima responsável pela segurança do tráfego aquaviário;

XIII – lavrar autos de infração e instaurar processos administrativos, aplicando as penalidades previstas em lei, ressalvados os aspectos legais de competência da União, de forma supletiva, para os fatos que serão investigados e julgados conjuntamente;

XIV – desincumbir-se dos trabalhos e exercer outras atribuições que lhes forem cometidas pelo Conselho de Autoridade Portuária;

XV – estabelecer o horário de funcionamento no porto, bem como as jornadas de trabalho no cais de uso público.

§ 2º O disposto no inciso XI do parágrafo anterior não se aplica à embarcação militar que não esteja praticando comércio.

§ 3º A autoridade marítima responsável pela segurança do tráfego pode intervir para assegurar ou garantir aos navios da Marinha do Brasil a prioridade para atracação no porto.

§ 4º Para efeito do disposto no inciso XI deste artigo, as autoridades no porto devem criar mecanismo permanente de coordenação e integração das respectivas funções, com a finalidade de agilizar a fiscalização e a liberação das pessoas, embarcações e mercadorias.

§ 5º Cabe à Administração do Porto, sob coordenação:

I – da autoridade marítima:

a) estabelecer, manter e operar o balizamento do canal de acesso e da bacia de evolução do porto;

b) delimitar as áreas de fundeadouro, de fundeio para carga e descarga, de inspeção sanitária e de polícia marítima, bem assim as destinadas a plataformas e demais embarcações especiais, navios de guerra e submarinos, navios em reparo ou aguardando atracação e navios com cargas inflamáveis ou explosivas;

- c) estabelecer e divulgar o calado máximo de operação dos navios, em função dos levantamentos batimétricos efetuados sob sua responsabilidade;
- d) estabelecer e divulgar o porte bruto máximo e as dimensões máximas dos navios que irão trafegar, em função das limitações e características físicas do cais do porto;

II – da autoridade aduaneira:

- a) delimitar a área de alfandegamento do porto;
- b) organizar e sinalizar os fluxos de mercadorias, veículos, unidades de cargas e de pessoas, na área do porto.

Art. 34. É facultado o arrendamento, pela Administração do Porto, sempre através de licitação, de terrenos e instalações portuárias localizadas dentro da área do porto, para utilização não afeta às operações portuárias, desde que previamente consultada a administração aduaneira.

### SEÇÃO III

#### Da Administração Aduaneira nos Portos Organizados

Art. 35. A administração aduaneira, nos portos organizados, será exercida nos termos da legislação específica.

Parágrafo único. A entrada ou saída de mercadorias procedentes ou destinadas ao exterior, somente poderá efetuar-se em portos ou terminais alfandegados.

Art. 36. Compete ao Ministério da Fazenda, por intermédio das repartições aduaneiras:

I – cumprir e fazer cumprir a legislação que regula a entrada, a permanência e a saída de quaisquer bens ou mercadorias do País;

II – fiscalizar a entrada, a permanência, a movimentação e a saída de pessoas, veículos, unidades de carga e mercadorias, sem prejuízo das atribuições das outras autoridades no porto;

III – exercer a vigilância aduaneira e promover a repressão ao contrabando, ao descaminho e ao tráfico de drogas, sem prejuízo das atribuições de outros órgãos;

IV – arrecadar os tributos incidentes sobre o comércio exterior;

V – proceder ao despacho aduaneiro na importação e na exportação;

VI – apurar responsabilidade tributária decorrente de avaria, quebra ou falta de mercadorias, em volumes sujeitos a controle aduaneiro;

VII – proceder à apreensão de mercadoria em situação irregular, nos termos da legislação fiscal aplicável;

VIII – autorizar a remoção de mercadorias da área do porto para outros locais, alfandegados ou não, nos casos e na forma prevista na legislação aduaneira;

IX – administrar a aplicação, às mercadorias importadas ou a exportar, de regimes suspensivos, exonerativos ou devolutivos de tributos;

X – assegurar, no plano aduaneiro, o cumprimento de tratados, acordos ou convenções internacionais;

XI – zelar pela observância da legislação aduaneira e pela defesa dos interesses fazendários nacionais.

§ 1º O alfandegamento de portos organizados, pátios, armazéns, terminais e outros locais destinados à movimentação e armazenagem de mercadorias importadas ou destinadas à exportação, será efetuado após o cumprimento dos requisitos previstos na legislação específica.

§ 2º No exercício de suas atribuições, a autoridade aduaneira terá livre acesso a quaisquer dependências do porto e às embarcações atracadas ou não, bem como aos locais onde se encontrem mercadorias procedentes do exterior ou a ele destinadas, podendo, quando julgar necessário, requisitar papéis, livros e outros documentos, inclusive, quando necessário, o apoio de força pública federal, estadual ou municipal.

## CAPÍTULO VII

### Das Infrações e Penalidades

Art. 37. Constitui infração toda a ação ou omissão, voluntária ou involuntária, que importe:

I – na realização de operações portuárias com infringência ao disposto nesta lei ou com inobservância dos regulamentos do porto;

II – na recusa, por parte do órgão de gestão de mão-de-obra, da distribuição de trabalhadores a qualquer operador portuário, de forma não justificada;

III – na utilização de terrenos, área, equipamentos e instalações localizadas na área do porto, com desvio de finalidade ou com desrespeito à lei ou aos regulamentos.

§ 1º Os regulamentos do porto não poderão definir infração ou cominar penalidade que não esteja autorizada ou prevista em lei.

§ 2º Responde pela infração, conjunta ou isoladamente, qualquer pessoa física ou jurídica que, intervindo na operação portuária, concorra para a sua prática ou dela se beneficie.

Art. 38. As infrações estão sujeitas às seguintes penas, aplicáveis separada ou cumulativamente, de acordo com a gravidade da falta:

I – advertência;

II – multa, de 100 (cem) até 20.000 (vinte mil) Unidades Fiscais de Referência (Ufir);

III – proibição de ingresso na área do porto por período de trinta a cento e oitenta dias;

IV – suspensão da atividade de operador portuário, pelo período de trinta a cento e oitenta dias;

V – cancelamento do credenciamento do operador portuário .

Art. 39. Compete à Administração do Porto:

I – determinar a pena ou as penas aplicáveis ao infrator ou a quem deva responder pela infração, nos termos da lei;

II – fixar a quantidade da pena, respeitados os limites legais.

Art. 40. Apurando-se, no mesmo processo, a prática de duas ou mais infrações pela mesma pessoa física ou jurídica, aplicam-se, cumulativamente, as penas a elas cominadas, se as infrações não forem idênticas.

§ 1º Quando se tratar de infração continuada em relação à qual tenham sido lavrados diversos autos ou representações, serão eles reunidos em um só processo, para imposição da pena.

§ 2º Considerar-se-ão continuadas as infrações quando se tratar de repetição de falta ainda não apurada ou que seja objeto do processo, de cuja instauração o infrator não tenha conhecimento, por meio de intimação.

Art. 41. Da decisão da Administração do Porto que aplicar a penalidade caberá recurso voluntário, no prazo de trinta dias contados da intimação, para o Conselho de Autoridade Portuária, independentemente de garantia de instância.

Art. 42. Na falta de pagamento de multa no prazo de trinta dias a partir da ciência, pelo infrator, da decisão final que impuser a penalidade, terá lugar o processo de execução.

Art. 43. As importâncias pecuniárias resultantes da aplicação das multas previstas nesta lei reverterão para a Administração do Porto.

Art. 44. A aplicação das penalidades previstas nesta lei, e seu cumprimento, não prejudica, em caso algum, a aplicação das penas cominadas para o mesmo fato pela legislação aplicável.

## CAPÍTULO VIII

### Das Disposições Finais

Art. 45. O operador portuário não poderá locar ou tomar mão-de-obra sob o regime de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974).

Art. 46. (Vetado)

## CAPÍTULO IX

### Das Disposições Transitórias

- Art. 47. É fixado o prazo de noventa dias contados da publicação desta Lei para a constituição dos órgãos locais de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário avulso.
- Parágrafo único. Enquanto não forem constituídos os referidos órgãos, suas competências serão exercidas pela respectiva Administração do Porto.
- Art. 48. Os atuais contratos de exploração de terminais ou embarcadores de uso privativo deverão ser adaptados, no prazo de até cento e oitenta dias, às disposições desta lei, assegurado aos titulares o direito de opção por qualquer das formas de exploração previstas no inciso II do § 2º do art. 4º desta Lei.
- Art. 49. Na falta de contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, deverá ser criado o órgão gestor a que se refere o art. 18 desta lei no nonagésimo dia a contar da publicação desta lei.
- Art. 50. Fica o Poder Executivo autorizado a desmembrar as atuais concessões para exploração de portos.
- Art. 51. As administrações dos portos organizados devem adotar estruturas de tarifas adequadas aos respectivos sistemas operacionais, em substituição ao modelo tarifário previsto no Decreto nº 24.508, de 29 de junho de 1934, e suas alterações.
- Parágrafo único. As novas estruturas tarifárias deverão ser submetidas à apreciação dos respectivos Conselhos de Autoridade Portuária, dentro do prazo de sessenta dias.
- Art. 52. A alíquota do Adicional de Tarifa Portuária (ATP) (Lei nº 7.700, de 21 de dezembro de 1988), é reduzida para:
- I – em 1993, 40% (quarenta por cento);
  - II – em 1994, 30% (trinta por cento);
  - III – em 1995, 20% (vinte por cento);
- § 1º A partir do exercício de 1993, os recursos do ATP serão aplicados no porto organizado que lhes deu origem, nos seguintes percentuais:
- I – 30% (trinta por cento) em 1993;
  - II – 40% (quarenta por cento) em 1994;
  - III – 50% (cinquenta por cento) em 1995;
  - IV – 60% (sessenta por cento) em 1996;
  - V – 70% (setenta por cento) a partir do exercício de 1997.
- § 2º O ATP não incide sobre operações portuárias realizadas com mercadorias movimentadas em instalações portuárias localizadas fora da área do porto organizado.
- Art. 53. O Poder Executivo promoverá, no prazo de cento e oitenta dias, a adaptação das atuais concessões, permissões e autorizações às disposições desta lei.
- Art. 54. É assegurada a inscrição no cadastro de que trata o inciso I do art. 27 desta lei aos atuais integrantes de forças supletivas que, matriculados, credenciados ou registrados, complementam o trabalho dos efetivos.
- Art. 55. É assegurado o registro de que trata o inciso II do art. 27 desta Lei aos atuais trabalhadores portuários avulsos matriculados, até 31 de dezembro de 1990, na forma da lei, junto aos órgãos competentes, desde que estejam comprovadamente exercendo a atividade em caráter efetivo desde aquela data.
- Parágrafo único. O disposto neste artigo não abrange os trabalhadores portuários aposentados.
- Art. 56. É facultado aos titulares de instalações portuárias de uso privativo a contratação de trabalhadores a prazo indeterminado, observado o disposto no contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho das respectivas categorias econômicas preponderantes.

Parágrafo único. Para os efeitos do disposto neste artigo, as atuais instalações portuárias de uso privativo devem manter, em caráter permanente, a atual proporção entre trabalhadores com vínculo empregatício e trabalhadores avulsos.

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

§ 1º Os contratos, as convenções e os acordos coletivos de trabalho deverão estabelecer os processos de implantação progressiva da multifuncionalidade do trabalho portuário de que trata o *caput* deste artigo.

§ 2º Para os efeitos do disposto neste artigo a multifuncionalidade deve abranger as atividades de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, vigilância de embarcações e bloco.

§ 3º Considera-se:

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 aparelhamento portuário;

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 do 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, etiquetagem, abertura de volumes para vistoria e posterior recomposição;

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

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 .

Art. 58. Fica facultado aos trabalhadores avulsos, registrados em decorrência do disposto no art. 55 desta Lei, requererem ao organismo local de gestão de mão-de-obra, no prazo de até 1 (um) ano contado do início da vigência do adicional a que se refere o art. 61, o cancelamento do respectivo registro profissional.

Parágrafo único. O Poder Executivo poderá antecipar o início do prazo estabelecido neste artigo.

Art. 59. É assegurada aos trabalhadores portuários avulsos que requeiram o cancelamento do registro nos termos do artigo anterior:

I – indenização correspondente a Cr\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de cruzeiros), a ser paga de acordo com as disponibilidades do fundo previsto no art. 64 desta lei;

II – o saque do saldo de suas contas vinculadas do FGTS, de que dispõe a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º O valor da indenização de que trata o inciso I deste artigo será corrigido monetariamente, a partir de julho de 1992, pela variação mensal do Índice de Reajuste do Salário Mínimo (IRSM), publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

§ 2º O cancelamento do registro somente surtirá efeito a partir do recebimento pelo trabalhador portuário avulso, da indenização .

§ 3º A indenização de que trata este artigo é isenta de tributos da competência da União.

Art. 60. O trabalhador portuário avulso que tenha requerido o cancelamento do registro nos termos do art. 58 desta lei para constituir sociedade comercial cujo objeto seja o exercício da atividade de operador portuário, terá direito à complementação de sua indenização, no valor correspondente a Cr\$ 12.000.000,00 (doze milhões de cruzeiros), corrigidos na forma do disposto no § 1º do artigo anterior, mediante prévia comprovação da subscrição de capital mínimo equivalente ao valor total a que faça jus.

Art. 61. É criado o Adicional de Indenização do Trabalhador Portuário Avulso (AITP) destinado a atender aos encargos de indenização pelo cancelamento do registro do trabalhador portuário avulso, nos termos desta Lei.

Parágrafo único. O AITP terá vigência pelo período de 4 (quatro) anos, contados do início do exercício financeiro seguinte ao da publicação desta Lei.

Art. 62. O AITP é um adicional ao custo das operações de carga e descarga realizadas com mercadorias importadas ou exportadas, objeto do comércio na navegação de longo curso.

Art. 63. O adicional incide nas operações de embarque e desembarque de mercadorias importadas ou exportadas por navegação de longo curso, à razão de 0,7 (sete décimos) de Ufir por tonelada de granel sólido, 1,0 (uma) de Ufir por tonelada de granel líquido e 0,6 (seis décimos) de Ufir por tonelada de carga geral, solta ou unitizada.

Art. 64. São isentas do AITP as operações realizadas com mercadorias movimentadas no comércio interno, objeto de transporte fluvial, lacustre e de cabotagem.

Parágrafo único. Para os efeitos deste artigo, considera-se transporte fluvial, lacustre e de cabotagem a ligação que tem origem e destino em porto brasileiro.

Art. 65. O AITP será recolhido pelos operadores, portuários responsáveis pela carga ou descarga das mercadorias até dez dias após a entrada da embarcação no porto de carga ou descarga em agência do Banco do Brasil S.A., na praça de localização do porto.

§ 1º Dentro do prazo previsto neste artigo, os operadores portuários deverão apresentar à Receita Federal o comprovante do recolhimento do AITP.

§ 2º O atraso no recolhimento do AITP importará na inscrição do débito em Dívida Ativa, para efeito de cobrança executiva, nos termos da legislação em vigor.

§ 3º Na cobrança executiva a dívida fica sujeita à correção monetária, juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e multa de 20% (vinte por cento) sobre a importância devida.

§ 4º Os órgãos da Receita Federal não darão seguimento a despachos de mercadorias importadas ou exportadas, sem comprovação do pagamento do AITP.

Art. 66. O produto da arrecadação do AITP será recolhido ao fundo de que trata o art. 67 desta lei.

Art. 67. É criado o Fundo de Indenização do Trabalhador Portuário Avulso (FITP), de natureza contábil, destinado a prover recursos para indenização do cancelamento do registro do trabalhador portuário avulso, de que trata esta Lei.

§ 1º São recursos do fundo:

I – o produto da arrecadação do AITP;

II – (vetado);

III – o produto do retorno das suas aplicações financeiras;

IV – a reversão dos saldos anuais não aplicados.

§ 2º Os recursos disponíveis do fundo poderão ser aplicados em títulos públicos federais ou em outras operações aprovadas pelo Ministro da Fazenda.

§ 3º O fundo terá como gestor o Banco do Brasil S.A.

Art. 68. Para os efeitos previstos nesta lei, os órgãos locais de gestão de mão-de-obra informarão ao

gestor do fundo o nome e a qualificação do beneficiário da indenização, bem assim a data do requerimento a que se refere o art. 58 desta Lei.

Art. 69. As administrações dos portos organizados estabelecerão planos de incentivo financeiro para o desligamento voluntário de seus empregados, visando o ajustamento de seus quadros às medidas previstas nesta lei.

Art. 70. É assegurado aos atuais trabalhadores portuários em capatazia com vínculo empregatício a prazo indeterminado a inscrição no registro a que se refere o inciso II do art. 27 desta lei, em qualquer dos órgãos locais de gestão de mão-de-obra, a sua livre escolha, no caso de demissão sem justa causa.

Art. 71. O registro de que trata o inciso II do *caput* do art. 27 desta Lei abrange os atuais trabalhadores integrantes dos sindicatos de operários avulsos em capatazia, bem como a atual categoria de arrumadores.

Art. 72. (Vetado)

Art. 73. O BNDES, por intermédio do Finame, financiará, com prioridade, os equipamentos portuários.

Art. 74. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 75. Ficam revogados, no prazo de cento e oitenta dias contado da publicação desta Lei, os artigos 254 a 292 e o inciso VIII do art. 544 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 76. Ficam revogados, também os Decretos nºs 24.324, de 1º de junho de 1934, 24.447, de 22 de junho de 1934, 24.508, de 29 de junho de 1934, 24.511, de 29 de junho de 1934, e 24.599, de 6 de julho de 1934; os Decretos-Leis nºs 6.460, de 2 de maio de 1944 e 8.439, de 24 de dezembro de 1945; as Leis nºs 1.561, de 21 de fevereiro de 1952, 2.162, de 4 de janeiro de 1954, 2.191, de 5 de março de 1954 e 4.127, de 27 de agosto de 1962; os Decretos-Leis nºs 3, de 27 de janeiro de 1966, 5, de 4 de abril de 1966 e 83, de 26 de dezembro de 1966; a Lei nº 5.480, de 10 de agosto de 1968; os incisos VI e VII do art. 1º do Decreto-Lei nº 1.143, de 30 de dezembro de 1970; as Leis nºs 6.222, de 10 de julho de 1975 e 6.914, de 27 de maio de 1981, bem como as demais disposições em contrário.

Brasília, 25 de fevereiro de 1993; 172º da Independência e 105º da República.

ITAMAR FRANCO

*Alberto Goldman*

Walter Barelli