

**JOÃO RENATO DA SILVA NUNES**

**FORMAÇÃO DOS ESTIVADORES DO PORTO DE SANTOS NO  
PROCESSO DE MODERNIZAÇÃO PORTUÁRIA**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de São Paulo - Unifesp, para obtenção do título de Mestre Profissional em Ensino em Ciências da Saúde.

**SANTOS**

**2022**

**JOÃO RENATO DA SILVA NUNES**

**FORMAÇÃO DOS ESTIVADORES DO PORTO DE SANTOS NO  
PROCESSO DE MODERNIZAÇÃO PORTUÁRIA**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de São Paulo - Unifesp, para obtenção do título de Mestre Profissional em Ensino em Ciências da Saúde.

Linha de Pesquisa: Educação Permanente em Saúde

Orientadora: Profª. Dra. Maria de Fátima Ferreira de Queiroz

**SANTOS**

**2022**

Ficha catalográfica elaborada por sistema automatizado  
com os dados fornecidos pelo autor

N972f Nunes, João Renato da Silva  
Formação dos estivadores do Porto de Santos no processo de modernização portuária / João Renato da Silva Nunes; Orientadora Maria de Fátima Ferreira de Queiroz. -- Santos, 2022.  
222 p. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado Profissional - Pós-Graduação Ensino em Ciências da Saúde) -- Centro de Desenvolvimento do Ensino Superior em Saúde, Universidade Federal de São Paulo, 2022.

1. Capacitação profissional. 2. Organização e administração  
3. Gestão da segurança. I. Queiroz, Maria de Fátima Ferreira de, Orient. II. Título.

CDD 610.7

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO**  
**CENTRO DE DESENVOLVIMENTO DO ENSINO SUPERIOR EM SAÚDE**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE**  
**MODALIDADE MESTRADO PROFISSIONAL**

**Diretor do Centro de Desenvolvimento do Ensino Superior em Saúde - CEDESS**

Prof. Dr. Nildo Alves Batista

**Coordenador do Programa de Pós-Graduação**

Profa. Dra. Lúcia da Rocha Uchôa Figueiredo

**JOÃO RENATO DA SILVA NUNES**

**FORMAÇÃO DOS ESTIVADORES DO PORTO DE SANTOS NO PROCESSO DE  
MODERNIZAÇÃO PORTUÁRIA**

Aprovado em: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador: Profa. Dra. Maria de Fátima Ferreira de Queiroz

---

Profa. Dra. Carla Regina Alonso Mota Diéguez

---

Profa. Dra. Patrícia Martins Goulart

---

Dra. Juliana Andrade Oliveira

*Dedico este trabalho ao meu pai, João Simão de Faria Nunes, in memoriam, amor eterno.  
Estivador do porto de Santos por 33 anos, com quem aprendi a lida diária do trabalho, o  
saber fazer e o maneirismo dos trabalhadores estivadores. A ele devo a minha construção  
como estivador e o que sou hoje na vida.*

## AGRADECIMENTOS

Ao concluir este trabalho quero agradecer,

Especialmente à minha orientadora, Profa. Dra. Maria Fátima Ferreira Queiroz, que teve um papel fundamental no meu crescimento, pela confiança, incentivo e oportunidades oferecidas, além de todo o conhecimento compartilhado durante esta pesquisa.

Aos meus pais, que sempre me apoiaram e ensinaram os valores éticos de respeito ao próximo, o que procuro transmitir ao meu filho. Aos meus irmãos e filho, que sempre me apoiaram e incentivaram minha jornada acadêmica de diferentes maneiras.

À Banca de Qualificação, composta pela Profa. Dra. Carla Regina Alonso Mota Diéguez, Profa. Dra. Patrícia Martins Goulart e Dra. Juliana Andrade Oliveira, bem como à minha orientadora, pelas significativas contribuições que nortearam o desenvolvimento e aperfeiçoamento deste trabalho.

Aos estivadores entrevistados, pela compreensão e apoio nas horas difíceis, especialmente no momento da pandemia de covid-19. Aos funcionários da Hemeroteca Municipal de Santos, do Museu do Porto de Santos e do arquivo morto do Departamento de Assistência Social (DAS) do Sindicato dos Estivadores de Santos, por concederem grande atenção a este pesquisador. Em especial, ao Comandante Roque, da Capitania dos Portos do Estado de São Paulo e ao professor Hélio Hallite, do Centro de Excelência Portuária (CENEP).

Ao meu amigo, Mauro Mariano, que foi um grande incentivador da minha trajetória no campo do conhecimento do trabalho portuário e no meu caminho na Academia construindo saberes.



*“Se a educação não for provocativa, não constrói, não se cria, não se inventa, só se repete.” (Mário Sergio Cortella)*

*“A passagem de cada um pela vida deve contribuir para que, ao final, o mundo não esteja pior que era antes. As pessoas são lembradas pelo comportamento que têm no trabalho, com os amigos, na família.” (Mário Sergio Cortella).*

*“Quem me dera, ao menos uma vez, explicar o que ninguém consegue entender. Quem me dera, ao menos uma vez, que o mais simples fosse visto como o mais importante.” (Legião Urbana).*

NUNES, João Renato da Silva. **Formação dos estivadores do Porto de Santos no processo de modernização portuária**. 2022. 222 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Ensino em Ciências da Saúde) – Centro de Desenvolvimento do Ensino Superior em Saúde, Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2022.

## RESUMO

**Introdução:** Os estivadores têm uma história de desenvolvimento do trabalho com a formação centrada na construção do saber, de forma geracional. Essa condição perdura até hoje. O trabalho portuário é um setor de forte tradição histórica e carrega constantes embates, que transitam entre as questões de quem é o estivador e qual sua formação. Neste contexto, encontra-se o estivador entre evidências de fragmentação e alteração na forma de distribuição do trabalho, buscando a multifuncionalidade, presente desde a Lei nº 8.630, entre os trabalhadores portuários. A pesquisa aborda a formação/treinamento do estivador (TPA – Trabalhador Portuário Avulso), os caminhos que levam (ou não) a ela e a sua influência na vida do trabalhador no porto de Santos. **Objetivo:** Analisar o processo de formação/treinamento oferecido aos trabalhadores portuários e a necessidade de mudanças revisionais nos modelos atuais para a educação do estivador e as consequências na saúde. **Métodos:** Trata-se de pesquisa com base em duas abordagens da formação dos estivadores: um estudo descritivo e uma abordagem qualitativa. Nesta pesquisa, a coleta de dados desenvolveu a exploração documental em um acervo que permitiu conhecer e analisar o processo histórico da realização (e oferta) de cursos para os estivadores. Na pesquisa documental, as fontes de dados referentes à formação portuária incluíram documentos da Diretoria de Portos e Costas da Marinha do Brasil, desde 1970, e documentos de arquivos privados, como o Centro de Excelência Portuária (CENEP), desde 2008. Também foram utilizados a Hemeroteca Municipal de Santos, o acervo da biblioteca da Santos Port Authority (SPA), o acervo da Capitania dos Portos de Santos, o arquivo do Museu do Porto de Santos e o arquivo morto do Departamento de Assistência Social (DAS) do sindicato dos estivadores de Santos. Os documentos foram catalogados e passaram por um processo minucioso de leitura, cujas análises permitiram compreender o processo formativo dos estivadores do porto de Santos. A abordagem qualitativa foi desenvolvida por meio de entrevistas abertas e semiestruturadas. Foram realizadas 12 entrevistas por meio digital (*online*), através do Google Meet, devido à pandemia de covid-19 e para a segurança dos entrevistados e do entrevistador. Para a análise, utilizou-se o discurso do sujeito coletivo, para tornar mais clara sua representação social e suas necessidades de formação/treinamento para o trabalho no Porto. **Resultados:** A formação dos estivadores caminhou pela história do Porto.

Mesmo com o surgimento da formação técnica do ensino profissional marítimo na década de 1970, o saber fazer se manteve presente e forte, como ferramenta para somar ao aprendizado, principalmente com instrutor da categoria. No âmbito da sala de aula, a formação dos estivadores para o modelo de operação no Porto de Santos não é considerada essencial para o processo de construção profissional, mas, se inclui sinergicamente ao processo de aprendizado do saber fazer dos trabalhadores. As críticas são sobre a burocracia nas salas de aula, a falta de testes práticos com exercícios reais e de acesso às demais formações do ensino profissional marítimo. **Conclusão:** Para uma boa formação portuária, o estivador precisa ser ouvido como o sujeito principal, para receber uma formação que o torne um profissional multifuncional, ao invés de apenas um simples operador de funções a bordo dos navios. Também há que se considerar que os estivadores não se preparam adequadamente para exercer a multifuncionalidade, que não depende somente de formação e saberes, mas de lutas políticas pelo direito ao trabalho. Destaca-se, ainda, a necessidade de mudanças revisionais nos modelos atuais para a formação do estivador, principalmente na parte prática dos cursos, para tornar a realidade da sala de aula uma amostra do dia a dia, preparando o profissional para a multifuncionalidade. Desde a década de 1970, até os dias atuais, os cursos oferecidos também sofreram importantes transformações e agregaram conhecimentos importantes. É importante considerar a importância desses cursos; os estivadores reconhecem seu valor, além de ofertas de novas escalas de trabalho a partir das novas formações. Porém, nem todos os cursos são oferecidos a todos os estivadores, principalmente os processos que envolvem logística portuária. Essas lutas ainda estão em pauta e podem transformar o trabalho no porto, construindo um outro lugar, com o reconhecimento dos trabalhadores que estão na origem do trabalho no Porto de Santos e no Brasil.

**Palavras-chave:** Capacitação profissional, Organização e administração; Gestão da segurança.

NUNES, João Renato da Silva. **Training of stevedores at the Port of Santos in the port modernization process.** 2022. 222 p. Dissertation (Professional Master in Health Sciences Education) – Centro de Desenvolvimento do Ensino Superior em Saúde, Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2022.

## ABSTRACT

**Introduction:** Dockers have a history of work development with training focused on the construction of knowledge and work in a generational way. This condition persists to this day. Port work is a sector with a strong historical tradition, and it carries constant clashes, which transit between questions of who the docker is and what their training is. In this context, the docker is found between evidence of fragmentation and change in the form of work distribution, seeking multifunctionality, present since Law No. 8,630, among port workers. The research addresses the formation/training of the Dockers (TPA- Worker casuale), the paths that lead (or not) to it, and its influence on the life of the worker in the port of Santos. **Objective:** to analyze the education/training process offered to Port workers and the need for revisional changes in the current models for the education of Dockers and the consequences on health. **Methods:** this is a research based on two approaches to the training of dockers: a descriptive study and a qualitative approach in this research the data collection developed the documentary exploration in a collection that allowed to know and analyse the historical process of realization (and offer) of courses for dockers. The data sources that in the documentary research referring to port formation included documents in the files of the Directorate of Ports and Coasts of Brazil, since 1970, in documents of private archives as the Center of Port Excellence (CENEP), since 2008. The Municipal Newspaper Library of Santos, public access, the library collection of the Santos Port Authority (SPA), the archive collection of the Captaincy of Ports of Santos, the archive of the Museum of the Port of Santos and the dead file of the assistance department were also used. (DAS) of the Santos longshoremen's union. The documents were catalogued and went through a thorough reading process and became objects of analysis that allowed us to understand the training process of the port of Santos dockers. The qualitative approach was developed through open and semi-structured interviews. In a careful listening, a quantitative of 12 interviews was carried out through digital means (online), using the Google Meet feature, the choice of Google Meet, was due to the Covid 19 pandemic and for the safety of the interviewees and the interviewer. For analysis, the discourse of the collective subject was used to make its social representation clearer about its education/training needs for work in the port. Results: The training of dockers walked through the history of the port. That even with the emergence of

technical training in professional maritime education in the 70s, know-how remained present and strong. The latter being a tool used to add learning, especially with an instructor of the category. The training of dockers for the port operation model, within the classroom, in the port of Santos is not 100% considered essential for dockers in their professional construction process but is synergistically included in the knowledge learning process of port workers. The criticisms are about the bureaucracy in the classrooms, the lack of practical tests with real exercises and the lack of access to other formations of Maritime Vocational Education. **Conclusion:** For port training to be positive, the dockers needs to be heard as the main subject. To receive training that makes you a multifunctional professional rather than just a simple function operator on board ships. It must also be considered that longshoremen are not adequately prepared to exercise multifunctionality, which does not depend only on training and knowledge, but on political struggles for the right to work. The need for revisional changes in the current models for the training of the dockers is also highlighted, especially regarding the practical part of the courses of Professional Maritime Education for Dockworkers of the Brazilian Navy to make the reality of the classroom a sample of the dockers everyday life, and preparing him for multifunctionality. We emphasize that the courses offered from the 1970s to the present day have also undergone important transformations and added important knowledge to the dockers. The importance of these courses must be considered and the dockers recognize the value of this learning and offers of new work schedules based on the new training. What must be taken into account is that not all courses are offered to all stevedores and, especially, processes that involve port logistics do not reach the stevedores. And it is believed that these struggles are still on the agenda and can transform work in the port by building another place, another recognition, for workers who are at the origin of work in the port of Santos and in Brazil.

**Keywords:** Professional training; Organization and administration; Safety management.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Complexo Automático para carga, navio Bergfalck .....	61
Figura 2. Fax do Ministro Eliseu Padilha para o sindicato dos Estivadores .....	69
Figura 3. Publicação do Curso para Estivadores, Operador de guincho e Motorista de Trator, 1974 .....	106
Figura 4. Publicação do Curso de trator para estivador, 1974.....	106
Figura 5. Publicação do Curso para Operador de guincho e Motorista de bordo, 1974.....	107
Figura 6. Entrega de certificado pela Capitania dos Portos.....	108
Figura 7. Descarga do navio Lloyd Virginia em 1981 .....	110
Figura 8. Gráfico de Acidentes entre 2003 e 2004.....	148

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Evolução das Chamadas nos anos de 1930 a 1940.....	55
Quadro 2. Caracterização dos Estivadores Entrevistados segundo faixa etária, formação, cursos da marinha realizados e tempo na profissão, Santos, 2021.....	95
Quadro 3. Grade de Cursos para Estivadores ofertados pela Marinha entre 1970 a 1979 .....	107
Quadro 4. Grade de Cursos para Estivadores ofertados pela Marinha entre 1980 e 1989 .....	114
Quadro 5. Carga horária para cursos de equipamentos .....	130
Quadro 6. Legislação que regem o Trabalho Portuário.....	192
Quadro 7. Grade de Cursos para Estivadores ofertados pelo Ensino Profissional Marítimo entre 1970 e 1979, Santos, 2021 .....	201
Quadro 8. Grade de Cursos para Estivadores ofertados pelo Ensino Profissional Marítimo entre 1980 e 1989 .....	202
Quadro 9. Grade de Cursos para Estivadores ofertados pelo Ensino Profissional Marítimo entre 1990 a 1993 .....	203
Quadro 10. Cursos do Ensino Portuário Marítimo (EPM) - Cursos de Formação.....	204
Quadro 11. Cursos do Ensino Portuário Marítimo (EPM) - Cursos de Aperfeiçoamento .....	204
Quadro 12. Cursos do Ensino Portuário Marítimo (EPM) - Cursos Especiais .....	204
Quadro 13. Cursos do Ensino Portuário Marítimo (EPM) - Cursos Expeditos.....	205
Quadro 14. Cursos do Ensino Portuário Marítimo (EPM) - Cursos Avançados.....	207
Quadro 15. Cursos do Ensino Portuário Marítimo (EPM) - Cursos de Atualização.....	208
Quadro 16. Cursos do Prepom de 2000 a 2007 .....	211
Quadro 17. Módulos Operacionais do PDP- Programa de Desenvolvimento Portuário.....	213
Quadro 18. Atividades Correlatas .....	214

Quadro 19. Grade de Cursos ofertados a estivadores pelo CENEP .....	216
Quadro 20. Grade de Cursos do Prepom de 2008 a 2013 .....	218
Quadro 21. Equivalência dos cursos ofertados pela EPM Portuários .....	220
Quadro 22. Grade dos cursos do período de 2014 a 2020 .....	221

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
APEES	Associação das Entidades Estivadoras de Santos
ATES	Atualização de estivadores
CAP	Conselho de Autoridade Portuária
CDS	Companhia Docas de Santos
CENEP	Centro de Excelência Portuário
CES	Centro dos Estivadores de Santos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Comportos	Comissão Portos
Codesp	Companhia Docas do Estado de São Paulo
Cosipa	Companhia Siderúrgica Paulista
CRTM	Conselho Regional do Trabalho Marítimo
CSTM	Conselho Superior do Trabalho Marítimo
DPC	Diretoria de Portos e Costas
DTM	Delegacia do Trabalho Marítimo
EPM	Ensino Profissional Marítimo
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FDEPM	Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo
Femar	Fundação de Estudos do Mar
FNE	Federação Nacional dos Estivadores
Gempo	Grupo Executivo para a Modernização dos Portos
IDC	International Dockers Council – Conselho Internacional de Estivadores
ILO	International Labour Organization
Interportus	Intersindical Portuária de Santos
ISPS Code	Código Internacional de Segurança e Proteção de Navios e Instalações Portuárias
LDB	A Lei de Diretrizes e Bases da Educação
OGMO	Órgão Gestor de Mão de Obra
OIT	Organização Internacional do Trabalho
Prepom	Programa do Ensino Profissional Marítimo
SBTCD	Sociedade Beneficente dos Trabalhadores de Carga e Descarga
Senai	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SEPM	Sistema do Ensino Profissional Marítimo

SES	Sindicato dos Estivadores de Santos
Sesep	Seminário sobre o Trabalho Portuário
SIPATP	Semana de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário
Sunaman	Superintendência Nacional da marinha Mercante
STF	Superior Tribunal Federal
TEU	Twenty-foot Equivalent Unit
TPA	Trabalhador Portuário Avulso
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>APRESENTAÇÃO.....</b>	<b>20</b>
<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>24</b>
1.1 O Porto de Santos .....	31
1.2 Trabalho dos estivadores.....	35
1.2.1 História do trabalho dos estivadores.....	36
1.2.2 A organização da classe dos estivadores .....	41
1.2.3 Características do trabalho da estiva .....	46
1.2.4 As conquistas dos estivadores .....	59
1.2.5 Os estivadores e a legislação da modernização Portuária em Santos .....	65
1.2.6 Multifuncionalidade .....	75
1.2.7 A formação dos estivadores.....	79
1.3 Justificativa .....	85
1.4 Hipótese .....	86
<b>2 OBJETIVOS.....</b>	<b>87</b>
2.1 Objetivo geral .....	88
2.2 Objetivos específicos.....	88
<b>3 MÉTODOS .....</b>	<b>89</b>
3.1 Etapa descritiva documental .....	90
3.1.1 Conhecimento sobre os cursos ofertados aos estivadores – pesquisa documental .....	90
3.2 Etapa qualitativa (abordagem em campo).....	92
3.2.1 Análise dos dados coletados por meio das entrevistas qualitativas .....	95
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>97</b>
4.1 A apresentação da pesquisa documental sobre a formação dos estivadores.....	98
4.1.1 A formação dos estivadores de 1970 a 1979 .....	99
4.1.2 A formação dos estivadores de 1980 a 1989 .....	110
4.1.3 A formação dos estivadores de 1990 a 1999 .....	115
4.1.4 A formação na Lei de Modernização Portuária.....	117
4.1.5 A formação dos estivadores de 2000 até a atualidade .....	121
4.2 Os programas de formação portuária.....	125
4.2.1 Ensino Profissional Marítimo – EPM.....	125
4.3 Utilização de simulador de equipamento portuário .....	127
4.4 A grade curricular dos cursos do Prepom Portuário .....	129
4.4.1 Estágio supervisionado.....	130
4.4.2 Programa de Desenvolvimento Portuário – PDP.....	131

4.4.3	Atividades correlatas .....	132
4.4.4	Cursos de Graduação .....	133
4.4.5	Cursos de Pós-Graduação.....	133
4.4.6	Cursos de Extensão.....	135
4.5	Centro de Excelência Portuária - CENEP.....	137
4.6	Histórico de Formação no CENEP .....	137
4.7	Atualidade da formação diante da transformação nos Portos .....	140
4.8	A nova Lei dos Portos para a formação .....	141
4.9	O trabalho e a saúde dos trabalhadores – a relação formação e trabalho em condições de garantir a saúde .....	146
4.10	O discurso coletivo dos estivadores: percepções e significados sobre sua formação .....	151
4.10.1	O caráter geracional na formação dos estivadores .....	152
4.10.2	Análise das falas .....	154
4.11	O significado da formação na prática profissional do estivador .....	156
4.12	Como os estivadores percebem os cursos de formação .....	158
4.12.1	Ideia central .....	159
4.12.2	Análise das falas .....	160
4.13	Temática: “Existe relação entre a prática no navio e teoria na sala de aula?” .....	161
4.13.1	Ideia central .....	162
4.13.2	Análise das falas .....	163
4.14	Formação e convívio entre o “bagre” (cadastro) e o “carteira preta” (registro) .....	165
4.14.1	Ideia central .....	165
4.14.2	Análise das falas .....	166
4.15	A avaliação da formação pelos estivadores .....	167
4.15.1	Ideia central .....	168
4.15.2	Análise das falas .....	168
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>170</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>174</b>
	<b>ANEXO A – Legislações que regem o Trabalho Portuário.....</b>	<b>192</b>
	<b>ANEXO B – Autorização CENEP para Pesquisa Documental sobre a Formação dos Estivadores .....</b>	<b>195</b>
	<b>ANEXO C – Autorização do Sindicato dos Estivadores de Santos para Pesquisa Documental sobre a Formação dos Estivadores .....</b>	<b>196</b>
	<b>ANEXO D – Negativa de Acesso aos Dados.....</b>	<b>197</b>
	<b>ANEXO E – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....</b>	<b>198</b>
	<b>ANEXO F – Cursos do Prepom Portuário - Década de 70.....</b>	<b>201</b>

<b>ANEXO G – Cursos do Prepom Portuário - Década de 80</b> .....	202
<b>ANEXO H – Cursos do Prepom Portuário - Década de 90</b> .....	203
<b>ANEXO I – Cursos do Ensino Portuário Marítimo (EPM)</b> .....	204
<b>ANEXO J – As Diretrizes (Normas) para o Uso do Simulador na Formação dos Trabalhadores Portuários</b> .....	209
<b>ANEXO K – Cursos do Prepom Portuário de 2000 a 2007</b> .....	211
<b>ANEXO L – Cursos do Programa de Desenvolvimento Portuário</b> .....	213
<b>ANEXO M – Cursos do Prepom - Atividades Correlatas</b> .....	214
<b>ANEXO N – Formação ofertada pelo CENEP de 2008 a 2020</b> .....	216
<b>ANEXO O – Cursos do Prepom Portuário de 2008 a 2013</b> .....	218
<b>ANEXO P – Mudanças de Nomenclaturas dos Cursos do Prepom portuário</b> .....	220
<b>ANEXO Q – Cursos do Prepom Portuário de 2014 a 2020</b> .....	221

**APRESENTAÇÃO**

---

Após minha formação em Administração de Empresas na Unimes (Universidade Metropolitana de Santos), em 1998, já em 1999, comecei a dedicar-me exclusivamente à minha formação portuária nos cursos oferecidos pela Marinha do Brasil e pelas instituições particulares credenciadas para ministrar cursos e treinamentos, como Traimar, Incatep, NPO, Maersk Training Brasil, Fundação Settaport, Fortec, Fundacentro, Universidade Nova Lisboa – em conjunto com o Sindicato dos Estivadores e da Actividade Logística de Portugal –, Unimonte e Senac.

Em 2007, cursei “Técnicas de Ensino”, curso voltado à formação de instrutores do ensino profissional marítimo do Prepom Portuário. No mesmo ano, na Unimonte, cursei “Didática do Ensino Superior”. Em 2008, fui responsável pela “Capacitação de Monitores e Instrutores Planseq (Plano Setorial de Qualificação Profissional), ISPS CODE, Norma Regulamentadora NR-29, Procedimento operacional de sacaria, contêiner e granel vegetal, promovidos pela Fundação Uniesp. Nestes cursos, preparei material audiovisual aos instrutores multiplicadores na linguagem portuária, com formas diferentes de tirar dúvidas e estimular os estudantes.

Após este trabalho pedagógico, unindo as experiências com os outros multiplicadores (estivadores, engenheiros e técnicos de segurança), decido fazer um mestrado, para poder lecionar e ser um pesquisador no meio acadêmico. Em 2008, solicito ao OGMO Santos uma bolsa de mestrado, de acordo com as regras do ensino profissional marítimo da Marinha do Brasil.

De 2009 a 2013, fui instrutor dos cursos “Simuladores em RTG”, na Incatep (Instituto de Capacitação Técnica Profissional), e “Conferente de carga, empilhadeira, ponte rolante de armazém e vistoria de container, na Mar Treinamentos.

Em 2014, ingresso no grupo de multiplicadores da Secretaria de Portos do Brasil, na parceria Brasil-Bélgica, realizando a formação de instrutores no centro Ocha-Cepa, em Antuérpia. Neste mesmo ano, participei do curso “Abordagem ergonômica do trabalho portuário” na Unifesp, em uma turma formada por estivadores e funcionários do OGMO Santos.

De 2014 a 2018, fui professor convidado na Unifesp UATI, *campus* Baixada Santista. Em 2015, cursei “Abordagem ergonômica do trabalho portuário, em uma parceria da Unifesp, dentro do pós-doutorado da Profa. Dra. Fatima Queiroz, pela Universidade Nova Lisboa, em Portugal, nas dependências do Sindicato dos Estivadores de Lisboa. Também foram realizadas entrevistas com estivadores portugueses para o *podcast* “Vozes do cais”, da *radiosilva.org.*, um projeto da Unifesp. Neste ano, ainda estive no porto de Barcelona, junto ao International

Dockworkers Council (Conselho Internacional de Estivadores – IDC), para a compreensão do sistema de segurança portuária e a formação nas mesas inteligentes para a operação de RTG em terminal de *container* semiautomatizado.

Na cidade de Liverpool, participei do 20º aniversário do Movimento Trabalhista dos Estivadores da Greve, assistindo várias palestras. Em 2016, fui fiscal da banca avaliadora de guincho de bordo, trator de pá carregadeira, trator de esteira, ponte rolante de bordo e correia espiral (*shiplouder*) do Prepom Portuário para trabalhadores do OGMO Santos. De 2017 a 2018, cursei Técnico em Segurança do Trabalho na Escola e Faculdade Fortec e fui professor do curso de trator e pá carregadeira no Prepom Portuário.

Em 2019, em parceria com a Profa. Dra. Maria de Fátima Ferreira Queiroz, escrevi o capítulo 4 – A Formação do Trabalhador Portuário no Porto de Santos e no Porto de Antuérpia – do livro em formato de *e-book* “As metamorfoses do trabalho Portuário, mudanças em contexto de modernização”. Fazer parte deste capítulo trouxe a oportunidade de sinergia entre teoria e prática, entre um estivador do Porto de Santos e uma professora doutora, viabilizando uma escrita sobre o universo portuário, transportando a realidade cotidiana da beira do cais e seu olhar sobre as transformações do seu ambiente de trabalho e modo de vida. A ideia da escrita conjunta surge após a revisão das anotações do diário de campo, feitas durante a formação no Porto de Antuérpia.

No livro “Trabalho, questão social e Serviço Social: a autofagia do capital”, o capítulo 9, “O Trabalho dos estivadores no porto: configuração do trabalho e vulnerabilidades dos trabalhadores no século XXI” (p. 194-220), escrito em parceria com Maria de Fátima Ferreira Queiróz e Mauro Marianno de Assis, descreve o processo histórico dos estivadores e conseguinte relata as vitórias e as perdas sociais e culturais, juntamente com outro estivador, ladeados por uma professora doutora num processo que intensificou a realização das tarefas, demonstrando a compreensão da cultura do trabalho portuário dos estivadores.

No livro “Don’t fuck my job: as lutas dos estivadores: uma perspectiva global”, no capítulo, Processo Histórico das Lutas/Resistências dos Estivadores do Porto de Santos, em parceria com Mauro Marianno de Assis e Maria de Fátima Ferreira Queiróz, compreendem a história da sociedade estivadora, juntamente com outro estivador e acompanhado por uma professora universitária. Demonstrando que a estiva está em constante transformação em seus movimentos de lutas, resistências e condições materiais do trabalho em face ao procedimento empresarial e à evolução operacional no processo de mecanização. Fecho o ano com a apresentação do trabalho “A jornada de trabalho nos portos: intensidade do labor e saúde dos

estivadores”, juntamente com Maria de Fátima Ferreira Queiróz, Ricardo Lara e Leandro Nunes, no “IV Congresso de História do Trabalho-Portugal”. Nesta ocasião, pude dividir minha visão sobre as características do Porto de Santos e dos portos espanhóis, portugueses, chilenos e colombianos, com os membros da academia, pesquisadores e professores universitários, na cultura da segurança e saúde nas atividades portuárias.

Em 2020, realizei o “Curso Básico de Vigia Portuário”, tendo a oportunidade de me tornar um Trabalhador Portuário Avulso (TPA) multifuncional do porto de Santos, além da atualização profissional do trabalhador portuário. Em 2021, cursei “Fundamentos de Logística, Infraestrutura e Ambiente Portuário – 4ª edição”, do CENEP Santos e fui fiscal da banca avaliadora de empilhadeira de pequeno porte da grade Prepom para trabalhadores portuários no OGMO Santos.

Por possuir mais de 75 cursos voltados para o segmento portuário e com 14 anos pesquisando, preparando e compartilhando material informativo para o trabalho em questão, além de uma experiência profissional de 30 anos como estivador e 26 anos como operador de equipamentos portuários no Porto de Santos, encontro-me em um envolvimento direto com as questões que, a meu ver, se relacionam com a saúde dos trabalhadores portuários.

Percebo que os trabalhadores devem buscar, continuamente, a elevação dos índices de eficiência e de produtividade nos aspectos que envolvem a integração ensino-serviço e a precariedade de seu ambiente de trabalho.

Durante a participação na formação dos estivadores venho observando e compreendendo a necessidade de uma grande reformulação na formação do trabalhador portuário, que abrange a cobrança de responsabilidades das autoridades, em um momento que o trabalho passa por grandes transformações, devido à introdução de novas tecnologias no processo de modernização do Porto de Santos.

## 1 INTRODUÇÃO

---

Os trabalhadores nos portos têm uma história de desenvolvimento do trabalho com a formação centrada na construção do saber do trabalho de forma geracional, condição que perdurou por anos, no que diz respeito ao conhecimento. Na modernidade dos portos mundiais, esse aprendizado foi adquirindo novas necessidades diante das transformações tecnológicas na movimentação de cargas e o lugar da formação também se amplia com a introdução de cursos que têm, por base, as necessidades do desenvolvimento seguro nos cais e navios. Assim, coloca-se na atualidade a importância da capacidade de envolvimento dos trabalhadores com a modernização tecnológica nos portos (BECK, 1999; FIGUEREIDO, 1999; SANTOS NETO; VENTILARI, 2009).

O trabalho portuário é um setor de forte tradição histórica, que carrega constantes embates, transitando entre as questões de quem é o estivador e qual sua formação. Trata-se de uma profissão centenária, que se expressa em forte luta coletiva e de imensa solidariedade; todos os trabalhadores são associados ao sindicato dos estivadores.

O território portuário sofreu transformações na cultura e na organização do trabalho, advindas da introdução de novas legislações para o setor, nos âmbitos nacional e internacional. Neste contexto, encontra-se o estivador entre evidências de fragmentação e alteração na forma de distribuição do trabalho, buscando a multifuncionalidade entre os trabalhadores portuários, presente desde a Lei nº 8.630 (BRASIL, 1993). Porém, as transformações ampliaram a precarização do trabalhador e as implicações à sua saúde, sem o devido compartilhamento deste novo conhecimento entre os trabalhadores.

O Porto de Santos é um porto marítimo, localizado nos municípios de Santos e Guarujá, no Estado de São Paulo, e configura-se como o maior porto da América Latina, em constante processo de inovação tecnológica e mecanização no modelo operacional portuário. Porém, com as mudanças tecnológicas, esse porto mostra os problemas e obstáculos enfrentados na reformulação da qualificação de seus trabalhadores avulsos, inclusive em relação à prevenção de saúde e à segurança no trabalho. No contexto de transformação portuária, observa-se uma crescente depreciação da atividade de estivador e baixos investimentos em ações de melhoria no ambiente de trabalho e no reconhecimento social dessa comunidade (MOTTER; SANTOS; GUIMARÃES, 2015, p. 323).

Para compreender as metamorfoses no porto e suas consequências na formação do trabalhador avulso, pretende-se realizar uma investigação empírica com estivadores, a fim de identificar as diferentes percepções dos trabalhadores. Muitas vezes, as contradições se apresentam ancoradas em um trabalho mecanizado, em temas ligados à segurança e à saúde na

área portuária. Neste cenário, torna-se importante compreender como o estivador vivenciou as transformações impostas pelo novo cenário de produção, que interferiu na forma geracional de aprender o trabalho, ou seja, passado de pai para filho, e como a nova gestão portuária se comporta na transmissão do processo de formação oferecido aos estivadores.

A pesquisa apresenta, ainda, a formação dos estivadores desde o princípio, abordando a formação oferecida pela Marinha do Brasil, equipamentos, normas legais e procedimentos. Objetiva mostrar os cursos que são ministrados aos estivadores, em uma perspectiva histórica sobre sua relação com a formação no porto de Santos. Demonstrar as parcerias realizadas e ajudar em futuros estudos para melhorias da relação na formação para o trabalho, para a segurança e para a saúde dos estivadores. Outro ponto é a relação do crescimento estrutural e avanço tecnológico, forte crescimento do tráfego de navios, a mecanização, a unificação e a containerização. A atividade portuária é vetor de modificação permanente da beira do cais santista. A formação consegue atingir um grau de integração com seu entorno imediato, tanto para o estivador como para o porto, em uma sinergia de amplo benefício.

Acredita-se que o conhecimento histórico de formação no porto de Santos, assim como em outros portos, agrega importantes aspectos na compreensão da condição atual desses trabalhadores, bem como sua participação histórica na construção do processo de trabalho.

Para alguns especialistas, como Gomes e Junqueira (2008), o problema central nos portos é a qualificação dos estivadores para a atividade portuária e, nesse sentido, os empresários reclamam da qualidade dos treinamentos ministrados. Para sanar esta questão, os operadores portuários, o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), a autoridade portuária local, o sindicato dos estivadores e os responsáveis pelo ensino profissional marítimo (EPM) têm que, simultaneamente, buscar ferramentas para transformar a mão de obra que presta serviço multifuncional. O esforço comum das entidades comprometidas com a qualidade do trabalho deve perseguir o objetivo de fazer a requalificação profissional agregando novas tecnologias, atendendo suas funções sociais de cidadania com a comunidade portuária.

Durante a participação na formação dos estivadores, emerge a necessidade de uma grande reformulação no treinamento portuário, cobrando responsabilidades das autoridades, uma vez que o trabalho passa por grandes transformações, devido à introdução de novas tecnologias em um processo de modernização do porto de Santos. Destacamos que os cursos devem ser estruturados em uma linguagem essencial ao trabalhador, que valorize seu saber construído há séculos na lida diária dentro dos navios. Neste contexto, Albuquerque (2008) nos indica que:

A acessibilidade da oferta dos cursos para os trabalhadores respeitando e considerando que os espaços onde se dá o diálogo entre o trabalho e a educação assumem lugar privilegiado para a percepção que o estudante vai desenvolvendo acerca do outro no cotidiano do cuidado como também é preciso investir na sensibilização dos atores, inseridos nos cenários onde se desenvolvem os cuidados e o processo de ensino aprendizagem. (ALBUQUERQUE, 2008, p. 357).

Assim, de acordo com Albuquerque (2008), os autores no processo de ensino-aprendizagem devem ser considerados. O porto não se distancia desta concepção, pois os trabalhadores necessitam de atenção diante dos processos de mudança no trabalho e estes se inserem no caminho da atenção na formação. Destaca-se que o saber fazer (*savoir faire*) dos estivadores é uma das bases de construção do trabalho. Atualmente, a formação no porto sobressai ao papel do formador oriundo das universidades, que carrega um saber distante da vida diária no trabalho a bordo dos navios.

Neste caminho, Langaná (1986) refere que:

Um dos entraves para a interação ensino-serviço, a metodologia baseada na transmissão de conhecimentos, com maior ênfase no ensino do que na aprendizagem reforçando a ideia de que a universidade não tem outro papel e/ou compromisso com a sociedade a não ser o de criar, preservar ou transmitir o saber, deixando de lado a missão de atuar na produção de serviços. (LANGANÁ, 1986, p. 8).

À esta forma de educação, soma-se a falta de informação sobre um plano de educação voltado ao controle dos fatores determinantes de adoecimento no trabalho, que contribuem para a ocorrência de agravos à saúde destes trabalhadores.

As lutas pelo campo de trabalho dos estivadores foram uma aprendizagem para a formação da organização coletiva do porto de Santos, pois sentem “na pele” os reflexos econômicos. No livro “Metamorfose do Trabalho Portuário”, Queiróz e Nunes (2019) descrevem que, já na década de 1950, despontava a preocupação dos estivadores com a melhoria das condições de vida na área de atuação profissional, desenvolvendo greves que combatiam insalubridade, periculosidade e higiene básica. A grande transformação na vida diária do estivador acontece com o início da operação dos navios *roll-on/roll-off* e dos contêineres no porto de Santos no meio da década de 1970, precisamente em 1977. Ressaltamos que o *grab* e o guindaste “palmeirinha” (assim denominado pelos estivadores) também compuseram as transformações no porto de Santos, porém não com o impacto que tiveram os sistemas *roll-on/roll-off* e o contêiner.

O princípio da “Era da Informação” e da revolução da alta tecnologia no porto de Santos é descrito com a construção do primeiro terminal de contêiner do Brasil, em 1981, o Tecon

(Terminal de Contêiner Santos), quando máquinas reduziram a presença da força de trabalho; este deslocamento tecnológico será observado em todas as áreas da produção. A transformação do trabalho no porto tomou o lugar das atividades desenvolvidas com as sacarias às costas ou “lombando”<sup>1</sup> caixarias e peças de carne, aliviando o uso da força humana nas atividades e deslocamento de um ritmo médio para um ritmo intenso de trabalho, apresentando, portanto, novas demandas para os trabalhadores. Essas mudanças não se configuram como ações isoladas ou restritas ao porto, mas compõem a transformação do mundo pela política de globalização do comércio e da economia.

Com a entrada do neoliberalismo nos portos, legitimado com a Lei de Modernização dos Portos, nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993 (BRASIL, 1993), surge a figura do OGMO – responsável pela distribuição do trabalho para a mão de obra portuária e pela formação dos trabalhadores portuários avulsos. Esta mudança direciona os impactos dos avanços tecnológicos nas esferas sociais da cidade portuária e na vida dos trabalhadores. Em relação ao trabalho, as mudanças são drásticas, impondo um novo trabalhador, com outro perfil, que difere do antigo. Na atualidade, são exigidos diferentes conhecimentos, desenvolvimento de outras habilidades e novas qualificações, com características psicológicas, socioculturais e físicas, de acordo com as exigências dos objetivos contidos na proposta neoliberal. Estas transformações acabam empurrando para o ostracismo a mão de obra que já se encontrava no trabalho portuário, gerando tensões entre elementos que configuram a identidade de trabalhador diante das novas configurações do capitalismo. As modificações no trabalho portuário são reafirmadas com a Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013 (BRASIL, 2013), considerada a Nova Lei dos Portos. Esse fenômeno inicia o declínio dos postos de trabalho e o surgimento de uma pequena elite de trabalhadores de fora do sistema OGMO, que se apresentam como detentores do saber dessa tecnologia. Sem a devida atualização, o estivador, que permaneceu desenvolvendo o trabalho no porto, vê ampliada a sua exclusão social do trabalho portuário.

No Brasil, a formação do trabalhador portuário, historicamente, ficou delegada à responsabilidade da Marinha do Brasil. Com as transformações nos portos e a entrada do OGMO, as autoridades portuárias e a Marinha do Brasil, com o sistema Ensino Profissional Marítimo, no Programa do Ensino Profissional Marítimo para Portuários (Prepom – Portuários), apresentam um quadro de dificuldades e carências no campo da formação, com conseqüente esvaziamento de suas ações, da melhoria da qualidade dos serviços, de modernização de suas

---

<sup>1</sup> Lombando: ato de transportar, carregar ou movimentar cargas nas costas.

práticas, descolados da realidade para a qual vêm sendo formulados. Neste contexto de formação, o déficit pesa sobre os trabalhadores portuários,

[...] tanto que o SEPM não conta com espaços de interlocução com os TPAs para a discussão sobre a capacitação oferecida, não proporcionando a participação deles, sendo pouco democrático na tomada de decisão, resultando que não está voltado para os interesses de seu público. Esta situação reflete uma realidade (portuária) em processo de transformação, na qual os TPAs ainda não tomaram consciência da importância da luta da conquista e ampliação desses espaços educativos. (KITZMANN, 2009, p. 27).

O trabalho portuário caracteriza-se pelas incertezas decorrentes da indeterminação das demandas, ou seja, não se sabe quando vai ter navio para trabalhar. Esta característica promove a descontinuidade do trabalho e exige do trabalhador a disponibilidade de estar sempre à espera de “ter trabalho”, às vezes, em condições excepcionais, que se traduzem em horas de espera para a oferta de trabalho. Estas especificidades vivenciadas impedem o trabalhador avulso de seguir uma lógica sistemática, rígida, como ocorre em outros processos industriais (ou mesmo no ramo de serviço), não seguindo a racionalidade dos critérios da produção material, pois o estivador vive em um ambiente de trabalho constantemente mutável.

Diante desse contexto, e na busca por práticas que se aproximem dos objetivos do trabalho portuário, é possível identificar as mudanças paradigmáticas na formação do profissional de estiva. A mão de obra portuária tem capacidade de autoaprendizagem, compreensão dos processos, observação, interpretação, tomada de decisões e avaliação de resultados. São necessários, ainda, a capacidade de autoproteção física e mental e versatilidade funcional no trabalho.

Por outro lado, é possível observar as constantes reclamações advindas dos estivadores do porto santista, em relação às dificuldades para um aperfeiçoamento constante do trabalho, se qualificando e aprendendo novas técnicas que o sistema de produção exige diante da modernização.

Todo gestor do OGMO tem uma frase pronta quando é questionado sobre o treinamento/formação e, realmente, há dificuldades em qualificar os TPAs, mesmo com todos os recursos disponíveis no Sistema do Ensino Profissional Marítimo, que sempre demoram, com a justificativa de que estão a caminho e de que há, também, outras formas junto às esferas governamentais. Os estivadores se veem diante de uma situação de difícil solução, pois a média de idade gira em torno de 47 anos, o grau de escolaridade é bem abaixo do necessário para a aplicação de cursos avançados de qualificação e sofrem com a falta de tempo para aperfeiçoamento, por conta da sazonalidade existente no movimento de navios. Porém, com a

introdução de novos terminais no porto de Santos, com novas tecnologias de embarque e descarga de mercadorias, a classe trabalhadora terá de reconstruir caminhos para sua qualificação, mesmo que ainda sob as normas do OGMO-Santos e da Marinha do Brasil. Aos trabalhadores, deve-se exigir que repensem as posturas, mas sempre seguindo as determinações da carga e do comércio globalizado.

A condição de formação tem-se mostrado complicada, pois, no Prepom Portuário aprovado em 15 de janeiro de 2013, foram ofertados, inicialmente, 721 cursos, com 13.500 vagas distribuídas entre os portos brasileiros. Nesta oferta, o porto de Santos contaria com 5.180 vagas em 178 cursos, e terminou 2013 com 1.090 vagas em 40 cursos, muito aquém da oferta inicial (PREPOM PORTUÁRIO, 2013). Em 2013, o porto santista não realizou treinamento nas áreas com maior procura por mão de obra pelos operadores portuários (supervisor de costado, conferente e operador de portêiner e RTG guindastes sobre pneus de pátio).

Ao revisar os elementos principais do processo de trabalho portuário, os dados mostram que a modernização não necessariamente reduz o uso da mão de obra, mas, conseqüentemente, requalifica seu uso. De acordo com Malezieux (2008), a modernização se traduz na resposta das autoridades portuárias às exigências dos armadores e/ou mantenedores, em um quadro de privatização crescente, que exige pessoal especializado na condução de máquinas mais aperfeiçoadas (guindastes, pórticos etc.).

Nesse sentido, é preciso repensar as práticas de gestão e formação dos trabalhadores portuários. Ceccim (2005) indica que:

[...] para produzir mudanças de práticas de gestão e de atenção, é fundamental que sejamos capazes de dialogar com as práticas e concepções vigentes, que sejamos capazes de problematizá-las – não em abstrato, mas no concreto do trabalho de cada equipe – e de construir novos pactos de convivência e práticas. (CECCIM, 2005, p. 165).

As conseqüências para os estivadores da problemática na formação leva os operadores portuários a solicitarem ao governo brasileiro o direito de contratar trabalhadores para o porto fora do sistema, pois no quadro do OGMO-Santos não dispõe de pessoal habilitado e qualificado ou, quando existe, não está à altura do perfil e da necessidade do mercado, com novas qualificações e preparo para acompanhar as mudanças. Uma situação contraditória, pois por um lado não oferecem os cursos necessários à atuação nos novos equipamentos e, por outro, não contratam os estivadores por não estarem qualificados, ou seja, com a formação exigida. Assim, o trabalhador que possui novas qualificações sofre com a inovação tecnológica no seu cotidiano, pois, mesmo sendo habilitado, não pode participar de escalas de trabalho em funções

de outras categorias profissionais e convive com a redução de postos de serviço, gerada pelos novos equipamentos portuários. Os responsáveis pelo trabalho anunciam que os trabalhadores deverão ter conhecimentos de informática e um segundo idioma, o inglês, para atuar nos portos brasileiros, ou seja, novos conhecimentos que compõem um novo perfil de trabalhador, sem investir em formação/treinamento. Para a demonstração de tais elementos, esta pesquisa aborda a educação do trabalhador portuário, os caminhos que levam (ou não) a ela, e a sua influência na vida do trabalhador estivador do porto de Santos.

Nesse percurso, é necessário aprofundar a reflexão sobre os meios e os modos como a formação profissional vem ocorrendo, isto é, se os conteúdos curriculares e as metodologias de ensino utilizadas permitem aos trabalhadores a compreensão dos procedimentos técnicos indispensáveis ao exercício profissional, além de visão crítica em relação ao processo de trabalho e ao mundo que o circunda.

É preciso, portanto, construir uma atualização que articule a formação profissional com as necessidades e as demandas do trabalho portuário, como estratégia eficaz para o desenvolvimento econômico, social e cultural dessa mesma mão de obra, possibilitando o exercício eficiente da sua linguagem, para uma participação consciente e crítica em seu campo na sociedade, no âmbito da comunidade portuária. Neste contexto, o porto de Santos apresenta uma história imbricada com a cidade de Santos, que se reforça no seu desenvolvimento e significado histórico.

## 1.1 O Porto de Santos

A cidade de Santos foi reconhecida como Povoador de Enguaguaçu por volta de 1540-1542, e tem sua origem nas explorações colonizadoras de Brás Cubas e Martim Afonso. Segundo Mello (2008, p. 13), Santos recebeu o foro de Vila em 1546, após o porto ser transferido da Ponta da Praia para o Lagamar do Enguaguaçu e, como refere Villas Boas (2005, p. 22), a cidade pode se considerar privilegiada logo no início de sua história. Contam os autores que “o estuário era perfeito para atracação de navios de qualquer porte”. Os relatos históricos oferecem a compreensão do nascimento do porto e da cidade. Piffer *et al.* (2017, p. 9) afirmam que a atividade portuária gerou a cidade de Santos. Apesar do porto de Santos construir sua história durante a colonização, o porto só vem a ser reconhecido internacionalmente como porto a partir de 1892 quando é construído o primeiro lance de cais com estruturas portuárias. Foram

340 anos de desenvolvimento de trabalho no porto, de formação na lida; em 2022, o Porto de Santos completou 130 anos como porto organizado e reconhecido como tal.

Os passos iniciais na construção do “novo” porto de Santos acontecem a partir de 1808, quando o príncipe-regente D. João VI escreve a Carta Régia, em 28 de janeiro, declarando a abertura dos portos do Brasil para o comércio com as nações amigas. Em 1796, as mercadorias exportadas por Santos representavam 0,4% do total exportado pelas colônias. Assim, de acordo com a história do porto de Santos (NOVO MILÊNIO, 2001), em razão do café do Oeste Paulista, tornou-se cada vez maior seu número de barcos.

Em 1854, Santos já exportava quase 80% do café brasileiro. Em 12 de julho de 1888, pelo Decreto nº 9.979, após concorrência pública, o grupo liderado por Cândido Gaffrée e Eduardo Guinle foi autorizado a construir e explorar o porto de Santos por 39 anos, depois, ampliado para 90 anos, com projeto do engenheiro Sabóia e Silva (DUARTE, 2016, p. 13). De acordo com Honorato, a Companhia Docas de Santos - CDS foi responsável pela construção do novo porto santista que,

inserido na lógica capitalista de produção, deveria atender às necessidades de racionalização do escoamento das mercadorias. Essa empresa vai se consolidando, em grande parte, por meio das articulações que irá estabelecer com o Estado, as quais vão lhe propiciar, “a monopolização do embarque e desembarque de mercadorias em Santos, bem como dos armazéns, transporte, conserto de navios, abastecimento de energia elétrica, etc.” (HONORATO, 1994, p. 269).

Para construir o porto, os concessionários constituíram a empresa Gaffrée, Guinle & Cia., posteriormente denominada Empresa de Melhoramentos do Porto de Santos e, finalmente, CDS. O marco oficial da inauguração do Porto de Santos é o dia 02 de fevereiro de 1892, quando a então Companhia Docas de Santos entregou à sociedade os primeiros 260 metros de cais, na área até hoje denominada Valongo. Naquela data, atracou o vapor “Nasmith”, de bandeira inglesa, inaugurando o novo cais. Entre 1901 e 1906, foi construída a Represa de Itatinga, que permitiu a criação da usina hidrelétrica para o suprimento das necessidades de energia do porto. Os anos de 1929 e 1930 marcam a construção da área para produtos inflamáveis na Ilha de Barnabé, aumentando a extensão do cais para 5.021 metros e livrando Santos dos perigos decorrentes da movimentação de inflamáveis e explosivos. Foi elevado a Porto de Primeira Classe, por atingir um movimento geral superior a 4.084.941 toneladas em 1938 e, em 1954, o movimento geral do porto foi de 8.367.262 toneladas, o dobro do registrado dez anos antes (NOVO MILÊNIO, 2001).

Segundo Goularti (2007), o Governo Federal instituiu a Lei nº 3.421, de 10 de julho de 1958, que transformou a Taxa de Emergência em Taxa de Melhoramento dos Portos (TMP) e, ao mesmo tempo, criou o Fundo Portuário Nacional, destinado ao Fundo de Melhoramento Portuário. Recursos extras permitiram o reaparelhamento e a ampliação do cais para 6.259 metros. Em todo esse período de desenvolvimento, ocorreram transformações tecnológicas e mecânicas, que transformaram o trabalho e o próprio porto. As transformações significativas ficaram por conta da entrada dos navios denominados “Rô-Rô”, que se referem à estratégia de transporte por rolamento (*Roll-on/Roll-off*) e ao embarque de mercadorias em novas embalagens, denominadas contêineres. Em 04 de abril de 1973, chega o primeiro navio *Roll-on/Roll-off*, o Cilaus, norueguês, agenciado pela Grieg, atracando no cais do armazém 35; em 1977, no mesmo ponto, o navio Siboney é o primeiro a movimentar os contêineres (A TRIBUNA, 1977). Os dois primeiros contêineres desembarcaram em Santos em 1965, trazidos pela empresa Moore McCormack Lines Inc., em seu navio Mormacdawn:

Foram os primeiros movimentados em um porto sulamericano. Foram descarregados pela cábrea Sansão, um guindaste flutuante, numa operação morosa e sob o olhar curioso de doqueiros, estivadores e representantes da agência marítima Moore McCormack. Eram contêineres de alumínio, de 6 metros por 2,44 de altura e 2,44 de largura, continham carga embarcada no porto de New York. (NOVO MILÊNIO, 2003).

Em relação à estrutura organizativa e de gestão, em 1969, ocorrem a criação da Comissão Orientadora de Serviços Portuários de Santos (COSEPS), a execução do Programa dos Corredores de Exportação e as providências para a movimentação de contêineres e cargas unitizadas. Em 1973, o presidente Emílio Garrastazu Médici, os ministros Pratini de Moraes, Mário Andreazza e o governador Laudo Natel inauguravam o primeiro Sistema Central de Carregamento de Cereais do Programa Corredores de Exportação, no bairro da Ponta da Praia, no porto de Santos. O Terminal de Conceiçãozinha, localizado na margem esquerda do porto, existia desde 1958; em 1971, passou a se chamar Cândido Gaffrée, Terminal de Fertilizantes. Em 1977, foi considerado o maior terminal de adubos a granel do Brasil, pois operava dois navios simultaneamente, descarregando quatro produtos diferentes; 80% do adubo importado era desembarcado no Terminal de Fertilizantes. Em 1977, três anos antes do término da CDS, começava a construção do Terminal de Contêineres da Margem Esquerda do Porto (Tecon), pela Empresa de Portos do Brasil S.A. Portobrás (NOVO MILÊNIO, 2001).

Com o término da concessão do porto de Santos (90 anos) à empresa administrada por Eduardo Guinle e Candido Graffée, em 07 de novembro de 1980, este retorna ao Estado

Brasileiro e é criada a Companhia Docas do Estado de São Paulo (Codesp), uma empresa de capital misto, para assumir a administração no mesmo caminho da CDS. Na ocasião, a companhia deixou em seu caixa a quantia de Cr\$ 275 milhões à disposição do governo (DOCAS S. A., 2018).

A história do Porto tem um marco importante na sua evolução a partir do dia 30 de agosto de 1981, com a implantação da mecanização operacional na inauguração do Terminal de Contêineres do porto. Os efeitos da containerização transformaram a paisagem da região, com o surgimento de terminais retroportuários, modificando não só a dinâmica do porto como o trânsito local. Caminhando nas modificações, em agosto de 1986, a Portobrás anunciava as obras de ampliação do trecho do cais Paquetá-Valongo, entre os armazéns 1 e 12, uma obra de grande prioridade para a economia do país. A intenção era ganhar mais um trecho de área ao mar, retificando, ao mesmo tempo, o canal de navegação do estuário com o aterramento de uma curva do cais e a modernização das instalações. As obras começaram, mas... nunca terminaram (NOVO MILÊNIO, 2003). O custo proposto era de 300 milhões de dólares, 15 vezes o valor do Terminal de Contêineres, que custou 20 milhões de dólares (NOVO MILÊNIO, 2003).

Em 1995, ocorreu o lançamento do Projeto Santos 2000, da Codesp, que visava tornar o Porto de Santos mais moderno e competitivo. A nova Lei dos Portos, nº 8.630, de 1993, objetivou uma profunda redução de custos e a participação de novos segmentos nas operações portuárias, estabelecendo parâmetros para o Programa de Arrendamentos e Parcerias do Porto de Santos (PROAPS). Com esse projeto colocado em prática, deu-se início o processo de arrendamento dos terminais portuários à iniciativa privada. Essa ação surge alguns anos após o porto receber a alcunha de favelização portuária.

A CODESP deixara o monopólio das operações portuárias para assumir seu novo papel de Autoridade Portuária, enquanto a iniciativa privada, numa relação de parceria, assumira aquelas atividades com ampliação, modernização das atividades e diminuição dos custos, o que somente um regime de concorrência pode proporcionar. (CODESP, 2005).

No processo de desenvolvimento do porto, no mesmo ano, iniciam as operações do terminal de contêiner da Libra T37. Em 1997, o Consórcio Santos Brasil consagra-se vencedor no processo público para arrendamento do terminal de contêineres do Porto de Santos, TECON Santos/TECON 1, realizado na Bolsa de Valores de São Paulo (Bovespa). O consórcio vencedor origina a Santos Brasil S.A., confirmando a característica de carga contêineira do porto de Santos. A lei de modernização reduz o território do porto organizado de Santos, tornando-o um complexo portuário de vários pequenos portos arrendados.

Após esse breve histórico, cabe apresentar o complexo portuário santista no século XIX. Este se situa nas cidades de Cubatão, Guarujá e Santos, no estado de São Paulo, possuindo suas margens à esquerda e à direita, com 7,8 milhões de m<sup>2</sup>, 14 quilômetros de cais acostável, 39 terminais no Porto Organizado, oito terminais retroportuários e 6 TUP's; um total de 53 terminais, onde se movimentam 63 operadores portuários. É considerado o principal porto brasileiro (BASSALOBRE, 2021).

A influência econômica do porto de Santos concentra mais de 50% do Produto Interno Bruto (PIB) do país e abrange os estados de São Paulo, Minas Gerais, Goiás, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul. Ocupa a 43<sup>a</sup> posição na lista da Lloyd Lists de maiores portos do mundo, sendo o maior porto do Brasil; em 2019, alcançou a movimentação de mais de 4.165.248 TEU, um aumento de 1% em relação a 2018, 4.122.243 TEU<sup>2</sup>) (LLOYD'S LIST, 2019).

O porto tem se desenvolvido através de sua atividade relacionada às trocas comerciais, entre exportações e importações, com participação relevante do Brasil, que inicia com esse bom desempenho e está diretamente ligado à capacidade dos portos para atender essa demanda, como também de seus equipamentos e de sua tecnologia, embora essa movimentação ainda seja ineficiente diante de sua potencialidade e capacidade logística. Na manutenção dos índices de produção do porto de Santos, está o desempenho dos trabalhadores portuários que desenvolvem sua jornada de trabalho lidando com cargas variáveis no tamanho, no peso e manobrando maquinários pesados e de grandes dimensões.

## 1.2 Trabalho dos estivadores

Visando a compreensão do trabalho dos estivadores em um porto organizado, bem como suas histórias de construção, formação e lutas, apresenta-se, a seguir, os movimentos dessa classe de trabalhadores. A apresentação não será exaustiva, até porque a complexidade do trabalho e das histórias de lutas e resistências dos estivadores do porto de Santos foi descrita em profundidade por vários autores, como Sarti (1981), Silva (2003), Giytahy (1992), Gonçalves e Nunes (2008), Queiroz *et al.* (2015), Honorato (1996), Silva (1995), Prata (1996), Tavares (2007), Santos e Fernandes Neto (2015), Diéguez (2016), Gonçalves (2002), dentre outros.

---

<sup>2</sup> TEU: *Twenty-foot Equivalent Unit* – refere-se à unidade de medida de um contêiner de 20 pés.

A Organização Internacional do Trabalho definiu as condições de trabalho para estivadores ao reconhecer o lugar central que estes ocupam na sociedade, uma vez que são os responsáveis pela movimentação de divisas entre as nações (OIT, 1973). Tais condições buscam, basicamente, atingir a meta de respeito social ao profissional da beira do cais. As transformações sociais, as reformas legislativas e os modelos de mecanização para a agilização da operação portuária geraram mudanças nas condições de trabalho dos estivadores. Até 2013, a maior parte dos estivadores possuía relativa segurança material, emprego estável e um certo prestígio social. Já a partir dos anos de 1990, a expansão das convicções liberais, a desqualificação do ofício e a redução de custos a qualquer preço provocaram na comunidade um crescimento da precarização das funções nos serviços portuários, entre eles, a estiva. “As transformações ocorridas nas últimas décadas no mundo do trabalho têm repercutido na saúde dos indivíduos e do coletivo de trabalhadores” (MAURO, 2010, p. 14).

A vida do estivador sofre a influência do processo de trabalho em vários aspectos de ordem social, como a organização do trabalho, a imposição do intervalo de 11 horas, a busca pela eliminação da prestação de serviço avulso pelos operadores portuários e, a mais perversa, a burocracia, que impossibilita a formação necessária para um trabalhador multifuncional nas funções de terra. Este movimento calculado empurra o profissional para a vinculação (contrato por tempo indeterminado), com salários menores que a renda de um estivador avulso e plano de saúde.

### **1.2.1 História do trabalho dos estivadores**

Por volta de 200 A.C., a carga embarcada e desembarcada dos navios era manipulada pela própria tripulação e por trabalhadores ocasionais, contratados pelos capitães dos navios (trabalho reconhecido hoje como portuário avulso), por uma remuneração possível. O único requisito era aguentar o esforço que, durante muitos anos, determinou as operações administradas pelos capitães dos navios e os donos das cargas, além das condições de trabalho (LOGÍSTICA PORTUÁRIA, 2012).

Quando as embarcações passaram a ser movidas por motores à combustão a tripulação diminuiu e o trabalho também se transformou. Surge assim o trabalhador portuário avulso, caracterizando-se por trabalhadores que antes faziam parte da tripulação das embarcações, desocupados e escravos alforriados (VIEIRA, 2008, p. 39).

O trabalho dos estivadores remonta à Antiguidade; em algumas localidades, é mais antigo que os portos, pois faziam a descarga para pequenos barcos e, depois, nas praias. Com o passar dos tempos, construíram os trapiches por onde se via, por volta de 1845, “exóticas” filas de estivadores, carregando sacas de 60 kg. No século XIX, a partir de 1890, os estivadores realizavam suas fainas<sup>3</sup> em ambientes inseguros, perigosos e insalubres, condição que não mudou muito no trabalho portuário até hoje. Eram tratados como simples instrumento de transporte, sendo contratados e dispensados dia a dia, de trabalho em trabalho, de navio em navio (BURKHALTER, 1999, p. 23).

No caso do porto de Santos, somente em 02 de fevereiro de 1892 que a Companhia Docas de Santos entregou à navegação mundial os primeiros 260 metros de cais na área do Valongo, abandonando o comércio marítimo realizado através dos trapiches. A construção do cais santista representou um ousado desafio para a época, considerado, até então, um empreendimento ousado e inalcançável. O navio vapor “Nasmith”, de bandeira inglesa, foi o primeiro serviço da estiva em uma área de muralhas de pedra, à beira do cais.

Com o passar do tempo, ocorrem transformações na construção profissional do estivador. Na década de 1920, as correias transportadoras eram utilizadas para carregar sacas de café até os conveses dos navios; no bailéu<sup>4</sup>. Com técnica, as sacas eram levadas até o fora de boca<sup>5</sup>, na mura<sup>6</sup> do porão do navio, com o selo para cima, e não eram mais carregadas nas costas, subindo escadas no costado das embarcações.

Em cada mudança na operação portuária devido à mecanização, o estivador se adaptou, gerando uma sinergia e dominando a máquina ao seu favor. Nos carregamentos de cachos de bananas no lado de mar do navio, com barcaças, era utilizado o elevador de sacolas, com as quais se transferia as bananas das barcaças para os conveses dos navios, utilizando os paus de carga, levando as cargas até o fundo dos porões. Os estivadores do terno num balé com os tambores de suco nos porões, e nas cobertas congeladas e no quebra-cabeça com a carga geral para ambas as estivagens. Na picareta, desbastando as barreiras compactadas na sarreta<sup>7</sup> ou na

---

<sup>3</sup> Faina é a tarefa portuária de trabalho a bordo de um navio, assim denominada no porto.

<sup>4</sup> Bailéu é uma plataforma construída pelos estivadores no meio do convés e do porão dos navios, para levar as sacas de café ao fora de boca (amurada) do navio com o menor esforço físico possível.

<sup>5</sup> Fora de boca é a distância entre o espaço do término do tampão e a murada do porão do navio. Espaço onde a carga, por meio de um equipamento de auxílio de elevação, não consegue estivá-la (guindaste ou pórtico).

<sup>6</sup> Mura é a parede do porão do navio.

<sup>7</sup> Sarreta: cada uma das tábuas de madeira ou de aço que forram as laterais dos porões de carga, para impedir o contato das mercadorias com o chapeamento do navio.

pá recheando as cargas para o porão fechar. Com o passar dos séculos, os estivadores vêm acompanhando a modernização das operações portuárias.

Os trabalhadores demonstravam seu valor e importância nos portos, apesar do avanço tecnológico de transferência de mercadorias e do transporte, tornando-se cada vez mais técnicos e ultrapassando a condição de meros carregadores de volumes. O estivador se configurou, portanto, como o homem responsável por “carregar/descarregar e estocar cargas”. O trabalho manteve seu desenvolvimento em um ambiente profissional considerado insalubre e de risco portuário, com riscos de acidentes.

O trabalho dos estivadores foi constituído na prática, no dia a dia nos navios e as relações no trabalho passaram por laços de amizade, com aprendizado de forma geracional, ou seja, passado de pai para filho, de avô para neto, de padrinho para afilhado. Silva (2003) e Diéguez (2007) relatam que esse caráter acaba por requerer que o trabalhador esteja de forma permanente nas proximidades do cais em busca de trabalho, o que favoreceu, no caso santista, a constituição de uma cultura urbana marcada por sólidas redes de comunicação e por verdadeiras "linhagens" de famílias portuárias.

Nesta configuração, o domínio do trabalho e sua organização passaram para a “mão dos estivadores” e sua representação de classe: o Sindicato da Estiva. Por motivações econômicas, como restrição do mercado de trabalho, do monopólio da Companhia Docas de Santos, pela falta de garantia de pagamentos, reforçou-se, de acordo com Diéguez (2007), a importância para a construção do consentimento em torno da necessidade de estabelecer um controle do mercado de trabalho pelos estivadores. A disputa por respeito social dos estivadores contra a Docas foi essencial para o estabelecimento e fortalecimento do *closed shop* em Santos.

Os estivadores conquistaram o *closed shop* por uma luta do Centro dos Estivadores de Santos em 1930, época em que os trabalhadores eram admitidos por intermediários e estes controlavam os salários e o sistema de engajamento.

De acordo com Fernando Teixeira da Silva (2003), a luta dos estivadores pelo controle do mercado de trabalho objetivava combater o monopólio da CDS. Cezar Honorato (1996) nomeia a Companhia das Docas como um polvo, pois esta dirigia a classe portuária com seus tentáculos e mantinha articulações com o Estado, que permitiam monopolizar o embarque e desembarque de mercadorias. A CDS pretendia combater a autonomia dos estivadores e a gestão da mão de obra pelo sindicato e este conflito impulsionou a aquisição do *closed shop* (SILVA, 2003). Este modelo era central para a formação da cultura do trabalho portuário e

continha um favoritismo marcado pelas relações pessoais (SILVA, 2003; BATALHA; SILVA; FORTES, 2004)

Assim, de acordo com Queiróz e Geraldo (2015, p. 43),

“para operar no mercado de estiva o trabalhador devia ser sindicalizado” e na construção do trabalho o sindicato se responsabilizava por recrutar e distribuir o trabalho em locais denominados “parede”. Esta conformação reforça o domínio do trabalho pelos trabalhadores e o estabelecimento definitivo do *closed shop*. (QUEIRÓZ; GERALDO, 2015, p. 43).

O *closed shop* só foi legalizado em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entretanto, foi oficialmente reconhecido em 1939, por um anteprojeto de lei assinado pelo então presidente Getúlio Vargas, que concluía que a relação direta entre armadores e sindicatos era economicamente mais proveitosa para as duas partes, sem a intermediação das entidades estivadoras (RAITH, 2015).

Desta forma, o sistema de gestão estabelecido pelos portuários avulsos santistas era ancorado no empregado, diferentemente do sistema em que o capital gere o trabalho. Isto lhes permitia ter grande poder de barganha. Outro aspecto deste modelo de contratação era a necessária noção de ofício para a manutenção do sistema, pois só trabalhava na estiva – ou em outra atividade avulsa do porto - quem era apto a exercer a profissão. Tal característica mantinha a sobrevivência da ocupação (DIÉGUEZ, 2007, p. 59).

O *closed shop* não era exclusivo do porto de Santos, muitos estivadores do Brasil e do mundo utilizaram este sistema, modificando um pouco seu procedimento de engajamento, alguns com a “batalha da fé”<sup>8</sup>, outros com rodas numéricas ou sorteios de terminais, sempre na presença de todos. Tornou-se uma grande família de operários sem patrão, como refere Silva (2003) em seu livro, contribuindo para a percepção do valor da ação coletiva da solidariedade e construindo laços de amizades e relações na formação dos estivadores.

Os locais de trabalho apresentam um elevado potencial formativo. São espaços de socialização profissional, determinando a interiorização mais ou menos consciencializada de valores, normas e regras para a ação, e permitindo aos atores a construção de mundos institucionais especializados, a aquisição de conhecimentos específicos – os saberes profissionais – e o desenvolvimento de papéis direta ou indiretamente dependentes da divisão social do trabalho (DUBAR, 1997, p. 96).

A busca pelo trabalho era disputada na “parede”, espaço de encontro, que aprofunda as relações corporativistas, a unicidade sindical, a justiça social e a existência, para conseguir o

---

<sup>8</sup> Batalha de fé era disputar a parede de estiva. Ato de levantar a carteira preta ou a senha, para tentar se engajar naquele turno de trabalho e poder ser escolhido pelo mestre do terno de trabalho na parede de estiva.

acesso ao navio, o bilhete, ou seja, o cartão que recebia do mestre para adentrar no porto e trabalhar, convocando a participação de todo o terno<sup>9</sup>, grupo de estivadores com a tarefa de descarga ou embarque de navio, divididos por porão, para aumentar a agilidade na operação. Vale ressaltar que os estivadores têm a sua remuneração baseada na produção, tanto antigamente quanto na atualidade. O trabalhador avulso portuário é aquele que presta serviços de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações na área dos portos organizados e de instalações portuárias de uso privativo, com intermediação do OGMO ou do órgão de classe, o sindicato. Só trabalha quando tem navio e o pedido de terno realizado na escala de trabalho e é remunerado somente após prestar um serviço a um operador portuário, 24 horas do término do seu turno de trabalho. Com a política liberal, que incentiva a contratação por tempo indeterminado, a remuneração passa a ser mensalmente.

Nos termos da Lei nº 8.630/93, em seu capítulo V, “Do Trabalho Portuário”, ao se referir ao trabalhador vinculado, diz que ele será cedido as operadoras portuárias em caráter permanente pelo Órgão Gestor de Mão-de-Obra e escolhido entre os trabalhadores avulsos registrados no órgão.” (PORTOGENTE, 2009).

A socialização profissional na estiva consiste em um processo que se prolonga a cada engajamento, apresentando diferenças que dependem da carga, do navio do procedimento operacional e da introdução de novas tecnologias. Está marcada no companheirismo no trabalho coletivo, pois é necessário o entrosamento para a condução de uma atividade que pressupõe confiança nos componentes da equipe e segurança quando a atividade é executada. O estivador trabalha com diversas cargas, embalagens, equipamentos portuários, condições climáticas e, de acordo com Queiróz *et al.* (2016 *apud* BARROS, 2017, p. 46), “a diversidade do trabalho do estivador está para além das funções/atividades exercidas, encontra-se também quanto à composição da equipe de trabalho e o modo operacional”.

O sistema de trabalho com base no *closed shop* se transforma com a chegada da Lei nº 8.630 (BRASIL, 1993), que retira dos trabalhadores o controle do trabalho e o entrega ao Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), criado pela própria Lei, conforme já citado. Ao OGMO, também é atribuída a formação dos trabalhadores em um porto em transformação, com a maior mecanização, que se instala desde 1980 com a chegada do contêiner, uma embalagem que modifica o trabalho nos portos e coloca novas exigências para a formação dos estivadores.

O trabalho portuário se caracteriza pelas incertezas decorrentes da indeterminação das demandas, pela descontinuidade e pela disponibilidade para estar à espera, inclusive daquelas

---

<sup>9</sup> Terno é cada equipe de trabalho a bordo. O terno é dividido por porão ou por equipamento de içamento de carga.

cargas excepcionais e dos riscos a elas submetidas, decorrendo de caso fortuito, força maior ou de variações sazonais claramente previstas no dia a dia do trabalho da estiva. Além disso, guarda algumas especificidades que o impedem de seguir uma lógica rígida, como a racionalidade dos critérios da produção material, por ser em um ambiente mutável, com dependência das safras e do tempo. Tem estrutura e características próprias do porto, pois tem um trabalhador – o estivador –, do qual são exigidas qualificações, que envolvem diferentes conhecimentos e habilidades socioculturais, físicos e psicológicos. Embora a construção do trabalho portuário tenha se constituído de modo similar no mundo portuário, em vários portos de diferentes continentes, as conquistas dos trabalhadores e as permanentes transformações no trabalho são resultados do constante processo de mecanização portuária e, devido à nova tecnologia, novos postos de trabalho são criados nesta forma de prestação de serviço.

### 1.2.2 A organização da classe dos estivadores

Enquanto a Europa passava por ebulições, o Brasil incentiva a vinda de imigrantes do velho continente. Muitos atravessaram o Oceano Atlântico atrás de um Eldorado, uma terra onde teriam o direito de sonhar, deixando a estagnação e a fome, pensando em um futuro melhor. As ruínas da hospedaria dos imigrantes situada no bairro Vila Nova, às margens da Avenida Perimetral, que circunda o porto atual, são as testemunhas de tal política que, posteriormente, teve continuidade com a República. E aqui desembarcam socialistas, anarquistas e com tal massa de brancos portugueses, espanhóis e negros libertos que se forma a classe trabalhadora estivadora do porto (NOVO MILÊNIO, 2004).

Essa classe de trabalhadores, incluindo os imigrantes que se engajaram no trabalho no porto, surge da forja dos embates, principalmente com a CDS. Na greve dos estivadores de 1889, foi necessário chamar os cônsules de Portugal e da Espanha para acalmar os grevistas, fato que se repetiu em outubro de 1897, após o acidente no vapor Salinas:

Um fardo de uma tonelada despencou no porão do navio, matando um estivador e ferindo 12. Os estivadores cruzaram os braços por aumento salarial, adicional noturno e redução da jornada de trabalho para 8 horas. Durante 15 dias, houve pancadaria, tiros, prisões, deportações e até a intervenção da Marinha, que enviou a Santos o cruzador Timbyra. (GITAHY, 1992, p. 83).

Os movimentos grevistas depois da construção dos primeiros metros de cais, o que já denominamos como início do porto organizado, são apresentados por Gitahy (1992, p. 75-99), e esse período tem relação com as grandes safras de café exportadas pelo porto de Santos. Esse

período que a autora percorre, de 1889 a 1912, foi considerado como o estabelecimento do processo de trabalho e greves portuárias. As grandes greves ocorreram em 1889, 1881, 1897, 1905, 1908 e três em 1912. Greves que envolviam confrontos com a Cia. Docas (CDS) e companhias exportadoras pelo controle do processo de trabalho de embarque e desembarque de cargas, sobre questões salariais e jornada de trabalho. Inclui-se a luta pelo estabelecimento do *closed shop*, ou seja, a reserva e domínio do trabalho aos estivadores. Gitahy (1992, p. 94) refere que “o estudo das greves do período de 1889 a 1914 permite identificar algumas mudanças no próprio processo de trabalho provocadas pela construção do Porto e pela monopolização gradativa deste pela Cia. Docas”. A autora ainda aponta que “o conflito entre diferentes interesses, no campo do capital, é comum no caso dos portos.

De acordo com Sarti (1988), em 1905, “foi registrado um movimento grevista com proporções surpreendentes, foi realizada em resposta à negativa do setor da estiva de fornecer três turnos de serviço”. A autora descreve que a greve durou 27 dias e foi violenta, com forte repressão por parte do Governo, que enviou tropas ao porto de Santos para reprimir os grevistas. Foram efetuadas centenas de prisões e muitas deportações.

Em 1908, uma greve de 27 dias foi considerada a mais violenta já registrada no porto santista, com oito mortos e cerca de 100 feridos. O principal motivo foi a introdução do regime de oito horas de trabalho, já adotado em vários outros portos do exterior, mas não respeitado em Santos, onde se trabalhava até 15 horas por dia e, por isso, a redução da jornada ficou sendo a bandeira de luta dos anarco-sindicalistas que atuavam no cais santista, onde, na época, predominava a exportação de café (A Tribuna, 7 de setembro de 2008, p. A-17). No seio dos movimentos grevistas e de construção dessa classe de trabalhadores nos portos, surge o Sindicato dos Estivadores.

Não foi a primeira greve no cais santista - houve duas antes, uma em 1897 e outra em 1904 - mas foi a mais violenta de todas. Foi também a primeira vez que o porto teve seu movimento comercial completamente paralisado, a ponto de ficar mais de 10 dias sem efetivar a venda de uma única saca de café. (NOVO MILÊNIO, 2009, p. 1).

### 1.2.2.1 Sindicato dos Estivadores do Porto de Santos

O Sindicato dos Estivadores foi fundado no dia 1º de dezembro de 1910, por um grupo de trabalhadores constituído por imigrantes e nacionais que encontravam na profissão sua inserção na sociedade, em uma época que o cais do porto de Santos tinha mais 4.720 metros,

do Valongo à Mortona, e já haviam entrado 1.500 navios. Santos foi denominada internacionalmente a Barcelona brasileira, pela pujança da organização dos trabalhadores.

Entre 1879 e 1927, Santos foi o centro de um dos três principais movimentos de reforma social no Brasil, tornando-se conhecida como a Barcelona Brasileira, em razão da chegada de grande contingente de imigrantes ibéricos, fortemente politizados, participantes ativos da corrente do anarco-sindicalismo (NOVO MILÊNIO, 2012, p. 1).

Devido a uma grande presença de italianos, espanhóis e portugueses, o sopro revolucionário dos imigrantes se soma às condições de vida e às contradições econômicas, no sentido de uma relação acirrada de conflitos entre capital e trabalho, na maxiexploração do desenvolvimento ao custo do suor do estivador. Na continuidade da construção das lutas e da relação conflituosa dos estivadores e a CDS, foi fundada, em 1919, a Sociedade dos Estivadores de Santos (SES), tendo como eixo ideológico o anarco-sindicalismo. O sindicato segue essa tendência surgida na França e irradiada para a Europa a partir de 1890, que passaria por expressões individualistas e pelo coletivismo de Bakunin, estruturando-se como ideologia das massas operárias.

Os anarco-sindicalistas eram defensores de entidades livres de burocracias e dos dirigentes profissionais, assim como da greve geral revolucionária. Era esse o supremo instrumento estratégico. O método sindical, por sua vez, é denominado "sindicalismo revolucionário". Segundo os anarco-sindicalistas, é no enfrentamento que o operário adquire a consciência de classe, pela própria experiência. É um conceito de maturidade frente a outro de infantilismo, como diz o jornal anarquista "A Terra Livre" ("o homem livre sobre a terra livre", na expressão libertária) (MATOS, 2005, p. 12).

Em 1920, segundo Maram (1979), 35,6% da força de trabalho na Cia. das Docas era estrangeira, que defendia o anarquismo como meio indispensável para a emancipação da classe operária. A influência estrangeira no porto de Santos sempre foi objeto de grande preocupação do governo brasileiro que, no decorrer da Primeira República usou a deportação como forma de reprimir as lutas dos trabalhadores no porto. Essa política foi mantida no Estado Novo por Vargas, que ainda criou o Regulamento do Exercício da Profissão da Estiva e da Desestiva do Porto de Santos, no Art. 1º e 5º, de 27 de junho de 1946 (TAVARES, 2001). O regulamento adotou as seguintes medidas, principalmente em relação aos trabalhadores estrangeiros no porto de Santos:

- 1) Só poderão ser admitidos na estiva e nas docas, os trabalhadores brasileiros ou naturalizados: apenas em caráter excepcional poderão ser matriculados estrangeiros, sempre tendo em vista o tempo de domicílio e o de serviços já prestados;
- 2) As Delegacias de Trabalho Marítimo (DTM) ficam autorizadas a rever as matrículas já efetuadas de estivadores estrangeiros.

A partir de 1922, houve uma mudança radical na orientação ideológica da Sociedade dos Estivadores de Santos, que abandona o anarco-sindicalismo e assume o comunismo como ideologia oficial, reflexo da fundação do Partido Comunista e de seu reconhecimento oficial no mesmo ano e da Revolução Russa. Nesse entendimento, a cidade de Santos iniciou sua trajetória de mudança no seu codinome, de Barcelona brasileira para Moscouzinha, de 1930 até 1951, ou a cidade de Prestes. (TAVARES, 2001; SARTI, 1981). O porto de Santos, por sua vez, passou a ser conhecido como porto vermelho, que herdou, em grande parte devido aos anarquistas, um reflexo do eldorado, ou seja, um porto seguro para os trabalhadores que procuravam viver um sonho operário de dignidade social. Já para os empresários e políticos, a cidade era difícil de se lidar, pois seus moradores debatiam com afincos as contradições do capital, com uma resistência a regimes ditatoriais e uma guerra contra a precarização da mão de obra. Já o Sindicato dos Estivadores de Santos não era totalmente “vermelho”. Aguiar descreve que:

O PCB não mantinha no SES uma hegemonia de pensamento, como indica um relatório policial citado pelo autor, referente à greve de 1933, quando foram identificadas sete correntes de cunho "socialista", assim descritas: comunistas stalinistas, comunistas trotskistas, comunistas prestistas, miguelismo, outubrismo, rabelismo e ditatoriais albertistas (AGUIAR, 2006, p. 1002).

É importante lembrar que o porto também foi conhecido, devido à insalubridade, como “porto maldito”, pela especulação cafeeira, chamado de “Montecarlo do café” e, com o temor da elite dominante do país, foi chamado de “Cidade de Moscou e República Sindicalista” (TAVARES, 2007, p. 29).

A CDS chegou a possuir um grupo de trabalhadores na estiva sob seu controle na década de 1920. Os estivadores, por sua vez, organizaram um grupo para ofertar seu trabalho de forma particular, com o apoio da Sociedade Beneficente dos Trabalhadores de Carga e Descarga (SBTCD), fundada no ano de 1924 (SILVA, 2003).

Os estivadores da CDS recebiam, em média, sete mil e duzentos réis, enquanto os estivadores particulares chegavam a atingir um montante de dez mil réis no início de 1924 (SILVA, 2003).

No contexto da organização da classe de estivadores, a perspectiva “visava unificar as condições de trabalho dos estivadores contratados por mestres estivadores, agentes de

navegação e pela Companhia Docas” (SILVA, 2003, p. 179). Porém, a organização dos trabalhadores sofre um golpe em 1926, quando a Sociedade dos Estivadores de Santos foi fechada por ação policial.

O conflito foi tão intenso entre os trabalhadores na estiva e a CDS que a opressão era a principal estratégia da empresa contra os eles, inclusive, em 1926, a Sociedade União dos Estivadores de Santos foi fechada por intermédio da polícia devido a uma série de conflitos entre os trabalhadores e a empresa. (SARTI, 1981, p. 91).

Os trabalhadores fizeram várias tentativas de reabertura e sua reorganização tomou forma de luta aberta, violenta, especialmente em 1929 (SARTI, 1981; TAVARES, 2001). Segundo Barros (2021, p. 69), “o conflito em Santos entre os estivadores particulares e a CDS foi intenso e a crise de 1929, com a Quebra da Bolsa de Nova York, surgiu como mais um grande obstáculo para que os trabalhadores particulares mantivessem seu controle no mercado de trabalho”.

Tendo assegurado o *closed shop* nos anos 1920, os estivadores santistas lograram algo extraordinário no início dos 1930: o Centro de Estiva conquistou o poder de contratar diretamente a mão de obra, ganhando o controle do mercado de trabalho, que viria a se tornar de trabalhadores sem patrão, conforme já citado, somente em dezembro de 1930, com a interferência de Miguel Costa, então Secretário de Segurança Pública do governo da chamada “Revolução” de São Paulo. Em plena luta violenta, a Sociedade dos Estivadores de Santos teve sua sobrevivência assegurada como associação da categoria, afastando as ameaças de fechamento, e é neste momento que a Sociedade dos Estivadores de Santos tem o direito de se tornar o sindicato da categoria, o Sindicato dos Estivadores de Santos (SES) (NUNES *et al.*, 2019, p. 227).

Em 1931, o CES firmou acordo com o delegado da polícia da cidade de Santos, João Alberto, estabelecendo que nenhuma empresa/companhia poderia ter seção especializada na estiva, reconhecendo o *closed shop* entre os estivadores (SILVA, 2003). Seguindo este entendimento, o Centro dos Empresários e o Centro de Navegação de Santos em 1933, um acordo onde os estivadores estabeleceriam como o trabalho seria realizado, limitando o peso das lingadas, obrigando as empresas contratantes a fornecerem todos os aparelhos necessários à movimentação, classificando os diferentes tipos de cargas e taxas relativas ao manuseio, definindo limites de horas trabalhadas de acordo com a natureza das cargas, atribuindo à entidade sindical o poder de fiscalização dos serviços na estiva e o direito de realizar queixas ao Ministério do Trabalho (SILVA, 2003).

Em 1934, uma greve de 24 horas é brutalmente reprimida com violência e prisões. A primeira greve do Estado Novo foi feita pelos estivadores boicotando um embarque de café para o governo do ditador espanhol general Francisco Franco, evento retratado no livro de Jorge Amado (AMADO, 1986), “Agonia da Noite”, no segundo volume da trilogia “Os Subterrâneos da Liberdade”. De um lado, a fala do delegado Barros, da Ordem Política e Social:

É preciso mostrar a essa canalha que não temos mais um regime liberal...Agora é o Estado Novo, é obedecer ou levar porrada. Não haja com meias medidas...É preciso cortar a cabeça dos comunistas de vez. E eu vou cortá-la. Tenho carta branca, não tenho medo de nada. Se for preciso atirar, atire. Vou mandar mais gente...Amanhã o café tem que estar carregado, amanhã no máximo. (AMADO, 1986, p. 33).

E, de outro lado, a fala dos estivadores, através de um representante sindical, com a expressão da amplitude do movimento grevista:

Essa greve é fundamental. Se nós conseguirmos que o movimento grevista assuma proporções, vamos poder romper a constituição fascizante. Se pudermos mostrar aos trabalhadores que a greve é possível, apesar de proibida pelo Estado Novo, essa constituição estará atingida em seu próprio coração. (AMSDO, 1986, p. 32).

Com o movimento de luta dos trabalhadores, no decorrer dos anos 1930 até 1951, a cidade de Santos ressurgiu como a Moscouzinha, como a República dos sindicatos. O porto de Santos, por sua vez, passou a ser conhecido como porto vermelho (TAVARES, 2001; SARTI, 1981).

Mesmo que as aspirações de conquistar o controle da organização de trabalho fossem fonte constante de orgulho e solidariedade, seria impossível convencer o estivador que ele chegaria a ser proprietário da Companhia Docas de Santos, arrendatária do porto de Santos. O máximo que se poderia almejar era ser operário sem patrão (TAVARES, 2007, p. 57). No caminho da construção da categoria, a evolução do SES se concretiza, no dia 15 de abril de 1936, com a assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho com o Centro de Navegação Transatlântico.

### **1.2.3 Características do trabalho da estiva**

Os pilares centrais da organização da classe foram os estivadores, sua moral estoica, de caráter rígido e austero, centrada na produtividade e excelência na execução do trabalho, uma das características do sindicalismo ligado ao Partido Comunista e dos anarquistas fundadores. Outro pilar importante foi a solidariedade presente no espírito do terno de trabalho.

Até 1940, estes trabalhadores não possuíam, juridicamente, a separação e a delimitação em categorias específicas de trabalho no porto (estivadores, portuários, arrumadores, conferentes, concertadores, feitores e vigias). Somente após a Consolidação das Leis de Trabalho, sobretudo com a lei nº 5.452 (BRASIL, 1943), as funções de trabalho no porto começam a ser delimitadas e definidas.

Basicamente, o serviço de estiva compreende o:

[...] trabalho braçal de manipulação das mercadorias, para sua movimentação ou descarga ou carregamento, ou para sua arrumação, para o transporte aquático, ou manejo de guindastes de bordo, e a cautelosa direção das operações que estes realizam, bem como a abertura e fechamento de escotilhas da embarcação principal e embarcações auxiliares e a cobertura de embarcações auxiliares. Decreto-Lei nº 5.452, Art.255. (BRASIL, 1943).

O conceito de trabalhador avulso está descrito na Portaria Ministerial nº 3.107 (BRASIL, 1971), de 07 de abril de 1971, que diz: “Todo trabalhador sem vínculo empregatício que, sindicalizado ou não, tenha a concessão de direitos de natureza trabalhista exercidos por intermédio da respectiva entidade de classe” (O ESTIVADOR, 1980, p. 27).

O trabalho da estiva consta de estivagem e desestivagem, ou seja, a arrumação e a retirada das mercadorias no convés e porões do navio. O trabalho da estiva varia de acordo com a mercadoria a ser transportada, o que acentua ainda mais as características do trabalho e da mão de obra. Assim, é importante ressaltar que os estivadores executam uma diversidade de funções nos portos, classificadas de acordo com a Portaria Ministerial nº 3.107:

- a) *Contramestre-geral* – a maior autoridade da estiva a bordo, a quem cabe coordenar os trabalhos em todos os porões do navio, de acordo com as instruções do operador portuário e do comandante do navio, dirigindo e orientando todos os estivadores a bordo.
- b) *Contramestre de porão* – o que dirige e orienta o serviço de estiva em cada porão de acordo com as instruções do operador portuário, do comandante do navio ou do representante no porto ou do contramestre-geral ou do navio.
- c) *Sinaleiro ou “Portaló”* – o que orienta o trabalho dos operadores de aparelho de guindar, por meio de sinais. Ele fica em uma posição em que possa ver bem tanto o local onde a lingada é engatada como aquele em que é depositada, e onde possa ser visto pelo guincheiro ou guindasteiro.
- d) *Guincheiro* – trabalhador habilitado a operar guindaste.
- e) *Motorista* – o que dirige o veículo quando esta é embarcada ou desembarcada através de sistema roll on/roll off (ro/ro).
- f) *Operador de empilhadeira* – estivador habilitado a operar empilhadeira,
- g) *Tratorista* – operador habilitado para operar trator de pá carregadeira, trator de esteira ou retroescavadeira na movimentação de carga no porão.
- h) *Estivador* – trabalhador que, no carregamento, desfaz as lingadas e transporta os volumes para as posições determinadas em que vão ser estivados e trava e destrava twist locks. No descarregamento, traz os volumes das posições onde estão estivados e prepara as lingadas.

i) *Conexo* – trabalhador que faz a peação/despeação das cargas com cabos de aço, corrente ou fita têxtil no caso do contêiner com varas e macacos. (BRASIL, 1971).

O estivador divide o trabalho em sistema de rodízio, estabelecido em uma roda circular (chamada de grande roda) por todo o porto de Santos, em 20 pontos de trabalho para 20 turmas de estivadores, cada uma com 85 membros, tendo o aspecto comportamental de divisão e igualdade até nos cargos de chefia em rodízio numérico, por exemplo, conexo e produção. Em Santos, a distribuição do trabalho da estiva do porto sempre foi dividida em turmas; dentro delas, havia escalas de mestria, guincheiro e operador de empilhadeira, que englobava os motoristas de carros, trabalho braçal e sua força de reserva, os bagrinhos. Até 1972, a estiva possuía dez turmas e, à medida que o porto aumentava seus pontos de atracação, as turmas cresciam junto, como, por exemplo, a Turma 11, criada em 1973 pela Delegacia do Trabalho Marítimo, para atender a demanda futura aos navios que atracassem nos armazéns 33 e 34. O trabalho é desenvolvido em grupos de estivadores, denominados ternos, já referidos em nota de rodapé, e organizado em turmas de estivadores e turma de mestres. É uma estrutura complexa, que foi organizada no período do domínio dos trabalhadores sobre o trabalho, ou seja, no tempo do *closed shop*.

Mesmo com uma estrutura complexa, o trabalhador sempre teve um raciocínio lógico direto com um olhar na carga e outro na rota de fuga do porão. Uma postura básica do estivador no setor portuário, apesar que na Lei nº. 8.630/93 (BRASIL, 1993) este entendimento profissional não acabou, nem mesmo com a Lei nº 12.815/13. (BRASIL, 2013). No caso do trabalho de “pôr a mão na luva” não mudou nada, agora para adentrar no cais e subir a escada de portaló para trabalhar da estiva, a seleção dos trabalhadores portuários avulsos, saiu do sindicato e foi para o OGMO, por processo seletivo e, depois, para o setor de Recursos Humanos do operador portuário, apesar da exclusividade.

### 1.2.3.1 A tarefa do estivador

As relações entre as tarefas também podem ser conhecidas como relações de dependência ou precedência. Para se fazer uma lingada, uma tarefa deve começar por engatar a carga para o portaló, que faz a sinalização ou a comunicação via rádio, com a informação para o operador de equipamento portuário içar a carga e levá-la ao convés ou ao porão de um navio, para o estivador desengatar ou engatar a carga. É uma tarefa que depende do início ou fim de outra tarefa no embarque ou na descarga, que está no costado.

O trabalho de estiva é comandado pelo contramestre geral, normalmente com o auxílio de um contramestre auxiliar e um contramestre de conexo. O contramestre faz a gestão de tarefas do bom relacionamento com o terno (equipe de estivadores) e a ação do trabalho está relacionada ao monitoramento de atividades durante todo o ciclo de vida da tarefa durante o turno, o progresso da atividade e as decisões tomadas para superar os obstáculos na desestivagem, estivagem e na fixação (peação) das cargas.

As observações sobre o andamento do trabalho consideram as variáveis do deslocamento das cargas, direção do olhar (ao buscar informação), comunicação (com os companheiros do terno, com a mestria e com a turma de terra ou com o operador), posturas, ações e tempo.

Assim, observara-se a sequência de ações, as modificações do modo operatório, ditadas pelas variabilidades do processo e dos sujeitos, os padrões de comportamento (estratégias) adotados na execução das tarefas e o contexto temporal, de modo a identificar as suas consequências sobre as posturas e os movimentos corporais das trabalhadoras. (FERNANDES; ASSUNÇÃO; CARVALHO, 2010, p. 933).

Uma lingada é um tipo de trabalho no terno de estiva. Cada tarefa é desempenhada por funções específicas, que afetam o resultado da operação portuária. As funções são o agrupamento das atividades para o planejamento no procedimento da lingada. No passo a passo tem-se a realização de todo o trabalho requerido para alcançar a produção desejada, mesmo diante da insegurança no trabalho.

Alguns tipos de operações realizadas ainda hoje pelos estivadores do porto de Santos, expressam-se de maneira insegura, como, por exemplo, o manuseio de cargas inflamáveis ou então quando há a necessidade de quebrar com picaretas o acúmulo de algum produto que ficou no interior dos porões dos navios (como o sal), o que os colocam em exposição direta com a carga. Assim, o trabalhador em seu cotidiano, continua convivendo em um ambiente perigoso e insalubre, considerando a complexibilidade das mais diferenciadas operações que realiza devido à introdução de tecnologias no cenário portuário. (LINO, 2015, p. 21).

Uma das referências fundamentais que marcava (ainda marca) o trabalho do estivador é a organização dos ternos, que, antes da Lei nº 8.630/93, e no porto de Santos até 2001, eram escolhidos pelos contramestres auxiliares, através da batalha da fé, no grito do câmbio, avançado e dobra nas paredes de trabalho da estiva, que pegavam os componentes do terno, que estavam com suas carteiras erguidas, entre os estivadores da turma do ponto que disputavam para se engajar no trabalho para fazer uma lingada.

### 1.2.3.2 O trabalho no navio *roll-on/roll-off*

É efetuado o embarque e desembarque de carros, tratores, ônibus, contêineres, caminhões, máquinas, projetos industriais e carga geral. O conceito de navio *roll-on/roll-off* se refere àquele que embarca a carga apoiada em uma base rolante.

#### 1.2.3.2.1 Embarque e desembarque de automóveis

Até o início da pandemia, antes de entrar em vigor a Lei nº 14.047/20, denominada pelos estivadores de MP da Covid Portuária, o trabalho era requisitado pelos operadores portuários aos estivadores do porto de Santos no único posto de escalação do OGMO, na Avenida Portuária, local onde os estivadores se concentravam para a tomada de trabalho, realizando a batalha da fé, no espaço em frente da parede de sua turma, onde o diretor recebia os pedidos do escalador do OGMO, organizava os papéis em tiras e escalava os mestres da turma, seguindo uma roda numérica que ia de 1 a 12. Seguia-se o padrão da profissão no porto de Santos de um contramestre geral, um mestre auxiliar de produção e um contramestre auxiliar de conexo, que seriam os ocupantes de cargos de chefia durante as próximas seis horas. Após isso, quando dava o horário, o diretor subia na parede e cantava o trabalho para os estivadores presentes, alinhava os dois mestres e cantava o número da turma do ponto; os estivadores que pegaram o cartão do mestre faziam uma fila para digitarem no quiosque do OGMO o número de seu cartão de sua função e retirarem o *ticket* de engajamento.

Em 2021, o estivador se escala por meio de seu celular ou *notebook*, os trabalhadores que estiverem como mestres disputam as vagas de geral e de mestre e os demais da turma disputam as vagas de motorista, sinaleiro, parqueador e conexo. O que não mudou foi o traslado para se chegar ao navio no porto de Santos; para trabalhar na margem esquerda, pegar a barca para atravessar o canal do porto e, de ônibus, percorrer a Santos Brasil para chegar ao Terminal de Veículos (TEV). No Cais do Saboó, ainda se anda muito para chegar ao *gate* (portão de entrada) do Saboó ponto 1, local de atracação de navios *roll-on/roll-off*. O procedimento operacional é descrito por Queiroz *et al.* (2016, p. 28).

No momento de início da faina o estivador motorista tem que estar ao pé da rampa do navio para receber o carro, enquanto sinaleiro e parqueador já se encontram dentro do navio. Para o carro chegar até a rampa uma sequência de trabalhadores atuam para que se posicione a carga de modo a ser manobrada pelo estivador. Esta sequência contempla o funcionário do terminal –que traz o carro do pátio da empresa até o costado e do rodoviário (capatazia) que dirige o carro até a rampa. Na rampa, o mestre do terno acompanha o processo da estivagem, que se desenrola como se fosse um

carrossel. Eles tomam o volante, entram com o carro no navio, estacionam e voltam a pé pela rampa ou escada, pegam outro veículo e reinicia-se o carrossel. Uma vez dentro do carro o motorista (estivador) segue a rota especificada e as indicações do sinaleiro para o deck no qual o carro será estivado com o auxílio do parqueador. O trabalho do sinaleiro é indicar para os trabalhadores aqueles decks onde tem postos de difícil manobra... e ajuda na orientação do fluxo do trabalho, das rotas no sentido de evitar colisões e atropelamentos. Uma vez embarcado o carro o estivador tem que retornar à rampa para dirigir outro carro até o deck destino. (QUEIROZ *et al.*, 2016, p. 28)

Porém, além do embarque da carga em si, há também sua fixação, a peação, como descreve Queiroz *et al.* (2016, p. 33):

A peação é efetuada de acordo com o *lay out* do navio que podem possuir argolas ou orifícios presentes nos decks. Algumas montadoras disponibilizam argolas instaladas no chassis do veículo para peação e outras autorizam a peação pelas rodas. Nos dois casos a faina exige que os trabalhadores mantenham-se agachados, em espaços limitados entre os carros, para fazer a peação (fixar o veículo no deck). O embarque de veículos leves, conforme já apontado, é em média 800 unidades por jornada. Considerando 20 trabalhadores no conexo, cada trabalhador faz a peação de 40 veículos em média. Se a faina exige a peação das quatro rodas (esta condição pode variar) cada trabalhador no conexo desenvolve 160 fixações em uma jornada de 6 horas, o que corresponde a 2,25 minutos para cada peação, e conseqüentemente repete o mesmo movimento de agachar e levantar por 160 vezes durante a jornada. (QUEIROZ *et al.*, 2016, p. 33).

O porto é um ambiente mutável, onde a agilidade tem fator primordial, uma característica fundamental e tem um *slogan* de mercado, sentido na pele no clássico “*Money is time, time is Money*”. O garoto propaganda da modernização portuária é o contêiner.

### 1.2.3.3 O trabalho no contêiner

O contêiner não é um tipo de carga, mas sim um módulo de transporte, e segue o mesmo procedimento de trabalho nos navios *roll-on/roll-off*, onde o estivador faz o acompanhamento de travar e destravar as castanhas (*twist locks*), verificar se estão acoplados devidamente e a peação, ou seja, a fixação do mesmo ao convés do navio.

No Porto de Santos, o contêiner foi a porta de entrada da vinculação para os estivadores em uma precarização branca<sup>10</sup>, perdendo os cargos de chefia e trazendo para a profissão o fantasma do desemprego.

No navio conteneurizado, conforme já descrito, o estivador realiza as funções de trava e destrava das castanhas, acompanha a operação de embarque e desembarque, observando se está

---

<sup>10</sup> Precarização branca: conjunto de alterações relacionadas, especialmente, à perda da garantia econômica, resultando em uma piora das condições e direitos do trabalho avulso.

seguindo em ordem o acoplamento dos contêineres. Desta forma, há a fixação deste equipamento de transporte ao convés do navio (peação).

De acordo com Queiroz *et al.* (2018),

quando os trabalhadores chegam a bay escalada estes se dividem em dois (2) na vante e (2) na ré e este é um acordo entre os parceiros de trabalho. Estando no local de trabalho o próximo passo é pegar os instrumentos (meios) de trabalho que pode estar perto ou longe do local específico onde ocorrerá a peação. Os contêineres têm que ser fixados por meio de uma vara de ferro (o varão) que se encaixa no contêiner. (QUEIROZ *et al.*, 2018, p. 44).

Após o contêiner ser embarcado e posicionado, os estivadores pegam o varão para encaixar no *lock (coder fit)* de amarração na parte superior do contêiner de um de alto fixando no convés. Nas alturas seguintes ao varão se fixa no lock na parte inferior do contêiner. E uma função efetuada em dupla.

Como descreve Queiroz *et al.* (2018):

Os trabalhadores relatam que não se consegue fazer a fixação do varão no macaco sem a ajuda do companheiro de trabalho porque além de colocar tem que tensionar o esticador. (QUEIROZ *et al.*, 2018, p. 45).

Isso demonstra que o ambiente do terminal de contêiner no porto de Santos não é uma operação automatizada e, portanto, o homem ainda se encontra em um ambiente de risco.

Os meios de trabalho utilizados na peação de contêineres são o esticador (ou macaco, ou tensionador), a chave de apertar (conhecida como chave de peação) e o varão. O esticador pesa em torno de 25 quilos e o peso sofre influência da antiguidade do material e por vezes apresentam-se tortos e enferrujados pela ação do tempo e do sal do mar. Os esticadores mais modernos pesam de 8 a 15 quilos. Os varões mais antigos, com mais de 25 anos, pesam em torno de 10 (curto) a 15 quilos (longo) e os mais modernos são mais leves. No desenvolvimento do trabalho os varões antigos podem arrebentar e ricochetear provocando acidentes de trabalho que podem ser fatais. O esticador é usado para tensionar o varão e dar firmeza na fixação do contêiner no convés. (QUEIROZ *et al.*, 2018, p. 49).

Sai-se do ambiente do contêiner e vai-se para a carga a granel, que é a carga mais movimentada no porto de Santos.

#### **1.2.3.4 O trabalho no granel**

Operação portuária com grande poluição atmosférica, gerada pela dispersão de material particulado, o granel no porto de Santos é dividido em mineral e vegetal. O granel mineral (adubo, cloreto de potássio, enxofre, fosfato de cálcio, MAP, nitrato de amônia, rocha fosfática,

sal, sulfato de sódio e ureia) é descarregado e o granel vegetal (açúcar, farelo, milho e soja) é embarcado, com exceção do trigo, que é descarregado. Nesse ambiente, é obrigatório o uso de máscaras de proteção.

A limpeza de convés (2) é realizada utilizando vassoura, pá e balde. É desenvolvida em toda a operação e compreende toda a jornada. A limpeza tem por objetivo evitar que o produto que cai do grab, quando este passa pelo convés, seja dispersada podendo cair no mar e contamina-lo. A tarefa consiste em varrer o produto que cai, limpar todos os cantos em volta dos porões e retornar o enxofre esparramado para o porão por meio da pá. Se o convés for cortado por tubulação usa-se o balde para recolher o enxofre espalhado e jogá-lo de volta ao porão. Tem operadores portuários que determinam a colocação do enxofre do convés em bolsões que depois são carregados para a terra (cais no caso). (QUEIROZ *et al.*, 2019, p. 7).

Com a picareta, retira-se o produto que se fixa na sarreta, onde se bate no ferro usando as leis de Newton. A pá é para tirar o produto do canto e colocar a talha na caçamba do trator e a vassoura é para deixar limpo o porão.

A limpeza do agulheiro (3) é realizada utilizando pá, picareta e vara. A vara pode ser de madeira ou de bambu e na sua ponta tem uma parte “achatada” semelhante a uma espátula que permite quebrar e retirar o enxofre. Denomina-se de agulheiro as escadas internas ao porão que permitem o acesso a este. É por onde os trabalhadores descem ao porão. (QUEIROZ *et al.*, 2019, p. 7).

O estivador no trabalho a granel faz a limpeza do porão utilizando um trator com pá carregadeira, vassoura, picareta e pá. O trator é operado pelo estivador membro da escala, com o equipamento, se recheia a carga do fora de boca para o centro do porão, remando ou caçambando a carga, que é retirada por um guindaste ou ponte rolante de bordo, operados por outro estivador.

Existem outros tipos de trabalho que os estivadores também se engajam para trabalhar, dentre eles, estivador multitécnico, escala de estivadores habilitados (escala do trator), em grupo de 335 trabalhadores que são escalados em uma roda numérica em duplas e tem obrigatoriedade de engajamento para operar trator de esteira, trator de pneu, guindaste, ponte rolante, empilhadeira, *shiploaders* e carretas nas diversas cargas que circulam pelo porto, agregando valor na execução de suas múltiplas tarefas. Desenvolve com um procedimento operacional adequado com uma produção determinada, contrariando os especialistas da teoria da “cultura e liberdade” carimbada nos trabalhadores avulsos. Mas, por estarem mais ligado às necessidades do porto em não deixar as operações paradas, são reconhecidos pelos trabalhadores como os preconizadores da multifuncionalidade na profissão de estivador. O estivador, devido ao rodízio estabelecido de circular por todo o porto, tem o aspecto

comportamental de divisão e igualdade até nos cargos de chefia em rodízio numérico, mas há exceções, como, por exemplo, a escala do trator. Esta escala é ocupada por estivadores habilitados em operar todos os equipamentos portuários de auxílio à movimentação de cargas a bordo dos navios.

No trabalho portuário, a carga é avaliada de acordo com o acondicionamento e o transporte requerido. O trabalho é diversificado e utiliza-se a maquinaria e o esforço físico. O tipo de carga define a remuneração e o esforço a ser desenvolvido pelo estivador.

Sobre o salário, os cálculos relativos à remuneração da estiva eram feitos pela Superintendência Nacional da Marinha Mercante (Sunamam), autarquia vinculada ao Ministério dos Transportes. Assim, a estiva, na categoria de sindicato avulso, tinha seu salário administrado pelo Estado e percebido por meio da entidade estivadora, a agência intermediária que representa, no porto, os armadores. Os problemas relativos à remuneração e ao trabalho em geral eram resolvidos no Ministério do Trabalho. Em situação de conflito de trabalho da estiva, quem interferia era o Conselho Superior do Trabalho Marítimo, que era um órgão fiscalizador das Delegacias de Trabalho, presidido por um membro da Marinha, o Capitão dos Portos, além de representantes do capitalismo no porto e um representante dos estivadores (AGUIAR, 2006, p. 1004). Aguiar (2006) refere que:

Ao Conselho competia prever e fixar horário de trabalho, determinar o número de homens necessários na composição de cada terno. Além disso, deveria prover e fixar o número de estivadores de acordo com o movimento do porto. Poderia também promover a rescisão de matrículas de trabalhadores que há mais de dois anos não exerciam a profissão. O capitão dos portos tinha ainda a função de efetuar as matrículas dos estivadores no limite fixado pela Delegacia do Trabalho Marítimo (AGUIAR, 2006, p. 1004).

### 1.2.3.5 A passagem para a estiva

As exigências para atuar na categoria da estiva começavam com a sindicalização do trabalhador que, depois de fazer seis trabalhos com a carteira de trabalho, conseguia uma matrícula na Capitania dos Portos, e dela seguia para efetivá-la junto ao SES. Depois de três mil horas trabalhadas, conseguia adquirir a “carteira preta” (Carteira de Estivador), se tornando estivador através da chamada. A “chamada” é a passagem do cadastro (bagre) para ser sócio do sindicato da estiva (carteira preta). Cabe destacar que, antes de ingressar como sócio do sindicato, o estivador primeiro precisa ingressar como cadastrado avulso (bagrinho), com matrícula na Capitania dos Portos. Passado algum tempo de experiência na estivagem de várias cargas, havendo a necessidade de mais carteiras pretas, e em acordo com a Capitania dos Portos,

por meio da Delegacia do Trabalho Marítimo, o bagrinho (cadastro) era chamado para realizar exames físicos e uma prova escrita para se associar, passando à carteira preta, o que lhe garantiria uma participação equitativa na roda da escala de trabalho. Entre 1930 e 1940, foram 32 chamadas para admissão a membro do Sindicato da Estivadores de Santos e passagem de cadastro (bagrinho) para registro (carteira preta). O quadro 1 apresenta essa evolução.

**Quadro 1** – Evolução das chamadas nos anos de 1930 a 1940

Ano	Passagem (quando senha se torna sócio)	Chamadas*
1930	13, 23 e 28 de dezembro	1
1931	9, 15 e 24 de janeiro, 3 e 22 de fevereiro, 9 de abril, 21 de junho, 10 de julho e 24 de novembro	6
1932	29 de janeiro, 21 de março, 8 e 11 de novembro	3
1934	20 e 21 de março, 16 de abril, 15 de junho e 14 de novembro	4
1936	19 de junho, 5, 16, 17, 26, 29 e 30 de setembro, 1 de outubro e 13 de novembro	4
1937	3 de abril, 16, 25, 27 e 29 de outubro, 11 e 13 de novembro	3
1938	7 de janeiro e 14 de setembro	2
1939	11 e 19 de setembro, 11 de novembro, 20 e 22 de dezembro	3
1940	26 de fevereiro, 4, 8, 12 e 29 de março, 22 de abril, 11 e 25 de maio, 6 e 18 de junho e 2 de agosto	6
<b>Total</b>		<b>32</b>

Fonte: Arquivo morto do Sindicato dos Estivadores de Santos, 2021.

Com o passar do tempo e das gerações, a força de trabalho reserva (conhecidos também como eventual) da estiva de Santos, não sofreu alteração, serão os mesmos bagres (também chamados carteira branca da estiva ou bagrinhos) que tinham o cartão da Delegacia do Trabalho Marítimo. O que se modifica na atualidade é que os “bagrinhos” têm hoje a identificação com o crachá do Órgão Gestor de Mão de Obra, e são considerados “o cadastro” do OGMO. No fundo, o trabalho para o sofrido bagrinho é o mesmo, só mudou quem tem a responsabilidade administrativa sobre seu trabalho, antes a DTM, hoje o OGMO.

Na estiva de Santos há dois tipos de bagrinhos: aqueles que ganharam suas carteiras de cadastro antes da lei de modernização dos portos, a lei 8.630/93, dadas pelo sindicato, que as distribuía por indicação de um sócio; já o outro tipo são os bagrinhos novos que conquistaram seus cadastros através de um concurso aberto, que deu oportunidade para qualquer pessoa que quisesse ingressar a aspirante de estivador associado (BRAGA, 2013, p. 7).

Tal fato, como ressalta Sarti (1988), é uma legitimação do privilégio concedido aos membros do SES. O privilégio a que se refere Sarti está em um dos diferenciais do trabalho da estiva centrada na passagem geracional, pois, no entendimento dos fundadores do sindicato, o filho seria a aposentadoria do pai, o afilhado do padrinho, lembrando que, na época, o benefício recebido pelo estivador aposentado do Instituto de Aposentadorias e Pensões da Estiva (IAPE)

e do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Empregados em Transportes e Cargas (IAPETC) não garantiam uma velhice confortável. As matrículas na estiva e a sindicalização de novos membros seguiam este critério, por meio do Decreto-lei de 1946 (BRASIL, 1946), que garantia as diretrizes da reserva de mercado familiar (pautada na reserva de mercado do *closed shop*), mas, ao mesmo tempo, limitava-o, restringindo a 50% a proporção de vagas para os filhos de sócios. Em maio do mesmo ano, o ministro Negrão de Lima, do governo Dutra, decretou o fechamento do Sindicato dos Estivadores, um mês após ter deixado o salão de assembleia aos gritos de “Abaixo o nazismo, abaixo o fascismo”, pelos estivadores boicotarem os navios espanhóis (TRIBUNA POPULAR, 9 de maio de 1946, p. 2).

Com o fim da Guerra e do Estado Novo, o sindicalismo santista emergiu com força, empunhando a bandeira da democracia. Um dos momentos mais conhecidos de sua história foi o boicote aos navios espanhóis, em 1946, deflagrado pelos estivadores como um movimento de solidariedade internacional contra a ditadura franquista na Espanha. Durante quatro meses, os portuários se recusaram a operar em navios que transportassem mercadorias da Espanha. (BARBOSA *et al.*, 2000, p. 50).

Como desfecho, dez estivadores tiveram suas matrículas de trabalho suspensas, enquanto outros ficaram encarcerados, aguardando o resultado do inquérito. Em 1947, veio a condenação final: um ano de prisão. O estivador José Felix da Silva, chamado de “Chuvisco”<sup>11</sup> pelos companheiros do cais, relata o ocorrido para a Fundação Arquivo e Memória de Santos:

Aproveitei essa assembleia para dar conhecimento aos companheiros dos últimos acontecimentos da Espanha (..), foi tomado então uma decisão por unanimidade, (..) aprovaram as propostas de não carregar e nem descarregar mais navios que viessem com a bandeira de Franco. (...) A solidariedade do nosso povo em Santos foi quase unânime, não me lembro de ninguém que tenha criticado os estivadores por esta greve (...). Só vimos as consequências por esses acontecimentos: foram presos muitos companheiros, eu tive a sorte de não ser preso, é verdade, eu fui o homem que inclusive respondi ao ministro do governo que veio ao nosso Sindicato (...) e muitos que não eram estivadores foram presos nesse processo que se criou na greve dos navios espanhóis. (SILVA, 1977, p. 62).

Mais tarde, os processos foram anulados, embora muitos não pudessem voltar ao cais, e não foi a mando de Franco.

O Sindicato dos Estivadores passou a ter controle total na distribuição do trabalho no porto de Santos. Os pedidos de homens para trabalhar a bordo dos navios eram enviados ao

---

<sup>11</sup> No cais, os estivadores se reconhecem por apelidos. Os apelidos nascem em decorrência de acontecimentos desprezíveis, que surgem no ambiente de serviço e acabam virando o nome de referência no recinto profissional da estiva. Em alguns casos, o apelido se deve ao fato de muitos nomes repetidos, como João, José ou Antônio. Em outros casos, são apelidos que passam de pai para filho, para lembrar quem é o estivador: é filho de “fulano”.

sindicato e, de lá, para as caixas dos diretores, que escalavam os contramestres gerais para os navios e os contramestres auxiliares para os ternos do navio, em uma escala numérica de 1 a 12, que era o contingente de trabalhadores desta escala por 40 noites e 40 dias. Das caixas, os diretores e os mestres se dirigiam às paredes. As ofertas de postos de serviço eram cantadas pelo diretor do sindicato, perfilando os mestres e dando o sinal para a “batalha da fé”. Era dito: “Os senhores entenderam o trabalho. Então “câmbio”<sup>12</sup> para o trabalho”. E, desta forma, os estivadores eram escolhidos para a jornada do dia por um contramestre de estiva.

A distribuição do trabalho seguia o ritual da “batalha da fé”, ou seja, levantar a carteira preta e chamar a atenção do mestre nas posições de chamada. Na estiva, havia quatro posições: câmbio, avançado, dobra do dia e dobra de ontem para o estivador da turma. Quando o estivador ia tentar trabalhar em outra turma, fazer um “paraquedas”<sup>13</sup>, as posições eram câmbio do vizinho, avançado do vizinho e dobra do vizinho, depois, ainda havia câmbio geral, avançado geral e dobra geral. Os contramestres auxiliares eram participantes de uma escala de rodízio, onde participa todo estivador com mais de três anos de associado do sindicato. Os contramestres gerais eram estivadores de confiança escolhidos pelos armadores, ou seja, os homens de confiança da entidade estivadora ou do armador.

No âmbito da organização do trabalho, entendida como planejamento e método, se instituiu, nos anos de 1955 a 1958 o sistema de Roda Grande, considerado como uma distribuição equitativa do trabalho (SARTI, 1981, p. 59). O modelo de Roda Grande, usado pelo Sindicato dos Estivadores de Santos, estabelecia 20 equipes (turmas), com 300 trabalhadores em cada equipe, que disputavam o trabalho de acordo com seu câmbio e seu rodízio numérico, na formação dos ternos de trabalhadores. Os critérios para a escolha dos ternos eram de responsabilidade do contramestre. A denominação Roda Grande tem sua origem no movimento circular inverso, do rodízio dos estivadores e dos contramestres ou chefes de equipes. Enquanto os estivadores percorriam o cais de um extremo a outro, passando por todos os tipos de trabalho, os mestres percorriam o mesmo caminho, no sentido inverso. É importante ressaltar que o SES possuía 60 diretores, que fiscalizavam e organizavam o corpo de contramestres. Trata-se de um sistema idealizado pelos próprios trabalhadores junto à representação de seus sindicalistas, parte da construção do *closed shop*. O sistema de Roda Grande ainda predomina no trabalho contemporâneo no porto de Santos, mas não mais sobre o

---

<sup>12</sup> Câmbio é o nome dado à melhor posição de engajamento na disputa de trabalho em uma das turmas da estiva, em uma parede de trabalho no porto de Santos.

<sup>13</sup> Paraquedas é quando o estivador sai de sua turma para disputar trabalho em outra, na sobra de trabalho daquele ponto, completando as vagas ofertadas.

domínio dos trabalhadores, e sim do OGMO. Ainda, de acordo com Sarti (1981, p. 59), o reconhecimento oficial da estrutura de rodízio de fiscais e de contramestres gerais foi garantido aos trabalhadores pelas Leis nº 1.872 e nº 1.856). À organização do trabalho, soma-se o direito à condução para transporte dos trabalhadores que se destinavam ao serviço ao lado do mar, particularmente nas lanchas de banana, o reforço para o trabalho do carvão, o pagamento envelopado e individual, aluguel de guiga<sup>14</sup> para embarque de banana, cobrança do aluguel das entidades estivadoras, fornecimento de água potável quando em serviço, colocação de estivador, denominado aguadeiro, para o fornecimento de água potável ao estivador em serviço, e o direito a férias (SARTI, 1981, p. 59-60). Um outro campo de trabalho é incluído em 1962, com o direito dos estivadores de trabalhar na frota de navios petroleiros nacionais (AGUIAR, 2006, p. 1009).

O crescimento profissional acompanhava uma lógica de hierarquias para o acesso à categoria de estivadores. No início, o trabalhador começava sua carreira com a Carteira Profissional de Trabalho (CTPS), fazia lingada<sup>15</sup> esporadicamente e, após atingir um certo número de horas de lingadas efetuadas, com 30 envelopes, pleiteava, em ofício por escrito, a carteira de matriculado na Delegacia de Trabalho Portuário (DTM), na sede da Capitania dos Portos e, assim, se tornava um bagrinho. Depois, ele passava por uma graduação em várias cargas, navios e condições de trabalho, acumulando um certo número de horas, aprendendo as regras na esfera do trabalho, os sentidos de companheirismo na sociabilidade do “terno”, que efetivavam a saúde e a segurança, até chegar a estivador.

Para ser um estivador, era necessário, no mínimo, 3.000 horas de trabalho no cais, além de passar para a condição de sindicalizado. O tempo de trabalho pode ser comparado ao tempo de formação em uma universidade; neste caso, a universidade do estivador é o porto, a lida diária aprendendo o trabalho. Após três anos como associado, e dependendo da numeração da turma que fizesse parte, se tornaria chefe, participando da escala de mestria, da “roda de mestre”, ocupando os cargos próprios de chefia, que aconteciam com rodízios de 80 dias.

Enfim, é necessário compreender que as reivindicações da estiva do porto de Santos entre 1955 e 1964 foram importantes na construção da ideologia sindical, suas ações e seu espírito de corpo. Sarti (1988) refere que as reivindicações eram de caráter econômico, que implicavam em vantagens sobre salário, bem como as de tipo técnico e de organização do

---

<sup>14</sup> Guiga era uma cesta que paletizava a carga e era utilizada para embarque de banana.

<sup>15</sup> A lingada para os estivadores tem dois sentidos: um da própria lingada, no carregamento e descarregamento da carga e outro sentido de trabalhar no porto, fazer lingada. Entre esses trabalhadores, é comum dizer “fui no cais fazer uma lingada” e traduz-se “fui no porto trabalhar”.

trabalho. Essa construção político-ideológica orientou o modelo de trabalho dos estivadores e sua constituição como categoria portuária; as necessidades de formação surgiram pela lida cotidiana nas transformações do porto de Santos.

#### 1.2.4 As conquistas dos estivadores

Os estivadores, como parte viva do porto de Santos, no decorrer das décadas, como um grupo de trabalhadores, se reuniram em defesa dos seus direitos, para preestabelecer normas determinantes de salários compatíveis com a dignidade do trabalho da estiva.

O Sindicato dos Estivadores de Santos foi fundado para representar, defender, unificar e reivindicar direitos dos grupos de trabalhadores que labutavam nos navios atracados no porto de Santos.

Neste contexto, os estivadores tiveram um grande campo de aprendizado com o empresariado representado pelo professor “Polvo”, a CDS e seu procedimento junto ao Estado e a pressão com os fura-greves, apelidados de “valentões”.

De acordo com Astrojildo Pereira foi esta empresa que exigiu do governo federal a lei de expulsão de estrangeiros em represália as frequentes greves dos trabalhadores. Assim lucrava com as disputas diárias por trabalho e com as expulsões dos estrangeiros indesejáveis. (TAVARES, 2007, p. 60).

Lobo (1936) aponta que a relação da Cia. Docas com os trabalhadores era de conhecimento público:

Na imprensa, um dos órgãos da Capital (O Povo, de 13 de dezembro de 1930) escreveu que a Companhia, "afastando do trabalho homens mais ou menos abonados, queria fazer o serviço da estiva que explorou durante algum tempo, com prejuízo de centenas de trabalhadores, aos quais ela movia guerra"; outro (A Platéia, 10 de dezembro) punha em relevo que, trabalhando na União só 8 horas, recebia o estivador 12\$000 por dia; e, trabalhado 12 nas Docas, tinha apenas 8\$000. (LOBO, 1936, p. 595).

Os estivadores, por meio da representação sindical, realizaram um acordo provisório de que a estiva continuava a ser livre em 1930. Esse é um grande ponto de conflito entre os trabalhadores e a Cia. Docas, que queria os trabalhadores sob seu controle.

As relações do Sindicato dos Estivadores com a comunidade da cidade portuária foram ferramentas fundamentais para o crescimento econômico, político e social da cidade. As lutas e as conquistas históricas deste movimento sindical da beira do cais foram e continuam sendo

diferenciais desta concepção compartilhada de coesão em torno dos problemas que envolvem a profissão e moldaram o homem do cais santista.

Uma das grandes conquistas para os trabalhadores portuários em relação ao caráter econômico, nas décadas de 1950 e 1960, foi a taxa de insalubridade – de 35% adicional ao salário, para as mercadorias que necessitam de material de proteção – e a taxa de periculosidade – aumento de 30% para o trabalho com substâncias inflamáveis, entendidas como toda substância combustível, que inflama ao mais ligeiro contato de uma chama (SARTI, 1981, p. 57). A consideração de ser uma conquista tem relação com a realidade do trabalho no porto, que envolve condições que colocam os trabalhadores em grande vulnerabilidade, como carregar e descarregar cargas pesadas e suspensas, além de trabalhar com produtos tóxicos e inflamáveis. Sobre as conquistas no âmbito econômico, Sarti (1981, p. 57) cita ainda algumas delas: pagamento integral do repouso semanal; pagamento de 30% do período de serviço quando há interrupção por motivo de chuva, inclusive nas horas paradas; pagamento de 30% como adicional de periculosidade nas operações do largo da Ilha de Barnabé e do cais do Saboó; soma das horas paradas à produção; regulação do pagamento por metro cúbico, denominado cubagem da mercadoria, por volta de 1955 e, em 1961, essa taxa é equiparada à taxa de tonelagem. Sarti (1981, p. 59) esclarece a importância dessa conquista, pois, até 1961, a taxa calculada por cubagem tinha uma remuneração 40% inferior à de tonelagem.

Em 1963, os trabalhadores portuários conquistam o direito ao pagamento do 13º salário, pelo sancionamento da Lei nº 5.580/68, seguido do direito ao adicional noturno de 50%, através da Lei nº 4.860, de 1965, e o direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), estabelecido pela Lei nº 5.107, de 1966 (SARTI, 1981, p. 57-59).

As mudanças nas relações dos trabalhadores, suas lutas e reivindicações mudam a partir de 1970, quando a Comissão de Marinha Mercante para a se configurar como Superintendência Nacional da Marinha Mercante (Sunamam), com a instituição do Decreto nº 64.125, de 19 de janeiro de 1969. Essa transformação se sedimenta quando a Sunamam se reestrutura, a partir do Decreto nº 67.992, de 30 de dezembro de 1970, que inclui, em suas atribuições, a competência de fixar os percentuais de aumento ou reajuste salarial, os ternos de trabalho, os horários e o regime das categorias profissionais portuárias. Muda de lugar a negociação dos trabalhadores, que passa da alçada do Ministério do Trabalho para a Marinha Mercante.

No governo do General Médici, na década de 1970, a estiva reconquistou alguns direitos que tinham sido subtraídos, graças à mobilização da categoria. Foi sancionada, então, a Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973, incluindo o trabalhador avulso no sistema da Previdência Social,

definido como trabalhador autônomo e com o repouso semanal remunerado, vigorando a partir de 1976.

Em novembro de 1977, o caso do navio Frotavento da armadora Navego traz ao porto, novamente, o tema “automatizado” e “estiva livre”, uma cópia do caso da entidade estivadora Grieg na operação portuária de embarque de automóveis em navios *roll-on/ roll-off*, ocorrido em 1973. Na questão da automatização, o caso do navio Frotavento não é a primeira ocorrência enfrentada pela estiva de Santos, pois, em 1966, a Companhia Siderúrgica Paulista (Cosipa) foi a pioneira na investida. O jornal A Tribuna reporta a situação ocorrida na Cosipa:

Segundo a Resolução, nº 229 de 15 de abril de 1969 o CSTM considerou o seguinte em relação ao caso estivadores-Cosipa para decidir sobre a descarga de carvão e minério, transportadoras em navios graneleiros e operados por *grab*: “Considerando que a Resolução, nº 34 (normativa) de 7 de junho de 1966, proferida por este conselho superior, originário de matéria relacionada com a própria Cosipa, ainda está vigente; considerando a possibilidade de ter a Cosipa, no terminal de sua propriedade construído aparelho totalmente automatizado que prescindam de estivadores; considerando que somente nesta hipótese poderá este conselho superior alterar seu entendimento anterior....” (A TRIBUNA, 24 de novembro de 1977).

**Figura 1** – Complexo Automático para carga, no navio Bergfalck



Fonte: Jornal Cidade de Santos, 13 de julho de 1971.

A figura 1 tem relação com o movimento divulgado na mídia em julho de 1971, quando atraca no porto de Santos o primeiro navio com ponte rolante de bordo, o alemão Bergfalck, no

cais do armazém 11, para descarga de atados com polpa de madeira. O novo equipamento foi logo rotulado de automatização nas páginas da imprensa santista.

O complexo automático de carga e descarga do navio Bergfack fica em frente à casa de comando e é formado por duas grandes colunas de aço de 10 metros de altura ligados por uma grande trave com 26m60 de comprimento. Na trave superior há uma cabine que controla o guindaste com 4 comandos; um para suspender e descarregar; outro para o conjunto correr para frente ou para trás; outro para virar a carga ainda no ar e o quarto para levar a carga em direção ao cais” (JORNAL CIDADE DE SANTOS, 13 de julho de 1971, p. 12).

Em relação a esse tipo de conflito, o Conselho Regional do Trabalho Marítimo do Estado de São Paulo acolheu as razões da estiva, garantido a obrigatoriedade da requisição de mão de obra estivadora na descarga de granéis sólidos por *grabs* e esteiras rolantes. Porém, retrocedeu em seu campo profissional, ao dar direito aos estivadores não habilitados com a formação de mestria a usufruírem da escala da função de contramestre geral.

A relação de confiança no sistema de contratação já havia causado conflitos em 1978, quando apenas 124 estivadores dos 3.600 associados tinham o privilégio de ocupar o cargo de contramestre Geral, pequeno grupo era formado por estivadores de confiança das agências de navegação, que os credenciava. Com um abaixo-assinado com mais de 2 mil assinaturas, a classe reivindicou a extinção do sistema para que todos pudessem se candidatar à função, através de rodízio controlado pelo sindicato. A reclamação foi parar nas mãos do Ministério do Trabalho que, no ano seguinte em 18 de outubro de 1979, suspendeu no Porto de Santos o credenciamento exclusivo (O ESTIVADOR, 1980, p. 14).

Em 1979, os estivadores conquistaram a inclusão de mais quatro homens por equipe, a instalação obrigatória de exaustores nos porões de navios, o aumento de 44% das taxas de produção e 22% no salário-dia como reposição. Em maio, a Resolução nº 5.947, de 1979, aumenta a taxa de contêiner em 125% e 50% nas taxas dos *roll-on/roll-off* (O ESTIVADOR, 1980, p. 10)

Um dos maiores triunfos nas lutas e reivindicações dos trabalhadores portuários foi o reconhecimento, garantido na Constituição Federal de 1988, em seu Artigo 7º, XXIV, da igualdade de direitos dos trabalhadores avulsos com os trabalhadores de vínculo empregatício permanente, regidos pela CLT de 1943.

As reivindicações dos estivadores não cessaram, estiveram sempre em luta por seus direitos, a partir da representação sindical. No dia 21 de março de 1989, os estivadores ingressam no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) com o dissídio coletivo, que visou a renovação das condições salariais e o estabelecimento da data-base da categoria. O dissídio coletivo foi encaminhado com 19 reivindicações ainda não respondidas pelos armadores. Por

outro lado, os estivadores, em 10 de abril do mesmo ano, denunciam e extinguem o antigo convênio, que atribuía à Associação Profissional das Entidades Estivadoras de Santos (APEES) o recolhimento, a administração e o pagamento do montante diário da remuneração da mão de obra. O convênio existia desde 1973 e a decisão de quebra deste foi motivada pela negação da APEES de efetuar o recolhimento da remuneração dos serviços prestados aos sábados e domingos de cinco armadores, além de quebrar o sigilo de informações sobre a renda salarial dos estivadores às associações empresariais e à mídia (A TRIBUNA, 11 de abril de 1989, p. 13).

Assim, em 11 de abril de 1989, inicia-se uma greve de advertência de 48 horas aos armadores, para conseguir os 186,70% das perdas salariais anteriores e o cumprimento do dissídio coletivo de 1988. Porém, se transformou em uma greve por tempo indeterminado; no dia 15, quinto dia da greve, a empresa Talismar Agência Marítima celebra um acordo com os estivadores, que voltam a trabalhar no navio Seabre, atracado no terminal da empresa Cutrale, no embarque de soja. Com este acordo, os estivadores conseguiram uma remuneração extraordinária: das 11 horas às 13 horas, acréscimo de 100% sobre as taxas e salário; aos sábados, das 13 horas às 17 horas, acréscimo de 50%; das 17 horas às 19 horas, acréscimo de 125%, além dos 186,70% solicitados desde o início, com a observação de que o ganho foi apenas para a citada agência. O acordo foi realizado na presença do subdelegado do trabalho Osvaldo Roque e cem estivadores que participaram da Assembleia na sede do Sindicato (A TRIBUNA, 15 de abril de 1989, p. 9).

Como prosseguimento, no dia 20 de abril, os estivadores se encontraram com os armadores no TST, mas não houve acordo. No mesmo dia, na cidade de Santos, a APEES e a Associação das Agências de Navegação Marítima de Santos discutiam uma punição, ou até mesmo a expulsão da empresa Talismã, por ter efetuado acordo com os estivadores, trabalhado após as 11 horas no sábado, além de aceitar a remuneração que os trabalhadores reivindicavam. O Jornal a Tribuna noticiou: “Vale salientar que o acordo dos trabalhadores foi feito com os exportadores e não com a agência marítima, está mera intermediária do negócio” (A TRIBUNA, 22 de abril de 1989, p. 13).

De acordo com o vereador Benedito Furtado,

os verdadeiros culpados pela situação caótica no porto e na cidade em decorrência da greve são as propostas dos armadores que não querem cumprir o dissídio coletivo do ano passado e sequer aceitam discutir as reivindicações da campanha salarial deste ano. (A TRIBUNA, 23 de abril de 1989, p. 27).

Os reflexos da luta repercutiram na mídia e os estivadores demonstraram responsabilidade profissional e continuaram a prestar serviço no terminal da Cosipa na descarga de carvão. Com 12 dias de paralisação, 39 navios viam, da barra, as luzes da cidade de Santos. No dia 26 de abril, o movimento social se tornou uma greve nacional, devido ao descumprimento da obrigação da entidade estivadora de pagar os dissídios. A ministra do trabalho, Dorothea Werneck, tentou um acordo entre as partes, com uma proposta de reposição de 80,39% do INPC, mais 10% de produtividade. Os estivadores em assembleia rejeitaram a proposta, alegando que era pouco para as entidades estivadoras, além de que estes valores gerariam prejuízo às empresas. Um impasse de valores, em um porto que fechou o ano de 1988 com um lucro de NCZ\$ 5,9 milhões. No dia 28 de abril, os estivadores voltaram ao trabalho devido à decretação do TST de greve ilegal. Os empresários tentaram conseguir um jabuti, sem ligação direta com o assunto que era julgado.

Durante o julgamento do dissídio os juízes rejeitaram propostas dos armadores dispondo sobre o estabelecimento de um vínculo empregatício para os trabalhadores de estiva e desitiva, com implantação do respectivo sistema de marcação de ponto, além de mudanças estruturais na composição das equipes (ternos) de avulsos requisitados pelos tomadores de mão de obra para carga e descarga de navios. (A TRIBUNA, 28 de abril de 1989, p. 17).

Este foi o primeiro embate entre capital *versus* trabalho após a extinção da Superintendência Nacional da Marinha Mercante (Sunaman), das Delegacias do Trabalho Marítimo e do Conselho Superior do Trabalho Marítimo.

Porém, as resistências e lutas não cessaram após a última greve e, no dia 9 de julho de 1989, os estivadores denunciaram o cartel do aço e o *lobby* dos exportadores, que recebiam recomendação do governo Collor para deflagrarem uma campanha junto à opinião pública, destinada a respaldar a ação do Governo contra as organizações de trabalhadores portuários. Foram divulgadas matérias depreciativas sobre a mão de obra e os custos portuários em jornais, revistas e programas de televisão e rádio.

As investidas dos empresários capitalistas dos portos contra os direitos dos trabalhadores ganham palco no Brasil. A ação não se restringe ao porto de Santos, pois são orquestradas no nível nacional, coerentes com a política econômica neoliberal em crescimento. Como exemplo, citamos o que ocorreu em Porto Alegre, em 24 de setembro de 1991. Nesta cidade, foi deflagrada, pelos estivadores, uma greve de 72 horas contra a empresa Incobrasa Indústria e Comercial Brasileira, que construiu um terminal para exportar soja e seus derivados. A empresa, na busca de reduzir em 70% o ganho da mão de obra avulsa, recorreu à Justiça,

junto ao Tribunal Regional Federal (TRF), que lhe concedeu uma liminar de funcionamento nos moldes propostos. A empresa atribuiu-se o fato de formar sua própria estiva “aos ventos da democracia”. Foi essa a primeira imposição de vinculação de estivadores, ou seja, contratados por tempo indeterminado nas regras da Consolidação das Leis do Trabalho, com carteira assinada, além de delegar a si mesma a formação de mão de obra de estiva no Brasil. Este fato foi um indicativo de que mudanças no cenário portuário estavam por acontecer.

Neste contexto de mudanças, os estivadores, em 1992, irrompem uma greve de sete dias, que visava pressionar os deputados e os empresários que já discursavam utilizando o argumento de que a mão de obra era o grande peso para a expansão do comércio exterior, para modificar o PL nº 8. Soares indica que:

O então presidente Fernando Collor de Mello, apresentou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 8 que visava a livre contratação dos serviços de movimentação de mercadorias no setor portuário, principalmente no que tange a armazenagem, transporte, vigilância portuária e demais serviços afins, nos portos, eliminando-se, a partir daí, a figura indesejada de intermediação, os sindicatos. (SOARES, 2016, p. 40).

O Projeto de Lei nº 8, submetido à apreciação do Congresso Nacional em 1990, foi quase que totalmente alterado em sua redação final, pois, de início, só previa 11 artigos e, ao término, passou a conter 76 artigos (SOARES, 2016, p. 40). Segundo a autora, foram inseridas nesse projeto matérias ainda não previstas no primeiro, que tratavam sobre temas como a criação do OGMO, de Conselhos de Autoridade Portuária, dos Operadores Portuários, a inserção de institutos de infrações e penalidades e a garantia de indenização do trabalhador portuário avulso.

### **1.2.5 Os estivadores e a legislação da modernização Portuária em Santos**

A grande transformação da organização do trabalho portuário chega em 1993, com a promulgação da Lei nº 8.630 (BRASIL, 1993), conhecida como Lei de Modernização dos Portos, e é nesse momento que ocorre a passagem do controle da mão de obra estivadora do Sindicato dos Estivadores para o OGMO. A Lei nº 8.630 desestrutura a sociabilidade entre os estivadores, retira-lhes o domínio sobre a organização do trabalho e introduz a perspectiva da individualidade, tornando-o um Trabalhador Portuário Avulso (TPA).

Mudanças na área portuária estavam previstas, como a que ocorreu em 1995, dia 17 de fevereiro, quando o então Ministro dos Transportes, Odacir Klein, assinou a Portaria nº 94, que

separou o porto de Santos em duas partes, retirando os terminais da Cosipa e da Ultrafertil da área do porto organizado. No dia seguinte, a Cosipa conseguiu seu contrato de adesão, que garantiu o direito de operar cargas de terceiros, ou seja, aquela compatível com as características técnicas da infraestrutura e da superestrutura do terminal autorizado, com as mesmas especificações de armazenamento e movimentação e a mesma natureza da carga própria autorizada, que justificou técnica e economicamente o pedido de instalação do terminal privativo, e cuja operação seja eventual e subsidiária.

Percebendo, e sentindo, as perdas de direitos com a Lei nº 8.630 e a entrada do OGMO no cenário portuário, os estivadores iniciam, em março de 1995, uma greve nacional de 48 horas pela sobrevivência de sua cultura profissional, principalmente em relação ao domínio de seu trabalho, recusando, assim, a adesão ao OGMO. Em março de 1996, os trabalhadores de estiva aderiram formalmente ao OGMO, mas os conflitos não chegaram a um fim.

Os estivadores iniciaram greve por tempo indeterminado a partir de 02 de abril de 1997, em protesto contra a contratação de profissionais não filiados ao Sindicato dos Estivadores pela Cosipa. Durante o movimento grevista, no dia 15 de abril, dois navios atracados no terminal foram ocupados: o navio de bandeira brasileira Marcos Dias, carregado com minério de ferro, e o navio Vancouver, carregado com carvão. A ocupação dos navios terminou com a retirada dos estivadores de dentro dos navios pela Polícia Federal (AGÊNCIA FOLHA, 3 de abril de 1997).

Quatro anos após a Lei nº 8.630 /93, ocorre a primeira Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), celebrada entre o Sindicato dos Operadores Portuários do Estado de São Paulo (SOPESP), criado em 1994, e o Sindicato dos Estivadores, assinam a CCT, no ano de 1997, com perdas econômicas e de postos de trabalho. As perdas contemplaram os adicionais extraordinários, ou seja, o contêiner que saiu da tabela de tonelagem e passou a ser pago por unidade, diminuindo 36% do ganho, além de redução de 25% nos postos de trabalho a bordo. Como justificativa, o SOPESP se ampara na automação do porto como pilar de sustentação das mudanças ocorridas. Essa foi uma abordagem falaciosa, pois os portos brasileiros não eram, e ainda não são automatizados como um todo, poucas operações são semiautomatizadas. As mudanças nos portos nacionais ainda estão no âmbito da mecanização das operações e ainda necessitam do ser humano no trabalho nos cais e navios.

Os estivadores sentem “no bolso” os seus ganhos conquistados nas décadas de 1950 e 1960, que desaparecerem com o advento da Lei nº 8.630, sobre a modernização portuária. A última grande conquista de 1989 se desfez e foram perdidos direitos como, por exemplo, a

continuação do almoço e da noite, a insalubridade e a periculosidade. A continuação do almoço acontecia quando o conferente ou a entidade estivadora decidia não parar os trabalhos, que normalmente voltariam somente às 13 horas. Quando isso acontecia, toda a mercadoria movimentada neste período de trabalho – das 11:30 às 13:00 – era majorada em 100%, quando se assina o contrato coletivo de 1997 e pelo porto se torna ininterrupto, 24 horas em quatro turnos de seis horas, esta renda é perdida. Os estivadores do porto de Santos absorveram uma negativa equiparação gradativa do custo da mão de obra da Cosipa, o que gerou uma redução de 75% do ganho dos trabalhadores da categoria nesse terminal, para garantir os postos de trabalho e, pela primeira vez, por 15 dias, 24 estivadores foram vinculados por tempo indeterminado pela Ultrafertil.

Um elemento principal no controle do trabalho e parte da proposta do projeto neoliberal nos portos foi a constituição do OGMO como potente gestor da mão de obra. Diéguez (2007) descreve o processo da modernização do porto de Santos em sua dissertação, com um título que descreve a importância do OGMO: “De OGMO (Operário Gestor de Mão de Obra) para OGMO (Órgão Gestor de Mão de Obra): modernização e cultura do trabalho no porto de Santos”. A inversão de papéis é clara no título da dissertação, pois o trabalhador portuário passa de detentor do poder sobre o seu trabalho para o domínio de um Órgão Gestor, constituído pelos operadores portuários (empresários do setor). Diéguez (2007, p. 81) compreende a importância da Lei nº 8.630 e do OGMO como a fundamental transformação no caminho da privatização dos portos brasileiros. Em seu texto, explica que:

O que podemos ver é que a questão da mão de obra é o ponto central da Lei nº 8.630/93. Mesmo quando se refere ao OGMO, como é o caso dos terminais privativos fora da área do porto organizado, a gestão da mão de obra é a pauta e aparece constantemente nas percepções dos trabalhadores sobre a Lei. Quando a Lei, quase sempre colocam como responsável pelo processo de precarização das condições de trabalho. (DIÉGUEZ, 2007, p. 81).

Uma das ações que confirma o interesse do OGMO sobre o domínio da mão de obra ocorre com a apresentação, em janeiro de 1998, da Medida Provisória nº 1.630/98, que impunha a transferência das escalas de trabalho dos sindicatos para o OGMO. Isso significa que o Congresso Nacional transfere para o OGMO a tarefa de escalar os portuários avulsos. O intervalo de onze horas entre uma jornada e outra de trabalho foi estabelecido pelo Artigo 8º da Lei nº 9719, de 27 de novembro de 1998. Os estivadores foram às ruas após terem conhecimento da Medida Provisória e a situação foi desastrosa, pois a emoção superou a razão. “Elmir

Almeida, diretor do Sindicato dos Estivadores, admitiu que a manifestação ‘fugiu ao controle’” (SIQUEIRA, 1998).

A Medida Provisória foi aprovada no Congresso com 256 votos a favor, 112 contra e três abstenções na Câmara Federal; no Senado, em tramitação há um ano e meio, foram 42 votos favoráveis, oito contrários e uma abstenção (A TRIBUNA, 26 de novembro de 1998, p. 1).

Além da imediata transferência da escala de trabalho dos sindicatos avulsos para o OGMO, a lei também previa o cumprimento do intervalo de 11 horas entre as jornadas de trabalho, já constante na CLT, mas não cumprido pelos portuários avulsos, diante da excepcionalidade da categoria. (DIÉGUES, 2014, p. 236).

Horas após a publicação da Medida Provisória, foi realizada uma greve nacional que, em Santos, resultou no bloqueio das ruas General Câmara e João Pessoa, esquinas da Rua dos Estivadores, na invasão e depredação da sede do OGMO–Santos e na ofensiva de rojões à sede do SOPESP. À noite, era possível ver vários focos de chamas, tanto na área portuária como no centro da cidade de Santos. No dia seguinte, a Polícia Militar (PM) invadiu o Sindicato dos Estivadores e prendeu 100 estivadores, sob a alegação de resistência à voz de prisão, incitação ao crime e depredação do bem público. Para conter os manifestantes, a PM reuniu uma tropa de 109 policiais e 11 cães do 3º Batalhão de Choque de São Paulo, com a ajuda de um helicóptero, que estava de plantão no armazém 12, sob o comando do tenente-coronel da PM Paes de Limada. Os estivadores detidos foram levados no microônibus do Sindicato e no caminhão da Tropa de Choque, sendo necessárias duas viagens (A TRIBUNA, 26 de novembro de 1998, p. 16).

Na noite do dia seguinte, foi obtido um acordo entre o OGMO-SOPESP e representantes da Intersindical portuária, que era presidida pelo presidente do Sindicato dos Estivadores, Joaquim Quincas. Uma comissão tripartite vai elaborar, até 28 de fevereiro de 1999, as regras para o OGMO.

O acordo foi apresentado na Assembleia da Estiva, onde o Sindicato assumia a escalação provisoriamente até fevereiro de 1999, mas demorou muito mais, juntamente com a obrigação da SOPESP em assinar o contrato coletivo de trabalho, contendo as regras de escalação por parte do OGMO. Com este entendimento, os estivadores decidiram pelo fim da greve.

Pelo acordo, a Intersindical se compromete a liberar os sindicatos que desejarem transferir de imediato a escalação para o OGMO. O Sindicato dos Guindasteiros, Rodoviários, Consertadores e Vigias foi o primeiro a entregar para o OGMO-Santos suas escalações (A TRIBUNA, 27 de novembro de 1998, p. 12).

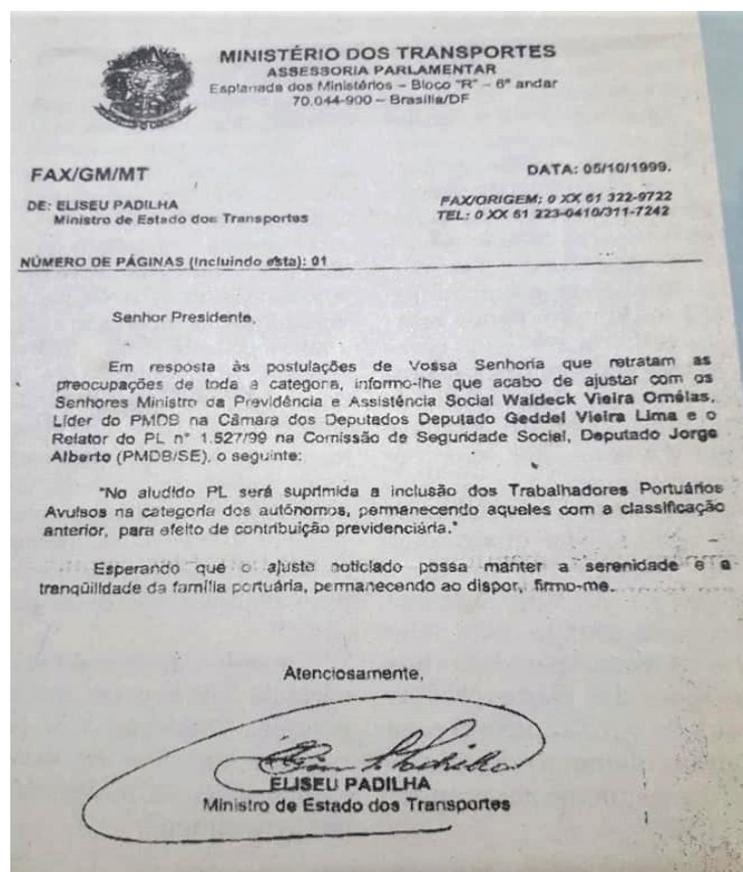
O Sindicato dos Estivadores cobrou na Justiça a depredação feita pela Polícia Militar de São Paulo no patrimônio de sua sede, na Rua dos Estivadores, 101: foram 45 bombas de gás lacrimogênio e de efeito moral dentro das várias dependências da categoria.

As mudanças impostas pelo Governo, defendendo as convicções dos empresários portuários com a bandeira neoliberal, trazem ao porto de Santos a precarização nomeada de modernização. De acordo com Quincas (1998):

O resultado da votação na Câmara Federal e no Senado mostra que temos pouca representação, mas não podemos de deixar que esta falta de sensibilidade do Governo prejudique o trabalho no porto de Santos.” Joaquim Quincas Presidente do SES. (A TRIBUNA, 29 de novembro de 1998, p. 14).

Em outubro de 1999, o ministro dos Transportes, Eliseu Padilha, garante aos estivadores, por telefone, que eles não vão constar no projeto de Lei nº 1.527/99, do deputado Jorge Alberto, do PMDB-SE (para transformar os trabalhadores avulsos em trabalhadores autônomos), pondo fim a uma greve de 48 horas (DIÁRIO DO LITORAL, 6 de outubro de 1999). A garantia do ministro é retratada na figura 2.

**Figura 2** – Fax do Ministro Eliseu Padilha para o Sindicato dos Estivadores



Fonte: Diário do Litoral, de 06 de outubro de 1999.

Porém, o processo de implementação da Lei nº 8.630 continuava encontrando resistência dos estivadores santistas. Em novembro de 2000, eclodiu na cidade uma grande greve, contrária à perda da escalação, na estreia do Setor de Segurança e Saúde do OGMO.

Os estivadores compareceram em assembleia com os livros de segurança do trabalho e as Leis 8.630/93 e 7.919/98, em mãos, e clamavam o cumprimento dos artigos sociais destas leis, que listam itens de segurança, como sanitário adequado para os trabalhadores, construção de local de aguardo à espera do trabalho (espera da atracação do navio, ou do transporte até o local de trabalho) e fornecimento pelas empresas de material de proteção adequado (A TRIBUNA, 30 de novembro de 2002 p.C.6).

O ano de 2001 iniciou com paralisações dos estivadores, no mês de janeiro, pelo pagamento dos dissídios de 1998 e 1999. Neste ano, no dia 27 de março, é decretado o fim do sistema de *closed shop* dos estivadores de Santos, entrando em vigor a escalação dos estivadores sob o comando do OGMO (PAIXÃO; FLEURY, 2008, p. 119). Como resistência, os estivadores voltaram a comparecer aos pontos de escalação, sem aceitar os serviços. No dia 30 de março, a escalação foi acompanhada por um oficial de justiça.

Os estivadores mantiveram os enfrentamentos que, em abril de 2001, foram violentamente reprimidos pela Polícia Militar paulista, com um saldo de 50 estivadores feridos e 35 presos no oitavo dia de um movimento em defesa do trabalho nos arredores da Praça Mauá, centro de Santos. A repressão foi mantida nos dias de greve e em outro confronto, que os estivadores denominaram “*Blood Monday Sunday*” – em alusão ao “*Bloody Sunday*”, protesto ocorrido na Irlanda em 1972 –, com 45 prisões e 30 feridos. Trabalhadores foram perseguidos nas ruas e ocorreu a invasão de casas pela Polícia Militar, para retirada dos estivadores no entorno do Ponto de Escalação 3<sup>16</sup>, junto ao Canal 6 e Rua Moema. (A TRIBUNA, 3 de abril de 2001, p. 8).

Abelardo Fernandes (2001 *apud* DIEGUEZ, 2014) relata que:

Nesta luta em Santos há muito mais em jogo que apenas a escalação do trabalho ou mesmo os postos de trabalho dos estivadores. É uma das batalhas de um quadro maior, de um projeto de dominação global do setor portuário e marítimo por uma série de interesses que reúnem certos governos e conhecidas empresas do setor (FERNANDES, 2001 *apud* DIEGUEZ, 2014, p. 147).

---

<sup>16</sup> Pontos de escalação é a nomenclatura modernizada da parede de estiva, com toda infraestrutura de apoio, centro de processamento de dados, catracas de acessos, terminais de vídeos, quiosques eletrônicos, sistema eletrônico de monitoramento de segurança e sanitários. Os pontos de escalação foram estruturados nas dependências do OGMO. Por isso, o nome não é mais parede de estiva, porque o domínio da escalação passa ao OGMO.

Em 12 de abril de 2001, foi firmado acordo entre o OGMO e o Sindicato dos Estivadores, em um documento intitulado “Metodologia de escala”, com os detalhes da distribuição do trabalho e dos procedimentos de escalação, contemplando a participação do sindicato (PAIXÃO; FLEURY, 2008, p. 119-120).

As resistências às ações desenvolvidas pelo OGMO repousam na intenção definitiva de desestruturar as relações de trabalho até então vigentes e essa proposta estava embutida na força da Lei. Segundo Fleury e Paixão (2008),

a atuação ministerial com o objetivo de propiciar o fim do sistema anterior à Lei 8.630/1993 no porto de Santos deu-se de forma gradativa, previamente planejada com resultados que podem ser considerados históricos, em face da magnitude da mudança que acabou ocorrendo nas relações capital-trabalho”. (FLEURY; PAIXÃO, 2008, p. 118).

Em 2005, fechou-se um novo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) entre o Sindicato da Estiva e a Câmara de Contêineres do Porto de Santos, que agregava a Libra Terminais, a Santos Brasil S/A e o Terminal para Contêineres da Margem Direita S/A (Tecondi), o qual previa a redução das equipes de trabalho ao longo de sua vigência (entre 1º de março de 2005 e 28 de fevereiro de 2008). Os estivadores, para assegurar algumas garantias, fizeram um acordo que elevasse o ganho dos trabalhadores, além de benefícios como vale-refeição e vale-transporte. Além disso, foi criado um Plano de Desligamento Voluntário (PDV) e 223 trabalhadores se desligaram e receberam, cada um, R\$ 30.000,00 (DIEGUEZ, 2014, p. 253). O resultado culminou na redução de 10,8% da força de trabalho no ano de 2006, em comparação ao ano de 2005. A massa salarial declinou 9,6% e o terno do contêiner foi composto por um contramestre, um portalo e dois trabalhadores para destravar e acompanhar a operação. Nessa redução, a categoria perdeu a função de contramestre geral e dois trabalhadores componentes do terno. Gomes e Junqueira (2008) relatam que, entre os anos de 2005 e 2006, houve uma queda razoável no contingente de mão de obra estivadora, resultado de um “[...] acórdão judicial obtido pelos operadores portuários com base no art. 57 [da Lei nº 8.630/93]” (GOMES; JUNQUEIRA, 2008, p. 1114).

A resistência utilizada de forma construtiva resultou em mudanças, como na Medida Provisória nº 595, de 06 de dezembro de 2012, onde o porto voltou a perder sua tranquilidade, pois, na MP nº 596/2012, em seu Capítulo VI, Artigo 31, o órgão de gestão de mão de obra pode ceder um trabalhador portuário avulso, em caráter permanente, ao operador portuário, no Art. 36. § 2º A contratação de trabalhadores portuários de estiva, conferência de carga, conserto

de carga e vigilância de embarcações com vínculo empregatício por prazo indeterminado será feita exclusivamente dentre trabalhadores portuários avulsos registrados (BRASIL, 2012).

A MP em vigor não cessou e, em fevereiro de 2013, os estivadores e trabalhadores de capatazia ocuparam o navio chinês Zhen Hua 10, atracado na Embraport Terminal Portuário, atual DP World, e 18 navios ficaram parados, atingindo 65% dos navios atracados no porto de Santos, já que seus gestores não queriam respeitar a cultura portuária santista, preferindo montar mão de obra própria, descumprindo a ética de ofício, banalizando e precarizando o trabalho da estiva. Foi uma disputa de quem era o formador da mão de obra portuária e, assim, o detentor de transformar um cidadão em estivador, em uma tentativa clara de deslegitimar a formação do saber fazer e sua sinergia com o Prepom Portuário, para tornar a empresa no único e aceitável gerador de estivador. O protesto, segundo o UOL (2013), foi contra a utilização de mão de obra chinesa para descarregar RTGs<sup>17</sup>, portêineres<sup>18</sup> e material de apoio, desrespeitando o regramento profissional portuário e prejudicando os trabalhadores com inscrição no Órgão Gestor de Mão de Obra.

Por trás dos protestos contra a contratação de trabalhadores chineses, neste caso específico, há uma outra discussão, que tem abalado “os nervos” de empresários portuários, sindicatos e governo: os planos de alterar o sistema de concessões de terminais nos portos brasileiros. Essas mudanças constam da Medida Provisória nº 595, publicada em dezembro de 2012. De um lado, os sindicatos afirmavam que as mudanças iriam fragilizar as relações trabalhistas; do outro, as empresas afirmavam que o sistema de contratação vigente era um dos motivos para os altos custos dos serviços portuários brasileiros. O governo, por sua vez, afirmava que o impacto das mudanças para a categoria seria mínimo (LOMBARDI, 2013).

Diante de pressões empresariais e mudanças condizentes com o projeto neoliberal, em 05 de junho de 2013, foi sancionada a Lei nº 12.815/13, que trata do novo regime jurídico dos portos brasileiros – a “Nova Lei dos Portos” – e trouxe significativas alterações para os estivadores, com a obrigatoriedade de que as contratações de trabalhadores com vínculo empregatício fossem realizadas exclusivamente entre trabalhadores registrados no OGMO.

Art. 40. 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 por prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos. (...) § 4º As categorias previstas no caput constituem categorias profissionais diferenciadas. (BRASIL, 2013).

<sup>17</sup> RTG é um guindaste pórtico de pneus móveis, usado para empilhar contêineres nos pátios.

<sup>18</sup> Portêiner é um guindaste para uso portuário, montado sobre uma estrutura pórtica. A sua função é fazer a movimentação de contêineres, de carga em geral e de projetos.

A categoria diferenciada promovida pela nova lei tende a favorecer e fortalecer o trabalhador. No entanto, a Lei nº 12.815/13 ainda estaria em confronto com as decisões do TST e com a Convenção 137 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que recomenda a unificação profissional. Com a Lei promulgada, os terminais agora podiam se adequar aos seus termos. Nesta direção, o terminal Embraport, que iniciou suas operações no Porto de Santos em 03 de julho de 2013, definiu por não acatar a lei dos portos e a cultura profissional do trabalho avulso do porto de Santos no que diz respeito às contratações de trabalhadores.

Em desabafo no grupo virtual após reunião com a empresa em São Paulo no dia 2 de julho, o presidente Rodnei da Silva declarou que a empresa dizia estar amparada pelo governo e que nem ao menos faria requisição de trabalhadores para vinculação pelo OGMO, passando por cima dos termos da Lei. (DIEGUEZ, 2014, p. 264).

Em resposta à postura antissocial e de quebra de cultura profissional por parte do gestor portuário, em 11 de julho, o Sindicato dos Estivadores foi um dos protagonistas do Dia Nacional de Lutas em Santos, que culminou com a ocupação do navio Maersk La Paz. Nesta ação, cinquenta trabalhadores ocuparam o navio pelo mar, enquanto outros cem entraram no terminal por terra. Segundo relatos dos trabalhadores e dos noticiários, eles foram recebidos a tiros pelos seguranças do terminal, mas ninguém ficou ferido (DIEGUEZ, 2014, p. 268). Finalizado esse período, a Embraport voltou a trabalhar apenas com mão de obra vinculada<sup>19</sup>, o que levou a novas ocupações de navios.

Foi então acertado mais um mês de operações nos mesmos termos. Prosseguindo as discussões, o Sindicato propôs a prorrogação do prazo, que encerraria em 28 de outubro, para mais seis meses. Os estivadores ocuparam os navios Maersk La Paz, Log-in Jatobá e o Mercosul Manaus, devido à proposta apresentada para a contratação de mão de obra na Embraport, no valor de R\$ 1.100,00 mais R\$ 680,00 de benefícios, ou seja, uma precarização branca, usando como prerrogativa o vínculo de emprego mensal. Os estivadores queriam manter o tradicional trabalho avulso, ou que os salários fossem 25% acima da média atual da categoria, que chega a quatro vezes o que oferece o patronato. Na conta da média salarial, os empresários anexaram os cadastrados<sup>20</sup> de OGMO, demonstrando um total desrespeito social à profissão.

Nesse tempo, a empresa fez nova proposta de acordo, na qual o vínculo empregatício permanecia. Os sindicatos recusaram, alegando que os valores propostos pela Embraport

<sup>19</sup> Mão de obra vinculada se refere ao trabalhador bloqueado no OGMO para prestar serviço a todos os operadores portuários do porto de Santos, passando a trabalhar exclusivamente a um só operador. Seu salário é pago duas vezes ao mês.

<sup>20</sup> Cadastro é a força de trabalho reserva do registro no OGMO, para a prestação de serviço portuário.

estavam muito abaixo do salário recebido pelos estivadores e operários portuários. No caso, a proposta feita era no valor de R\$ 1.800,00, bem inferior aos R\$ 4.500,00 possíveis de serem ganhos por um trabalhador de capatazia em 22 dias de trabalho (DIEGUEZ, 2014, p. 270).

A manutenção dos estivadores na sua cultura de trabalho avulso no terminal Embraport era fundamental e, no entendimento dos trabalhadores, o caso Embraport poderia ser o princípio da precarização branca<sup>21</sup>, ou seja, a vinculação em todo o porto. E, para a tristeza da maioria dos trabalhadores da estiva:

Antes da resolução do caso Embraport, o Sindestiva estabeleceu Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) com a Câmara de Contêineres em Terminais Especializados prevendo o vínculo empregatício com prazo até 2015. Por esse sistema, contrata-se 50% de mão de obra avulsa e 50% vinculada, que deve ser requisitada entre os estivadores registrados no OGMO. (DIÉGUEZ, 2014, p. 181).

Para os estivadores, foram atos de traição à categoria os anexos ao contrato coletivo de trabalho. Como presumia a categoria, a Embraport entrou na mesma regra. Essa foi a abertura para a fragmentação entre os trabalhadores e empresas. O gestor portuário contratou o “bagre” (o cadastro) e deixou muitos registrados chateados, com a desculpa de não ter o perfil para o trabalho. Nesta justificativa de perfil, inclui-se a formação para o trabalho. Alguns estivadores culpavam o OGMO, por deixar com documento quem não fazia lingada ou nem comparecia às paredes de trabalho (pontos de escalação); para outros, era o continuísmo do poder sindical. A primeira leva de contratados, em sua maioria, foi de trabalhadores que tinham somente a inscrição no OGMO, cadastro, mas não viviam da estiva, contrariando a recomendação 137 da OIT.

De acordo com Diéguez (2014, p. 272), “a unidade da categoria, símbolo de orgulho para os trabalhadores, parece cada vez mais distante e ameaça a sua própria existência enquanto sujeito coletivo [...] vendo-se sujeitos a separar-se de uma cultura centenária em troca da sobrevivência”.

Tais questões trazem intranquilidade aos avulsos, pelo não cumprimento das porcentagens por parte os gestores portuários dos terminais de contêineres pois, a decisão judicial não dá o direito ao terminal de contêiner operar navios sem estivador no modo avulso. Porém, este procedimento já havia ocorrido no terminal Brasil Terminais, Libra e Santos Brasil,

---

<sup>21</sup> Precarização branca é um termo usado pelos estivadores: ter a carteira assinada recebendo a metade que ganhava como avulso.

em 2017 e 2018, ou mesmo na hora dos pedidos de trabalho para os avulsos navios talhados<sup>22</sup>, que nem se encontravam na barra do porto, porões com contêineres vazios ou com menor número de movimentos em relação aos porões dos estivadores vinculados. Neste contexto, aparece claramente a proposição de incutir o conflito entre trabalhadores, ao privilegiar o trabalhador vinculado em detrimento do trabalhador avulso.

Em 2018, os estivadores ocuparam um navio atracado na Libra, no Porto de Santos, instituindo uma greve de três dias para os terminais de contêineres e de seis horas nas demais localidades do complexo santista. A paralisação foi uma resposta à postura do Sindicato dos Operadores Portuários do Estado de São Paulo de não avançar nas negociações da campanha salarial de 2018, empurrando as reivindicações para a próxima data-base, em 2019.

Diante das conquistas e lutas dos estivadores, o trabalho, e a conformação deste, foi regido por várias leis, que se transformaram durante o período histórico da categoria. As leis que entraram em vigor acompanharam as transformações do porto em relação à organização do trabalho e ao domínio do capital nos portos. Um quadro com as leis é apresentado no anexo I.

Recuperamos, nesse ponto da escrita, uma das transformações contidas na Lei nº 8.630, que se refere à organização do trabalho e à divisão de tarefas e atividades, denominada multifuncionalidade.

### **1.2.6 Multifuncionalidade**

Na história da construção dos trabalhos no porto uma divisão foi se caracterizando, sobre trabalhar no navio e trabalhar no cais. As categorias de trabalho profissional portuário se especializaram em um ou outro lugar no dia a dia de trabalho. Os estivadores, nesse caminho, se especializaram em trabalhos dentro do navio, em seus porões e conveses. Outras categorias se especializaram em trabalhar no cais, no costado, como, por exemplo, os trabalhadores da capatazia. É de grande importância o domínio destes dois espaços, para a melhor qualificação para o setor com categorias diferentes. Se, por um lado, esse foi um modo de existir e dominar o trabalho e seus perigos, por outro, limitou a atuação dos estivadores, pois, ao enfrentar o novo modo de trabalho no porto e a maior mecanização, ficou limitado ao domínio apenas do navio e os maquinários de grande porte no carregamento de contêiner se encontram em terra, e não

---

<sup>22</sup> Navio talhado significa que o navio já terminou de carregar ou descarregar a carga. Corresponde à finalização do trabalho dos estivadores no navio designado.

no navio. Quando se está a falar de multifuncionalidade, estes aspectos foram abordados pela Lei nº 8.630.

É preconizado, na Lei de Modernização dos Portos, nº 8.630/93 no Artigo 19, inciso II, promover a formação profissional e o treinamento multifuncional do trabalhador portuário. O Artigo 57 define, no prazo de cinco anos contados a partir da publicação da Lei, que 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.

A multifuncionalidade foi contemplada também na Lei nº 12.815/2013, no Artigo 33, que descreve que compete ao órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso.

(inciso II) promover o treinamento multifuncional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso (alínea b); e no artigo 43 indicando que a remuneração, a definição das funções, a composição dos ternos, a multifuncionalidade e as demais condições do trabalho avulso serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores portuários avulsos e dos operadores portuários. (BRASIL, 2013).

As Leis nº 8.630 e nº 12.815, em um intervalo de 20 anos, atribuí ao OGMO a competência para formar e requalificar o estivador para atuação multifuncional e aos sindicatos dos trabalhadores e sindicatos “patronais” sua implantação efetiva.

Porém, as transformações não ocorreram como determinado em Lei, pois, de um lado, as categorias mantiveram-se seguindo as mesmas regras, devido às peculiaridades de suas atividades, e permanecem com critérios diferenciados nas atividades portuárias, ou seja, separação entre trabalho no costado do cais e a bordo do navio. A maioria dos trabalhadores manteve-se com funções únicas. Neste entendimento, os estivadores constam entre as poucas atividades profissionais da área portuária, com várias funções e somente a bordo dos navios. As funções abarcam a peação, a estivagem, a sinalização e a operação de vários equipamentos de auxílio à movimentação de cargas e cargos de chefia.

Segundo Stein (2002), “para o trabalhador a multifuncionalidade permite a ascensão e a ampliação de suas aptidões profissionais, sem prejuízo das especializações de sua categoria original”. (STEIN, 2002).

Já para o operador portuário, a multifuncionalidade seria um meio de aproveitamento do trabalhador, com a flexibilidade de alternar a sua aplicação nos serviços pertinentes às diversas categorias profissionais.

As incertezas que provêm da gestão da mão de obra portuária, que decorrem de suas convicções de mercado, mostraram a necessidade de os estivadores “darem-se as mãos”, para protegerem-se mutuamente. Muitos gestores e pesquisadores portuários questionam a qualidade e eficiência da mão de obra avulsa do porto de Santos, mas quantos estivadores foram excluídos do quadro do OGMO santista, amparados pelo Artigo 19, da Lei nº 8.630/93, por praticarem atos contrários à direção e à coordenação das operações portuárias, ou causar prejuízos à carga, à embarcação ou às instalações portuárias? Verifica-se, neste contexto, as depreciações aos estivadores alegando a falta de qualidade e empenho, criticando sua sociabilidade e, dessa forma, os gestores apostam no novo perfil de trabalhadores de fora do OGMO, desconsiderando, portanto, a necessidade do investimento na qualidade da formação dos estivadores e dos demais trabalhadores portuários avulsos.

Um trabalhador portuário avulso bem qualificado que exerça várias funções de estivador, certamente levará vantagem na escolha sobre outro de qualificação inferior, como um de uma só função. As condições de vida e de saúde desses trabalhadores serão beneficiadas pela percepção que eles tenham quanto a novas oportunidades de trabalho, ante a redução de postos de trabalho decorrente inclusive do processo de containerização da carga. (PORTOGENTE, 2004).

Neste contexto, Souza (2017, p. 140) indica que “o sistema da utilização da mão de obra multifuncional, contribui com a valorização do trabalhador, enriquecendo ainda mais a qualidade do profissional”.

No entendimento de André Canoilas, presidente do OGMO Santos:

A multifuncionalidade é um tema cada vez mais presente e o Ogmo vai começar a treinar os trabalhadores, assim que os sindicatos e os operadores estabelecerem as regras, informa Cainolas. No seu entender, a multifuncionalidade já existe hoje, mas isolada em cada categoria. Por exemplo, hoje um estivador realiza firmas diferentes, mas dentro de sua categoria. Um operador de guindaste também pode operar uma empilhadeira, um trator ou um caminhão. (A TRIBUNA, 13 de setembro de 1998, p. 16).

A Lei nº 8.630, Artigo 57, previa a multifuncionalidade, onde os estivadores seriam treinados para todas as tarefas referentes à movimentação de carga no porto. O Sindicato dos Conferentes e o Sindicato dos Guindasteiros resistiram a este avanço, negando esta formação ou requalificação para os estivadores, sendo omissos, juntamente com o OGMO. Para alguns, a postura, principalmente dos doqueiros, é um reflexo da negação do Sindicato dos Estivadores de Santos, por ter sido totalmente contra a fusão entre a estiva e os trabalhadores de capatazia, pretendida na década de 1970, e dos conferentes, por não se considerarem trabalhadores portuários avulsos como os demais.

De certa forma, a resistência impossibilitou a participação de estivadores, mas, por outro lado, os guindasteiros e conferentes compõem áreas profissionais com mais pessoas de fora do sistema OGMO do que com trabalhadores com cadastro e registro. Isso acaba sendo sentido como uma ameaça à preservação do trabalho avulso que o estivador representa, pois os trabalhos dessas categorias foram oferecidos para pessoas de fora do sistema. O sistema de trabalho do estivador está baseado na participação em diversas fainas, exigindo dele uma especialização multifuncional, levando a entender e conhecer as artimanhas de cada carga e seus equipamentos de movimentação, para manter um desempenho positivo. Segundo Aguiar (2004),

Para garantir a sustentabilidade de emprego dos trabalhadores portuários avulsos é muito importante qualificá-los, de modo a que possam exercer a multifuncionalidade estabelecida na lei 8.630/93. Se um trabalhador desejar exercer a função de guincheiro, por exemplo, não basta capacitá-lo em um curso essencialmente teórico. É imprescindível que haja disponibilidade de um guincho para que, através de exercícios práticos, possa adquirir a habilidade necessária para que evolua para um transteiner ou porteiner, por exemplo. Pela primícia de ser um trabalhador com experiência em içamento de cargas. (AGUIAR, 2004).

É necessário destacar que o estivador não é um membro de um bando de trabalhadores, que se ajunta nos portões de acesso aos cais para trabalhar por refeição. Trata-se de prestação de mão de obra diferenciada, trabalho em equipe, com remuneração em grande parte paga por produção, um trabalhador efetivado nos quadros do OGMO de um porto organizado ou TUP<sup>23</sup>, entre “registrados” e “cadastrados”, com formação e requalificação do Ensino Profissional Marítimo da Marinha do Brasil, o Prepom Portuário.

Mas a preocupação do OGMO, dos operadores portuários e dos membros do Governo para os setores portuários era com a formação dos estivadores? Riquet Filho (2008) indica que, provavelmente, a preocupação não é voltada para a formação, quando refere que:

[...] a visão míope de todos os principais atores do cenário portuário fez com que o foco da atuação desta nova entidade, responsável pela administração do fornecimento da mão de obra do trabalhador portuário avulso se fixasse na atividade de escalação. De certa maneira, havia lógica em o OGMO estabelecer uma estratégia calcada nessa atividade. (RIQUET FILHO, 2008, p. 36).

Observa-se, ainda, menções com grande desconfiança da qualidade da mão de obra estivadora, por exemplo, quando Catharino (1994 *apud* FRAGOSO; AIRES, 2009, p. 64)

---

<sup>23</sup> TUPs – Terminais de Uso Privado (antes Terminais de Uso Privativo) – são empreendimentos cuja exploração das atividades portuárias ocorrem sob o regime da iniciativa privada e se encontram fora do porto organizado.

descreve que “[...] é impossível a multifuncionalidade integral, abrangendo as seis fainas portuárias, pois não haverá trabalhador que domine funções tão diferentes entre si”.

Mas o pilar central do OGMO para a Lei de Modernização Portuária não era a evolução da mão de obra, para tornar os TPAs uma mão de obra eficiente, calcada em um novo perfil para o setor. Isso garantiria a redução dos custos portuários, investindo em um estivador apto a manipular as cargas em todas as funções das atividades portuárias, como: conferência de carga, capatazia, conserto de carga, vigilância de embarcações e operação de equipamentos portuários de terra. Em nível de organização, o estivador já é um trabalhador multifuncional a bordo das embarcações. Para que seja viável a multifuncionalidade, é necessário que o estivador receba a formação e requalificação. Neto e Ventilari (2004, p. 135) descrevem que, “para que a multifuncionalidade se dê, faz-se necessária a implantação de cursos e treinamento de forma a habilitá-los para a realização dos diversos serviços portuários”. Silva (1994) acrescenta que a habilitação (processo formativo) visa adequar os trabalhadores portuários aos modernos processos de manipulação de cargas e aumento de sua produtividade.

A lógica do trabalho avulso de estivador está na relação de, quanto mais qualificação ele obtiver, mais estará inserido nas chances de engajamento, por participar de mais rodas de escalação, resultando em maior retorno financeiro. Porém, para a implantação da multifuncionalidade na prática de disputa de trabalho na escalação eletrônica do OGMO-Santos, falta, de acordo com Pasold (2008), “apenas dois requisitos básicos: 1. celebração de Convenção Coletiva de Trabalho entre os Sindicatos Patronal e o Sindicato representativo dos trabalhadores portuários que pretendem se habilitar à multifuncionalidade; 2. capacitação dos trabalhadores portuários pelo OGMO”.

### **1.2.7 A formação dos estivadores**

A formação pode ser considerada um conjunto de atividades feitas para adquirir conhecimento prático e teórico, através de conhecimentos, habilidades e atitudes, responsáveis pelo bom desempenho do indivíduo em seu local de trabalho e em sua vida (MARCONDES, 2015). Na formação, pretende-se não só formar pessoas em termos de conhecimento técnico, prático e ético, mas também com conhecimento político e responsabilidade social, para que possua uma visão ampla de mundo, importando-se com as problemáticas que envolvem a construção de uma sociedade democrática cada vez melhor e mais eficiente (MARQUES, 2018).

A formação deve, portanto, reconhecer o histórico de trabalho dos estivadores e dos trabalhadores portuários, conforme relatam Nunes e Queiróz (2019):

Nos portos os meios de trabalho se transformam, apresentando a necessidade concreta de formar/qualificar os trabalhadores portuários, que por seu lado tem uma história de formação construída na prática do trabalho no cotidiano, ou seja, os trabalhadores construíram sua história à margem do capital, se constituindo em um coletivo de trabalho. (NUNES; QUEIROZ, 2019, p. 116).

Naquela época, a formação dos estivadores obedecia a regras ditadas pelo Sindicato que, junto com a categoria, atuavam no sistema *closed shop*. Entre as regras, por exemplo, tinha o contramestre auxiliar, que somente poderia ser exercida por trabalhador com, no mínimo, três anos de experiência como estivador. Desenvolvia um papel importante, pois mostrava ao seu terno de trabalho como fazer ou desfazer a primeira lingada e a altura da estivagem da lata (do navio) para o centro e, aos poucos, explicava e instruía as funções de cada alavanca e instrumento. Ao portaló, cabia fazer a sinalização entre o terno e o operador de equipamento de içamento de carga e, ainda, o estivador componente do terno com maior experiência na profissão orientava os colegas mais novos, por já ter vivenciado os problemas na função no seu cotidiano.

Em resumo, as noções de fazer uma lingada ou estivar uma carga não mudaram com o passar do tempo, em interação com a evolução da sociedade e das condições de agilidade da informação, o que mudou foi a maneira de formar os estivadores para os tipos de atividades. Este tipo de formação é reconhecido como geracional, passou de pai para filho, de tio para sobrinho, de avô para neto, do padrinho para o afilhado, enfim, uma formação familiar e ainda entre amigos, pois os estivadores cuidavam e ensinavam os filhos dos amigos. Vários são os fatores que contribuíram para a construção da realidade do trabalho no porto (cais e navio), entre eles, o respeito aos mais velhos que já estavam a trabalhar e a receber os mais novos, inexperientes.

Como histórico, referencio o primeiro dia de trabalho do pesquisador que aqui aborda a temática de formação:

*Lembro do meu primeiro trabalho com descarga de fardos de algodão no armazém de bagagem. Cheguei no convés e o mestre falou: tu vais ser o colocador de cunha, presta atenção. Ele pegou uma cunha do balde e um martelo. Colocou a cunha junto a fita que circundava o fardo de algodão bateu nela, fazendo ficar um espaço para poder colocar o gancho. Agora tu vais fazer isso do seguinte até o lado de mar, quando tu acabares passa para a vante do porão. Lá fui eu fazendo e quando passei para ré ouvi: “o que está fazendo?”, o mestre me perguntou. Respondi: “O que o senhor mandou eu fazer?” Ao que respondi o mestre me disse: “Seu menino o trabalho e do lado de terra para o de mar sempre”. Eu estava a fazer errado e*

*agradei ao mestre, disse muito obrigado, ao que ele me retrucou: “não agradeça, seguir isto pode te garantir vários anos neste meio”. No meu primeiro trabalho na sacaria meu pai era o portaló, e desceu no porão junto comigo. Eu já estava posicionado e quando veio a lingada ele disse “presta atenção”. Ele cortou a lingada soltando o gancho, e me mandou virar, livrar o lado do ferro da funda e fez as sacas seguirem a descaída. E foi junto ao meu parceiro, meu pai, pegando na orelha do saco com a mercadoria que seguimos uma linha dupla da lata em direção ao centro do porão. E sempre me dizendo: “continua do meu lado e presta atenção, é só fazer igual, mas com muita atenção. Um olho na tua lingada e outro no teu redor”. E foi assim nas 5 lingadas seguintes. Assim aprendi a trabalhar com lingadas de açúcar. (notas do pesquisador)*

São exemplos dos ensinamentos de uma formação que, ao ensinar, também protegia os estivadores da exposição que podia, e pode acarretar agravos à saúde. E enfim, colocava os estivadores em real contato com o complexo trabalho em um porto. Observando-se o "porão do navio" pelo prisma dos sentidos, pode-se dividir o espaço de trabalho na operação em dois mundos perfeitamente distintos, embora complementares: o do caminho que segue a carga e o cuidado com o seu trato, e o caminho cheio de surpresas e receios da carga suspensa, do espaço confinado, da rota de fuga por uma escada de quebra-peito entre partículas suspensas ou por gases invisíveis e sem odor.

A aquisição das qualificações através do uso do corpo combina com o processo de sistematização de conceitos, compondo o sistema de conhecimento. O corpo aprende a lida do trabalho e, com o tempo, não sente mais o incômodo da primeira lingada, conjugando os conhecimentos intelectuais para lidar com a carga. Para isso, os estivadores trocam e combinam conhecimentos por intermédio de sua vivência, olhando do convés o que era feito no porão, os trabalhos realizados e conversas com os marinheiros.

Na prática, a experiência da formação pode ser sentida na vivência do pesquisador, relatada a seguir:

*Quando eu estava no convés esperando minha vez para descer no suco congelado, fiquei observando, dizemos encostei, o operador do pau de carga e fiquei prestando atenção e memorizando os seus movimentos quando este fazia a carga entrar e sair do porão utilizando o pau de carga (trata-se de um guincho). Aí o guincheiro falou “tira para fora”. Respondi “como que é?”. O guincheiro me respondeu: “estou vendo tu namorando o que estou fazendo, quer mexer um pouco? Deixo tu tirar o estrado do porão e colocar lá no balaio no costado”. Fui devagarzinho passo a passo. Recebi a resposta do guincheiro ao meu trabalho: “está vendo não e nenhum bicho de sete cabeças”. Deste dia em diante busquei por aprender e interagir com as inovações tecnológicas que atracaram na beira do cais. (notas do pesquisador)*

O aprendizado nesse período também deixava medalhas tatuadas no corpo, como lembranças de momentos de desatenção, que deram mais força a frases como “Abre o olho” e “Se liga na lingada”. No trabalho portuário, tem que se estar com os quatro sentidos acesos, de

corpo e alma na lingada e no modo de aprendizado na prática, aprender fazendo, não só o conteúdo técnico era repassado, mas a vivência dos riscos, dos perigos e da malícia que o trabalho exige, para preservar a vida e desenvolver um trabalho com competência.

Moran (2017) relata que:

Quanto mais aprendamos próximos da vida, melhor. Teóricos como Dewey (1950), Freire (2009), Rogers (1973), Novack (1999), entre outros, enfatizam, há muito tempo, a importância de superar a educação bancária, tradicional e focar a aprendizagem no aluno, envolvendo-o, motivando-o e dialogando com ele”. (MORAN, 2017, p. 1).

Pode-se compreender, com esse tipo de formação, o impacto dos fatores que constituem o trabalho portuário desenvolvido pelos estivadores. No caso de novos aparelhos de bordo, cabia aos marinheiros passarem as primeiras noções dos equipamentos, pois são estes trabalhadores que praticam a manutenção preventiva. De acordo com Dubar (1997):

Os locais de trabalho apresentam um elevado potencial formativo. São espaços de socialização profissional, determinando a interiorização mais ou menos consciencializada de valores, normas e regras para a ação, e permitindo aos atores a construção de mundos institucionais especializados, a aquisição de conhecimentos específicos – os saberes profissionais – e o desenvolvimento de papéis direta ou indiretamente dependentes da divisão social do trabalho (DUBAR, 1997, p. 96).

Nesta perspectiva, por exemplo, em um novo guindaste ou guincho, o marinheiro demonstrava os movimentos básicos, seus instrumentos e, então, o estivador ia, carga a carga, se encaixando ao novo equipamento.

O estivador é um trabalhador multiprofissional, que deve ter a compreensão dos problemas operacionais para superá-los no decorrer do turno, uma profissão que está exposta a processos de mudança no cotidiano. Esse resgate permite entender como o estivador precisa estar permanentemente referido ao concreto de sua realidade, que é altamente mutável. Esta trajetória profissional, que cruza os percursos formais de formação, é composta pela participação em ações práticas, que vai se somando a cada experiência; não se pode esquecer que os navios não são todos iguais e as cargas divergem em tamanho e volume, mesmo o contêiner não tem uma igualdade. Devido à natureza da beira do cais ser um ambiente profissional de grande risco, o pai transmitia ao filho o sentido da atenção, de radar ligado, um olho na carga em movimentação e outro no que estava fazendo. Segundo Almeida *et al.* (2012 *apud* MOTTER *et al.*, 2015, p. 322), “o estivador convive com velhos problemas, realizando operações braçais e pesadas de carga e descarga de navios que atracam no porto, em condições

ambientais desfavoráveis, que os expõe a diferentes riscos ocupacionais, tais como, ruídos, vibrações, intempéries, contato com substâncias químicas”.

Fazer o desenho da rota de fuga do porão na mente, passando pelo agulheiro, cortando o convés e descendo a escada de portaló, funciona como uma orientação importante de segurança ao trabalhador, que é passada de geração a geração. O operador de trator de pá carregadeira ou de esteira e retroescavadeira sempre busca limpar as rotas do caminho para os dois, pois pode acontecer qualquer imprevisto.

Os estivadores enfrentam problemas com os diferentes tipos de equipamentos de manuseio de cargas (pau de carga, guindaste, *tecks*, elevadores, empilhadeiras, pontes rolantes de bordo, trator, escavadeira, carretas e *shiploaders*), ou mesmo nos diferentes tipos de navios, porões e mercadorias. Não existe uma padronização de navios, até mesmo o contêiner não conseguiu esta padronização operacional. Neste ponto, a profissão tem, por obrigação, a necessidade de incorporar novos conhecimentos, devido à evolução constante dos portos. A cada novo navio construído no mundo, exige-se uma capacitação e uma reciclagem, percorrendo sempre a introdução de um novo equipamento ou aparelho de auxílio para movimentar as cargas. Tanto na estivagem quanto no ato de fazer a lingada, a formação continuada é necessária, ou seja, o método de aprendizagem do estivador é repassado pelas vivências de experiências de modo paralelo à formação protocolar, convencional.

Deste modo, a formação é uma prática que propicia condições para entender o processo operacional e assumir uma nova postura na qual o estivador possa criticar e refletir sobre sua prática e, com base na reflexão dos conflitos vividos, modificar sua atitude. Coloca-se ao mesmo tempo, no cerne da questão, a modernização, a gestão, o emprego e a organização do trabalho portuário. A formação tem como objetivo prover uma mudança na maneira do profissional ver a sua prática e desenvolvê-la. Considerações sobre formação em Estevão (2001, p. 200) indicam que:

A formação tem potencialidades emancipatórias que devem ser exploradas, sobretudo se ela for capaz de multiplicar formas de coexistência e de co-desenvolvimento e potenciar formas micro-emancipatórias desafiadoras de formas alienadas e tecnocráticas de organização do trabalho, da submissão das relações de gênero, enfim, de formas de conhecimento e de práticas que sustentam a ilusão de autonomia dos trabalhadores. (ESTEVÃO, 2001, p. 200).

A formação profissional visa qualificar e aperfeiçoar habilidades, por um procedimento prático desenvolvido através do treinamento em serviço. Sobretudo, a partir da década de 1980, torna-se um processo contínuo de aprendizagem. Neste caso, compreendemos a aprendizagem

como processo que deve considerar as experiências anteriores, as perspectivas das pessoas que aprendem e centrar o ensino em seus problemas, em suas necessidades reais e concretas (THOMPSON, 2017, p. 15).

No âmbito portuário, as operadoras e os trabalhadores não fazem referência usual à “formação” dos trabalhadores, e sim ao “treinamento” dos trabalhadores. O termo treinamento é utilizado na concepção neoliberal, no sentido de estar habilitado a desenvolver funções no cais ou no navio.

De acordo com Chiavenato (2008, p. 402), o “treinamento é o processo educacional, aplicado de maneira sistêmica, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos”. Para Toledo (1986, p. 88), o “treinamento na empresa é ação de formação e capacitação de mão-de-obra, desenvolvida pela própria empresa, com vistas a suprir suas necessidades”. Na conceituação de Toledo (1986), destaca-se as necessidades das empresas, sem mencionar as necessidades dos trabalhadores. E ressalta-se a relação entre o treinamento, as habilidades e as atitudes. Contra essa perspectiva, podemos considerar que a formação está relacionada mais às pessoas, as suas necessidades que também estão relacionada às necessidades das empresas. A formação carrega um sentido mais amplo de educação, de aprendizado. Considera-se, então, que a educação, em sentido amplo, representa tudo aquilo que pode ser feito para desenvolver o ser humano e, no sentido estrito, representa a instrução e o desenvolvimento de competências e habilidades (VIANA, 2006, p. 130).

Neste contexto, a educação está fundamentada na Constituição Federal, e amparada por princípios que buscam uma sociedade mais justa. A Constituição Federal do Brasil, no Capítulo III, Artigo 205 (BRASIL, 1988), dispõe que “a educação, direito de todos e dever do estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1988).

Para a formação dos trabalhadores, o processo educativo é composto por uma série de habilidades e valores, que ocasionam mudanças intelectuais, emocionais e sociais no indivíduo. Neste caminho, é importante considerar a história de trabalho e de relações dos estivadores, em específico no porto de Santos. Assim, de acordo com Freire (1987, p. 39), “a educação se faz a partir da intercomunicação dos indivíduos que participam do processo”. O autor refere, ainda, que “ninguém educa ninguém, ninguém educa a si mesmo, os homens se educam entre si, mediatizados pelo mundo”.

A educação profissional aperfeiçoa o trabalhador para uma carreira dentro de uma profissão, desenvolvendo a capacidade física, intelectual e moral, visando a sua melhor integração social, atuando como um instrumento facilitador de mudança, que propicia a qualificação e a requalificação, permitindo maior multifuncionalidade operacional.

O conhecimento do estivador foi construído há séculos na lida diária dentro dos navios no porto santista, bem como nos portos mundiais. Neste contexto, Albuquerque *et al.* (2008, p. 357) nos indica que:

A acessibilidade da oferta dos cursos para os trabalhadores respeitando e considerando que os espaços onde se dá o diálogo entre o trabalho e a educação assumem lugar privilegiado para a percepção que o estudante vai desenvolvendo acerca do outro no cotidiano do cuidado como também é preciso investir na sensibilização dos atores, inseridos nos cenários onde se desenvolvem os cuidados e o processo de ensino aprendizagem. (ABULQUERQUE *et al.*, 2008, p. 357).

De acordo com os autores, no processo de ensino-aprendizagem devem ser considerados os atores que, no caso desta pesquisa, são os estivadores, pois o porto não se distancia desta concepção e os trabalhadores necessitam de atenção em sua formação diante dos processos de mudança no trabalho. Destaca-se, conforme já citado, que o “saber fazer” dos estivadores é uma base com que se construiu o trabalho e, no momento presente, diante das mudanças no porto, este saber deve ser considerado pelos gestores portuários. Na atualidade da formação no porto, sobressai o papel do educador oriundo das universidades, formado sob a lógica do capitalismo neoliberal, que carrega um saber distante da lida diária no trabalho a bordo dos navios.

### **1.3 Justificativa**

Os estivadores são capacitados para desenvolver todo seu potencial de trabalho e segurança. O processo de aprendizagem afeta totalmente a maneira pela qual as pessoas se posicionam durante a prestação de serviço. Os trabalhadores incorporam os conhecimentos e consolidam a aprendizagem através do exercício constante das novas habilidades adquiridas. É claro que capacitar não é um simples treinamento ou adestramento. Não se pode falar em treinamento sem antes analisar o processo da aprendizagem, se produzirá melhoras e efeitos positivos no estímulo para a realização da função. Por outro lado, é necessária a exigência constante do que foi aprendido.

O ambiente portuário é complexo, com várias especialidades de trabalho que diferem de outros locais. Os estivadores são conscientes da necessidade do treinamento/formação para

desenvolver habilidades que lhes permitam fazer o seu trabalho em um procedimento eficiente e seguro, mas desconhecem formas de abordagem em educação/formação que os considerem como atores do seu próprio universo portuário.

Com as leis que foram sancionadas a partir de 1993, aqui descritas, os estivadores vêm perdendo espaço de trabalho e sentindo a desvalorização do trabalhador avulso por parte dos grandes operadores portuários, representantes do projeto neoliberal.

O estivador deve, anualmente, ser requalificado em novos sistemas e equipamentos, ou mesmo em mudança de modelos de equipamentos em operação. No ambiente portuário brasileiro, a dificuldade está no fato de que as diretrizes da capacitação, qualificação e requalificação estão presas à labuta capital/trabalho, não colocando em prática o acompanhamento de investimentos na aquisição de máquinas para a operação portuária nos portos, algo obrigatório em outros portos mundiais.

Assim, compreender como se desenvolveu a formação do estivador, como ocorre na atualidade, quais as necessidades reais dos trabalhadores, que papel tem a formação para estes trabalhadores, é resgatar um processo histórico que pode subsidiar novos modos de formação, que valorizem o trabalhador no porto, em especial os estivadores.

## **1.4 Hipótese**

A hipótese principal da pesquisa é que a formação dos estivadores para o novo modelo de operação portuária não conta com investimento dos operadores, pois estes não consideram os estivadores em seu processo histórico de construção do trabalho, reduzindo a oferta de cursos via OGMO e, neste contexto, a formação deve ser repensada em modelos que atendam às necessidades dos trabalhadores. O processo de modernização do porto também é um importante elemento na (des)construção do saber dos trabalhadores.

## **2 OBJETIVOS**

---

## 2.1 Objetivo geral

O objetivo da pesquisa é analisar o processo de formação/treinamento oferecido aos estivadores e a necessidade de mudanças revisionais nos modelos atuais para sua educação. O debate em torno da formação leva em consideração a influência dos movimentos sociais e econômicos na história do trabalho portuário.

## 2.2 Objetivos específicos

- Apresentar o perfil dos estivadores do Porto de Santos (quantidade, idade, escolaridade e postos de serviço), dentro das necessidades do porto.
- Analisar os programas de treinamento portuário brasileiro e identificar, de acordo com a percepção dos estivadores e suas problemáticas, a estrutura atual das necessidades de formação para o trabalho no porto de Santos.
- Discutir o conteúdo dos programas de treinamento propostos na formação dos trabalhadores portuários.
- Propor novas formas de abordagens na formação dos trabalhadores portuários avulsos, diante de suas necessidades.



Trata-se de pesquisa com base em duas abordagens da formação dos estivadores: um estudo descritivo documental e uma abordagem qualitativa. A pesquisa descritiva documental está amparada na busca de referência bibliográfica acerca da formação para o trabalho dos estivadores e sua história. A abordagem qualitativa foi desenvolvida por meio de entrevistas abertas e semiestruturadas com estivadores do porto de Santos, contemplando os mais novos e mais antigos. As duas abordagens são descritas a seguir.

### **3.1 Etapa descritiva documental**

Nesta fase do conhecimento, a proposição, por um lado, é compreender a formação (educação) e o trabalho dos estivadores nos aspectos conceituais gerais e, por outro, aprofundar o conhecimento sobre os cursos ofertados a esses profissionais, através do uso de pesquisa documental.

#### **3.1.1 Conhecimento sobre os cursos ofertados aos estivadores – pesquisa documental**

A pesquisa documental, de acordo com Severino (2010, p. 122), caracteriza-se por ter como fonte documentos no sentido amplo, ou seja, não só documentos impressos, mas, sobretudo, outros tipos de documentos, tais como jornais, fotos, filmes, gravações, documentos legais. O autor cita ainda que, “no caso de uma pesquisa documental os conteúdos dos textos ainda não tiveram nenhum tratamento analítico, são ainda matéria prima, a partir da qual o pesquisador vai desenvolver sua investigação e análise”. Os autores Marconi e Lakatos (2010, p. 157), acrescentam que, na pesquisa documental, a fonte de coleta de dados está restrita aos documentos ou não, constituindo fontes primárias. Os documentos podem ser de arquivos públicos, publicações parlamentares e administrativas, documentos de arquivos privados, contratos, entre outros (MARCONE; LAKATOS, 2010, p. 158).

Nesta pesquisa, a coleta de dados desenvolveu a exploração documental em um acervo, que permitiu conhecer e analisar o processo histórico da realização (e oferta) de cursos para os estivadores. As fontes de dados pesquisadas incluíram documentos referentes à formação portuária e se encontram nos arquivos da Diretoria de Portos e Costas da Marinha do Brasil (responsável pela formação desde 1970), em documentos de arquivos privados, como o Centro de Excelência Portuária (CENEP), cuja autorização é apresentada no anexo II (responsável pela

formação desde 2008). As duas instituições correspondem ao conjunto da formação dos estivadores. Além destas duas fontes, foi pesquisada a formação portuária em livros, trabalhos acadêmicos, notícias de jornais, revistas e *sites* na *web*. Para esta coleta, foi utilizada a Hemeroteca Municipal de Santos, de acesso público; o acervo da biblioteca da Codesp – autoridade portuária do porto organizado de Santos; o acervo da Capitania dos Portos de Santos; o arquivo do Museu do Porto de Santos; e o arquivo morto do Departamento de Assistência Social (DAS) do Sindicato dos Estivadores de Santos (a autorização para a pesquisa é apresentada no anexo III). Os documentos foram catalogados e passaram por processo minucioso de leitura, tornando-se objetos de análise, que permitiram compreender o processo formativo dos estivadores do porto de Santos.

Foi solicitada autorização para pesquisa no acervo de dados sobre os cursos do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO-Santos) e a instituição negou, com a justificativa de que a competência da formação cabe à Capitania dos Portos. A resposta à solicitação é apresentada no anexo IV.

Na análise dos documentos, foram encontradas as etapas essenciais para a formação e qualificação do estivador. Também foi objeto de análise a compreensão se os cursos contemplam as necessidades dos trabalhadores portuários, vagas e campo de trabalho no porto. Um roteiro prévio de análise dos documentos, que contemplou o olhar, para averiguar como poderia proceder para torná-lo inteligível, de acordo com o objetivo da pesquisa.

Todos os documentos foram fotografados e arquivados em uma pasta na Área de Trabalho no computador e, ao mesmo tempo, os achados e dúvidas foram redigidos em um caderno, dando prosseguimento à coleta.

No Museu da Codesp, na Hemeroteca de Santos e no arquivo morto do DAS do Sindicato dos Estivadores, o critério estabelecido para tal organização foi fazer o levantamento dos documentos encontrados e dirimir dúvidas, relacionando-as aos dados encontrados nas outras instituições, ou seja, a Marinha do Brasil, o Departamento de Ensino Profissional Marítimo e o CENEP Santos.

Finalmente, os dados foram agrupados por décadas. A orientação de análise seguiu, então, o plano de trabalho de preparação dos dados para a escrita da dissertação.

### 3.2 Etapa qualitativa (abordagem em campo)

Nesta etapa do método, optou-se por desenvolver o estudo no campo da pesquisa qualitativa. No caminho da compreensão da formação dos estivadores, a abordagem qualitativa foi utilizada no intuito de analisar as experiências individuais dos estivadores que, no campo da formação, estão conectadas com seu cotidiano e suas práticas profissionais. Permitirá, ainda, esmiuçar a forma como os estivadores constroem o mundo à sua volta, no seu contexto natural de trabalho e as particularidades individuais entre si. Enfim, é um processo que permitirá dar voz aos trabalhadores, para expressarem a sua percepção sobre a formação no trabalho portuário.

De acordo com Denzin e Lincoln (2005, p. 3 *apud* FLICK, 2009, p. 16), em uma “definição inicial e genérica”:

A pesquisa qualitativa é uma atividade situada que posiciona o observador no mundo. Consiste em um conjunto de práticas interpretativas e materiais que tornam o mundo visível. Essas práticas transformam o mundo, fazendo dele uma série de representações, incluindo notas de campo, entrevistas, conversas, fotografias, gravações e anotações pessoais. Nesse nível, a pesquisa qualitativa envolve uma postura interpretativa e naturalística diante do mundo. Isso significa que os pesquisadores desse campo estudam as coisas em seus contextos naturais, tentando entender ou interpretar os fenômenos em termos dos sentidos que as pessoas lhe atribuem.

Para Godoy (1995), “a pesquisa qualitativa valorizou o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo estudada, privilegiando os processos interativos presentes no contexto da investigação” (GODOY, 1995, p. 63).

Em uma perspectiva transformadora, Flick (2009, p. 21) refere a pesquisa qualitativa em seu sentido transformador, quando entende que “[...] muitas vezes não se restringe a produção de conhecimento ou a descobertas com propósitos científicos”. “Com frequência, a intenção é mudar a questão em estudo ou produzir conhecimento relevante em termos práticos, ou seja, produzir ou promover soluções para problemas concretos.” Assim, na abordagem qualitativa nesta pesquisa, considera-se indispensável, para uma exata compreensão das condutas na formação e qualificação na área portuária, uma exploração em profundidade da perspectiva dos estivadores.

A abordagem qualitativa se deu por meio de entrevistas semiestruturadas. A entrevista semiestruturada foi desenvolvida a partir de uma pergunta disparadora, relacionada à vida de trabalho: “Me conte sobre você”, ou “Porque você é estivador”. No andamento das entrevistas,

as perguntas decorrentes abordaram a necessidade de formação, como a sentiam, as dificuldades e facilidades diante do trabalho no navio. A entrevista, segundo Poupart (2010, p. 216), foi, e ainda é tida como um meio de dar conta do ponto de vista dos atores sociais e de considerá-los para compreender e interpretar as suas realidades.

As perguntas abordaram questões que levaram os estivadores entrevistados a refletir sobre “Como são os cursos de formação para os estivadores?”, “O que a formação representa na sua prática profissional?”, “Quais os pontos fortes e fracos na formação oferecida ao estivador” e “Qual a relação entre a prática no navio e teoria na sala de aula?”.

Durante a entrevista, foram aprofundados aspectos que emergiram na fala dos trabalhadores, sobre o processo de formação e como percebem o “treinamento” oferecido pelos órgãos competentes, que versavam sobre o perfil dos estivadores e sua compreensão sobre os conhecimentos adquiridos no curso, considerando sua trajetória pessoal ou profissional. Sobre a trajetória profissional, a entrevista abordou a formação recebida, a contribuição desta no atendimento às suas necessidades profissionais, o tipo de equipamento portuário e carga em que trabalha e quais os conhecimentos adquiridos que os direcionam. Além dessas questões, procurou se, também, levantar opiniões e considerações sobre os problemas e os desafios atuais do “treinamento” portuário e sobre os movimentos sociais da estiva. Buscou-se relatos sobre os cursos e a reflexão da participação dos estivadores no crescimento social e na saúde diária. A seleção dos estivadores para as entrevistas contemplou o método da bola de neve, um estivador indicou outro, e assim sucessivamente. Sem a pretensão de direcionar a escolha dos entrevistados para a pesquisa e ter todas as possibilidades possíveis que poderiam ser apresentadas para a realização do estudo, o método bola de neve se utiliza de uma técnica:

[...] uma forma de amostra não probabilística utilizada em pesquisas sociais onde os entrevistados iniciais indicam novos participantes que no que lhe concerne indica novos participantes e assim sucessivamente, até que seja alcançado o objetivo proposto (o “ponto de saturação”). O “ponto de saturação” é atingido quando os novos entrevistados passam a repetir os conteúdos já obtidos em entrevistas anteriores, sem acrescentar novas informações relevantes à pesquisa (WHA, 1994, p. 46).

O primeiro apontou o segundo e o terceiro, o terceiro indicou o quarto, e assim sucessivamente, até o décimo segundo. Considerando a saturação da temática com os entrevistados, foram realizadas 12 entrevistas, com uma média de 41 minutos e 25 segundos cada, somando 07 horas, 35 minutos e 50 segundos de material gravado. A seleção dos entrevistados ainda considerou o nível de escolaridade (representante de níveis de escolaridade) e estivadores que tenham regimes de trabalho diferentes. No porto, ocorre o trabalho do

estivador avulso e o trabalho com contrato de tempo indeterminado, denominado “vinculado” pelo conjunto de trabalhadores do porto. A seleção foi também definida pela acessibilidade aos entrevistados indicados por seus colegas. A entrevista foi desenvolvida em local adequado e cômodo, escolhido pelo entrevistado (sua casa, ou no trabalho, com o uso do computador), o que permitiu confidencialidade. As entrevistas foram gravadas no *Google Meet* e foram transcritas de forma literal, o que permitiu a correta análise de dados, e foram arquivadas pelo pesquisador de modo seguro.

Os estivadores foram entrevistados por meio digital (*online*), pelo recurso do *Google Meet*, de um local de sua total confiança, conforme já descrito. A escolha pelo meio digital, *Google Meet*, foi devido à prevenção em tempos de pandemia da covid-19 e para segurança dos entrevistados e do entrevistador.

Aos estivadores que aceitarem participar da pesquisa, concedendo entrevista, foi lido e apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (anexo V). A entrevista só aconteceu diante do aceite ao TCLE e assinatura deste. O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética da Universidade Federal de São Paulo e aprovado com o nº CAAE: 38353420.6.0000.5505.

Nesta abordagem, contemplou-se, ainda, a escuta cuidadosa aos estivadores, estudando as particularidades e experiências individuais em entrevistas particulares, estimulando os entrevistados a se sentirem à vontade para dar suas opiniões sobre a formação profissional, requalificação e os cursos para a área portuária. Com essa escuta, foi possível entender e compreender a respeito do procedimento e as práticas utilizadas, e como estas são sentidas e percebidas pelos estivadores.

Conforme já citado, foram entrevistados 12 estivadores, apresentados no quadro 2. Para preservar o anonimato dos trabalhadores, escolhemos nomes fictícios, relacionados às suas lidas diárias nos portos.

**Quadro 2** – Caracterização dos estivadores entrevistados segundo faixa etária, formação, quantidade de cursos da Marinha e tempo na profissão, Santos, 2021.

Entrevistado	Idade	Escolaridade	Cursos portuários	Senha/Sócio	Tempo trabalho Porto Santos
Bracelote	60	Ens. Fund. completo	08	1986/1994	35
Da Lingada	58	Ens. Sup. incompleto	23	1985/2015	36
Escavadeira	54	Ens. Sup. incompleto	16	1989/1994	32
Estiva	53	Ens. Médio completo	10	1989/1994	32
Monotécnico	68	Ens. Médio completo	15	1970/1976	51
Pau de carga	70	Ens. Sup. completo	16	1969 /1973	52
Peação	53	Ens. Sup. completo	06	1990/1999	31
Sai de baixo	58	Ens. Fund. incompleto	13	1991/1994	40
Guincheiro	72	Ens. Sup. completo	18	1971/1975	50
Guindaste	65	Ens. Sup. completo	09	1979/1985	42
Bulinete	40	Ens. Sup. completo	09	2006/2015	15
Serrapilheira	52	Ens. Sup. completo	24	1991/2001	30

Observa-se, a partir do quadro 2, que os estivadores entrevistados estão com idades acima de 50 anos, apenas um deles com 40 anos e seis deles com Ensino Superior completo. O tempo de trabalho no porto, em sua maioria, é acima de 30 anos. A categoria de estivadores na atualidade apresenta-se como um grupo populacional envelhecido, tanto que, no contexto de pandemia, os portos brasileiros, incluindo o de Santos, tiveram a população de trabalhadores avulsos reduzida em, aproximadamente, 50%. Isto ocorreu devido ao afastamento dos trabalhadores acima de 60 anos, por medidas preventivas ao contágio pelo coronavírus.

### 3.2.1 Análise dos dados coletados por meio das entrevistas qualitativas

De acordo com Bartelmebs (2012), “o primeiro movimento que o pesquisador precisa fazer é o de organizar seu material, desde os procedimentos iniciais da pesquisa, onde o pesquisador já está analisando seus dados” (BARTELMEBS, 2012, p. 1).

Pesquisar através de uma análise qualitativa quer dizer estar "apreendendo" o fenômeno dentro de todo o seu contexto e interpretando seu significado, que esses dois elos – bibliografia e outros pesquisadores – são tão importantes e procurados com frequência porque, através deles, o estudo se insere, de fato, na área, e se "atualiza" com as ideias e o pensamento do passado e do presente. Segundo Lüdke e André (1986, p. 45), “analisar os dados qualitativos significa “trabalhar” todo o material obtido durante a pesquisa, ou seja, os relatos das observações, as transcrições de entrevistas, as análises de documentos e as demais informações disponíveis”.

Para a análise das entrevistas, optou-se pelo Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), desenvolvido por Lefevre F. e Lefevre A. (2005, p. 19), que consiste na organização e tabulação de dados qualitativos de natureza verbal, obtidos de depoimentos extraído de cada um as ideias

centrais, as ancoragens e suas correspondentes expressões-chave. O DSC “é uma maneira de viabilizar o discurso, deixando a ‘realidade descrever-se mais autonomamente porque se acredita ser muito mais rico e válido ter uma realidade mais auto do que hétero descrita” (LEFEVRE, F.; LEFEVRE, A., 2005, p. 32). Ainda de acordo com o autor, “o DSC busca construir, com pedaços de discursos individuais, como em um quebra-cabeça, tantos discursos-síntese se fizerem necessários para expressar uma dada figura, ou seja, um dado pensar ou representação social sobre o fenômeno”.

Com essa técnica, os discursos dos depoimentos não se anulam ou se reduzem a uma categoria comum unificadora já que o que se busca fazer é reconstruir, com pedaços de discursos individuais, como em um quebra-cabeça, tantos discursos-síntese quantos se julguem necessários para expressar um determinado modo de pensar ou representação social sobre um fenômeno. Assim, o DSC é uma estratégia metodológica que, utilizando uma estratégia discursiva, visa tornar mais clara uma dada representação social, bem como o conjunto das representações que conforma um imaginário específico. (LEFEVRE, F.; LEFEVRE, A., 2005, p. 17).

As entrevistas gravadas passaram por transcrição literal, leitura minuciosa das falas e significados que os estivadores conferiram à sua vida no porto e, em especial, à formação no trabalho portuário; depois, foi construído o discurso do sujeito coletivo, com base na escolha de análise.

A partir da leitura atenta das transcrições literais, foram construídas as expressões-chave e as ideias centrais. Da análise, emergiram seis temáticas, que tiveram relação com as perguntas desenvolvidas durante as entrevistas. As temáticas foram assim construídas: (1) *O caráter geracional na formação dos estivadores*; (2) *O significado da formação na prática profissional do estivador*; (3) *Como os estivadores percebem os cursos de formação*; (4) *A relação entre a prática no navio e a teoria em sala de aula*; (5) *Formação e convívio entre o “bagre” (cadastro) e o “carteira preta” (registro)* e (6) *A avaliação da formação pelos estivadores*.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

---

Os resultados versam sobre as duas abordagens dos métodos: documental e qualitativo com entrevistas com os estivadores. Conforme explicitado no método, a abordagem documental se referiu a documentos do setor de Ensino Profissional Marítimo para Portuários da Marinha do Brasil, do Centro de Excelência Portuária – CENEP Santos, da Hemeroteca Municipal de Santos e do Departamento de Assistência Social (DAS) do Sindicato dos Estivadores de Santos. Foi abordada a formação no período de 1970 a 2020. Para melhor compreensão, análise e discussão, apresentamos a pesquisa documental em décadas do período citado.

#### **4.1 A apresentação da pesquisa documental sobre a formação dos estivadores**

A pesquisa documental foi desenvolvida junto à Hemeroteca Municipal de Santos, ao Museu do Porto de Santos, à Marinha do Brasil, ao CENEP e ao Sindicato dos Estivadores.

Na Hemeroteca Municipal de Santos, a pesquisa ocorreu de forma presencial, mesmo em tempos de pandemia. Foram tomados os cuidados preventivos, com uso de máscara e álcool em gel. Porém, o tempo de permanência na Hemeroteca foi reduzido, o que demandou mais idas à instituição, para concluir a pesquisa. Nesta instituição, foram pesquisados documentos nos jornais A Tribuna, Boqueirão News, Cidade de Santos, Diário do Litoral, Expresso Popular, Jornal da Orla, Diário Oficial de Santos e Tribuna Popular. Os documentos se referiram à formação/treinamento dos estivadores e dos movimentos sociais da história do Sindicato dos Estivadores e foram encontrados nos artigos nas seções de economia, sindical e porto. O total de documentos em pesquisa foi de 145 artigos, dos quais 25 foram utilizados na pesquisa.

No Museu do Porto de Santos, instalado em um casarão de estilo vitoriano de 1902, com um vastíssimo acervo de jornais, revistas e documentos históricos, além de artigos, dossiês e peças históricas, a pesquisa aconteceu de forma presencial, mesmo em tempos de pandemia, com todos os cuidados preventivos. Nesta instituição, foram pesquisados documentos em livros, revistas e nos arquivos de anuários da Companhia Docas de Santos (CDS), referentes à movimentação de cargas, navio *roll-on/roll-off* e contêiner. O total de documentos em pesquisa foi em torno de 15, dos quais quatro foram utilizados na pesquisa.

O CENEP Santos estava previsto na Lei nº 8.630/93. A criação da Fundação Centro de Excelência Portuária de Santos ocorreu em 2007; o CAP-SANTOS, por meio da Resolução nº 8, de 21 de agosto de 2007, e a Prefeitura Municipal de Santos, por meio da Lei Municipal nº 609, de 12 de dezembro de 2007, oficializaram a implantação deste Centro. Todos os contatos foram realizados através de *e-mail*, telefonemas e, como fruto destas conversas, foram cedidos,

por e-mail (no formato Excel), os dados sobre os cursos realizados para os estivadores pelo CENEP Santos, desde a sua fundação até o ano de 2020. As dúvidas que surgiram foram tiradas em uma reunião realizada na sede do CENEP, seguindo as normas sanitárias, com distanciamento, máscara e álcool gel.

Em relação à pesquisa no Sindicato dos Estivadores de Santos, casa que desde 1992 frequente como estivador, após a conversa com a direção, demonstrando o objetivo do projeto e a necessidade destes dados tornarem-se públicos, esta cedeu uma sala dentro do arquivo morto do DAS, onde foram levantadas as fichas dos seus associados. Foram 16 dias de pesquisa documental e mapeadas 1.137 fichas de associados falecidos, que não se encontram mais entre nós, um cadastro básico com informações que identificam o associado com nome completo, admissão à categoria, formação do Ensino Profissional Marítimo (EPM) e o período em que os estivadores foram admitidos às escalas de operadores de equipamentos como empilhadeira, guindaste e trator. Trata-se de um registro histórico, para entender como a organização da estiva compreendia a formação para os seus associados.

Junto à Marinha do Brasil, as tratativas foram iniciadas por *e-mail* e as solicitações foram enviadas. Os dados foram trabalhados nos quadros das décadas de 1970 e 1980. As dúvidas surgidas sobre a década de 1990, devido à pandemia, foram feitas aos poucos com a Capitania dos Portos de Santos, com o responsável pela EPM do porto de Santos.

Na trajetória no ambiente de trabalho da estiva, para chegar ao objetivo que se almejava na pesquisa, de forma geral, as solicitações de informações sobre a formação dos estivadores foram atendidas. Entre idas e vindas, deparamos com gentilezas de quem nos recebeu. Porém, em todos os percursos de uma pesquisa sempre surgem obstáculos, e vale a pena salientar a negativa do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO-Santos) em fornecer os dados de formação da categoria de trabalhadores estivadores do porto de Santos. Ressalto que, neste momento da trajetória de pesquisa, senti tristeza, pois eu, sendo estivador, me senti abandonado pelo órgão que, por lei, tem a responsabilidade social sobre a minha formação profissional.

#### **4.1.1 A formação dos estivadores de 1970 a 1979**

Na década de 1970, o aprendizado era efetivado essencialmente no cotidiano do trabalho, e foi paulatinamente acrescido, nas décadas subsequentes, pelos cursos e treinamentos oferecidos pela Marinha do Brasil. Os dois modelos caminham lado a lado na formação do

trabalhador, pois, mesmo entrando em cena a formação pela Marinha, não se abandona a formação na prática, no saber fazer.

Em relação à formação dos estivadores, na década de 1970, a Marinha do Brasil atualizou e ofereceu aos estivadores o curso Atualização de Estivadores (ATES), que era dividido em: Educação moral e cívica, com 13 aulas; Segurança do trabalho, com seis aulas; Relações humanas no trabalho, com nove aulas; Marinha Mercante, com 20 aulas; Primeiros socorros, com 20 aulas; Noções de combate a incêndio, com cinco aulas; Marinheiro, com 24 aulas; Estivagem, com 36 aulas; Marinharia, com 53 aulas; e Tempo de reserva, com 19 aulas. No total, o curso ATES teve 205 aulas e foi realizado nas dependências do Colégio Moderno Alberto Souza da Silva, localizado na rua José Knudsen, 141 – Estuário, Santos, mantido pelo Sindicato dos Estivadores (o Centro Educacional dos Estivadores foi fundado em 1964 e mantido por doações dos estivadores associados ao Sindicato). As salas do Colégio Moderno foram utilizadas para a parte teórica dos cursos do EPM, até a Marinha do Brasil criar o Núcleo de Treinamento, no final da década de 1970, na cidade de Santos.

Esse curso tinha, em essência, o objetivo desenvolvido com material didático, preceitos de moralidade e civismo propostos pelo Regime Militar, conhecimentos preventivistas básicos, de forma que os estivadores pudessem exercer suas atividades profissionais de maneira segura e consciente. Abrangia nomenclaturas das partes do navio, conhecer as principais máquinas e sistemas mecânicos a bordo, os riscos associados à operação portuária, os processos de equipamentos de auxílio, noções de primeiros socorros, e de combate a incêndio, formas e tipos de estivagem e desestivagem de cargas no porão e no convés da embarcação. Havia, também, um tempo de reserva, utilizado para reforçar o material que precisava de mais aulas, ou que a turma tivesse mais dificuldade. Em princípio, o curso era realizado com um profissional da área do material didático e um estivador. Na sala de aula, ocorria a junção das experiências de ambos os profissionais que se aproximam das características da profissão. Esta estratégia facilitava a requalificação dos estivadores, pois fornecia a noção dos termos técnicos e das consequências sociais de um acidente de trabalho.

Em 1972, foram ofertados, pela primeira vez, pelo Ensino Profissional Marítimo (EPM) da Marinha do Brasil, os cursos: EAME – Curso Especial de Agente de Mestria; EMES – Curso Especial de Motorista de Empilhadeira; ETES – Curso Especial de Motorista de Trator e EGES – Curso Especial de Operador de Guincho e Guindaste de Bordo. A parte teórica dos cursos era realizada no Colégio Moderno e as aulas práticas ocorriam nas dependências dos armazéns da

Companhia Docas de Santos (CDS) e a bordo de embarcações de bandeira brasileira atracadas no porto de Santos.

No Curso Especial de Agente de Mestria (EAME), constavam as seguintes disciplinas: Relações Humanas, Legislação Direitos e Regulamentos, Técnicas e Práticas Operacionais e Segurança no Trabalho, com 100 aulas distribuídas em 30 dias. Este curso destinava-se aos estivadores que já haviam concluído o Curso de Atualização ministrado pelo EPM e contava com exame de seleção com uma única prova escrita, com perguntas curtas sobre assuntos profissionais, cuja finalidade era aferir a capacidade de leitura e forma de expressão escrita. O Decreto nº 7.112, de 15 de setembro de 1972, incluiu a prova de alfabetização entre os requisitos essenciais à matrícula de trabalhadores em serviço de estiva (DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, de 19 de setembro de 1972).

As turmas de alfabetização para estivadores da Diretoria de Portos e Costas foram realizadas pela Capitania dos Portos do Estado de São Paulo, com a maioria dos participantes carteira branca (bagres ou cadastro). O curso era composto por 50 vagas, com 15 aulas semanais.

Pela primeira vez, em 1972, aconteceu no porto de Santos a formação de uma banca de qualificação para operador de empilhadeira, realizada na sede da Empresa Estivadora Navegação Atlântico Sul Ltda. (ENASUL). Esta empresa era uma prestadora de serviços de locação de equipamentos na movimentação de cargas a bordo de navios no Porto de Santos desde 1967, localizada na Avenida Washington Luiz, 238, e contou com a presença de 200 estivadores, divididos em dez turmas de 20 pessoas. A banca examinadora teve como comissão julgadora os senhores Theobaldo Assunção Branco Linhares, representante do Sindicato dos Estivadores, Feliciano Agostinho da Purificação, representante da ENASUL, Halben Fortes e José da Costa Filho, representantes do Conselho Regional do Trabalho Marítimo.

O curso promovido pela entidade de classe com o patrocínio da diretoria de portos e costas e da capitania dos portos parte do programa de ensino profissional marítimo que visa atualizar o exercício da profissão segundo o sistema de operações de carga realizado com equipamento mecanizado. (JORNAL CIDADE DE SANTOS, 27 de janeiro de 1972, p. 13).

Já na formação do Curso de Guincho, o instrutor da parte técnica era o senhor Agenor Menezes de Santana e, da parte teórica, o senhor Jairo Barbosa. O curso era exclusivo para estivadores com mais de três anos de profissão. As aulas práticas foram dadas a bordo dos navios das agências marítimas Nautilus, Hamburg Sud e Delta Line.

O curso de atualização obrigava os estivadores que queriam cursar a passarem por um exame classificatório, que acontecia no colégio Moderno, em 1972. Para uma turma, se inscreveram 107 estivadores, disputando 35 vagas. O exame continha uma prova de Português e outra de Matemática, com duração de duas horas. Os aprovados apresentaram, no momento da inscrição na Capitania dos Portos, a folha corrida da Polícia, Atestado de Vacinação e três fotos 3x4. Essa exigência provocou uma transformação na organização e distribuição do trabalho, pois, a partir disso, o mestre tinha que estar alfabetizado; a não alfabetização impedia o engajamento no trabalho. Dentro das novas regras de escalação, foram criadas as escalas do trator, da empilhadeira e do guindaste para terminal.

A certificação por competências emergiu como condicionante regulador da gestão da força de trabalho para os estivadores realizarem atividades profissionais em novas escalas de trabalho, incorporando na prática profissional a padronização operacional para executar suas funções, em sinergia com as qualificações tácitas, que ainda permanecem válidas até os dias atuais.

Em 1973, o Presidente General Emílio Garrastazu Médici, os ministros Pratini de Moraes e Mário Andreazza e o Governador Laudo Natel inauguravam o primeiro Sistema Central de Carregamento de Cereais do Programa Corredores de Exportação, no bairro da Ponta da Praia, porto de Santos (NOVO MILÊNIO, 2011). O corredor de exportação trouxe ao estivador uma demanda acelerada na operação de embarque de granel vegetal, ao aumentar a prancha operacional do porto e fez com que grandes navios atracassem no porto de Santos, a exemplo do navio Soledad Maria. Tratou-se de um avanço tecnológico, que modificou a forma e o procedimento do trabalho no recheço<sup>24</sup>, o que levou em algumas operações o mesmo terno de recheço no mesmo período a “rechegar” mais de dois porões, devido ao aumento da velocidade de embarque. Muda-se, portanto, o entendimento na estivagem de alguns tipos de granéis, a exemplo, de soja e farelo. Frizon (2020) aponta o alcance das mudanças tecnológicas, pois:

Segundo Almeida (1998) e também Venkatesh e colaboradores (2016), as mudanças tecnológicas têm ocasionado profundas transformações, tanto nos indivíduos como nas organizações e sociedades, podendo ser entendidas como toda alteração, transformação ou inovação, que sejam percebidas pelo homem, desde que tenham ocorrido em procedimentos, conhecimentos ou utensílios através dos quais a sociedade amplia o alcance das capacidades Humanas. (FRIZON *et al.*, 2020, p. 67).

---

<sup>24</sup> Recheço: expressão utilizada na beira do cais, que caracteriza a movimentação de cargas nos porões de embarcações, feita por tratores e/ou por estivadores na pá, para nivelar a carga.

Na direção da modernização tecnológica, em 04 de abril de 1973, atracava no porto de Santos o primeiro navio *roll-on roll-off*, com o nome Cilaus, da Noruega, agenciado pela empresa Grieg. O Cilaus ficou atracado no cais do Armazém 35, fazendo o primeiro embarque de carros da Volkswagen para Israel.

Na década de 1970, com a introdução do navio *roll-on/roll-off* no porto de Santos, em particular a movimentação de automóveis, ocorre uma transformação profissional dos estivadores, que diz respeito ao método utilizado nas funções de estiva, de içar o veículo por meio de um equipamento portuário de bordo ou de costado. Com o novo método, o veículo não mais era içado, mas entrava “rolando” até os porões dos navios. Em um primeiro momento, os estivadores preocupam-se com a redução do contingente e também com o esforço físico. Em um segundo momento, percebe-se um novo processo de trabalho, com uma nova escala: a de motoristas de automóveis na recém-criada escala de empilhadeira. Em um terceiro momento, a categoria percebe que possui 175 trabalhadores habilitados em Segurança do trabalho, Primeiros socorros, Estivagem, Fixação de cargas e Marinharia, além de 40 pessoas nos cargos de chefia para comandar as operações portuárias, não só do navio *roll-on/roll-off*, mas qualquer carga ou equipamento de auxílio. A formação foi fornecida pelo EPM, por intermédio da Capitania dos Portos de Santos. Enfim, as exigências para o navio *roll-on/roll-off* ampliaram a formação para outros tipos de estivagem de carga. Por fim, o estivador percebe que sempre foi preparado para se adaptar aos desafios de ordem prática, tal qual reformular o sistema de manuseio de uma carga, neste caso, o veículo.

Os primeiros *roll-on/roll-off* foram usados durante a Segunda Guerra Mundial. Em 1946, ocorreu a primeira viagem comercial de Tilbury a Rotterdam, transportando 64 veículos adquiridos pelo governo holandês. Rotas regulares foram estabelecidas rapidamente, ligando a Grã-Bretanha à Irlanda e ao Continente Europeu e, em 1953, o porto de Dover abriu seus primeiros dois berços para navios *roll-on/roll-off*. O primeiro navio deste tipo, construído para transportar semicamiões carregados, foi o Searoad of Hyannis, que começou a operar em 1956. O primeiro Pure Car & Truck Carrier (PCTC) foi construído no início dos anos 1960 (AUTOSHIPERS, 2020). Compreende-se, então, que quando o transporte de veículos por navio *roll-on/roll-off* chega ao porto de Santos, este já tinha 27 anos de conhecimento operacional de trabalho em outros portos do mundo.

Com a frequência de entrada destes navios no porto de Santos, ocorre, em 06 de maio de 1974, devido à luta dos estivadores por respeito a seu campo de trabalho, o curso de condutor motorista, com trinta semanas de duração, para 140 estivadores que fizeram exame de seleção

no Colégio Moderno. O curso foi promovido pela Capitania dos Portos e, ao concluí-lo, os estivadores receberam a carta de habilitação de condutor motorista da Marinha Mercante. A formação foi assegurada em razão de uma “briga” por respeito profissional, ocorrida na atracação do navio Cilaus no porto de Santos. Abaixo, um relato muito interessante desse período:

A agência Grieg em reunião no escritório da Companhia Docas de Santos CDS decidiram juntamente que os estivadores não fariam embarque de automóveis e para isso escalou 20 motoristas. Os estivadores ocuparam seu campo de trabalho quando souberam do ocorrido, logo que o navio atracou e ficaram junto a rampa e não deixaram iniciar a operação. Para resolver a disputa laboral foi chamado o capitão dos portos do Estado de São Paulo o comandante Valentim Pereira Ferreira. O Advogado do sindicato da estiva deixou claro que em terra o trabalho de movimentação de mercadorias e dos funcionários da concessionária do porto, mas dentro do navio os responsáveis pela arrumação de carga são dos estivadores. A discussão cortou horas, até que o comandante acertou e deixou o seguinte sistema. Os funcionais da CDS levariam os automóveis até a rampa do navio Cilaus e dali para frente as manobras seriam feitas por estivadores habilitados para dirigir automóveis e somente às 16:15 da tarde é que o primeiro o carro da Volkswagen embarcou no navio com destino a Israel. (A TRIBUNA, 5 de abril de 1973, p. 13).

A formação, nesse período, incluía na apostila do curso temática referente à entidade estivadora<sup>25</sup>. De acordo com Sarti (1973):

A entidade estivadora cabe, em nome do navio, administrar a operações, fornecer o material necessário, contratar e pagar o pessoal, planejar os serviços, entrar em ligação com as autoridades para aprovar a atracação do navio o uso dos armazéns, etc... É ela também que providência junto aos embarcadores a entrega da carga a tempo e pronta para ser embarcada; e, junto aos consignatários, a retirada da mesma após o seu desembarque. As fusões de uma entidade estivadora são muito complexas e, requerem pessoal de escritório especializado, material caro e capital disponível”. (SARTI, 1981, p. 27).

Entretanto, a apostila não informa que a complexidade da entidade estivadora é dada não pela sua atividade, mas pela burocracia que a define.

Efetivamente, um organismo cuja função é exclusivamente ser porta-voz das decisões entre as empresas e os sindicatos que dispõem de mão de obra requisitada pelas primeiras, e só pode exigir empate de capital na manutenção de todo o corpo de funcionários que atenda a burocracia do serviço. (SARTI, 1973, p. 28).

O mesmo material explica que as entidades estivadoras foram reguladas pela CLT, que permitia a execução do cargo às administrações dos portos ou aos armadores e seus agentes, no caso dos portos organizados. Acrescenta que, como as administrações nunca se interessaram

---

<sup>25</sup> Entidade estivadora: são os tomadores de serviço, os atuais operadores portuários.

em ser entidades estivadoras, essa função teria, conseqüentemente, ficado aos armadores de seus agentes (SARTI, 1973, p. 30).

As transformações tecnológicas no porto avançam e, em janeiro de 1974, o navio Stella Prima atracou, para o carregamento de bobinas de aço. A embarcação era dotada de equipamentos modernos e possuía três guindastes de lança, que davam completa autonomia de operações de carga e descarga, dispensando aparelhamento portuário. Um novo equipamento, com uma forma operacional de carrinho, que modifica o procedimento de entrada e saída de carga. Com estas transformações, acelerou-se a formação e certificação dos estivadores.

Os estivadores se adaptaram ao novo modo de certificação de seus saberes profissionais e à modificação de sua regra interna de escalação. No bojo das transformações é criada a escala do trator, da empilhadeira e o carimbo de guincheiro para terminais no cartão de câmbio, o que tornou a função de guincheiro a ser a primeira na turma de trabalhadores a ter uma escala própria na parede. Essa função já era realizada desde tempos remotos, mas não era reconhecida como uma qualificação dos estivadores, pois a desenvolviam em vários tipos de carga, ou seja, associavam ao tipo de carga, mas não ao maquinário ou instrumento. Eram fainas no açúcar, na banana, no café, na laranja, no aço e outras cargas. A noção de ofício, que se enraizou há séculos, desde a rampa do trapiche, é transformada agora não pelo tipo de carga ou embarcação, mas por conta da certificação da qualificação profissional do estivador, relacionada às novas tecnologias. O que é percebido a partir dos processos de admissão de acesso a associado do sindicato dos estivadores com prova escrita, de acordo com o Decreto Nº 71.112 de 15 de setembro de 1972, é que se incluiu mais uma etapa no processo de passagem do matriculado, o bagre, para se tornar um sócio, ou seja, o “carteira preta” do sindicato. E ainda incluía a exigência, para o estivador com três anos de experiência profissional ser um sócio, o curso de formação EAME-Curso Especial de Agente de Mestria, para poder ocupar o cargo de contramestre geral, função de confiança das agências de navegação. A grande procura para as formações ocorria em um contingente de mais de 3.600 estivadores, sem contar os bagrinhos, que eram a força supletiva.

Os editais com as vagas e dias dos cursos eram divulgados pelo Sindicato dos Estivadores. As relações dos inscritos eram publicadas no jornal A Tribuna, apresentados a seguir, nas figuras 3, 4 e 5.

Figura 3 – Publicação do Curso para Estivadores, Operador de guincho e Motorista de trator, 1974

**Sindicato dos Estivadores de Santos,  
São Vicente, Guarujá e Cubatão**

Os associados abaixo deverão comparecer no COLÉGIO MODERNO, até o dia 06-05-74 às 20 horas para dar início ao Curso de OPERADOR DE GUINCHO E GUINDASTE DE BORDO PARA ESTIVADOR.

N.º de Ordem	NOMES
01	Alvaro Silva Ganança
02	Arnaldo Fernandes
03	Manoel Cruz de Souza
04	Idemar Puerta Sotelo
05	Antônio Pereira
06	Pedro Nascimento
07	Claudinei Pinto da Fonseca
08	Antônio Carlos Alves
09	José Luiz Amado da Fonseca
10	Alberto Ramos
11	Francisco Pacheco da Silva
12	Antônio Simões Netto
13	Raimundo Nonato Ferreira
14	Antônio Tavares Pereira
15	Natan de Almeida Ribeiro
16	João Carlos Fontana
17	Arari de Souza Campos
18	Pedro Olavo Amorim
19	Carlos Alberto Bossike dos Santos
20	Paulo Mateus de Almeida
<b>RESERVAS</b>	
01	Benedito Jacinto Alves
02	Gileno Ferreira Lima
03	Mauro Correa Costa

Santos, 02 de maio de 1974. 3

Fonte: Jornal A Tribuna, de 02 de maio de 1974.

Figura 4 – Publicação do Curso de Trator para estivador, 1974

**Sindicato dos Estivadores de Santos,  
São Vicente, Guarujá e Cubatão**

Os associados abaixo deverão comparecer no COLÉGIO MODERNO, até o dia 06-05-74 às 20 horas para dar início ao Curso de TRATOR PARA ESTIVADOR.

N.º de Ordem	NOMES
01	Djalma Lopes de Queiroz
02	Milton Santos Ferreira
03	Antônio dos Santos Oliveira
04	Reinaldo dos Santos Filho
05	Luiz Gonzaga Filho
06	Benigno Puga
07	Edmir Moraes Brito
08	Vergílio Figueira Henriques
09	Leonel D'Aviz dos Santos
10	Nelson dos Santos Silva
11	Laudenor Nogueira Lopes
12	Wisimir Rocha Júnior
13	Antônio de Souza Ramos
14	Adail Martins de Oliveira
15	Nelson de Souza
16	Roberto Diniz Fernandes
17	Nelson Silveira dos Santos
18	Francisco Ribeiro de Souza
19	Manoel de Mattos
20	Manoel Heronides da Fonseca
<b>RESERVAS</b>	
01	Nelson Gonçalves Canada
02	Paulo Gilberto Ivo
03	Hermínio Fernandes Calado Filho
04	Luiz Fernandes Ferreira
05	José Aparecido da Silva
06	José Carvalho da Fonseca
07	José Carlos da Silva
08	Marcos Rondão
09	Gustafara Brey
10	Miguel Adelson
11	Nelson Barbosa de Moura

Santos, 02 de maio de 1974. 3

Fonte: Jornal A Tribuna, de 02 de maio de 1974.

Figura 5 – Publicação do Curso para Operador de guincho e Motorista de bordo, 1974

<b>Sindicato dos Estivadores de Santos, São Vicente, Guarujá e Cubatão</b>	
Os associados abaixo deverão comparecer no COLÉGIO MODERNO, até o dia 06-05-74 às 20 horas para dar início ao Curso de OPERADOR DE GUINCHO E GUINDASTE DE BORDO PARA ESTIVADOR.	
N.º de Ordem	NOMES
01	Valdemar Alves Ribetto
02	Angelino Chaves Aguiar
03	Benedito de Aguiar
04	Nélson de Alcântara Coelho
05	Miguel Gonçalves Peres
06	Renato Barreiro
07	João Diniz de Santana Filho
08	Floriano Antônio de Santana
09	Lourival Melo Santana
10	Máximo Barbosa
11	Luiz Tavares dos Santos
12	Nivaldo Augusto Baptista
13	Nélson da Silva
14	José Gonçalves
15	Luiz José da Silva
16	Manceo José Tavares Farinhas
17	Arlovaldo José da Costa Paulo
18	Oswaldo Alves
19	Sílvio de Brito Gomes
20	Mário dos Santos
RESERVAS	
01	João Fernandes da Silva
02	José Marcelino Costa Filho
03	José Alves
04	Roque de Lima
Santos, 02 de maio de 1974.	

Fonte: Jornal A Tribuna, de 02 de maio de 1974.

De 1970 a 1979, os cursos oferecidos eram de domínio da Marinha Mercante, não só a organização, oferta e desenvolvimento, como também o financeiro: era a Marinha que pagava os cursos. O resumo dos cursos da época é apresentado no quadro 3.

Quadro 3 – Grade de Cursos para Estivadores ofertados pela Marinha entre 1970 e 1979

Sigla	Nome completo do curso
ATES	Curso de Atualização de Estivadores
EAME	Curso Especial de Agente de Mestria para Estivadores
EGES	Curso Especial de Operador de Guincho e Guindaste de Bordo para Estivador
EIPE	Curso Especial de Inglês para Portuário e Estivador
EMES	Curso Especial de Motorista de Empilhadeira para Estivadores
ETES	Curso Especial de Motorista de Trator para Estivador

Fonte: Marinha do Brasil, 2021.

O ano de 1977 foi de revolução operacional para os estivadores, não só na beira do cais, mas também na organização da categoria. Após 11 anos no poder, o estivador Pery de Souza Patts, presidente do Sindicato dos Estivadores de Santos, é afastado por uma Portaria do Ministério do Trabalho e uma junta de três estivadores foi designada para comandar a categoria. Ainda neste ano, ocorre a intensificação da utilização do sistema *Roll-on Roll-off* para o transporte de carretas com as mais diversas cargas e contêineres. O estivador passa a conviver com novos dispositivos, que proporcionam rapidez à operação e redução de postos de trabalho, como, por exemplo, o mais novo modelo de contêiner hiperbárico, bolsões para estivagem da carga, CKD (embalagens de remontagem) e a Cábrea Para (um equipamento instalado sobre

uma estrutura flutuante, utilizado para movimentar cargas pesadas, sem a necessidade de atracar o navio). Neste ano, atraca no porto de Santos um navio a granel para descarga de sal com esteiras transportadoras. O guindaste retira a carga do porão, com o auxílio do *grab* e a coloca em um funil no convés, o sal cai nas esteiras e corta o convés direto para as esteiras do armazém junto ao costado, sem a necessidade de caminhão e funil.

Nesse período de transformação para os trabalhadores, os cursos eram disputados pelos estivadores, além de ser mais uma escala para participar e se engajar no trabalho. Em relação aos equipamentos portuários, tinha algo a mais que os cursos agregavam, como, por exemplo, o orgulho e a satisfação pessoal desses trabalhadores. Esta sensação era geral na categoria, o sentimento de pertencimento e de crescimento profissional. Havia, também, um incentivo, por parte do EPM da Marinha do Brasil, para os estivadores. O aluno classificado em primeiro lugar era premiado pela Capitania dos Portos com um quadro de nós da Marinha ou um troféu.

A Capitania dos Portos do Estado de São Paulo era o braço da Marinha do Brasil no Porto de Santos. Era quem ministrava os cursos pela divisão de Ensino Profissional Marítimo (EPM). Além da parceria entre instrutores, estivadores e profissionais com experiência prática, nas matérias teóricas ocorria a utilização das dependências do Colégio Moderno. Durante o período dos conflitos trabalhistas, a Capitania, por intermédio de seu Capitão dos Portos, sempre elogiou e defendeu a capacidade e o profissionalismo dos estivadores.

A figura 6, pesquisada na Hemeroteca de Santos, apresenta momentos de entrega de diplomas de curso ministrado pela EPM.

Figura 6 – Entrega de certificado pela Capitania dos Portos.



Fonte: Jornal A tribuna, 16 de novembro de 1979, p. 8.

No final da década de 1970, visando modernizar a formação, a Capitania dos Portos criou um amplo Núcleo de Treinamento no quartel do ex-agrupamento dos fuzileiros navais. Neste espaço, foram construídas duas amplas salas de aula para 50 estudantes, uma biblioteca, uma filmoteca, uma sala para o setor administrativo e uma sala para os professores (A TRIBUNA Porto & Mar, 1978). O Núcleo de Treinamento surgiu com o propósito principal de qualificar o homem do porto para o eficiente desempenho de suas múltiplas funções. Nesta década, os estivadores tiveram acesso a seis cursos, divididos em 109 turmas com 2.810 vagas, tornando o porto de Santos o porto brasileiro com o maior contingente de estivadores habilitados. No período de 1970 a 1979, passaram por formação no curso de Atualização para Estivadores (ATES) 750 profissionais, divididos em 20 turmas. Para o curso de Operador de Empilhadeira (EAME), foram 23 turmas, com 575 vagas. O curso de Contra-Mestre (EMES) foi dividido em 17 turmas, com 390 vagas; para Operador de Trator e Pá Carregadeira (ETES), foram 12 turmas, com 260 vagas. Para Operadores de Guindaste e Guincho (EGES), a formação contou com 35 turmas e 825 vagas. E, para o curso de Inglês, apenas duas turmas, com 40 vagas. A distribuição de vagas e cursos é apresentada no anexo VI.

A década de 1970 foi acompanhada por grandes transformações, tanto no porto de Santos quanto na cultura dos estivadores. Até esse momento, era somente o “saber fazer”, ou seja, não havia cursos oficializados. Ocorreu o surpreendente avanço tecnológico, iniciado com a chegada dos navios *roll-on/roll-off*, a construção do corredor de exportação na ponta da praia e a atracação de navios com novos modelos de guindaste, para a descarga e embarque das cargas em novas embalagens de transporte. A formação iniciada em 1970 trouxe à categoria um olhar, considerando a agilização da produção nos conveses e porões dos navios, inicialmente com um curso de Atualização de Estivadores e, no segundo passo, com os cursos operacionais (Empilhadeira, Guindaste, Trator e Autos) e o de Chefia/Mestria. Neste período, a certificação da categoria estivadora do porto de Santos, desenvolveu, entre estes trabalhadores, um conhecimento científico e tecnológico no trabalho direto da mão de obra estivadora.

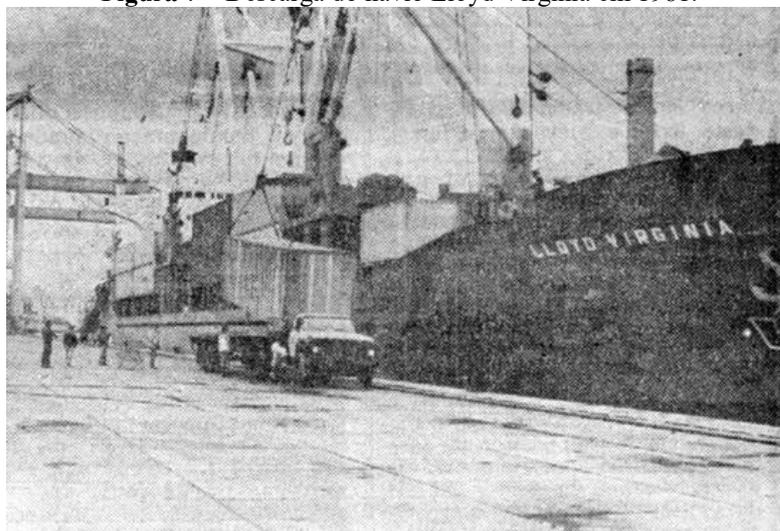
Como tudo na história dos estivadores de Santos, os avanços na formação foram através de lutas dos trabalhadores e os choques com o capital são lembrados para demonstrar a capacidade e a veemência das entidades para precarizar os estivadores. As transformações ocorreram com as mais diferentes posturas das entidades estivadoras, representantes do capital no porto, desconfiando e desqualificando da capacidade de sinergia e de se adaptar às mudanças que o transporte marítimo impõe aos portos.

#### 4.1.2 A formação dos estivadores de 1980 a 1989

As mudanças da década de 1970 para a de 1980 acontecem, em primeiro momento, com a entrada da Codesp, que assumiu o controle da administração do porto de Santos no dia 07 de novembro de 1980, em substituição à CDS; a administração portuária retorna ao Governo Federal (BASSALOBRE, 2020). O dia 30 de agosto de 1981 marca a implantação da mecanização operacional, com a inauguração do Terminal de Contêineres do Porto (Tecon Santos), primeiro do Brasil com a operação do navio contêinerizado Lloyd brasileiro, denominado Calandrini. O trabalho neste navio foi realizado por um terno de estivadores, que desapearam e destravaram os 93 contêineres descarregados; o primeiro contêiner a ser descarregado por intermédio de um portêiner foi de 20 pés. Na fase de testes, o Lloyd Virginia foi o primeiro navio a atracar no terminal e, como teste, o primeiro contêiner a ser descarregado no Tecon Santos foi o de número 426626, às 09h33min do dia 21 de agosto de 1981, com equipamento de bordo (O ESTADO DE SÃO PAULO, 1 de setembro de 1981, p. 38).

A figura 7 apresenta o momento de operação teste do navio Lloyd Virginia.

**Figura 7** – Descarga do navio Lloyd Virginia em 1981.



Fonte: O Estado de São Paulo, 1 de setembro de 1981, p. 38.

Os efeitos da containerização transformaram a paisagem da região, com a atracação constante de navios *full* contêineres, bem como as mudanças na formação atrelada ao novo modo de carregamento de cargas. Os efeitos da containerização transformaram o trabalho dos estivadores, com novas funções e técnicas para a movimentação em navios *full* contêineres.

No mesmo ano, realiza-se a primeira formação para trabalhar em navios *roll-on/roll-off*, oferecida pela Marinha – o Curso Especial de Motorista de Cavalinho Mecânico para Estivador (EMCM), com duas turmas e 15 vagas – além do Curso Especial de Motorista de Empilhadeira de Grande Porte para Estivador (EEGP) e de Motorista de Automóvel para Estivador (EMAU).

Aqui, abrimos um parêntese para esclarecer que os navios *roll-on/roll-off* também se adaptaram ao transporte de cargas em contêineres. E assim se trabalhava, tanto o rolamento de carga de contêineres, como o içamento destes nos conveses. Conforme já referido no item anterior, estes navios com duplo tipo de movimentação de cargas começam a atracar no porto de Santos a partir de 1977, intensificando-se na década de 1980, agregando tecnologias para a movimentação de contêineres e de carga geral movimentada por carretas. Em 27 de abril e em 24 de junho de 1981, iniciou-se a atracação destes navios com o uso para contêineres.

Voltando ao curso, os 15 aprovados receberam o certificado em uma cerimônia no núcleo da EPM, na Avenida Afonso Pena, esquina com a Avenida Portuária, Ponta da Praia. A parte prática do Curso de Guincho e Guindaste de Bordo foi realizada em navios de bandeira brasileira, como no cargueiro Rita, atracado no Armazém 9, ambiente do exame prático em 09 de julho. Porém, deixou de fora um importante treinamento, voltado à operação com contêiner, como, por exemplo, o Curso de Peação e Sinalização (A TRIBUNA, 10 de julho de 1981, p. 14).

A relação trabalho e formação sofre ainda outras necessidades, com a entrada, em 1982, do Sistema Tank-Farm, implantado pela Citrosuco para o transporte a granel de suco de laranja concentrado e congelado a dez graus Celsius negativos. O Sistema Tank-Farm conta com processo de armazenamento e transporte asséptico a granel, através do qual uma matéria-prima pode ser esterilizada/pasteurizada, refrigerada e armazenada em macrotanques de grandes dimensões, permitindo o processamento parcial, armazenamento e transporte por navio da matéria-prima, antes do seu processamento final. Em resumo, foi a eliminação dos tambores na estivagem e, conseqüentemente, de vários postos de trabalho, uma vez que os estivadores não foram incluídos na formação para ocupar os novos postos de serviço e acompanhar este tipo de embarque. O sistema é inaugurado com a primeira viagem do navio Ouro do Brasil, transportando a granel 9.200 toneladas de suco congelado, do Porto de Santos para o Porto de Gent, na Bélgica, e aos portos de Tampa e Manatee, na Flórida (EUA) (NOVO MILÊNIO, 2003).

A entrada da mecanização no processo de embarque de suco de laranja não contemplou a formação dos estivadores para as funções agora “modernizadas”. Apesar de a formação e a

certificação já estarem presentes em sua realidade desde 1970, a categoria sofre um golpe da mecanização da operação portuária. Ao deixar de fora os estivadores, a entidade não considerou a Convenção 137 da OIT.

Considerando-se a convenção 137 entende-se que se os métodos de processamento de carga nos portos se modificarem com o aumento da mecanização para novas tendências no fluxo das mercadorias, acelerando o transporte da carga e reduzindo o tempo dos navios nos portos, e os custos operacionais, podem beneficiar a economia do país interessado, em geral, e contribuir para elevar o nível de vida (OIT, 1973).

Porém, deve-se também considerar o impacto sobre as condições de trabalho e vida dos estivadores e que medidas deveriam ser adotadas para evitar ou reduzir os problemas que decorrem das mesmas (OIT, 1973).

Apesar de existir uma legislação internacional que cobra responsabilidade social da entidade estivadora, a falta de formação ocasionou perdas de postos de trabalho. Desta forma, demonstra-se que a formação não está sincronizada com os investimentos na operação do Porto de Santos, por exemplo, falta de investimento para as novas funções de apertar e desapertar os parafusos de fixação dos dutos e operar a tubulação na movimentação do suco de laranja da área de estocagem até os navios. Uma nova formação para essa função leva aos trabalhadores conhecimento de isolamento térmico e controle de fluxo e de pressão das válvulas automáticas, para prevenir a contaminação por agentes externos. Estes procedimentos afetaram não só os estivadores, mas também os conferentes, consertadores e trabalhadores de capatazia do porto de Santos. A compreensão é de que havia um descompasso entre os responsáveis pela administração e os responsáveis pela grade de cursos. E então, neste mesmo período, sai dos escritórios e se torna pública a teoria que ‘desqualifica’ sistematicamente o estivador, dispensando sua experiência, até o transformar em um mero símbolo da história nesse tipo de transporte de carga de granel líquido.

Notas publicadas nos jornais A Tribuna, da cidade de Santos, e O Estado de S. Paulo, em 23 de março de 1983, informavam que no:

Encontro Regional da Indústria-Santos, realizado no *Holliday Inn* para 230 participantes, a palestra proferida pelo presidente da Codesp, Sergio da Costa Matte, destacava a necessidade de unificação das categorias portuárias, a criação de terminais privativos no porto, e de estudos visando afastar os avulsos dos terminais dos portos nacionais. Livro de atas: Sindicato dos Consertadores de Carga e Descarga do Porto de Santos. (1983, p. 37). (GOMES e JUNQUEIRA, 2008. p. 1108).

Observou-se, neste período, e ainda permanece na atualidade, a busca empresarial como uma obrigação da formação de nova mão de obra. O perfil traçado pelos operadores portuários passa por novo estivador, um ser sem entendimento coletivo, declinante na realização do pensamento crítico, do que vem a ser um trabalhador sem patrão. Neste contexto, procurou-se introduzir no porto um trabalhador sem preocupação com o seu parceiro de terno, que tenha como desejo seu crescimento profissional individualizado e sem o entendimento coletivo enraizado no pertencimento de grupo do Sindicato. Esqueceu-se que o trabalho portuário a bordo dos navios é um trabalho coletivo realizado em duplas, não por um simples capricho ou por uma imposição sindical, mas por um fator de segurança e saúde. Em certo ponto, as lideranças sindicais têm responsabilidade, por não terem se unificado em uma só categoria, e por quererem se eternizar nas cadeiras dos cargos de direção, sem a obrigação de fazer ligação. Em seu movimento de expansão e concretização de seus ideais, os especialistas dos portos e gestores buscam descolar as bases que asseguram a valorização da mão de obra avulsa de suas teorias, tornando o TPA um ser descrito com adjetivos pejorativos, como citado por Couper (1986).

Com as mudanças na agilidade operacional se tornam obrigatório aos trabalhadores requalificação e treinamento constantes. O Novo perfil de um trabalhador, polivalente, multifuncional, com elevado potencial e capacidade cognitiva e rapidez nas decisões, pondo fim a velha figura do trabalhador portuário analfabeto e desprovido de qualquer qualificação. (COUPER, 1986, p 18).

Para a formação em outros tipos de carga, surge nessa década, precisamente em 1986, a Lei nº 7.573, que estabelece o Ensino Profissional Marítimo, de responsabilidade do Comando da Marinha, com o objetivo de habilitar e qualificar pessoal para a Marinha Mercante e atividades correlatas. O Ensino Profissional Marítimo ficou a cargo da Diretoria de Portos e Costas, se estabelecendo como órgão central do Sistema de Ensino Profissional Marítimo, com os deveres de gerenciar, executar, credenciar, fiscalizar os cursos e emitir os respectivos certificados.

Com o passar dos anos, a formação foi aceita, tornando-se um dos pilares da categoria. Além dos saberes técnicos da profissão, o “saber fazer” continuou imperando no cotidiano do trabalho portuário, não só como uma marca cultural da categoria, mas também como uma enorme sala de aula no convés e no porão do navio. O “saber fazer” continuou representado na forma possível, devido à constante chegada de novos trabalhadores ao quadro. A formação veio para fazer parte do dia a dia do estivador, que vivenciou, desde 1970, os dois lados da moeda. A “cara” representa o aprendizado com o companheiro mais experiente, a “coroa”, a formação

recebida em sala de aula, e o estivador segurando esta moeda, somando os dois lados para seu bem-estar e a satisfação de ter um certificado e, com ele, poder fazer parte de novas escalas. Viu a falta de uma nova formação fazê-lo ficar “a ver navio”, devido à modernização do transporte de carga, por exemplo, a carga do suco de laranja realizado em ducto. Muito devido a uma falta de integração entre a Codesp, Citrosuco, Delegacia do Trabalho Marítimo (DTM) e o EPM ambos da Marinha do Brasil. Outro fator que pode ser elencado é o procedimento operacional da entidade estivadora, que retira o estivador de seu campo de trabalho.

De 1970 até 1986, o Sindicato dos Estivadores do Porto de Santos possuía profissionais associados habilitados e certificados, sendo: 965 atualizados (ATES), 730 no Curso de Mestre (EAME), 630 no Curso de Empilhadeira (EMES), 475 no Curso de Trator (ETES), 1045 no Curso de Guincheiro (EGES), 175 no Curso de Cavalo Mecânico (EMCM), 140 no Curso de Motorista de Automóvel (EMAU), 150 no Curso de EPI e Primeiros Socorros e 40 Operadores de Empilhadeira de Grande Porte (EEGP), em um contingente de 3.600 associados.

Em 1988, é promulgada a Constituição Brasileira, conhecida como Constituição Cidadã pela Assembleia Nacional Constituinte. Para a formação dos estivadores, é o pior ano desde o início da formação dada pela Marinha do Brasil, pois foi ofertado apenas o Curso de Atualização de Estivadores (ATES), com 25 vagas.

Na década de 1980, foram oferecidos oito cursos anualmente aos estivadores, de acordo com o quadro 4.

**Quadro 4** – Grade de Cursos para Estivadores ofertados pela Marinha entre 1980 e 1989.

<b>Sigla</b>	<b>Nome completo do Curso</b>
ATES	Curso de Atualização de Estivadores
EAME	Curso Especial de Agente de Mestria para Estivadores
EGES	Curso Especial de Operador de Guincho e Guindaste de Bordo para Estivador
ETES	Curso Especial de Motorista de Trator para Estivador
EMES	Curso Especial de Motorista de Empilhadeira para Estivadores
EEGP	Especial de Motorista de Empilhadeira de Grande Porte para Estivador
EMCM	Curso Especial de Motorista de Cavalo Mecânico para Estivador
EMAU	Especial de Motorista de Automóvel para Estivador

**Fonte:** Diretoria de Portos e Costas, 2021.

Nesta mesma década, os estivadores do Sindicato foram agraciados, habilitados e certificados com 345 atualizados (ATES), 160 no Curso de Mestres (EAME), 270 no Curso de Empilhadeira (EMES), 180 no Curso de Motorista de Automóvel (EMAU), 250 no Curso de Trator (ETES), 270 no Curso de Guincheiro (EGES), 235 no Curso de Cavalo Mecânico (EMCM) e 80 Operadores de Empilhadeira de Grande Porte (EEGP), em um contingente de

3.600 associados. Os cursos e vagas oferecidos pelo Ensino Profissional Marítimo são apresentados no anexo VII.

A década de 1980 continua com a mesma política de formação para os estivadores, com uma redução de 35% nos cursos e de 44% nas vagas, em relação à década de 1970, com um total de 1.605 vagas em 74 cursos. Além disso, o Curso Especial de Inglês para Portuário e Estivador não foi oferecido, o que chama a atenção, pois, desde que o porto se modernizou, mais navios passam a aportar com tripulantes oriundos dos mais variados países, com a língua inglesa como principal forma de comunicação. Tal situação é um reflexo do descompasso entre a Codesp e a EPM. E os novos estivadores reconhecidos pelo Sindicato, a partir do ingresso dos bagrinhos como estivadores, não precisavam do Curso Especial de Inglês? Vale salientar que a formação da EPM era somente para os estivadores carteira preta, uma vez que, quando se está de bagrinho, cadastro de estiva, o mais importante é trabalhar para fazer as horas, para poder se tornar um estivador carteira preta. Porém, em todo trabalho, tinha um professor para passar sua experiência, continuando a formação geracional, ou seja, o aprendizado junto aos companheiros de cais e navio.

Na década de 1970, as aulas teóricas dos cursos para estivadores deixam de ser ministradas no Colégio Moderno e passam ao Núcleo da EPM, sediado na Avenida Afonso Pena com a avenida Portuária.

#### **4.1.3 A formação dos estivadores de 1990 a 1999**

A década de 1990 representou uma mudança profunda e estrutural no trabalho portuário, com a entrada das propostas neoliberais para esse setor, que ocorreu com a Lei nº 8.630, a chamada “Lei de Modernização dos Portos”.

Quando a Lei nº 8.630 é assinada pelo então presidente Itamar Franco, o Sindicato dos Estivadores do Porto de Santos possuía, em sua mão de obra, certificados pela Marinha do Brasil (Ensino Profissional Marítimo), 1.255 estivadores com Curso de Atualização (ATES), 755 com Curso de Mestre (EAME), 1.125 com Curso de Guincheiros (EGES), 820 com Curso de Operadores de Empilhadeira (EMES), 665 com Curso de Operadores de Trator (ETES), 295 com Curso de Operadores de Cavalos Mecânicos (EMCM), 100 Operadores de Empilhadeira de Grande Porte (EEGP) e 190 motoristas de automóveis (EMAU) (formação dada pela Capitania dos Portos do Estado de São Paulo, fora da grade do Prepom portuário. Pela parceria com a Fundacentro, 150 estivadores fizeram o Curso de EPI e Primeiros Socorros, em um contingente

de 3.600 associados, de acordo com o Estatuto do Sindicato dos Estivadores, sem contar os bagres (cadastro ou matriculado), num quantitativo de 3447 estivadores trabalhando no porto.

A década de 1990 inicia-se, apresentando os números da formação até 1993, ano que, para os especialistas, é o da virada para os portos no Brasil, que contaram com uma grade de 26 cursos com 560 vagas. A grade de cursos é apresentada no anexo VIII. A informatização, a reorganização e a modernização dos portos eram as palavras de ordem antes da Lei de Modernização Portuária. Muito se falava da falta de qualidade da mão de obra estivadora, mas muito mais do seu monopólio do campo de trabalho. Pesquisadores(as) referiam que os problemas relativos à capacitação da mão de obra foram apontados como uma das principais deficiências do sistema portuário brasileiro, devido à sua defasagem frente às inserções tecnológicas na movimentação de cargas (OLIVEIRA, 1996; ZOTTO, 2002 *apud* KITZMANN, 2009, p. 24).

O novo modo de formação afetou estes profissionais qualificados, após 23 anos sendo certificados pelo EPM, informação não veiculada nos meios de comunicação da cidade de Santos. Esta situação ficou nítida para a massa estivadora, ou seja, o quanto a mídia local se tornara uma porta-voz das entidades estivadoras. Os meios de comunicação contribuíram, de certa forma, no processo de individualização e fragmentação do trabalho da estiva. Por exemplo, a matéria publicada em 1998, na seção Porto & Mar, página A12, do Jornal A Tribuna, apresentou o título: “Modernização muda a vida do trabalhador portuário. Situação atual exige conhecimento da multifuncionalidade” e, no subtítulo, “Meu salário subiu 300% a 400%.”, deixando na compreensão do leitor de que é melhor economicamente para um cidadão ser um trabalhador portuário vinculado do que ser avulso, e que somente o vinculado terá acesso à formação e uma vida social digna.

Um exemplo dessa condição mostra que dois anos após o arrendamento da área portuária o locatário (operador portuário) monta seu centro de multiplicação profissional: uma escola de formação e requalificação para os seus funcionários. Em contrapartida, somente após 15 anos da Lei 8.630/93 (dita Lei dos Portos) é que os estivadores tiveram acesso ao centro de formação do porto de Santos e com a promessa que se tornariam trabalhadores multifuncionais para acompanharem a modernização. Num belo dia aparece no jornal da cidade portuária de Santos um título com letras garrafais “É a nova era do porto.” E lá embaixo no canto esquerdo, com o subtítulo.” “O porto é bom para quem estuda”. A entrevista descreve um Trabalhador Portuário Avulso que trabalha no porto de Santos desde 1979, inicialmente como funcionário da CDS, e está iniciando uma experiência como trabalhador avulso, mas fazendo sempre a

mesma função de capatazia. Uma utopia que compara um TPA ao gerente de contêiner do Terminal 37, esquecendo que o gerente não faria as funções de capatazia com a mesma desenvoltura (A TRIBUNA, 14 de setembro de 1998, p. A12).

#### 4.1.4 A formação na Lei de Modernização Portuária

No ano de 1994, teve início o funcionamento do OGMO Santos, mas somente em 1996 passou a exercer suas funções. Em agosto de 1995, foi publicado o Decreto nº 1.596/95, que autorizou o levantamento de trabalhadores portuários em atividade e o porto de Santos, que contava com 19.628 trabalhadores portuários, dos quais 7.969 eram estivadores entre sócios, aposentados retornáveis e bagres, destes 3.421 sócios trabalharam (fizeram lingada) neste ano. Cumprindo suas funções estabelecidas na Lei, o OGMO passa a gerir os estivadores do porto de Santos que conta com uma porcentagem considerável da categoria já habilitada com 26 anos de certificação junto ao Ensino Profissional Marítimo. Cabe ao OGMO a execução dos programas de treinamento aplicados nos Centros de Treinamento Profissional instituídos pelos Conselhos de Autoridade Portuária (CAP), conforme previsto no Artigo 32, da Lei nº 8.630/93. A DPC, além da capacitação profissional que lhe cabe legalmente, contribuirá com o treinamento de mão de obra avulsa durante as seguintes tarefas: aplicação da parte prática de alguns cursos do EPM, destinada à fixação do conteúdo teórico transmitido em sala de aula e das Escalas de Avaliação do Desempenho durante o trabalho portuário, para os estivadores que executam suas atividades de modo incorreto (BRASIL, 1993).

A reconfiguração do setor portuário brasileiro se dá a partir da Lei nº 8.630, na primeira metade dos anos 1990, modificando a regulação das relações de trabalho. Propagou-se que o conhecimento estava na esfera do imediatismo visível, não implicando em saber especializado. “Os portos Brasileiros incorporaram uma massa de trabalhadores sem qualificação ou mal qualificados adaptados às atividades repetitivas, simples que previamente especificadas, orientavam o saber fazer da época” (GOMES, PEREIRA *et al.*, 2012, p. 82).

O autor referido acima esquece, ou desconhece, o modelo de qualificação profissional, iniciado em 1970 pela Marinha do Brasil, para o aprimoramento do estivador em alguns postos de trabalho. É certo que, com o desenvolver do porto, os cursos mais específicos, de acordo com cargas e tipo de navios em evolução, passam a ser necessários, porém, a formação dos estivadores não esteve parada nas décadas que antecederam a Lei de Modernização dos Portos e os trabalhadores continuaram o seu “saber fazer” da histórica formação pautada na prática.

Por exemplo, observa-se que os estivadores estavam aptos a operar guindaste, ponte rolante, empilhadeira, trator, cavalo mecânico e condução de veículos em navios *roll-on/roll-off*.

No Brasil, a formação do trabalhador portuário, historicamente, ficou delegada à responsabilidade da Marinha. Com as transformações nos portos e a entrada do OGMO, as autoridades portuárias e a Marinha do Brasil, com o sistema do Ensino Profissional Marítimo, apresentam um quadro de dificuldades e de carências no campo da formação, com consequente esvaziamento de suas ações, da melhoria da qualidade dos serviços e da modernização de suas práticas, descolados da realidade para a qual vêm sendo formulados. Neste contexto de formação, a escassez pesa sobre os trabalhadores portuários.

O SEPM não conta com espaços de interlocução com os Trabalhadores Portuários Avulsos (TPA's) para a discussão sobre a capacitação oferecida, não proporcionando a participação dos mesmos, sendo pouco democrático na tomada de decisão, resultando que não está voltado para os interesses de seu público. Esta situação reflete uma realidade (portuária) em processo de transformação, na qual os TPA's ainda não tomaram consciência da importância da luta da conquista e ampliação desses espaços educativos. (KITZMANN, 2009, p. 27).

Com o avanço da formação nos portos mundiais, a partir de 1973, a OIT se verifica, de forma mais nítida, na área portuária, com a Convenção 137 e a Resolução 145 elencando a qualificação do trabalhador portuário, que já se encontrava inicialmente em prática nos países europeus. Em 1979, a OIT lança a Convenção 152, que se refere às Normas de Segurança e Higiene no Trabalho Portuário. A recuperação da história mostra que, no Brasil, os procedimentos da OIT para o setor portuário são ratificados a partir de 1990, com ressalvas e reservas por parte dos empregadores, devido à burocratização do entendimento de “quem vem a ser” o trabalhador portuário. Mas, no Brasil, sua aplicação foi pensada somente a partir de 1995 (LOGISTICA PORTUARIA, 2017).

A condição dos estivadores assegurava-lhes o controle sobre o mercado de trabalho e reforçava o sentido de pertencimento que moldava suas ações no enfrentamento das contingências e estruturava as percepções sobre sua existência. O que a lei de modernização portuária produziu, em função da modernização, foi o aparecimento de uma mão de obra sem experiência profissional, um desejo dos operadores portuários, para quebrar a lógica dos “empregados sem patrão”. A fase mais desrespeitosa da modernização portuária foi a inovação da utilização de mão de obra, sem conhecimento do setor portuário e da profissão de TPA e afins, nos cargos de chefia, supervisores, coordenadores de terminais portuários e gestores do OGMO.

Na direção da moderna tecnologia nos portos, o Terminal de Exportação de Açúcar (TEAÇU), em 1996, recebeu a concessão, através da Concorrência Pública nº 24/95, de um dos primeiros *shiploaders*<sup>26</sup>, novo equipamento de carga em navios a entrar em operação para o embarque de açúcar ensacado. Para o manuseio do novo equipamento/maquinário, a formação foi ofertada pela operadora portuária para os estivadores. Esta condição coloca em cena a formação/treinamento no âmbito da operadora portuária.

Com a entrada do equipamento no porto, após a Lei nº 8.630, ocorre a primeira Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), celebrada entre SOPESP e Sindestiva em 1997 e, com ela, a redução, pela primeira vez, de 25% dos postos de trabalho dos ternos e a perda dos adicionais extraordinários<sup>27</sup>. Além disso, trouxe a inclusão de funções, como o operador de *shiploaders*, o aumento da jornada, com o período da madrugada e do ritmo de trabalho. Passou-se de 30 sacas em cada lingada, para mais de 1.000 sacas por hora trabalhada. A ação adotada pela modernização, expressa na CCT, deixou de lado a exposição aos riscos inerentes ao trabalho, pois, se o porto foi modernizado, não havia espaço para insalubridade, periculosidade e risco portuário, mas estes adicionais continuaram nas cargas e nos navios que atracavam no porto. O trabalho do estivador varia de acordo com a carga, o que define a remuneração. A perda foi sentida com a mudança da remuneração por tonelagem para a unidade, no caso do contêiner. Os estivadores perdem, pois o contêiner já era uma das principais fontes de renda destes profissionais.

Contrariando a maquiagem da modernização portuária, é escrita a NR-29 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário – e publicada na portaria SSST nº 53, de 17 de dezembro de 1997. A NR-29 surge com o objetivo de gerenciar as condições de trabalho e os riscos da atividade portuária, definindo diretrizes de segurança e saúde aos trabalhadores que exercem funções na área. Com essa nova norma, também surge a necessidade de qualificar os trabalhadores no reconhecimento dos riscos a que são expostos no ambiente de trabalho portuário, ocorrendo modificações na grade de cursos da EPM.

Outra transformação nesse período diz respeito à Codesp que, em 1998, deixou de atuar como operadora portuária, restringindo-se somente ao papel de administradora. No mesmo ano, o Terminal Açucareiro Copersucar (TAC) foi inaugurado com dois carregadores de sacas conhecidos, os *shiploaders*. Antes de entrar em operação nesse terminal de açúcar, os

<sup>26</sup> *Shiploaders* é uma carregadora espiral de navios, para embarques de sacas de açúcar nos porões do navio.

<sup>27</sup> Adicionais extraordinários: horários de trabalho que pagavam uma boa porcentagem a mais no salário e na produção operada naquele período, eram das 11:00 às 13:00, das 17:30 às 19:00, das 11:30 às 01:00 e das 5:00 às 07:00. Nos portos americanos ainda são pagos.

estivadores, membros da escala do trator, passaram por formação oferecida pelos funcionários da empresa de montagem do equipamento. Inclui-se, então, mais uma escala de engajamento para trabalho na categoria estivadora.

Com as modificações no processo de trabalho, o OGMO oferece formação (denomina “treinamento”) em 25 cursos com 500 participantes no ano de 1998 e 71 cursos com 1.384 participantes em 1999. Fica evidente que os estivadores necessitavam de formação para o seu papel em um porto em constante transformação.

Após a Lei nº 8630, de 1993, a maior mudança não foi a modernização portuária, mas a retirada da Capitania dos Portos do Estado de São Paulo como administradora da formação oferecida pelo Ensino Profissional Marítimo (EPM) exclusivamente aos estivadores, que passou para o Órgão de Gestão da Mão de obra do Trabalho Portuário – OGMO-Santos. A efetiva implantação do OGMO levou cinco anos, após a promulgação da Lei de Modernização dos Portos, apesar de Matos (2012, p. 17), em seus estudos, chamar atenção para a futura escassez de mão de obra qualificada no porto de Santos.

A Marinha do Brasil continuou atuando no campo da formação dos estivadores e dos TPA's, mesmo sem estar inserida na Lei de Modernização Portuária. Sua atividade passa a ser como gestora do Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo (FDEPM) e a autoridade competente para emitir os certificados de habilitação dos trabalhadores portuários. Também é responsabilidade da Marinha do Brasil a divulgação do Prepom e do planejamento anual de cursos do Ensino Profissional Marítimo (EPM).

Em janeiro de 1999, um laudo pericial é entregue à categoria estivadora, através de seu Sindicato, com o intuito de avaliar as condições de trabalho dos estivadores do porto de Santos. Foram periciados do cais do Saboó à Ponta da Praia, a região da margem esquerda do porto e os terminais da margem direita, a Ilha Barnabé, o Terminal da Cargill, o Terminal da Conceiçãozinha, da Cutrale, do TECON (Terminal Santos Brasil) e os terminais fora do porto organizado da Cosipa e da Ultrafertil. Os locais periciados apresentaram riscos referentes a agentes químicos, físicos e biológicos, agentes mecânicos e situações de trabalho que desrespeitam as normas da ergonomia, demonstrando a necessidade de uma reformulação na grade dos cursos da EPM em relação à saúde e segurança do estivador.

#### 4.1.4.1 30 anos de formação para os estivadores

A um passo de entrar no novo milênio, olhando no retrovisor da vida de um estivador, passaram-se 30 anos da “atracação” da formação no maior porto do Brasil. A década de 1990 representou uma mudança na administração da formação do estivador, com a entrada do OGMO, através da Lei nº 8.630. Superou as palavras de desrespeito à profissão no período anterior à Lei de Modernização dos Portos, com uma campanha de desqualificação do estivador em seu campo de trabalho, responsabilizando-o como uma das principais deficiências do sistema portuário brasileiro na movimentação de cargas.

A categoria viu sua formação se desenvolver com cursos mais específicos, de acordo com os tipos de cargas e navios. Os bagrinhos começam a usufruir da formação. Os estivadores estavam aptos a operar guindaste, ponte rolante, empilhadeira, trator, cavalo mecânico, conduzir veículos em navios *roll-on/roll-off* e, agora, iniciando a formação de *shiploaders*. Com o passar das décadas, a entidade estivadora se tornou operador portuário. E os operadores portuários envolvidos na exportação de sacas de açúcar preferiram trabalhar com os estivadores, investindo em sua formação para uma nova função, apesar das reduções de postos de serviço decorrente do contrato coletivo de trabalho com a Sopesp.

A passagem de bastão da formação dos estivadores da Marinha para o OGMO foi lenta, levando cinco anos. Porém, apesar de não estar inserida na Lei de Modernização Portuária, a Marinha continua com a certificação. No final da década de 1990, a cobrança era a reformulação da grade de formação e a inserção das Convenções e Resoluções da OIT, das normas de saúde, segurança e dos novos equipamentos portuários que venham a ser adquiridos pelo porto de Santos.

#### 4.1.5 A formação dos estivadores de 2000 até a atualidade

O ano 2000 começa com grande expectativa no meio dos estivadores, que esperavam as respostas das solicitações dos anos anteriores. A formação se tornou uma força transformadora da cultura dos estivadores, que levou a embates com o OGMO a partir de 1998, em busca de mais ações para adaptação às transformações tecnológicas. Passados sete anos da implementação da Lei nº 8.630/1993, qual foi a realidade social, da beira do cais santista para a tecnologia portuária?

Em 2000, a estiva recebeu 81 cursos com 1.429 participantes e, em 30 de novembro, iniciou-se a escalação da estiva pelo OGMO, com um contingente de 6.453 estivadores, entre sócios, carteiras pretas e bagrinhos cadastro, ou seja, a força supletiva do Sindicato dos Estivadores. Com a mudança, os bagrinhos passam a receber toda a formação do Prepom Portuário, assim como os “carteiras pretas”, sócios do Sindicato dos Estivadores, mesmo não possuindo três anos de experiência profissional. A escala de chamada era em ordem de DTM, começando pela mais baixa e subindo até o último da lista, que era um bagrinho. Neste ano, a estiva de Santos era composta por 3.252 sócios e 3.021 bagrinhos; destes, somente 3.265 profissionais fizeram lingada, entre bagrinhos e carteiras pretas.

Em 2002, lançada pela Marinha, a Portaria nº 37, de 15 de abril de 2002, carrega transformações em seu texto, mas os efeitos dela foram lentos. Na parte operacional, cinco anos após o primeiro *shiploader* atracar no porto de Santos, a grade do Prepom Portuário agracia a estiva de Santos com o Curso de Operação de Carregador de Correia Espiral (COCCE), em 2001.

Antigas solicitações dos estivadores são atendidas na entrada do novo século, observadas na reformulação do Curso Básico do Trabalhador Portuário (CBTP), realizada em 2004, com a inclusão da disciplina “Meio Ambiente” (6 horas/aula). Esta versão do CBTP começou a ser ofertada no porto de Santos em 2005. A mudança no Curso Básico acontece relacionada à Portaria DPC nº 102, de 29 de novembro de 2004, que tentava aprimorar e atualizar o ensino, em conformidade com a evolução dos portos. Outras mudanças advêm em 2005, quando fechou-se um novo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) entre Sindestiva e a Câmara de Contêineres do Porto de Santos, que agregava a Libra Terminais, o Terminal Santos Brasil S/A e o Terminal para Contêineres da Margem Direita S/A (Tecondi). Porém, perdas se incluíam no horizonte, pois o Acordo Coletivo previa a redução das equipes de trabalho ao longo de sua vigência. O resultado culminou na redução de 10,8% da força de trabalho no ano de 2006, em comparação a 2005. A operação com contêiner ficou composta por um contramestre, um portaló e dois trabalhadores para destravar e acompanhar o embarque e desembarque de contêineres. Uma redução de contingente do terno de trabalho de um portaló e dois homens no terno, aumentando a exigência do nível de atenção do estivador no acompanhamento do trabalho.

Com o advento da globalização e das trocas comerciais, o uso do contêiner aumentou nos portos, inclusive mudanças ainda ocorrem no dimensionamento de navios, para comportar cada vez mais contêineres. Também se estabelecem os principais grupos transportadores de

contêineres no mundo, que são representados pela Hamburg-Süd, Crowley, Aliança, Columbus, APL, P&O Nedlloyd, Evergreen, CGM, Maersk Sea Land, Zim, Mitsui e outras (ROCHA, 2006, p. 38). Estes grupos realizam transbordos em Santos em suas operações no dia a dia e, em 2002, elegeram o porto de Santos como ‘*Hub Port*’<sup>28</sup> para a América do Sul, devido às exigências do mercado (ROCHA, 2006, p. 38). Com a força de trabalho no porto de Santos reduzida, postos são eliminados e a formação em certas áreas tecnológicas é relegada a “último plano”, ou ao novo perfil de um trabalhador de fora do sistema legal em seus centros de treinamento, para os colaboradores selecionados pelo RH do operador portuário.

Seguindo o entendimento de *Hub Port*, não só de contêiner, mas de várias cargas, em 18 de maio de 2006, ocorre o primeiro embarque de automóveis do Terminal de Exportação de Veículos (TEV), na margem esquerda no porto de Santos, no navio Grand Buenos Aires, da armadora Grimaldi, com aproximadamente 1.200 carros levados para a Europa. A operação teve início às 07:00 e não havia terminado até às 20:00. A agilidade ficou marcante na operação com navios *roll-on/roll-off*, mercado cada vez com mais veículos, com menos tempo e com o mesmo contingente de estivadores. Este fato mostra vários fatores que tornam Santos um grande porto de eficiência operacional, mas sem reconhecimento dos estivadores e trabalhadores portuários avulsos.

Para sanar as queixas empresariais, apesar dos recordes superados ano a ano, a Secretaria Especial de Portos da Presidência da República (SEP), criada em 2007, a qual trouxe de volta alguns antigos funcionários da Portobrás, procurou resgatar uma visão estratégica para o setor, o que não era compatível com os interesses privados. Deu-se ênfase aos subterfúgios para a formação e como ela era necessária para a comunidade portuária, no campo da qualificação e da produtividade. Neste âmbito, surgem os cursos sequenciais, de acordo com o Artigo 44 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, alterados pela redação da Lei nº 11.632, de 2007, que consiste em uma modalidade de ensino na qual o aluno, após ter concluído o ensino médio, poderá ampliar seus conhecimentos ou sua qualificação profissional (BRASIL, 1996; 2007). Isso gerou, um ano após sua implantação, mais algumas mudanças, trazendo um novo olhar para parcerias com outras instituições de ensino, como havia ocorrido na década de 1980, com a Fundacentro.

---

<sup>28</sup>‘*Hub Port*’ é o porto concentrador de carga, responsável por receber grandes volumes e despachar para portos de menor expressão. São escolhidos por estarem em locais estratégicos, com uma forte hinterlândia nas principais regiões do mundo.

Porém, as normas estabelecidas foram redigidas de modo a assegurar uma relativa estabilidade no tempo. Com essa intenção, foram incluídas as metas do ensino de portuários e as ações recomendadas decorrentes, de modo a proporcionar aos integrantes do Sistema uma ampla visão dos propósitos da DPC no gerenciamento da habilitação e da qualificação dos Trabalhadores Portuários, seja na condição de avulsos (TPA) ou com vínculo permanente (TP) (DIRETORIA DE PORTOS E COSTAS, 2008, p. 8).

A parceria ocorreu com 15 anos de atraso, para alguns, foi o tempo necessário para superar os obstáculos da convicção da modernização portuária, sem a participação da comunidade portuária, a Lei 8.630/93 finalmente, é posta em prática totalmente. O Artigo 32 refere que “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” (BRASIL, 1993).

Em 27 de outubro de 2008, no auditório do OGMO, ocorreu a cerimônia de inauguração das instalações e a aula inaugural do primeiro curso do CENEP, o Curso Portuário de Aperfeiçoamento e Experiência Profissional, para 690 estivadores, com duração de 200 horas-aula, cumpridas em seis semanas de trabalho, entre ensino teórico, prático e operação padrão.

O objetivo foi auxiliar os trabalhadores a se enquadrarem em uma nova cultura portuária, que focou nas atividades funcionais ligadas à qualificação profissional, envolvendo Logística, Normas de Segurança, Primeiros Socorros, Relações Interpessoais. Nos módulos de Procedimento Operacional: Sacaria, Contêiner, Granel vegetal, Segurança no Trabalho (NR-29) – ISPS *Code* e Introdução à Logística.

A capacitação está vinculada ao Programa Planseq (Plano Setorial de Qualificação), parceria junto ao Governo Federal, Codesp, OGMO, Unifesp e Prefeitura de Santos, por meio das Secretarias de Assuntos Portuários e Marítimos e de Educação. Neste período, o contingente de estivadores entre registro e cadastro eram de 6.300 no porto de Santos. Foram agraciados com mais uma ferramenta de formação/treinamento, somando à grade de cursos do EPM. O quadro com os cursos referentes ao período analisado é apresentado no anexo IX.

Esta realidade começa a mudar em 2004, com algumas iniciativas que já estavam consolidadas dentre as “Ações do Ensino Profissional Marítimo”, na edição anterior das Normas para o Ensino Profissional Marítimo para Portuários – NEPM (DPC, 2002), e que estão assim definidas na versão de 2008:

6. Promover a formação da cidadania dos portuários como coadjuvante da habilitação e qualificação profissional e do treinamento, mediante ações integradas que compreendam, principalmente, os aspectos intelectual, profissional e psicológico.

7. Viabilizar a inserção de conteúdos ambientais nos cursos de formação do EPM Portuário, contribuindo para ampliar o conhecimento dos trabalhadores portuários no tocante à identificação dos impactos ambientais decorrentes das atividades portuárias. (DIRETORIA DE PORTOS E COSTAS, 2008, p. 9).

Na Lei nº 8.630, o projeto de modernização dos portos estabeleceu um forte impasse de conflito entre o OGMO e os estivadores em relação à capacitação profissional. O Conselho de Autoridade Portuário (CAP) baixou a Resolução CAP nº 9, de 21 de outubro de 2008, recomendando ao OGMO-Santos que “futuramente somente escale trabalhadores que tenham participado de treinamentos de procedimentos operacionais padronizados”. Assim, foi possível entender os conflitos entre trabalhadores e os professores dentro de sala de aula. Suas teorias em nada tinham a ver com a realidade da beira do cais santista.

## **4.2 Os programas de formação portuária**

A criação do Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo no Brasil (FDEPM) canalizou recursos para a Marinha. Com isso, os estivadores puderam desfrutar de ensino técnico profissional de alta qualidade, objetivando a segurança e eficiência na operação das embarcações. Com início em 1970, foi crescendo aos poucos, de um curso de atualização a mais de uma dezena de cursos atualmente, para todas as funções da estiva.

O ensino foi aplicado no porto, onde foi estabelecido um núcleo de treinamento; a implantação e a administração ficaram a cargo da Capitania dos Portos do Estado de São Paulo. Após a Lei nº 8630, ficou sob responsabilidade do Conselho de Autoridade Portuária (CAP), ficando sua administração a cargo do Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO). A implantação desses núcleos de treinamento, bem como sua administração e manutenção será custeada através de contribuições dos operadores portuários estabelecidos pelos CAP/OGMO locais (GAZOLLA, 2013, p. 20).

### **4.2.1 Ensino Profissional Marítimo – EPM**

As normas para o Ensino Profissional Marítimo e atividades correlatas são constituídas por um conjunto de metas, ações recomendadas, definições, conceitos e modelos destinados a orientar o planejamento e a aplicação dos cursos que fazem parte do Sistema. Estas normas são influenciadas por diversos fatores, principalmente por força da Lei nº 8.630/93, que não só

alterou profundamente o regime jurídico dos portos, como também a gestão de mão de obra da orla portuária, sendo, por essa razão, um instrumento eminentemente dinâmico. O processo de modernização dos portos estabeleceu um forte impasse de conflito entre o OGMO e seus trabalhadores, em relação à capacitação profissional (MATOS, 2013, p. 6). Assim, estabeleceu-se que cabe ao Departamento de Ensino de Portuários acompanhar a evolução daqueles fatores, propondo as revisões ou atualizações necessárias, para que a Superintendência de Ensino da Diretoria de Portos e Costas julgue a oportunidade de executá-las, proporcionando aos integrantes do Sistema uma ampla visão dos propósitos da Diretoria de Portos e Costas no gerenciamento da qualificação dos trabalhadores, seja na condição de avulsos (TPA), ou como empregados de operadoras portuárias (TP).

Neste momento, as transformações incentivam a busca por aperfeiçoar e atualizar a formação, acompanhando o avanço tecnológico a que os portos são expostos, em uma parceria com os entes que têm responsabilidade social na temática. Isso oferece ao estivador as noções e compreensão do seu mundo de trabalho, primando pela segurança e saúde do trabalhador.

As metas do Ensino Profissional se concentraram em:

1. Aprimorar e atualizar o ensino em conformidade com a evolução dos portos, terminais, navios mercantes e dos equipamentos portuários existentes.
2. Desenvolver a habilitação e qualificação do Trabalhador Portuário Avulso (TPA), enfatizando, nesse processo, a responsabilidade conjunta da DPC, dos CAP, dos OGMO, das Capitânicas, Delegacias, Agências, dos Sindicatos Laborais e Patronais e dos Operadores Portuários.
3. Buscar a conscientização, junto aos setores ligados às atividades portuárias, sobre o papel do TPA e do TP no processo de modernização dos portos, inserindo-os como elementos essenciais, comprometidos com a qualidade dos serviços, com a diminuição dos acidentes e custos portuários e com o aumento da produtividade na movimentação de carga.
4. Valorizar o TPA e o TP, mediante ações integradas que compreendam, principalmente, os aspectos intelectual, profissional e psicológico.
5. Distribuir os recursos do Fundo do Ensino Profissional Marítimo (FDEPM) para o custeio da qualificação profissional dos trabalhadores portuários, visando o crescimento harmônico de todos os portos.
6. Considerar a formação da cidadania do TPA coadjuvante da qualificação profissional e do treinamento. (DIRETORIA DE PORTOS E COSTAS, 2008).

A proposta é discutir essas metas, principalmente no que diz respeito à formação. O que espera o estivador em respeito a seu mundo e a valorização de sua cultura? Primeiro, é preciso compreender que a sua formação possa acompanhar o avanço tecnológico que atraca no porto de Santos e que o estivador possa estar preparado quando for exposto à novidade tecnológica. As mudanças abaixo desenham as ações recomendadas aos Órgãos de Gestão de Mão de Obra do Trabalho Portuário:

1. Manter atualizado, mediante estudos e pesquisas, o perfil dos TPA de forma a qualificá-los adequadamente.
2. Programar os cursos do Ensino Profissional Marítimo (EPM) para portuários visando o interesse das atividades portuárias, sem descuidar da segurança e da saúde do trabalhador, do material portuário existente, do tipo de carga movimentada, das características de cada porto e do quantitativo de trabalhadores existentes.
3. Enfatizar a responsabilidade da DPC no processo de qualificação do TPA mediante o aprimoramento dos currículos, criação e aprovação de novos cursos, fornecimento de material didático revisto e atualizado, a fim de proporcionar a mesma qualificação em todos os portos.
4. Estimular os instrutores dos cursos do EPM para portuários a buscarem conhecimento ou aperfeiçoamento técnico de sua área de ensino para que melhor desenvolvam suas atividades docentes.
5. Orientar os OGMO para que considerem os requisitos estabelecidos em contratos, convenções ou acordos coletivos (como nível de escolaridade, condições psicológicas, etc.) compatíveis com o desempenho profissional desejado por ocasião da admissão do trabalhador, antes da formação que permite sua inscrição no cadastro.
6. Promover, permanentemente, a formação, atualização e o aperfeiçoamento do TPA mediante participação nos cursos do EPM, seminários e palestras sobre temas que versem sobre as atividades portuárias ou que contribuam para o seu crescimento pessoal e profissional.
7. Auxiliar os OGMO no dimensionamento e na aquisição de recursos instrucionais, de forma que a aplicação dos cursos do EPM ocorra num ambiente adequado ao processo ensino-aprendizagem.
8. Aprimorar, constantemente, a eficiência das atividades ligadas à avaliação e ao acompanhamento da qualificação do TPA, de modo que seja possível identificar as falhas no processo de capacitação profissional, permitindo a reformulação dos currículos dos cursos para melhor capacitá-los para o serviço portuário.
9. Manter uma visão prospectiva sobre a possibilidade de crescimento da atividade portuária, a fim de projetar cursos que preparem, adequadamente, os TPA antes do estabelecimento de novos procedimentos na movimentação de carga, da introdução de um novo equipamento portuário, da expansão de um terminal ou do início de funcionamento de um novo porto.
10. Propor a obtenção de recursos adicionais para o EPM portuários por meio de:
  - a) patrocínios de empresas ligadas às atividades portuárias; b) convênios e contratos com outros Ministérios; e c) parcerias com entidades civis de reconhecida idoneidade.
11. Certificar, por avaliações práticas, todo o trabalhador portuário que, por sua vasta experiência em anos de serviço, apresente notório conhecimento dos assuntos tratados nos cursos do EPM, conforme previsto nas Normas do EPM, de forma que toda a mão-de-obra avulsa tenha sua certificação regularizada pela Marinha do Brasil e reconhecida pelos órgãos de fiscalização e controle da atividade portuária.
12. Apoiar a formação multifuncional dos TPA, desde que sejam respeitadas as lotações previstas para cada atividade nos Contratos, Convenções e os Acordos Coletivos pactuados sobre o tema. (DIRETORIA DE PORTOS E COSTAS, 2008).

A formação inclui o uso de simuladores como instrumento de aprendizado em situação não real e fora do ambiente portuário.

### 4.3 Utilização de simulador de equipamento portuário

Os simuladores de equipamentos portuários devem acompanhar *pari passu* as Convenções e Acordos Internacionais ratificados pelo Brasil; o seu emprego destina-se à aplicação dos cursos regulares do EPM, cujas sinopses e sumários de disciplinas contemplem

aulas práticas. Os simuladores trazem uma vivência realista ao exercício da função, na manipulação da carga e descarga de navio, como por exemplo, matar um balanço a velocidade, os efeitos da forma de conduzir o *joystick*, e passar por situações simuladas de emergência e condições adversas de clima. É um equipamento didático, que se soma à formação prática e teórica, se tornando um instrumento de requalificação do estivador.

O pioneiro em simuladores para requalificar trabalhadores na operação de equipamentos portuários foi o Instituto de Capacitação Técnica Profissional (INCATEP), com simuladores de RTG, de portêiner, de empilhadeira de pequeno e grande porte.

O Terminal de Contêiner Brasil Terminais Portuários (BTP) construiu seu próprio Centro de Treinamento Operacional (CTO), que adquiriu simuladores para portêiner e transtêineres (RTG), para, primeiramente, reciclagem de operadores, treinamentos periódicos e formação de novos operadores (SANTOS, 2012). Em 2012, a BTP, o OGMO e o CENEP firmaram acordo para treinar e habilitar estivadores, por meio da metodologia Maersk Training Brasil. Essa parceria possibilitou o desenvolvimento individual para a promoção da multifuncionalidade, mas ficou somente no início (SANTOS, 2012).

Outro laboratório de simulações de operações portuárias está localizado no âmbito do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), em Santos, com um investimento de cerca de R\$ 3,96 milhões para portêineres e transtêineres (RTG), inaugurado em 2015 (ROSSI, 2015). Os centros de treinamento estiveram, desde suas construções, voltados para a formação de uma nova mão de obra com o perfil de mercado, e não para requalificar os estivadores ou tornar a multifuncionalidade uma realidade no porto de Santos.

Os três centros são para a formação do novo perfil, pois oferecem seus serviços à sociedade, duas da forma comercial, para quem tiver dinheiro para cursar, e uma é para o aperfeiçoamento de seus funcionários, mão de obra própria criada para realizar as funções em um porto, arrendando dentro do complexo portuário santista. O único simulador que busca o que está na legislação portuária é o do CENEP Santos, que possui a sua sala de introdução às operações com equipamentos portuários, a partir da simulação com guindastes e pontes rolantes, etapa fundamental que precede a prática em situação real, a bordo de embarcações, permitindo que erros sejam corrigidos e, até mesmo, sejam propositalmente criados para aprimorar o trabalho do operador.

As diretrizes (normas) para o uso do simulador, de acordo com a Diretoria de Portos e Costas, são apresentadas no anexo X.

#### 4.4 A grade curricular dos cursos do Prepom Portuário

Atualmente, o ensino para os portuários é realizado com recursos financeiros alocados pela Diretoria de Portos e Costas aos Órgãos de Execução (OE) do Sistema do Ensino Marítimo, que os repassam aos OGMOs ou a entidades que, por força de lei, possuam a competência de promover a capacitação profissional dos trabalhadores portuários ou, ainda, a entidade extra-Marinha do Brasil (extra-MB), mediante Acordo Administrativo (DIRETORIA DE PORTOS E COSTAS, 2008).

Os cursos do Ensino Portuário Marítimo (EPM) são divididos em seis módulos, que abrangem: cursos de formação, cursos de aperfeiçoamento, cursos especiais, cursos expeditos, cursos avançados e cursos de atualização. A grade curricular com a ementa dos cursos é apresentada no anexo XI.

Os cursos de formação preparam o estivador para o desempenho de cargos e o exercício de funções e ocupações peculiares às atividades de movimentação de carga nos portos. É uma formação utilizada para construir conhecimentos, habilidades e atitudes no campo de trabalho, que vai desde a legislação, passando pelas normas e regras de segurança e os ambientes de trabalho a que está exposto o estivador. É a primeira formação que o estivador tem contato. Os cursos de aperfeiçoamento visam ampliar os conhecimentos necessários ao desempenho dos cargos e ao exercício das funções e ocupações peculiares às atividades portuárias; trata-se de formação para atualizar o estivador para o exercício das funções de chefia e acompanhamento das operações, assegurando-se do trabalho seguro, mantendo a prancha operacional. Os cursos especiais são ministrados no intuito de preparar os portuários para atividades que exijam qualificações específicas não conferidas por cursos de outras modalidades. Já os cursos expeditos promovem a habilitação técnico-profissional dos portuários, conforme a necessidade do serviço. Os cursos avançados preparam os portuários para o exercício de cargos e funções na administração e gerência técnica de órgãos e empresas vinculadas ao transporte marítimo. Correspondem aos cursos que os estivadores não têm possibilidade de cursar, pois, na concepção e na convicção do gestor portuário, tanto do OGMO quanto do operador portuário, não há necessidade de formação em gestão operacional em Terminais de Carga Geral, Contêineres, Granéis Sólidos e em Terminais *Rooll-on/Rooll-off*. Assim, os cursos avançados são oferecidos aos TPAs, conferentes. Esta impossibilidade de cursar esta formação prejudica os TPAs, que aceitam a vinculação e deixam o caráter avulso para se empregarem no modelo de trabalho com contratação por tempo indeterminado, característico da CLT, tendo dificuldade

para acessar os melhores cargos nas empresas portuárias, pois os cursos avançados são exigidos e os estivadores não podem cursá-los quando estão como trabalhadores avulsos. Assim, os trabalhadores que desejam a vinculação são impedidos de crescer profissionalmente, para se tornarem supervisores e coordenadores de operação nos terminais, pois, sem esta formação, não podem ocupar os cargos de chefia nos terminais. Por fim, os cursos de atualização proporcionam conhecimentos necessários para adequar o profissional às exigências do avanço tecnológico.

Outro tipo de formação refere-se ao estágio após os cursos realizados, que ainda não é uma realidade na formação do estivador e dos trabalhadores portuários em geral.

#### 4.4.1 Estágio supervisionado

É recomendado, pelo Ensino Profissional Marítimo, que logo após a realização dos cursos operacionais, os OGMOs promovam estágios supervisionados, objetivando maior fixação dos ensinamentos aprendidos em sala de aula e nas aulas práticas. Um número mínimo de horas, durante as quais os trabalhadores recém-habilitados devem ser supervisionados na rotina de trabalho diário, antes de serem “escalados” sozinhos para a condução dos equipamentos. Os estágios supervisionados são apresentados no quadro 5.

**Quadro 5** – Carga horária para cursos de equipamentos

<b>Equipamento real</b>	<b>C.H.M.*</b>
Empilhadeira de Pequeno Porte	20 horas
Empilhadeira de Grande Porte	24 horas
Guindaste de Bordo	32 horas
Ponte Rolante	32 horas
Retroescavadeira e Escavadeira Hidráulica	24 horas
Trator e Pá-carregadeira	24 horas

\*C.H.M. – carga horária mínima

Parte do estágio poderá ser realizado em um simulador do equipamento portuário, que pode ser distribuído da seguinte forma: 70% da carga horária no simulador e 30% no equipamento real. Caberá ao OGMO solicitar o estágio, por meio de um comunicado ao Operador Portuário, constando os requisitos do estagiário, as tarefas que serão efetuadas e a carga horária total. Apesar de disponível o estágio para os estivadores, este nunca foi disponibilizado, ou seja, nunca foi ofertado pelo OGMO-Santos. Outros portos já oferecem, como os de São Sebastião, de Paranaguá e de Vitória.

Outra formação pretendida pelo estivador é fruto da Convenção 137 da OIT, para a transformação que o contêiner gerou no porto e na vida profissional do estivador.

#### 4.4.2 Programa de Desenvolvimento Portuário – PDP

Trata-se do curso Programa de Desenvolvimento Portuário (PDP – *Portworker Development Programme*). Nos anos recentes, o curso está presente na grade do Prepom e é oriundo de um projeto da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em conjunto com o Governo Federal da Holanda e três universidades europeias, cuja filosofia foi o aperfeiçoamento da mão de obra que presta serviço nos terminais de contêineres.

A OIT desenvolveu este programa de treinamento para a formação técnica de trabalhadores do porto, atendendo às necessidades da mecanização portuária nos terminais de contêineres, com o objetivo de fornecer aos trabalhadores materiais de treinamento para a operação de terminal de contêineres, através de um corpo de instrutores especializados para melhorar o rendimento na manipulação da carga, as condições e práticas do trabalho, a segurança e a valorização do trabalhador dos Terminais de Contêineres (TECON). Em 2015, dois multiplicadores da Secretaria dos Portos, que são estivadores do porto de Santos, solicitaram a participação na formação de um curso do PDP. O curso em questão ocorreria em duas turmas, cada uma com 20 vagas em dois terminais de contêiner, mas, infelizmente, estes dois estivadores não puderam participar. Tal determinação foi seguida pelo gestor portuário.

Os gestores portuários descumprem as recomendações da Marinha com relação ao TPA, de forma a qualificá-los adequadamente, visando o interesse das atividades portuárias, sem descuidar da segurança e da saúde do trabalhador ao tipo de carga movimentada, enfatizando a responsabilidade de promover, permanentemente, a formação, atualização e o aperfeiçoamento do TPA mediante participação nos cursos. É necessário formar, adequadamente, o TPA no estabelecimento de novos procedimentos na movimentação de carga e na introdução de um novo equipamento portuário, quando ocorre expansão de um terminal ou ao iniciar o funcionamento de um novo porto.

A estrutura do PDP compreende uma série de unidades independentes, porém inter-relacionadas, apresentadas em turmas presenciais, compostas entre oito e 12 trabalhadores, com aulas teóricas e práticas, que fornecem a possibilidade de treinar os trabalhadores conforme as funções a serem exercidas no seu trabalho, podendo combinar uma programação própria. As unidades abrangem técnicas desenvolvidas em diversos portos e montadas por especialistas,

sendo que as unidades de segurança e saúde do trabalhador estão baseadas nos preceitos da OIT.

As unidades de treinamento do PDP compreendem mais de 800 horas de treinamento, e são divididas em 30 unidades, sem contar as 15 unidades de treinamento para instrutores, traduzidas em mais de 9 idiomas. São ofertadas 29 unidades aos terminais portuários pela Marinha do Brasil, através de convênio com os OGMOs. Os módulos operacionais dos cursos do PDP são apresentados no anexo XII.

No decorrer da formação, observou-se uma contradição na fundamentação do Programa de Desenvolvimento Portuário, pois o treinamento oferecido é voltado para os trabalhadores do porto que já se encontravam no sistema operacional portuário, como determina a legislação que ampara e dá suporte ao treinamento da OIT e, na prática, os trabalhadores são impedidos de se formar em determinados cursos de sua área profissional, mostrando uma contradição. Os estivadores e os outros TPAs não pertencem ao Sistema Operacional do Porto? Por exemplo, não acessam os cursos de Operações de Carga e Descarga do Navio de Contêiner, Trabalho Seguro a Bordo de Navios Porta Contêiner e Supervisão da Descarga e Carga do Navio Porta Contêiner. Depara-se, então, com o entendimento de que os cursos citados não são para todos os trabalhadores do porto de Santos, reforçando a contradição.

Embora de forma não ampla, o treinamento foi desenvolvido na formação do trabalhador portuário. Pensar em formação requer, ainda, que se aprofunde a compreensão do que é educação, formação e treinamento.

#### **4.4.3 Atividades correlatas**

As chamadas atividades correlatas são os cursos para empregados de Agências e de Empresas de Navegação, de Empresas Operadoras Portuárias, de órgãos de Gestão de Mão de Obra do Trabalho Portuário, de Sindicatos de Trabalhadores Portuários e das Administrações Portuárias. Surgiram com o propósito de estabelecer e orientar o planejamento e a execução de cursos que visam aperfeiçoar o pessoal desses órgãos/empresas, que exercem funções técnicas, operacionais e administrativas.

A Diretoria de Portos e Costas, a fim de agilizar a divulgação, o levantamento das necessidades, o planejamento e a execução do Prepom-AC, utilizou diversas entidades envolvidas com a qualificação profissional dos setores marítimo e portuário, que passaram a ser denominadas Entidades Divulgadoras (ED), de acordo com a Marinha (2020). Foram

definidas as seguintes entidades: Sindicato das Agências de Navegação (SINDAMAR), Sindicato das Empresas de Navegação (SYNDARMA), Sindicato das Operadoras Portuárias (Sopesp), OGMO – Órgão Gestor de Mão de Obra, Santos Port Authority (SPA) e a Federação Nacional dos Estivadores (FNE).

A grade de cursos para as atividades correlatas é apresentada no anexo XIII, e se divide em cursos que abordam o transporte e comércio marítimo, o desenvolvimento gerencial e o meio ambiente. A formação é centrada na ênfase à qualificação, visando obter maior eficiência dos funcionários dos OGMO, Agências Marítimas, Empresas de Navegação, Operadoras Portuárias, Companhias Docas, Sindicatos e Trabalhadores Portuários. Os cursos em Santos são realizados no Sindicato das Agências de Navegação Marítima do Estado de São Paulo (Sindamar), e os estivadores têm somente uma vaga por turma. É um aquecimento para a busca de aperfeiçoamento acadêmico e profissional, através dos estudos em sala de aula. Neste sentido, ocorrem também os cursos de graduação.

#### **4.4.4 Cursos de Graduação**

Desde 2000, a DPC, em parceria com universidades e órgãos internacionais, tem implementado programas e cursos superiores para atender à crescente demanda de profissionais qualificados na gestão das organizações prestadoras de serviços portuários e logísticos, a fim de prover o mercado de trabalho de pessoal que possua capacidade gerencial e habilidades técnicas para enfrentar os desafios da modernização dos portos.

De acordo com o inciso II, do Artigo 44 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB – Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996), os cursos de graduação são abertos a candidatos que tenham concluído o ensino médio ou equivalente e tenham sido classificados em processo seletivo. Em Santos, até o momento, ocorreu somente uma turma do Curso de Gestão Portuária na Unisantos (Universidade Católica de Santos), com a participação de seis estivadores.

#### **4.4.5 Cursos de Pós-Graduação**

De acordo com a LDB, os cursos de Pós-Graduação compreendem programas de mestrado e doutorado, cursos de especialização, aperfeiçoamento e outros, abertos a candidatos diplomados em cursos de graduação e que atendam às exigências das instituições de ensino

superior. Os cursos designados como MBA (*Master of Business Administration*) estão incluídos na categoria de especialização, oferecidos aos portadores de diploma de curso de graduação. Esses cursos têm carga horária mínima de 360 horas, não computando o tempo de estudo individual ou em grupo sem assistência docente, além do destinado à elaboração de monografia ou trabalho de conclusão de curso.

A característica dos cursos MBA consiste em promover conhecimento e visão atualizada das melhores práticas gerenciais e empresariais contemporâneas, a fim de contribuir significativamente para a melhoria do desempenho profissional dos participantes, proporcionando-lhes compreensão multidisciplinar e inovação do conhecimento das melhores práticas gerenciais e empresariais contemporâneas (DIRETORIA DE PORTOS E COSTAS, 2008).

O público-alvo desses cursos são os funcionários dos operadores portuários, das Companhias Docas, das operadoras de transporte multimodal, das empresas de navegação, das empresas ligadas ao transporte marítimo e setores portuário e logístico, e das demais empresas contribuintes do FDEPM.

Caberá ao OGMO, ou aos representantes das comunidades marítima e portuária, participar ao Órgão de Execução (OE) sobre o interesse em implementar o curso em uma universidade local. Para isso, deverá elaborar um pré-projeto, contendo a justificativa da necessidade do referido curso, os objetivos decorrentes de sua aplicação, o público-alvo que pretende atingir, o processo seletivo, a organização curricular, a estrutura física disponível, a ementa das disciplinas, os currículos reduzidos do corpo docente, a relação dos demais profissionais envolvidos com a execução do curso, o processo de avaliação dos alunos e a planilha dos custos. O pré-projeto será analisado e, caso haja recursos financeiros disponíveis no orçamento, poderá ser aprovado pela DPC. (NORMAN 32).

Esses cursos oferecem bolsa de estudos e os candidatos deverão ser indicados pelas empresas as quais estejam vinculados e que estejam em dia com a contribuição do FDEPM. Posteriormente, são submetidos a um processo seletivo e classificados dentro do número de bolsas previamente estabelecidas.

A formação é patrocinada com recursos do Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo e tem como propósito promover conhecimento e uma visão atualizada nas melhores práticas. Na Baixada Santista, as universidades que realizaram parceria com a Marinha do Brasil para MBA foram a Gama Filho, Unisantos, Unisanta e Unaerp, de 2004 a 2015, nos cursos de Pós-Graduação MBA de Gestão de Pessoas no Ambiente Portuário, MBA

em Portos e Logística Empresarial, MBA em Gestão Ambiental Portuária e MBA em Gestão de Portos.

Na entrega dos diplomas de uma turma:

Em discurso na Unaerp Ricardo Fernandes Gomes, Capitão dos Portos de São Paulo, destacou que: “A Marinha do Brasil, tem uma responsabilidade muito grande na condução do ensino profissional marítimo. Nesse sentido a participação da diretoria de “Portos e Costas” como gestora do fundo do ensino profissional marítimo, busca sempre a melhor qualificação de todos aqueles que têm relação com as atividades portuárias. (UNAERP, 2014).

Infelizmente, até o momento, somente um estivador participou desta formação, como se percebe na matéria abaixo descrita:

A 1ª Turma do curso de Pós-Graduação MBA de Gestão de Pessoas no Ambiente Portuário, promovido pela Universidade Santa Cecília – Unisanta em parceria com a Marinha do Brasil – Diretoria de Portos e Costas (DPC), receberão os certificados Além das autoridades da Marinha do Brasil, estarão presentes representantes da Codesp, empresas ligadas ao porto, as quais indicaram funcionários para o curso, comunidade portuária em geral, associações, sindicatos patronais e entidades como CAP, OGMO, CENEP, Sindamar, Praticagem, ACS, Csav, NYLines, TGG, Wilson Sons, Cargonave, UNIRH, Termares, Fertimport, Rumo Logística, Elinox, RPBrasil, Santos Brasil, CMA, CGN, LBH Logística, Libra Terminais, Unimar Agência, Grieg. (UNISANTA, 2012).

Para atender à crescente demanda por profissionais qualificados, os TPAs podem usar esta formação como uma ferramenta real para o crescimento profissional e adiar sua aposentadoria, ocupando cargos de chefia ou no setor administrativo, olhando as operações portuárias pelas janelas dos edifícios administrativos. Uma introdução importante na formação são os cursos de extensão.

#### **4.4.6 Cursos de Extensão**

Os cursos de extensão são considerados cursos de nível superior, de acordo com o Artigo 44, inciso III, da Lei nº 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB). São cursos de curta duração, direcionados a conhecimentos específicos e ao treinamento em técnicas especializadas. Estão abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos em cada caso pelas instituições de ensino e visam promover a oportunidade de aperfeiçoamento, especialização, atualização profissional, aquisição de conhecimento em novas áreas de formação e interação entre a instituição e a comunidade na qual estão inseridos, atendendo às necessidades de desenvolvimento técnico e cultural.

Os cursos de extensão podem ser oferecidos sem a autorização do Ministério da Educação (MEC), por serem cursos livres. Dessa forma, os "cursos livres" permitem apenas a emissão de certificados de participação, sem valor de título de curso superior, para fins do disposto no Artigo 48, da LDB.

Definidos por “campo do saber”, os cursos sequenciais devem ser entendidos como uma alternativa de formação superior, destinada a quem não deseja fazer ou não precisa de um curso de graduação plena. Os cursos sequenciais são de nível superior, mas não têm o caráter de graduação, na qual o cidadão, após ter concluído o ensino médio, pode acrescer seus conhecimentos ou sua qualificação profissional em um curto prazo. Assim, fica claro que um curso sequencial é diferente de um curso de extensão. Curso de extensão é aquele que não faz parte do currículo da graduação. Trata-se de uma atividade complementar e, claro, optativa. Ele permite que o profissional aprenda sobre temas que não foram abordados na graduação, ou se aprofunde em temas que a graduação abordou, mas de maneira superficial.

Com base na legislação em vigor, cabe aos órgãos de classe e conselhos profissionais, a regulamentação das profissões e a habilitação para o exercício profissional. Assim, as atribuições profissionais dos egressos de cursos sequenciais de áreas cujas profissões são regulamentadas serão definidas pelos respectivos órgãos reguladores do exercício da profissão.

O curso sequencial apenas confere um certificado, que atesta conhecimento acadêmico em determinado campo do saber. Um curso dessa natureza tem, geralmente, um viés profissionalizante e deve ser oferecido como uma oportunidade diferenciada para a formação superior do indivíduo que desejar inserir-se mais rapidamente no mercado de trabalho (DIRETORIA DE PORTOS E COSTAS, 2020).

Caberá ao OGMO ou aos representantes das comunidades marítima e portuária, participarem do OE<sup>29</sup>, sobre o interesse em implantar o curso em uma universidade local. Para isso, deverá elaborar um pré-projeto, contendo a justificativa da necessidade do referido curso, os objetivos decorrentes de sua aplicação, o público-alvo que pretende atingir, o processo seletivo, a organização curricular, a estrutura física disponível, a ementa das disciplinas, os currículos reduzidos do corpo docente, a relação dos demais profissionais envolvidos com a execução do curso, o processo de avaliação dos alunos e a planilha dos custos. (NORMAN 32)

O pré-projeto será analisado e, caso haja recursos financeiros disponíveis no orçamento, aprovado pela DPC.

---

<sup>29</sup> OE: Órgãos de Execução.

Os candidatos à bolsa de estudos, deverão ser indicados pelas empresas as quais estejam vinculados, e que estejam em dia com a contribuição do FDEPM, submetidos a um processo seletivo e classificados dentro do número de bolsas previamente estabelecidas.

#### 4.5 Centro de Excelência Portuária - CENEP

No contexto da modernização, o Conselho de Autoridade Portuária Porto de Santos (CAP) aprova a implantação do Centro de Treinamento estabelecido no artigo nº 32 da Lei 8.630/1993, com a Resolução CAP/4, de 02 de julho de 2007, e por meio da Resolução nº 8, de 21 de agosto de 2007 (CENEP, 2021). O Centro de Treinamento surge com uma proposta de convênio com a Prefeitura Municipal de Santos, por meio da Lei Municipal nº 609, de 12 de dezembro de 2007. De acordo com a Prefeitura de Santos, em 27 de outubro de 2008 foram inauguradas as instalações do CENEP-Santos, em cerimônia que contou com a presença do ministro da Secretaria Especial de Portos (SEP), Pedro Britto, entre outras autoridades que lotaram o auditório do OGMO (Órgão Gestor de Mão-de-obra). A notícia no portal da Prefeitura de Santos (2008) descreve que, “conforme o ministro, a intenção é que o CENEP-Santos se torne uma referência internacional, a exemplo do *College* de Rotterdam, universidade portuária da Holanda, inclusive com simuladores e pátios de treinamento”.

O CENEP usou seu espaço em parcerias com outras instituições de ensino técnico para formar e requalificar os trabalhadores avulsos do porto organizado de Santos. Ressalta-se que suas salas foram usadas pelos estivadores 15 anos após a Lei de Modernização Portuária, muito mais por lutas dos trabalhadores e de políticos que abraçaram a causa, a exemplo do então prefeito João Paulo Tavares Papa, do que da atitude e entendimento dos operadores portuários de Santos.

#### 4.6 Histórico de Formação no CENEP

Em 2008, também ocorreu a aula inaugural do Curso Portuário de Aperfeiçoamento e Experiência Profissional, o primeiro do CENEP, para 690 estivadores (SANTOS, 2008). O curso, com duração de 200 horas-aula, cumpridos em seis semanas de trabalho, contemplou o ensino teórico, prático e operações de logística, normas de segurança, primeiros socorros, relações interpessoais. Os módulos de procedimento operacional incluíram sacaria, contêiner, granel vegetal, segurança no trabalho (NR-29) – ISPS *Code* e logística.

Em continuidade à proposta do CENEP, foi criado o Programa Planseq<sup>30</sup> (Plano Setorial de Qualificação – PSQ) em 2010, contando com as parcerias do Governo Federal, Codesp, OGMO, UNIESP e Prefeitura de Santos, por meio das Secretarias de Assuntos Portuários e Marítimos e de Educação. O Planseq formou 188 estivadores nos cursos de Logística Básica (30) e de Operador de Pá-carregadeira (158). Os cursos do PEQ (Programa Estadual de Qualificação Profissional) foram ministrados pelos SEST/Senat (Serviços Social do Transporte /Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte), em parceria com o CENEP, com apoio da Prefeitura de Santos, da Codesp e do OGMO.

Ainda em 2012, o CENEP renovou o Termo de Cooperação Técnica com a Praticagem de Santos, visando a manutenção e o funcionamento do Setor Pedagógico da Fundação. Deu continuidade ao termo de compromisso estabelecido com o OGMO e o Senat e, também, ao Termo de Cooperação com a Brasil Terminal Portuário e OGMO, para seleção e capacitação em equipamento simulador de operação portuária com portêiner (SINDAPORT, 2013).

De acordo com o Codesp (2013), a Fundação Centro de Excelência Portuária de Santos foi credenciada para ministrar cursos para trabalhadores portuários pela Diretoria de Portos e Costas (DPC) da Marinha do Brasil, dentre os mais de 40 cursos relacionados pelo Volume II da NORMAM 30 (Norma da Autoridade Marítima) destinados a portuários, solicitados pelo Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) de Santos e aprovados pelo DPC. A Portaria nº 236/DPC oficializou o credenciamento em 19 de agosto de 2013, com validade até 31 de dezembro de 2015 e a última Portaria nº 51/DPC, de 18 de fevereiro de 2022. A grade de Cursos ofertados a estivadores pelo CENEP é apresentada no anexo XIV.

Após o credenciamento, as formações oferecidas foram as de Procedimento Operacional Padrão – Contêiner e Sacaria e Sinalização para Movimentação de Carga. Em 2014, foi o Básico de Arrumação e Estivagem Técnica, NR-20, NR-35 e Operação de Cargas Perigosas. Em 2015, a Atualização Profissional do Trabalhador Portuário, o curso Especial de Saúde e Segurança do Trabalho Portuário. Em 2016, ISPS Code e Informática. Em 2017, NR-20, Curso Especial de Saúde e Segurança do Trabalho Portuário, Operação de Guindaste de Bordo, Empilhadeira de grande porte, Trator e Pá-carregadeira. Em 2018, NR-35 e NR-20. Em 2019, Atualização Profissional do Trabalhador Portuário, NR-29, NR-35, NR-33, Peação e Despeação de Carga e Vistoriador e Operação com navio RO-RO. Em 2020, Atualização Profissional do Trabalhador Portuário e Curso Básico de Vigilância Portuária.

---

<sup>30</sup> O Planseq (Plano Setorial de Qualificação Profissional) é um programa tripartite (envolve trabalhadores, empresários e entidades governamentais), de iniciativa do Governo Federal.

Somente em 2020 implantam as recomendações com relação ao estivador, de forma a qualificá-lo adequadamente, visando o interesse das atividades portuárias e sem descuidar da segurança e da saúde do trabalhador. A formação ocorre permanentemente, atualizando e aperfeiçoando, mediante participação nos cursos. Adequa-se, ainda, o estivador a novos procedimentos na movimentação de carga, da introdução de um novo equipamento portuário. Em outras palavras, apoiando a formação multifuncional do estivador, visando a eficiência da operação portuária no cais santista. O fato ocorreu muito mais em decorrência da pandemia da covid-19 do que de entendimento ou convicção do gestor portuário, responsável pela gestão da mão de obra da estiva. E, finalmente, inicia-se a multifuncionalidade, com o acesso à formação de vigia portuário de 73 estivadores e na participação desta função como força supletiva, mas, infelizmente, teve mercado de trabalho protegido, a exemplo do trabalho dos conferentes. Apesar das mudanças que a beira do cais vem experimentando, os conferentes se tornaram um embaraço à introdução da multifuncionalidade para a vida dos estivadores com formação técnica e universitária do porto de Santos.

Como descreve Gomes (2011):

A mudança implica a difusão de um novo processo produtivo, mais sistêmico, que leve a outra maneira de pensar a divisão do trabalho e a uma concepção renovada do lugar do indivíduo na produção, e que, neste atual estágio de transição, encontra um sujeito fortemente impregnado das ordens culturais passadas que lhe deram sentido de estabilidade. (GOMES, 2011, p. 34).

Desde 2002, com os processos de seleção para conferentes nos terminais de contêineres percebeu-se um forte obstáculo aos TPAs das demais categorias, entre eles, os estivadores. Por esta função, ingressou ao trabalho portuário um grande contingente de trabalhadores sem cadastro e registro no OGMO Santos, se tornando o embrião do novo perfil portuário. Neste cenário, Gomes (2011) demonstra que:

Os impasses, produzidos na experiência da multifuncionalidade, mostram que a cultura não é expressão das formas de produção, pelo contrário, as formas de produção é que desdobram em termos da cultura, ou seja, não é mais a sua própria forma, mas incorporada como significado. Se a forma de produção em transformação, expressa na lei, não incorpora as relações sociais fundamentais, seu significado, contrastado com o passado é naturalmente rejeitado e os impasses permanecem. (GOMES, 2011, p. 35).

#### 4.7 Atualidade da formação diante da transformação nos Portos

As transformações na formação acompanham as mudanças nos processos de trabalho, nos seus meios de produção, no ambiente portuário. A transformação na vida diária do estivador acontece no porto de Santos, com a entrada em operação dos navios *roll-on/roll-off* e dos contêineres no final da década de 1970, precisamente em 1979 (NUNES; ASSIS; QUEIRÓZ; 2019, p. 231).

Segundo Machin e Bastos (2015, p. 53-59), a transformação do trabalho do estivador reduziu o uso da força humana nas atividades e no deslocamento de carga, mas, por outro lado, aumentou sua atenção à operação, para garantir o ritmo intenso de trabalho configurado pela redução do número de trabalhadores no porto e do tempo de permanência do navio no cais portuário. Nesse quadro de redução de trabalhadores no cais e navio, com o passar dos anos, o estivador vem se adaptando e conseguindo alcançar uma sinergia com a produção.

As leis 6.514/77 e 9.719/98 e na Convenção OIT nº 157, relativa à Segurança e Higiene dos Trabalhadores Portuários, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 99.534/90, foram o suporte para a instituição, de forma tripartite, da Norma Regulamentadora nº 29 (NR 29), cujo objetivo é a proteção contra acidentes e doenças profissionais dos Trabalhadores Portuários Avulsos. Em alguns portos, as disposições da NR-29 estão em avançado estágio, em outros, suas mais básicas e triviais disposições ainda estão em fase de implantação.

Porém, as mudanças não se configuram como ações isoladas ou restritas ao porto, elas compõem uma transformação geral no mundo, advinda da política de globalização do comércio e da economia. No Brasil, em 1996 (BRASIL, 1996), cria-se o Plano Nacional de Qualificação (PNQ), implementado no segundo semestre de 2003, através dos Planos Territoriais de Qualificação (Planteqs), dos Projetos Especiais de Qualificação (Proesqs) e dos Planos Setoriais de Qualificação (Planseqs).

Em 2008, trabalhadores portuários do porto de Santos participaram dos cursos de procedimento operacional padrão e ISPS Code, do Planseq – Portuário, em uma parceria CENEP e UNIESP.

Em 2010, o governo do Estado de São Paulo atraca no cais santista com o Programa Estadual de Qualificação Profissional (PEQ), criado em 2008, com os cursos de trator e logística, ministrados pelos SEST/Senat, em parceria com o CENEP, com o apoio da Prefeitura de Santos, da Codesp e do OGMO. O Curso Portuário de Aperfeiçoamento e Experiência Profissional, para 690 estivadores, com 200 horas-aula, foi cumprido em seis semanas, entre

ensino teórico, prático e operações. O objetivo é auxiliar os trabalhadores a se enquadrarem em uma nova cultura portuária, que focou nas atividades funcionais ligadas à qualificação profissional, que envolve logística, normas de segurança, primeiros socorros, relações interpessoais. Nos módulos de Procedimento Operacional: Sacaria, Contêiner, Granel vegetal, Segurança no Trabalho (NR-29) – ISPS *Code* e Introdução à Logística.

Nesse entendimento, em 2010, 30 estivadores foram habilitados nos cursos de logística básica e 158 em operador de pá-carregadeira do PEQ (Programa Estadual de Qualificação Profissional), após 17 anos da instituição da Lei nº 8.630/93. Os cursos do PEQ foram ministrados pelos SEST/Senat, em parceria com o CENEP, com apoio da Prefeitura de Santos, Codesp e OGMO.

Em 2011, deu-se sequência ao programa de qualificação profissional dos trabalhadores portuários avulsos (TPAs) do Porto de Santos, formando 120 operadores de empilhadeira de pequeno porte e 60 de grande porte. A iniciativa contou com o apoio do Centro de Excelência Portuária (CENEP), do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), da Codesp, do Conselho de Autoridade Portuária (CAP) e da Prefeitura de Santos. A qualificação profissional de 2008 a 2013 é apresentada no anexo XV. O quadro de equivalência dos cursos ofertados pela EPM Portuários, diante das reformulações no período analisado e os anteriores, pode ser consultado no anexo XVI.

#### **4.8 A nova Lei dos Portos para a formação**

As modificações no trabalho portuário continuaram se desenvolvendo e foram reafirmadas com a Lei nº 12.815, de 05 de junho de 2013 (BRASIL, 2013), considerada a Nova Lei dos Portos.

No artigo 40, § 2º da Lei nº 12.815/13, ao ditar que a contratação de trabalhadores a prazo indeterminado de todas as atividades da estiva deverá ser feita exclusivamente dentre os trabalhadores portuários avulsos registrados no OGMO.

No artigo 41, § 3º da Lei nº 12.815/13, a inscrição no cadastro e o registro do trabalhador portuário não mais se extinguem pela aposentadoria, mas somente por morte ou cancelamento. (BRASIL, 2013).

Dessa forma, o OGMO passa a ter em seus quadros o TPA aposentado, com registro e não cadastrado, que continua a concorrer às escalas de trabalho com igualdade aos estivadores, que somente têm a estiva como fonte de renda, rompendo com a convenção 137 da OIT, Artigo

1. A Convenção se aplica às pessoas que trabalham de modo regular como portuários, cuja principal fonte de renda anual provém desse trabalho.

O Decreto nº 8.033/13, ao regulamentar a Lei nº 12.815/13, institui o Fórum Nacional Permanente, com a finalidade de discutir as questões relacionadas à formação, qualificação e certificação profissional dos trabalhadores portuários, principalmente dos estivadores, para adequação de uma mão de obra totalmente multifuncional. Compõem o fórum seis representantes do governo, três entidades patronais e três entidades sindicais. O fórum envolve a Marinha do Brasil, haja vista que a formação dos estivadores está atrelada ao ensino profissional marítimo administrado pela Marinha, conjuntamente com o OGMO.

Esse fenômeno inicia o declínio dos postos de trabalho e o surgimento de uma pequena elite de trabalhadores de fora do sistema OGMO. Para compreensão do significado histórico do declínio dos portos, relembremos o papel do OGMO com a obrigação administrativa, fiscalização, qualificação e requalificação profissional. A constituição do OGMO é reponsabilidade dos operadores portuários; enfim, os responsáveis pelas ações dos gestores do OGMO são os operadores portuários do porto em questão.

Em 2013, de acordo com OGMO e aprovado pela Marinha, dois cursos novos são agregados à grade do Prepom: Curso Especial de Segurança e de Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis (CE-NR20) e o Curso Especial de Segurança e Saúde no Trabalho em Altura (CE-NR30), reflexo dos trabalhos feitos pelas CIPATs. No mesmo ano, estivadores foram qualificados no Centro de Formação do Porto de Antuérpia (The Antwerp Flanders Port Training Center-APEC), na Bélgica, o segundo maior porto da Europa e o quinto maior do mundo. Os cursos foram voltados para a operação de MHC<sup>31</sup>, portêiner, amarração e fixação (peação), *Reach Stacker*<sup>32</sup>, empilhadeiras e guindaste de bordo. Ao retornarem para o Brasil, os estivadores que receberam o curso deveriam atuar como multiplicadores, junto a outros profissionais que desenvolvem atividades portuárias no Brasil. Isso infelizmente não ocorreu, o ciclo de formação não foi completo. Mas, por outro lado, gerou o Seminário Política Nacional de Formação do Trabalhador Portuário, que ocorreu em 23 e 24 de julho de 2014, no IFES Campus Cariacica (Cariacica/ES), onde os estivadores de Santos, juntamente com trabalhadores dos portos de Rio Grande, São Sebastião e Vitória apresentaram um relato da

---

<sup>31</sup> MHC, sigla de *Mobile Harbour Crane*. Trata-se de um guindaste portuário móvel sobre rodas. É um equipamento utilizado para movimentar contêineres, cargas de projeto, cargas gerais e grânéis sólidos na beira do cais.

<sup>32</sup> *Reach Staker* é um modelo de empilhadeira com *spreader*, utilizada na movimentação de contêineres e de cargas de projeto em terminais e na beira do cais.

experiência dos trabalhadores portuários que participaram do Seminário Formação de Formadores, em Antuérpia. Foi desenvolvida, neste momento, a descrição do aprendizado e de como o conteúdo adquirido em Antuérpia pode ser aplicado na formação dos trabalhadores no Brasil. A apresentação dos representantes de cada grupo incluiu a visão pedagógica, operacional e os conteúdos formativos.

Embora a atuação dos estivadores multiplicadores não tenha ocorrido de forma real, na prática, estes participaram em eventos falando sobre o treinamento e o trabalho portuário em Antuérpia. Assim, foi desenvolvida a palestra “*Brasil train in the trainer Port*”, no XII Congresso Nacional dos Estivadores, que aconteceu entre os dias 06 e 08 de agosto de 2014, na cidade de Maceió (AL). Caracterizou-se como uma oportunidade de os estivadores transmitirem os conhecimentos adquiridos na Escola OCHA - APEC the Antwerp Flanders Port Training Center, na cidade de Antuérpia, Bélgica. O evento foi finalizado com a redação da Carta de Maceió, que reitera à sociedade brasileira que os estivadores caminharão de mãos dadas e atreladas às lutas sociais para o desenvolvimento nos avanços do trabalho portuário. Em outro evento, na presença dos responsáveis pelo Ensino Profissional Marítimo, ocorreu o VII Seminário sobre Ensino de Portuários – VII Sesepe, de 20 a 22 de agosto de 2014, na Fundação de Estudos do Mar (Femar), na Rua Marquês de Olinda, 18, Botafogo, Rio de Janeiro. Os estivadores multiplicadores apresentaram a palestra “*Train in trainer*”, que abordou a experiência dos trabalhadores/formadores brasileiros em Antuérpia. As apresentações da vivência em Antuérpia terminam em uma universidade de portas abertas para os estivadores. Tratou-se do I Seminário Santista Sobre a Capacitação, Formação, Saúde e Segurança do Trabalhador Portuário, em 11 de dezembro de 2014, no saguão do Prédio Central da Unifesp-Campus Baixada Santista, na Rua Silva Jardim, 136, Vila Mathias, Santos. A palestra abordou a “Formação de formadores - A experiência dos estivadores santistas em Antuérpia”.

No mundo das operações portuárias, a DP World inicia suas operações no dia 03 de julho 2013 no porto de Santos, com a atracação do navio Mercosul Manaus. No mesmo ano, a Brasil Terminal Portuário (BTP) forma e habilita estivadores para operar portêineres e transtêineres<sup>33</sup>. Foram chamados a participar os estivadores que possuíam comprovantes de trabalho, como operadores de guindaste e ponte rolante. O procedimento de escolha para o curso contou com uma banca de avaliação para trabalho com contêineres em um simulador, embarcando seis contêineres em uma barça (como uma triagem) e os estivadores selecionados

---

<sup>33</sup> Transtêineres são desenvolvidos para içamento e translação de contêineres, nas quadras de armazenagem, empilhamento e enfileiramento de containers.

na banca puderam realizar o curso. A metodologia de ensino adotada foi da Maersk Training Brasil e os certificados foram emitidos, em conjunto, pela BTP, OGMO e CENEP. O curso teve uma carga horária de 120 horas, as aulas foram ministradas na sede da BTP e contaram com o uso de simulador.

Uma questão a destacar diz respeito aos cursos ofertados pela Marinha. No ano de 2013, em 15 de janeiro, foram aprovados no Prepom Portuários, para o porto de Santos, 178 cursos com 5.180 vagas, porém, terminou o mesmo ano com 40 cursos e 1.090 vagas. Não foi possível compreender que destino teve os outros 138 cursos e 4.090 vagas destinados ao maior porto do país, sua mais importante porta com o comércio exterior, em um porto onde tanto os empresários portuários quanto os usuários questionam a qualidade da mão de obra, fato já apontado, o que rotula o estivador como um trabalhador com o germe do antiprofissionalismo e, conseqüentemente, antiprodutivo. Além de estar na contramão da qualidade que se observa na atualidade, a Cosipa e a Embraport, exemplos pioneiros de precarização do trabalho portuário. Mas há exceções e, pela primeira vez, um terminal de contêiner, em 2013, juntamente com a Maersk Training, o CENEP e OGMO, treinou e habilitou 300 TPAs para operadores de RTG (carregador de pátio para container) e STS (nome conhecido do portêiner - carregador de navios) e aproveitou 12% dos habilitados.

Em 2015, ocorreu a última passagem de cadastro para o registro, mais precisamente em 17 de julho, o que levou o contingente a ser de 1.917 estivadores e destes, o estivador com menos tempo de associado no sindicato dos estivadores possui a DTM<sup>34</sup> 10.357, sendo este o mais alto número de registro entre os estivadores.

Ainda em 2015, em 10 de setembro, ocorre o 1º Workshop do Programa do Ensino Profissional Marítimo, fruto da parceria da Capitania dos Portos de São Paulo com o OGMO do Porto Organizado de Santos. No evento, foram debatidas as normas para elaboração do Prepom-Portuários e, depois, os participantes foram divididos em Grupos de Trabalho (GT), cuja tarefa era a elaboração de um Mapa de Propostas de Cursos (MAPC) para portuários a curto (Prepom-2016) e longo (Prepom-2017/2018) prazos, que incluíam curso sobre contêiner, carga a granel e carga geral. A importância do *workshop* se relacionou à crescente demanda pela qualificação do trabalhador portuário frente às necessidades impostas pela modernização portuária e com vista à implementação progressiva da multifuncionalidade. Em consequência,

---

<sup>34</sup> DTM se refere à Delegacia do Trabalho Marítimo. A DTM é o número do estivador, o registro do estivador. Quando a relação com a DTM finalizou, o Sindicato manteve o registro dos estivadores como DTM, como sua matriz de certificação de estivador, dando seqüência à numeração que já existia.

tornou-se fundamental a colaboração e dedicação de todos que participaram, direta ou indiretamente, em relevante tarefa.

Mesmo com todos esses momentos na história da formação do trabalhador portuário, para alguns especialistas, o problema central no porto de Santos é a qualificação dos estivadores para a atividade portuária, pois os empresários reclamam da qualidade dos treinamentos ministrados. Para sanar esta questão, os Operadores Portuários, o OGMO, a autoridade portuária e a Federação Nacional dos Estivadores devem ter em comum o objetivo de dar voz ao maior interessado, o estivador, na requalificação profissional agregando novas tecnologias, atendendo suas funções sociais de cidadania com a comunidade portuária.

A Capitania dos Portos de São Paulo (CPSP), em parceria com o OGMO-Santos promoveram, no dia 02 de junho de 2016, o 2º Workshop do Programa do Ensino Profissional Marítimo, destinado à capacitação do trabalhador portuário. Nessa edição, o workshop teve como objetivo avaliar o Prepom-2016, aprovado pela Diretoria de Portos e Costas (DPC), e propor, se necessário, alterações. Representantes dos operadores portuários, trabalhadores portuários avulsos (sindicatos dos trabalhadores) e instituições ligadas ao porto de Santos (SP) envolvidos nos processos de capacitação para o trabalho portuário foram o público-alvo.

A grade dos cursos do período de 2014 a 2020 é apresentada no anexo XVII. Em maio de 2020, no contexto de pandemia, sete anos após a promulgação da Lei nº 12.815/13 e 27 anos após a lei nº 8.630, a multifuncionalidade é posta em prática, com a formação de estivadores para exercerem as funções de vigia de bordo. A proposta deste curso tem relação com as medidas preventivas adotadas no período de pandemia, por exemplo, o afastamento do trabalho de estivadores com 60 anos ou mais, evitando o contágio com o coronavírus. O afastamento reduziu o número de trabalhadores, afetando sobremaneira os vigias de bordo, bem como outras categorias de TPA. Assim, o surgimento do curso não tem relação imbricada com a importância da multifuncionalidade, e sim com o déficit de trabalhadores qualificados no período de pandemia.

O curso de multifuncionalidade para vigias portuários foi ofertado de forma *online*, ou seja, EAD. Só a parte prática foi desenvolvida em um terreno do OGMO, fora da área portuária, em situação de simulação.

#### 4.9 O trabalho e a saúde dos trabalhadores – a relação formação e trabalho em condições de garantir a saúde

O trabalho portuário caracteriza-se pelas incertezas decorrentes da indeterminação das demandas, ou seja, não se sabe quando vai ter navio para trabalhar. Esta característica promove a descontinuidade do trabalho e exige do trabalhador a disponibilidade para o trabalho, ou seja, sempre estar à espera de “ter trabalho”. Essa situação de incerteza coloca os estivadores e outros TPAs em condições às vezes excepcionais, que se traduzem em horas de espera para a oferta de trabalho. Estas especificidades vivenciadas no trabalho portuário impedem o trabalhador de seguir uma lógica sistemática, rígida, como ocorre em outros ramos de serviço, não seguindo a racionalidade dos critérios da produção material, pois o estivador vive em um ambiente de trabalho constantemente mutável.

Neste ambiente de constante exposição a riscos, é fundamental a efetivação de planos de prevenção de acidentes e de educação dos trabalhadores. Nessa temática, apresenta-se na literatura a evidência de problemas de saúde dos estivadores e TPAs surgidas devido a fatores determinantes de adoecimento contidos no trabalho, tais como os distúrbios musculoesqueléticos, a fadiga, os problemas articulares (hérnia de disco e desgastes na articulação do joelho) e metabólicos (diabetes e hipertensão arterial) (ALMEIDA; CEZARVAZ, 2016; QUEIRÓZ; POLETTO, 2015; MOTTER; SANTOS; GUIMARÃES, 2015; ALMEIDA *et al.*, 2012; CAVALCANTE, 2005). De acordo com Cavalcante (2005), os tipos de lesão mais prevalentes entre os estivadores são as contusões e os ferimentos, observando-se entorses, escoriações, traumas e luxações.

A transformação no trabalho portuário exige que se conheça a natureza do trabalho e haja contingente humano para o efetivo e seguro desenvolvimento das atividades no porto. Neste caminho, Queiróz, Melo e Medeiros (2015, p. 69) ressaltam a complexidade do trabalho portuário e referem que há a necessidade de compreender o trabalho nas condições reais:

[...] trabalho portuário como complexo, cabe uma análise das modificações no porto de Santos vislumbrando que estas ocorrem de forma simultânea/concomitante e pontuam a interpretação dos trabalhadores portuários sobre a necessidade do contingente humano no trabalho [...] a coexistência de sistemas modernos com antigos no mesmo ambiente portuário, com um contingente de trabalhadores reduzidos acarretando sobre carga de trabalho e aumentando o risco de acidentes. (QUEIRÓZ; MELO; MEDEIROS 2015, p. 69).

Dois importantes instrumentos de preservação para o meio ambiente do trabalho portuário estão previstos na NR-29. Um é a criação e a organização da Comissão de Prevenção

aos Acidentes no Trabalho Portuário (CPATP), outro é o Serviço Especializado em Segurança e Saúde do Trabalhador Portuário (SESSTP). A CPATP tem estrutura, forma de escolha de seus membros, funcionamento e composição fundados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), prevista no Artigo 163 da CLT e NR-05. A Comissão de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário tem como objetivo observar e relatar as condições de riscos nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reduzir, até eliminar ou neutralizar os riscos existentes, bem como discutir os acidentes ocorridos, encaminhando ao SESSTP, ao OGMO ou aos empregadores o resultado da discussão, solicitando medidas que previnam a ocorrência de acidentes semelhantes. Ainda, a CPATP tem composição paritária composta por representantes dos trabalhadores e operadores portuários. Seus membros, titulares e suplentes, antes de tomarem posse, devem ser treinados mediante curso sobre prevenção de acidentes do trabalho, promovido pelo OGMO ou empregadores, com carga horária mínima de 24 horas e de frequência obrigatória. A duração do mandato dos membros da CPATP é de dois anos, diferentemente dos membros da CIPA, que é de apenas um ano. Outro diferencial assenta-se na presidência da CPATP, que será exercida em dois períodos, perfazendo dois anos, ou seja, em um ano, o presidente é representante dos operadores portuários e, no outro ano, o presidente é o representante dos trabalhadores portuários avulsos.

Segundo dados do setor de Medicina do Trabalho do OGMO-Santos, dos 5.345 trabalhadores portuários avulsos, registrados e cadastrados, que se submeteram a exames clínicos entre novembro de 2003 e outubro de 2004, 4.948 tiveram atestado de saúde ocupacional (ASO) emitidos e os 397 restantes foram encaminhados para especialistas. O total de trabalhadores avulsos do porto de Santos no mês de outubro de 2004 era de 6.553. O quadro geral de exames apresentou como ativos 6.377, estando aptos 2.643, aptos com restrição 1.634 e inaptos 151 portuários. Esse universo compreende os trabalhadores associados aos Sindicatos do Bloco, Conferentes de Capatazia, Conferentes de carga e Descarga, Consertadores, Estivadores, Rodoviários, Sindaport<sup>35</sup>, Sindogesp<sup>36</sup>, Sintraport<sup>37</sup> e Vigias. Neste ano, trabalharam nos navios 2.849 estivadores com inscrição no OGMO Santos.

Na III SIPATP – Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Portuário –, nos dias 24, 25 e 26 de novembro de 2004, foram apresentadas estatísticas de acidentes de

<sup>35</sup> Sindaport: Sindicato dos Trabalhadores das Administrações Portuárias do Estado de São Paulo.

<sup>36</sup> Sindogesp: Sindicato dos Operadores em Aparelhos Guindastescos, Empilhadeiras, Máquinas e Equipamentos Transportadores de Carga dos Portos e Terminais Marítimos e Fluviais do Estado de São Paulo.

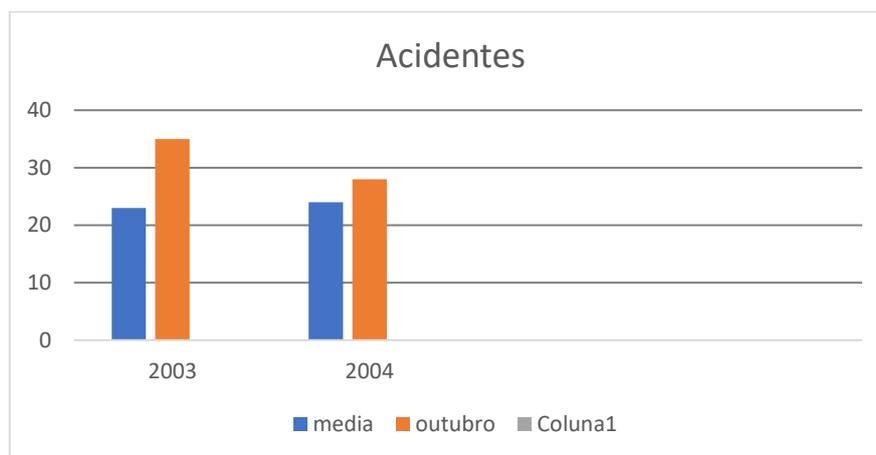
<sup>37</sup> Sintraport: Sindicato dos Operários e Trabalhadores Portuários em Geral nas Administrações dos Portos e Terminais Privativos e Retroportos do Estado de São Paulo.

trabalho do último mês de outubro que revelam 28 acidentes, sendo 16 com afastamento do trabalhador, de acordo com o levantamento do SESSTP - OGMO/Santos. Já em outubro de 2003, foram registradas 35 ocorrências. Uma média de 23 acidentes por mês, em 2004, contra 24, no ano anterior.

Em outubro, cerca de 11 acidentados se feriram nos membros inferiores do corpo, contra 8 nos membros superiores. Os demais tiveram lesões nos ombros, nas costas, na cabeça e lesões múltiplas. O acumulado do ano mostra que o número de lesões nos membros inferiores foi o mais alto, somando 73 ocorrências (PORTOGENTE, 2004).

Os acidentes classificados como queda de mesmo nível chegam a 52, no quadro anual. Operação irregular é apontada como a causa de 97 acidentes, liderando o índice. Postura irregular e acesso inseguro no local de trabalho figuram o segundo (37) e terceiro (31) lugares, respectivamente, das causas (PORTOGENTE, 2004).

**Figura 8** – Gráfico de acidentes entre 2003 e 2004.



Fonte: Construído pelo pesquisador, adaptado de Portogente (2004).

Os estivadores que prestam serviços de forma eventual (avulsa) ou vinculada para várias operadoras portuárias no porto de Santos conhecem os riscos à saúde presentes em sua atividade profissional, demonstrando que, apesar da mecanização, ainda são identificados os riscos, pois estas transformações tecnológicas não os eliminaram do cotidiano do trabalho portuário. Os efeitos das transformações são apontados por Machin, Couto e Nakamura:

As transformações no contexto imediato do trabalho portuário, produzidas desde então, em decorrência dos processos de privatização e modernização das operações portuárias, exigem destes trabalhadores uma paulatina (re)produção de valores e significados, segundo os novos padrões de trabalho (MACHIN; COUTO; ROSSI, 2009), podendo acarretar disrupções e crises identitárias. Os tradicionais valores associados ao exercício do trabalho no porto, como força física, coragem, valentia,

exigem, do ponto de vista do plano simbólico da experiência, (re) configurações e (re) adaptações. (MACHIN; COUTO; NAKAMURA, 2016, p. 194).

A mecanização portuária trouxe a diminuição dos postos de trabalho, dos ganhos, da aposentadoria especial e da insalubridade, periculosidade, risco portuário, indenização e a precarização branca (vinculação com perda financeira) do regime de trabalho. Por outro lado, o *lobby* sindical trouxe para a beira do cais a manutenção da permanência de trabalhadores com idade avançada, como resultado da legislação de modernização portuária que retirou o direito à aposentadoria especial. Ou do judiciário, que deu a estes trabalhadores um “ouro de tolo”. Se o trabalhador vinculado tiver o direito a insalubridade, periculosidade ou risco portuário, o estivador avulso também terá. Como resultado, o trabalhador que vai à Justiça e consegue tal direito é demitido seis meses após a vitória social. A relação do estivador avulso (TPA) com o OGMO não é de emprego, por força do Artigo 20 da Lei nº 8.630. Entretanto, quem adentra ao porto uma média de 30 vezes ao mês, não pode ser considerado um trabalhador sem relação fixa de emprego, demonstrando que o estivador, mesmo sendo avulso, presta serviço ao porto mais horas e dias trabalhados que o trabalhador contratado a prazo indeterminado, vinculado.

Diante desse contexto, e na busca de práticas que se aproximem dos objetivos do trabalho portuário em ambiente saudável, torna-se necessário identificar as mudanças paradigmáticas na formação do profissional dos estivadores. Entende-se que o estivador tem capacidade de autoaprendizagem, compreensão dos processos, de observar, interpretar, de tomar decisões e de avaliar resultados. São necessários, ainda, a capacidade de se auto proteger física e mentalmente e construir a versatilidade funcional no trabalho, ainda mais em um momento crítico de pandemia, em que a profissão foi considerada essencial. A nova realidade é apontada por Leite e Posthuma (1996):

O saber-ser (aspectos subjetivos e informais da qualificação) que já era presente no cotidiano dos estivadores, agora ganha nova dimensão através do apelo à participação, à cooperação e ao envolvimento em ambiente de multifuncionalidade e polivalência. Esta nova realidade aponta para a superação do paradigma da polarização das qualificações e a emergência de um modelo de competências. (LEITE; POSTHUMA, 1996, p. 44).

Os estivadores vão ao encontro de adquirir voluntariamente procedimentos de um novo processo operacional, para obter dele a certificação e levar a cabo seu trabalho, aumentando sua capacidade profissional.

Após o acesso à formação, as próprias características de uma profissão, de diversificadas cargas e navios, em diferentes tarefas, aprimoram sua consciência coletiva de força de trabalho

e criam novas escalas, definidas com regras baseadas na habilitação, demonstrando que o estivador não é um trabalhador avulso da entidade estivadora ou do operador portuário, mas vinculado ao seu porto organizado.

O tema coloca em relevo uma das questões clássicas do mercado de trabalho do estivador brasileiro, que se refere aos embates com o Estado e o capital para conseguir a manutenção do emprego, acompanhando o avanço da tecnologia na beira do cais.

O estivador se insere nas mudanças que o mundo do trabalho portuário vem experimentando no contexto da mecanização. Com a introdução de novos métodos para a operação portuária de carga, incluindo a unitização das cargas (contêiner) e as técnicas de transbordo horizontal – *roll-on/roll-off*, foram gerados reflexos na aceleração da movimentação de cargas e redução no tempo de permanência de navios nos portos, delineando uma revolução social no contingente dos estivadores no porto de Santos.

Mesmo com a introdução de novas tecnologias decorrentes do processo de modernização portuária e com a mecanização, o trabalho portuário continua uma atividade árdua, seja pelo desgaste físico e psicológico, seja pelas condições de trabalho ou pelos riscos a que ficam sujeitos na lingada, pois é uma profissão que, no século atual, ainda tem o estivador utilizando as mesmas técnicas operacionais do século passado. De acordo com Dieguez (2014, p. 112), “o uso do corpo como instrumento de trabalho, imprime à atividade portuária um caráter arriscado, visto que se desenvolve em um ambiente perigoso e insalubre”.

A noção de qualificação no “saber fazer” ou no *trainee in job* contém o princípio da multifuncionalidade, uma vez que a manipulação de variados tipos de mercadorias implica em uma visão ampliada do procedimento operacional no porão ou no convés, do tipo de tecnologia presente, seja a carreta, a empilhadeira, o guindaste, a ponte rolante de bordo, a esteira, o *shiplouder*, o trator, o teck<sup>38</sup>, o pau de carga<sup>39</sup>, o guindaste de terra ou a cábreia. A transformação implica, ainda, na atualização da rotatividade de cargos e de funções por todos os pontos de atracação do porto, além do cuidado e atenção com os agentes nocivos do ambiente de trabalho.

A maquinaria começou a ser implantada na década de 1970, com o processo de mecanização portuária, que mudou o aspecto do trabalho portuário, antes exclusivamente braçal, no qual o trabalhador transportava do costado do cais as cargas, passando pelo convés

---

<sup>38</sup> Teck é uma espécie de guincho de bordo com dois mastros, onde um deles gira num peão.

<sup>39</sup> Pau de carga é um equipamento de bordo, utilizado para movimentar cargas, com dois paus abertos onde dão os dois cabos que levam a carga de um lado para o outro, em uma posição única.

aos porões dos navios manualmente. A maquinaria trouxe ao estivador menos exigência física e, por outro lado, maior exigência de atenção e rapidez de raciocínio.

[...] com a ajuda da maquinaria foi possível “equilibrar” o uso da força física e da movimentação grossa com a movimentação fina (coordenação motora fina), já que, hoje, além de manusear cargas o trabalhador portuário exerce a função de orientar a organização dos contêineres nos conveses e nos porões dos navios (Cavalcante, 2005) e de manipular os equipamentos como os guindastes, por exemplo. (Victoria, 2011, p. 16) Como o trabalho portuário não é mais predominantemente braçal, as doenças e os acidentes que afetam essa categoria profissional vêm mudando ao longo do processo de modernização. Atualmente as principais afecções são doenças de pele, muscular e osteoarticular e distúrbios por esforços repetitivos. (VICTORIA, 2011, p. 18).

Motivos que tornam essenciais o (re)pensar da postura atual da formação e da (re)qualificação dos estivadores para a segurança, saúde e higiene ocupacional pois, os mesmos efetuam seu trabalho a céu aberto e estão sujeitos à exposição ao sol, às oscilações de temperatura ao longo do dia, às chuvas e às intempéries da natureza. Ambiente de trabalho mutável, com instalações de acesso às embarcações e aos porões, as escadas são estágios da etapa de trabalho reconhecida como momento crítico e de risco. Seguido pelos pisos irregulares nos conveses e porões dos navios, cargas suspensas e o trabalho sobre carga.

São necessárias ações com os estivadores, em consonância com a sua realidade operacional, para formulação de procedimentos que efetivamente diminuam a exposição aos riscos ocupacionais deste contexto.

#### **4.10 O discurso coletivo dos estivadores: percepções e significados sobre sua formação**

Considera-se que o propósito fundamental da pesquisa foi analisar a formação dos estivadores do Porto de Santos, para entender as reais necessidades profissionais destes trabalhadores em seu mercado de trabalho. Parte-se da compreensão de que os estivadores têm construído o pensamento sobre seu próprio processo de aprendizagem e, por isso, são capazes de articular verbalmente suas crenças.

Ressalta-se, ainda, que a carreira portuária se diferencia das demais, sobretudo pelo risco de vida, pois durante a carreira convive com o risco iminente de acidente nos treinamentos práticos e falta de rotina profissional (são trabalhadores avulsos, ocasionais). Passam por um convívio real com o risco de dano físico e, diferentemente das demais profissões, o estivador é permanentemente disponível para o serviço, podendo ser acionado a qualquer hora que tiver

navio atracado no porto. Para compreender a concepção dos estivadores sobre sua formação, foram realizadas e analisadas entrevistas pelo método do Discurso do Sujeito Coletivo, conforme citado.

A partir da leitura das entrevistas, atentas transcrições literais e análises, emergiram seis temáticas, assim definidas: (1) *O caráter geracional na formação dos estivadores*; (2) *O significado da formação na prática profissional do estivador*; (3) *Como os estivadores percebem os cursos de formação*; (4) *A relação entre a prática no navio e a teoria em sala de aula*; (5) *Formação e convívio entre o “bagre” (cadastro) e o “carteira preta” (registro) e (6) A avaliação da formação pelos estivadores*. As temáticas são apresentadas a seguir.

#### 4.10.1 O caráter geracional na formação dos estivadores

*Eu aprendi com outras pessoas com mais experiência. Você desgasta menos e você tem mais segurança e tem mais controle. Na sacaria eu aprendi com meu pai, ele vinha no porão, me ensinava no trabalho, fazia lingada comigo: “põe aqui, aqui a coluna está baixa assim vai matar o companheiro”. A sacaria aprendei com meu pai, ele pegava no meu pai, o açúcar ele era de fazer, ele ia embaixo. Uma coisa que meu pai não fazia, não aprendi com meu pai, ele não entendia peação como trabalho de estiva, e me critica por isso, estiva para ele era produção, mas a sacaria aprendi com ele. Olha eu me lembro, assim eu me lembro no guincho, eu me lembro no guincho como se fosse hoje meu pai, meu pai era o mestre ou o geral do navio, meu pai era o geral do navio. Eu tinha pego no trabalho. Aí eu fui no guincho, que era um pau de carga. E foi pra mim uma emoção muito grande, meu pai me ensinando ali a operar aquele guindaste. Então Isso aí pra mim e muito importante de ele também é assim no trator dos amigos que ver se funciona vai fazer assim é melhor você não vai caçambar porque você vai trabalhar muito, vai te dar desgaste você vai aprender mais a remar. E foi assim que aprendi muita coisa muito legal, acho que a importância do próprio trabalhador comum ensinando outro é o que move a estiva. Estivar a carga... com relação a sacaria aprendi muito com os antigos porque não é força bruta nós somos dois trabalhadores cada um pega na orelha do saco e com o jeito consegue colocar o saco de açúcar ou de café numa altura até de seis, sete de alto, mas isto é a habilidade a técnica que nós aprendemos a fazer este trabalho. Um estivador muitas vezes ele não trabalha com a força física, ele trabalha com a sua técnica e isso eu devo aos antigos que aliás parabenizo também por manter a estiva até o presente momento, que é hoje. Os antigos são muito importantes, cito aqui o seu pai também [Simão] que me ensinou muito e me deu orientações: “[guindaste] vai fazer os cursos porque seu pai tratorista falou: se você não tiver os cursos vai ter dificuldades”, então os antigos tiveram essa visão, os novos têm que aprender. E eu habilmente tive essa sabedoria, agradeço a minha família também, fiz uns cursos e eu estou aqui para falar com você.*

*Sim ...foi sacaria, sacaria de café aquele meu primeiro dia de trabalho eu tive uma grande escola, seu Maranhão pegou comigo de parceiro. De repente ele segurou o saco e passou a mão no meu queixo e falou: “Levanta o corpo meu bem”. Para que quando eu pegasse o saco e levantasse para jogar o saco, eu levantasse o corpo, assim o saco era impulsionado. Passou mais uns 4, 5 sacos, ele segurou o saco, e novamente e pegou na minha orelha e disse: “Solta o braço benzinho”. Aí eu tinha que no percurso de levantar o corpo com o saco pendurado numa das mãos e ele do outro lado impulsionar o saco para jogar. Que se eu o soltasse ele, eu não acompanhasse com meus braços até o final do percurso. E assim o saco atirado ia*

mais longe, fica mais leve. Terceiro afaste se meio passo. O que é meio passo, o saco tem mais ou menos uma dimensão de 60, 70 cm saco de café bem largo. No entanto, eu tinha aqui do meio do saco, do meio do saco para a frente calcular esses 70 cm, como assim. Então vamos supor eu colocava o primeiro pé esquerdo onde fizesse mais ou menos de 35 cm da largura do saco e o outro ultrapassasse o saco +35. Quando eu pegasse esse saco e impulsionasse ele, ele se tornava mais leve. Isso é aparentemente, porque na realidade ele pesava a mesma coisa. No entanto era uma técnica que fazia com que ele fosse impulsionado e fosse passado de um para o outro de uma forma mais suave, em comparação de você pega o saco levantar e não levanta muito o corpo e não impulsionar o seu esforço era maior e você derrotava o parceiro. E ele com sua experiência ali com 2,3 palavrinhas me deu uma grande aula que é inesquecível. Eu cheguei aqui sem saber nada. Todos, tudo eu tive que aprender. Todos os trabalhos, ainda, mas no passado né. Como, como puxar um tambor de suco, como é levantar um fardo de algodão, dar um nó, nó estropo, [risada] né. Talvez quem está ouvindo não conheça a estiva não sabe nem do que eu estou falando e não vai conseguir entender, mas se for alguém da área, vai saber o que é um estropo. Estropo é uma corda que é feita de algodão, pra prender ele pra poder içar ele no guindaste. Mas é tudo se aprende, a gente aprendeu aqui. Porque quem não sabe nada aqui, não tem como fazer direito, não sabe. Agora eu posso fazer de um jeito. E vivendo e aprendendo né. A gente está sempre aprendendo. Agora depois de 30 anos de cais o que eu tenho mais pra aprender?

Há muitos anos atras, eu trabalhei numa descarga de ureia se não me falte a memória. Desculpe ureia não, sal grosso. Eu ficava embaixo da carga, picotando com uma picareta. Ai um senhor, muitos anos isso, ele já nem está mais conosco, ele já faleceu. Ele falou “Menino... é quando for assim você não se coloca embaixo da carga, você vai nas laterais e começa a picotar, você começa a cortar a crista dela e assim você vai fazer praticamente o porão inteiro e essa equipe toda vai fazer esse trabalho.” Porque eu via tão fácil de fazer eu achava que seria fácil, mas aí quando eu fui ver, foi fácil depois da informação dele o método que ele me mostrou, porque eu pensei que era só ficar embaixo da carga e picotar a carga. E eu nem tinha noção nessa época de a gravidade da carga vir pra cima de mim. Então ele me alertou na maneira dele uma coisa essencial. Primeiro que o trabalho tinha que ser feito de uma maneira, mais confortável e com segurança. Outro trabalho que eu tenho esse ensinamento é no trabalho do ro-ro né. Eu aprendi com alguns parqueadores antigos que eu desempenhei essa função no passado. Para quando nós sinalizamos veículo, sempre ficamos na lateral do carro, nunca na frente, por quê? Porque como é um equipamento isso equipamento está sendo operado eles falam que o veículo é uma mercadoria, mas ele também é um equipamento né... electro motorizado. Então o que acontece, se o motorista passar mal e ele sem querer pisar em algum pedal, no pedal errado ele pode vir a te atropelar. Então quando você fica na lateral você sempre tem essa facilidade facilitado não se você ficar numa situação de recuo de proteção. Isso eu sempre levei para mim e isso me ajudou bastante, porque pelo que eu vi parece que a gente está falando de um veículo ou dois, mas como você está embarcando 200 e 300 veículos é uma coisa constante um trabalho que é muito dinâmico. Essas informações você adquire, você leva para você sempre, para o resto da sua vida enquanto você estiver no cais. Porque, porque é justamente essa forma que a gente tem de se proteger. Não tem uma cartilha específica, para te dizer qual a posição que você está quando estar fazendo este tipo de trabalho. Então essa informação eu adquirir com esses profissionais e até hoje levo para a minha vida. Então eu tive mais condições de trabalhar com meu pai no açúcar e ele também me explicou algumas coisas referente ao trabalho com a sacaria. Que nem sempre o trabalho da sacaria mesmo que a saca seja de 50 kg exige o esforço físico. O trabalho da sacaria exige um trabalho mais voltado a inteligência. Você tem um método de você, pegar nas sacas, você tem que verificar se as sacas estão pedradas e não está empedrado, você vai verificar onde que você vai trabalhar, se é do lado terra ou do lado de mar está. Então isso aí você sempre adquiriu esse Know-how com o tempo. As pessoas mais antigas sabem do que eu estou falando. Com meu irmão já mais para cá, um pouco mais recente, foi nos containers. Meu irmão me explicava quando nós trabalhávamos no contêiner. Tivemos um tempo que fomos da mesma turma. Qual é as maneiras que

*eu tinha que manusear o container de engatar os cabos. Que a gente faz a descarga de container da maneira convencional no cambão. Então ele me ensinou essas técnicas.* (Discurso do Sujeito Coletivo, 2021).

#### 4.10.1.1 Ideia central

“Cheguei aqui sem saber nada, tudo tive que aprender. Todos os trabalhos, é tudo se aprende, aprendemos aqui. O companheiro vir e ensinar de um jeito mais fácil. Vivendo e aprendendo. Estamos sempre aprendendo”. O estivador tem uma técnica para trabalhar, para desenvolver sua função no porão da embarcação. Foram vários trabalhos que eles nos ensinaram, deixaram um grande legado. Aprendi muito vendo os caras trabalhando. O lugar onde aprendi o maneirismo do trabalho, isso é uma coisa que lembro até hoje. O aposentado sabia trabalhar com uma facilidade no embarque de tarugo no manuseio dos barrotes para estivar os produtos siderúrgicos, para segurar na orelha do saco, no embarque de Tambores, em bater a picareta no adubo, sal, enxofre ou carvão na limpeza da sarreta do navio. A engatar o contêiner, no conexo dos contêineres, nó desapertar é apertar do varão no macaco, na retirada de varão. Nos equipamentos portuários utilizados pelos estivadores, com empilhadeira trabalhando com chapas de 12 metros. Em andar de ré, na carreta, operar um guindaste ou rechegar e remar com o trator, os amigos diziam: “Faz assim é melhor você não vai caçambar, assim que aprendi muita coisa muito legal, o próprio trabalhador comum ensinando outro é o que move a estiva”.

#### 4.10.2 Análise das falas

Os trabalhadores portuários avulsos de Santos e sua noção de ofício são a essência de sua representação. Nas entrevistas realizadas com esses profissionais, percebeu-se que, para eles, o ofício aparece como ponto central nas discussões e como elemento de luta, não apenas pelos sindicatos, mas no próprio exercício diário da profissão, quando o ofício é requerido como forma de distinção e especialização do trabalhador. Para esses trabalhadores, a noção de ofício também é central na construção da cultura do trabalho. Demonstram as características da passagem do conhecimento no decorrer do trabalho, com um jeito próprio e particular de cada professor.

A partilha de valores e debates na lingada, inspirada na busca por uma produção que recompensa o seu suor, aprendida durante a aquisição do saber fazer, e que se distingue no

maneirismo da observação que apresenta os elementos bases de constituição das relações com o ofício do estivador, marca sua vivência social em ações diretas ou indiretas de segurança.

As falas e ideias centrais demonstram, de acordo com CRU (1987 *apud* SILVA; BENDASSOLLI, 2019, p. 3), “a existência de vários ‘trabalhadores em presença’, trabalhando em uma obra em comum, partilhando regras de ofício – que não são sinônimo de regulamentos prescritos, ou normas”. Os estivadores entendem sua formação a partir do aprendizado com os outros mais velhos. Trata-se do “saber fazer”, do aprender fazendo, se cuidando para conviver com o risco e não se colocar sob risco, analisar o processo de formação oferecido aos estivadores por outro estivador no “saber fazer” no porto de Santos e sua representação, da passagem do aprendizado do mais velho sempre ensinando o mais novo, na prática profissional. Este procedimento faz com que o trabalhador em seu ambiente laboral passe a ganhar consciência da sua existência com o conhecimento compartilhado é, sem dúvida, um dos valores de grande importância para o agir profissional do estivador, uma vez que confere a ele, no porão ou no convés, a segurança na tomada de decisões e iniciativas para assumir condutas e atitudes intimamente ligadas ao conhecimento adquirido no saber fazer. A avaliação dos estivadores de sua formação no seu dia a dia, da vivência na estivagem da gestão das cargas e das ações destes entendimentos do aprender com os mais velhos e usar os ensinamentos até hoje. Sentido nas declarações dos estivadores, nas falas apaixonadas e emocionadas sobre transformações sentidas no alívio corporal de agir, seguindo os ensinamentos e na satisfação de citar seus professores de linhagem entre as gerações dentro da própria estiva. Os diálogos são um misto de agradecimento e exaltação, ocorridos na vivência educacional dos estivadores entrevistados.

A formação dos estivadores para o modelo de operação portuária é essencial para seu processo de construção profissional, é um degrau obrigatório para a sua afirmação como membro útil da categoria do trabalho da estiva. Neste contexto, a formação repassada do mais experiente para o novato, representada como facilitadora a inclusão ao espírito de corpo da categoria. Ou mesmo sendo a noção de trabalho ‘bem-feito’ – que permite a melhoria operacional, promove a autonomia e unifica a linguagem. Várias dificuldades no ambiente de trabalho para execução da estivagem referem-se à possibilidade de realizar um trabalho de qualidade (CLOT, 2006, 2010), em que se coloca a importância central sobre a possibilidade de se promover debates permanentes, no interior mesmo dos coletivos, acerca dos critérios definidores daquela qualidade, do fim e do ‘produto’ derivados desse trabalho, e que lhe dão sua orientação e propósito (SILVA; BENDASSOLLI, 2019, p. 5).

Embora os estivadores utilizem relativamente pouco o termo ‘experiência’, eles interagem a propósito da experiência e agem com ela e sobre ela, entre as significações que emergem, assim, das atividades no convés e porão, ou dos vários tipos de cargas movimentadas.

Percebem-se como os beneficiários observam a passagem de uma significação de experiência como conhecimento, como processo ou como percurso. O calejar dos dedos cria uma casca grossa para prosseguir na profissão, orientando as posições, os raciocínios, as ações em todo o percurso na beira do cais. Dos jargões de segurança, “se liga na lingada” ao “guarda embaixo”.

#### 4.11 O significado da formação na prática profissional do estivador

*Representa tudo viu, representa tudo. Muito, muito, primeiro porque é uma satisfação muito grande você ter o curso. Deixa qualquer homem orgulhoso, qualquer profissional orgulhoso eu fiz o curso assim, fiz o curso tal. Eu acho não tenho certeza. Que foi dividido a minha qualificação tanto nos cursos da marinha como na escolaridade que depois eu fui buscar. O que me ajudou a desenvolver a minha atividade como profissional estivador, isso é muito bom todo o curso em si tem significado, porque a grande maioria acredita que o trabalho só de olhar é fácil e não necessita de nada em especial para desenvolver. Ledo engano principalmente na área portuária, onde você tem que saber, qual é a sua posição, o que você deve fazer e o que você representa. No caso naquela engrenagem, para que tudo ocorra bem e para que você saia do navio em perfeitas condições para chegar na sua casa. Pra mim, vou falar por mim, quem nunca teve experiência com nada né, dos cursos, pra mim foi bom. A questão do maquinário, para mim não mudou nada, não mudou praticamente nada. Ela [a formação] representa 50%, porque a formação está aquém, porque os outros 50% são no dia a dia que aprendo e com meus companheiros mais antigos, com mais experiência que vai passando aquela situação que acaba acontecendo de novidade no trabalho. A minha experiência profissional eu tento passar para as pessoas, olha na verdade, vou ser muito sincero com exceção de alguns procedimentos. Na prática a gente usa o que a agente sabe do trabalho sinceramente é isso. O curso em si deu lá noções técnicas, mas coisas só o que se pratica no navio aquilo que você aprendeu ao longo do tempo com os companheiros, um com outro. No navio é o nosso saber fazer, sinceramente é isso, eu faço o que aprendi. Então a formação ela me deu esse caminho para eu poder executar as tarefas né, nós lá temos tarefas que que é rechegar um navio, que é trabalhar com um trator, operar um guindaste ou guinchos, trabalhar com uma empilhadeira empilhando e desempilhando. Então ela me deu norte, a formação me deu um norte, não que a prática não fosse essencial mais com estudo eu acredito que as coisas dão certo. E sempre foi colocado diante de nós trabalhadores a necessidade de trabalhar com cautela. Na área portuária, você tem que estar capacitado para o dia a dia, porque as coisas são dinâmicas: “o acidente não diz o dia não diz hora e nem o local que ele simplesmente acontece”. Cada curso que fui fazendo foi aumentando a oferta de trabalho para mim. Então hoje todas as formações que eu tenho eu posso trabalhar praticamente em todas as funções da estiva. Com isso aí melhora meu ganho então como profissional eu sou realizado por meu currículo dentro do OGM. (Discurso do Sujeito Coletivo, 2021).*

#### 4.11.1.1 Ideia central

A formação representa a facilidade ao entendimento do trabalho, pois todo curso, em si, tem seu significado. Nesse caso, dá as noções técnicas, que geram algumas correções no navio; no saber fazer, faço o que aprendi vendo os outros trabalhando no campo da observação, mas, na prática, uso o que aprendi no navio. A responsabilidade que os cursos ensinam é percebida na queda de acidentes e de avarias, na conscientização sobre a segurança ao trabalhar com a carga e o navio, para poder executar as tarefas. Outro entendimento está na satisfação muito grande de se ter o curso, tornando orgulhoso o estivador e seu ego profissional. Para outros, a formação representa 50%, os outros 50% aprendo com os companheiros mais experientes.

#### 4.11.1.2 Análise das falas

Ao analisar o processo de formação oferecido aos estivadores do porto de Santos e sua representação na prática profissional, percebe-se a ênfase da formação no seu dia a dia, de sua escolha profissional e da sua inserção em uma realidade multiprofissional de um mercado em constante transformação na gestão e nas ações efetivas de trabalho. É o sentido expresso nas declarações dos estivadores.

Nas falas, os estivadores demonstram o entendimento e a satisfação pelo espaço ocupado nas relações e nas formas de trabalho, condicionados a mudanças tecnológicas. O processo de formação da categoria estivadora e a natureza da qualificação estão apoiados na aprendizagem empírica e mútua do saber fazer e do “maneirismo” para o cotidiano do porão e do convés nos navios no porto de Santos. Essa relação no trabalho, segundo Pierre Naville<sup>40</sup> (1956 *apud* SILVA, 2019):

[...] é importante para se pensar a qualificação do trabalhador, num sentido amplo, como uma construção social. Embora se considere importante também a qualificação do trabalho, do conteúdo do trabalho, que diz respeito à complexidade de tarefas, bem como aquela qualificação relacionada às posses dos saberes e o tempo de formação, esta adotada por Friedmann, aqui elegemos a qualificação relacionada aos conflitos existentes entre a qualificação adquirida pelos trabalhadores e as qualificações requeridas pelo empresariado. (SILVA, 2019, p. 23).

---

<sup>40</sup> NAVILLE, Pierre. *Essai Sur la Qualification du Travail*. Paris: Librairie Marcel Eiviere, 1956.

Ficam nítidos os elementos da formação na perspectiva dos estivadores, pois não concebem a qualificação apenas do prisma da técnica e do conteúdo do trabalho, mas também no seu saber fazer e as relações estabelecidas entre mais velhos e mais novos. A formação é, então, imbricada com o convívio social. Neste caminho, Campinos-Dubernet e Marry (1986 *apud* TARTUCE, 2004):

concebe a qualificação como sendo um processo e um produto social, que decorre, por um lado, da relação e das negociações tensas entre capital e trabalho e, por outro, de fatores socioculturais que influenciam o julgamento e a classificação que a sociedade faz sobre os indivíduos. (TARTUCE, 2004, p. 84).

Os entrevistados referem que os cursos do Prepom Portuário da Marinha do Brasil são uma ferramenta de apoio ao seu “saber fazer”, mas com uma maior preocupação com a segurança, o retorno à família e um pontapé inicial ao crescimento da escolaridade da própria estiva. Os diálogos demonstram a representatividade da busca por mais formação. A formação dos estivadores para o modelo de operação portuária no porto de Santos é 50% de seu processo de construção profissional pautado no “saber fazer” e no maneirismo e os outros 50% é composto pela formação repassada nos cursos dados pela Marinha do Brasil. Neste entendimento, os cursos incluem-se sinergicamente no antigo processo de aprendizado pelo “saber fazer” do porto e atuam como uma construção e lapidação do saber dos estivadores.

Os exemplos, muitas vezes observados ou relatados, de situações vividas como de alto risco, nas quais o estivador é exposto, pois “o acidente não diz o dia não diz hora e nem o local que ele simplesmente acontece”. Por ser um acontecimento inesperado, conseguem reverter a situação, de um modo a considerar a formação como um norte e como parte do aprendizado e cautela no trabalho.

#### **4.12 Como os estivadores percebem os cursos de formação**

*E no curso a gente a cada dia vai aprendendo. Dependendo do curso que vai fazendo vai aprendendo com certeza ...olha eu aprendi muita coisa, muitos termos técnicos, um pouco da questão da segurança do trabalho, a noção geral do navio, entender a questão da embarcação, que te dão um know-how de trabalho. O curso, ele te coloca na teoria o que você faz na prática, algum detalhe que passou despercebido, você consegue assimilar no curso, tem uma apostila que tem a forma certa de trabalhar e quando esse trabalho da 100% de êxito aí é gostoso de aprender, hoje a gente tem a ferramenta no OGMO e a gente consegue pegar toda esse material. Eu na década de 99, 2000 eu comecei a fazer meus cursos e foi vindo um atrás do outro, fui se inscrevendo e foi uma hierarquia né, cada um na sua vez. E foi assim que eu fui a cada vez mais aprendendo né e me capacitando no porto. Você aprende o instrumento que você vai mexer, onde liga, onde é o freio, né. Depende do curso que você está fazendo. Um curso de guindaste, você vai aprender qual é a alavanca do volume, qual*

*é a alavanca que movimenta a lança como é que funciona, onde liga, onde desliga, aonde está a luz externa, a luz interna né. Vamos dizer assim o manual do aparelho, como funciona, como liga, como desliga a luminária de fora e de dentro. Então os cursos são muito importantes através do OGMO. Mas a reclamação que eu digo também, Simão [apelido do pesquisador no porto] é com relação ao pequeno número de vagas que existe anualmente para os trabalhadores, que querem concluir os cursos e as vezes não conseguem. Aguardam muito tempo e o tempo está passando e a vida também está passando. Na Capitania o nosso instrutor na minha época era o seu Bahia da RAM. O Bahia da RAM juntamente com o sargento da marinha. O sargento da marinha já dava parte técnica e teórica, depois o Bahia da RAM completava, porque ele era um estivador, então assim eram ministrados os cursos. Eram duas ou três pessoas cada um dando especificamente uma parte do curso. Quando os professores são estivadores, muitos estudaram se tornaram professores, e, pra mim é de extrema importância você ter o devido preparo para desempenhar todas as funções, principalmente da estiva que é uma área de extrema periculosidade. Eu diria que a questão da prática eu acho que é o grande problema este descompasso entre a teoria e a prática do trabalho. Aulas práticas que eu acho que é falho, e só uma semana, dependendo do curso não são 10 pessoas na classe 20 depende do curso e pouco tempo. Você não forma, você não consegue formar um profissional, apto a trabalhar, após o curso. Porque esse curso ele é um curso teórico, com aula prática, não é um treinamento. Vou dar um exemplo aqui, como se fosse treinar, treinamento que nem jogador de futebol, joga o jogo, mas todo dia ele está treinando e final de semana jogando. Eu diria que a questão da prática o jogador de futebol joga o jogo neste sentido os cursos são fracos neste sentido o que na verdade poderia ser uma coisa constante de treinamento a gente não tem. Eu acho que deveria ser um curso mais longo e no tempo que você está fazendo um curso, deveria estar afastado do trabalho e ficar aquele período só fazendo o curso. Mas no tempo que você estiver fazendo o curso na sua presença, lá diariamente você está recebendo um salário digno, para você só realmente fazer o curso, pra você realmente aprender de fato. Então a minha a queixa... Então a minha queixa... não tem muito curso, são poucas vagas e o curso não te deixa capacitado realmente de fato como deveria ser, entendeu. Então infelizmente a minha queixa é tudo negativa na questão do curso. Hoje você sai de lá com um curso, mas poucas vezes você pega numa máquina para trabalhar, muitas vezes se faz o curso e infelizmente nem chega nem a utilizar, faz mais para ter. Estou falando isso no caso dos equipamentos antigamente se tinha muitos navios então você aprendia praticamente, processava na prática você estando lá. Hoje isso acabo sendo limitado. Mudou o perfil se não tem mais aquele processo. Você pegava um navio com pau de carga com guincho, por exemplo as pequenas empilhadeiras no porão. Falta esta questão. No caso eu entendo que não é só a questão da qualificação, está muito no campo da qualificação, eu te dou o curso está aqui, você está qualificado. Neste sentido é falho. Neste sentido tem que ser melhor. Eu gostaria que tivesse mais facilidades de curso hoje em dia que ainda tem muita gente interessada, mas ainda acho meio restrito os cursos que o OGMO da. Hoje vem a cobrança muito forte, principalmente na área de tecnologia na área de desenvolvimento humano e na área de segurança do trabalho. Então a formação e a capacitação e de extrema importância para todos os trabalhadores todos os trabalhadores portuários. Eu falo do porto, por que é onde eu estou trabalhando, mas a formação em termos de capacitação isso é importante em todas as escalas de trabalho. (Discurso do Sujeito Coletivo, 2021).*

#### 4.12.1 Ideia central

É de extrema importância o devido preparo para desempenhar todas as funções da estiva, que é uma área de grande risco e periculosidade. O curso coloca na teoria o que você faz e, na prática, algum detalhe que passou despercebido. O estivador já sabe, aprendeu com o dia a dia,

com os amigos e os familiares e, dependendo do curso, vai aprendendo muito mais, um aprendizado real, que gera a confirmação do conhecimento, levando oportunidade de crescimento profissional, devido à instrução da parte técnica do trabalho. “Não tem muito curso, são poucas vagas e o curso não te deixa capacitado realmente de fato como deveria ser, entendeu. Gostaria que tivesse mais facilidades de curso hoje em dia que ainda tem muita gente interessada, mas ainda acho meio restrito os cursos que o OGMO dá”.

Uma atividade de trabalho é sempre o lugar de reapreciação, de julgamentos sobre os procedimentos, os quadros, os objetos do trabalho, um vaivém entre o micro do trabalho e o macro da vida social cristalizada, incorporada nessas normas, que não deixa incólume nenhum dos dois níveis. Isso quer dizer que a história da vida econômica, política e social não pode ser escrita sem um olhar sobre esses múltiplos vaivéns. (SCHWARTZ, 2014, p. 33).

#### 4.12.2 Análise das falas

Ao analisar os cursos de formação para os estivadores, oferecidos e gerenciados no porto de Santos e sua representação, os trabalhadores trazem falas sobre a importância dos cursos, do aprendizado de novas técnicas, do nome correto dos equipamentos e o entendimento direto dos estivadores. A avaliação da formação repassada em seus cursos no dia a dia, da gestão e das ações é sentida como negativa pelos profissionais, com uma falta de uma sequência lógica. Nos cursos de equipamentos portuários, há mais preocupação em ensinar o manual do equipamento do que aprimorar a manutenção da prancha mínima operacional.

Os cursos do Ensino Profissional Marítimo, do Prepom Portuário da Marinha do Brasil, trouxeram transformações entre as gerações dentro da própria estiva. Com a chegada do OGMO, em 1996, surgiram mais oportunidades de formação para os bagres da estiva. Vale salientar que a formação era passada apenas aos associados do Sindicato que possuíam a carteira preta, ou seja, o registro da função. Percebe-se, nos diálogos, um misto de agradecimento, de cobranças e de preocupações ocorridas na vida de formação dos entrevistados. A formação para o modelo de operação portuária é essencial para os estivadores em seu processo de construção profissional, de maior participação no trabalho, pois, uma vez avançando na formação, o profissional engaja em mais oportunidades no porto. Por outro lado, os estivadores apresentam no discurso a insatisfação em relação ao acesso aos cursos e a quantidade desses.

A oferta não abarca toda a demanda por cursos, que continuam restritos, além daqueles para os quais os estivadores não são convocados, por exemplo, *ship planner* e *ship yard*. De

certa forma, os cursos são necessários e importantes para colocar o estivador a par dos avanços tecnológicos na movimentação das embalagens de cargas no porto, mas a transmissão de conhecimentos do trabalho diário das fainas é ainda importante, em relação ao risco real no trabalho e nas relações sociais dos estivadores.

De acordo com Vieira e Chinellia:

A dinâmica do processo de qualificação constitui uma mediação que relaciona dialeticamente aspectos que remetem às transformações em curso no mundo do trabalho – tecnológicas, ideológicas e de gestão da força de trabalho – e a formação profissional, com questões que dizem respeito à organização e à regulação das relações de trabalho. O processo de qualificação constitui, então, uma arena política na qual se disputam credenciais que conferem reconhecimento e podem facilitar o acesso ao mundo do trabalho. (VIEIRA; CHINELLIA, 2013, p. 1596).

Esse é o caso dos estivadores que, a partir da formação em diferentes equipamentos, maquinários e outros saberes, podem ampliar a sua participação em novas escalas de trabalho.

#### 4.13 Temática: “Existe relação entre a prática no navio e teoria na sala de aula?”

*A relação entre a prática e a teoria. Os cursos têm um peso muito grande nessa realidade vai depender do professor e da forma que ele passa. No trabalho você aprende o maneirismo o notório saber. Tem um modo de fazer o trabalho mais eficiente, mais rápido e mais seguro. E isso no curso não vai te ensinar os macetes, ele tem aquele clique que nem sempre a apostila vai te dar. Só quem faz sabe e o maneirismo do trabalho, aquilo agilizava. Você aprende nos 2 lados, mas você aprende mais no dia a dia. Na prática, e melhor, sem dúvida que a sala de aula. E consegue aprender um pouquinho no curso, quando o instrutor e estivador, sendo da mesma categoria. Fica melhor ainda é a pessoa interage mais, é melhor a didática e a linguagem direta e são receptivas as dúvidas a prática em si, é muito boa. Quando não é um estivador, se aprende menos e muito teórico sem a nossa linguagem, fala o que leu nos livros, mas, na prática, não sabe, só está dando um curso. O curso tem a questão da teoria e se vai saber o nome técnico e em inglês de cada peça do navio, mas com os companheiros e a prática do trabalho, aquilo que se faz. No aprendizado do notório saber com os mais antigos que já passaram por vários tipos de situações, você vivencia o dia a dia e assimila as diferenças. Você vê e aprende, na prática, no trabalho o maneirismo que é o saber fazer. Você aprende com outro companheiro dá forma dele e como ele foi informado. O companheiro ele te passa diversas informações preciosas, mas na visão dele, da forma que ele foi informado. O instrutor segue normas e com isso você tem possibilidade de acertar e improvisar. O curso do EPM da marinha do Brasil tem o mesmo fundamento, e chega no mesmo resultado, porém, expõe todos os lados, da segurança, saúde, equipamentos, técnicas, meio ambiente e você coloca o lado pessoal. A prática em si, é muito boa, se pegar o instrutor sendo da mesma categoria, a pessoa se interage mais. Os dois são excelentes, você tem que ter a formação, mas tem o companheiro que está ali no dia a dia, e ele vivenciou isso mais do que você. A prática supera a teoria. O aprendizado ele vai ser só a somatória do dia a dia para algumas pessoas com o que você aprendeu nos cursos.*

*Para outros a diferença é que um é documentado no órgão responsável, pelo órgão que está gerindo a sua profissão é mais importante do que você aprender sozinho ou com o companheiro, os cursos é que dão a certeza do que você está fazendo mesmo.*

*E o outro e aprender com os companheiros. O aprendizado no dia a dia, deixa muito a parte técnica de lado. O companheiro de trabalho ele sabe, ele pratica mesmo você vê muita diferença. O profissional sabe a diferença de um simulador para a máquina. E muita diferença porque tem gente humana, às vezes o mecanismo e o comando não respondem. A formação no OGMO é mais para se ter curso, na sala de aula e teórico, mostra a NR 29 uma série de coisas, que não se pratica no dia a dia, pois, diminui a produção. O que se busca e o certificado para trabalhar, você não sai dali capacitado. É muito importante o trabalhador exercer a sua função e para isso tem que ter o certificado. Agora muitas coisas que eu aprendi no navio com outro profissional isso está até hoje marcado na minha vida e não se esquece. A prática é muito importante, mas o curso dá o conhecimento, o certificado. Para exercer a função, tem que estar certificado, mas também habilitado.*

*Mas tudo depende da forma que vai ser passado o conteúdo, da pessoa que tiver ensinado em corrigir os vícios com o procedimento de conhecer a ferramenta num todo, não só, na prática. A técnica, do companheiro no trabalho e a somatória de tudo aquilo foi dito por uma pessoa que é experiente ou vivenciou várias operações portuárias, mas é fora das ditas normas. E o pensamento dele. E o curso padronizado é esta dentro das normas. O que o instrutor faz e corrigir, faz o polimento, mostrando os vícios comuns, te dando a oportunidade de conhecer a ferramenta num todo. Quando a gente aprende com amigos a gente só aprende a prática a parte teórica dificilmente a pessoa vai ter tempo de estar passando essa é a única diferença. Quando eu cheguei no Porto, nós aprendia um com outro. Quando íamos fazer o curso era só para ter o certificado que nós já estávamos habilitados para aquela função, pois, na realidade, nós já desempenhávamos a atividade. (Discurso do Sujeito Coletivo, 2021).*

#### 4.13.1 Ideia central

A diferença é a seguinte: no trabalho você aprende o maneirismo que chamamos de saber fazer que é pelo exemplo. Tem um modo de fazer o trabalho, aí você aprende o modo mais eficiente, mais rápido e mais seguro. Então, quando você aprende com outro companheiro ele vai te dar uma informação dar da forma dele, muitas das vezes da forma que ele foi informado. Na marinha o que acontece: na marinha que tem o mesmo fundamento, a gente chega no mesmo resultado, porém é de uma maneira mais acadêmica, de forma de que você expõe todos os lados, você coloca segurança, saúde, meio ambiente e o lado pessoal. O companheiro que está no dia a dia do Trabalho ele tem os macetes, ele tem aquele clique que nem sempre apostila oferece. Dar uma volta e meia a mais é um saber ligar e desligar o equipamento, é resolver um problema na máquina.

Eu aprendi muita coisa com os companheiros ne, eles foram fundamentais na minha carreira toda no começo, no início e até hoje. Mas os cursos é que dão a certeza do que você está fazendo mesmo. E no curso ele tem oportunidade de conhecer isso tudo, ou seja, conhecer a ferramenta num todo, não só na prática. Baseado nas normas, você tem possibilidade de acertar mais e improvisar. Quando a gente aprende com amigos a gente só aprende a prática a parte teórica dificilmente a pessoa vai ter tempo de estar passando. Hoje a maioria dos cursos

que você aprende, mas se vou pegar lá na prática mesmo você vê muita diferença. Quando o instrutor não é estivador, e formado em alguma coisa e, mas não o sabe o que é realmente o trabalho de fato. O trabalho se aprende menos.

Mas a prática em si é muito boa é se pegar o instrutor sendo da mesma categoria. Fica melhor ainda é a pessoa interage mais. Você aprende nos 2 lados, mas você aprende mais no dia a dia e você consegue aprender um pouquinho mais na parte do curso, quando o instrutor e estivador. O aprendizado ele vai ser só a somatória do dia a dia para algumas pessoas com o que você aprendeu nos cursos. Tem que ter os dois. É bom ter os dois. E o trabalhador para exercer a sua função tem que ter um certificado. O trabalhador que não tem o certificado ele tem dificuldades.

#### 4.13.2 Análise das falas

Sem dúvida, como diz o ditado popular: “É preciso não jogar fora o bebê com a água do banho”. O estivador considera o seu saber aprendido na prática, mas também valoriza o lugar dos cursos de formação. São formações diferentes, mas o problema não está centrado na falta grave em conceber a formação profissional apenas sob o ângulo do gestor e do mercado? Supõe-se uma postura necessária da combinação dos saberes da experiência vivida do “saber fazer” face a um meio ambiente técnico, social e humano sempre em tensão, marcado pela prancha da produção operacional. Para os estivadores, a relação entre as duas formas de formação é usada para somar, e tem maior eficiência quando o instrutor é de sua categoria profissional e conhece o trabalho na vivência, na prática. O primeiro é seu elo com a experiência, transmitida pelos mais velhos. O segundo é a busca da certificação que lhe garante a participação em uma escala específica. Há uma grande diferença entre ter um certificado e garantir a prancha operacional<sup>41</sup>, não podemos esquecer que o estivador tem sua remuneração balanceada pela produção que consegue em sua jornada de trabalho.

Ao analisar a relação entre a prática no navio e na teoria na sala de aula, para os estivadores do porto de Santos os dois se completam, ao demonstrarem onde estão os atos falhos de ambos no dia a dia, da gestão e das ações destes entendimentos, como os cursos do Prepom Portuário da Marinha do Brasil conduzidos por instrutores estivadores, trazendo mais segurança e confiança para os estudantes. Para os entrevistados, os diálogos são um misto de inquietudes

---

<sup>41</sup> Prancha operacional: é o indicador que mede a movimentação, por tonelada, em um período de tempo ou tonelage mínima estabelecida, que será operada em um período de trabalho do terno.

e preocupações na vivência dos cursos em sala de aula, nos exercícios práticos e na realidade das funções exercidas nas operações portuárias. A prática de aprendizagem dos estivadores entre o notório saber adquirido e repartido geracionalmente, e acrescida do aprendizado teórico, preparou estes trabalhadores para o modelo de operação portuária no porto de Santos. Para os estivadores, a formação modificou, na prática, a sua realidade desde a década de 1970, interferindo na sua cultura profissional com a criação de novas escalas, como da empilhadeira, do guincho e do trator. Os estivadores vêm se adaptando às escalas, com a introdução da formação certificada em sua profissão. É importante lembrar a necessidade de mudanças revisionais nos modelos atuais para a formação do estivador, principalmente na parte prática dos cursos, para tornar a realidade da sala de aula uma amostra do dia a dia deste profissional.

O que os mais velhos produziram é incorporado aos novos conhecimentos, a ponto de compor a personalidade, as concepções e as capacidades dos estivadores no trabalho no porto. O saber fazer depende dos conhecimentos, das competências, para pensar esquemas e empregar noções oriundas de disciplinas diferentes, e não apenas da força bruta, pois é um saber estruturado e organizado no jeito de realizar, pensar e usar a inteligência e a cognição para desenvolver sua prática.

Ressalta-se aqui uma questão importante na formação, que diz respeito tanto ao saber aprendido na prática, quanto ao saber oriundo da sala de aula, aos parâmetros de formação e qualificação, que não podem ser pautados exclusivamente na escolaridade dos trabalhadores no porto. Soares, Servo e Arbache (2001) discutem a limitação do conceito de qualificação associado à escolaridade:

Segundo esses autores, utilizar nível de escolaridade como definição de qualificação só possui a vantagem de ser cômodo, uma vez que não traduz com clareza o que vem a ser qualificação, na medida em que não é evidente o mecanismo mediante o qual as escolas transferem habilidades aos indivíduos. (SOARES; SERVO; ARBACHE, 2001, p. 6).

Na verdade, a qualificação de um trabalhador para determinada atividade educacional envolve outras variáveis, tais como habilidades do ofício apreendidas por transmissão de conhecimentos de pais e parentes que já desenvolvam a mesma atividade, treinamento das empresas, experiência de trabalho e outras de caráter mais subjetivo, como motivação e afinidade (MACHADO; OLIVEIRA; CARVALHO, 2004, p. 12).

#### 4.14 Formação e convívio entre o “bagre” (cadastro) e o “carteira preta” (registro)

*Eu nunca fiz curso de senha, nem tinha curso para a senha, nem para a carteira profissional, não havia curso nenhum, não tinha oportunidade, naquela época só o associado, carteira preta que tinha direito de fazer cursos da marinha na Capitania. A única orientação era um briefing que era feito na Capitania, quando adquirimos a senha e depois do sindicato na época presidente era Percy de Souza Pato, fazia uma orientação. Nós não tínhamos direito ainda de entrar no sindicato. Só entrava acompanhado de um associado e nem ficado sozinho. Bagrinho, matriculado de estiva, naquela época em 80 a 85 o matriculado não tinha liberdade que o matriculado tem hoje, de fazer os cursos e de trabalhar nos terminais. Isso aí era exclusividade dos Estivadores. A gente foi aprendendo com o dia a dia, com nossos amigos e com os familiares que instruíam como tinha que trabalhar. De cadastro não fez curso quando entrei na passagem do cadastro para o registro que se dá em 1999 passo a fazer o curso básico de estivagem técnica e o instrutor foi o companheiro Carlos Benedito, estivador. Em 2000 eu comecei a fazer meus cursos e foi vindo um atrás do outro, aprendendo e se capacitando no porto. A partir de 2001 com o OGMO é que começa a formação dos bagrinhos, matriculados ou cadastro. Como não tinha trabalho, então usava este tempo para fazer os cursos que foi o básico de trabalhador portuário eram dois, o básico 1 e o básico 2 era dois meses de curso era bastante puxado, na época muito, poucos faziam curso, pois, não se preocupava é eu estava lá todos os dias na chamada, independente da categoria. Como era trabalhador portuário e os cursos eram de trabalho portuário e você podia ter todas as funções, multifuncionalidade, primeiro passo todos juntos na mesma sala. Então me interessava e entrava em qualquer categoria tinha aqui mesmo era que completar a sala. E fechando a sala já estava no curso. Valeu a pena persistir, porque primeiro você aumenta seu Know-how depois, tem mais bagagem para pegar o registro. Ou neste exemplo. Quando entrei no concurso, aí eu já estava liberado para trabalhar e fazia o curso, ao mesmo tempo, os básicos, inglês básico e avançado, sinaleiro, cargas perigosas e os das NR's. A maioria dos meus cursos que fiz foi de cadastro. (Discurso do Sujeito Coletivo, 2021).*

##### 4.14.1 Ideia central

Não tinha curso para as senhas, a única orientação era um briefing que era feito na Capitania, quando adquirimos a senha e depois do sindicato que fazia uma orientação. Na Capitania os cursos eram feitos só para quem era associado, carteira preta na Capitania. A exclusividade era dos Estivadores com mais de 3 anos de experiência. A gente foi aprendendo com o dia a dia, com nossos amigos e com os familiares que sempre nos instrui como trabalhar. Após o OGMO em 1999 e em 2001 o básico de trabalhador portuário e o curso de estivagem técnica, cursos bastante puxados e de longa duração, como não tinha trabalho, então usava este tempo para fazer curso, como inglês básico, inglês avançado, sinaleiro, cargas perigosas e os das NRs. Valeu a pena persistir, porque primeiro você aumenta seu Know-how depois você tem mais bagagem para pegar o seu registro. Colocando diferenças entre gerações dentro da

categoria da estiva do porto de Santos, onde uma parte teve acesso a formação somente no registro e outra mais nova fez a maioria dos seus cursos de cadastro.

#### 4.14.2 Análise das falas

A relação do bagre, cadastro ou matriculado com a formação era unicamente no saber fazer e no aprender no maneirismo do trabalho. Os cursos que iniciam no porto de Santos em 1970 só chegam formalmente aos bagrinhos, cadastro ou matriculados após a Lei nº 8630. Esse procedimento é sentido nas falas dos estivadores entrevistados; os que fizeram a passagem do cadastro até 1999 só têm formação de registro; já os que adentram ao registro após 2000 têm cursos de matriculado. As formas e os sentidos de trabalho têm passado por mudanças significativas, muito em função da revolução tecnológica, da produção do conhecimento cientificamente legitimado e das demandas sociais, que criam novas maneiras de ofertar e consumir produtos e serviços para “nutrir” o capital (SANTANA; SOUZA, 2019, p. 30).

O processo de formação oferecido na relação com o bagre, cadastro ou matriculado de estiva do porto de Santos e sua representação na prática profissional é dividida em duas fases. Na primeira fase, a avaliação da formação dos estivadores era no seu dia a dia, no saber fazer e no maneirismo do trabalho. A segunda fase ocorre com a nova legislação da gestão portuária, a Lei nº 8.630/93, e das ações do OGMO, implantadas a partir de 1998. Esta divisão histórica é sentida nas falas dos estivadores, quando se referem aos cursos do Prepom Portuário da Marinha do Brasil, na gestão do OGMO, que trouxe, inclusive, transformações entre as gerações dentro da própria estiva em seu período de bagre, cadastro, matriculado ou de sócio. Os diálogos são um misto de agradecimento e preocupação ocorridos no vivencial de uma orientação que era feita na Capitania, quando se adquiria a senha e depois outra senha, no sindicato. Na época, o bagre, matriculado ou cadastro somente entrava nas dependências do Sindicato acompanhado de um associado e não ficava sozinho. Não tinha a liberdade que o matriculado tem hoje, de fazer os cursos e trabalhar nos terminais. Neste período, aprendia-se com o dia a dia, no notário saber e no maneirismo do trabalho. A formação dos estivadores para o modelo de operação no porto de Santos é essencial para seu processo de construção profissional, seja na vivência prática, seja no aprendizado nos cursos no “modelo acadêmico”, seja para o bagre ou para o matriculado.

#### 4.15 A avaliação da formação pelos estivadores

*Os pontos fortes é que a formação te deixa ficar preparado para a multifuncionalidade, te prepara bem para o trabalho que vai exercer. Os cursos são muito bons, a marinha tem dispendido bastante cursos. Cursos ótimos, como o CBTP (curso básico de trabalhador portuário) de 30 dias é o mais completo que existe no Brasil, supervisionado pela marinha. O estivador tem cursos de estivagem, cargas perigosas, sinalização e muitos cursos até você chegar a fazer um curso de equipamento portuário. E quando o curso é dado pelo estivador ensinando outro estivador. Entendendo na teoria os nomes do navio, na segurança do trabalho a questão da saúde, gerando o aumento da nossa consciência, uma visão ampla de responsabilidade dele a bordo do navio, com uma máquina, com os amigos e com ele próprio. Ponto que ajuda na carreira e no crescimento profissional. A formação que é dada através dos cursos. Dando a chance de trabalhar em outra empresa dentro do Porto. Um profissional muito mais capaz e consciente de tudo que está fazendo, esta é a importância da qualificação, proporcionando a própria pessoa de querer se aprimorar é crescer profissionalmente mais capacitado. Para alguns estivadores os cursos são muito bons e não tem ponto negativo, só tenho a agradecer.*

*Já os pontos fracos para alguns companheiros a formação dada hoje em dia são só mais para você ter, para dizer eu tenho. Você aprende na realidade e no dia a dia com o companheiro que sabe mais que você. E amanhã outro vai aprender com você é assim por diante. O curso ele é aquém do que ele poder ser. Acaba gerando uma desmobilização com o descumprimento de horário, começar a aula mais tarde, acabar mais cedo, é saída para ir ao banheiro várias vezes, posse de celular. As entidades, como CENEP, OGM O ou sindicato não oferece oportunidade nem um incentivo maior para que os trabalhadores se aprimorassem. Poucas pessoas puderam se especializar, muitos não tiveram a oportunidade de se especializar, pois os cursos somente ocorrem durante uma época do ano. Apesar da demanda de cursos ser muito pequena tanto no número de turmas quanto no de vagas em proporção ao tamanho das categorias que tem no Porto de Santos. Se levássemos mais a sério como alguns levam o aproveitamento seria melhor e comportamento também. O próprio sindicato dos estivadores poderia fazer cursos, no colégio moderno, os trabalhadores são os professores do porto, através do OGM O. Cobrando dos estivadores a importância de fazer a formação para o seu futuro. O Ensino Profissional Marítimo Portuário da Marinha do Brasil tem dispendido bastante cursos, mas deveria ter mais treinamento, uma sistemática, mas na área de prática. Isto é visto em muitos países a disponibilização de tempo e a demonstração da realidade do dia a dia tanto para a aula teórico, como aula prático, mas no Brasil, isso tudo é muito mais difícil. No tocante ao curso a teoria é longa e a prática é curta, precisa ter a prática, um local para treinar. A aula prática tem que durar, tem que sair no mínimo capacitado. Não é capacitado em conhecer o aparelho e fazer o movimento, é o saber o que está fazendo durante a operação portuária. Sem correr risco para a carga ou para ninguém. Tem que ter treinamento por um bom tempo. O curso não forma profissional nenhum este treinamento é necessário exercícios que demonstrem a realidade operacional na prática. Falta de exercícios para avaliação, com mais treinamento, uma sistemática na área de prática. Pois num passado não tão distante o estivador aprendeu tinha como aprender, tinha cargas que não estragavam. E isso depende do instrutor, fala do instrutor holandês, “Quando você ouve alguma coisa você esquece, quando você vê, você lembra 20%, mas quando você prática, você aprende.” Atualmente é um crime o que eles fazem. O aluno levantou no máximo uma lata um tambor vazio. Eu não sei como a sociedade, as autoridades o OGM O e a capitania permite. Então estão aprendendo no trabalho. Se o trabalhador cobrar mais os cursos a qualificação seria melhor e o patrão ficaria mais satisfeito. O grande anseio é uma escola para a categoria. Onde terá estivador, que tenha experiencia, ensinando outro estivador, focada na prática real do seu dia a dia de trabalho. (Discurso do Sujeito Coletivo, 2021).*

#### 4.15.1 Ideia central

O ponto forte é que a formação te deixa preparado para o trabalho que vai exercer. Os cursos são muito bons, como o CBTP (Curso Básico de Trabalhador Portuário), tem cursos de estivagem, cargas perigosas, sinalização e muitos outros, até o de equipamento portuário. Quando o conteúdo é dado pelo próprio estivador, você compreende melhor a teoria, gerando o aumento de consciência e uma visão ampla de responsabilidade a bordo do navio. Isso ajuda na carreira e no crescimento profissional e dá a chance de trabalhar em outra empresa dentro do Porto. Esta é a importância da qualificação, que proporciona a capacitação, o aprimoramento e o crescimento profissional. Para alguns estivadores, os cursos são muito bons e não têm ponto negativo, só têm a agradecer.

Em relação aos pontos fracos, para alguns companheiros, a formação é só para ter mais um certificado, para dizer “eu tenho”. Você aprende na realidade e no dia a dia com o companheiro que sabe mais que você e, amanhã, outro vai aprender com você, e assim por diante. O curso é aquém do que pode ser, a teoria é longa e a prática é curta, é necessário ter um local para treinar, com exercícios que demonstrem a realidade operacional. Isso acaba gerando desinteresse. As entidades, como CENEP, OGMO ou o Sindicato, não oferecem oportunidades, nem um incentivo maior para que os trabalhadores se aprimorem. Se todos os estivadores levassem mais a sério, como alguns, o aproveitamento e o comportamento seriam melhores. O grande anseio é uma escola para a categoria, onde terá estivador com experiência ensinando, com foco na prática real do seu dia a dia de trabalho.

#### 4.15.2 Análise das falas

Em suas falas, os estivadores abordam a qualidade, a eficiência da formação na gestão e as ações desenvolvidas em salas de aula, contrapondo os exercícios práticos. Apontam que os cursos do Prepom Portuário geridos pelo OGMO trouxeram transformações na conscientização e na responsabilidade com a carga entre as gerações dentro da própria estiva, mas também apontam que muito se aprende na prática. Os diálogos são um misto de agradecimentos e preocupações críticas ocorridas na experiência nas salas de aula dos estivadores entrevistados. Refletem que a formação para os estivadores pode ser remodelada, para uma segura atuação profissional na operação portuária no Porto de Santos, considerando essencial o prolongamento das aulas práticas, para conhecer o aparelho e saber o que está fazendo, sem riscos para a carga

ou para os envolvidos. Para isso, é necessária a inclusão de treinamentos com exercícios que demonstrem a realidade operacional na prática, com a formação sendo repassada pelo estivador, ensinando outro estivador. A fala é clara: “*os trabalhadores são os professores do porto*”. A estes, também compete passar a teoria e suas nomenclaturas, tratar da segurança no trabalho e das concepções da ergonomia, gerar o aumento de consciência coletiva, por possuírem uma visão ampla de responsabilidade da operação a bordo do navio, com uma máquina, com o terno. Para os estivadores, esse é o processo de construção profissional, visando a multifuncionalidade real e palpável. Os profissionais se colocam neste lugar de “conhecedores” do seu trabalho porque aprenderam na experiência, na vivência. Concordamos com Dejourns (2009), quando este relata que:

A própria inteligência do corpo se forma no e pelo trabalho; ela não é inata, mas adquirida no exercício da atividade. A formação desta inteligência passa por uma relação prolongada e perseverante do corpo com a tarefa. Ela passa por uma série de procedimentos sutis de familiarização com a matéria, com as ferramentas e com os objetos técnicos. (DEJOURS, 2000, p. 29).

É a partir desse conhecimento adquirido pela “inteligência do corpo” que os estivadores afirmam que, em relação ao curso, *a teoria é longa e a prática é curta, precisa ter a prática, um local para treinar*. Compreendem a necessidade de saberes no trabalho.

E, neste contexto, relatam que a formação necessita de uma escola voltada aos estivadores, com cursos de qualificação que capacitem e contribuam para o processo de aprendizado desejado por esses profissionais.

Para alguns, a convicção proíbe o estivador de ver o pôr do sol devido, miudezas que acompanham os gestores portuários. Negligenciam a memória vivenciada pelos homens da beira do cais, que compartilham seus conhecimentos em pequenos movimentos de um sujeito mais velho que torna público seu laço de conhecimento para o seu companheiro de trabalho e aproveita a formação recebida, somando à sua experiência. Esse é um comportamento obrigatório em tarefas nos porões e conveses das embarcações, pois as funções são realizadas em dupla.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

---

Há que se considerar que o mergulho no mundo de trabalho e formação dos estivadores caminhou pela história desses trabalhadores, contemplando o início da formação, as perdas e ganhos decorrentes das transformações do trabalho e os processos que parecem barganhas corriqueiras para a formação na beira do cais santista. O que acontece, de fato, é que o OGMO determina quais são os cursos a serem ministrados aos estivadores, ouvindo os sindicatos e os operadores portuários e, no meio do caminho, há um apagão ou um equívoco coletivo, evidenciando uma política de enfraquecimento ou de escanteamento do estivador, transformando a formação em um “braço de ferro”. O estivador precisa ser ouvido, mesmo que não seja harmônica a relação, como o sujeito principal do emprego da verba destinada para o Ensino Profissional Marítimo. Ou seja, a formação é uma via de mão dupla, quando o curso é voltado e ligado aos investimentos que o porto recebe, esta sinergia torna o homem do porto o sujeito principal e o verbo flexionado da mesma forma, eficiência e profissionalismo. Como ação futura, há um retorno ao usuário do porto. Para que haja concordância, então, o correto é dizer que a formação torna o estivador um profissional multifuncional, ao invés de pensar em um simples operador de funções de estiva a bordo das embarcações.

Os estivadores entendem sua formação a partir do aprendizado com os outros trabalhadores mais velhos. Trata-se do “saber fazer”, do aprender fazendo e se cuidando para se colocar diante do risco, pois o compartilhamento do conhecimento se dá na prática profissional. É o aprender com os mais velhos, os mais experientes e usar os ensinamentos a seu favor. O trabalho é sentido na pele, no alívio corporal e na satisfação de citar seus mestres dentro da própria estiva, quando se referem à formação. Os diálogos trazem um misto de agradecimento e exaltação aos velhos tempos, em que a formação ocorria na vivência educacional dos profissionais entrevistados. O aprendizado geracional foi e é um pilar essencial para os estivadores em seu processo de construção profissional, é um degrau obrigatório para a sua afirmação como membro útil da categoria do trabalho da estiva. Neste contexto, a formação repassada do mais experiente para o novato representa um facilitador da inclusão ao espírito de corpo e o elo central de seu ofício. A formação entre os pares e a construção do conhecimento fora da sala de aula, em campo. Mesmo com o surgimento da formação técnica na década de 1970, o saber fazer se manteve presente e forte.

Os cursos de formação para os estivadores em seu processo de trabalho, do Ensino Profissional Marítimo (EPM), Prepom Portuário da Marinha do Brasil, trouxeram transformações entre as gerações dentro da própria estiva. Vale salientar que a formação

somente era passada aos associados do Sindicato dos Estivadores de Santos, que possuem a carteira preta, com mais de três anos comprovados de trabalho na função.

Para os estivadores, na relação entre a prática no navio e a teoria na sala de aula, os dois modelos de formação são usados para somar aprendizado, são complementares, e têm um resultado de maior eficiência, principalmente quando o instrutor é de sua categoria. É possível compreender, a partir das falas, como o processo de formação geracional, associado aos cursos ministrados pelo OGMO, via Prepom, são importantes facilitadores da construção da categoria e da lapidação do saber dos estivadores.

Buscando a eficiência da formação na gestão, das ações de conscientização e da responsabilidade com a carga entre as gerações dentro da própria estiva, as preocupações críticas relatadas nas entrevistas sobre a vivência nas salas de aulas precisam ser remodeladas, para uma segura atuação profissional na operação portuária. Os estivadores consideram essencial o prolongamento das aulas práticas para conhecer o aparelho e saber o que está fazendo, sem riscos para a carga ou para os envolvidos. Neste caminho, deve ser incluído o treinamento com exercícios que demonstrem a realidade, com a formação sendo repassada por um estivador, que se formou na prática para esse papel, para os profissionais não apenas visualizarem a multifuncionalidade, mas obterem na realidade palpável. Neste contexto, a formação necessita de uma escola voltada aos estivadores, com cursos que capacitem, transformando sinergicamente o processo de aprendizado desejado pelos trabalhadores. Emergem, nas falas, como os cursos do Prepom Portuário da Marinha do Brasil conduzidos por instrutores estivadores trazem mais segurança e confiança aos estudantes. Para eles, a formação modificou, na prática, a sua realidade desde a década de 1970, interferindo na sua cultura profissional de escalação. Também ocorreram transformações no convívio entre o “bagre” (cadastro) e o “carteira preta” (registro) na estiva do Porto de Santos, em relação à formação.

Na avaliação dos estivadores, o processo de formação no dia a dia trouxe transformações entre as gerações dentro da própria estiva. A formação para o modelo de operação portuária não é considerado essencial para os estivadores entrevistados em seu processo de construção profissional, mas se inclui sinergicamente ao processo de aprendizado do saber fazer do porto. Destaca-se a necessidade de mudanças revisionais nos modelos atuais para a formação do estivador, principalmente na parte prática dos cursos do Ensino Profissional Marítimo para Portuários da Marinha do Brasil, para tornar a realidade da sala de aula uma amostra do dia a dia, preparando o profissional para a tão falada, mas ainda não posta em prática: a multifuncionalidade.

Ressaltamos, finalmente, que a análise dos cursos oferecidos desde a década de 1970 até os dias atuais sofreram também importantes transformações e agregaram conhecimentos relevantes aos estivadores. Há que se considerar a importância desses cursos e os trabalhadores reconhecem o valor desse aprendizado e ofertas de novas escalas de trabalho a partir das novas formações. Porém, nem todos os cursos são oferecidos a todos estivadores, principalmente dos processos que envolvem logística portuária. Por outro lado, os estivadores não se preparam adequadamente para exercerem a multifuncionalidade que, no caso do trabalhador portuário, não depende somente de formação e saberes, mas de lutas políticas pelo direito ao trabalho. Acredita-se que essas lutas ainda estão em pauta e podem transformar o trabalho, construindo um outro lugar, um outro reconhecimento, a trabalhadores que estão na origem do trabalho no Porto de Santos e no Brasil.

## REFERÊNCIAS

---

AGUIAR, D. **Atuação em prol da segurança e qualidade de vida do trabalhador portuário**. Porto Gente, 2004. Disponível em: <https://portogente.com.br/noticias/transporte-logistica/4767-dina-aguiar-atuacao-em-prol-da-seguranca-e-qualidade-de-vida-do-trabalhador-portuario> Acesso em: 10 jul. 2020.

AGUIAR, M. A. F. de; JUNQUEIRA, L. A. P.; FREDO, A. C. de M. O Sindicato dos Estivadores do Porto de Santos e o processo de modernização portuária. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 6 p. 997-1017, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122006000600004>. Acesso em: 15 mar. 2020.

ALBUQUERQUE, V. S. *et al.* A integração ensino-serviço no contexto dos processos de mudança na formação superior dos profissionais da saúde. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 32, n. 3, p. 356-362, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-55022008000300010>. Acesso em: 16 mar. 2020.

ALMEIDA, M.C.V. *et al.* Prevalência de doenças musculoesqueléticas entre trabalhadores portuários avulsos. **Revista Latino Americano de enfermagem**, v. 2, n. 20, p. 1-8, 2012a Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692012000200005>. Acesso em: 25 mar. 2020.

AMADO, J. **Os subterrâneos da liberdade 2: agonia da noite**. Rio de Janeiro: Record, 1986.

AULA Inaugural da III Turma do Curso de MBA Gestão de Portos recebe o Capitão dos Portos de São Paulo Ricardo Fernandes Gomes. 4 de junho de 2014, **Notícias UNAERP**. Disponível em: <https://www.unaerp.br/noticias-guaruja/373-aula-inaugural-da-iii-turma-do-curso-de-mba-gestao-de-portos-recebe-o-capitao-dos-portos-de-sao-paulo-ricardo-fernandes-gomes>. Acesso em: 2 maio 2021.

AUSUBEL, D. P.; NOVAK, J. D.; HANESIAN, H. **Educational Psychology, a Cognitive View**. New York: Holt, Reinhart and Winston; 1978.

AVULSOS celebram acordo com empresa marítima. **A Tribuna**, Santos, SP, Sindical & Trabalho, p. 9, 15 abril 1989.

AVULSOS entram no 13º dia do movimento grevista. **A Tribuna**, Santos, SP, Sindical & Trabalho, p. 27, 23 abril 1989.

A BARCELONA Brasileira. **Novo Milênio**, Santos, SP, Histórias e Lendas de Santos - Greve! – Livros. 8 jun. 2012. Disponível em: <http://www.novomilenio.inf.br/santos/h0156x.htm>. Acesso em: 15 jan. 2020.

A EVOLUÇÃO na relação porto com o homem portuário. **Logística Portuária**, 1 dez. 2014. Disponível em: <https://joresimao.blogspot.com/2014/12/a-evolucao-na-relacao-porto-com-o-homem.html>. Acesso em: 15 nov. 2019.

BATALHA, C; SILVA, F. T. da; FORTES, A. (org.). **Culturas de classe: identidade e diversidade na formação do operariado**. Campinas: Unicamp, 2004.

BARBOSA, M. V.; DIAS, N. S.; CERQUEIRA, R. M. M. **Santos na formação do Brasil: 500 anos de história**. Fundação Arquivo e Memória de Santos, Prefeitura Municipal de Santos, Secretaria Municipal de Cultura Santos, Santos, 2000.

BARROS, T. P de. **Os estivadores do Porto de Santos/SP: uma análise geográfica sobre o trabalho, o sindicato e a modernização dos portos**. 2017. Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Presidente Prudente, 2017.

BARROS, T. P de. **Do moderno ao precário mundo do trabalho portuário brasileiro: as contradições das ofensivas do capital**. 2021. Tese (Doutorado em Geografia) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Presidente Prudente, 2021.

BARTELMEBS, R. C. **Analizando os dados na pesquisa qualitativa**. 2012. (Desenvolvimento de material didático ou instrucional). Disponível em: [http://www.sabercom.furg.br/bitstream/1/1453/1/Texto\\_analise.pdf](http://www.sabercom.furg.br/bitstream/1/1453/1/Texto_analise.pdf). Acesso em: 11 nov. 2020.

BASSALOBRE, J. N. História. **Santos Port Authority**, 2020. Disponível em: <https://www.portodesantos.com.br/conheca-o-porto/historia-2/>. Acesso em: 10 jun. 2020.

BECK, U. **O que é globalização**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

BIASOTO, J. G. Recursos humanos e qualificação profissional: impasses e possibilidades. São Paulo: **Revista Formação**, v. 1, n. 5, p. 75-85, 2002.

BOURGUIGNON, D. R.; BORGES, L. H. A Reestruturação produtiva nos portos e suas implicações sobre acidentes de trabalho em estivadores do Espírito Santos. **Cadernos Saúde Coletiva**, v. 14, n. 1, p. 63-80, 2006.

BRAGA, L. **Memórias do cais: cartas de um bagrinho**. São João Del Rey: Estudos Vermelhos, 2013.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 9 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 8.987-A de 15 de fevereiro de 1946**. Diretrizes que limita a 50% a proporção de vagas para os filhos de sócios no sindicato dos estivadores. Chefe de Governo: Eurico Gaspar Dutra. DOFC de 23/02/1946. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEL&numero=8987-A&ano=1946&ato=e3e0zZE90MBR1T23d>. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. Portaria nº 3.107 – de 7 de abril de 1971. O Ministro de Estado do Trabalho e Previdência Social, regulação do “trabalhador avulso”. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 16 abr. 1971. Disponível em: <http://www.fenccovib.org.br/wp-content/uploads/2016/10/portaria-3107-de-7-de-abril-de-1971.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988.**

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 15 jan. 2020.

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. (Lei dos Portos). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8630.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8630.htm). Acesso em: 19 jan. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 1.596, de 17 de agosto de 1995.** Autoriza a realização de levantamento dos trabalhadores portuários em atividade, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1995/D1596.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/D1596.htm). Acesso em: 10 jan. 2020.

BRASIL. **MTE. NR29.** Aprovada pela Portaria n° 53, de 17 de dezembro de 1997.

Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR29.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2019.

BRASIL. **Lei n. 12.815, de 5 de junho de 2013.** Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários e dá outras providências. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm). Acesso em: 15 jan. 2020.

BRASIL. Norma Federal. Portaria DPC n° 102 de 29/11/2004. Norma Federal - Aprova as Normas para o Ensino Profissional Marítimo - Portuários e Atividades Correlatas. **Diário Oficial da União**, 16 dez. 2004. Disponível em:

[https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-102-2004\\_188546.html](https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-102-2004_188546.html) Acesso em: 20 de ago. 2019.

BURKHULTER, L. Privatización Portuaria: Bases, alternativas y consecuencias. Santiago de Chile: Las Naciones Unidas. **CEPAL**, 1999. Disponível em:

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2205/1/S9910045\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2205/1/S9910045_es.pdf) Acesso em: 10 mar. 2020.

BRUNO, A. Protesto – Trabalhadores, contra contratação de não sindicalizados. **Agência Folha**, Folha de São Paulo. São Paulo. 3 abr. 1997. Dinheiro, p. 2.7.

CAPITANIA dos portos entrega diplomas a estivadores. **A Tribuna**, Santos, p. 9, 24 nov. 1977.

CARVALHO, F. E. Trabalho portuário e nova lei dos portos. **Revista Jus Navigandi**.

Teresina, ano 18, n. 3712, 30 ago. 2013. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/25182>. Acesso em: 15 maio 2020.

CATHARINO, J. M. **O novo sistema portuário brasileiro**. São Paulo: Destaque, 1994.

CAVALCANTI, C. (ed.). **Meio ambiente, desenvolvimento sustentável e políticas públicas**. São Paulo: Cortez/Fundação Joaquim Nabuco, 1997.

CAVALCANTE, F. F. G. *et al.* Estudo sobre os riscos da profissão de estivador do Porto de Mucuripe em Fortaleza. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, v.10, Supl.0, 2005.

CECCIM, R. B. Equipe de saúde: a perspectiva entre-disciplinar na produção dos atos terapêuticos. *In*: PINHEIRO, R.; MATTOS, R. A. (org.). **Cuidado: as fronteiras da integralidade**. Rio de Janeiro: Hucitec/ABRASCO, 2004.

CENTENÁRIO de uma greve histórica. **Novo Milênio**, Santos, SP, Histórias e Lendas de Santos - Greve! – Livros. 04 jul. 2009. Disponível em: <http://www.novomilenio.inf.br/santos/h0156s.htm>. Acesso em: 15 jul. 2019.

CENEP - Centro de Excelência Portuária de Santos. **Inicia na segunda-feira capacitação de trabalhadores portuários**. Santos: CENEP, 2008. Disponível em: <https://www.santos.sp.gov.br/?q=noticia/CENEP-inicia-na-segunda-feira-capacitacao-de-trabalhadores-portuarios> Acesso em: 15 nov. 2019.

CENEP - Centro de Excelência Portuária de Santos. **Sobre Nós**. Santos: CENEP, 2021. Disponível em: <https://www.CENEPsantos.com.br/SobreNos>. Acesso em: 15 nov. 2021.

CHEGAM os contêineres, 1970-90. **Novo Milênio**, Santos, SP, 3 mar. 2003. Disponível em: <http://www.novomilenio.inf.br/santos/fotos092.htm>. Acesso em: 15 jul. 2019.

CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006. 164 p.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006.

CLOT, Y. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010. 368 p.

CODESP. Relatório da Administração e Demonstrações Contábeis de 2005. **Porto de Santos**. 2006. Disponível em: <http://www.portodesantos.com.br/wp-content/uploads/CODESP-RELATORIO2005-1.pdf> Acesso em: 10 jan. 2020.

CONGRESSO retira escalação dos sindicatos. **A Tribuna**, Santos, Sindical & Trabalho, p. A16. 26 nov. 1998.

COUPER, A. D. **New cargo-handling techniques: implications for port employment and skills**. Genève, International Labour Office, 1986.

CRU, D. Collectifs et travail de métier, sur la notion de collectif de travail. *In*: DEJOURS, C. (org.). **Plaisir et souffrance dans le travail** Paris: AOCIP, 1987. p. 43-49.  
C137 - Trabalho Portuário (OIT-GENEBRA,1973) 1999. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235871/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235871/lang--pt/index.htm) Acesso em: 15 nov. 2019.

DEJOURS, C. **Travail vivant: travail et émancipation**. Paris: Payot, 2009. 256 p.

DELUIZ, N. **Formação do trabalhador: produtividade e cidadania**. Rio de Janeiro: Shape, 1998. 212 p.

DELUÍZ, N. Neoliberalismo e educação: é possível uma educação que atenda os interesses dos trabalhadores? **Tempo e Presença**, n. 293, p. 14-6, maio/jun. 1997.

DESEMPREGO: estivadores reagem. **A Tribuna**, Santos, p. 15, 24 nov. 1977.

DESTRO, M. R. P. Educação continuada: visão histórica e tentativa de contextualização. **Cadernos Cedes Educação Continuada**, v. 36, p. 21-7, 1995.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **The Sage handbook of qualitative research**. Sage Publications Ltd, 2005.

DEZ FASES históricas. 2001. História do porto de Santos 6. 7 mar. 2001. 22:04:56 **Novo Milênio**. Disponível em: <http://www.novomilenio.inf.br/porto/portoh06.htm>. Acesso em: 15 set. 2019.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, de 18 set. 1972. **Jusbrasil**. 1999. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/DOU/1972/09/18>. Acesso em: 15 fev. 2021.

DIÉGUEZ, C. R. M. A. A masculinidade do trabalhador portuário: novas questões em tempos de automação. **Fazendo gênero 9 diásporas, diversidades, deslocamentos**. 2010. disponível em: [http://www.fg2010.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1277656524\\_ARQUIVO\\_ArtigoFazendoGenero9\\_ST46\\_CDieguez.pdf](http://www.fg2010.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1277656524_ARQUIVO_ArtigoFazendoGenero9_ST46_CDieguez.pdf) Acesso em: 10 dez. 2019.

DIÉGUEZ, C. R. M. A. Modernização portuária: as transformações do trabalho e das instituições sindicais no Porto de Santos. *In*: ARAÚJO, S.; BRIDI, M. A.; FERRAZ, M. (org.). **O sindicalismo equilibrista: entre o continuísmo e as novas práticas**. Curitiba: UFPR/SCHLA, 2006. p. 135-153. v. 1.

DIÉGUEZ, C. R. M. A. 20 anos depois, ainda a privatização: suas consequências para o sindicalismo e a cultura do trabalho dos estivadores de Santos (1993-2013). 39º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS. **GT 41: trabalho e ação sindical na sociedade contemporânea**. Instituto de Ciências Sociais. Universidade Federal de Uberlândia Caxambu, set. 2015. Disponível em: <https://anpocs.com/index.php/encontros/papers/39-encontro-anual-da-anpocs/gt/gt41/9830-20-anos-depois-ainda-a-privatizacao-suas-consequencias-para-o-sindicalismo-e-a-cultura-do-trabalho-dos-estivadores-de-santos-1993-2013/file>. Acesso em: 5 jan. 2020.

DIÉGUEZ, C. R. M. A. **Trabalho à deriva: privatização e cultura do trabalho no porto de Santos**. São Paulo: Annablume, 2016. 220 p.

DIÉGUEZ, C. R. M. A. **De OGMO (Operário Gestor de Mão-de-Obra) para OGMO (Órgão Gestor de Mão-de-Obra): modernização e cultura do trabalho no Porto de Santos**. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. doi: 10.11606/D.8.2007.tde-31082007-101311.

DIÉGUEZ, C. R. M. A. **Trabalho à deriva: contradição e ambiguidades nas lutas e percepções dos estivadores de Santos (1993-2013)**. 336 f. Tese (Doutorado em Ciências

Sociais) - Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2014.

DIÉGUEZ, C. R. M. A.; QUEIROZ, M. F. F. (org.). **Metamorfoses do trabalho portuário: mudanças em contextos de modernização**. São Paulo: Sociologia e Política, 2019. v. 1.

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

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

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

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

DIRETORIA DE PORTOS E COSTAS (DPC). **Normas para o ensino profissional marítimo para portuários e atividades correlatas**. Disponível em: [https://www.dpc.mar.mil.br/epm/index\\_reg.htm](https://www.dpc.mar.mil.br/epm/index_reg.htm). Acesso em: 19 dez. 2019.

DIRETORIA DE PORTOS E COSTAS (DPC). Programa do ensino profissional marítimo para portuários - **PREPOM-Portuários/2020**. Rio de Janeiro: DPC, 2020. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/dpc/sites/www.marinha.mil.br.dpc/files/prepom/portuarios/PREPOM%20Portu%C3%A1rios%202020%20%20ALT%204%20.pdf> Acesso em: 20 ago. 2020.

DOCAS, S. A. Uma história em três séculos. Santos: **Docas S.A.**, 2016. Disponível em: <http://www.docas.com.br/historia.html>. Acesso em: 15 dez. 2019.

DPC credencia CENEP para ministrar cursos a portuários. 2013. **CODESP**. 22 ago. 2013. Disponível em: <http://www.sindaport.com.br/conteudo-pesquisa.php?id=5352>. Acesso em: 28 dez. 2019.

DUARTE, M. L. O. R. Desenvolvimento Sustentável da Cidade Portuária? Porto de Santos. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 4, 2016, Porto Alegre, 2016. p. 18.

DUBAR, C. **A socialização**. Porto: Porto Editora, 1997.

ESTEVAM, D. O. **Casa familiar rural: a formação com base na pedagogia da alternância em Santa Catarina**. 2001. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

ESTIVA realiza exame no navio “Rita”. **A Tribuna**, Santos, Porto & Mar, p. 14, 10 jul. 1981.

- ESTIVADORES deflagram paralisação dos portos. **A Tribuna**, Santos, Sindical & Trabalho, p. 13, 11 abr. 1989.
- ESTIVADORES garantem o abastecimento a Cosipa. **A Tribuna** Santos, Sindical & Trabalho, p. 13, 22 abr. 1989.
- EXCESSO de Gente faz trabalhador ganhar pouco. **A Tribuna** Santos, Porto & Mar. p. A16, 13 set. 1998.
- FERNANDES, R. de C. P.; ASSUNÇÃO, A. Á.; CARVALHO, F. do M. Tarefas repetitivas sob pressão temporal: os distúrbios musculoesqueléticos e o trabalho industrial. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 15, n. 3, p. 931-942, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232010000300037>. Acesso em: 15 nov. 2021.
- FERRAZ, J. C.; CAMPOS, N. **O impacto de novas tecnologias sobre a qualificação da mão de obra no Brasil**: elementos para a compreensão da questão. Rio de Janeiro: UFRJ/IEI, 1990.
- FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução Joice Elias Costa. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009. 405 p.
- FRAGOSO, A. F. R.; AIRES, P. de T. M. **A Lei de modernização dos portos e a evolução do trabalho portuário**. Recife, 2009. 130 f. Trabalho de Conclusão do Curso (MBA em Portos e Logística). Pós-graduação Lato Sensu, Universidade Católica de Santos, Santos, 2009.
- FREIRE, P. **Educação e mudança**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- FREIRE, P. **Educação e mudança**. 27. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2003.
- FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. 33. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2006.
- FREIRE, F. Privatização muda a vida do trabalhador portuário. **Jornal A Tribuna**, 14 set. 1998. Porto & Mar. Modernização. p. A16.
- FRIGOTTO, G. Trabalho, conhecimento, consciência e a educação do trabalhador: impasses teóricos e práticos. In: MINAYO-GOMEZ, C. *et al.* (org.). **Trabalho e conhecimento**: dilemas na educação do trabalhador. São Paulo: Cortez, 1989. p. 13-26.
- FRIGOTTO, G. Formação profissional no segundo grau: em busca do horizonte da educação politécnica. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 4, p. 435-445, out./dez. 1988.
- FRIZON, A. J.; BRUM, F. F.; WELTER WENDT, G. Como o avanço tecnológico afeta o trabalho no setor bancário? um estudo empírico. **Caderno de Administração**, v. 28, n. 1, p. 64-79, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53306>. Acesso em: 10 maio 2020.

- GAZOLLA E. M. **Ensino profissional marítimo: formação e qualificação**. 38 f. 2013. Monografia (Bacharel em Ciências Náuticas) - Curso de Formação de Oficiais de Náutica/Máquinas da Marinha Mercante, Centro de Instrução Almirante Graça Aranha, Rio de Janeiro, 2013,
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GITAHY, M. L. C. **Ventos do mar: trabalhadores do porto, movimento operário e cultura urbana em Santos, 1889-1914**. São Paulo: Editora UNESP, 1992, 188 p.
- GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.
- GOMES, J. C.; JUNQUEIRA, L. A. P. Cultura e transformação do trabalho no porto de Santos. **RAP**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 6, p. 1095-1119, nov./dez. 2008. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6667/5250>. Acesso em: 21 ago. 2019.
- GOMES, J. C.; PEREIRA, D. de R.; TEIXEIRA, P. F. Qualificação e competência na experiência portuária de Santos. **Processando o Saber**, n. 4, p. 80-96, 2012. Disponível em: [file:///C:/Users/jores/Downloads/98-Texto%20do%20Artigo-151-1-10-20200529%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/jores/Downloads/98-Texto%20do%20Artigo-151-1-10-20200529%20(1).pdf). Acesso em: 12 abr. 2020.
- GOMES, J. C. D. Multifuncionalidade, e cultura portuária: a experiência do Porto de Santos. **Processando o Saber**, n. 3, 2011. Disponível em: [file:///C:/Users/jores/Downloads/103-Texto%20do%20Artigo-158-1-10-20200530%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/jores/Downloads/103-Texto%20do%20Artigo-158-1-10-20200530%20(1).pdf). Acesso em: 10 abr. 2022.
- GONÇALVES, A. **Barcelona brasileira**. São Paulo: Publisher Brasil, 2002. 192 p.
- GONÇALVES, A.; NUNES, L. A. de P. **O grande Porto: a modernização no Porto de Santos**. Santos: Realejo Edições, 2008, 328 p.
- GOULARTI FILHO, A. Melhoramentos, reaparelhamentos e modernização dos portos brasileiros: a longa e constante espera. **Economia e Sociedade**, v. 16, p. 456-489, 2007.
- HÁ HISTÓRIA da pá na qualificação Portuária Santista. **Logística Portuária**, 2010. Disponível em: <https://joresimao.blogspot.com/2010/06/uma-pa-na-qualificacao-portuaria.html>. Acesso em: 28 nov. 2019.
- HANKING port container 2019. **LLOYD'SLIST**, Analysis, 23 ago. 2020. Disponível em: <https://lloydslist.maritimeintelligence.informa.com/LL1133183/43-Santos-Brazil>. Acesso em: 15 out. 2020.
- HONORATO, C. T. **O Polvo e o Porto: a Cia. Docas de Santos (1888-1914)**. São Paulo: Hucitec, 1996. 272 p.
- HONORATO, C. T. **O Polvo e o Porto: subsídios para uma história do complexo portuário capitalista no Brasil**. 376 f. 1994. Tese (Doutorado em História) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1994.

JUNIOR, J. B. **Educação e formação profissional dos trabalhadores portuários avulsos de Santos**. 2011. 84 f. Dissertação (Mestrado em Educação e Formação) - Universidade Católica de Santos, Santos, 2011.

JUSTO, M. Manifestantes mantêm invasão a navio chinês no porto de Santos Imagem: Marcelo Justo/Folhapress **Do UOL**, São Paulo, 19 fev. 2013. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2013/02/19/portuarios-continuam-dentro-de-navio-chines-em-protesto-no-porto-de-santos.htm> Acesso em: 15 out. 2020.

KITZMANN, D. I. S. **Ambientalização sistemática na gestão e na educação ambiental**. Estudo de Caso com o Ensino Profissional Marítimo- EPM. 2009. 239 f. Tese (Doutorado em Educação Ambiental) – Programa de Pós-graduação em Educação Ambiental. Universidade Federal de Rio Grande, Rio Grande, 2009.

LANGANÁ, M. T. C. Integração docente-assistencial. **Enfoque**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 12-5, 1986.

LAZEAR, E. P.; GIBBS, M. **Personnel economics for managers**. New York: John Wiley, 1998.

LEFEVRE F.; LEFEVRE. A. M. C. **Depoimentos e discursos**. Brasília: Liberlivro, 2005.

LEITE, M.; POSTHUMA, A. Reestruturação produtiva e qualificação: Reflexões sobre a experiência brasileira. **São Paulo em Perspectiva**, v. 10, n. 1. 1996.

LIMA, F. O. A. de; MONTANHA, D. Hipertensão arterial nos trabalhadores autônomos do Porto de Santos. **Revista UNILUS Ensino e Pesquisa**, v. 10, n. 21, out./dez. p. 58-66, 2013.

LINO, F. de S. **Relações de trabalho dos estivadores do porto de Santos**. 2015. 61 f. Trabalho de conclusão de curso de graduação (Serviço Social) - Instituto de Saúde e Sociedade, Universidade Federal de São Paulo, Santos, 2015.

LOBO, H. **Docas de Santos: suas origens, lutas e realizações**. 1936, Typographia do Jornal do Commercio - Rodrigues & C., do Rio de Janeiro. 700 páginas.

LOMBARDI, M. Manifestantes mantêm invasão a navio chinês no porto de Santos. **Do UOL**, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2013/02/19/portuarios-continuam-dentro-de-navio-chines-em-protesto-no-porto-de-santos.htm>. Acesso em: 15 nov. 2019.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MACHADO, A. F.; OLIVEIRA, A. M. H. C. de; CARVALHO, N. F. Tipologia de qualificação da força de trabalho: uma proposta a partir da noção de incompatibilidade entre ocupação e escolaridade. **Nova Economia**, [S. l.], v. 14, n. 2, 2009. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/429>. Acesso em: 19 nov. 2021.

- MACHIN, R.; BASTOS, M. F. G. O trabalho portuário no processo de modernização. *In*: QUEIRÓZ, M. F. F.; MACHIN, R.; COUTO, M. T. (org.). **Porto de Santos: saúde e trabalho em tempos de modernização**. São Paulo: FAP-Unifesp, 2015. p. 49-63.
- MACHIM, R.; COUTO, M. T.; NAKAMURA, E. Crise de identidade e disrupção moral: a experiência dos trabalhadores portuários avulsos de Santos no processo de modernização portuária. *Política & Trabalho. Revista de Ciências Sociais*, n. 44, p. 191-209, jan./jun. 2016.
- MALEZIEUX, J. Os estivadores: uma corporação ameaçada de desaparecimento; evolução recente do trabalho de manutenção portuária na Europa ocidental: o caso francês. *In*: DAL ROSSO, S.; FORTES, J. A. (org.). **Condições de trabalho no limiar do século XXI**. Brasília: Época, 2008. p. 139-146.
- MAURO, M. Y. C *et al.* Condições de trabalho da enfermagem nas enfermarias de um hospital universitário. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v. 14, p. 13-18, abr./jun. 2010.
- MARAM, S. L. **Anarquistas, imigrantes e o movimento operário brasileiro, 1890-1920**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2010.
- MARQUES, J. R. **Afinal, o que pode ser definido como formação profissional?** 2018. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/afinal-o-que-pode-ser-definido-como-formacao-profissional/>. Acesso em: 15 mar. 2020.
- MATOS, P. **Santos Libertária!** - Imprensa e História da Barcelona Brasileira/1879-1927, Santos, 2005. Disponível em: <http://www.novomilenio.inf.br/santos/h0156x.htm>. Acesso em: 15 mar. 2020.
- MEDEIROS, M. A. T. *et al.* Acidentes de trabalho com trabalhadores portuários avulsos no Porto de Santos. *In*: QUEIRÓZ, M. F. F.; MACHIN, R.; COUTO, M. T. (org.). **Porto de Santos: saúde e trabalho em tempos de modernização**. São Paulo: Fap-Unifesp, 2015. p. 201-216.
- MELLO, G. H. **Expansão e estrutura urbana de Santos (SP): aspectos da periferização, da deterioração, da intervenção urbana, da verticalização e da sociabilidade**. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, São Paulo, 2008. doi: 10.11606/D.8.2008.tde-01122008-152645.
- MERHY, E. E. O desafio que a educação permanente tem em si: a pedagogia da implicação. **Interface (Botucatu)**, v. 9, n. 16, p. 161-177, fev. 2005.
- MITRE, S. M. *et al.* Metodologias ativas de ensino-aprendizagem na formação profissional em saúde: debates atuais. **Ciência Saúde Coletiva**, 2008, v. 13, suppl. 2, p. 2133-2144. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232008000900018>. Acesso em: 15 fev. 2020.

- MORÁN, J. Mudando a educação com metodologias ativas. *In: SOUZA, C. A. de; MORALES, O. E. T. Coleção Mídias Contemporâneas. Convergências Midiáticas, Educação e Cidadania: aproximações jovens*. [S.l.]: UEPG, 2015. p. 15-33. v. II.
- MORAN, J. **Metodologias ativas para uma aprendizagem mais profunda**. 2017. 15 f. Disponível em: [http://www2.eca.usp.br/moran/wp-content/uploads/2013/12/metodologias\\_moran1.pdf](http://www2.eca.usp.br/moran/wp-content/uploads/2013/12/metodologias_moran1.pdf). Acesso em: 15 mar. 2020.
- MOTTER, A. A.; SANTOS, M.; GUIMARAES, A. T. B. O que está à sombra na carga de trabalho de estivadores? **Revista Produção Online**, v. 15, p. 321-344, 2015.
- NAJAR, H. C. F.; MORRONE, L. C. Contribuição à prevenção de acidentes do trabalho na faixa portuária. Prevention of occupational accidents in harbour áreas. **Revista Paulista de Medicina**, v. 103, n. 4, p. 203-10, 1985.
- NETO, A. B. S; VENTILARI, P. S. X. **O trabalho portuário e a modernização dos portos**. Curitiba: Juruá, 2004. 203 p.
- NO INÍCIO, muitos ajustes. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, Marinha Mercante em todo mundo/Terminal de contêineres, p. 38, 1 set. 1981.
- NUNES, J. R. S.; QUEIROZ, M. F. F. A formação do trabalhador portuário no Porto de Santos e no Porto de Antuérpia. *In: QUEIROZ, M. F. F.; DIÉGUEZ, C. R. M. A. (org.). As metamorfoses do trabalho portuário: mudanças em contextos de modernização*. São Paulo: Sociologia e Política, 2019. p. 115-154.
- NUNES, J. R. S. O trabalho no Contêiner. *In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL TRABALHO PORTUÁRIO E SINDICALISMO NOS PORTOS EM TEMPOS DE CRISE. Caderno de Resumos*. São Paulo: Unifesp, 2018. p. 38.
- OGMO assume controle do trabalho no porto. **A Tribuna**, Santos, Capa, p. 1., 26 nov. 1998.
- OLIVEIRA, C T. **A Modernização dos portos**. 2. ed. São Paulo: Aduaneiras, 1996. 330 os.
- ORDONEZ, J. Os 100 anos de uma greve histórica. **A Tribuna**, Santos, 7 set. 2008. Sindical, p. A17.
- O PORTO das laranjas. **Novo Milênio**, Santos, SP, Histórias e Lendas de Santos - Greve! – Livros, 06 set. 2003. Disponível em: <http://www.novomilenio.inf.br/santos/h0169.htm>. Acesso em: 5 jun. 2020.
- O TERBELHO do treinamento portuário. 2011., **Logística Portuária** 24 maio 2011. Disponível em: <http://joresimao.blogspot.com.br/2011/05/o-terbelho-do-treinamentoportuario.html>. Acesso em: 10 out. 2019.
- OS IMIGRANTES no tempo do café. **Novo Milênio**, Santos, SP, Histórias e Lendas de Santos - Greve! – Livros, 4 jul. 2004. Disponível em: <http://www.novomilenio.inf.br/santos/h0219.htm>. Acesso em: 10 fev. 2020.

OS TRABALHADORES de Santos repeliram as ameaças do SR Negrão de Lima, **Tribuna Popular**, Rio de Janeiro, p. 2, 9 maio 1946,

PAIXÃO, C.; FLEURY, R. C. **Trabalho Portuário: a modernização dos portos e as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Editora Método, 2008. 368 p.

PASOALD, C. L. **O trabalho avulso e a multifuncionalidade**. 2018. Disponível em: <http://conversandocomoprofessor.com.br/2018/11/24/o-trabalho-portuario-avulso-e-a-multifuncionalidade/>. Acesso em: 15 mar. 2020.

PEREIRA, A. F. Operação no porto de Santos terá mais 250 estivadores. **UOL Economia**. 2010. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2010/08/31/operacao-no-porto-de-santos-tera-mais-250-estivadores.htm>. Acesso em: 15 jan. 2020.

PIFFER, M.; PIFFER, C. A.; BARBOSA, G. C. **O Porto de Santos no Século XIX**. Santos: Marcos Piffer Fotografia e Editora, 2017.

POLÍCIAS e portuários entram em confronto. **A Tribuna**, Santos, SP, Sindical & Trabalho, p. c8, 3 abr. 2001.

POUPART, J.; DESLAURIES, J. P.; GROULX, L. H. **A entrevista de tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas**. Tradução Ana Cristina Nasser 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2012. p. 215-253. (Coleção Sociologia).

PRATA, R. **Navios iluminados**. São Paulo: Scritta, 1996, 312 p.

QUEIRÓZ, M. F. F.; LERIN, R. S.; LARA, R. Ambiguidades do trabalho portuário: o trabalho avulso em Santos (SP). In: INÁCIO, J. R.; LARA, R. (org.). **Trabalho, Saúde e Direitos Sociais**. Bauru: Projeto Editorial Praxis, 2018, p. 163-176.

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

QUEIRÓZ, M. F. F.; GERALDO, J. V. O trabalho portuário até 1970: contexto internacional e nacional. In: QUEIRÓZ, M. F. F.; MACHIN, R.; COUTO, M. T. (Orgs). **Porto de Santos: saúde e trabalho em tempos de modernização**. São Paulo: Fap-Unifesp, 2015. p. 33-48.

QUEIRÓZ, M. F. F.; MACHIN, R., COUTO, M. T. (org.). **Porto de Santos: saúde e trabalho em tempos de modernização**. São Paulo: Fap-Unifesp, 2015. 264 p.

QUEIRÓZ, M. F. F.; MELO, C. L.; MEDEIROS, M. A. T. A Organização do Trabalho Portuário no Processo de Modernização do Porto de Santos. In: QUEIRÓZ, M. F. F.; MACHIN, R.; COUTO, M. T. (org.). **Porto de Santos: saúde e trabalho em tempos de modernização**. São Paulo: Fap-Unifesp, 2015. p. 65-95.

QUEIRÓZ, M. F. F. *et al.* Condições de trabalho portuário nos navios Ro-Ro no Porto de Santos-Brasil. **International Journal on Working Conditions**, v. 11, p. 18-36, 2016.

- QUEIRÓZ, M. F. F., *et al.* Condição de Trabalho dos Estivadores na Peação (Lashing) de Contentores? Processo de trabalho manual em tempos de moderna tecnologia. **International Journal on Working Conditions**, v. 15, p. 35-54, 2018.
- QUEIRÓZ, M. F. F.; POLETTO, P. R. A fadiga, a lombalgia e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho em trabalhadores portuários avulsos. In: *In: QUEIRÓZ, M. F. F.; MACHIN, R.; COUTO, M. T. (org.). Porto de Santos: saúde e trabalho em tempos de modernização.* São Paulo: Fap-Unifesp, 2015. p. 217-247.
- QUEIRÓZ, M. F. F. *et al.* Descarga de Enxofre no Porto de Santos: análise e proposição para a transformação do trabalho dos estivadores. *In: CONGRESSO NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO, 5, Caderno de Resumos.* Recife, 2019.
- QUEIRÓZ, M. F. F.; VEZZA, F. M.; MACIEL, R. H. As condições do trabalho portuário: uma abordagem da ergonomia. *In: QUEIRÓZ, M. F. F.; MACHIN, R.; COUTO, M. T. (org.). Porto de Santos: saúde e trabalho em tempos de modernização.* São Paulo: Fap-Unifesp, 2015. p. 111-136.
- RAITH, A. P. Oralidade e memória: a participação de estivadores santistas no movimento sindical frente à modernização dos portos. *In: ENCONTRO NACIONAL DE HISTÓRIA ORAL, 14, 2018. Anais [...]* Campinas: Unicamp, 2018. Disponível em: [https://www.encontro2018.historiaoral.org.br/resources/anais/8/1524084143\\_ARQUIVO\\_AlexandreRaith\\_ST27.pdf](https://www.encontro2018.historiaoral.org.br/resources/anais/8/1524084143_ARQUIVO_AlexandreRaith_ST27.pdf). Acesso em: 15 mar. 2020.
- RAITH, A. P. **A cultura da estiva no Porto de Santos: análise comparativa de duas gerações de trabalhadores.** 2015. 168 f. Dissertação (Mestrado em Filosofia) - Programa de Pós-graduação em Estudos Culturais, Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. doi: 10.11606/D.100.2016.tde-13102015-145823.
- REVISTA O ESTIVADOR. Edição Especial do Jubileu de Ouro (1930-1980). Santos: Sindicato dos Estivadores de Santos, São Vicente, Guarujá e Cubatão, 1980.
- RIBEIRO, L. R. de C. **A aprendizagem baseada em problemas (PBL): uma implementação na educação em engenharia na voz dos atores.** 2005. 236 f. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2005.
- RIQUET FILHO, L. F. **Um estudo do emprego do modelo da congruência de Nadler-Tushman na transformação organizacional do OGMO-RJ.** Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) - FGV - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2008.
- ROCHA, J. L. H. da. **Cabotagem, Tendências e perspectivas para o Porto de Santos.** Santos, 2006. 73 f. Monografia (Pós-Graduação. MBA Portos e Logística) - Universidade Católica de Santos, Santos, 2006. Disponível em: [https://www.marinha.mil.br/dpc/sites/www.marinha.mil.br/dpc/files/monografias/Monografia\\_Hollanda.pdf](https://www.marinha.mil.br/dpc/sites/www.marinha.mil.br/dpc/files/monografias/Monografia_Hollanda.pdf) Acesso em: 15 fev. 2020.
- SANTANA, J. de C.; SOUZA, R. T. de. Um olhar discursivo sobre o trabalho, suas significações e efeitos sociais. Programa de Pós-graduação em Ciências da Linguagem

Universidade do Vale do Sapucaí. **Entremeios**: Revista de Estudos do Discurso, v. 20, p. 29-44, 2019. Especial.

SANTOS, A. G.; FERNANDES NETO, A. **Santos, 1980**: portuários em greve - nem os pombos aparecem no cais. São Paulo: Veneta, 2015, 240 p.

SANTOS, R. P. dos. **Trabalhador portuário avulso do porto de Santos**: relações entre trabalho e saúde. Rogério Pereira dos Santos. 2009. 137 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade Católica de Santos, Santos, 2009.

SANTOS JUNIOR, C. C. **Impactos da Lei 12815/2013 na modernização dos portos brasileiros**: forma de exploração e regulação do trabalho portuário. 2016. 80 f. Monografia (Graduação) - Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2016. Disponível em: <https://monografias.ufma.br/jspui/bitstream/123456789/1612/1/CarlosC%C3%A9sarSantosJ%C3%BAnior.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2020.

SARTI, I. P. A. **Estiva e política**: estudo de caso no Porto de Santos. 1973.188 f. Tese (Mestrado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1973. Disponível em: [file:///C:/Users/jores/Downloads/SARTI\\_Ingrid%20A\\_ok%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/jores/Downloads/SARTI_Ingrid%20A_ok%20(2).pdf). Acesso em: 20 mar. 2020.

SARTI, I. **Porto vermelho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981. 185 p.

SCHIRRMESTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho e comprometimento em relações de trabalho portuárias. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE MEDICINA PSICOSSOMÁTICA: INTEGRAÇÃO E HUMANIZAÇÃO NA SAÚDE, 18, 2017. **Anais** [...]. [S.l: s.n.], 2017.

SCHOTT, M. Integração ensino-serviço-comunidade na educação em saúde: desafios e potencialidades. In: CONVIBRA - GESTÃO, EDUCAÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE, 5, 2016. Disponível em: [file:///C:/Users/jores/Downloads/Integra%C3%A7%C3%A3o%20ensino-servi%C3%A7o-comunidade%20na%20educa%C3%A7%C3%A3o%20em%20sa%C3%BAde\\_%20desafios%20e%20potencialidades%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/jores/Downloads/Integra%C3%A7%C3%A3o%20ensino-servi%C3%A7o-comunidade%20na%20educa%C3%A7%C3%A3o%20em%20sa%C3%BAde_%20desafios%20e%20potencialidades%20(1).pdf). Acesso em: 20 jul. 2020.

SCHWARTZ, Y. Concepções da formação profissional e dupla antecipação. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 22, n. 3, p. 17-33, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9220>. Acesso em: 10 nov. 2021.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILBERMAN, M. **Active learning**: 101 strategies do teach any subject. Massachusetts: Ed. Allyn and Bacon, 1996.

SILVA T. C. da. 12. “Estivadores Unidos”: Interação Sindical e Luta por Direitos. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SOCIOLOGIA DA UFS, 1, 2016. **Anais** [...]. Aracajú: Universidade Federal de Sergipe, 2016. p. 389-406.

SILVA, F. T. da. **A carga e a culpa**. São Paulo: Hucitec, 1995. 260 p.

SILVA, F. T. da. **Operários sem patrões: os trabalhadores da cidade de Santos noentreguerras**. Campinas: Unicamp, 2003. 456 p.

SILVA, S. E. D. da A. **Importância do treinamento em segurança e saúde do trabalho para o trabalhador portuário**. 2011. 70 f. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

SILVA, L. G. **A qualificação profissional na regulação da gestão da força de trabalho dos trabalhadores portuários avulsos (TPAs) do Porto de Paranaguá-PR**. 2019. Dissertação (Mestrado em Tecnologia e Sociedade) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

SILVA, A. K. L. da; BENDASSOLLI, P. F. Coletivos de trabalho e a produção de saúde dos ofícios. 2019. **Psicologia em Estudo**, v. 24. 2019. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/PsicolEstud/article/view/40528> Acesso em: 15 nov. 2021.

SILVA, T. C. Estivadores unidos: interação sindical e luta por direitos. *In*: SEMINÁRIO NACIONAL DE SOCIOLOGIA DA UFS, 1., 2016, São Cristóvão, SE. **Anais [...]**. São Cristóvão: PPGS/UFS, 2016. p. 389-405.

SINDICATOS recuperam escala e termina greve. **A Tribuna**, Santos, SP, Sindical Porto, p. A12, 27 nov. 1998.

SIQUEIRA, F. Transferência de controle de escala para o porto de Santos. **Folha de São Paulo**. São Paulo. 28 nov. 2000. p. B4.

SOARES, L. de C. A. **A evolução legislativa portuária e o meio ambiente do trabalho portuário sob a ótica dos direitos fundamentais**. 2016. 135 f. Dissertação (Mestrado Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/19922>. Acesso em: 20 mar. 2021.

SORDI, M. R. L., BAGNATO, M. H. S. Subsídios para uma formação profissional crítico reflexiva na área da saúde: o desafio da virada do século. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 6, n. 2, p. 84-5, 1998.

STEIN, A. S. **Curso de direito portuário brasileiro**. São Paulo: LTR, 2002.

TAVARES, R. R. **A “Moscouzinha” Brasileira: cenários e personagens do cotidiano operário de Santos (1930-1954)**. São Paulo: Associação Editorial Humanitas: Fapesp, 2007.

TARTUCE, G, L. B. P. Pierre Naville e os estudos sobre a automação na França do Pós-guerra. **Política & Trabalho**, João Pessoa, n. 21, p. 81-104, out. 2004. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/6545/4102>. Acesso em: 11 nov. 2021.

THE HISTORY of Roll-on Roll-off Shipping. **Autoshippers**, 8th June 2020. Disponível em: <https://www.autoshippers.co.uk/blog/the-history-of-roll-on-roll-off-shipping>. Acesso em: 11 nov. 2020.

THOMPSON, M. A **Wikilivro 50 Artigos Psicopedagogia**. Capítulo 5 Aprendizagem, págs. 15 a 27. 2017.

TOLEDO, F. **Administração de pessoal: desenvolvimento de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1986.

TST declara ilegal a greve dos avulsos do porto. **A Tribuna**, Santos, SP, Sindical & Trabalho, p. 17, 28 abr. 1989.

UNISANTA. **Unisanta entrega certificados da 1ª Turma do MBA em Gestão de Pessoas no Ambiente Portuário**. Assessoria de Comunicação, 26/11/2012. Disponível em: <https://noticias.unisanta.br/educacao/unisanta-entrega-certificados-da-1a-turma-do-mba-em-gestao-de-pessoas-no-ambiente-portuario>. Acesso em: 2 maio 2021.

VALENTE, J. A. Aprendizagem continuada ao longo da vida. **Pátio Revista Pedagógica**, v. 4, n. 15, p. 9-12, 2001.

VIDIGAL, C. B. R.; VIDIGAL, V. G. Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância Acta Scientiarum. **Human and Social Sciences**, Maringá, v. 34, n. 1, p. 41-48, jan./jun. 2012.

VILAS BOAS, S. S. **O Centro Histórico, O Porto e a Cidade**. São Paulo: AudiChromo Editora Horizonte, 2005. 10 p.

VIEIRA, M.; CHINELLI, F. Relação contemporânea entre trabalho, qualificação e reconhecimento: repercussões sobre os trabalhadores técnicos do SUS. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, p. 1591-1600, 2013.

VIEIRA, J. de P. **Análise do Trabalho Portuário Avulso sob a ótica da sustentabilidade**. 2008. 115 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Negócios) – Universidade Católica de Santos, Santos, 2008.

WALTON, R. E. Quality of working life: What is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WORLD HEALTH ASSOCIATION. Division of Mental Health. **Qualitative Research for Health Programmes**. Geneva: WHA, 1994. p. 102.

ZOTTO, T. C. **O trabalho de estiva: modernização X tradição - os desafios da tecnologia e da gestão no cais**. São Paulo: LTr, 2002. 143 p.



## ANEXO A – Legislações que regem o Trabalho Portuário

**Quadro 6 – Legislações que regem o Trabalho Portuário**

Legislação	Comentário
<b>Decreto-lei nº 5 de 4 /4/1966</b>	<b>Artigo 4º</b> “O trabalho terá justa remuneração, observadas as condições locais do mercado de emprego e as condições econômicas e financeiras do serviço, valorizando-se a mão-de-obra especializada”
	<b>Artigo 21º</b> “Os trabalhadores de estiva e de capatazia constituirão categoria profissional única, denominada - operador de carga e descarga e reger-se-ão pelas regras gerais da Consolidação das Leis do Trabalho e deste decreto-lei”.
	Visando estabelecer normas para a recuperação econômica, para a unificação das atividades de estiva e capatazia, fossem executadas por um mesmo trabalhador, em função da multifuncionalidade e mantida pelo Decreto-Lei nº 127 de 31/1/1967 e pela Lei nº 5.480 de 10 /8/1968. A unificação nunca ocorreu
<b>Decreto nº 59.832 de 21/12/1966</b>	As funções de direção e chefia das equipes de trabalho são ocupadas por profissionais com experiência. A regulamentação desse rodízio se deu pelo artigo 54 do Decreto nº 59.832 de 21/12/1966 que regulamentou o Decreto-Lei nº 5 de 4 /4/1966. No mesmo período os estivadores conquistaram o direito a férias remuneradas e o décimo terceiro salário.
<b>Lei nº 5.461 de 25/06/1968</b>	O Presidente da República Costa e Silva, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:  Art. 1º  As contribuições de que tratam o art. 1º do Decreto-lei número 6.246, de 5 de fevereiro de 1944, e o art. 23 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, arrecadadas das empresas particulares, estatais, de economia mista e autárquicas, quer federais, estaduais ou municipais, de navegação marítima, fluvial ou lacustre; de serviços portuários; de dragagem e de administração e exploração de portos, serão destinadas à aplicação nas atividades ligadas ao ensino profissional marítimo, a cargo da Diretoria de Portos e Costas do Ministério da Marinha, de acordo com a Lei nº 1.658, de 4 de agosto de 1952.  Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo FDEPM e criada pela LEI Nº 5.461, 25 /6/1968, e pelo decreto-lei nº 828, de 05/09/1969 institui FDEPM.  A Comissão da Marinha mercante e do Conselho Superior do Trabalho Marítimo, que passou a ser Superintendência da Marinha Mercante SUNAMAM Decreto nº 64.125 de 19 /2/1969 no decreto nº 67.992 de 30 /12/ 1970, a SUNAMAM foi reestruturada em suas atribuições, competindo-lhes fixar os percentuais de aumento ou reajustamento salarial os ternos, Os horários e o regime de trabalho das categorias profissionais
<b>Convenção N.º 137 OIT</b>	Aprovada na 58ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1973), entrou em vigor no plano internacional em 24.6.75. Considerando que os métodos de processamento de carga nos portos se modificaram e continuam a se modificar, o aumento da mecanização que acelera o transporte da carga, e reduzirem o tempo passado pelos navios nos portos, essas mudanças têm também repercussões consideráveis sobre o nível de emprego nos portos e sobre as condições de trabalho e na vida dos estivadores;  Art. 6º — Os Membros farão com que as regras adequadas, referentes à segurança, higiene, bem-estar e formação profissional dos trabalhadores, sejam aplicadas aos portuários.
<b>Resolução N.º.145 da OIT</b>	Recomendação sobre as repercussões sociais dos novos métodos de carga e descarga na área portuária: Genebra, sessão ILC 58 (25 de junho de 1973). Os estivadores devem compartilhar os benefícios garantidos pela introdução de novos métodos na movimentação de carga.  V. Organização do Trabalho nos portos, artigo 29. b- ações de formação profissional abrangente, incluindo a formação em medidas de segurança; f- a organização do trabalho e da

	<p>formação projetado para permitir que os trabalhadores portuários possam realizar várias tarefas relacionadas;</p>
<b>Decreto nº 75.081, de 12 de dezembro 1974</b>	<p>O PIPMO passa a vincular-se à Secretaria de Mão de Obra do Ministério do Trabalho. Com a ressalva do Parágrafo Único que determina:</p> <p>“As atividades pertinentes à qualificação e habilitação profissionais a que se refere a Lei nº. 5.692, de 11 de agosto de 1971, continuarão a ser exercidas pelo Ministério da Educação e Cultura, através do Departamento de Ensino Supletivo”</p>
<b>Convenção nº 152 - Segurança e Higiene dos Trabalhos Portuários</b>	<p>Aprovada na 65ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1979), entrou em vigor no plano internacional em 5.12.81. No Brasil entrou em vigência em 17 de maio de 1991. ‘Convenção sobre a Segurança e Higiene nos Trabalhos Portuários, 1979’.</p> <p>Art. 4º c) a informação, formação e controle indispensáveis para garantir a proteção dos trabalhadores contra os riscos de acidente ou de prejuízos para a saúde que resultem de seu emprego ou que sobrevenham no exercício desse; r) a formação dos trabalhadores;</p>
<b>Decreto nº 94.536, de 29 de junho de 1987</b>	<p>Regulamenta a Lei nº 7.573, de 23 de dezembro de 1986, que dispõe sobre o Ensino Profissional Marítimo. O Presidente da República, JOSÉ SARNEY em 29 de junho de 1987 usando das atribuições que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição e de conformidade com o disposto no artigo 19 da Lei nº 7.573, de 23 de dezembro de 1986,</p> <p>No Capítulo I, Art. 1º O Ensino Profissional Marítimo tem por objetivo a habilitação e a qualificação profissional dos seguintes Grupos de Pessoal da Marinha Mercante e atividades correlatas: e) Trabalhadores Avulsos da Orla Portuária;</p>
<b>Decreto Legislativo nº 30, de 1990</b>	<p>EMENTA: Ratifica a existência do Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo.</p>
<b>Lei nº 8.630/1993. Lei de Modernização Portuária</b>	<p>No Brasil, seguindo a tendência neo liberal em 25 de fevereiro de 1993, e promulga a Lei de Modernização dos Portos, a Lei 8.630/93, pelo Presidente da República Itamar Franco, instituindo os Órgãos Gestores de Mão-de-Obra, que são responsáveis por promover treinamento e habilitação profissional aos trabalhadores portuários avulsos para prestar serviço aos operadores portuários.</p> <p>Capítulo IV Da Gestão de Mão-de-Obra do T P A</p> <p>Art.18.III- promover o treinamento e a habilitação profissional do trabalhador e Art.19.II- promover a formação profissional e o treinamento multifuncional do trabalhador.</p> <p>Que define em seu Art. 26. Parágrafo único.</p> <p>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.</p> <p>Bem como no Art. 27. O órgão de gestão de mão-de-obra:II –</p> <p>§ 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.</p> <p>Já no Capítulo VI, Da Administração do Porto Organizado, Seção I Do Conselho de Autoridade Portuária o 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.</p> <p>Deixando claro no 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.</p> <p>§ 3º Considera-se :II –</p> <p>Estiva: a atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo o transbordo, arrumação, peação e despeção, bem como o carregamento e a descarga das mesmas, quando realizados com equipamentos de bordo;</p>

	<p>O OGMO começou exercer suas atividades no ano de 1997, como instituição pública e sem fins lucrativos, com responsabilidade solidária com os Operadores Portuários. Dentre suas finalidades tem como responsabilidade a administração, o fornecimento da mão de obra e pela elaboração de escala de serviços. Promove treinamento, sempre preocupado em manter os trabalhadores portuários avulsos atualizados, capacitados, habilitados e requalificados. Em 1999 o setor de Medicina Ocupacional, inicia suas atividades em torno de ações de prevenção e promoção da saúde, encaminhando os trabalhadores para tratamento em casos de doenças.</p>
<b>A NR29 Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário</b>	<p>Publicada pela Portaria SSST nº 53, de 17 de dezembro de 1997. Regular a proteção obrigatória contra acidentes e doenças profissionais, facilitar os primeiros socorros a acidentados e alcançar as melhores condições possíveis de segurança e saúde aos trabalhadores portuários.</p>
<b>Lei nº 12.815/ 2013</b>	<p>Capítulo VI do Trabalho Portuário Art. 32.          III - treinar e habilitar profissionalmente o trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro;          E no Art. 33. Compete ao órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso:          II - Promover:          a) a formação profissional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso, adequando-a aos modernos processos de movimentação de carga e de operação de aparelhos e equipamentos portuários;          b) o treinamento multifuncional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso; e</p>
<b>O Decreto nº 8.033 de 27 de junho 2013</b>	<p>Regulamenta a Lei nº 12.815/ 2013 em seu artigo 39,          Fórum Nacional Permanente para Qualificação do Trabalhador Portuário, foro cuja finalidade é discutir as questões relacionadas à formação, qualificação, requalificação e certificação profissional do principalmente, no treinamento multifuncional.</p>
<b>Decreto nº 8.071, de 14 de agosto de 2013</b>	<p>Altera o Decreto nº 8.033, de 27 de junho de 2013, que regulamenta o disposto na Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013 e decreta.          Art. 1º O Decreto nº 8.033, de 27 de junho de 2013, passa a vigorar com as seguintes alterações:          “ Art. 40. O Ministério do Trabalho e Emprego instituirá, no âmbito do Sistema Nacional de Emprego - SINE, banco de dados específico com o objetivo de organizar a identificação e a oferta de mão de obra qualificada para o setor portuário, intitulado SINE-PORTO. § 1º: II - qualificação profissional obtida para o exercício das funções; e III - § 2º Os trabalhadores portuários avulsos inscritos no respectivo órgão de gestão de mão de obra, constantes no SINE-PORTO, terão preferência no acesso a programas de formação ou qualificação profissional oferecidos no âmbito do SINE ou do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - Pronatec, de que trata a Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011. ” (NR)</p>
<b>Lei nº 14.047, de 24 de agosto de 2020</b>	<p>Dispõe sobre medidas temporárias para enfrentamento da pandemia da Covid-19 no âmbito do setor portuário, sobre a cessão de pátios da administração pública e sobre o custeio das despesas com serviços de estacionamento para a permanência de aeronaves de empresas nacionais de transporte aéreo regular de passageiros em pátios da Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (Infraero); e altera as Leis nºs 9.719, de 27 de novembro de 1998, 7.783, de 28 de junho de 1989, 12.815, de 5 de junho de 2013, 7.565, de 19 de dezembro de 1986, e 10.233, de 5 de junho de 2001.          Art. 5º O art. 5º da Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 1º, 2º e 3º:          "Art. 5º          § 1º O órgão gestor de mão de obra fará a escalação de trabalhadores portuários avulsos por meio eletrônico, de modo que o trabalhador possa habilitar-se sem comparecer ao posto de escalação.          § 2º O meio eletrônico adotado para a escalação de trabalhadores portuários avulsos deverá ser inviolável e tecnicamente seguro.          § 3º Fica vedada a escalação presencial de trabalhadores portuários." (NR)</p>

## ANEXO B – Autorização CENEP para Pesquisa Documental sobre a Formação dos Estivadores



## ANEXO C – Autorização do Sindicato dos Estivadores de Santos para Pesquisa Documental sobre a Formação dos Estivadores

### CARTA DE AUTORIZAÇÃO

Eu, Rancho da Lage (nome do responsável),  
Secretário diretor do Sindicato dos Estivadores de Santos, tenho ciência e autorizo a realização da pesquisa intitulada "Formação dos Estivadores do Porto de Santos no Processo de Modernização Portuária", sob responsabilidade do pesquisador João Renato Silva Nunes, CPF 199.384.218-73, sob orientação da Profa. Dra. Maria de Fátima Ferreira Queiróz, CPF 311.348.586-04, na sede do Sindicato dos Estivadores de Santos na Rua dos Estivadores n° 101, Paquetá, Santos, São Paulo. Para isto, serão disponibilizados ao pesquisador uma sala para entrevistas com estivadores e para as análises dos documentos.

Santos, 08 de janeiro de 2021.



(nome completo do responsável e cargo ocupado no local onde a pesquisa será realizada)

Atenção: Este documento deverá ser impresso em folha de papel timbrado do local onde a pesquisa será realizada e/ou conter o carimbo institucional do responsável.



**ANEXO D – Negativa de Acesso aos Dados  
OGMO Santos para Pesquisa Documental sobre a Formação dos Estivadores**



Santos, 12 de janeiro de 2021.

**OGMO/JUR – 021/2021**

À

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO  
CAMPUS BAIXADA SANTISTA**

R. Silva Jardim, 136 - Vila Matias, Santos - SP, 11015-020

A/C

**Sr. João Renato Silva Nunes  
Sra. Maria de Fátima Ferreira Queiróz**  
Pesquisadores

**Ref.: Solicitação de informações - Grade de cursos do PREPOM portuário para o Porto de Santos - 1994 a 2009**

O **ÓRGÃO DE GESTÃO DE MÃO DE OBRA DO TRABALHO PORTUÁRIO DO PORTO ORGANIZADO DE SANTOS – OGMO/SANTOS**, inscrito no CNPJ sob o n.º 00.945.425/0001-73, localizado na Avenida Conselheiro Nébias, nº 255, Vila Mathias, Santos/SP, vem pela presente, em atenção ao ofício enviado à entidade, comunicar o quanto segue:

Considerando a solicitação de informações acerca da grade dos cursos do PREPOM Portuários para o Porto de Santos ocorrido entre os anos 1994 e 2009, destacamos que tais dados devem ser solicitados diretamente à Capitania dos Portos de São Paulo, haja vista que este é o órgão responsável pela execução dos treinamentos e Bancas Examinadoras aplicados aos trabalhadores portuários avulsos inscritos no OGMO/Santos.

Cumprir informar, ainda, que o OGMO/Santos atua, única e exclusivamente, como colaborador na capacitação dos trabalhadores, através dos recursos financeiros do Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo (FDEPM), administrados pela Marinha do Brasil.

Diante do exposto, estamos impossibilitados de fornecer às informações solicitadas.

Sendo o que nos cabia informar e reiterando a V. Sa. os nossos cordiais cumprimentos, subscrevemo-nos.

Atenciosamente,

  
**Evandro Schmidt Pause**

Diretor Executivo

Órgão de Gestão de Mão de Obra do Trabalho Portuário do Porto Organizado de Santos  
CNPJ 00.945.425/0001-73  
Av. Conselheiro Nébias, nº 255 - Santos S. Paulo Brasil - CEP 11015-003- Fones (13) 3228-9191



## **ANEXO E – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

#### **Formação dos Estivadores do Porto de Santos no Processo de Modernização Portuária**

Você está sendo convidado a participar, como voluntário, neste estudo, que visa identificar as reais situações dos estivadores em relação a formação, qualificação e requalificação no Porto de Santos em Processo de modernização portuária, sob a responsabilidade do pesquisador João Renato Silva Nunes, mestrando do Programa Ensino em Ciências da Saúde, do campus Baixada Santista, Universidade Federal de São Paulo, com a orientação e responsabilidade da pesquisadora Dra. Maria de Fátima Ferreira Queiróz.

Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como, recusar a responder qualquer questão que lhe traga constrangimento, podendo desistir de participar da pesquisa em qualquer momento sem prejuízo algum. Sua contribuição é importante, porém, você não deve participar contra a sua vontade.

Sua participação se dará pela presença em uma entrevista, que ocorrerá em dia e local a serem agendadas de acordo com a sua conveniência. A entrevista será individual e gravada na forma de áudio, após a concordância do Termo de Autorização para Gravação de Voz. Será usado gravador de voz digital, para que seja possível sua futura transcrição. A entrevista pode causar desconforto/incômodo, mas se houver alguma pergunta que incomode, você tem liberdade para não responder. O tempo previsto para cada entrevista é de no máximo 1 hora. Todos os registros nas entrevistas serão gravados e os discursos obtidos transcritos e analisados.

Sua participação neste estudo deverá atender o seguinte requisito: Ser componente do trabalho portuário: estivador, e com período de atuação de atuação mínima de 10 (dez) anos no porto de Santos; ou componente de equipe trabalho e/ ou usuário do sistema de formação, treinamento e requalificação ofertado aos estivadores no porto de Santos.

Há risco de quebra de sigilo dos dados/informações, porém todos os cuidados serão tomados para assegurar que isso não ocorra. Os arquivos em formato de áudio serão transferidos em computador com acesso à internet e as gravações serão salvas em pasta/arquivos protegidos (criptografados), evitando o acesso por pessoas não autorizadas. Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes e no

decorrer da pesquisa e lhe asseguramos que seu nome não aparecerá, sendo mantido o mais rigoroso sigilo através da omissão total de quaisquer informações que permitam identificá-lo(a).

O Sr. (a) estará livre para participar ou recusar-se a participar a qualquer tempo e sem quaisquer prejuízos e penalidade, retirando o consentimento. A participação neste estudo não terá nenhum custo, nem qualquer vantagem financeira. Havendo algum dano decorrente da pesquisa, o participante terá direito a solicitar indenização através das vias judiciais e/ou extrajudiciais, conforme a legislação brasileira (Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954; entre outras; e Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 19).

O Sr. terá o esclarecimento sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e em qualquer etapa, através do acesso ao profissional responsável pela pesquisa.

Este estudo foi analisado por um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) que é um órgão que protege o bem-estar dos participantes de pesquisas. O CEP é responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos, visando garantir a dignidade, os direitos, a segurança e o bem-estar dos participantes de pesquisas. Caso você tenha dúvidas e/ou perguntas sobre seus direitos como participante deste estudo ou se estiver insatisfeito com a maneira como o estudo está sendo realizado, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de São Paulo, situado na Rua Botucatu, 740, CEP 04023-900 – Vila Clementino, São Paulo/SP, telefones (11) 5571-1062 ou (11) 5539-7162, às segundas, terças, quintas e sextas, das 09:00 às 13:00hs.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida ao Sr. (a). O pesquisador tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, e atendendo a Resolução CNS 510/2016 utilizando as informações somente para fins acadêmicos e científicos, ou seja, seu nome não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar. Os resultados obtidos pela pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada e os benefícios serão os conhecimentos procedente da pesquisa que contribuirá para o desenvolvimento de alternativas na formação do trabalhador nos portos.

Eu \_\_\_\_\_, portador do Documento de Identidade \_\_\_\_\_ fui informado (a) dos objetivos, métodos, riscos e benefícios da pesquisa **Formação dos Estivadores do Porto de Santos no Processo de Modernização Portuária**, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar das entrevistas, se desejar. Declaro que

concordo em participar desta pesquisa. Recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido assinado por mim e pelo pesquisador, que me deu a oportunidade de ler e esclarecer todas as minhas dúvidas.

\_\_\_\_\_ Santos, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021

Assinatura do participante \_\_\_\_\_

Nome completo do Pesquisador: JOAO RENATO SILVA NUNES

Endereço: Rua Visconde de Farias, 189 – Apto 34 – Campo grande CEP: 11075-711/ Santos - SP

Telefones: (13) 32512162 e / ou (13) 974110318 E-mail: [nunes21@unifesp.br](mailto:nunes21@unifesp.br)

\_\_\_\_\_ Santos, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021

Assinatura do pesquisador (mestrando) \_\_\_\_\_

Nome completo do Pesquisador (Orientador): MARIA DE FÁTIMA FERREIRA QUEIROZ

Endereço: Rua Silva Jardim, 136 – Vila Mathias CEP: 11 015-020 / Santos - SP

Telefone: (13) 3229-0100 E-mail: [fatima.queiroz@unifesp.br](mailto:fatima.queiroz@unifesp.br)

## ANEXO F – Cursos do Prepom Portuário - Década de 70

**Quadro 7-** Grade de Cursos para Estivadores ofertados pela Marinha Mercante entre 1970 a 1979, Santos, 2021.

Ano	Sigla Curso	Quantidade de Cursos	Quantidade de Vagas	Observação
1979	EAME	2	50	25 vagas por curso
	ATES	2	60	30 vagas por curso
	EGES	3	75	25 vagas por curso
	EMES	2	50	25 vagas por curso
	ETES	1	25	
1978	ATES	2	60	30 vagas por curso
	EAME	1	25	
	EMES	2	50	25 vagas por curso
	ETES	1	25	
	EGES	2	60	30 vagas por curso
1977	ATES	1	40	
	EAME	2	50	25 vagas por curso
	EGES	3	105	35 vagas por curso
	ETES	1	25	
	EMES	1	35	
1976	ATES	2	80	40 vagas por curso
	EGES	3	105	35 vagas por curso
	EAME	2	50	25 vagas por curso
	ETES	1	25	
	EMES	1	35	
1975	ATES	4	160	40 vagas por curso
	EAME	5	125	25 vagas por curso
	EMES	3	60	20 vagas por curso
	ETES	1	20	
	EGES	10	200	20 vagas por curso
1974	ATES	3	105	35 vagas por curso
	EAME	5	125	25 vagas por curso
	EIPE	1	20	
	EMES	2	40	20 vagas por curso
	EGES	10	200	20 vagas por curso
	ETES	1	20	
1973	ATES	2	70	35 vagas por curso
	EGES	2	40	20 vagas por curso
	EMES	4	80	20 vagas por curso
	EAME	4	80	20 vagas por curso
	ETES	4	80	20 vagas por curso
	EIPE	1	20	
1972	ATES	2	70	35 vagas por curso
	EAME	2	40	20 vagas por curso
	EMES	2	40	20 vagas por curso
	ETES	2	40	20 vagas por curso
	EGES	2	40	20 vagas por curso
1971	ATES	2	70	35 vagas por curso
1970	ATES	1	35	
<b>Total</b>		<b>109</b>	<b>2 810</b>	

Fonte: Marinha do Brasil, 2021.

### ANEXO G – Cursos do Prepom Portuário - Década de 80

**Quadro 8** – Grade de Cursos para Estivadores ofertados pelo Ensino Profissional Marítimo entre 1980 a 1989.

Ano	Sigla Curso	Quantidade de Cursos	Quantidade de Vagas	Observação
1989	ATES	1	25	
	EMES	1	20	
	EGES	1	20	
1988	ATES	1	25	
1987	ATES	2	50	25 vagas por curso
	EAME	1	25	
	EMES	2	40	20 vagas por curso
	ETES	2	40	20 vagas por curso
	EGES	1	20	
	EMCM	2	40	20 vagas por curso
1986	ATES	1	25	
	EAME	1	25	
	EMES	2	40	20 vagas por curso
	ETES	1	20	
	EGES	1	20	
	EMCM	1	20	
1985	ATES	1	25	
	EMES	1	20	
	ETES	1	20	
	EGES	2	40	20 vagas por curso
	EMCM	2	40	20 vagas por curso
1984	ATES	2	50	25 vagas por curso
	EAME	1	20	
	ETES	2	40	20 vagas por curso
	EGES	2	40	20 vagas por curso
	EMCM	4	80	20 vagas por curso
1983	ATES	1	25	
	EAME	1	25	
	EMES	2	40	20 vagas por curso
	ETES	1	20	
	EMCM	1	20	
	EGES	2	40	20 vagas por curso
1982	ATES	1	25	
	EAME	1	25	
	EMES	1	25	
	ETES	2	50	25 vagas por curso
	EMCM	4	60	15 vagas por curso
	EGES	2	50	25 vagas por curso
1981	EMES	2	50	25 vagas por curso
	EGES	2	50	25 vagas por curso
	ETES	2	50	25 vagas por curso
	EAME	1	25	
	EMCM	2	15	30 vagas por curso
1980	ATES	1	25	
	EMES	2	50	25 vagas por curso
	EAME	1	25	
	ETES	1	25	
	EGES	2	50	25 vagas por curso
<b>Total</b>		<b>74</b>	<b>1605</b>	

Fonte: Marinha do Brasil

## ANEXO H – Cursos do Prepom Portuário - Década de 90

**Quadro 9** – Grade de Cursos para Estivadores ofertados pelo Ensino Profissional Marítimo entre 1990 a 1993

Ano	Sigla Curso	Quantidade De Cursos	Quantidade De Vagas	Observação	Quantitativo de Estivadores/porto*
1993	ATES	2	50	25 vagas por curso	3.447
	EMES	2	40	20 vagas por curso	
	ETES	2	40	20 vagas por curso	
	EMCM	2	40	20 vagas por curso	
1992	ATES	2	50	25 vagas por curso	
	EMES	2	40	20 vagas por curso	3.702
	ETES	2	40	20 vagas por curso	
	EGES	1	20		
1991	ATES	2	50	25 vagas por curso	
	EMES	1	20		3.196
	ETES	1	20		
	EGES	1	20		
	EMCM	1	20		
1990	ATES	2	50	25 vagas por curso	
	EMES	1	20		3.279
	ETES	1	20		
	EMCM	1	20		
<b>Total</b>		<b>26</b>	<b>560</b>		13.624

Fonte: Marinha do Brasil, 2021

\*O quantitativo de trabalhadores se refere aos estivadores que trabalharam no porto em cada ano citado no quadro.

## ANEXO I – Cursos do Ensino Portuário Marítimo (EPM)

**Quadro 10 – Cursos do Ensino Portuário Marítimo (EPM) - Cursos de Formação**

Nome do Curso	Descrição
CBTP - Básico de Trabalhador Portuário	Com 120 horas, com 108 horas de teoria e 12 horas de prática, para construir conhecimentos, habilidades e atitudes sobre o sistema portuário, cidadania e relações interpessoais, manter um relacionamento interpessoal harmônico; direitos e deveres do trabalhador portuário de acordo com as legislações pertinentes; técnicas de primeiros socorros; reflexos da Lei nº 8.630/93 sobre a efetiva modernização dos portos; normas de segurança para a própria prevenção da saúde; tipos de navios mercantes; tipos de mercadorias encontradas na movimentação de cargas nos portos; prevenção de incêndio; e procedimentos de qualidade ambiental inerentes ao trabalho portuário. O atual curriculum que foi aprovado em 9 de abril de 2010 substitui o <b>aprovado em 03 de março de 2005</b> .
CBAET - Básico de Arrumação e Estivagem Técnica	Com 74 horas, com 62 horas de teoria e 12 horas de prática para qualificar para o exercício das atividades de arrumação e estivagem de cargas, obedecendo as normas de segurança, para: explicar como se processam as relações entre o Órgão de Gestão de Mão-de-Obra (OGMO), operadores e trabalhadores portuários; cargas, marcas, materiais e equipamentos para sua movimentação; identificar avarias e os cuidados para evitá-las; descrever o processo de peação e escoramento de cargas; e descrever coleta e transmissão de dados por via eletrônica. O atual curriculum foi <b>aprovado em 22 de dezembro de 2006</b> .

Fonte: Marinha do Brasil

**Quadro 11 – Cursos do Ensino Portuário Marítimo (EPM) - Cursos de Aperfeiçoamento**

Nome do Curso	Descrição
CAAET - Aperfeiçoamento de Arrumação e Estivagem Técnica	Com 47 horas, com 43 horas de teoria e 4 horas de prática. Qualificar o estivador para o exercício das funções de contra mestre geral e contra mestre de porão., para: conduzir os trabalhos Conduzir os trabalhos de amarração de carga de acordo com as necessidades do serviço cumprir as normas regulamentadoras para promover o trabalho seguro no ambiente laboral, fiscalizar à execução dos serviços de maneira que estejam de acordo com as legislações específicas ligadas à atividade e empregar técnicas para assegurar a produtividade e segurança dos trabalhadores e da carga . O atual curriculum que foi aprovado em 21 de setembro de 2018 substitui o <b>aprovado em 21 de maio de 2008</b>

Fonte: Marinha do Brasil

**Quadro 12 – Cursos do Ensino Portuário Marítimo (EPM) - Cursos Especiais**

Nome do Curso	Descrição
CTE - Técnicas de Ensino	Com 72 horas. Capacitar o futuro instrutor no desempenho de seu papel, tornando acessíveis conhecimentos e técnicas didático-pedagógicas para o exercício da atividade de instrutoria, de modo a: adotar postura e práticas como instrutor, definir etapas e procedimentos didáticos visando à aprendizagem, selecionar estratégias de ação adequadas ao processo de (re)construção do conhecimento, manter o foco da ação educativa no público-alvo – em suas características e necessidades e na aprendizagem, desafiar os participantes através de situações-problema concretas, interagir com os participantes, objetivando a (re)construção do conhecimento, utilizar material didático que promova a facilitação da aprendizagem e planejar, facilitar e avaliar a aprendizagem. O atual curriculum foi aprovado em 09 de abril de 2010 em substituição ao <b>aprovado em 28 de dezembro de 2000</b> .
CBIT - Básico de Inglês Técnico	Com 48 horas. Dotar o aluno com conhecimentos sobre a língua inglesa, em estágio avançado, com enfoque na área portuária, para: entender e pronunciar palavras em inglês nas diversas situações do cotidiano no campo profissional; e ter noções da estrutura básica da língua inglesa. O atual curriculum foi <b>aprovado em 2000</b> .
CAIT - Avançado de Inglês Técnico	Com 48 horas. Dotar o aluno com conhecimentos sobre a língua inglesa, em estágio avançado, com enfoque na área portuária, para: entender e pronunciar palavras em inglês nas diversas situações do cotidiano no campo profissional; e ter noções da estrutura básica da língua inglesa. O atual curriculum foi <b>aprovado em 2000</b> .

CECIRP - Cidadania e Relacionamento Pessoal	Com 24 horas. Proporcionar aos alunos os conhecimentos básicos sobre cidadania, auto-estima e relacionamento interpessoal, para: Identificar a auto-estima como uma necessidade humana, que contribui de maneira essencial para o processo da vida, sendo indispensável para um desenvolvimento normal e saudável, compreender o processo de comunicação no relacionamento humano e sua importância no trabalho em grupo; e conhecer os direitos e deveres do cidadão preconizados na Constituição Federal. O atual curriculum foi <b>aprovado em 2005</b> .
CECIRP-I - Cidadania e Relacionamento Pessoal com Informática	Com 72 horas. Proporcionar aos alunos os conhecimentos básicos sobre cidadania, auto-estima, relacionamento interpessoal e informática, para: Reconhecer a auto-estima como uma necessidade humana, que contribui de maneira essencial para o processo da vida, sendo indispensável para um desenvolvimento normal e saudável, compreender o processo de comunicação no relacionamento humano e sua importância no trabalho em grupo, identificar os direitos e deveres do cidadão preconizados na Constituição Federal; e aplicar o uso das Tecnologias de Informação e Comunicação. O atual curriculum foi <b>aprovado em 20 de maio de 2008</b> .
CPOPCS - Procedimento Operacional Padrão (Contêiner e Sacaria)	Com 12 horas. Qualificar o aluno para aplicar os conceitos de Segurança do Trabalho nas operações portuárias de embarque de contêiner e sacaria de açúcar, em conformidade com o Procedimento Operacional Padrão (POP). O atual curriculum foi <b>aprovado em setembro de 2008</b>
CE-NR20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis	Com 17 horas. Capacitar o aluno para as normas e procedimentos vigentes quanto a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores que, direta ou indiretamente, interajam com produtos inflamáveis e combustíveis, com foco no cenário das operações portuárias. Obedecendo às diretrizes estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, Regulamentações do Ministério da Saúde, Código Marítimo Internacional de Mercadorias Perigosas (IMDG Code), Normas Reguladoras de Segurança e Saúde do Trabalho Portuário, Normatizações da ANTAQ. O atual curriculum foi <b>aprovado em 19 de junho de 2012</b>
CE-NR35 - Segurança e Saúde no Trabalho em Altura	Com 13 horas. Capacitar para as normas e procedimentos vigentes quanto a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores que, direta ou indiretamente, interajam em dependências e instalações portuárias localizadas acima de 2m (dois metros) do nível inferior, onde haja risco de queda. Obedecendo às diretrizes estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, Regulamentações do Ministério da Saúde, Normas Reguladoras de Segurança e Saúde do Trabalho Portuário, Normatizações da ANTAQ. O atual curriculum foi <b>aprovado em 19 de junho de 2012</b>
CESSTP - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário	Com 24 horas. Capacitar o aluno para as normas e procedimentos vigentes quanto à implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, visando a segurança das operações e saúde ocupacional do trabalho portuário. Obedecendo às diretrizes estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, Regulamentações do Ministério da Saúde, Ministério do Trabalho e Emprego, Normas Reguladoras de Segurança e Saúde do Trabalho Portuário, Normatizações da ANTAQ, Código Marítimo Internacional de Mercadorias Perigosas (IMDG Code). O atual curriculum foi <b>aprovado em 30 de maio de 2014</b> .

Fonte: Diretoria de Portos e Costas

**Quadro 13** – Cursos do Ensino Portuário Marítimo (EPM) - Cursos Expeditos

Nome do Curso	Descrição
COCCE - Operação de Carregador de Correia em Espiral	Com 26 horas, com 16 horas de teoria e 10 horas de prática. Capacitar o Trabalhador Portuário Avulso (TPA) para a operação de carregador de correia em espiral, considerando as características, usos operacionais, peculiaridades e forma de operação, obedecendo às normas de segurança para: Operar os diversos modelos de carregadores de correia em espiral, ligar e manusear os botões e joysticks necessários para movimentar o equipamento, colocar o equipamento a bordo, realizar os procedimentos de içar e arriar a lança e fazer com que as sacarias cheguem aos TPAs. Este currículo entrou em vigor em 09 de abril de 2010 e substitui o <b>aprovado em 28 de dezembro de 2000</b> .
COCMH - Operação de Cavalo Mecânico e Hidráulico	Com 25 horas, 14 horas com 7 horas de teoria de direção e sistema Roll-On / Roll-Off e 7 horas de prática. Habilitar o aluno para a operação de veículos do tipo cavalo mecânico/hidráulico, obedecendo às normas de segurança, para: descrever as características, usos operacionais, peculiaridades e formas de operação dos veículos de cavalos mecânico/hidráulico; e aplicar as técnicas de direção defensiva. O atual curriculum foi <b>aprovado em 28 de dezembro de 2000</b> .

COCP - Operação de Cargas Perigosas	Com 30 horas, com 27 horas de teoria e 3 horas de prática. Capacitar o participante para realizar tarefas de acondicionamento, marcação, rotulagem e sinalização de embalagens de mercadorias perigosas previstas no Código Marítimo Internacional de Mercadorias Perigosas - Emenda 34 (International Maritime Dangerous Goods Code-amendment 34-08), considerando as instruções e procedimentos básicos da Norma Reguladora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário (NR-29) para: Manusear cargas perigosas em conformidade com os procedimentos de segurança do Código Marítimo Internacional de Mercadorias Perigosas, preencher documentação e formulários para transporte, seguir o Plano de Controle de Emergência (PCE) e o Plano de Ajuda Mútua (PAM) de um porto e executar as instruções e procedimentos preventivos de riscos constantes da Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário - NR 29. Este currículo <b>entra em vigor em 14 de julho de 2010 e substitui o aprovado em 28 de dezembro de 2000</b>
COEGP - Operação de Empilhadeira de Grande Porte	Com 53 horas, sendo 33 horas de teoria e 9 horas de prática. Habilitar para a operação de empilhadeiras de grande porte, obedecendo às normas de segurança, para: identificar os diversos modelos, características, usos operacionais e peculiaridades das empilhadeiras de grande porte (10 a 40 ton.), e os diversos implementos para acoplamento nos quadros (tarugos, spreaders etc.); e efetuar com segurança as operações de condução de empilhadeiras. O atual curriculum foi <b>aprovado em 28 de dezembro de 2000</b>
COEPP - Operação de Empilhadeira de Pequeno Porte	Com 44 horas, com 24 horas de teoria e 9 horas de prática. Habilitar o aluno para a operação de empilhadeiras de pequeno porte, obedecendo às normas de segurança, para: identificar os diversos modelos, características, usos operacionais e peculiaridades das empilhadeiras de pequeno porte (2 a 10 ton); e efetuar as operações de condução de empilhadeiras. O atual curriculum foi <b>aprovado em 28 de dezembro de 2000.</b>
COGB - Operação de Guindaste de Bordo	Com 44 horas, com 19 horas de teoria e 10 horas de prática. Qualificar o aluno na operação de guinchos, paus de carga e guindaste de bordo, obedecendo as normas de segurança, para: descrever os principais componentes de paus-de-carga, guinchos e guindastes de bordo e os diversos tipos e modelos existentes a bordo dos navios mercantes; explicar a importância da segurança nas operações de condução dos guindastes de bordo; e descrever as características, usos operacionais e as formas de operação. O atual curriculum foi <b>aprovado em 28 de dezembro de 2000.</b>
COPR - Operação de Pontes Rolantes de Bordo	Com 39 horas, com 20 horas de teoria e 8 horas de prática. Habilitar o aluno para a operação de pontes rolantes de bordo, obedecendo as normas de segurança, para: descrever os principais componentes, tipos e modelos de pontes rolantes de bordo utilizadas nas operações de movimentação de carga; descrever as características, usos operacionais, peculiaridades e formas de operação; avaliar a importância da segurança nas operações de condução de pontes rolantes; e operar o equipamento. O atual curriculum foi <b>aprovado em 28 de dezembro de 2000.</b>
COTPC - Operação de Trator e de Pá Carregadeira	Com 34 horas, com 15 horas de teoria e 9 horas de prática. Habilitar o aluno na operação de tratores e pás-carregadeiras, obedecendo as normas de segurança, para: descrever as características, usos operacionais, peculiaridades e formas de operação dos tratores de pneus; conduzir tratores e pás-carregadeiras em plataformas e pátios; e identificar a importância da segurança nas operações de condução do trator e da pá carregadeira. O atual curriculum foi <b>aprovado em 28 de dezembro de 2000</b>
COVL - Operação de Veículos Leves	Com 20 horas, com 7 horas de teoria e 7 horas de prática. Habilitar o aluno na operação de veículos leves obedecendo às normas de segurança, para: conduzir veículos leves em navios Roll-On / Roll-Off (RO/RO); e utilizar as técnicas de direção defensiva, quando necessárias. O atual curriculum foi aprovado em <b>28 de dezembro de 2000.</b>
CPDC - Peação e Despeação de Carga	Com 40 horas, com 29 horas de teoria e 11 horas de prática. Habilitar o aluno para a realização das fainas de peação e despeação de cargas, obedecendo as normas de segurança, para: realizar as fainas de pear e despear cargas nos conveses e porões dos navios, utilizando os equipamentos, ferramentas e materiais nos diferentes sistemas de peação de cargas; e realizar peação e despeação de cargas consolidadas no interior de contêineres, de forma a garantir a segurança das operações de ova e desova. O atual curriculum foi aprovado em 28 de dezembro de 2000.
CSMC - Sinalização para Movimentação de Carga	Com 30 horas, com 17 horas de teoria e 5 horas de prática. Habilitar o aluno na orientação aos operadores dos equipamentos de carga/descarga e movimentação de cargas, obedecendo as normas de segurança, para: identificar os códigos de sinalização, diurna e noturna, manual, por instrumentos e por aparelhos de rádio utilizados pelos operadores dos equipamentos na movimentação de cargas; e diferenciar os procedimentos operacionais entre o sinaleiro e o portalo. O atual curriculum foi <b>aprovado em 28 de dezembro de 2000.,</b>

COSGS Curso de operação de sugador para graneis sólidos	Com 17 horas, 11 horas de teorias e 7 horas de pratica. Habilitar o aluno para a operação de sugador para graneis sólidos, obedecendo às normas de segurança, para: identificar os principais componentes dos sugadores para graneis sólidos e os diversos tipos e modelos utilizados nos portos; descrever as características, usos operacionais, peculiaridades e formas de operação; e aplicar as normas de segurança nas operações de translação dos sugadores para graneis. O atual curriculum <b>foi aprovado em 2003.</b>
CORE - Operação com Retroescavadeira	Com 16 horas, com 8 horas de teoria e 8 horas de prática. Habilitar o aluno na condução e operação de retroescavadeiras, observando as normas de segurança (NR-12 e NR-11) para: aplicar as normas de segurança nas operações de condução e movimentação de cargas; executar os procedimentos operacionais inerentes à locomoção de equipamento, posição e movimentação de cargas; e conduzir a máquina de acordo com as características, usos operacionais, peculiaridades e formas de operação em plataformas e pátios. O atual curriculum <b>foi aprovado em 2005.</b>
CPDC-M - Peação e Despeação de Carga com Motosserra	Com 42 horas, com 28 horas de teoria e 14 horas prática. Qualificar o aluno por meio de conhecimentos na realização das fainas de peação e despeação de cargas, obedecendo as normas de segurança, para: realizar as fainas de pear e despear cargas nos conveses e porões dos navios, manipulando os equipamentos, ferramentas e materiais nos diferentes sistemas de peação de cargas; realizar a peação e despeação de cargas consolidadas no interior de contêineres nas operações de ova e desova e o uso da motosserra no trabalho portuário. O atual curriculum foi <b>aprovado 19 de março de 2007.</b>
COEH - Operação de Escavadeira Hidráulica	Com 20 horas, com 15 horas de teoria e 6 horas de prática. Habilitar o aluno na operação de tratores e escavadeiras hidráulicas, obedecendo as normas de segurança, para: Conduzir escavadeiras hidráulicas em plataformas e pátios; e aplicar as regras de segurança nas operações de condução das escavadeiras hidráulicas. O atual curriculum foi <b>aprovado em 05 de março de 2008.</b>

Fonte: Diretoria de Portos e Costas

**Quadro 14 – Cursos do Ensino Portuário Marítimo (EPM) - Cursos Avançados**

Nome do Curso	Descrição
CGTCG- Gestão Operacional em Terminais de Carga Geral	Com 83 h, dotar o aluno com conhecimentos sobre o planejamento, a organização, a coordenação, o controle e a supervisão das diversas atividades desenvolvidas e realizadas nos portões, pátios, armazéns e costado, calculando o tempo mínimo necessário para a operação e avaliar a eficiência das diversas operações realizadas nos diferentes segmentos do terminal de carga geral. O atual curriculum foi <b>aprovado em 28 de dezembro de 2000</b>
CGTGL- Gestão Operacional em Terminais de Granéis Líquidos	Com 78 h, dotar o aluno com conhecimento sobre o planejamento, a organização, a coordenação, o controle e a supervisão das diversas atividades desenvolvidas, identificando os sistemas operacionais citando os procedimentos documentais e avaliando as operações para realizar as atividades de planejamento, organização, coordenação, controle e supervisão das diversas operações de graneis líquidos. O atual curriculum foi <b>aprovado em 28 de dezembro de 2000.</b>
CGTGS-Gestão Operacional em Terminais de Granéis Sólidos	Com 37 h , dotar o aluno com conhecimento sobre o planejamento, a organização, a coordenação, o controle e a supervisão das diversas atividades desenvolvidas em um terminal de graneis sólidos, para identificar o sistema operacional do terminal, citando os procedimentos documentais e avaliar as operações de um navio graneleiro e realizar as atividades de planejamento, organização, coordenação, controle e supervisão das diversas operações do terminal de graneis sólidos. O atual curriculum foi <b>aprovado em 28 de dezembro de 2000.</b>
CGTRR- Gestão Operacional em Terminais de Roll-On/Roll-Off	Com 23 h, dotar o aluno com conhecimentos sobre o planejamento, a organização, a coordenação, o controle e a supervisão das diversas atividades desenvolvidas em um terminal para identificar os sistemas operacionais e realizar as atividades de planejamento, organização, coordenação, controle e supervisão das diversas operações do terminal <i>roll-On/roll-Off</i> . O atual curriculum foi <b>aprovado em 28 de dezembro de 2000.</b>
CTOTC- Curso de Técnicas de Operações em Terminais de Contêineres	Com 66 h, dotar o aluno com conhecimentos sobre o planejamento, a organização, a coordenação, o controle e a supervisão das diversas atividades desenvolvidas em um terminal para descrever os tipos de contêineres e classificar de acordo com o BIC, posicionar, corretamente, a bordo de um navio, citar os documentos utilizados na operação portuária e realizar atividades que envolvam coleta e transmissão eletrônica de dados descrevendo as atividades de supervisão da operação na sala de controle do terminal de contêiner. O atual curriculum foi <b>aprovado em 28 de dezembro de 2000.</b>

Fonte: Diretoria de Portos e Costas

**Quadro 15 – Cursos do Ensino Portuário Marítimo (EPM) - Cursos de Atualização**

<b>Nome do Curso</b>	<b>Descrição</b>
CAOEGP - Atualização em Operação de Empilhadeira de Grande Porte	Com 26 horas, com 8 horas de teoria e 7 horas de prática. Reciclar o profissional que esteja sem exercer a atividade de operação de empilhadeiras de grande porte, nos últimos três anos ou aquele que não esteja habilitado a operar determinado equipamento existente na época que tenha obtido a certificação, obedecendo as normas de segurança, para: identificar os modelos, características, usos operacionais e peculiaridades das atuais empilhadeiras de grande porte (10 a 40 ton), e os diversos implementos para acoplamento nos quadros (tarugos, spreaders etc.); explicar a importância da segurança nas operações de condução de empilhadeiras; e operar empilhadeiras de grande porte existentes no porto em fainas com carga nos armazéns, pátios, terminais e rampas. O atual curriculum foi <b>aprovado em 28 de dezembro de 2000</b> .
CAOGB - Atualização em Operação de Guindaste de Bordo	Com 32 horas, com 8 horas de teoria e 9 horas de prática. Reciclar o profissional que esteja sem exercer a atividade de operação de guinchos, paus de carga e guindaste de bordo nos últimos três anos ou aquele que não esteja habilitado a operar determinado equipamento não existente na época que tenha obtido a certificação, obedecendo as normas de segurança, para: identificar os principais componentes de paus-de-carga, guinchos e guindastes de bordo e os mais comuns modelos existentes a bordo dos navios mercantes que frequentam sistematicamente o porto; avaliar a importância da segurança nas operações de condução dos guindastes de bordo; e operar especificamente os paus-de-carga, guinchos e guindastes de bordo, com segurança com os diversos tipos de cargas movimentadas nos portos, com destaque nas operações com contêineres, produtos siderúrgicos e “big-bag”. O atual curriculum foi <b>aprovado em 28 de dezembro de 2000</b> .
CAOEP - Atualização em Operação de Empilhadeira de Pequeno Porte	Com 26 horas, com 8 horas de teoria e 7 horas de prática. Reciclar o profissional que esteja sem exercer a atividade de operação de empilhadeiras de pequeno porte, nos últimos três anos ou aquele que não esteja habilitado a operar determinado equipamento existente na época que tenha obtido a certificação, obedecendo as normas de segurança, para: identificar sobre os modelos, características, usos operacionais e peculiaridades das empilhadeiras de pequeno porte (2 a 10 ton.) existentes no porto; explicar a importância da segurança nas operações de condução de empilhadeiras; e operar empilhadeiras de pequeno porte em fainas com carga nos armazéns, pátios, rampas e porões de navios. O atual curriculum foi <b>aprovado em 28 de dezembro de 2000</b> .
CEAP - Educação Ambiental	Com 60 horas. Formar professores e/ou instrutores que, enquanto profissionais e cidadãos mobilizadores de processos pessoais e grupais de natureza cultural e social, possam ser verdadeiros promotores de uma educação ambiental; e ampliar a competência técnica e o compromisso político desses professores e/ou instrutores, de modo que possam se constituir em verdadeiros agentes de transformação da sociedade brasileira a fim de: propor a reflexão sobre a amplitude da crise ambiental, suas principais características e raízes históricas; descrever as regras do funcionamento natural do planeta Terra e dos principais ecossistemas brasileiros; debater sobre a natureza e a importância do conceito de qualidade de vida para as atuais sociedades; analisar o conceito de capacidade de suporte do planeta e sua importância para a análise dos impactos ambientais gerados pelas sociedades atuais; apontar as atividades sociais produtivas e urbanas que geram impactos aos recursos hídricos e as propostas voltadas para a sua minimização; destacar os impactos ambientais relacionados à atividade portuária nos ecossistemas costeiros; definir gestão ambiental de acordo com os princípios e normas que a orientam; e destacar a necessidade do planejamento e da educação para a gestão sustentável das atividades produtivas. O atual curriculum foi <b>aprovado em 25 de março de 2004</b> .
CAOPC - Atualização em Operação com Pá Carregadeira	20 horas, com 14 horas de teoria e 4 horas de prática. Reciclar e ampliar o conhecimento de técnicas concernentes a operação eficiente e segura dos profissionais envolvidos com a movimentação de carga por meio de pás carregadoras de modo a operar diversos modelos em pátios, armazéns e porões de navios. O atual curriculum foi <b>aprovado em 19 de agosto de 2011</b> .
CAPT - Atualização profissional do trabalhador portuário	Com 45 horas. Capacitar o profissional para o desempenho nas funções de acordo com as normas e procedimentos que norteiam a segurança das operações de saúde ocupacional do trabalhador portuário obedecendo às diretrizes estabelecidas pela organização Internacional do trabalho OIT e regulamentações do Ministério da saúde Ministério do trabalho e emprego, normas regulamentadoras NR 6, NR 9, NR 17, NR 20, NR 26, NR 29 e NR 35 e normatizações do código marítimo Internacional de mercadorias perigosas IMDG Code e diretrizes estabelecidas pelo órgão gestor de mão de obra do trabalho portuário (OGMO). O atual curriculum foi <b>aprovado em 17 de abril de 2015</b> .

**Fonte:** Diretoria de Portos e Costas

## **ANEXO J – As Diretrizes (Normas) para o Uso do Simulador na Formação dos Trabalhadores Portuários**

1 - Os simuladores poderão ser utilizados também para a redução da carga horária de estágio em equipamento real, preparação e pré-avaliação de exames e sempre que for verificada a necessidade de atualização de profissional que esteja sem exercer a atividade de operação em determinado equipamento nos últimos doze meses.

2 - As metas e os objetivos a serem atingidos com a prática em simuladores serão definidos com base em um programa geral que mantenha uma correlação tão próxima quanto possível com as tarefas desenvolvidas no dia a dia da atividade portuária.

3 - A capacitação baseada em simuladores deverá atender aos padrões gerais de desempenho empregados na formação e no treinamento dos TPA. Assim sendo, deverá:

- a) ser adequada aos objetivos selecionados e às tarefas e exercícios;
- b) ser capaz de simular as características operacionais dos respectivos equipamentos com um nível de realismo físico adequado aos objetivos da formação e incluir as potencialidades, limitações e possíveis margens de erro de tais equipamentos;
- c) possuir suficiente realismo comportamental para permitir que o aluno adquira a qualificação em conformidade com os objetivos educacionais;
- d) ser dotado de ambiente operacional controlado, capaz de reproduzir situações de emergência, de perigo e outras situações inusitadas, relevantes aos objetivos educacionais;
- e) ser dotado de uma interface que permita ao aluno interagir com o equipamento, com o ambiente simulado e, conforme o caso, com o instrutor; e
- f) permitir que o instrutor controle, supervisione e registre os exercícios para o eficaz comentário posterior com os alunos.

4 - O uso de simuladores não dispensa as aulas teóricas e práticas em equipamento real. Quando o simulador for utilizado como recurso instrucional nos cursos do EPM, a carga horária destinada às aulas práticas em equipamento real poderá ser reduzida, desde que cada aluno tenha, pelo menos, duas horas destinadas à familiarização do equipamento real, execução de exercícios e exame prático.

5 - Após o cumprimento de um programa de treinamento no simulador e tendo sido obtido o conceito “APTO”, o aluno será submetido à parte prática em equipamento real, quando será realizada a avaliação prática. O certificado de habilitação será emitido para os que alcançarem o aproveitamento conforme estabelecido na Sinopse do curso.

6 - O tempo de treinamento prático no simulador varia em função de diversos fatores, como o tipo de equipamento e o grau de experiência do operador, além de outros fatores como, por exemplo, se os cursos estão sendo desenvolvidos para atualização ou habilitação de profissionais.

Na execução dos cursos, os instrutores deverão garantir que:

- a) os alunos recebam antecipadamente uma orientação adequada dos objetivos e das tarefas, antes de iniciar o exercício;
- b) os alunos tenham tempo suficiente para se familiarizarem adequadamente com o simulador e seus componentes, antes de ser iniciado qualquer exercício de formação ou de avaliação;
- c) a orientação dada e os estímulos sejam apropriados aos objetivos e tarefas do exercício selecionado;
- d) os exercícios sejam efetivamente supervisionados e auxiliados, conforme o caso, por observações audiovisuais das atividades dos alunos e por relatórios de avaliação antes e depois dos exercícios;

- e) os exercícios sejam efetivamente comentados com os alunos, logo após seu encerramento, com o propósito de assegurar que os objetivos da formação foram atingidos e que as qualificações profissionais demonstradas se encontram dentro dos padrões de aceitação;
- f) seja estimulado o emprego de avaliação pela observação das exposições durante os comentários pós-exercícios; e
- g) os exercícios com simuladores sejam projetados e testados de modo a garantir a sua adequabilidade aos objetivos estabelecidos para o curso correspondente.

Quando for prevista a utilização de simuladores para avaliar a capacidade dos alunos em demonstrar seus níveis de competência, os avaliadores deverão garantir que:

- a) os critérios de desempenho sejam claros, válidos e explicitamente identificados, devendo estar disponíveis para consulta pelos alunos;
- b) os critérios de avaliação sejam claros e explicitamente fixados para garantir a confiabilidade e a uniformidade das avaliações e para otimizar as medições e avaliações objetivas, de modo que os julgamentos subjetivos sejam reduzidos ao mínimo;
- c) os alunos sejam orientados claramente quanto às tarefas e/ou capacidades a serem avaliadas, bem como quanto às tarefas e aos critérios de desempenho pelos quais suas competências serão determinadas;
- d) a avaliação de desempenho leve em conta os procedimentos operacionais normais e qualquer interação comportamental com outros alunos no simulador ou com a equipe do simulador; e
- e) o critério principal seja que o aluno demonstre capacidade em realizar a tarefa com segurança e eficiência consideradas aceitáveis pelo avaliador. (DIRETORIA DE PORTOS E COSTAS, 2017).

## ANEXO K – Cursos do Prepom Portuário de 2000 a 2007

**Quadro 16** – Cursos do Prepom de 2000 a 2007

Ano	Curso para Estivadores	Oferta	Turmas	Quantitativo Estivadores/cursos	Quantitativo de Estivadores/porto*
2000		Marinha			
	CBTP		3	75	
	CBTP-II		9	75	
	CBAET		7	75	3.265
	CEAET		3	75	
	CMEGP		3	30	
	CMEEP		3	30	
	COGB		8	80	
	CPDC		1	20	
	COVL		6	60	
	COCP		2	40	
	COPR		4	40	
	CMTPC		3	30	
	CSIC		4	64	
	CBUCEPI		7	210	
	total		63	884	
2001		Marinha			
	CBAET		4	120	
	COCP		5	50	
	COCMH		3	30	3.339
	CBTP-I		10	300	
	CEAET		3	90	
	CBUCEPI		5	150	
	total		30	740	
2002		Marinha			
	CBTP-II		2	60	
	CSMC		2	20	
	CBTP-I		7	210	
	COCMH		5	50	
	CBAET		6	180	
	COTPC		7	70	3.188
	CEAET		8	240	
	COGB		3	30	
	COEPP		3	30	
	COVL		2	20	
	COCP		4	40	
	total		49	1070	
2003		Marinha			
	COPR		11	110	
	COGB		8	80	
	CBIT		3	60	3.082
	CAIT		3	60	
	COVL		3	30	
	COEPP		7	70	
	COEGP		3	30	
	COCP		1	10	
	CSMD		1	10	
	CBTP II -		05	150	
	COTPC		8	80	

	CBTP-I		5	150	
	total		58	840	
2004		Marinha			
	CPDC		4	40	
	COCCE		8	80	
	CBTP-I		4	120	2.849
	CSMC		10	100	
	COEGP		12	120	
	total		38	280	
2005		Marinha			
	CBTP		8	240	3.473
	total		8	240	
2006	COCP		3	30	
	CBEAT		5	150	
	CBTP		9	270	3.672
	COCP		11	110	
	COCMH -		12	120	
	total		40	1160	
2007	CPDC	Marinha	3	30	
	CTE		1	30	
	COGB		10	100	3.742
	COTPC		2	20	
	COVL		2	20	
	COEEP		5	50	
	CSMC		8	80	
	CBAET		10	300	
	COCCE		7	70	
	total		48	700	
Total			<b>354</b>	<b>5914</b>	<b>26.610</b>

Fonte: Diretoria de Portos e Costas, 2008.

\*O quantitativo de trabalhadores se refere aos estivadores que trabalharam no porto em cada ano citado no quadro.

## ANEXO L – Cursos do Programa de Desenvolvimento Portuário

**Quadro 17** – Módulos Operacionais do PDP - Programa de Desenvolvimento Portuário

Sigla do Curso	Denominação
C1.1	Operações do Terminal de Contêiner
C1.2	Operações de Carga e Descarga de Navio de Contêiner
C1.3	Operação de Transferência no Cais de um Terminal de Contêiner
C1.4	Operação no Pátio de Contêiner
C1.5	Operação de Recepção / Entrega no Terminal de Contêiner
C1.6	Operações da Estação de Estufagem / Desestufagem de Contêiner
C2.1	Construção do Navio Porta Contêiner
C2.2	Plano de Carga de Navio Porta-Contêiner
C2.3	Sistemas de Amarração de Contêiner
C2.4	Programa de Trabalho do Terminal de Contêiner
C3.1	Construção do Contêiner
C3.2	Numeração e Marcação de Contêiner
C3.3	Inspeção de Contêiner
C3.4	Estufagem de Mercadorias em Contêiner: Planejamento
C3.5	Estufagem de Mercadorias em Contêiner: Execução
C4.1	Trabalho com Segurança nos Terminais de Contêiner
C4.2	Trabalho Seguro a Bordo de Navios Porta Contêiner
C6.1	O Terminal de Contêiner e o Comércio Internacional
C6.2	Medindo o Desempenho do Terminal de Contêiner
C6.3	Análise e Revisão do Desempenho do Terminal de Contêiner
P3.1	Manuseando Cargas Perigosas nos Portos
S1.1	Supervisor do Porto: Status Organizacional
S1.2	Supervisor do Porto: Tarefas e Deveres
S1.3	Supervisor do Porto: Habilidade de Supervisão
S1.4	Supervisor do Porto: Atributos Pessoais
S2.1	Supervisão da Descarga e Carga do Navio Porta Contêiner
S2.2	Supervisão da Operação de Transferência no Cais do Terminal de Contêiner
S2.3	Supervisão das Operações no Pátio de Contêiner
S2.4	Supervisão da Operação de Recepção/Entrega no Terminal de Contêiner
S2.5	Supervisão das Estações de Estufar/Desestufar Contêineres

**Fonte:** Diretoria de Porto e Costa, 2009

## ANEXO M – Cursos do Prepom - Atividades Correlatas

**Quadro 18** – Atividades Correlatas

Sigla	Denominação do Curso	Hor./aula
<b>Transporte e Comércio Marítimo</b>		
ADUANA	Despacho Aduaneiro	15
AFAV	Acréscimos, Faltas e Avarias de Carga	12
AFRET	Afretamento	15
AGEMAR	Agenciamento Marítimo	15
CAMBIO	Câmbio e Formas de Pagamento no Comércio Exterior	15
COMAR	Comércio Marítimo	15
COMEX	Comércio Exterior	24
CONSOL	Consolidação e Desconsolidação de Carga	15
CONT	Contêiner	18
CRIPAG	Câmbio e Remessas Internacionais para pagamento de frete e despesas de Navegação	15
DIRCON	Noções de Direito e Contratos	15
DIRMAR I	Direito Marítimo I	15
DIRMAR II	Direito Marítimo II	15
DOCSHIP	Documentos de Shipping	15
EMBCARPER	Embarque de Carga Perigosa	15
EXFOR	Exportação para Fornecimentos a Bordo	15
EXPIRP	Exportação e Importação: Rotinas e Procedimentos	15
INTCOMEX	Introdução ao Comércio Exterior	15
INTSHIP	Introdução ao Shipping	18
ISPS CODE	Introdução ao ISPS CODE	15
LOG	Logística	15
OFFSHORE	Introdução ao Offshore	15
PLANIMEX	Planejamento Estratégico de Importação e Exportação	15
PLANNER	Plano de Distribuição de Contêineres	15
PORPEL	Porto sem Papel	15
RADESP	Regimes Aduaneiros Especiais Aplicados à Navegação	15
RASTRO I	Princípios e Aplicações do Controle de Carga, da Rastreabilidade e da Modalidade I	15
RASTRO II	Princípios e Aplicações do Controle de Carga, da Rastreabilidade e da Modalidade II	15
RESCOP	Responsabilidades e Custos na Operação Portuária	15
RESMAR	Responsabilidade Jurídica do Agente Marítimo	15
SEGMAR	Seguro Marítimo	15
SISCARGA.	Siscomex Carga	15
SISCOMEX	Sistema Integrado de Comércio Exterior	15
SISCOSERV	SISCOSERV	15
TRANSMAR	Transporte Marítimo	15
VISCONT	Vistoriador de Contêiner	18
<b>Desenvolvimento Gerencial</b>		
ATECLI	Excelência no Atendimento ao Cliente	15
CONTRATOS	Gerenciamento de Contratos	15
CRIAR	Criatividade e Inovação na Empresa	15

DEGER	Desenvolvimento Gerencial	15
DEQUIPES	Desenvolvimento de Equipes	15
EMPREGABILIDADE	Empregabilidade: um novo olhar para gerenciar sua carreira	15
ÉTICA	Ética na Gestão Empresarial	15
FORGE	Formação de Gerentes com Ênfase em Negociação	15
GERPROJETOS	Fundamentos do Gerenciamento de Projetos	15
GESCOMP	Gestão por Competências	15
GECON	Gestão do Conhecimento	15
GESMUDANÇA	Gestão da Mudança	15
GESPE	Gestão de Pessoas nas Áreas Marítima e Portuária	15
GESRES	Gestão da Responsabilidade Social	15
GESTÃO	Gestão Empresarial	15
LIDER	Liderança	15
MODELAGEM	Modelagem Organizacional	15
NEGO	Estratégia de Negociação	15
PLANEST	Planejamento Estratégico	15
PORTINS	Português Instrumental	15
QTS	Gerenciando Qualidade Total em Serviços	15
QUAVIT	Qualidade de Vida no Trabalho	15
REDAÇÃO	Redação Comercial	15
RELINTER	Relacionamento Interpessoal	15
REPROD	Reuniões Produtivas	15
RESELP	Recrutamento e Seleção de Pessoal	15
SUPERVISOR	Desenvolvendo o Supervisor de Sucesso	15
TECAPRE	Técnicas de Apresentação	15
TEMPO	Administração do Tempo	15
TREINAMENTO	Formação de Multiplicadores de Treinamento	15
	<b>Meio Ambiente</b>	
AUDITORIA	Auditoria Ambiental	
DIRAM	Direito Ambiental	15
GESTAM	Sistema de Gestão Ambiental	15
GSMS	Gestão de Segurança do Trabalho, Meio Ambiente e Saúde Ocupacional	15
LEGAM	Aspectos Legais da Gestão Ambiental	15
LICAM	Licenciamento Ambiental	15
MEDCONS	Mediação de Conflitos Socioambientais	15
REDAM	Responsabilidades por Danos Ambientais e de Acidente do Trabalho	15
RISCO	Risco Ambiental	15

Fonte: FEMAR, 2019.

## ANEXO N – Formação ofertada pelo CENEP de 2008 a 2020

**Quadro 19** – Grade de Cursos ofertados a estivadores pelo CENEP

Ano	Grade de Cursos	Turmas
2008	Curso de Operador de Pá Carregadeira Logística Básica Curso de Aperfeiçoamento e Experiência Profissional: POPS: Sacaria, Contêiner e Granel	8 Turmas 2 Turmas 2 Turmas
2009	Exame Nacional de Certificação de Competências de Jovens e Adultos (ENCCEJA) Curso Preparatório para o Exame Nacional	1 Turma 1 Turma
2010	Curso de Técnicas de Ensino Curso de Operações de Cargas Perigosas Curso Básico do Trabalhador Portuário	1 Turma 5 Turmas 4 Turmas
2011	Curso Básico de Arrumação e Estivagem Técnica Curso de Sinalização para Movimentação de Carga Curso de Operação de Cargas Perigosas Curso de Operação de Empilhadeira de Grande Porte Curso de Peação e Despeação de Carga Banca Examinadora - Pá Carregadeira Curso de Procedimento Operacional Padrão- Contêiner e Sacaria (CPOPCS)	11 Turmas 8 Turmas 8 Turmas 2 Turmas 2 Turmas 1 Turma 11 Turmas
2012	Curso Básico de Arrumação e Estivagem Técnica Curso de Peação e Despeação de Carga Curso de Sinalização para Movimentação de Carga Curso de Operação de Cargas Perigosas Curso de Técnicas de Ensino Curso de Empilhadeira de Grande Porte Curso de Procedimento Operacional Padrão - Contêiner e Sacaria	17 Turmas 10 Turmas 13 Turmas 11 Turmas 1 Turma 3 Turmas 16 Turmas
2013	Operação de Ponte Rolante Curso Básico de Arrumação e Estivagem Técnica Curso de Pá Carregadeira Treinamento STS & RTG Curso de Procedimento Operacional Padrão - Contêiner e Sacaria Curso de Sinalização para Movimentação de Carga	2 Turmas 1 Turma 1 Turma 1 Turma 1 Turma 1 turma
2014	Curso Básico de Arrumação e Estivagem Técnica Curso NR 20 Operação com Pás Carregadeiras e Tratores de Esteira Curso NR 35 Curso de Operação de Cargas Perigosas	5 Turmas 65 Turmas 6 Turmas 76 Turmas 12 Turmas
2015	Curso de Atualização Profissional do Trabalhador Portuário Curso Especial de Saúde e Segurança do Trabalho Portuário Curso de Informática Curso Operação Pá carregadeira e Tratores de Esteiras Operação com Pá Carregadeira	1 Turma 1 Turma 5 Turmas 6 Turmas 1 Turma
2016	Curso NR 20	2 Turmas

	Curso NR 35 Curso Operação Pá carregadeira e Tratores de Esteiras Curso de ISPS Code Curso de Informática	2 Turmas 1 Turma 1 Turma 1 Turma
2017	Curso NR 20 Curso Especial de Saúde e Segurança do Trabalho Portuário Curso de Operação de Guindaste de Bordo Curso de Atualização Profissional do Trabalhador Portuário Curso de Operação de Empilhadeira de Grande Porte Curso de Operação de Trator e de Pá-Carregadeira	1 Turma 6 Turmas 2 Turmas 4 Turmas 2 Turmas 2 Turmas
2018	NR 35 - Segurança e Saúde no Trabalho em Altura NR 35 - Segurança e Saúde no Trabalho em Altura NR 20	2 Turmas 2 Turmas 2 Turmas
2019	Curso de Atualização Profissional do Trabalhador Portuário Estropagem-Içamento e Movimentação de Cargas Portuárias Planejamento de Navios- <i>Ship Planner</i> Trabalho Portuário - NR 29 Trabalho Portuário - NR 35 Espaço Confinado - NR 33 Movimentação e Sinalização de Modais Estivagem Técnica Avaliação de Operador de Pá Carregadeira Operação de Trator e Pá Carregadeira Operação Empilhadeira de Pequeno Porte Curso de Capacitação em Segurança do Trabalho Operações de Terra e Bordo com Celulose Peação e Despeação de Carga Vistoriador e Operação com Navio RO-RO NR 29 - Comissão de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário	18 Turmas 2 Turmas 3 Turmas 12 Turmas 12 Turmas 13 Turmas 12 Turmas 12 Turmas 2 Turmas 1 Turma 1 Turma 5 Turmas 5 Turmas 2 Turmas 1 Turma 1 Turma
2020	Curso de Atualização Profissional do Trabalho Portuário Curso de Operações com Cargas de Projetos Planejamento de Navios- <i>Ship Planner</i> Trator Pá Carregadeira-Banca Examinadora Curso Básico de Vigilância Portuária Análise de Cabos de Amarração	13 Turmas 1 Turma 2 Turmas 1 Turma 1 Turma 1 Turma
<b>Total</b>	<b>73 cursos</b>	<b>463 turmas</b>

Fonte: CENEP Santos, 2021.

## ANEXO O – Cursos do Prepom Portuário de 2008 a 2013

**Quadro 20.** Grade de Cursos do Prepom de 2008 a 2013

Ano	Curso para Estivadores	Oferta	Turmas	Estivadores/ cursos	Estivadores/ porto
2008	CBTP	Marinha	12	360	2.841
	CBAET	Marinha	12	360	
	COCP	Marinha	08	240	
	CSMC	Marinha	08	160	
	COGB	Marinha	08	80	
	COEPP		08	80	
	CAOEP		04	40	
	CECIRP		04	120	
	CBIT		04	80	
	CAIT		02	40	
	CPDC		02	60	
	COVL		06	60	
	COCCE		02	20	
	COPR		02	20	
	COTPC		02	20	
	COCMH		01	10	
	CTOTC		02	60	
CAOGB		01	10		
	total		88	1820	
2009		Marinha			
	CECIRP		04	120	2.324
	COTPC		06	60	
	CBTP		04	120	
	COCP		08	240	
	CBIT		04	80	
	CBIT		04	80	
	CAIT		02	40	
	CBAET		12	360	
	COVL		08	80	
	CSMC		10	200	
	COEPP		12	120	
	CPOPCS		56	1680	
	COGB		06	60	
	COCMH		04	40	
	total		140	3280	
2010	CBAET Estivagem Técnica	Marinha	12	360	2.195
	COCP		08	240	
	CSMC		10	200	
	CECIRP-I		04	120	

	COEPP		12	120	
	COGB		06	60	
	CBIT		04	80	
	CAOEPP		06	60	
	COTPC		04	40	
	CAIT		02	40	
	CPOPCS		30	900	
	CTOTC		01	30	
	total		99	2250	
2011	CBTP		02	60	
	CTE		01	30	
	COEPP		06	60	
	COTPC		06	60	
	COGB		02	20	
	CBAET		12	300	
	COCP	Marinha	12	300	2.000
	CPDC		06	180	
	CSMC		12	240	
	COEGP		05	50	
	CPOPCS		25	750	
	COPR		02	20	
	COCCE		02	20	
	total		93	2090	
2012	CAAET		10	300	
	CBAET Estivagem		20	600	
	Técnica COCCE Correia em Espiral		02	40	
	COCP Cargas Perigosas		20	600	
	COEGP Empilhadeira de Grande Porte		02	40	
	COEPP Empilhadeira		04	40	
	COGB Guindaste de Bordo 2	Marinha	02	20	1.951
	COPR Pontes Rolantes		04	40	
	COTPC Trator		04	40	
	CPDC Peação e Despeação, CPOPCS		15	450	
	Contêiner e Sacaria		22	660	
	CSMC Sinalização		22	440	
	CTE Técnicas de Ensino		02	60	
	total		107	2310	
2013		Marinha	178	5.180	1.827
	<b>TOTAL</b>		<b>527</b>	<b>11750</b>	<b>13.138</b>

Fonte: Diretoria de Portos e Costas, 2013

\*O quantitativo de trabalhadores se refere aos estivadores que trabalharam no porto em cada ano citado no quadro.

## ANEXO P – Mudanças de Nomenclaturas dos Cursos do Prepom portuário

**Quadro 21 – Equivalência dos cursos ofertados pela EPM Portuários**

Cursos		Períodos						
Classe	Sigla	2005 / 2010	2001/ 2004	1998/ 2000	1997	1982/ 1996	1974/ 1981	1970/ 1973
Formação	CBTP	CBTP(1e2) / CBTP-EAD (1 e 2)	CBTP-I CBTP-II	CBTP-I CBTP-II	ATES(3) CBTP(3)	ATES(3)	ATES(3)	ATES
Formação	CBAET	CBAET (2)	CBAET	CBAET	ATES (3) / FEST(3)/	ATES(3)/	ATES(3)	ATES(3) /
Aperfeiçoamento	CAAET (2)	CEAET	CEAET	CAE	EAME	EAME	EAME	EAME
Especiais	CBITP	CBITP	CBITP	CBITP	ATVP (3 e 4) / ESCH (4)	ATVP (3 e 4) / ESCH(4)		EICC / EIPE
Especiais	CAIT	CAIT	CAITP					
Especiais	CTE	CTE (6)	CTE (6)	CTEP (6)				
Especiais	CECIRP CECIRP-I	CECIRP / CECIRP-I (7)	CECIRP					
Expedito	COVL	COVL	COVL (9)	COVL	EMAU	EMAU		
Expedito	COCMH	COCMH	COCMH (9)	COVL	EMCH + EMCM	EMCH + EMCM		
Expedito	CSMC	CSMC	CSMC	CSIC				
Expedito	COEGP	COEGP	COEGP	COEGP	EEGP	EEGP		
Expedito	CMTPC	CMTPC	CMTPC	CMTPC	ETES / ETRR	ETES / ETRR	ETES / ETRR	
Expedito	COCP	COCP	COCP	COCP				
Expedito	CPDC / CPDC-M	CPDC / CPDC-M 10	CPDC	CPDP				
Expedito	COGB	COGB	COGB	COGB	EGES	EGES	EGES	
Expedito	COEPP	COEPP	COEPP	COEPP	EMEA / EMES	EMEA / EMES	EMEA / EMES	

**Fonte:** Diretoria de Portos e Costas, 2020

- (1) Os cursos CBTP e CBTP(EaD) correspondem à fusão dos CBTP I e CBTP II. A partir de 2011, o CBTP (EaD) deixou de ser oferecido.
- (2) A partir de 2008, os referidos cursos foram adequados para a classificação estabelecida pela Lei do EPM. O curso CBTP, passou a ser curso de Formação.
- (3) Curso composto por disciplinas voltadas, especificamente, para a atividade portuária; as demais disciplinas tratavam dos aspectos humanos (Relação Interpessoal) e de segurança (Combate à Incêndio / Primeiros Socorros / Segurança no Trabalho).
- (4) Os cursos ATVP (84 - 97) e ESCH (a partir de 93) possuíam a disciplina "safá-onça", a qual proporcionava ao aluno uma noção sobre inglês portuário técnico.
- (6) Curso oferecido e recomendado aos instrutores que não possuam formação pedagógica em seu currículo profissional.
- (7) A partir de 2008, o curso passou também a ser oferecido com a disciplina Informática.
- (8) Em 2004, este curso foi oferecido somente aos instrutores do PREPOM Portuários. De 2005 até 2011, o curso foi aberto para os demais instrutores do EPM e comunidades portuária e marítima. A partir de 2012 - fora de vigor.
- (9) A partir de 2001, a operação de cavalo mecânico e hidráulico não é mais tratado no curso COVL.
- (10) A partir de 2008, o curso passou também a ser oferecido com a disciplina Operação com Motosserra.

## ANEXO Q – Cursos do Prepom Portuário de 2014 a 2020

**Quadro 22.** Grade dos cursos do período de 2014 a 2020

Ano	Curso para Estivadores	Oferta	Turmas	Estivadores/cursos	Estivadores/porto*
2014	CAIT	Marinha	03	90	1.836
	CBAET		05	150	
	CBIT		03	90	
	CE-NR20*		80	2400	
	CE-NR35 *		80	2400	
	COCP		12	360	
	CPOPC		10	300	
	CSMC Sinalização		15	300	
	CTOTC		02	60	
	total		210	6150	
2015	CESSTP	Marinha	04	80	1.729
	COCCE		01	10	
	COEGP Empilhadeira Grande		01	10	
	COEPP Empilhadeira		01	10	
	COGB Guindaste		01	10	
	COPR Ponte Rolante		01	10	
	COTPC Trator		01	10	
	CSMC Sinalização		01	20	
	total		11	160	
2016	CAPTP	Marinha	04	80	1.750
	COCCE		02	40	
	COEGP Empilhadeira Grande		02	40	
	COEPP Empilhadeira		02	40	
	COGB Guindaste		01	20	
	COPR Ponte Rolante		01	20	
	COTPC Trator		02	40	
	total		14	280	
2017	CAPTP	Marinha	05	100	1.809
	COEGP Empilhadeira Grande		02	40	
	COEPP Empilhadeira		04	80	
	COGB Guindaste		04	80	
	COPR Pontes Rolantes		03	60	
	COTPC Trator		03	60	
	CTE Técnica de Ensino		01	20	
	total		22	440	
2018	CAAET	Marinha	01	10	1679
	CBAET		01	10	
	CSMC		01	10	
	COCP		01	10	
	CAPTP		01	40	
	COEGP		02	20	
	COEPP		01	20	
	COPR		01	20	
	COTPC		01	20	
	total		10	160	

2019	CAPTP	Marinha	18	540	1614
	COEPP		02	40	
	COEGP		01	20	
	COGB		01	20	
	COTPC		01	10	
	COPR		01	20	
	total		24	650	
2020	CAPTP	Marinha	26	780	1448
	COEPP		07	70	
	COGB		05	50	
	CORE		05	50	
	CAOPC		04	40	
	CAOEPP		06	60	
	CAOEGP		06	60	
	CAOGB		04	40	
	total		63	1150	
	<b>Total</b>				

\* O quantitativo de trabalhadores se refere aos estivadores que trabalharam no porto em cada ano citado no quadro.

## Bibliografia consultada

ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. **Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa, Volp**: Busca no vocabulário. Rio de Janeiro: ABL, 2016. Disponível em: <http://www.academia.org.br/nossa-lingua/busca-no-vocabulario>

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2018. 68 p.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6024**: informação e documentação: numeração progressiva das seções de um documento escrito: apresentação. Rio de Janeiro, 2012. 4 p.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6027**: informação e documentação: sumário: apresentação. Rio de Janeiro, 2012. 3 p.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6028**: informação e documentação: resumos: apresentação. Rio de Janeiro, 2021. 3 p.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520**: informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro, 2002. 7 p.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14724**: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro, 2011. 11 p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Normas de apresentação tabular**. 3a ed. Rio de Janeiro: IBGE; 1993.

PEREIRA, Teresa Avalos. Terminologia DeCS e as novas regras ortográficas da língua portuguesa: orientações para uma atualização. **Acta Cirurgica Brasileira**, São Paulo, v. 27, n. 7, p. 509-514, jul. 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-86502012000700014>.