

## O MOVIMENTO SINDICAL PORTUÁRIO E A LEI DE MODERNIZAÇÃO DOS PORTOS: AVANÇOS E IMPASSES

*Hiata Anderson Silva do Nascimento*

### INTRODUÇÃO

Este artigo é o resultado de uma dissertação de mestrado apresentada ao Departamento de Sociologia da UNICAMP. Analisa os impactos da Lei n.º 8.630/93, que redefine o processo de trabalho no setor portuário e fixa novas modalidades de gestão da mão-de-obra sobre as entidades sindicais portuárias presentes no Espírito Santo.<sup>1</sup>

A emergência de um novo paradigma tecnológico e organizacional tem impactado os sindicatos portuários, modificando o padrão de distribuição do trabalho no segmento e favorecendo o surgimento de um “novo trabalhador portuário”, dotado de maiores habilidades cognitivas, multifuncional,

1 NASCIMENTO, H. A. S. do. *O nascimento de um novo trabalhador portuário: reestruturação produtiva e corporativismo*. 1999. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - IFCH/UNICAMP, Campinas/SP: 1999.

polivalente e participativo, abrindo espaço para a consolidação de uma cultura de empresa do setor.<sup>2</sup>

A Lei n.º 8.630/93 abre espaço para a privatização dos serviços portuários, sob a forma de arrendamentos de áreas dentro dos limites do porto organizado, em contrato assinado entre a União e os interessados da iniciativa privada ou com autorização dada pelo Ministério competente, no caso de ser um terminal de uso privativo. Ademais, a Nova Legislação Portuária estabelece duas modalidades de exploração da instalação portuária: *uso público* e *uso privativo*. Este último subdivide-se em outras duas categorias: de *uso exclusivo*, nos casos em que se destina à movimentação de cargas próprias, e de *uso misto*, quando se trata de movimentação de cargas próprias e de terceiros.

Com a privatização, a Lei n.º 8.630/93 cria a figura do operador portuário, pessoa jurídica com a função de realizar as operações portuárias, cuja pré-qualificação ou credenciamento para o desempenho dessas atividades é obtida na Administração do Porto, que, segundo a Lei,<sup>3</sup> é uma operadora portuária nata.

A Lei supracitada também altera o sistema de gerenciamento da mão-de-obra “avulsa”, na medida em que introduz o contrato coletivo de trabalho, com função deliberativa, e o Órgão Gestor da Mão-de-Obra (OGMO), com função executiva. Até a promulgação da Lei, cabia ao Estado o papel de regulamentar o processo de operação e contratação da mão-de-obra em atividades portuárias, ficando aos sindicatos o gerenciamento da distribuição de tarefas, a avaliação de desempenho e o repasse da remuneração pelos serviços prestados aos trabalhadores.

Através da Lei n.º 8.630/93, o Legislativo transferiu para o Contrato, Acordo, ou Convenção Coletiva de Trabalho o poder de estabelecer regras ou

2 PÉPIN. Cultura de empresa: nascimento, alcance e limites de um conceito. Tradução de Cíntia Ávila. *Mosaico: Revista de Ciências Sociais*, Vitória/ES, ano I, v.1, n. 1. 1998. Nesse artigo, Pépin fala da cultura de empresa como sendo uma postura que prioriza a eficiência, a produtividade, a otimização de resultados, a racionalidade instrumental, o alto potencial de competitividade. Ainda comentando esse conceito, ele ressalta que a excelência de uma empresa se encontra relacionada a oito princípios básicos de gestão: “elas têm compromisso com a ação; escutam os clientes; favorecem a autonomia, o espírito inovador; mobilizam-se em torno de um valor chave; restringem-se ao que sabem fazer; preservam uma estrutura simples e ágil; aliam leveza e rigor” (Pépin, 1998, p. 273).

3 Cf. Cap. III – Do operador portuário – Lei n.º 8.630/93.

normas na gestão do relacionamento capital/trabalho no universo portuário.<sup>4</sup> Anteriormente, tal atribuição era da competência da União. Dessa forma, o Governo demonstra interesse em se retirar do processo de negociação. Agora o Estado atuará como assistente das partes envolvidas no âmbito da negociação coletiva. A extinção da PORTOBRÁS, empresa que administrava os portos do País, reflete bem essa tendência de retirada do governo da gestão portuária. As decisões atinentes à política portuária passam a ser descentralizadas, o que, segundo diversos líderes sindicais, representa um aspecto positivo da Lei, dado o fato de que, com a descentralização, as peculiaridades regionais passam a ser respeitadas e levadas em consideração durante a fase de estudo e implantação de políticas específicas para o setor.

Essa descentralização adquiriu concretude por meio da instituição do Conselho de Autoridade Portuária (CAP), órgão encarregado de traçar a política portuária em nível regional, de forma que todos os portos sejam utilizados da maneira mais eficiente possível.

Ao criar o CAP, a Lei n.º 8.630/93 fez com que o sistema brasileiro de gestão portuária se aproximasse dos modelos de gerenciamento vigentes nos países mais industrializados, nos quais as questões relacionadas ao arrendamento de terminais, às alterações nas jornadas de trabalho, às mudanças na forma de se executar as tarefas, entre outras, fossem decididas em nível local, visando ao atendimento das necessidades comerciais da região ao máximo possível.

Em meio a tantas alterações, podemos afirmar que a mais polêmica refere-se à implantação do OGMO, que, ao se constituir como gerenciador da força de trabalho portuária, redefine o papel dos sindicatos – tradicionais gestores. No afã de verem mantido esse direito dado pela legislação getulista, os sindicatos mobilizaram diversos recursos e promoveram ações táticas como forma de fazer frente ao processo de transformações aberto com a Nova Lei Portuária.

<sup>4</sup> “A convenção coletiva é realizada entre sindicato de trabalhadores e sindicato de empresas. O acordo coletivo é realizado entre o sindicato e a empresa. O contrato coletivo de trabalho encontra-se acima do acordo e da convenção, sendo verdadeira plataforma de garantias mínimas a serem ampliadas setorialmente, segundo cada realidade local”. Cf. PAZÓ, Prenome. *Aspectos trabalhistas da Lei n.º 8.630/93*. Relatório de Iniciação Científica apresentado à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da UFES, desenvolvido sob a orientação da prof.<sup>a</sup> Antonia Colbari (1997, p. 30).

No decorrer do tempo, as entidades sindicais foram modificando seu conceito em relação à Lei n.º 8.630/93. Se, num primeiro momento, quando a Lei ainda não passava de um projeto – o Projeto de Lei n.º 8 – e até bem depois de a Lei haver sido concluída, os sindicatos apresentavam um comportamento de total repúdio à legislação, num segundo momento essa postura não perdurou, ou pelo menos foi modificada, dada a inevitabilidade da implantação do novo artifício legal e a necessidade de se formularem propostas capazes de amenizar os prováveis impactos negativos desse artifício.

### A REAÇÃO DO MOVIMENTO SINDICAL PORTUÁRIO CAPIXABA À NOVA LEGISLAÇÃO DOS PORTOS

No campo das perspectivas quanto ao futuro do movimento sindical portuário, temos tido a oportunidade de observar uma mudança paulatina de postura por parte das entidades sindicais no que se refere às transformações que têm afetado o segmento. Hoje, e diferentemente de alguns anos atrás, o movimento sindical portuário capixaba tem apresentado um significativo interesse em tomar parte ativa nas discussões que têm marcado essa fase de transição legal. Começa a surgir a convicção de que o processo de modernização dos portos talvez não seja tão “maléfico” quanto se pensava, e que, mesmo em meio às profundas alterações fomentadas pela Lei dos Portos, é possível angariar benefícios que satisfaçam os interesses obreiros.

Diante das investidas do capital e seguindo uma tendência presente em outros sindicatos, o movimento sindical portuário capixaba tem demonstrado interesse em “atacar” em outras frentes e ocupar outros espaços<sup>5</sup> até então pouco relevantes no sindicalismo. Nesse sentido, tem havido uma preocupação maior com a temática da qualificação do trabalhador diante dos novos requisitos organizacionais que, por ora, surgem no mundo do trabalho. Isso aparece como forma de buscar adequação aos novos tempos, marcados por elevados índices de desemprego e por um discurso que prima pela chamada

5 COLBARI, A. Qualificação profissional e empregabilidade: novos desafios ao sindicalismo no Espírito Santo. In: RODRIGUES, Iram (Org.). *O novo sindicalismo: vinte anos depois*. Petrópolis: Vozes, 1999.

“empregabilidade do trabalhador” ou por sua permanente aptidão para o mercado de trabalho. Dessa forma, no contexto das negociações levadas a cabo entre empresários e trabalhadores do segmento, percebemos que as entidades sindicais obreiro-portuárias têm proposto uma política de requalificação e readaptação do trabalhador às mudanças que se abatem sobre o setor, bem como de realocação dos trabalhadores dentro da nova estrutura organizacional em processo de definição.

Para tanto, formulam discursos que incorporam e ressignificam conceitos próprios do segmento empresarial, focando a atenção na questão da qualidade no trabalho e numa forma de racionalização que, para além da mera redução do contingente de trabalhadores, firma-se como uma modalidade de racionalidade que enfatiza, entre outras coisas, o fim da ociosidade nos portos e a presença de uma força de trabalho eficiente, qualificada e capaz de conviver num ambiente marcado pela concorrência entre os portos.

Nesse processo de discussão, negociação e formulação de estratégias de luta e defesa dos interesses das categorias, as entidades sindicais calçam seus argumentos em relatórios e documentos internacionais, sobretudo a Convenção n.º 137 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata das repercussões e dos impactos sociais dos novos métodos de processamento das cargas nos portos, e a Recomendação n.º 145 também da OIT, que discorre exclusivamente sobre o trabalho portuário. Além desses dois documentos principais, outros são usados como referência: a Convenção n.º 152, que trata da segurança, saúde e higiene do trabalho portuário, a Convenção n.º 148, que trata do ambiente de trabalho, entre outras, todas da OIT.

As dificuldades na implantação da Lei n.º 8.630/93 são decorrentes de diversos fatores que formam um conjunto por demais eclético e complexo, que transcende o discurso meramente economicista, consolidando-se como um processo no qual interferem questões políticas, culturais, legislativas e históricas. Percebe-se no setor portuário a falta de uma cultura de negociação entre empresários e trabalhadores, resultante de uma política paternalista e tutelar criada pelo aparato legal getulista, que impediu o desenvolvimento da negociação entre os atores envolvidos. Tais fatores, uma vez conjugados, fornecem os elementos formadores de um tipo de intervenção política que dificulta e favorece a lentidão na implantação da nova legislação.

Marcada por diversas ambigüidades ou interpretações de duplo sentido, a implantação da Nova Lei Portuária tem-se constituído num exemplo clássico de transição para novas formas de organização do trabalho, quando comparada, sobretudo, com o que aconteceu com outros setores da economia, marcados

pelas mudanças organizacionais num ambiente com pouco ou nenhum espaço para resistências e negociações.

Um outro ponto presente na pauta de discussões e considerado de extrema relevância para os sindicatos de trabalhadores portuários refere-se à questão da multifuncionalidade ou polivalência do trabalhador. No início do processo de implantação da Lei Portuária, as entidades de representação repudiavam discutir esse tema. Hoje o cenário apresenta-se reconfigurado, mas enfrentando problemas conceituais que obstaculizam a sua efetivação.

Num cenário caracterizado pela presença de uma forte concepção de “corpo” e com acentuadas feições corporativistas, a resistência à implantação da multifuncionalidade torna-se factível, haja vista o fato de que essa nova modalidade de reposicionamento da força de trabalho se choca com os hábitos e os costumes arraigados dos trabalhadores, uma vez que altera e demarca de uma nova forma os limites de atuação para cada uma das categorias ou profissões, ferindo, conseqüentemente, o senso de identidade e o orgulho profissional dos trabalhadores, sentimentos adquiridos nos anos de convivência e interação com o trabalho.<sup>6</sup>

O discurso sindical enfatiza que, no universo das discussões em torno da implantação da multifuncionalidade, a classe empresarial tem proposto a formação de um trabalhador polivalente, sem a devida compensação financeira, numa espécie de “monofuncionalidade financeira”.

Junto com essa forma de organizar o trabalho deve surgir, segundo os líderes das entidades sindicais, a possibilidade de um maior grau de qualificação do trabalhador, que apontaria para uma sofisticação técnica e moral a se consolidar por meio de um maior comprometimento do trabalhador portuário com seu trabalho. Assim sendo, enquanto para os empresários do segmento a multifuncionalidade se encontraria ligada à idéia do estabelecimento da possibilidade de um dado trabalhador exercer várias funções no mesmo terno, para os trabalhadores ela implicaria a igualdade na concorrência no momento da distribuição do trabalho, bem como a viabilidade em adquirir múltipla especialização.<sup>7</sup> Na perspectiva sindical, a multifuncionalidade funcionaria

6 LEITE, M. de P. *O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo: Scritta, 1994.

7 COLBARI, A. Confronto e negociação na ação sindical dos portuários capixabas: as determinações do contexto sócio-econômico regional. In: CONGRESSO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE SOCIOLOGIA, 7., 1997, Brasília. *Anais ...* Brasília: CABS, 1997.

como uma espécie de “força de reserva” de uma atividade principal, evitando, além da desigualdade nas distribuições do trabalho, uma racionalização das atividades.

A análise do posicionamento dos sindicatos portuários diante do projeto de modernização do setor leva-nos a perceber algumas particularidades desse segmento: a convivência da tradição e da modernidade, de formas mais avançadas e antigas de fazer frente aos desafios conjunturais. Percebemos que as ações coletivas dos trabalhadores portuários são referenciadas, dentro de uma visão weberiana, pela tradição e pelo interesse; um duplo padrão de sociabilidade: um de tipo comunitário e outro de tipo associativo.<sup>8</sup>

No primeiro tipo, as relações sociais entre os trabalhadores portuários são marcadas por um acentuado sentimento de solidariedade, resultante de ligações de ordem emocional ou tradicional dos participantes, ao passo que, no tipo associativo, resultam da união e do equilíbrio de interesses racionalmente motivados, quer em relação aos valores, quer em relação aos fins.

Um outro aspecto destacado por Weber é a distinção que ele faz entre relações sociais de tipo aberto e de tipo fechado. A imposição de regulamentações que visam impedir, excluir ou limitar a participação de certas pessoas num dado grupo confere-lhe o formato de uma “relação social fechada para fora”. Weber afirma também que, quando os participantes de um dado grupo têm interesse em aprimorar a sua condição por meio de práticas monopolistas, recorrerão ao uso de uma relação social “fechada para fora”.

Em certo sentido, podemos afirmar que o sindicalismo portuário, sobretudo o avulso, se enquadra nessa tipologia montada por Weber. Esse modelo de sindicalismo insere-se no esquema de uma relação social fechada, com caráter tradicional, na medida em que, até certo ponto, a participação nesse grupo se fundamenta em relações familiares.<sup>9</sup>

Nesse esquema, o peso do sentimento de pertencimento é por demais considerável, fazendo com que a inserção na corporação sindical se constitua num importante referencial no mundo do trabalho e na sociedade como um

8 WEBER, M. *Conceitos básicos de Sociologia*. São Paulo: Moraes, 1987.

\_\_\_\_\_. *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. Brasília: Editora da UnB, 1994. v. 1, p. 25-26.

9 Cf. WEBER, op. cit., p. 27, nota 8

todo. No interesse de se manter o monopólio sobre o processo produtivo e sobre o mercado de trabalho, os sindicatos acabam recorrendo a posturas marcadas pelo fechamento para fora e pelo acentuado corporativismo. Assim sendo, a corporação sindical portuária engloba diferentes versões de fechamento: a) em virtude da tradição; b) em virtude de sentimentos afetivos (lealdade); c) em virtude de uma orientação direcionada a fins, ou seja, de um caráter racional referente a fins.

## CONCLUSÃO

O processo de reestruturação portuária integra o processo de reestruturação produtiva e tem-se efetivado de forma paulatina, redefinindo as tradicionais formas de exercício das tarefas no porto e as funções anteriormente delegadas aos sindicatos de trabalhadores do setor. Aos poucos, um novo tipo de trabalhador portuário vai surgindo em substituição ao estereótipo presente no imaginário social.

Os ternos de contêineres têm sofrido uma redução em torno de 30% na quantidade de homens necessária ao desenrolar da atividade. Nos ternos mais antigos, eram necessários doze homens nas equipes de manipulação do contêiner. Agora são necessários oito, e a queda pode vir a ser ainda maior.<sup>10</sup> Essa redução deve-se em parte às negociações que têm sido realizadas entre os trabalhadores e o empresariado do setor. A Resolução n.º 8.179/84 estabelecia um número mais elevado de homens trabalhando nos ternos. A negociação entre os atores envolvidos tem priorizado, entre outras medidas, a redução desses números. Os sindicatos têm optado pela redução dos ternos como forma de evitar a demissão de trabalhadores ou de forçar os empresários a se servirem de mão-de-obra própria nos terminais privativos.<sup>11</sup>

10 Sic.

11 Essa é sem sombra de dúvidas uma outra questão polêmica: como o artigo 18 da Lei n.º 8.630/93 reza que os operadores portuários deverão organizar, no âmbito do porto organizado, um órgão de gestão da mão-de-obra do trabalho portuário, e como porto organizado é concebido como porto público ou áreas privadas dentro dos limites do porto organizado, muitos operadores têm recorrido à justiça com a afirmação de que o OGMO possui jurisprudência apenas no contexto do porto organizado (público), e não nos terminais de uso privativo que, neste caso, ficam livres para recrutar sua própria força de trabalho, sem precisar solicitá-la ao OGMO.

O impacto que a Lei de Modernização dos Portos causou sobre o segmento portuário foi, sem dúvida alguma, bastante radical. A nova legislação não visa fazer apenas alguns ajustes no setor, mas, ao contrário, reformulá-lo radicalmente.

O interessante é que, apesar de grandemente criticado, o padrão corporativo de representação de interesses apresenta sinais de vitalidade que o fizeram resistir, atravessar e se adaptar a todo um amplo conjunto de mudanças pelo qual passou a estrutura política, econômica e social do País. E hoje, diante dos desafios e indefinições do futuro, percebemos em muitos casos uma certa acomodação sindical à estrutura corporativa instaurada nas décadas de 1930/40. O temor de que a chamada “democratização e flexibilização” das relações de trabalho desorganize a estrutura de representatividade tem feito com que o apego ao corporativismo implantado na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) seja uma recorrência presente no âmbito sindical e até mesmo empresarial. Pochmann (1998, p. 150) destaca:

Nos anos 90, o predomínio de ações contrárias aos direitos trabalhistas por parte das autoridades governamentais, aliado às dificuldades por que passa o movimento sindical, parece apontar para uma situação de acomodação à estrutura corporativa. De um lado, fortalecem-se os interesses dos setores aderidos ao sindicalismo oficial e, de outro, o ataque neoliberal à agenda do trabalho torna cada vez mais arriscada uma estratégia de transição voltada para o rompimento com a estrutura corporativa.

A década de 1990 tem sido com toda a certeza marcada pelo extremo desafio imposto ao movimento sindical de todo o mundo. A reestruturação produtiva e as políticas de perfil neoliberal têm sido implantadas simultaneamente a uma perceptível incapacidade do movimento sindical em fazer frente a esses projetos, mediante a apresentação de uma proposta que afirme a identidade e a visão de mundo próprias, dissociadas das percepções e dos projetos capitalistas.<sup>12</sup>

12 Um elemento que agrava essa situação é a falta de compreensão das mudanças verificadas no espaço da produção.

Se na década de 1980 a vigência da estrutura corporativa era questionada graças à emergência de um movimento sindical combativo e contestatório, o mesmo não pode ser dito dos anos 1990, marcados pelo recuo e pelo defensivismo sindical. Assim sendo, a última década deste século presenciou a contenção da contestação da estrutura corporativa,

*... em face do aumento das resistências às mudanças por parte dos atores solidários à velha estrutura sindical, dos novos riscos colocados pelas transformações econômicas e da ausência de maior convergência entre os atores sociais relevantes na construção de um novo sistema de relações de trabalho.<sup>13</sup>*

A própria agenda de motivos que desencadeavam movimentos grevistas nos anos 1980 também se alterou na década de 1990. Se, no quadro anterior, as greves eram motivadas por questões salariais diante das altas taxas inflacionárias num contexto de desemprego relativamente baixo, nos anos 1990, além de se constatar a redução do número de greves realizadas, as ações gravitavam em torno do descumprimento da legislação trabalhista e da manutenção dos empregos. A recorrência à CLT atua como uma espécie de mecanismo de defesa diante da instabilidade conjuntural e das altas taxas de desemprego, sem contar, é claro, que um padrão mais democrático de relações de trabalho, além de incerto e indefinido, traz o temor de que a sobrevivência e, quem sabe, a existência de muitos setores profissionais sejam postas sob risco de desaparecer.

A desestruturação do mercado de trabalho tem colocado muitos trabalhadores fora da proteção da legislação trabalhista, de forma que atualmente se tem percorrido um caminho oposto ao verificado nas décadas de 1930/40, nas quais se verificou a inclusão condicionada de amplas parcelas da classe trabalhadora.

13 POCHMANN. Adeus à CLT?: o 'eterno' sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil. *Novos estudos CEBRAP*, São Paulo, n. 30, p. 159, 1998.

O segmento portuário exemplifica isso muito bem. A CLT, em seus diversos artigos, finca as bases e estabelece os limites de ação/atuação para cada categoria presente no setor. Ao lado das particularidades da cultura portuária, ela agiu no sentido de consolidar uma modalidade ímpar de sindicalismo, marcado em parte pela presença de um “corporativismo estreito” e pelo forte apego à tradição, como elementos estabilizadores das relações sociais no interior do segmento.

As greves realizadas no segmento portuário nos últimos cinco anos têm tido como pano de fundo a questão legislativa. No início das discussões em torno da nova legislação para o setor, os sindicatos empreenderam ações em defesa do *status quo* e do arcabouço legislativo do período getulista. Posteriormente, com a aprovação da Lei n.º 8.630/93, os sindicatos saíram em defesa dos pontos da nova Lei considerados fundamentais à sobrevivência e manutenção do mercado de trabalho, o que de certa forma ainda continua acontecendo, dado o teor das discussões que têm acontecido na orla.

Pochmann<sup>14</sup> salienta: “O sistema de relações de trabalho, [...], parece atender muito mais os segmentos ocupacionais localizados nas atividades tradicionais da economia, que se tornam cada vez mais fragilizados”.

Os elevados índices de sindicalização, ao lado de uma acentuada interação cúpula/base no movimento portuário, têm demonstrado um outro fato interessante e digno de nota: apesar da forte tutela estatal, os trabalhadores em atividades portuárias não percebem o sindicato como uma entidade montada pelo Estado simplesmente. Ao contrário, eles percebem a entidade sindical como um organismo criado com a contribuição dos trabalhadores, o que com certeza se torna fonte de orgulho para eles. O trabalhador posiciona-se como um indivíduo regido por seu sindicato e, como tal, procura seguir as orientações do mesmo no que concerne à defesa dos interesses da categoria. O sentimento de pertencimento é forte e evidente em todos os discursos observados. Há o peso de uma identidade de grupo por demais acentuada entre os portuários, a qual pode ser vista pelo compartilhar de valores e idéias que direcionam a atenção à defesa dos interesses da corporação.

14 POCHMANN, op. cit., p. 165.

A polêmica em torno da implantação da Lei de Modernização dos Portos insere-se diretamente no contexto dos debates que têm focado a atenção nas mudanças na legislação trabalhista que redesenha o formato das relações de trabalho no Brasil. As relações de trabalho expressam relações de poder e uma correlação de forças que se estabelece entre os atores sociais diretamente envolvidos na questão da modernização portuária. Servindo-se de seus respectivos “capitais” e de estratégias de luta próprias, trabalhadores e empresários definem e redefinem constantemente seus objetivos, tentando de todas as formas realizá-los, mesmo contra a vontade do grupo oponente. Nesse contexto, não podemos desconsiderar o peso e a atuação das forças políticas, sobretudo do Estado, que, no caso brasileiro, sempre assumiram um papel preponderante na conformação das relações de trabalho que são, com toda certeza, influenciadas e condicionadas pelo contexto político, pela vigência ou não de um regime democrático, pelo perfil do movimento sindical, entre outros.

A implantação da Lei n.º 8.630/93 apenas dá os primeiros passos em direção a um processo que transformará por completo o setor portuário. No entanto, mais do que mudanças de caráter legal, o processo de reestruturação portuária implica um amplo conjunto de mudanças de perfil cultural. A Lei de Modernização dos Portos com o seu poder de revogação da legislação anterior ainda não foi capaz de revogar a cultura que impregna as mentes de trabalhadores e empresários do segmento. É aqui que surge um outro desafio aos pesquisadores das ciências sociais: já são consideráveis as pesquisas que se centralizam no estudo da cultura organizacional, priorizando as organizações empresariais. O porto possui uma cultura própria, com caracteres, valores, idéias, ritos e mitos próprios, que precisam ser estudados de forma mais aprofundada. A resistência às mudanças e ao processo de “modernização” não se dá apenas por uma questão econômica ou técnica, não se prende apenas a uma dimensão instrumental, mas é em grande parte mesclada de elementos culturais. E é nesse sentido que se faz necessário o estudo mais apurado da cultura portuária, tanto aquela que marca os trabalhadores, com suas vivências, seus modos de inserção no mundo, seus ideais, etc., quanto a que marca o empresariado do setor, detentor de uma mentalidade ainda autoritária e paternalista.

Nesse sentido, podemos afirmar que as mudanças implantadas pela nova Lei, mesmo que promulgada e em plena vigência, levarão bom tempo para se efetivar, o que nos remete para a importância de um movimento sindical forte e combativo no âmbito das negociações que têm atingido o mundo do

trabalho. Sindicatos fortes e com amplo poder de negociação, mesmo em meio aos percalços e à crise que tem atingido o sindicalismo, têm sido capazes de negociar de forma satisfatória a defesa dos interesses de suas respectivas categorias, impedindo, por conseguinte, a consolidação de espaços de trabalho movidos exclusivamente pela racionalidade do mercado e do lucro.