

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM CABO VERDE: o caso da Classe de Estiva  
da ENAPOR – Porto da Praia**

Autora: Indira Gandhi Pires Alves De Pina

Brasília, 2017

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

**A Precarização do Trabalho em Cabo Verde: o caso da Classe de Estiva da  
ENAPOR – Porto da Praia**

Autora: Indira Gandhi Pires Alves De Pina

Dissertação apresentado ao Curso de Pós-Graduação em Sociologia, Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Sociologia.

Brasília, junho de 2017

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**

**A Precarização do Trabalho em Cabo Verde: o caso da Classe de Estiva da  
ENAPOR – Porto da Praia**

Autora: Indira Gandhi Pires Alves De Pina

Orientadora: Dra. Christiane Girard Ferreira Nunes (SOL/UnB)

Banca: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Christiane Girard F. Nunes  
(SOL/UnB)

Prof. Dr. Mário Lisboa Theodoro (SENADO)

Prof. Dr. Joaze Bernardino Costa (SOL/UnB)

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, à Deus por ter me dado saúde e muita força para superar todas as dificuldades.

A esta universidade e ao seu Departamento de Sociologia que me proporcionaram as condições necessárias para que eu alcançasse meus objetivos e pela oportunidade de realizar este curso.

Igualmente, agradeço ao Coordenador da Pós-graduação em Sociologia Dr. Fabrício Monteiro Neves e aos funcionários da Secretaria da Pós-graduação em Sociologia Ana Paula, Patrícia e Gabriella pela disponibilidade em me ajudar em todos os meus momentos de necessidade e dificuldade.

À minha orientadora Dra. Christiane Girard Ferreira Nunes, por toda a sua atenção, orientação e ajuda durante o processo de realização desta dissertação.

Agradeço, também, a colaboração dos Estivadores do Porto da Praia e aos outros profissionais entrevistados, pela participação na pesquisa.

Agradeço aos meus pais, Joaquim Ledo de Pina e Lúcia Rodrigues Pires Alves, por não terem medido os esforços para que eu pudesse levar os meus estudos adiante.

Ainda, de forma muito especial, agradeço ao meu companheiro, Emanuel Duarte Gomes Sanches, pelo carinho, paciência e incentivo de sempre.

Enfim, a todos os que contribuíram para a realização desta dissertação, seja de forma direta ou indireta, fica um muito obrigado!

*“O trabalhador tem mais necessidade de respeito que de pão. ”*

*“A história da sociedade até os nossos dias é a história da luta de classes. ”*

*(Karl Marx)*

## RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo identificar os fatores que influenciam a precarização do trabalho em Cabo Verde, a partir da experiência dos trabalhadores de estiva do Porto da Praia. Entretanto, para a compreensão da atual precarização do trabalho, foi realizada a pesquisa bibliográfica baseando na literatura sociológica e, o debate se situou sobre as condições de trabalho trazidas pelo capitalismo de acumulação flexível/toyotismo, que colocou a sociedade capitalista em uma conjuntura de mudanças estruturais profundas resultantes, sobretudo, do processo de globalização, da hegemonia do neoliberalismo, da desregulamentação financeira e dos intensos avanços científico e tecnológico. Assim, o campo do trabalho passou por profundas transformações a partir da década de 70, sendo várias as transformações, exemplo a reestruturação produtiva, a flexibilização do trabalho e das relações de trabalho, o desemprego de longa duração, a crise do sindicalismo, etc. No entanto, se destacou nesta pesquisa a precarização do trabalho que tem sido aplicada para denominar um processo recente que decorreu da desestabilização de vínculo empregatício, prejudicando o desempenho do trabalhador, com a intensificação da jornada, desproteção, redução salarial, desregulamentação e terceirização, devido ao estabelecimento de novas formas de contratação flexível sem o respeito pela regulamentação trabalhista. Este tem sido o cenário mundial e, no qual, Cabo Verde se inseriu; de modo que, a precarização do trabalho tem sido observada a partir do impacto do processo da globalização no seu mercado de trabalho, no final dos anos 90, com o crescimento das taxas do subemprego, da informalidade e do desemprego; que se considerou nesta pesquisa serem os principais fatores que “alimentam” este fenômeno da precarização do trabalho no seu mercado. E, ainda, para se apoderar de um caso exemplar de precarização do trabalho em Cabo Verde realizou-se a pesquisa de campo com a classe de estiva do Porto da Praia. A coleta de dados para análise foi feita por meio da aplicação de questionário a 20 estivadores e 4 entrevistas semiestruturadas, a um Apontador, a um Estivador aposentado, ao Chefe de estiva e ao Presidente do SIACSA. Assim, a partir da análise e correlação dos indicadores, pôde-se inferir que esta atividade laboral no Porto da Praia, apresenta aspectos que a classifica com tendência à precarização, pois, já indica: jornadas longas e intensificadas; exigência de polivalência e versatilidade na realização das tarefas; fragmentação no trabalho com controle absoluto das tarefas pela chefia e pouca autonomia na sua realização; jornada de trabalho flexível; flexibilização das normas

de trabalho; falta de perspectiva de crescimento profissional e de valorização pelo trabalho desempenhado; “captura” da subjetividade; baixos rendimentos; presença de assalariados informais e regime de contratação flexível.

**Palavras-chave:** Capitalismo flexível; Precarização do trabalho; Trabalhador de Estiva; Porto da Praia.

## ABSTRACT

The central objective of this research is to identify the factors that influence the Cape Verdean labor precariousness, according to stowage workers in Porto da Praia. However, to understand this precariousness, a bibliographical research based on sociologic literature, and the debate focused on labor conditions as the result of capitalism accumulation flexibility/toyotism that provoke a huge structure modification in capitalistic society, especially, in globalization process, the neoliberalism hegemony, financial deregulation and technological progress. Henceforth, the work field has been through an immense transformation after 70's decade, for example, productive restructuring, work flexibility and working relationship, unemployment for long period, and syndicalism crises, etc. However, the highlight of work precariousness in this research has been applied to rename a recent process that ensued destabilization of employment links, affecting the workers effort, journey intensification, unprotecting, wage reduction, deregulation and outsourcing, due the new way of hiring without following the principles of the work regulation. It is the world scenario, in which Cape Verde is inserted in; hence, the labor precariousness has been observed through the impact of globalization in labor market, in the end of the 90's decade, the increasing tax of underemployment rate, and informality of unemployment, which is considered in this research to be the main factor that sustains this labor precariousness phenomenon in the market. And, still, to target or locate the particular spot of labor precariousness, there is a field research done in Cape Verde with class of stowage in Porto da Praia. This research did the data collect through the questionnaire application to 20 stowage workers, and 4 semi-structure interviews, a "pointer", a retired stowage worker, the chief of the stowage, and the president of SIACSA. Thus, through the analysis of indicators association, it may assume this labor activity in Porto da Praia presents aspects that classify the precariousness tendency, already identified: Long journey and intensified; versatility required to perform the tasks; work fragmentation totally controlled by the chief and lack of autonomy to perform these tasks; journey of flexible work that imply the unsteadiness of working and non-working time; flexibility of the work norms; lack of increasing professional perspective and gratitude of the work done; subjectivity of "capture"; low incomes; informal employees presence and flexible hiring administration.

**Keywords:** Capitalism flexibility; Labor precariousness; Stowage work; Porto da Praia.



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Arquipélago de Cabo Verde .....	77
Figura 2 - Obras acostáveis do Porto Grande em 1956 e do Porto Novo em 1961 .....	99
Figura 3 – Porto da Praia em obras de expansão no ano de 2012 .....	103
Figura 4 - Estivadores de bordo e Estivadores de terra no Porto da Praia.....	106
Figura 5 - Orla marítima da Cidade da Praia.....	111
Figura 6 - Baía da Cidade de Ribeira Grande - Cidade velha .....	112
Figura 7 - Vista de Vila da Praia no século XVIII .....	113
Figura 8 - Entrada da Cidade da Praia no séc. XIX.....	114
Figura 9 - Ponte da Gamboa no séc. XIX.....	115
Figura 10 - As pontes na Praia da Gamboa .....	121

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Distribuição de mão-de-obra portuária do Porto da Praia .....	70
Quadro 2 - Sindicatos filiados na UNTC-CS .....	82
Quadro 3 - Sindicatos filiados na CCSL .....	83
Quadro 4 - Contribuição dos Portos no PIB de Cabo Verde (milhões de escudos) .....	91
Quadro 5 - Mudanças tecnológicas nos terminais portuários de contentores.....	96
Quadro 6 - Movimento global de passageiros no Porto da Praia .....	104
Quadro 7 - Movimento global de Navios no Porto da Praia.....	105
Quadro 8 - Distribuição de quadro por serviços do Porto da Praia .....	106

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos questionários na amostra por categoria no trabalho de estiva .....	71
Tabela 2 - Distribuição dos estivadores do Porto da Praia segundo o sexo.....	124
Tabela 3 - Distribuição dos estivadores do Porto da Praia segundo o estado civil e com quem vivem .....	126
Tabela 4 - Distribuição dos estivadores do Porto da Praia segundo a regularidade da função que desempenha e realização de mais de uma tarefa em uma jornada de trabalho .....	131
Tabela 5 - Distribuição dos estivadores do Porto da Praia segundo a satisfação com a quantidade e qualidade dos materiais e equipamentos para a execução das tarefas .....	135
Tabela 6 - Distribuição dos estivadores do Porto da Praia segundo os subsídios e o incentivo desses subsídios da empresa .....	136
Tabela 7 - Distribuição dos estivadores do Porto da Praia segundo a participação nas decisões da empresa e autonomia na execução da tarefa.....	140
Tabela 8 - Distribuição dos estivadores do Porto da Praia segundo a participação nos planos de formação contínua da empresa e possibilidade de avanços na carreira dentro da empresa.....	141
Tabela 9 - Distribuição dos estivadores do Porto da Praia segundo o respeito da empresa pelos Direitos de proteção ao trabalhador e satisfação com a representação sindical .....	143

## LISTA DE GRAFÍCOS

Grafico 1 - Faixa de etária.....	125
Grafico 2 - Estado civil .....	125
Grafico 3 - Naturalidade.....	126
Grafico 4 - Bairro onde residem.....	127
Grafico 5 - Nível de Escolaridade .....	127
Grafico 6 - Número de Filhos .....	128
Grafico 7 - Tempo de trabalho na ENAPOR .....	129
Grafico 8 - Duração de uma jornada de trabalho .....	129
Grafico 9 - Frequência da hora extra.....	130
Grafico 10 - Como se sentem com o número de horas que trabalham.....	130
Grafico 11 - Equilíbrio entre horários de trabalho e convívio familiar .....	131
Grafico 12 - Como se sentem em relação à(s) tarefa(s) que lhes atribuem .....	132
Grafico 13 - Como se sentem com as normas e rotinas no desenvolvimento da tarefa .....	132
Grafico 14 - O local de trabalho possui boas condições de higiene.....	133
Grafico 15 - Constatam riscos de acidente e doença no local de trabalho .....	133
Grafico 16 - Como se sentem com as condições de segurança, no local de trabalho.....	134
Grafico 17 - No quotidiano utilizam os equipamentos de proteção .....	134
Grafico 18 - Alterações na remuneração nos últimos três anos .....	136
Grafico 19 - A remuneração satisfaz as necessidades .....	137
Grafico 20 - A remuneração é compatível às atividades desempenhadas.....	137
Grafico 21 - Como se sentem com a remuneração dos outros trabalhadores da empresa.....	138
Grafico 22 - Como se sentem com a remuneração dos outros trabalhadores no mercado do trabalho	138
Grafico 23 - Quem reconhece o trabalho de estiva na Empresa.....	139
Grafico 24 - Como é a relação com a chefia .....	139
Grafico 25 - Como é o relacionamento com os colegas.....	139
Grafico 26 - Como se sentem quanto à continuidade do emprego na empresa nos próximos anos ....	141
Grafico 27 - Sentem orgulho e satisfação por trabalharem na empresa .....	142
Grafico 28 - O trabalho de estiva no Porto da Praia é precário.....	143

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
<b>Questões de pesquisa .....</b>	<b>19</b>
<b>Objetivo geral da pesquisa.....</b>	<b>19</b>
<b>Hipótese de pesquisa.....</b>	<b>20</b>
CAPÍTULO 1. UM OLHAR SOBRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO – Contribuições Teóricas da Sociologia do Trabalho .....	22
<b>1.1 As Transformações no Mundo do Trabalho Contemporâneo.....</b>	<b>23</b>
1.1.1 A Reestruturação produtiva: do Fordismo à Acumulação Flexível (Toyotismo) .....	25
1.1.2 Uma Concepção Ampliada de Trabalho .....	34
1.1.3 Da Flexibilização à Precarização do Trabalho.....	41
1.1.4 O Desemprego Mundial.....	51
1.1.5 A Nova Crise do Sindicalismo .....	56
CAPÍTULO 2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	63
<b>2.1 Operacionalização das Variáveis de Análise.....</b>	<b>63</b>
<b>2.2 Opções metodológicas .....</b>	<b>68</b>
<b>2.3 Objeto de Estudo e Critérios de Definição da Amostra .....</b>	<b>70</b>
<b>2.4 Instrumentos de Coleta de Dados: questionário e guião de entrevista .....</b>	<b>72</b>
<b>2.5 Trajetória da Pesquisa: coleta, tratamento e análise de dados.....</b>	<b>74</b>
CAPÍTULO 3. O TRABALHO DE ESTIVA NO CONTEXTO CABO-VERDIANO.....	76
<b>3.1 Caracterização de Cabo Verde .....</b>	<b>76</b>
<b>3.2 O Mercado de Trabalho e a Delimitação da Precarização do Trabalho em Cabo Verde... 83</b>	<b>83</b>
<b>3.3 A Modernização do Porto da Praia e o Trabalho de Estiva .....</b>	<b>94</b>
3.3.1 O Desenvolvimento da ENAPOR.....	99
3.3.2 Traços de Modernização no Porto da Praia .....	103
3.3.3 Descrição do Trabalho de Estiva no Porto da Praia segundo o Regulamento do trabalho de Estiva.....	106
CAPÍTULO 4. RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO .....	111
<b>4.1 A Origem e História da atividade de estiva na Cidade da Praia.....</b>	<b>111</b>
<b>4.2 Os atuais Estivadores do Porto da Praia .....</b>	<b>124</b>
4.2.1 O Perfil sócio laboral dos estivadores do Porto da Praia .....	124
4.2.2 Condições de realização do trabalho de estiva no Porto da Praia .....	129
4.2.3 Fatores de insatisfação em relação ao trabalho de estiva no Porto da Praia .....	134
<b>4.3 A situação laboral dos Estivadores do Porto da Praia na perspectiva da ENAPOR e do SIACSA .....</b>	<b>143</b>
<b>4.4 Discussão dos resultados da pesquisa de campo .....</b>	<b>149</b>
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	159

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	166
APÊNDICES .....	171
ANEXOS .....	184



## INTRODUÇÃO

O trabalho torna-se a partir do final do século XVII fato social total e a partir do século XX deixa de ser um fato entre outros da existência humana para se tornar seu aspecto central. Uma vez que, colocado no centro da sociedade, essa passa a se identificar como sociedade do trabalho, na qual, este é o seu fundamento e “eterna necessidade natural da vida social” (MARX, 1978); no sentido de que o trabalho é necessário para a preservação da vida e para a construção da sociedade. Assim, foi elevado a fator estruturante da organização econômica, política e social, visto que, edifica as relações sociais, constrói a identidade do homem e garante o seu reconhecimento na sociedade.

Porém, a mundialização das economias na contemporaneidade, trouxe medidas de desregulamentação e de flexibilização do mercado de trabalho que, tende a estruturar um quadro contra o trabalho – a precarização (POCHMANN, 2001, p.9). Sendo assim, se apreende a ideia da perda de valor do trabalho como princípio estruturante da sociedade; inclusive, há teses que defendem o fim do trabalho. Entretanto, nesta pesquisa pretende-se seguir uma argumentação contrária, isto é, que essas mudanças exigem uma nova forma de compreender o trabalho e a sua importância na explicação da sociedade. A partir desta perspectiva, atualmente, os termos “trabalho” e “emprego” tornaram-se equivalentes. Assim, reconhece-se como trabalho a atividade que se exerce por conta de um terceiro, em troca de um salário, com formas e horários fixados pelo empregador e visando fins que não são escolhidos pelo trabalhador. É este tipo de atividade que se torna a principal fonte de renda na sociedade atual e que permite aos indivíduos viverem, mas que também é o meio para se alcançar a riqueza e a abundância (GORZ, 1982, p.9). De maneira que Dal-Rosso (1996, p.66), afirma “quem não conta com um salário ou renda na sociedade capitalista, não tem condições de participar de atividades que desenvolvem a criatividade e a liberdade, porque quase tudo passa pelo controle da moeda”. Assim, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2010), todo o trabalho deve ter as seguintes condições: ser realizado em vista da obtenção de uma renda, ser uma atividade social e socialmente definida, ser desenvolvida em um ambiente institucional e econômico sustentável, mediante a qual se alcança melhores níveis de vida e progresso social.

Desde a sociedade industrial foi projetada essa forma de trabalho, então, a escassez de emprego hoje provoca inquietação e seu desaparecimento colocaria em questão a estrutura da

sociedade. Neste sentido, segundo Antunes (2000), afirmar que se está caminhando para o fim do trabalho constitui-se um reducionismo da noção e da natureza do trabalho. Pois, a nível mundial se amplia, significativamente, o conjunto de homens e mulheres que vivem da venda de sua força de trabalho, o que aponta para a sua centralidade (ANTUNES e ALVES, 2004). Sendo assim, a ideia consiste em analisar como – na sociedade do trabalho – o contexto social atual se estrutura, mais concretamente, compreender a precarização do trabalho, visto que, a cada dia que passa menos trabalhadores têm acesso ao conjunto de direitos antes proporcionados pelo assalariamento do modo de produção capitalista industrial. No entanto, essa discussão se delimita ao contexto da realidade de Cabo Verde – um pequeno arquipélago localizado na costa ocidental do continente africano. Independente de Portugal desde 1975, Cabo Verde, logo diferencia-se das outras nações “vizinhas”, por pautar por uma democracia exemplar, um sistema político estável e poucos recursos naturais, assim, atraindo interesses de investidores externos (ANDRADE, 2008 apud JUSTINO, 2015, p.17). Com isso, duas características importantes se atribuem ao país: “a necessidade de buscar no exterior os meios para sustentar sua economia e modo de vida e, a relação com diversos países que surge nesse contexto”, conforme Justino (2015, p.9); e que nesta pesquisa são consideradas como duas razões para a vulnerabilidade do seu mercado de trabalho.

Pois, após um processo histórico das lutas sindicais, a nível mundial, para a construção da regulação do trabalho assalariado, com o intuito de proteger os trabalhadores através de um conjunto de direitos e garantias, as recentes mudanças – globalização, neoliberalismo, inovações tecnológicas e acumulação capitalista flexível – vêm debelar esse fato; já que, visam garantir maior liberdade para o funcionamento da economia, com pouca intervenção do Estado no mercado de trabalho, com políticas de privatização de empresas estatais, com livre circulação de capitais internacionais, etc. (ANTUNES, 2000). De modo que, trouxeram um grande retrocesso para o desenvolvimento da cidadania dos trabalhadores, que se constata nas crescentes perdas dos direitos adquiridos, perdas da qualidade de vida e da dignidade dos trabalhadores, mesmo em contextos de desenvolvimento da democracia (HORTA e CARVALHO, 2001, p.13 a 26). Realidade que se reflete em Cabo Verde, pois, com a sua independência política, econômica e cultural adquire ganhos em termos de direitos universais, com vista a um maior desenvolvimento humano, mas, ao mesmo tempo torna-se num país globalizado, ou seja, aceitando e partilhando das políticas hegemônicas<sup>1</sup> e de dominação.

---

<sup>1</sup> O Conceito hegemonia foi formulado por Antônio Gramsci para descrever o tipo de dominação ideológica de uma classe social sobre outra, particularmente da burguesia sobre o proletariado e outras classes de trabalhadores (<https://pt.wikipedia.org/wiki/Hegemonia>).

Neste sentido, Cabo Verde toma a sua independência, mas, ainda está dependente do mundo – pois, tem nas relações com os outros países as oportunidades de seu desenvolvimento. O que, de certa forma, também implica a adoção das novas configurações do trabalho, que se traduzem em trabalho temporário, parcial, autônomo e terceirizado. Uma vez que, a nível mundial, as necessidades de acumulação de capital em crise se sobrepõem aos direitos dos trabalhadores. Contradição, essa, fundamental da lógica de produção capitalista, visto que, para o capital crescer, estruturar, reproduzir e expandir é necessário salvaguardar o caráter antagônico desse modo de produção (ARAÚJO, 2013, p.582). Legitimando, assim, essas diferentes formas atípicas de inserção laboral. Sendo estratégias do mercado atual reorganizar o trabalho, reestruturar a produção e flexibilizar – o processo de trabalho e o homem que trabalha – em busca de reduzir os custos com a força de trabalho, aumentando o lucro (TOSTA, 2008, p.16; ALVES, 2011b). Já que, a sociedade capitalista baseia-se na relação salarial:

[...] aquela que detém no salário um modo de remuneração da força de trabalho, que comanda amplamente o modo de consumo e o modo de vida dos operários e de sua família, uma forma da disciplina do trabalho que regulamenta o ritmo da produção e o quadro legal que estrutura a relação de trabalho, isto é, o contrato de trabalho e as disposições que o cercam (CASTEL, 1998 apud ARAÚJO, 2013, p.583).

Isso demonstra que Cabo Verde está submetido a uma dominação econômica, pois, enquanto um país em desenvolvimento encontra-se em uma posição de submissão face aos países com os quais mantém as relações comerciais e de investimentos<sup>2</sup>, que geralmente são países do Primeiro Mundo. Sendo que, com o atual contexto de recessão econômica mundial, a tendência é para o aprofundamento da crise estrutural do capitalismo, que “se caracteriza pela passagem de uma organização do trabalho rígida para formas flexíveis e desformalizadas de trabalho, próprias das transformações econômicas a partir dos anos de 1970, com efeitos sobre o mercado de trabalho, os conceitos políticos e as organizações dos trabalhadores” (ALTVATER, 1995 apud ARAÚJO, 2013, p.582). Situação que segundo Araújo (2013, p.583), vem prolongando e, modificando a organização do trabalho e sua participação no processo de acumulação capitalista; trazendo mudanças no processo produtivo e reestruturação das empresas com a substituição do taylorismo-fordismo pelo toyotismo; sendo a flexibilização das relações de trabalho, o aumento do trabalho precário e o desemprego

---

<sup>2</sup> Essas relações no início eram diplomáticas e de ajuda pública.



algumas das consequências; além das diversas formas de informalidade que continuam presentes e se multiplicando no mercado de trabalho de diversos países (TOSTA, 2008, p.16.). Como forma de exemplo, nos países europeus observou-se um amplo movimento de flexibilização, cuja consequência foi a multiplicação de contratos temporários ou de curta duração. Efeito que também, nos últimos anos, vem se manifestando na sociedade cabo-verdiana, pois, em 2008 por exemplo, a larga maioria (70,3%) das contratações foram feitas sem um contrato formal ou por contrato a prazo (6,8%) (UNTC-CS e CC.OO, 2009, p. 9).

Portanto, essas novas formas de trabalho têm sido resultado dessas recentes mudanças no mundo do trabalho. Pois, a ideia de um emprego típico, construída no século XIX, na qual se trabalha para um único empregador, por período indeterminado, com contrato de trabalho, tarefas definidas e plenamente amparado pela legislação, está-se a tornar incomum, visto que, no mercado de trabalho contemporâneo a tendência de trabalho é por contrato temporário, por tempo parcial, por produto, subcontratados, cooperados, etc. Embora, estão entre os contratos previstos por lei, na prática esses trabalhadores encontram-se sujeitos a situações de maior vulnerabilidade em relação ao assalariado permanente, conforme Tosta (2008, p.17 e 18). Por isso, com as novas configurações do trabalho, o trabalhador contemporâneo encontra-se suscetível a passar por fragmentação dos seus projetos pessoais, aceleração da sua vida e uma postura mais competitiva no seu cotidiano – correspondendo a uma nova forma de organizar o tempo de trabalho (HORTA e CARVALHO, 2001, p.13 a 26). Além disso, com a reestruturação produtiva, os direitos sociais são reduzidos em prol de uma crescente competitividade mundial e da necessidade de integração das economias numa sociedade globalizada, segundo Lima (2004) apud Tosta (2008, p.17). Fato que se registra em Cabo Verde desde a sua independência e intensificando a partir da década de 90, quando o país muda o seu regime político para a democracia e adota o sistema de mercado liberal.

Cabo Verde encontra-se em uma posição de destaque dado seu nível de desenvolvimento social e humano, mas enfrenta grandes desafios para manter sua economia aquecida e equilibrar sua balança comercial. Desse modo, necessita de ajuda internacional constante e do apoio de diversos protocolos de cooperação para continuar se desenvolvendo. São vários os países que mantêm acordos de cooperação dos mais diversos com Cabo Verde, entre eles o Brasil, Portugal, Luxemburgo e a China (JUSTINO, 2015, p.9).

Inicialmente, os processos de cooperação foram desenvolvidos com o pretexto da harmonização política e alinhamento dos valores das nações em desenvolvimento aos valores de democracia, liberdade, paz e direitos humanos (MENDES, 2010). Entretanto, essa abertura

de Cabo Verde ao mundo, atualmente, tem causado algumas alterações desfavoráveis ao seu mercado de trabalho – um mercado que se caracteriza pela fragilidade, pois, o país registra anualmente déficit da balança comercial e, ainda é financiado em grande parte pela ajuda internacional e pelas remessas financeiras dos seus emigrantes, espalhados pelo mundo (INECV, 2013). Situação que vem realçando, cada vez mais, o antagonismo de classe<sup>3</sup>, isto é, a exploração da classe trabalhadora. Pois, na fase atual do desenvolvimento do capitalismo, a condição de subordinação do trabalhador assalariado se complexifica, bem como, a sua situação de vulnerabilidade em face ao capital, que já estava presente nas formulações teóricas dos clássicos das ciências sociais, sobre o trabalho, de acordo com Araújo (2013, p.581).

No entanto, já se utilizam diversos termos desde informalidade a trabalho atípico, de flexibilização a trabalho precário ou análogo ao escravo entre outros para compreender essas transformações do mundo do trabalho contemporâneo, o que mostra que se está perante uma nova realidade. Sendo, a flexibilização e a precarização as principais categorias que se discute nesta pesquisa. A flexibilização inclui um processo de redefinição da consciência – consenso – em direção aos novos processos de trabalho, segundo Horta e Carvalho (2001, p. 13 a 26). A sua implementação permite baixar o custo salarial e aumentar a produtividade do trabalho, valorizando unicamente o capital; assim flexibiliza-se os contratos, os direitos, os horários, as relações, a produção, etc. (ARAÚJO, 2013, p.568). Deste modo, a flexibilização do trabalho é um processo introduzido pela reestruturação produtiva, tendo como consequência a precarização do trabalho que se traduz num “fenômeno que decorre da ruptura de vínculos empregatícios, sua desestabilização, ou mesmo condições de trabalho que se alteram prejudicando o desempenho do trabalhador como a intensificação da jornada, a desproteção, a redução salarial, a desregulamentação, os empregos terceirizados, temporário, etc.” (ARAÚJO, 2013, p.581). Portanto, com a flexibilização das relações de trabalho, caracterizada pela redução de direitos e garantias do trabalho assalariado típico, surgem novas formas de inserção laboral, nas quais há possibilidade de insegurança ou precarização do trabalho.

Outro aspeto que também vai-se considerar, nesta pesquisa, para compreender a atual precarização do trabalho é o papel dos sindicatos e suas centrais. Pois, de acordo com Horta e Carvalho (2001, p.48 a 57), no passado a precarização foi uma condição comum e, o

---

<sup>3</sup> O antagonismo de classe se manifesta no sistema de produção capitalista quando os proprietários detêm os meios de produção e se apropriam do excedente produzido pelos trabalhadores, que sobrevivem apenas da venda da sua força de trabalho em troca de um salário (MARX, 1978).

movimento dos trabalhadores foi capaz de resistir através da luta. Porém, com a forte precarização do trabalho junto com o crescimento do desemprego contemporâneo “os resultados da luta sindical tendem a se marcar pelo fracasso” (HORTA e CARVALHO, 2001, p. 26). Deste modo esta pesquisa se fundamenta no pressuposto de que a realidade atual deve ser compreendida como a fase de um processo de mudanças estruturais que criam novas formas de trabalho devido a uma procura crescente do lucro pelo mercado mundial em crise. Então, para a discussão desse tema vai-se buscar nas ciências sociais e, em particular, na sociologia as contribuições teóricas necessárias – de modo que se recorre a algumas leituras sociológicas clássicas e contemporâneas. Pois, num momento de radicalização da precarização do trabalho, esse assunto se encontra bastante citado nas agendas de pesquisa das ciências sociais.

Entretanto, o interesse para a realização dessa pesquisa surge com as frequentes reivindicações dos trabalhadores em Cabo Verde nos últimos anos, especialmente, nos setores de educação, transporte e turismo. Conforme o título desta dissertação, a classe de estiva é o objeto de estudo. Segundo o Presidente do Sindicato da Indústria Geral, Alimentação, Construção Civil e Serviços Afins – SIACSA<sup>4</sup>:

[...] essa classe vem reivindicando o reajuste salarial, um quadro que se arrasta desde 2006 e que continua sem resposta, mas também constrangimentos na lista de espera de navios, discriminação nos navios roll-on-roll-off, atualizações dos subsídios de férias e de natal e constrangimentos ligados a contentores de combustíveis, etc. (ASEMANA, 2012).

Assim, com o intuito de aprofundar o conhecimento sobre essa classe trabalhadora, a escolha recai sobre a Empresa Nacional de Administração dos Portos de Cabo Verde – ENAPOR – e o Porto da Praia, pela sua posição privilegiada, isto é, por estar localizado na capital do país e ser um dos principais portos na prestação de serviço na área portuária em Cabo Verde; por empregar um número significativo de estivadores (43%) da empresa, que interagem diariamente com os diversos atores que constituem a comunidade portuária da cidade da Praia (ENAPOR, 2014). Além disso, a classe de estiva do Porto da Praia depara com uma série de carências, como: a falta de entendimento na condução e execução das tarefas; no dia-a-dia, as atuações são diferentes, para um mesmo assunto; há sentimentos de

---

<sup>4</sup> O SIACSA encontra-se filiado na Confederação Cabo-verdiana dos Sindicatos Livres (CCSL) e, representa a classe de estiva em Cabo Verde.

nervosismo/agitação no exercício das suas atividades; a comunicação não flui com a chefia; há insuficiência no tocante ao uniforme (fardamento) de trabalho; as instalações de casas de banho nas proximidades não funcionam; os equipamentos não são renovados periodicamente; os benefícios sociais vigentes não são colocados, convenientemente, à disposição; não há planos de formação profissional; e há salários em atraso, conforme Silva (2008, p.30 a 32). Pressupõe-se que todas essas carências são uma conjunção de fatores que levam o trabalho na estiva a ser considerado precário.

### **Questões de pesquisa**

Para a pesquisa, levanta-se as seguintes questões: O que estimula vínculos precários do trabalho em Cabo Verde? Que fatores influenciam o trabalho precário, para a classe de estiva, no Porto da Praia? A que nível de precarização do trabalho essa classe de estiva se encontra? Qual é a demanda, mais expressiva, dessa classe trabalhadora ao SIACSA? Quais são as estratégias que o SIACSA emprega para a resolução dos problemas dessa classe trabalhadora, nos últimos três anos?

### **Objetivo geral da pesquisa**

Assim, pretende-se que a pesquisa tenha como objetivo: identificar os fatores que influenciam a precarização do trabalho em Cabo Verde, após a sua independência política – a partir da experiência da classe de estiva, tomando por referência o trabalho no Porto da Praia. Mas também, analisar a postura do SIACSA perante o fenômeno em estudo.

Então, delinea-se os seguintes Objetivos específicos:

- Conhecer as condições de trabalho dos estivadores antes e pós-independência de Cabo Verde;
- Traçar o perfil sócio laboral dos Estivadores da ENAPOR-Porto da Praia;
- Conhecer as necessidades e os constrangimentos destes Estivadores no local de trabalho;
- Apontar as reivindicações destes Estivadores ao SIACSA;
- Identificar as estratégias que o SIACSA emprega para a resolução dos problemas destes estivadores, nos últimos três anos.

### **Hipótese de pesquisa**

Neste sentido, julga-se pertinente definir a seguinte hipótese: com a independência política, Cabo Verde tornou-se um país de democracia, fato que não se realiza no seu mercado de trabalho e na classe de estiva do Porto da Praia.

Conforme Castel (1999), atualmente, vive-se uma mercadorização do trabalho com níveis acentuados de precarização. Presume-se que em Cabo Verde não é diferente, mesmo considerando as suas especificidades, pois, a economia se desenvolveu e o mercado de trabalho tornou-se mais complexo; isto é, houve uma maior produtividade, entretanto, a taxa média de desemprego nos últimos dez anos (2005-2015) tem sido elevada 16,03%. Ainda, segundo os dados do Inquérito Multi-Objectivo Contínuo – IMC – apresentado pelo Instituto Nacional de Estatísticas de Cabo Verde – INECV – em 2015, a taxa de desemprego registrada foi de 12,4%, contra 15,8% em 2014 e; a taxa de ocupação era de 51%, superior aos 48,8% registrados no ano anterior. As empresas privadas foram as maiores empregadoras, com 34,6%, seguidas de pessoas por conta própria (27%) e da Administração Pública (18,1%). De referir que Cabo Verde contava com uma taxa de subemprego de 26,5%, que se refere, essencialmente, às pessoas que trabalharam menos de 35 horas por semana durante o período de referência para o estudo. Nos Concelhos Municipais em que a taxa de desemprego é mais baixa, a taxa do subemprego é mais elevada. O IMC, revela ainda que o desemprego é mais elevado nas pessoas com níveis de estudos secundários (16,3%), pós-secundário (11,2%) e primário (10,2%) (INECV, 2016b).

Portanto, indícios de que a situação de precarização do trabalho já está sendo sentida pela classe trabalhadora em Cabo Verde. Diante de tais fatos, percebe-se a relevância desta pesquisa, pois, além de pretender identificar os fatores que influenciam ao trabalho precário para os estivadores no Porto da Praia, permite compreender como a atual realidade do trabalho está-se manifestando no país. Sendo a precarização do trabalho, um problema social que demanda do Estado políticas públicas de forma a eliminar as suas consequências. Outra razão subjacente é contribuir para o desenvolvimento científico desta área, ainda pouco explorada no país, pois, há poucos estudos sobre esse tema, o que torna essa pesquisa pertinente.

Para além desta introdução e das considerações finais, esta dissertação se estrutura em quatro capítulos. No primeiro capítulo, fez-se a construção do marco teórico, recorrendo a vários autores do campo da sociologia do trabalho e, foram apresentadas as transformações do trabalho nas últimas décadas discorrendo, principalmente, sobre as categorias de

flexibilização e precarização do trabalho e seus impactos na vida do trabalhador. No segundo capítulo, apresentou-se os procedimentos metodológicos que foram adotados para o desenvolvimento da pesquisa de campo que se realizou em Cabo Verde, no Porto da Praia, ressaltando as técnicas e os instrumentos de recolha de dados utilizados – o inquérito por questionário e a entrevista semiestruturada. Dedicou-se o terceiro capítulo à contextualização da pesquisa, no qual, Cabo Verde foi caracterizado abordando seus aspectos geográfico, histórico, político, demográfico e sindical; mas também fez-se a delimitação da precarização do trabalho no país, onde se analisou os principais indicadores do mercado de trabalho como o desemprego e a informalidade. Ainda, no terceiro capítulo, descreveu-se a ENAPOR, o Porto da Praia e o trabalho de Estiva nesse Porto. Já no quarto e último capítulo foram apresentados e analisados os resultados da pesquisa de campo.

## **CAPÍTULO 1. UM OLHAR SOBRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO – Contribuições Teóricas da Sociologia do Trabalho**

A sociedade contemporânea já presenciou fortes transformações; de modo que, têm surgido inúmeras análises a descrever e explicar as alterações que vêm ocorrendo no âmbito do trabalho. Neste primeiro capítulo que se refere ao enquadramento teórico, o objetivo consiste em analisar a conjuntura atual do mundo do trabalho, mais concretamente, compreender a precarização do trabalho na sociedade contemporânea. Para tal, propõe-se o levantamento das principais transformações que ocorreram no mundo, principalmente na esfera do trabalho, a partir do século XX. Deste modo, recorre-se ao campo da sociologia do trabalho e às suas teorias, apresentando uma discussão teórica com os clássicos e os contemporâneos da sociologia.

Assim, a atual precarização do trabalho se caracteriza pela redução de direitos trabalhistas e sociais; visto que, a reestruturação produtiva adota a flexibilização como o princípio de racionalização do trabalho e, para o aumento da produtividade aposta essencialmente, nas inovações tecnológicas e automação; reduzindo a participação do trabalhador no processo produtivo de formação do capital e, com isto, há uma desregulamentação do trabalho e um rebaixamento salarial (ALVES, 2000; ANTUNES, 2000). Pois, o trabalho torna-se temporário, por tempo parcial, sem contrato ou com contratos por tempo determinado – “formas atípicas de emprego”<sup>5</sup>. Assim, a precarização do trabalho abarca inúmeras situações desde a perda da renda ao trabalho por conta própria, de acordo com Araújo (2013, p.566); instalando insegurança em relação à proteção social e menos garantias da continuidade do emprego (ANTUNES, 2008, p.15 e 16) e, mesmo um desemprego disfarçado que se apresenta em países desenvolvidos e, de forma agravada e mais complexa na realidade dos países em desenvolvimento (ARAÚJO, 2013, p.567). No entanto, esta situação de subordinação do trabalho ao capital ofensivo foi considerada pelos clássicos Durkheim (1977) e Marx (1978) como uma condição fundamental do capitalismo; porém, na sociedade atual tem tido efeitos destrutivos (ANTUNES, 2000, p.171).

Uma vez que, esta reestruturação produtiva se constitui pela acumulação flexível, provoca uma realidade que se apresenta preocupante com altas taxas de desemprego, intensificação do ritmo de trabalho, redução da jornada, crescimento do trabalho temporário e

---

<sup>5</sup> (CASTEL, 1999).

de tempo parcial. De modo que, essas tendências têm afetado tanto a materialidade da classe trabalhadora, a sua forma de ser, quanto a sua subjetividade, o universo dos seus valores e do seu ideário, que pautam suas ações (ANTUNES, 2000, p.165 e 168); despertando, assim, sentimentos de angústia e medo dos que ainda trabalham, mas também causando o declínio dos sindicatos; o que, por conseguinte, vulnerabiliza as condições de vida dos trabalhadores (HARVEY, 1996; GENNARI e ALBUQUERQUE, 2012, p.2). Portanto, a partir do processo reestruturativo do capitalismo global surge uma nova morfologia social do trabalho, sendo o caráter flexível, traço principal desta nova condição salarial (ALVES, 2011a, p.3).

De modo geral, o quadro da precarização do trabalho só acentua a desigualdade e a pobreza, que no passado esteve sempre associado aos países menos industrializados, menos desenvolvidos e mais marginalizados do sistema econômico de desenvolvimento; no entanto, nos últimos anos essa situação tem afetado todos os países no mundo (VASSAPOLLO, 2006, p.52). Assim, a precarização do trabalho decorre da crise estrutural do capital, que foi provocada pela recessão no processo de formação e valorização do valor e, também do processo de formação humano-social em crise, o que denuncia a incapacidade de o sistema do capital humanizar o desenvolvimento das forças produtivas do trabalho social, segundo Alves (2011a, p.3).

Lembrando que as mudanças no mundo do trabalho ocorrem à medida que a organização do trabalho passa a se constituir em obstáculo à ampliação da produtividade, em função das condições econômico-sociais específicas das sociedades em seus respectivos estágios de desenvolvimento; mas também dependem da relação de forças existentes entre as classes sociais, das tecnologias utilizadas pelo capital e da forma de legitimação proposta.

### **1.1 As Transformações no Mundo do Trabalho Contemporâneo**

A inserção da automação no processo produtivo estabeleceu uma nova configuração na estrutura social, econômica e política da sociedade, fazendo com que o capitalismo se evoluísse para uma terceira fase - o capitalismo financeiro<sup>6</sup>. Antes disso, o sistema capitalista

---

<sup>6</sup> Capitalismo Financeiro - constitui a atual fase do capitalismo, protagonizado pela especulação financeira e pela bolsa de valores; estrutura-se com a formação do mercado de ações, com o desenvolvimento de grandes empresas e a fusão do capital bancário com o capital industrial e; associa-se aos sistemas altamente sofisticados de coordenação financeira em escala mundial (HARVEY, 1996, p.154; POCHMANN, 2001, p.26). Esta fase tem



se consolida como prática econômica e política a partir da segunda metade do século XVIII e, principalmente no século XIX com o advento da Revolução Industrial, tendo suas bases estruturadas na propriedade privada dos meios de produção, cujas relações são fundamentadas na exploração de uma classe sobre a outra, mediadas pelo assalariamento; sendo um sistema de produção que historicamente se pauta na exploração de classe e na acumulação da propriedade, as contradições e explorações são condições *Sine quibus non*. Assim, ao longo de sua trajetória, o capitalismo foi marcado por momentos de expansão e retração, além das alterações na organização do trabalho e na classe trabalhadora. Tal fato, legitima o capital a criar mecanismos que o permita superar sua crise.

No século XX, o capitalismo financeiro concentrou-se e expandiu-se através das instituições financeiras que tenderam a desvalorizar a contribuição do capital produtivo industrial. De modo que, o cenário de crise mundial da primeira década deste século aponta um processo de acumulação desmedido e um aperfeiçoamento da gestão da força de trabalho, afim de se alcançar maior competitividade, elevar a produtividade e garantir a lucratividade (ARAÚJO, 2013, p.566). Assim, neste ponto, baseia-se na argumentação de que nas últimas quatro décadas, a sociedade capitalista vem passando por mudanças estruturais profundas; resultantes, sobretudo, do processo de globalização, da ascensão e hegemonia do neoliberalismo, da desregulamentação financeira e dos intensos avanços científico e tecnológico.

Portanto, a mundialização do capital em crise “marca de forma diferenciada o trabalho” (ARAÚJO, 2013, p.566). Pois, a globalização tem sido um processo de expansão e hegemonia do sistema capitalista que, por um lado, juntamente com as políticas neoliberais pressupõe a implementação de um conjunto de medidas de política econômica externa, semelhantes em quase todos os países e a redução do papel do Estado na economia e na sociedade e, conseqüente, a destruição do “Estado de bem-estar social” nos países desenvolvidos; por outro lado, em conjugação com a disseminação dos avanços científico e tecnológico provoca a proliferação dos processos de automação, as novas tecnologias de informação e comunicação, bem como, as inovações organizacionais e de gestão – estimulando processos de produção flexíveis e multi-locais que leva a redução da participação do trabalho na produção do capital (GENNARI e ALBUQUERQUE, 2012, p.1; ARAÚJO, 2013, p.566). Como resultado, observam-se alterações significativas nas configurações do

---

como principais características, grandes avanços e inovações tecnológicas como a automação, a robótica e a microeletrônica, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção do capital no universo fabril (ANTUNES, 2000 p.23 e 28).

trabalho; estas associadas às transformações atuais que o capitalismo vem conhecendo, em escala mundial, que tendem a produzir dinâmicas complexas, tanto na sua estrutura produtiva como nos seus ideários e valores, segundo Antunes (2000, p.175). Pois, o emprego típico da sociedade industrial, onde prevalece o trabalhador assalariado formal e que garante reconhecimento social está passando por transformações na sociedade contemporânea (ARAÚJO, 2013, p.566).

Assim, para apontar as principais transformações que têm ocorrido na sociedade contemporânea, este ponto encontra-se dividido em cinco seções, nos quais vão-se apresentar reflexões sobre como estão se repercutindo na esfera da organização e produção do trabalho: na primeira seção (1.1.1) sobre a *Reestruturação produtiva*, discorre-se acerca da passagem do sistema de produção fordista, considerado um sistema rígido, ao sistema de acumulação flexível, designadamente a produção Toyotista; na segunda seção (1.1.2) denominada *Uma Concepção Ampliada de Trabalho*, apresenta-se o debate dos prós e dos contra às teorias que pressupõe o fim do trabalho na sociedade contemporânea; na terceira seção (1.1.3) *Da Flexibilização à Precarização do Trabalho*, descreve-se essas duas categorias e se demonstra que são processos dependentes e que decorrem da acumulação do capital em crise; na penúltima seção (1.1.4) procede-se sobre o *Desemprego Mundial*, identificando algumas razões da escassez atual do emprego e; na última seção (1.1.5) são identificados os fatores que motivam a *Nova Crise do Sindicalismo*. De modo que são estes elementos é que correspondem às tais principais transformações recentes no mundo do trabalho e, que se analisa a seguir de forma pormenorizada.

### *1.1.1 A Reestruturação produtiva: do Fordismo à Acumulação Flexível (Toyotismo)*

Ao longo do século XX, as teorias da administração se sucederam com o objetivo de “instrumentalizar o capital”<sup>7</sup>, fornecendo-lhe princípios administrativos que possibilitem melhor controle e rendimento dos processos de produção e da força de trabalho. Pois, a crise do capital que atingiu os países capitalistas, desde o início de 1970, implementou a partir dos anos 80, uma série de transformações que alteraram as mais diversas esferas do ser social, principalmente, o mundo do trabalho. Então, a partir daí se instaura, uma concepção ampliada de trabalho, a precarização e a nova crise do sindicalismo moderno, assuntos que ainda serão

---

<sup>7</sup> (TEIXEIRA; SOUZA, 1985, p.70).

desenvolvidos nas próximas seções. Sendo que, nesta seção, o objetivo é apresentar algumas reflexões críticas sobre as repercussões que emergem a partir da nova reestruturação produtiva.

Deste modo, nas décadas de 70 e 80, vive-se um conjunto de experimentos intensos como alternativas de superação da crise do capital, trazendo consequências preocupantes à classe trabalhadora. O que significa que, o taylorismo e o fordismo já não se constituem os únicos modelos no mundo da produção contemporânea, ou seja, mesclam-se com outros processos produtivos (ALVES, 2000, p.22; ANTUNES, 2000, p.23). O fordismo foi a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através de controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência de trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas, entre outras dimensões, junto com o taylorismo (ANTUNES, 2000, p.23 e 25).

Apesar da revolução gerada pelo modelo fordista na esfera produtiva e organizacional do trabalho, a consolidação desse modelo encontrou resistência dos trabalhadores, devido aos danos físicos e mentais provenientes desse processo<sup>8</sup>. Ora, se por um lado o fordismo potencializa a produção, por outro, degrada o trabalhador à medida que a habilidade é substituída ou eliminada pelo parcelamento das tarefas, pois a execução do trabalho torna-se fragmentada, gerando inquietações na classe operária. Com o enfraquecimento do padrão de acumulação fordista-taylorista, estabelece-se a consolidação de um novo modelo de acumulação, assentado em bases flexíveis (HARVEY, 1996, p.140; LINHART, 2013, p.532). A transição do fordismo à acumulação flexível não significou apenas uma mudança no paradigma de produção e acumulação do capital, tal processo demarca o que se denomina de reestruturação do processo produtivo.

Assim, essa reestruturação produtiva, surge com o desenvolvimento do capitalismo sob o impulso da mundialização do capital, ascensão de políticas neoliberais<sup>9</sup> e crise do

---

<sup>8</sup> Na teoria do valor-trabalho, a intensificação é fator desencadeador das demandas sindicais de redução da jornada; “o uso cada vez mais intenso que a gerência procura fazer do tempo de trabalho de seus assalariados conduz cada vez mais à exaustão física e mental do trabalhador em tempos cada vez mais reduzidos” (MARX, 1975 apud DAL-ROSSO, 1996, p.58).

<sup>9</sup> As políticas neoliberais promoveram a desregulamentação da concorrência e a liberalização comercial, além da adoção de políticas anti-sindicais, impulsionado desse modo, novos patamares de flexibilidade e contribuindo para instaurar novo poder do capital sobre o trabalho assalariado (ALVES, 2000, p.17).

“Estado de bem-estar social” e, desenvolve uma nova lógica produtiva do capital, marcada pela acumulação flexível que articula o desenvolvimento tecnológico com a desconcentração produtiva baseada em pequenas empresas – é um novo tipo de acumulação capitalista que se impõe ao mundo do trabalho e decorre de a necessidade do capital reconstituir sua valorização debilitada com a crise; isso através da imposição de racionalizações e inovações tecnológicas, pois, a reestruturação produtiva vincula-se à ideia de procurar maior rentabilidade e; ao buscar constituir um novo patamar de acumulação do capital tende a debilitar o mundo do trabalho, com alterações na forma de ser da classe trabalhadora assalariada (ALVES, 2000, p.16 e 64; ANTUNES, 2000, p.23 e 25).

Então, nos anos 80, o toyotismo alcança um poder ideológico e estruturante, passando a representar o momento predominante da reestruturação produtiva, de acordo com Alves (2000, p.29). Assim, este termo, sucede para designar um conjunto de novas técnicas de organização da produção industrial (Kanban, Just-in-time, Ilhas de produção, Programas de qualidade total, Terceirização), novas formas de gestão administrativa (trabalho em equipe, polivalência, círculos de controle de qualidade, envolvimento implicado, sindicato-empresa) e relações de trabalho visando o incremento da qualidade e produtividade (GIRARD-NUNES, 2002, p.17; LIMA, 2006, p.121). Além disso, pressupõe o fortalecimento em contextos de depressão econômica, pois, ganha projeção com o sucesso da economia japonesa após a Segunda Guerra Mundial; enquanto nova forma de gestão traz para a empresa transformações no processo produtivo “para a eliminação total dos desperdícios” (OHNO, 1997, p. 25). Pois, com a introdução destes novos procedimentos organizacionais há uma menor utilização de espaço, menor tempo de produção e maior controle de qualidade do produto, como afirma Girard-Nunes (2002, p.17); sendo este último o seu fator primordial, além do, predomínio da inovação tecnológica e automação (HARVEY, 1996, p.151).

Conforme, Coriat (1992) apud Antunes (2000, p.31), quatro fatores levaram o surgimento do toyotismo ou modelo japonês: a introdução, na indústria automobilística japonesa, da experiência do trabalhador operar simultaneamente com várias máquinas; a necessidade da empresa responder à crise, aumentando a produção sem aumentar o número de trabalhadores; a importação das técnicas de gestão dos supermercados dos Estados Unidos (kanban<sup>10</sup>) e; a expansão do método kanban para as empresas subcontratadas e fornecedoras. Logo, passou-se a utilizar os princípios da administração japonesa na organização do trabalho

---

<sup>10</sup> Kanban - consiste em um método de controle dos fluxos de produção, que implica a reposição dos produtos só depois da sua venda, afim de se produzir somente o necessário no melhor tempo (OHNO, 1997, p.46).

que pressupõe a polivalência dos trabalhadores, a fabricação de produtos diferenciados, a responsabilidade com o mercado, uma estrutura organizacional que comporte mudanças e inovações constantes, bem como, a mudança da relação social no trabalho e a participação dos trabalhadores no sistema produtivo (ALVES, 2000, p.38 e 70; ANTUNES, 2000, p.24; GIRARD-NUNES, 2002, p.17).

Assim, o toyotismo expande-se e supera o padrão fordista, até então dominante. Enquanto um novo paradigma produtivo recusa a produção em massa, extingue a produção em série, ou seja, os desperdícios ou excessos que seriam elementos causadores da crise capitalista do fordismo e traz uma concepção de trabalho mais flexível, para mercados restritos e isenta da alienação de trabalho intrínseca da acumulação fordista (ALVES, 2000, p.30 e 49; ANTUNES, 2000, p.25). Portanto, ao contrário do fordismo, o modelo japonês conduz-se pela demanda e, é um sistema de produção adaptado às situações de crescimento lento; de modo que, nessa forma de gestão torna-se necessário dispensar estoques, excesso de pessoal e excesso de equipamentos (OHNO, 1997, p.24, 71 e 120); nesta perspectiva, o controle de estoque torna-se, “um instrumento quase metodológico, um analisador das disfunções e dos pontos da aplicação do processo de racionalização do trabalho” de acordo com Coriat, (1993) apud Alves (2000, p.46); também se orienta pela necessidade de atender um mercado interno que solicita produtos diferenciados e pedidos pequenos, isso devido as condições limitadas do pós-guerra no Japão; conseqüentemente a competência e a competitividade são fundamentais (CORIAT, 1992 apud ANTUNES, 2000 p.32; OHNO, 1997, p.54). Além disto, para atender às novas exigências pressupõe-se um novo trabalhador; que surge com a desespecialização, polivalência dos operários qualificados e, a denominada “empresa em rede” transformando-os em trabalhadores multifuncionais; alterando assim, o modo de controle do trabalho capitalista (ALVES, 2000, p.39; 2011b; ANTUNES, 2000, p.34)<sup>11</sup>. De modo que, as mudanças trazidas pelo toyotismo:

[...] não influenciam só as formas de gestão da força de trabalho e as relações entre capital, gerente e trabalhadores, mas, também as expectativas em relação às atitudes e desempenhos do novo trabalhador. Pois, espera-se dele não apenas competências específicas nas atividades a serem desenvolvidas, mas, capacidade de trabalho em equipe, capacidade de detectar erros e de propor melhorias de produtos e processos (GIRARD-NUNES, 2002, p.17 e 18).

---

<sup>11</sup> Neste sentido, as inovações tecnológicas e as mudanças organizacionais contribuem para a formação desse novo trabalhador, com novas e maiores habilidades para a execução de diferentes tarefas, atualizadas continuamente (POCHMANN, 2001, p.51).

Assim, espera-se do trabalhador envolvimento, cooperação e lealdade com a empresa e, em troca há uma preocupação da empresa em mostrar interesse pelo trabalhador através de programas de treinamento e de bem-estar (GIRARD-NUNES, 2002, p.18; LINHART, 2013, p.532).

É nesta perspectiva que segundo Alves (2000, p.26) a flexibilidade do trabalho se vincula às características atribuídas ao modo toyotista de organização e gestão da produção. Pois, o modelo de acumulação flexível se apoia, sobretudo, na flexibilidade dos processos e mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Mas, também, na flexibilização dos trabalhadores, que se traduz em direitos trabalhistas flexíveis, de modo a dispor desta força de trabalho em função das necessidades do mercado (ANTUNES, 2000, p.29 e 36), já que, o toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os através de horas extras, trabalhos temporários e subcontratação, dependendo das condições do mercado (HARVEY, 1996, p.140; OHNO, 1997, p.83). Deste modo, Linhart (2013, p.532), afirma “o aspecto socialização do trabalho está prestes a ser ‘revisitado’ no contexto desta modernização gerencial, à procura de assalariados em conformidade com as novas regras e o capitalismo financeiro globalizado”<sup>12</sup>. Sendo “importante capacitar os trabalhadores para lidarem com as mudanças e para pensarem flexivelmente” segundo Ohno (1997, p.69). Pois, de acordo com Coriat apud Alves (2000, p.42), “a flexibilidade hoje é pensada e construída como alavanca e fator-chave determinante da produtividade”.

Assim, conforme Harvey (1996, p.140 a 143) e Alves (2011a, p.4) a nova acumulação flexível constitui uma forma própria do regime de acumulação capitalista, visto que, é voltada para o crescimento, se apoia na exploração do trabalho vivo no universo da produção e tem uma intrínseca dinâmica tecnológica e organizacional; mas também mantém algumas singularidades como: a criação de um vasto movimento do emprego no setor de serviços; a destruição e reconstrução de habilidades; salários modestos; jornada de trabalho em função da demanda; nível alto de desemprego e retrocesso do poder sindical. Diante disso, o toyotismo surge como expressão maior da acumulação flexível no complexo da reestruturação produtiva; isso porque, adequa-se às necessidades da acumulação do capital na época de crise e ajusta-se à nova base técnica da produção capitalista, visto que, o seu potencial é constituir uma nova hegemonia do capital na produção, sendo capaz de desenvolver suas potencialidades de

---

<sup>12</sup> A socialização do trabalhador nas condições de produção capitalista envolve o controle social das capacidades físicas e mentais; envolve repressão (para propósitos de acumulação de capital), familiarização (incorporação de cada nova geração de trabalhadores à força de trabalho) e cooperação; elementos que têm de ser organizados tanto no local de trabalho como na sociedade como um todo (HARVEY, 1996, p.119).

flexibilidade e por meio da captura de subjetividade<sup>13</sup> operaria, isto é, através do consentimento operário valorizar o capital no plano da produção (ALVES, 2000, p.31, 39 e 42).

Neste sentido, a captura da subjetividade operaria, acontece na relação de aproximação e afetividade que se estabelece entre o trabalhador e o seu empregador/empresa e, que gera expectativas de lealdade e dedicação da parte do trabalhador e proteção por parte do empregador/empresa. Nesta circunstância, há uma valorização das relações interpessoais e da afetividade; tal valorização acontece porque há troca de favores que, no entanto, traduz a percepção da falta de proteção existente na esfera do mercado e do Estado; ou seja, as relações contratuais não garantem mais a proteção consistente que passa a ser encontrada na relação pessoal com o empregador/empresa, tornando-se um meio para obter ganhos e ajudas, por exemplo: o adiamento de salário. Entretanto, este estreitamento de laços sociais, de certa forma, acaba por prejudicar o trabalhador, pois, o empregador/empresa encontra nestas relações a justificativa para o incumprimento do contrato de trabalho, ou mesmo, para não formalização do contrato; de maneira que essa afetividade comporta uma insegurança e contradição, que permite a relação de dominação e submissão (GIRARD-NUNES e SILVA, 2013, p.599 a 603). Ou seja, o trabalhador torna-se submisso as regras do empregador/empresa. Para tal, “as direções das empresas estão dispostas a investir na gestão das necessidades materiais e espirituais de seus assalariados, até fora da própria atividade de trabalho, realizadas de forma eficaz” (LINHART, 2013, p.534).

Deste modo, no toyotismo, capturar a subjetividade do homem que trabalha pelo capital, torna-se um princípio ou estratégia institucional essencial e que se aplica de forma intensa. Segundo Alves (2000, p.50 e 51), no caso do Japão, baseia-se em três aspetos: o emprego vitalício – “esta prática foi adotada apenas nas grandes empresas e, atualmente está em crise” (ANTUNES, 2000, p.36), devido à mundialização do capital e aprofundamento da concorrência intercapitalista; o salário por antiguidade – sistema que possibilita os trabalhadores mais antigos a alcançar níveis de salários mais altos, no entanto, “o incentivo

---

<sup>13</sup> Subjetividade é entendida como o espaço íntimo do indivíduo, ou seja, como ele concebe a sua opinião (mundo interno) com o qual ele se relaciona com o mundo social (mundo externo); refere-se ao mundo interno de todo e qualquer ser humano, composto por emoções, sentimentos e pensamentos (GAULEJAC, apud GIRARD-NUNES e SILVA, 2013, p.593), resultando tanto em marcas singulares na formação do indivíduo quanto na construção de crenças e valores compartilhados dos grupos. Ainda, do ponto de vista da sociologia, a subjetividade se refere ao campo de ação e representação dos sujeitos, que são condicionados a circunstâncias históricas, políticas e culturais. Através da subjetividade constroem-se relações interpessoais; estes relacionamentos inserem os atores sociais dentro de esferas de representação social em que cada um ocupa seu papel de agente dentro da sociedade, que são diferentes de acordo com o ambiente e a situação em que se encontram (GOFFMAN, 1989).

salarial não foi introduzido exatamente pelo toyotismo, porque desde o século passado na sociedade industrial, Marx já tinha analisado o pagamento de salário como mecanismo de envolvimento operário” (ALVES, 2000, p.52 e 53)<sup>14</sup> e; o sindicalismo de empresa – que consiste num modelo de sindicato japonês que se fundamenta no sindicalismo de participação, em que o sindicato adere à cultura e ao projeto das empresas obtendo em troca certas garantias de estabilidade quanto a empregos e salários, bem como, a consulta nos assuntos que dizem respeito à organização do trabalho – o que significa, desmobilização sindical e controle dos trabalhadores de modo a construir o consenso desfavoráveis a eles (LIMA, 2006, p.120)<sup>15</sup>. Então, utiliza-se estas estratégias como modo de gerenciar o comportamento operário e obter desses trabalhadores o compromisso com o aumento da qualidade e produtividade (ANTUNES, 2000, p.36 e 73).

Para além destes, o envolvimento e a participação dos trabalhadores no processo produtivo são outras formas de captura da subjetividade (ALVES, 2000, p.38; ANTUNES, 2000, p.42). Pois, a empresa na sua necessidade de resgatar o saber do trabalhador, muda seu discurso e algumas de suas práticas de gestão de mão-de-obra, conforme Alves e Girard-Nunes, que ilustram alguns elementos desse novo discurso empresarial no toyotismo: “todos na empresa, gerentes, empresários e supervisores, somos ao mesmo tempo clientes e fornecedores, ou todos temos o mesmo objetivo que é produzir com qualidade para vencer a competitividade” (GIRARD-NUNES, 2002, p.17 e 18); “o lema é do trabalho em equipe em que ‘somos todos chefes’” (ALVES, 2000, p.54). Portanto, o discurso do “gerenciamento pós-moderno” no toyotismo busca tratar os operários ou empregados como “colaboradores” que executam um trabalho em equipe; isso, em virtude do incentivo a competição entre os operários, pois, cada um tende a se tornar supervisor do outro (ALVES, 2000, p.54; 2011b). Em outras palavras, de acordo com Linhart (2013, p.534), “o assalariado é chamado para mobilizar plenamente em uma mente aberta, para descobrir como fazer o uso de si mais rentável na óptica desejada pelo seu empregador”. No entanto, segundo Antunes e Alves (2004, p.344), desde a origem do modo capitalista de produção pressupõe-se um envolvimento operário, como forma da sua submissão à lógica do capital; mas a forma de controle do elemento subjetivo na produção foi alterada, pois, com o toyotismo pretende-se

---

<sup>14</sup> Segundo Marx (1982, p.214 e 215), o salário por peça é a forma mais adequada ao modo capitalista de produção, não sendo necessário o controle da quantidade e intensidade do trabalho; porque é interesse pessoal do trabalhador empregar sua força de trabalho o mais intensivamente possível e prolongar a jornada de trabalho, a fim de aumentar seu salário diário ou semanal. Assim, a exploração do operário pelo capital se realiza, na exploração do operário pelo operário.

<sup>15</sup> A vantagem do uso do sistema paternalista – forma antiga de processo de trabalho – é o enfraquecimento da organização da classe trabalhadora e da luta de classes (HARVEY, 1996, p.145).



capturar esta subjetividade operária de modo integral. Assim, Ohno (1997, p.30) afirma “é um sistema de gestão total que desenvolve a habilidade humana até sua mais plena capacidade, para utilizar bem instalações e máquinas e, eliminar todo o desperdício”.

Deste modo, sob o toyotismo, a alienação<sup>16</sup> ou estranhamento do trabalho, encontra-se em sua essência minimizada, devido à redução na divisão do trabalho entre a elaboração e a execução e, pela redução dos níveis hierárquicos no interior das empresas. Pois, o estranhamento próprio do toyotismo dá-se pelo envolvimento, visto que, há maior participação do trabalhador na concepção do processo produtivo, que possibilita ao capital apropriar-se do saber e do fazer do trabalhador (ANTUNES, 2000, p.42), que passa a trabalhar em equipe. Apesar de o operário contar com maior participação e envolvimento nos projetos e nas discussões dos círculos de controle de qualidade, a subjetividade que ali se manifesta encontra-se estranhada com relação ao que se produz e para quem se produz. Mas, o estranhamento não se restringe somente à esta dimensão, também, atinge a força de trabalho que exerce o trabalho intelectual; já que, com a nova máquina automatizada surge o envolvimento interativo que consiste na interação entre trabalho vivo e maquinaria informatizada, aumentando ainda mais o estranhamento do trabalho e as situações do excesso de estresse que surge na sociedade capitalista (ANTUNES e ALVES, 2004, p.346 e 347).

Essas transformações, afetam diretamente o operariado industrial tradicional causando metamorfoses ao ser que trabalha, de acordo com Antunes (2000, p.42). Pois, para garantir o emprego o trabalhador perde os limites das tarefas, dos postos de trabalho, das habilidades e até mesmo da legalidade sobre a sua própria relação com a empresa, ou seja, o trabalhador consente em esquecer os direitos para manter o emprego (LIMA, 2006, p.121). Nestas condições, a subjetividade da classe se torna em um objeto, que funciona para a reprodução de uma força estranhada, vendendo-se sob condições que lhe são impostas pela lei de mercado (ANTUNES e ALVES, 2004, p.349 e 350). Portanto, a captura da subjetividade operária pela lógica do capital é intrínseca ao modo de produção capitalista; porém, é sob o toyotismo que esta captura da subjetividade operária adquire o seu pleno desenvolvimento. Tornando-se, em uma das pré-condições do desenvolvimento da nova materialidade do capital (ALVES, 2000, p. 34 e 52; ANTUNES e ALVES, 2004, p.346).

O toyotismo é, então, conforme Alves expressão da “racionalidade cínica” que visa estabilizar uma situação de crise que, em outras circunstâncias, seria insustentável. Uma

---

<sup>16</sup> A alienação se manifesta quando “a posse do produto e o controle do processo fica nas mãos de alguém que é alheio ao trabalhador” (MARX, 1978, p.60).

“racionalidade cínica” que se efetiva através de valores sociais do mundo da vida que infiltram e constituem o mundo-sistema da empresa; caracterizando, assim, as sociedades capitalistas na etapa de crise estrutural do capital. O que demonstra que se está perante o capitalismo manipulatório, tendo como alvo a manipulação da subjetividade operária; visto que, através da captura da subjetividade, há uma submissão do trabalho ao capital. De modo que, se exige um aprimorado mecanismo de manipulação social, que se dá por intermédio de novas formas de remuneração e do trabalho em equipe, que consolidam o consentimento dessa captura. Portanto, toyotismo, combina ampliação do maquinário técnico-científico-informacional, intensa exploração do trabalho, aumento da informalidade e perda de direitos (ALVES, 2000, p.32; 2011b). A sua expansão tende a enfraquecer o que se conseguiu preservar do “Estado de bem-estar social”, uma vez que, está sintonizado com a lógica neoliberal e, conseqüentemente, implica maior redução das conquistas sociais e do salário, tanto para aqueles que trabalham como aqueles que procuram o emprego; recriando o trabalho servil e semelhante à escravidão (ANTUNES, 2000, p.39 e 40; 2006, p.52). Portanto, enquanto uma nova racionalidade do capital e experiência de acumulação flexível, tem causado enormes impactos, tanto pela revolução técnica que operou na indústria japonesa, quanto pela potencialidade de propagação que os seus princípios organizacionais têm demonstrado e, que hoje atinge a escala mundial. Já que, seus princípios foram adotados por várias corporações transnacionais nos Estados Unidos, na Europa e na Ásia, principalmente no setor industrial. Atualmente, está diante de uma crise com enormes conseqüências negativas para o mundo do trabalho (ALVES, 2000, p.32; ANTUNES, 2000, p.31 e 38).

Concluindo, a reestruturação produtiva do capital no século XXI, se caracteriza não apenas pela instauração da nova base técnica, no controle automático da produção, mas, principalmente, por uma nova proposta de organização social da produção, uma nova posição de cooperação e de divisão do trabalho, que se fundamenta na flexibilização e manipulação do trabalho vivo, como dimensão da acumulação do capital; é também um processo de reestruturação geracional dos coletivos de trabalho, isto é, mudança geracional que ocorre por meio de demissões ou de incentivo a aposentadorias voluntárias (ALVES, 2000, p.60; 2011a, p.6). De modo que, ainda não há uma perspectiva conclusiva da configuração que se vem instalando; pois, comporta características tanto semelhantes como dessemelhantes do fordismo-taylorismo, conforme Antunes (2006, p.16). Mas, já provocou significativas alterações no capitalismo recente.

### *1.1.2 Uma Concepção Ampliada de Trabalho*

Como forma de superação da crise, o capital nas últimas décadas aumentou as suas taxas de lucro ao fundamentar-se na reestruturação da produção e em políticas neoliberais. Esse processo de reconfiguração da exploração capitalista criou um cenário desfavorável à classe trabalhadora, com a substituição massiva de trabalhadores por tecnologia informacionais e microeletrônicas. Registrando, assim, profundas transformações na organização dos tempos de trabalho, com a diminuição das jornadas<sup>17</sup> e a intensificação dos ritmos (DAL-ROSSO, 1996, p.11 e 66).

Deste modo, levando alguns analistas sociais como Dominique Méda, Jürgen Habermas, Claus Offe, André Gorz, entre outros a defenderem a ideia de desaparecimento do trabalho, substituição da esfera do trabalho pela esfera comunicacional, perda da centralidade da categoria trabalho ou ainda fim do trabalho na sociedade contemporânea; através de teses que invalidam a centralidade do trabalho, como a substituição do valor-trabalho pela ciência ou ao colocarem a lógica societal intersubjetiva e interativa informacional em posição analítica de superioridade em relação à formulação marxista da centralidade do trabalho e da teoria do valor-trabalho. Então, estes analistas por meio das suas formulações recusam-se a reconhecer o sentido ativo e transformador do trabalho e da classe que trabalha na sociedade contemporânea (ANTUNES, 2000, p.10). No entanto, para os teóricos clássicos, como Karl Marx, Max Weber, Emile Durkheim, Adam Smith e David Ricardo, o trabalho constitui um fator estruturante da vida coletiva e gerador de identidade (DAL-ROSSO, 1996, p.63). Então, este debate decorre da importância assumida pelo trabalho assalariado como mecanismo de integração e de reconhecimento social e, mesmo moral, nos processos de coesão social; de modo que, nesta seção, vai-se problematizar algumas dessas teses contrárias, sendo que muitos outros analistas como Castel (1995) Dal-Rosso (1996) Schnapper, (1998) Antunes (2000), continuam a defender a centralidade do papel do trabalho na sociedade capitalista contemporânea como condição para a cidadania. Para tal, a intenção é revisitar a teoria do valor-trabalho para demonstrar a fragilidade dessas teses que pressupõem o fim do trabalho; sendo a discussão sobre o tempo de trabalho um dos eixos analíticos centrais para a fundamentação da teoria do valor-trabalho (AMORIM, 2013, p.503).

Assim, o valor-trabalho, segundo Marx (1982, p.35 e 195), pressupõe a relação entre o trabalhador e o bem produzido por seu trabalho; de maneira que, o preço final de uma

---

<sup>17</sup> Jornada de trabalho consiste na duração do trabalho (DAL-ROSSO,1996).

mercadoria deve reproduzir a quantidade de tempo de trabalho nela colocado, assim o valor da força de trabalho determina o valor do trabalho ou, em termos monetários, seu preço necessário – sendo o trabalho o único elemento que realmente gera valor. Ainda, na teoria do valor-trabalho “ não é só o tempo de trabalho que influencia o quanto de valor produzido, mas também a intensidade da execução da atividade” (DAL-ROSSO,1996, p.58).

Numa dada sociedade cada objeto de troca tem, em cada momento, um valor determinado que se podia chamar o seu valor social. Representa a quantidade de trabalho útil que contém; deve-se entender por isso não o trabalho integral que pôde custar, mas a parte desta energia susceptível de produzir efeitos sociais uteis, isto é, que respondam a necessidade normais (DURKHEIM, 1977, p.178).

No entanto, no processo de valorização, o capital tem como fundamento de sua sobrevivência a expansão, no sentido de ampliar as fronteiras necessárias para se reproduzir; que atualmente pressupõe a diminuição do tempo de trabalho na produção, tendo como consequência, a diminuição do trabalho vivo dentro dos processos de trabalho (AMORIM, 2013, p.504). Marx (1988) apud Amorim (2013, p.503), afirma que na produção capitalista a valorização do capital absorve e descarta, ao mesmo tempo, novos continentes improdutivos de trabalho e que essa absorção passa pelo redimensionamento da utilização do tempo de trabalho. De modo que, a sociedade capitalista contemporânea tem deparado com esta contradição, por um lado, os interesses capitalistas tendem a reduzir o trabalho para melhor controlá-lo e barateá-lo, por outro, a utilização do trabalho vivo é indispensável para a produção de mais-valia (AMORIM, 2013, p.504) e; como afirma Dal-Rosso (1996, p.13), a “acumulação de capital nutre-se de mais trabalho”.

Neste sentido, o trabalho continua a ser a principal referência para compor o valor das mercadorias (MARX, 1982, p.80 a 82). Apesar de que, vem ocorrendo uma redução cada vez mais da classe trabalhadora no centro da produção do capital provocado pelo desenvolvimento tecnológico, o seu papel de “guardião” da máquina ainda demonstra a inevitável centralidade da força do trabalho (DAL-ROSSO, 1996, p.65; ALVES, 2000, p.74). Deste modo, de acordo com Amorim (2013, p.515), todas as formas de liberação de tempo no capitalismo contemporâneo estão, assim, diretas ou indiretamente interligadas à valorização do capital. Mas, como o capital não pode eliminar a totalidade do trabalho vivo do processo de criação de mercadorias, seja elas materiais ou imateriais, aumenta o trabalho morto corporificado na máquina e a produtividade do trabalho, de modo a intensificar as formas de

extração da mais-valia em tempo cada vez mais reduzido (ANTUNES, 2000, p.11 e 160). Sendo, o efeito social dessa forma de crescimento da produtividade gerar tempo de não trabalho<sup>18</sup>, que consiste no tempo que as pessoas não empregam a sua força de trabalho para produzir a sua própria subsistência (por meio de redução da jornada, desemprego) e, isso traduz uma percepção negativa e não valorativa (DAL-ROSSO, 1996, p.13 e 27) do trabalho.

A partir desta abordagem, segundo Amorim (2013, p.515), alguns autores se posicionam a favor do trabalho imaterial como força produtiva central e, por conseguinte, caracterizam a sociedade contemporânea como cognitiva; exemplo, Offe (1986, p.6) defende que o trabalho e a posição dos trabalhadores no processo de produção não são mais tratados como os importantes princípios organizadores das estruturas sociais e, que a dinâmica do desenvolvimento social não se concebe mais como surgindo a partir da necessidade de luta pelo controle social da produção. Sendo agora, necessário liberar o tempo de trabalho para que se possa ter atividades diferentes, edificantes e mais pessoais, conforme Gorz (1982, p.18)<sup>19</sup>. Nesta mesma lógica Méda (1999), defende que com as transformações atualmente em curso, as funções principais do trabalho estariam passando por enfraquecimento como: a) produção de bens e serviços, já que, com a introdução de novas tecnologias torna-se possível libertar o indivíduo do trabalho produtivo, diminuindo a prevalência do trabalho na vivência pessoal; b) a fonte de emprego e de rendimento, visto que, o capital tem menos necessidade de recurso a trabalho remunerado, abrindo-se, em paralelo, dimensões menos produtivistas e mais relacionais para o exercício da cidadania; c) a integração social, uma vez que o trabalho, constituindo-se cada vez mais como um bem escasso, tende a potenciar fenômenos de desigualdade, de pobreza e de fragmentação social e identitária. O próprio sentido da noção de trabalho mudou, de acordo com Gorz (1982, p.50), e afirma:

[...] já não é o operário que trabalha a matéria e ajusta seus esforços que nela deve produzir, agora é o sistema mecânico que trabalha, você lhe empresta seu corpo, seu cérebro e seu tempo para que o trabalho se faça [...]. Em Marx o proletariado deve ser o sujeito possível da revolução socialista, porém, o trabalho não é mais uma atividade do trabalhador; pois, a mecanização permitiu a desqualificação e a padronização do trabalho, quer seja executado na fábrica ou em escritórios, é uma atividade tornada passiva e pré-programada (GORZ, 1982, p.49).

---

<sup>18</sup> Segundo, Dal-Rosso (1996, p.27), na sociedade contemporânea a jornada de trabalho tornou-se menor por força da pressão dos trabalhadores, visto que, no início da industrialização o tempo de trabalho foi dilatado ao máximo da resistência humana; no entanto, defende que independentemente de o número das horas serem maior ou menor, o tempo de trabalho não muda o significado do trabalho.

<sup>19</sup> Para Amorim (2013, p.505), defendem essa tese na lógica da proclamação da libertação social.

Ainda, segundo Gorz (1982, p.86), “assim como o trabalho permanece exterior ao indivíduo, também seu ser-de-classe é externo”. Deste modo, conforme Offe (1986, p.7 a 11), a esfera da produção está perdendo sua capacidade de determinar a estrutura e o desenvolvimento da sociedade, mas, também a descentralização do trabalho em relação a outras esferas da vida, que já se confirma por muitos diagnósticos contemporâneos como: a) apesar da maioria da população depender do salário, mesmo assim, o trabalho tornou-se menos central para os indivíduos e para a coletividade, uma vez que a expansão relativa do trabalho assalariado coincide com sua diferenciação interna, assim, não pode ser mais compreendida pelo conceito tradicional da divisão de trabalho; b) hoje torna-se bastante incerto as condições que permitam aos trabalhadores participarem em seu trabalho como pessoas reconhecidas e moralmente atuantes, ou seja, junto com a degradação e a desqualificação do trabalho a dimensão subjetiva do trabalho também se enfraquece e; c) a proporção de tempo dedicado ao trabalho vem declinando, consideravelmente, na vida das pessoas, enquanto o tempo livre aumenta. Particularmente, sobre a redução do tempo de trabalho, para Gorz (1982, p.15), isso significa que o trabalho tende a se tornar acessório e menos preponderante. De um modo geral, estas situações, tornam o trabalho e a ambição material impossíveis de continuarem a desempenhar um papel central, como norma que integra e conduz a existência pessoal; sendo que devesse considerar as recentes tentativas de (re) moralizar o trabalho e tratá-lo como a categoria central da existência humana, sintomas da crise da sociedade do trabalho, de acordo com Offe (1986, p.12).

Neste sentido, a proposta de Habermas (2003), enfatiza que a estrutura e a dinâmica da sociedade não estão na esfera da produção, mas, entre os subsistemas de ação racional-intencional mediados de um lado, pelo dinheiro e poder e, de outro lado, um “mundo-da-vida cotidiana” que resiste a estes sistemas. Assim, segundo a sua teoria da ação comunicativa, na sociedade contemporânea caberia esse papel fundamental à linguagem e não ao trabalho. Tendo em vista que o homem atribui um sentido às suas ações e, graças à linguagem, torna-se capaz de se comunicar percepções, desejos, intenções, expectativas e pensamentos. Habermas, observa a possibilidade do homem retomar o seu papel de sujeito, através do diálogo e compreensão recíproca; de modo que, a ciência e a técnica é que ampliam as possibilidades humanas, libertando o homem da dominação das necessidades materiais, sendo o desenvolvimento da espécie humana resultado de um processo histórico de desenvolvimento tecnológico, institucional e cultural, processos que são interdependentes. Habermas, ainda, se posiciona contra a racionalidade científica instrumental em esferas de decisão, onde deveria

imperar a racionalidade comunicativa. Pois, o desenvolvimento do conhecimento científico e técnico, ao propiciar o crescimento e o aperfeiçoamento das forças produtivas, capacita o sistema capitalista de um mecanismo regular que assegura a sua manutenção. Desta forma, se institucionaliza a introdução das novas tecnologias e das novas estratégias, através das quais, a ciência e a técnica cumprem o papel de legitimar a dominação (HABERMAS 2003).

No entanto, segundo Antunes (2000, p.161), não se pode concordar com a tese de Habermas sobre a transformação da ciência em principal força produtiva em substituição ao valor-trabalho; porque, ao se converter a ciência em principal força produtiva, se desconsidera a complexidade das relações entre a teoria do valor e a do conhecimento científico, ou seja, desconsidera-se as interações entre o trabalho vivo e avanço tecno-científico sob as condições do desenvolvimento capitalista. Já que, Ohno (1997, p.129), afirma que “no sistema de produção toyotista utiliza-se a automação com um toque humano, ao invés da simples automação, impedindo a fabricação de produtos defeituosos”. Deste modo, no processo de trabalho os operários interagem com a máquina informatizada; além disso, no trabalho intelectual há a transferência dos atributos intelectuais à nova máquina. De modo que não se pode extinguir o trabalho vivo, visto que, a própria máquina resulta desse processo (ANTUNES, 2000, p.161). E “ainda, é o trabalho vivo que explica o desenvolvimento da racionalização do trabalho na era da grande indústria, seja com o taylorismo-fordismo ou com o toyotismo” (ALVES, 2000, p.72). Conforme Antunes (2000, p.161), estabelece-se então, um complexo processo interativo entre trabalho e ciência, mas, que não leva a extinção do trabalho; pois, verifica-se uma acentuada conversão do trabalho vivo em trabalho morto, a partir do desenvolvimento dos softwares; o que indica, alterações na divisão do trabalho. O trabalho manual está sendo substituído pelo trabalho dotado de maior dimensão intelectual, o trabalho imaterial, típico do setor de serviço (DURKHEIM, 1977, p.55). Pois, com a recente redução do emprego no setor industrial, o setor dos serviços tem expandido os seus postos de trabalho e, tende a ser muito heterogêneo, o que dificulta a identificação de seu comportamento, segundo Pochmann (2001, p.56). De modo que, “a força de trabalho intelectual passa a ser absorvida como mercadoria pelo capital, que lhe dá valor e nova qualidade ao trabalho morto” (ANTUNES, 2000, p.162). Em consequência, dessas mutações, segundo Antunes e Alves (2004, p.338), várias atividades no setor de serviços anteriormente consideradas improdutivas tornaram-se produtivas e subordinadas à lógica da racionalidade econômica. Assim sendo, o trabalho material necessita de inovações, devido a uma produção crescente de conhecimento tornando-se cada vez mais subordinado.

Deste modo, ao invés da substituição do trabalho pela ciência e da produção pela informação, o que se presencia no mundo contemporâneo é uma maior interrelação, uma maior interpenetração entre as atividades produtivas e as improdutivas, entre atividade fabris e de serviços, entre atividades laboratoriais e as de concepção no contexto da reestruturação produtiva do capital (ANTUNES, 2000, p.163). Até porque, segundo Amorim (2013, p.506), com a incorporação do trabalho intelectual ao processo de produção estar-se-ia reintroduzindo o trabalho e o trabalhador como sujeitos desse processo, tornando a subjetividade um elemento central, já que seria utilizada durante o processo de produção; o que requalifica a utilização do tempo de trabalho para a produção de valor. De todo modo, para Alves (2000, p.55), o capital continua dependendo da exploração manual e da subjetividade do coletivo humano, como elementos determinantes de produção de mercadorias.

Segundo Harvey (1996, p.179 e 180) Marx mostrou que a reação dos capitalistas à queda de mais-valia foi sempre a desvalorização da força de trabalho; no entanto, a generalização dessa afirmativa não traduz a total verdade, visto que, as novas tecnologias aumentaram o poder de certas camadas privilegiadas, os novos sistemas de produção e controle do trabalho permitiram alta remuneração de habilidades técnicas, gerenciais e de caráter empreendedor; sendo que a tendência da expansão do setor de serviços tem sido para aumentar as desigualdades de renda, de modo que surge uma subclasse mal remunerada e sem poder. Assim, a classe trabalhadora e a forma de ser do trabalho já não são idênticas àquela existente em meados do século passado. Neste sentido, conforme Antunes e Alves (2004, p.342), torna-se necessário compreendê-la em sua conformação atual; sendo, imperativo a adoção de uma concepção ampliada de trabalho, que abrange a totalidade dos assalariados:

[...] homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho; que engloba tanto os trabalhadores produtivos, que integram o núcleo central do proletariado industrial e participam diretamente do processo de criação de mais-valia e da valorização do capital, quanto os trabalhadores improdutivos, cujo trabalho não cria diretamente mais-valia, uma vez que é utilizado como serviço, seja para uso público, seja para uso capitalista; que incorporam tanto os trabalhadores materiais, como aqueles que exercem trabalho imaterial, predominantemente intelectual; que também façam parte o proletariado fabril e de serviços, que se caracteriza pelo vínculo de trabalho temporário e precarizado, em expansão no mundo produtivo e, ainda, a totalidade dos trabalhadores desempregados (ANTUNES e ALVES, 2004, p.342).

Pois, houve uma reestruturação dos coletivos de trabalho na indústria e serviços, sendo um dos traços marcantes a mudança geracional, tomando como exemplo a década de 2000; de



modo que, a classe trabalhadora não apenas se renovou, mas também se diversificou internamente, no tocante às formas de contratação (ALVES, 2011a, p.6). Portanto, uma noção contemporânea de classe trabalhadora, por conseguinte, torna-se mais ampla do que o proletariado industrial produtivo do século passado, embora este ainda se constitua em seu núcleo fundamental (ANTUNES e ALVES, 2004, p.343).

Posto isto, fica evidente que a intenção não é a eliminação da classe trabalhadora, mas, a sua precarização e utilização de maneira ainda mais intensificada; em outras palavras, aumentam-se os níveis de exploração e o estranhamento/alienação do trabalho. Antunes (2000, p.171), ao contrário daqueles que defendem o fim do papel central da classe trabalhadora no mundo atual, considera que o desafio dessa classe passa pela consolidação dos laços de pertencimento de classe e, pela busca da coesão entre os segmentos que exercem um papel central no processo de criação de valores de troca e, aqueles segmentos mais a margem do processo produtivo. Pois, de acordo com o mesmo autor a lógica societal está dotada de uma destrutividade que se torna uma expressão da crise contemporânea<sup>20</sup>; já que, se desemprega a força humana que trabalha e precariza-se enormes contingentes de homens e mulheres que vivem do trabalho.

Como evidencia Schnapper (1998) apud Gennari e Albuquerque (2012, p.2), “se hoje devemos repensar o estatuto do trabalho, devemos fazê-lo sem negligenciar este elo original, que continua a ser fundamental, entre o trabalho produtivo e a cidadania. O cidadão moderno adquire a sua dignidade trabalhando”. De fato, o trabalho assalariado constitui-se, há mais de três séculos, o principal meio de subsistência na sociedade, mas, também o elemento constitutivo de relações sociais e identidade dos indivíduos; fato, que refuta o estatuto de validade às teses sobre o fim do trabalho. Além disso, Dal-Rosso (1996, p.14 e 61), também entende que na sociedade capitalista contemporânea o trabalho ocupa parte significativa da vida e a conjuntura faz com que seja o momento em que mais se trabalhe no curso da história e; mais, as sociedades contemporâneas são eminentemente sociedades de acumulação de riqueza e capital, então, o trabalho exerce um papel estruturante muito forte.

Deste modo, não se verifica o fim do trabalho como medida de valor sob o modo de produção capitalista, mas uma mudança qualitativa, visto que, cada vez mais os trabalhadores são explorados pelo capital em todo o mundo e; em vez do fim do valor-trabalho, constata-se uma interrelação acentuada das formas de extração da mais-valia relativa e absoluta, que se

---

<sup>20</sup> Para Antunes (2000, p.171), a atual desregulamentação e a flexibilização pelo mundo são expressões de uma lógica, onde se prevalece o capital sobre a força de trabalho.

realiza em escala ampliada e mundializada, como defende Antunes (2000, p.185). E, para Alves (2000, p.12), “quando se anuncia a perda da centralidade do trabalho na produção capitalista, é o incremento da própria manipulação do trabalho vivo, da imposição da captura da subjetividade do trabalho pela lógica do capital em processo”.

Para concluir, sob o capitalismo contemporâneo, a generalização da tendência da redução do tempo de trabalho e mesmo sua eliminação suporia a destruição da própria economia de mercado, visto que, sem o trabalho não existe a possibilidade de acumulação de capital (ANTUNES, 2000, p.186). Deste modo, conforme Dal-Rosso (1996, p.11), o valor do trabalho permanece inalterado, visto que, no mundo dos negócios o trabalho continua a produzir mercadorias e riquezas e, para os cidadãos a vida continua se organizando em torno dos dias de trabalho. À vista disso, fica evidente que a reflexão sobre a desapareição ou fim do trabalho, e, por conseguinte, a possibilidade de eliminação da classe trabalhadora torna-se um equívoco, enquanto perdurar a sociedade capitalista e o seu modo de produção do capital (ANTUNES, 2000, p.186). Portanto, está-se perante uma sociedade onde há aqueles que estão trabalhando, aqueles que estão em situação de precarização e aqueles em desemprego.

### *1.1.3 Da Flexibilização à Precarização do Trabalho*

O século XIX e parte do século XX destacam-se por uma fase de grandes conquistas para o trabalho. Após esse longo processo de acumulação capitalista surge a crise, com mudanças profundas no mundo do trabalho; já que, para a valorização do capital, implementa-se a reestruturação produtiva que sob o toyotismo tende a impulsionar a transformação do trabalho industrial e a fragmentação da classe trabalhadora por meio da flexibilização do trabalho, proliferação da precarização e o desemprego estrutural, que se constituem como principais condições da atual acumulação flexível. Nesta seção, pretende-se dar ênfase aos impactos do trabalho flexível e as dimensões da precarização do trabalho e do homem que trabalha; o desemprego estrutural será aprofundado na seção seguinte.

Até 1960 tinha-se a classe dos operários estáveis, sindicalizados, protegidos por um contrato de trabalho e por uma convenção coletiva. No entanto, a partir de 1980 as práticas da flexibilidade, são percebidas nas condições de trabalho que se alteram, ao se flexibilizar a jornada à um conjunto de trabalhadores pela compensação de horas extras e inclusão do trabalho aos domingos; ao adaptar a organização do trabalho às flutuações da produção; ao permitir a negociação direta entre patrões e empregados sobre direitos, como o décimo

terceiro salário, descanso semanal remunerado e adicional de férias; ao provocar o aumento da informalidade, gerando instabilidade de renda; ao reduzir a hierarquia dos postos de trabalho e reformas, como a multiplicidade de tarefas, o pagamento por incentivo, a jornada de trabalho ajustável à demanda e; ao exigir do trabalhador a capacidade de resolver problemas, dominar novas e múltiplas tarefas, fazer sugestões sobre melhorias no processo de produção, trabalhar num ambiente de equipe em troca de prêmios e promoções pela produção (GORZ, 1982, p.88; ARAÚJO, 2013, p.568).

Assim, segundo Alves (2011a, p.3), o termo “flexível” tornou-se a caracterização predominante da nova acumulação capitalista nos finais do século XX; sendo a flexibilidade e flexibilização a descrição para as novas tendências do trabalho no século XXI. Porém, a categoria flexibilidade sempre foi intrínseca à produção capitalista, surgindo ainda em seus primórdios, quando o capital institui o trabalho assalariado e a separação do trabalhador de seus meios de produção, debilitando suas condições de vida (MARX, 1978, p.60; 1982, p.90 e 193). De modo que, “a indústria moderna exige, por sua natureza, a variação do trabalho, isto é, fluidez das funções e mobilidade do trabalhador em todos os sentidos” (MARX, 1985 apud ALVES, 2000, p.23). Contudo, na era da mundialização do capital, sob a ofensiva neoliberal, a categoria flexibilidade se expande e adquire múltiplas determinações no interior do complexo de produção, assumindo novas proporções, intensidade e amplitude. Assim, já não se restringe apenas à maior versatilidade possível do trabalhador, torna-se, no sentido geral, um atributo da própria organização social da produção (ALVES, 2000, p.24). A partir dessa flexibilidade, que significa um conjunto de novas formas e práticas na gestão dos recursos humanos, se propõe reorganizar as economias de mercado e fornecer um novo modelo de desenvolvimento; pois, presume a substituição do trabalho de tempo integral pelo trabalho parcial ou por subcontratação, que faz crescer a produtividade do trabalho e baixar o custo salarial, valorizando unicamente o capital (ARAÚJO, 2013, p.567).

Deste modo, a flexibilidade da força de trabalho continua sendo estratégia para a acumulação do capital, ou seja, a flexibilidade referente à legislação e regulamentação social e sindical que, por conseguinte, resulta em contratos de trabalho com a possibilidade de variar o volume, o salário, os horários e o local da realização – dentro ou fora da empresa. Também, se refere a habilidade de um sistema em assumir diversos estados sem deteriorar custo, qualidade e tempo. A flexibilidade do emprego pressupõe a alteração na organização do trabalho, em que um conjunto de postos permanentes e estáveis se alteram para empregos atípicos, individualizados e autônomos; que foi estabelecido, inicialmente, nos países desenvolvidos

pelo crescimento dos contratos por tempo determinado e terceirização (ALVES, 2000, p.24; ARAÚJO, 2013, p.567). De acordo com o pensamento liberal, a concepção da flexibilidade consiste em dar mais liberdade às empresas na determinação das condições da contratação e nas regras do uso da força de trabalho, visando a redução dos custos. Por exemplo, a liberdade para despedir parte de seus empregados, sem penalidades, quando a produção e vendas diminuem; subdividir a jornada de trabalho em dia e semana da sua conveniência, mudando os horários quando a produção necessite; pagar salários mais baixos e em piores condições, etc., conforme Vassapollo (2006, p.45).

Portanto, “a flexibilidade da força de trabalho expressa a necessidade de o capital subordinar o trabalho assalariado à lógica da valorização e a perpetua sublevação da produção de mercadorias; por isso a acumulação flexível se apoia, sobretudo, na flexibilidade dos processos e dos mercados de trabalho” (ALVES, 2000, p.25). A reestruturação produtiva através do modo toyotista da produção trouxe essa flexibilidade que torna a força de trabalho submissa ao capital. Mas, também torna a classe trabalhadora mais fragmentada, mais heterogênea, com perda significativa de direitos e de sentidos; ou seja, em sintonia com o caráter destrutivo do capital, em plena era da globalização (ANTUNES e ALVES, 2004, p.335).

Hoje, em lugar do trabalhador coletivo produtivo nasce uma não-classe de não-trabalhadores [...] e diferente da classe operaria não é produzida pelo capitalismo, mas, pela crise do capitalismo; essa não-classe engloba os próprios trabalhadores permanentes, os temporários, os desempregados e o conjunto dos indivíduos expulsos da produção ou subempregados devido ao trabalho intelectual (GORZ, 1982, p.87 e 88)<sup>21</sup>.

A globalização pode ter efeitos positivos sobre alguns aspectos e, ser inevitável em termos de trocas econômicas e culturais, mas, em termos de cidadania pelo trabalho conduz a um retrocesso, segundo Girard-Nunes (2002, p.25); visto que, a crise de acumulação tem criado novas e grandes dificuldades em vez de humanizar o sistema (MÉSZÁROS, 2006, p.38)<sup>22</sup>. Tomando como exemplo, a atual flexibilização do trabalho que se torna algo novo por

---

<sup>21</sup> Atualmente, de acordo com Pochmann (2001, p.51), ao invés do analfabetismo tradicional identificado como o não conhecimento pleno da língua de origem, destaca-se um novo tipo de analfabetismo imposto pela mudança técnica e informacional.

<sup>22</sup> Lembrando que o debate atual sobre a globalização se sustenta sob fundamentos divergentes, entre os autores com uma visão otimista sobre a possibilidade do trabalho na globalização como Castells, 1996 e Ianni, 1997; e outros com uma visão pessimista como Alban, 1999 e Sennett, 1999 (POCHMANN, 2001, p.11).

estar vinculada a mundialização do capital. Assim, vulnerabilizando o trabalho assalariado ao provocar, a desindustrialização, transferências geográficas de fábricas, execução do trabalho com predomínio da automação e inovações tecnológicas e a desregulamentação do mercado de trabalho (ALVES, 2000, p.26). Neste sentido, a fragmentação no mundo do trabalho aparece com a globalização do capital que tem defendido uma nova configuração do trabalho, em que o informal torna-se capaz de dinamismo tanto como o formal (GIRARD-NUNES, 2002, p.26). Além disso, de acordo com Antunes (2000, p.165 e 176), a globalização produtiva, vem convertendo a concorrência e a busca de produtividade num processo destrutivo que tem aumentado cada vez mais os excluídos e os precarizados; de modo que segundo o autor, pode-se afirmar que a sociedade contemporânea presencia um cenário crítico que atinge a dimensão mundial.

É nesta circunstância que o fenômeno contemporâneo da precarização do trabalho resulta e, da conjugação e interdependência aos processos históricos e estruturais do capitalismo, como a flexibilização, a desregulamentação, a informalização e a recente terceirização. Pois, a tendência à racionalização do trabalho com a flexibilidade e a individualização se intensifica na sociedade moderna e muda o perfil do capitalismo, provocando a acumulação desenfreada que dificulta a preservação dos direitos trabalhistas, bem como, a organização de defesa dos trabalhadores (GORZ, 2003; ARAÚJO, 2013, p.567). Então, para Mészáros (2002; 2006, p.32 e 44) surge a necessidade de uma teoria da transição e da superação do capitalismo, sendo que a crise estrutural do capital como um fenômeno global, pressupõe a natureza contraditória do capital. Tornando a precarização do trabalho num indicio da contemporaneidade, visto que, passa a existir após o desenvolvimento capitalista ter atingido um estágio em que tem condições de absorver apenas o emprego de uma parte da população ativa, sendo o suficiente para gerar a produção que o mercado necessita; além disso, surge com o impacto da aplicação dos avanços tecnológicos, que passa a gerar maior excedentes de mão-de-obra e mais tempo de não trabalho (DAL-ROSSO, 1996, p.29 e 30). Portanto, se caracteriza por um processo conseqüente à queda das condições de acumulação do capital, ou melhor, da crise estrutural do capital (ALVES, 2011a, p.3; ARAÚJO, 2013, p.578). Neste sentido, Alves alerta que:

No capitalismo, o trabalhador assalariado é, por um lado, força de trabalho como mercadoria; e por outro lado, ser humano-genérico. Assim, a precarização do trabalho que ocorre hoje, sob o capitalismo global, seria não apenas “precarização do trabalho” no sentido de precarização da mera força de trabalho como mercadoria;

mas seria também, “precarização do homem que trabalha”, no sentido de desefetivação do homem como ser genérico. O que significa que o novo metabolismo social do trabalho implica não apenas tratar de novas formas de consumo da força de trabalho como mercadoria, mas sim, novos modos de (des) constituição do ser genérico do homem (ALVES, 2011a, p.2).

Deste modo, a precarização do trabalho se define como um fenômeno complexo e, segundo Araújo (2013, p.578), há necessidade de uma teoria da precariedade, que compreenda a sua amplitude e a diversidade de suas expressões; pois, se refere a:

[...] é um estado ou qualidade de ser, uma condição imposta por fatores ausentes. [...] é aquele estado definido pela falta ou escassez de emprego, pela deficiência contratual trabalhista, pela imperfeição na qualidade das condições de trabalho, pela insuficiência de rendimentos, pela perda de direitos e benefícios conquistados historicamente. Trabalho precário é aquele que tem pouca ou nenhuma estabilidade, antonímia de permanente, durável. É precário o trabalho que se apresenta instável, incerto, contingente, inconsistente. [...] é o trabalho parcial, temporário, sazonal, intermitente, é aquele desprovido de resistência e defesa. [...] o trabalho que se encontra em situação indefinida, dependente e que se apresenta frágil, vulnerável, desprotegido, impotente diante do capital (ARAÚJO, 2013, p.578).

Segundo Gennari e Albuquerque (2012, p.67), a precisão do conceito de precarização pressupõe a consideração de duas dimensões: uma dimensão comparativa – algo torna-se precário, por referência a algo com contornos mais estáveis e; uma dimensão valorativa – associada à fragilidade e degradação, visto que, a ideia do modelo do emprego permanente e homogêneo, predominante até as décadas de 1970 se transforma apresentando perda de qualidade, de segurança e deterioração das relações laborais, que acaba por ter impactos também nas relações sociais e na identidade dos indivíduos. Galeazzi (2006, p.203), entende a precarização do trabalho como as diferentes inserções atípicas (trabalho a tempo parcial, subcontratado, contratos temporários, contratos de treinamento, estagiários, cooperativas, postos de serviço, grupos de fim-de-semana, trabalho a domicílio e autônomo) que se multiplicaram a partir da reestruturação produtiva dos anos 80 e que se caracterizam por redução dos direitos e garantias do trabalho, além das condições inferiores ao padrão histórico de trabalho assalariado – com isso, altera-se o modo de ser do trabalho e do trabalhador assalariado. Pois, o próprio termo “precário” de origem latim *precariu (m)*, designa algo que se obtém com prece (de *prex, precis, preghiera*), com oração, concedido por graça, que se adquire por um favor e por benevolência. Desta forma, a condição de ser precário traz o caráter alienado do trabalho, em uma nova versão, de acordo com Araújo (2013, p.579).

A alienação ou estranhamento é ainda mais intensa nos estratos precarizados da força humana de trabalho, que vivenciam as condições mais desprovidas de direitos e em condições de instabilidade cotidiana, dada pelo trabalho *part-time*, temporário e precarizado. Sob a condição da precarização, o estranhamento assume a forma ainda mais intensificada e mesmo brutalizada, pautada pela perda (quase) completa da dimensão de humanidade (ANTUNES e ALVES, 2004, p.348).

Assim, conforme Sá (2009), a precariedade corresponde a certo modo de vida caracterizado pela falta de condições mínimas, que permitam ao ser humano ser um sujeito ativo, com reconhecimento e apreço social; sendo o trabalho precário, aquele em que o trabalhador se depara com uma situação de emprego irregular e sem proteção. Portanto, de acordo com Araújo (2013, p.581) e a perspectiva de outros autores já apresentados, a denominação precarização do trabalho se fundamenta na condição de subordinação do trabalhador assalariado e na sua situação de vulnerabilidade em face ao capital.

Como já se expôs, até então, a precarização do trabalho é uma expressão inovadora, já que se desenvolve a partir de uma grande transformação que vem afetando o mundo do trabalho e, também, por se caracterizar como um processo recente provocado pela crise da acumulação capitalista. Porém, Marx e Durkheim, já tinham constatado os efeitos das crises sobre os trabalhadores assalariados: “Enquanto o capital produtivo não deixa de aumentar [...] o trabalho vivo exigido [...] tornam-se menores e a quantidade da força de trabalho empregada a decrescer” (MARX, 1982, p.292); “crises industriais ou comerciais [...] são rupturas parciais de solidariedade orgânica [...] elas testemunham, com efeito, que [...] certas funções sociais não se ajustam umas às outras” (DURKHEIM, 1977, p.146). O que significa que, a precarização do trabalho, também é histórica, visto que, decorre de situações de crise do capital. Apesar de sempre ter havido trabalho precário no capitalismo, hoje a precariedade adquire novos sentidos e amplitudes, pois, passou a ter um lugar estratégico na lógica de dominação capitalista deixando de ser algo periférico para se institucionalizar a nível mundial (ANTUNES, 2000; GENNARI e ALBUQUERQUE, 2012, p.68). Tendo como finalidade, diminuir custos e subtrair direitos da força de trabalho, mas também segundo Gorz (1982, p.92 e 137), ocupar as pessoas e perpetuar as relações sociais de subordinação, de competição e de disciplina sobre as quais repousa o funcionamento do sistema dominante e; nestas circunstâncias o liberalismo econômico entra em ação e o Estado reformula o seu papel a seu favor.

Neste sentido, de acordo com alguns autores como Castel (1999) Alves (2000, p.78) e Mészáros (2006, p.27 e 32), as consequências da situação de crise do capital já não são sentidas apenas pelos trabalhadores socialmente impotentes, fragmentados e desprivilegiados, mas, por todas as categorias de trabalhadores qualificados e não qualificados; e não apenas em setores tradicionais e desprotegidos da indústria e dos serviços, também, em setores modernos da produção capitalista. Pois, “a maioria da população pós-industrial pertence ao subproletariado, dos sem-estatuto e dos sem-classe, que ocupam os empregos precários” (GORZ, 1982, p.89 e 90). Deste subproletariado fazem parte dois subgrupos: a) o dos assalariados em tempo integral e com menos especialização, facilmente disponíveis no mercado de trabalho, exemplo o pessoal da área de trabalho rotineiro e manual; e b) o dos trabalhadores em tempo parcial, temporários e subcontratados – sendo, geralmente, super-qualificados em relação ao emprego que encontram – de modo que, não se reconhecem na categoria “trabalhador” nem no de “desempregado” (HARVEY, 1996, p.144; GENNARI e ALBUQUERQUE, 2012, p.69).

Enquanto a globalização do capital for necessária, conforme Mészáros (2006, p.27 e 37), a precarização avança por toda parte no mundo do trabalho, o que demonstra que se está perante uma ofensiva à classe trabalhadora; “em que todo o trabalho torna-se suspeito e duvidoso” (GORZ, 1982, p.92). Pois, a nova precariedade do trabalho assalariado torna-se tão importante para a nova ordem do capital como o “exército industrial de reserva” explicado por Marx. Constituindo-se um aspecto dissimulado da nova exclusão social, visto que, o desemprego estrutural a esconde; mas também, a quantidade de empregos que se sobrepõem a qualidade dos novos postos de trabalho, assim, ocultando a gravidade desse fenômeno (ALVES, 2000, p.78; HORTA e CARVALHO, 2001, p.16).

Assim, como outras transformações, a precarização do trabalho adequa-se à lógica atual da acumulação flexível, segundo Alves (2000, p.78). Pois, o trabalho precário junto com sua instabilidade associa-se aos baixos salários que, conseqüentemente, transforma o trabalhador em um ser flexível e vulnerável, já que, este salário é de subsistência e não permite ao trabalhador organizar a sua vida pessoal, ou seja, levando há uma redução geral do padrão de vida (HARVEY, 1996, p.174; CASTEL, 1999; SÁ, 2009). Além disso, para Dal-Rosso (1996, p. 30), traz o problema do que fazer com o tempo sem ocupação, quando se está privado de renda; uma vez que, a automação possibilitou o aumento do tempo livre, mas, que para muitos trabalhadores torna-se um tempo morto, tempo que não sabem a que dedicar e; a razão dessa situação é que na indústria tradicional havia um saber operário que lhes serviam



tanto em casa como na fábrica, mas, essa cultura do trabalho tem sido destruída com a automação do sistema toyotista; de modo que, para a grande maioria dos assalariados o trabalho foi esvaziado de autonomia (GORZ, 1982, p.192 e 193). Também, essa nova forma de inserção, altera a distribuição do tempo de trabalho e de não trabalho, visto que, não pressupõe uma jornada que deve ser cumprida pelo trabalhador e, conseqüentemente, não existe um controle das condições do trabalho; o que significa uma jornada de trabalho flexível (banco de horas) e erosão do trabalho assalariado (DAL-ROSSO, 1996, p.32).

Posto isto, atualmente, verifica-se que uma parte dos assalariados se encontra subcontratado. Sendo caracterizados como trabalhadores autônomos, mesmo para funções de alto nível; possuem menos oportunidades de carreira, se caracterizam por alta taxa de rotatividade, com menos segurança no emprego e, constituído pelos trabalhadores com contrato por tempo determinado e temporário, no qual, a jornada de trabalho se estabelece conforme a demanda, ou seja, com maior disponibilidade para ser explorado pelo capital (ALVES, 2000, p.79). Ao contrário do modelo normativo de emprego que foi definido e difundido, após a Segunda Guerra Mundial, que pressupõe assalariados com contrato permanente e em tempo integral, que gozam de maior regularidade e durabilidade no emprego, boas perspectivas de promoção, de reciclagem, seguro desemprego, auxílio de doenças e acidentes de trabalho, aposentadoria entre outras vantagens (HARVEY, 1996, p.144; POCHMANN, 2001, p.7). Portanto, para Dal-Rosso (1996, p.31), a subcontratação produz um movimento inverso, visto que, transforma o trabalhador assalariado em autônomo, ou seja, livre para definir seu tempo de trabalho, quando historicamente foi-lhe tirado esta autonomia<sup>23</sup>. O que deixa evidente, de acordo com Harvey (1996, p.144) e Pochmann (2001, p.52), que a atual tendência dos mercados de trabalho consiste em reduzir os trabalhadores assalariados regulamentados e empregar cada vez mais a força de trabalho que entra facilmente e que se demite sem custos; de maneira que, os contratados em condição permanente devem atender à expectativa de ser adaptável, flexível e, se necessário, geograficamente móvel. Apartir desta conjuntura, conforme Dal-Rosso (1996, p.32), a subcontratação é difundida pelo pensamento liberal, como forma de aprofundamento da iniciativa da liberdade individual; pois, o mercado de trabalho atual se estabelece na afirmação da precariedade como argumento e fator de sua preservação; o que torna a subcontratação um indicativo de precariedade de trabalho (SÁ, 2009; GENNARI e ALBUQUERQUE, 2012, p.70).

---

<sup>23</sup> De acordo com a teoria marxista nos primórdios do capitalismo, fez-se a substituição do trabalho individual do artesão pelo “trabalho geral abstrato”.

Assim, Antunes (2000, p.10) afirma “a sociedade do capital e sua lei do valor necessitam cada vez menos do trabalho estável e cada vez mais das diversificadas formas de trabalho flexível e precário”. De modo que, estas novas formas de inserção têm crescido nos últimos anos, fazendo parte do processo de produção capitalista em todo o mundo. A Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE), que reúne os países mais ricos estima que 60% da força de trabalho a nível mundial é precária e; esta instabilidade está associada, também a um novo tipo de empresas que têm surgido (HARVEY, 1996, p.143; SÁ, 2009). Pois, como realça Alves (2000, p.80), o toyotismo impulsiona o desenvolvimento de um complexo de pequenas empresas flexíveis (agências de temporários), em que o contrato de trabalho não possui o mesmo estatuto social da empresa principal. Sendo que a empresa principal comporta um grupo central de empregados e um conjunto de trabalhadores subcontratados e terceirizados que funciona como uma reserva (RODGERS, 1989; HARVEY, 1996, p.143 e 144). É desta forma que a precarização do trabalho está relacionada às práticas de terceirização que para Lopes (2011, p.1), se constitui na passagem de atividades supostamente não essenciais à finalidade da empresa principal para pequenas empresas que pressupõem contratos temporários, diminuindo os direitos dos trabalhadores. O toyotismo requer novos estilos de acumulação capitalista, na qual, a utilização dessas pequenas empresas tornou-se uma estratégia de organização para o controle do trabalho e do emprego, adequadas à essa nova época de crise e ao cenário de concorrência mundial (ALVES, 2000, p.80). A partir deste quadro se constituem os pressupostos da crise do sindicalismo moderno, assunto que será desenvolvida, ainda, nas próximas seções.

Atualmente, todas as formas de trabalho que se desviam do modelo padrão são relacionadas ao trabalho precário. Para evitar esta tendência, Rodgers (1989) e Vosko (2006), indicam três dimensões do trabalho precário, que são: a) a subcontratação, por gerar a incerteza na continuidade do trabalho e por não oferecer aos trabalhadores a proteção e acesso a certos benefícios; b) a jornada “flexível” – entre tempo de trabalho e de não trabalho – por não possibilitar o controle do trabalho e; d) o nível de rendimento baixo, por permitir a instabilidade e a vulnerabilidade social. Se junta à estas dimensões a terceirização pela insegurança que transmite. Entretanto, de acordo com os mesmos autores, a perspectiva de um mercado dualista que opõe os trabalhadores precários aos não precários, deve ser substituída por uma concepção que considera graus de vulnerabilidade que variam entre diferentes grupos de trabalhadores; para tal sugerem a combinação de um conjunto de critérios como salário, qualificação, horas de trabalho, tipo de contrato, benefícios, regulamentação trabalhista e os

aspectos culturais que influenciam o trabalho; mas também o papel do Estado e a posição dos sindicatos. Já que, a realidade tem-se tornado cada vez mais complexa e menos delimitada, pois, “os empregados estáveis convivem, lado a lado, com os empregados temporários e precários” (ALVES, 2010, p.6).

Portanto, o trabalho flexível impõe-se como principal característica do mundo do trabalho, sendo evidente o seu impacto negativo na vida dos trabalhadores contemporâneos, que se manifesta em salários mais baixos e piores condições. O que significa, segundo Vasapollo (2006), que a nova condição de trabalho está perdendo direitos e garantias e; em forma de exemplo, Tosta (2008, p.58) destaca o estudo desenvolvido por Salengros et al. (1989), com trabalhadores na Bélgica em que:

[...] parte desses trabalhadores avaliaram encontrar-se em uma situação de dificuldade econômica e social. Entre esses que reagiram ativamente à situação, há dois grupos: os que estão satisfeitos com o trabalho e tentam se destacar por meio de iniciativas para obter uma posição permanente, uma vez que o status atual interfere em seus planos para o futuro; e os que não estão satisfeitos e pretendem encontrar um trabalho estável, não veem a precarização como inevitável, mas, como responsabilidade da situação política e econômica, estão estressados por considerarem que o seu status precário interfere em seus relacionamentos e integração no trabalho.

Ainda, segundo Tosta (2008, p.59 e 60), um outro estudo mais recente realizado por Clarke et al. (2007) com diferentes grupos de trabalhadores precários do Canadá classifica-os em três grupos:

[...] o primeiro, formado pelos que estão em trabalho precário com elevado grau de desgaste, que são os indivíduos que estão mais insatisfeitos, com alto estresse, ansiedade e até problemas de saúde; almejam empregos mais seguros, mas, não enxergam possibilidade de melhora; têm baixo controle das condições de trabalho, conseqüentemente, dificuldade de planejar o futuro e organizar as finanças; o trabalho interfere na vida pessoal, familiar e na socialização com os colegas; muitas vezes não tiram férias, trabalham nas horas de almoço, à noite e nos finais de semana. No segundo grupo, estão os indivíduos com uma posição intermédia, com trabalho precário desgastante, mas, enxergam a possibilidade de melhora no futuro; avaliam a situação atual como temporária e a um passo para conseguir um emprego estável; há a percepção de que o trabalho atual gera alto estresse e incerteza, possíveis de suportar apenas no curto prazo e que o futuro próximo será melhor. O último grupo, menos representativo, é dos trabalhadores que estão satisfeitos com o emprego e consideram a situação administrável a médio e longo prazo; apresentam boas condições de saúde e financeira; poucos desejam um emprego permanente; de modo geral a satisfação vem da flexibilidade do trabalho ou outras recompensas como ganhos financeiros e pessoais; admitem existência de estresse e incerteza no

trabalho, mas, conseguem contornar tais efeitos pelo apoio que recebem fora do emprego. Segundo a autora, Clarke et al. (2007), concluíram que para a maior parte dos trabalhadores o trabalho precário é insustentável e que os poucos que conseguem se adaptar bem à situação têm acesso a uma maior rede de apoio social.

A precarização do trabalho e a precarização do homem que trabalha implicam a crise da subjetividade humana que se traduz em três modos: crise da vida pessoal, a crise de sociabilidade e a crise de auto-referência pessoal (ALVES, 2010, p.3).

Em suma, atualmente “são poucos os trabalhadores que conseguem fazer de sua atividade laboral uma fonte de prazer, estabilidade e dinheiro” (DURKHEIM, 1977, p.18), já que, ela se torna complexa com as seguintes condições: a) desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais; b) legalização de trabalhos temporários, em tempo parcial e, da expansão do trabalho informal; c) terceirização; d) intensificação do trabalho; e) aumento da jornada de trabalho com acúmulo de funções (polivalência); f) maior exposição a fatores de riscos para a saúde; g) rebaixamento dos níveis salariais; h) aumento da instabilidade no emprego; i) fragilização dos sindicatos e das ações coletivas de resistência; j) feminização da força de trabalho e; k) rotatividade estratégica, para rebaixamento de salários (PADILHA, 2010 apud SOARES, 2013, p.556). Assim, para Vasapollo (2006), os trabalhadores submetidos a flexibilização das relações de trabalho – precarização do trabalho – permanecem cada vez mais à deriva, na insegurança quanto a garantia de continuidade do emprego. Portanto, a precarização da força de trabalho se inicia com a flexibilidade das práticas de trabalho, por meio da desregulamentação, informalidade e fragmentação do trabalho; justificadas pelo mito de serem vantajosas e necessárias para a integração das economias numa sociedade globalizada (MÉSZÁROS, 2006, p.33 e 34; ARAÚJO, 2013, p.583). Então, a precarização do trabalho refere-se ao surgimento de novas formas de trabalho que se instaura no mundo atual do trabalho, como um componente estrutural no processo de mudanças no capitalismo. Assim, a flexibilização e a precarização encontram-se interligadas e fazendo parte de um mesmo processo que vem afetando a coletividade dos assalariados na sociedade contemporânea.

#### *1.1.4 O Desemprego Mundial*

No contexto das discussões sobre a crise do capital, o desemprego tem sido enfatizado como uma das suas consequências mais perversa para o mundo do trabalho; já que, se atingiu

uma fase do desenvolvimento do sistema capitalista em que o desemprego se tornou estrutural e sua característica dominante. Nesta seção, a intenção é delimitar o caráter da manifestação do desemprego e as causas da atual crise do emprego.

De um modo particular, as inovações tecnológicas são apontadas por vários autores como sendo as responsáveis pelas perdas dos postos de trabalho, em diferentes setores da economia. Assim, verifica-se que:

[...] a partir de 1970 nas fabricas Toyota, no Japão, um quarto dos operários de montagem foram substituídos por robôs; processo semelhante aconteceu na Citroen [...] na I.B.M um robô capaz de “enxergar” pode com seus braços, montar oitos componentes de máquinas de escrever em 45 segundos; os próprios desenhistas de robôs, que são técnicos qualificados, são substituídos por máquinas de desenho. [...] Na Inglaterra houve entre 4 a 5 milhões de desempregados até 1990. [...] (nesse mesmo período), na Alemanha 46% de todos os investimentos industriais visam economizar mão-de-obra (GORZ, 1982, p. 158 a 160).

Este cenário, ainda, demonstra que desde a década de 70 a quantidade de trabalhadores que tem feito parte do excedente de mão-de-obra vem apresentando um crescimento atípico (POCHMANN, 2001, p.85). No contexto atual, segundo a OIT (2014) o número de desempregados deve ultrapassar 202 milhões em 2013 e 208 milhões em 2015.

Além do aumento da quantidade de pessoas desempregadas, eleva-se também o tempo de permanência dos indivíduos nessa condição, nos países desenvolvidos [...] (por exemplo), em muitos países europeus, mais de 40% dos desempregados estão sem trabalho há 12 meses ou mais [...]. Nos Estados Unidos, o desemprego de longa duração atinge 42,6% do total de desempregados, e estão nesta condição há mais de três anos [...]. Ao desemprego de longa duração soma-se a inatividade [...] (que) dificulta ainda mais a reinserção desses trabalhadores no mercado de trabalho em função do crescente desafogamento de sua qualificação e experiência profissional [...] (DAL-ROSSO e CARDOSO, 2013, p.488 e 489).

A tendência desta situação é tornar-se mais complexa, principalmente, para os jovens; aproximadamente 74 milhões de jovens estão desempregados no mundo e, que poderá se elevar para 12,9% até 2017 (OIT, 2014). Perante este quadro, Alves (2000, p.75) e Antunes (2000, p.41), afirmam que o desemprego aberto de longa duração já é um problema estrutural e mundial. Aliás, a crise atual do capital já desempregou milhões de trabalhadores, como aconteceu em diversas outras crises. Tanto que Marx (1982) afirma, a acumulação capitalista

sempre produz na proporção da sua energia e de sua extensão uma população trabalhadora supérflua, isto é, que ultrapassa a necessidade média da expansão do capital, tornando-se, desse modo, excedentes<sup>24</sup>. No entanto, a particularidade desta crise está na degradação das condições de trabalho e daqueles que se mantêm empregados; neste sentido, a OIT (2015) ressalta que há uma queda na qualidade dos empregos, em muitos países desenvolvidos que conseguiram impedir o crescimento do desemprego, por meio do aumento do emprego precário; como exemplo: na Alemanha estima-se que a pobreza de massa, na forma de rendimentos insuficientes do trabalho, atinja 20% da população em idade ativa e; também é experiência dos países asiáticos como Coreia, Taiwan, Singapura, que utilizam intensamente das formas de precarização da classe trabalhadora (ANTUNES, 2000, p.166). Além disso, conforme Dal-Rosso e Cardoso (2013, p.490), registram-se alterações do tempo de trabalho que foram obtidas a partir de processo de negociação coletiva, via legislação ou mesmo por iniciativas isoladas das empresas.

[...] a redução progressiva da jornada de trabalho para trinta horas semanais (e depois para vinte e oito horas), sem que representasse uma perda de salário, é um ato consumado em todos os países industrializados - Bélgica, Alemanha, Itália, Estados Unidos (França) [...] pode-se produzir mais e com qualidade, trabalhando menos e com uma produção menor conseguir satisfazer melhor todas as necessidades [...] (GORZ, 1982, p.162 e 164).

Consequentemente, há dificuldades a serem enfrentadas que se pode resumir em desregulamentação e flexibilidade (MÉSZÁROS, 2006, p.33); a desregulação do mercado de trabalho, segundo Pochmann (2001, p.9), legitima a flexibilização dos contratos, redução do poder sindical e direitos trabalhistas e; isso tem gerado um excedente de mão-de-obra mundial como parte da subalternização da força de trabalho. Diante disso, os salários médios se mantiveram muito abaixo dos níveis observados antes da crise; pois, como constata a OIT (2015), os níveis de crescimento dos salários médios mensais em 2006 era de 3%, com a intensificação da crise a partir de 2008 o crescimento global dos salários caiu bruscamente, mas, se recupera ligeiramente em 2010 e volta a desacelerar em 2012 para 2,2%, que em seguida caíram ainda mais (2,0%) em 2013. No entanto, desde 2007, nas economias emergentes e em desenvolvimento (como na Europa de Leste e na Ásia Central) os salários reais têm vindo a crescer, já no grupo das economias desenvolvidas (como na Itália e Japão)

---

<sup>24</sup> A partir desta perspectiva Horta e Carvalho (2001, p.13 a 26) advertem “o facto de o desemprego ser visto com tanta naturalidade termina por fortalecer as condições de sua permanência e do conformismo diante de suas consequências, em termos da perda da qualidade de vida, da dignidade dos trabalhadores e até da sua cidadania”.

verificou-se uma estabilização em 2012 e 2013. Mas, a distribuição pessoal de salários se tornou mais desigual, com uma divisão crescente entre os 10% de trabalhadores no topo da escala salarial e os 10% na base, isso devido a uma combinação entre a existência de uma maior desigualdade salarial e a perda de postos de trabalho. Em geral, durante o período de 1999 a 2013, no grupo das economias desenvolvidas o crescimento real dos salários não acompanha o crescimento da produtividade do trabalho (OIT, 2015).

Deste modo, para Gorz o trabalho torna-se uma ocupação precária, vazia de sentido e o desemprego converte-se em um perigo para o próprio sistema capitalista; visto que, os salários constituem a principal fonte de rendimento a nível mundial (OIT, 2015). Assim, tem-se exigido a criação de emprego em todos os países, independentemente das finalidades a que servem: armas de guerra, equipamentos de superluxo, objetos descartáveis, etc. Os teóricos da sociedade informatizada afirmam que esses empregos aumentam a alienação das pessoas e a sua dependência, tendo a única função de se tornar pago o que até então não era e, garantir a circulação do dinheiro (GORZ, 1982, p.166). Assim sendo, Girard-Nunes (2002, p.9), verifica que mudanças ocorrem a nível mundial no tocante a absorção da mão-de-obra e na perda dos postos de trabalho nos diferentes setores e, cita Laranjeira para dar exemplo:

[...] os setores que mais demitiram, foram os que demandavam mão-de-obra mais qualificada, tais como a indústria de equipamentos de navegação, computação hardware, indústrias de máquinas, componentes eletrônicos e setor bancário entre outros. E, [...] os setores que mais admitiram foram os serviços, cujas ocupações requeriam menos qualificação sendo muitas vezes sazonais, temporários e com menor remuneração, tais como cuidados de saúde pessoal, restaurantes entre outros (LARANJEIRA, 1999).

Ainda, estudos feitos na França mostram que nos países industrializados os processos de destruição e criação de empregos estão equilibrados, pois, entre 1970 e 2000 foram reduzidos, aproximadamente, 15% dos postos de trabalho ao mesmo tempo em que foram gerados 15,5% novos postos, sinalizando um crescimento de 0,5% por ano; essas pesquisas mostram também que as realocações de mão-de-obra acontecem no próprio setor que desemprega, mas não nas atividades que o trabalhador se qualificou, ou seja, em setores que vão exigir novas competências. No entanto, 70% destas realocações de mão-de-obra são por contratos temporários, sendo que esse processo contínuo permite a produtividade e o crescimento econômico (CAHUC e ZYLBERBERG, 2005 apud REGO, 2008, p.146).

Neste sentido Gorz (1982, p.169 e 184), afirma que a organização científica do trabalho e a automatização têm reduzido uma parte do trabalho qualificado; de modo que,

neste século, os perfis ocupacionais tendem a estar associados a maior qualificação profissional e a uma crescente capacitação tecnológica. Pois, na situação de desemprego estrutural e de massa, constata-se uma maior intensificação das desigualdades no acesso aos postos de trabalho existentes, bem como, elevação dos critérios de seletividade patronal nas contratações (POCHMANN, 2001, p. 51 e 89). Sendo que, segundo Gorz, o processo de automação continuará a ser apresentada como uma ameaça, fazendo com que os trabalhadores disputem entre si os raros empregos, em vez de lutarem em conjunto para que se instaure uma nova racionalidade econômica; o que significa que, o desemprego não é apenas uma consequência da crise mundial, mas também é uma estratégia para reestabelecer a disciplina dentro das empresas. Entretanto, o desemprego é uma desvantagem, sobretudo para os jovens “a sociedade não tem necessidade deles nem as fábricas e nem os escritórios, onde são muitas vezes empregados para reduzir as estatísticas de desemprego” (GORZ, 1982, p.165).

Com efeito, no momento em que a automatização permite produzir mais em menor número de horas de trabalho, esgota-se a necessidade de produções crescentes, ou seja, a produção em grande escala passa a ser um desperdício (GORZ, 1982, p. 162). Assim, constata-se um crescimento da produção com a reestruturação produtiva, sem o incremento do emprego. Pois, a lógica do capitalismo mundial tem sido introduzir cada vez mais novas tecnologias e novos padrões organizacionais e; vinculado ao sistema toyotista, tende a não possuir mais capacidade de absorver a parcela de trabalhadores que estão à procura de emprego; assim, a redução do trabalho vivo funciona como estratégia de rentabilidade para o capital (HARVEY, 1996, p.174; ALVES, 2000, p.76).

“a produção aumentou porque as empresas conseguiram manter ou aumentar a produção sem aumentar o emprego, pressionando ainda mais a mão-de-obra existente” (OIT, 2015).

Por isso, os autores Pochmann (2001, p.27) e Mészáros (2006, p.34), consideram que quanto mais se avança na competitividade intercapitalista e mais se desenvolve a tecnologia concorrencial – novas técnicas e formas organizacionais de produção – maior se torna o fechamento de fábricas e a desmontagem de indústrias que não conseguem acompanhar a intensa velocidade do mercado. Conforme Antunes (2000, p.165), “até o Japão e o seu modelo toyotista, que introduziu o emprego vitalício para cerca de 25% de sua classe trabalhadora, hoje já ameaça extingui-lo, para adequar-se a competitividade”. Portanto, o desemprego não é apenas um problema macroeconômico, também é um problema político, visto que, as políticas neoliberais tendem a promover a desigualdade social em virtude de um



novo patamar de acumulação (ALVES, 2000, p.76). Assim, nesse cenário de crise, surgem os novos excluídos que são as massas de desempregados do novo sistema de exploração do capital.

### *1.1.5 A Nova Crise do Sindicalismo*

A expansão contínua da ofensiva do capital sobre o trabalho constitui o desígnio do atual modo de produção capitalista, que através da sua dinâmica de acumulação flexível vem provocando transformações profundas à classe trabalhadora, tornando-a fragmentada e heterogênea. Esse quadro tem tido repercussões também junto ao movimento dos trabalhadores, que se traduz na crise mais intensa em toda a história do sindicalismo, alterando a capacidade organizativa dos diversos segmentos de trabalhadores a nível mundial. Nesta última seção deste capítulo, a finalidade é identificar os principais fatores desta referida crise na sociedade contemporânea, bem como, algumas reações das organizações sindicais em vários países.

Para compreender, esta crise contemporânea do sindicalismo, torna-se necessário considerar as transformações que ocorreram no modo de produção capitalista, sobretudo, nas últimas quatro décadas com a crise do capital; que podem, assim, ser resumidas em: o padrão produtivo taylorista-fordista que vem sendo substituído pela acumulação flexível e o sistema taylorista, com formas produtivas flexibilizadas e desregulamentadas; o modelo de regulação social-democrático, que deu sustentação ao “Estado de bem-estar social”, em vários países centrais, vem também sendo destruída pela regulação neoliberal, privatizante e anti-social e; o processo da mundialização do capital (ALVES, 2000, p.47, 57 e 70). Isso tudo afetou, fortemente, o mundo do trabalho em suas várias dimensões.

De modo que, a partir dos anos de 1970 se registra essa nova crise do sindicalismo, que atingiu, primeiro os países de capitalismo avançado na década de 80 e posteriormente os países do Terceiro Mundo, dada a dimensão globalizada e mundializada dessas transformações (ANTUNES, 2000, p.73). De acordo com as literaturas pesquisadas, deve-se acrescentá-la a expressão “nova”, visto que, já tinham sucedido outras crises do sindicalismo, nomeadamente, pelo fracasso de tentativas revolucionárias e pela existência de regimes fascistas, sobretudo, na Europa; entretanto, esta nova crise do sindicalismo torna-se mundial e tendo características próprias que a distinguem das anteriores. Pois, as crises sindicais anteriores ocorreram dentro de um contexto em que o capitalismo possuía uma base capaz de absorção

da mão-de-obra, ao contrário da tendência do capitalismo contemporâneo, que tem desestruturado o mercado de trabalho e enfraquecido a consciência de classe existente entre os trabalhadores; de maneira que, os trabalhadores e as suas organizações sindicais têm estado a enfrentar um capital mais potente e, que introduz em ritmos mais intensos do que antes, alterações nos diversos ramos de atividade, assim, como novas formas de relacionamento com a força de trabalho; o que torna a crise em curso nova (SANTOS, 2006, p.448 a 450).

Considera-se que a atual configuração do sindicalismo se encontra em crise, porque conforme Santos (2006, p. 448), durante o século XIX e parte do século XX o movimento sindical havia se constituído como o grande motor das reivindicações coletivas. Pois, neste período que antecede a crise, tomando como referência o sindicalismo praticado na Europa, os sindicatos pressionaram no sentido de se alargar as fronteiras da sociedade salarial, conseguindo conquistas significativas como o poder na esfera da negociação coletiva, algum controle dentro das fábricas sobre as especificações de tarefas, sobre a segurança e as promoções e um importante poder político sobre questões de benefício, de seguridade social e salário mínimo; no entanto, dominava o taylorismo-fordismo, de modo que adquiriram e mantiveram esses direitos cedendo à uma maior exploração da força de trabalho, em troca de salários mais elevados. Ou seja, nesse período, o capitalismo havia encontrado condições de acumulação envolvendo o Estado, o patronado e os trabalhadores, representados por seus sindicatos (HARVEY, 1996, p128 e 129; SANTOS, 2006, p.451).

Porém, depois desse período próspero do sindicalismo, verifica-se uma forte expansão do capitalismo, que entra na sua fase atual de flexibilização dando origem à novas formas de emprego e exploração da força de trabalho. Assim, o mercado de trabalho se tornou mais flexível e desregulamentado, o que contribuiu para a imposição de uma nova realidade ao universo sindical – crescente fragilidade (SANTOS, 2006, p.450 e 453); que se manifesta segundo Antunes (2000, p.73 e 74), com a introdução do sindicalismo de empresa que não tem produzido efeitos desejáveis ao conjunto da classe trabalhadora, visto que, multiplicaram-se as formas precárias do trabalho e o desemprego estrutural. A flexibilização conduziu à emergência de novos estatutos de trabalhadores, com o declínio dos contratos de duração indeterminada (HARVEY, 1996, p.145; HORTA e CARVALHO, 2001, p.13 a 26). Portanto, um contexto no qual predominam-se dificuldades de organização das categorias profissionais para a defesa de seus direitos sociais trabalhistas já adquiridos. Essas dificuldades se devem há uma série de fatores interdependentes e atuais como:

a) Tendência de redução das taxas de sindicalização, declínio da militância e, mesmo perda progressiva de novas adesões. Por exemplo: na Europa a taxa de sindicalização reduz-se de 41% em 1980 para menos de 34% em 1989, principalmente na França e na Espanha, onde houve uma queda absoluta de número de membros; além disso, na França a proporção de sindicalizados não-manuais torna-se superior a 50%, assim como, na Noruega e na Holanda – o que significa, declínio do sindicalismo dos trabalhadores manuais; nesse mesmo período, no Japão a taxa cai de 30% para 25% e nos Estados Unidos a redução foi de 23% para 16%; esse decréscimo que se verifica nas taxas de sindicalização não foi igual em nenhum momento da história sindical do pós-guerra; contudo, essa tendência não se apresenta uniforme, por exemplo, na Suécia mais de 80% dos trabalhadores são sindicalizados, igualmente, na Bélgica e na Áustria (ANTUNES, 2000, p.67 a 72; SANTOS, 2006, p.448 e 454).

b) Intensificação da fragmentação – da classe trabalhadora – entre trabalhadores estáveis e aqueles que resultam do trabalho precário. Pois, o sindicalismo tradicional historicamente se vincula aos trabalhadores estáveis, tendo encontrado dificuldades para incorporar os trabalhadores em tempo parcial (ANTUNES, 2000, p.69 e 70); sendo que a flexibilização do trabalho tem permitido às empresas a utilização de trabalhadores precarizados, ficando o sindicato sem sua fonte de resistência – a força de trabalho estável, segundo Santos (2006, p.454). Assim, verifica-se que: os assalariados da indústria se afiliam mais aos sindicatos do que os trabalhadores do comércio e de serviços, que se encontram em expansão; o aumento do trabalho feminino, que vem atingindo mais de 40% da força de trabalho nos países avançados e, que tem sido absorvido em ocupações de tempo parcial no universo do trabalho precarizado e desregulamentado (remuneração extremamente baixa e segurança negligenciável); a exclusão dos jovens e daqueles com 40 anos ou mais que dificilmente conseguem o reingresso no mercado de trabalho dos países centrais; a inclusão precoce e criminosa de crianças no mercado de trabalho, particularmente nos países de industrialização intermediária e subordinada, como nos países Asiáticos, Latino-americanos, etc; e a expansão do trabalho combinado, onde trabalhadores de diversas partes do mundo participam do processo de produção e de serviços (ANTUNES, 2000, p.72 e 169; HARVEY, 1996, p.146). No entanto, até agora grande parte desses segmentos de trabalhadores parciais, temporários, precários, da economia informal, etc. não contam com uma representação sindical<sup>25</sup>. Portanto, o mercado divide-se, cada vez mais, entre trabalhadores formais e

---

<sup>25</sup> Por exemplo, as mulheres no mercado de trabalho participam mais como trabalhadoras em tempo parcial, por isso se torna reduzida a taxa de sindicalização no universo feminino, mas também entre os trabalhadores jovens (VISSER,1993, apud ANTUNES, 2000, p.70 e 71).

informais, jovens e velho, homens e mulheres, estáveis e precários, imigrantes e nacionais, brancos e negros, etc. Situação que vem reduzindo o poder sindical (ALVES, 2000, p.66).

c) Tendência neocorporativa – consiste na preservação do interesse do assalariado estável vinculado aos sindicatos desconsiderando os segmentos que compreendem o trabalho precário e terceirizado – tornando o sindicato cada vez mais excludente e parcializado, em vez de procurar novas formas de organização sindical que engloba os diferenciados setores do mundo do trabalho contemporâneo (ANTUNES, 2000, p.72). Sendo, o resultado desta postura a divisão da classe em subcategorias, onde se considera alguns trabalhadores mais importantes do que outros (SOARES, 2013, p.555).

d) Tendência crescente de burocratização e institucionalização das entidades sindicais. A burocratização favorece o distanciamento das centrais sindicais aos movimentos sociais autônomos e, com isso ganha legitimidade e estatuto de moderação pelo fato de enfraquecer as ações anticapitalistas, pois, perde a radicalidade social e; esse quadro torna o sindicato, apenas, num organismo defensivo (ANTUNES, 2000, p.75; SOARES, 2013, p. 554 e 559).

e) Parceria e aproximação das centrais sindicais com o Estado, em detrimento de uma posição mais conflitiva. Essa aproximação, conforme Soares (2013, p.541), seria a responsável pela acomodação diante da ofensiva das empresas, no tocante à reestruturação produtiva, à flexibilização e à precarização do trabalho; de maneira que, as centrais sindicais não estariam operantes frente à ofensividade do capital sobre o trabalho. Pois, o capital por meio do Estado tem limitado direitos aos trabalhadores do setor público e privado, em momentos distintos afim de evitar a unificação desses trabalhadores e; estabelecendo legislações que favorecem, sob pretexto de inclusão social, a generalização de formas precárias de trabalho (SANTOS, 2006, p.456). Ou melhor, segundo Soares (2013, p.541), as centrais negligenciaram no combate aos processos de reestruturação produtiva, precarização e flexibilização do trabalho, considerando-os hoje como fenômeno inevitável e, trocando os movimentos de resistência pela negociação quantitativa dos postos de trabalho que serão eliminados. O que para Horta e Carvalho (2001, p.13 a 26), constitui-se um fator de encolhimento da cidadania do trabalhador. Pois, conforme Soares (2013, p.550), Leon Trotsky foi um dos primeiros autores marxistas a chamar a atenção para o fenômeno da integração das organizações sindicais ao poder do Estado; considerando um dos princípios mais importantes: a luta pela independência total e incondicional dos sindicatos em relação ao Estado capitalista. Atualmente, a maioria dos estudiosos do mundo do trabalho confirmam que a estrutura sindical encontra-se interligada ao Estado e, que essa reforma nega a liberdade

sindical. Assim, a nova configuração do movimento sindical torna-se parceira para o desenvolvimento das políticas neoliberais do capital que, como foi exposto, atuam no sentido de minimizar a proteção legal dos trabalhadores (SOARES, 2013, p.552 e 554).

f) Dificuldade crescente das centrais sindicais de obtenção de ganhos salariais significativos e outros benefícios sociais diante do capital e do Estado. Desde 1990 tem-se verificado uma perda do poder sindical no quadro das negociações, junto com a queda do poder de compra dos trabalhadores. Sendo que as iniciativas têm se encaminhado no sentido de fazer o trabalhador aceitar qualquer tipo de emprego sob pena de ser prejudicado na indenização por desemprego (SANTOS, 2006, p.448 a 455). Ainda, segundo Santos (2006, p.448 a 455), em 2004, por exemplo trabalhadores de uma fábrica de componentes automotivos da empresa Bosch na França assinaram um acordo coletivo, no qual, fica estabelecido uma jornada superior a trinta e cinco horas semanais, sem aumento de salários; a fábrica utilizou como estratégia de pressão a ameaça da deslocação da fábrica para a Hungria, onde a força de trabalho seria mais barata; um argumento que tem sido frequente para os movimentos sindicais; também, na Alemanha a iniciativa governamental, apresentada em 2003, denominada Agenda 2010 integra entre seus pontos a redução no valor de seguros de desemprego, saúde e aposentadoria, além de maior flexibilização do direito do trabalho. Medidas que enfraquecem as negociações coletivas no contexto da mundialização do capital.

g) Queda anualmente no volume de greves. Pois, com a instabilidade do mercado de trabalho impulsionada pela crescente flexibilização das atividades e pela elevação do desemprego, a dinâmica do movimento sindical tem sofrido retrocesso na mobilização de trabalhadores do setor privado e público (SANTOS, 2006, p. 448 e 456). Assim, as ações e práticas de greves se tornaram pouco eficazes em decorrência da fragmentação e heterogeneidade da classe trabalhadora. De modo que, ao longo da década de 1980 constatou-se uma diminuição dos movimentos grevista nos países capitalistas avançados, que advém das dificuldades de aglutinar numa mesma empresa, os operários estáveis e aqueles terceirizados (ANTUNES, 2000, p.72).

Entretanto, a reação dos sindicatos nas últimas duas décadas, segundo Santos (2006, p.458), tem sido extremamente significativa para se sair da defensividade e contestar a política neoliberal; sendo a França a dar o primeiro passo, em 1995, com a grande greve dos trabalhadores de setor de transportes públicos, que mobilizou também o setor privado; essa greve foi contra a reforma que atingiria a previdência social, servindo também de expressão contra a lógica neoliberal; em seguida, houve a greve dos trabalhadores coreanos, em 1996,

contrapondo ao movimento de precarização do trabalho e a ofensiva neoliberal. Importante também, foi a greve dos trabalhadores metalúrgicos da General Motors, nos Estados Unidos em 1998, iniciada em Michigan, em uma pequena unidade estratégica da empresa – a unidade produtiva em Flint – que teve repercussões profundas em vários países; a ampliação deste movimento foi crescente, na medida em que frequentemente faltavam equipamentos e peças em diversas unidades da empresa; paralisando praticamente todo o processo produtivo da General Motors (ANTUNES e ALVES, 2004, p.341). Ainda que desarticuladas recolocaram o instrumento da greve como forma de ação legítima a ser utilizada pelos trabalhadores contra o capital (DURKHEIM, 1977, p.189; SANTOS, 2006, p.459). Além disso, segundo Antunes (2000, p.71), tem-se presenciado importantes avanços na organização sindical dos assalariados médios; por exemplo, na Inglaterra houve a união orgânica de vários sindicatos do setor público que criaram a mais forte entidade sindical do país, com cerca de um milhão e quatrocentos mil filiados. Deste modo, os sindicatos têm recorrido à fusão como forma de resistir à manifestação neoliberal.

Nesta perspectiva, o sindicalismo tem-se confrontado a nível mundial, com a necessidade de intervir em duas frentes; de um lado, atuando pela preservação temporária dos empregos, de outro lado, agindo para preservar direitos diante de ofensivas pontuais do capital e do Estado. O que demonstra que, atualmente, os movimentos sindicais tornam-se defensivos, primeiro porque os direitos trabalhistas vêm sendo questionados pelo capital sob argumento de que são impeditivos ao desenvolvimento e crescimento econômico e; segundo porque enfrenta a resistência dos próprios trabalhadores, que ocorre por um lado do medo do desemprego, ou seja, a consequência que o envolvimento com um sindicato mais combativo pode trazer e, por outro, pela construção de consentimento que a empresa faz. De maneira que, a crise do sindicalismo advém do fato de que não tem conseguido produzir a articulação necessária para uma retomada ofensiva e construção de um projeto anticapitalista (SANTOS, 2006, p.457 e 459).

Portanto, hoje no mundo do trabalho tem-se a necessidade de uma intervenção global e da consolidação de consciência de classe fundada no pertencimento de classe, mas, que o sindicalismo tem demonstrado ser impossível. Apesar dos sindicatos possuírem um valor histórico fundamental para a preservação do valor da força de trabalho diante da valorização do capital, a nova dinâmica do capitalismo tem limitado os espaços da luta sindical (ANTUNES, 2000, p.72; ALVES, 2006, p.464). Portanto, nessas condições da mundialização do capital, o futuro do sindicalismo depende da capacidade política e ideológica do mundo do

trabalho; sendo a estratégia maior a expansão da ação dos trabalhadores que deve ser cada vez mais internacionalizada, através das suas organizações sindicais.

## CAPÍTULO 2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O referencial metodológico orienta o pesquisador na busca das fontes e ferramentas auxiliares, além disso, implica o delineamento da pesquisa e a escolha de um plano para a conduzir. Assim, neste segundo capítulo, são apresentados os procedimentos metodológicos que foram utilizados nesta pesquisa e, se encontra dividido em cinco partes seguintes: na primeira (2.1), definem-se as variáveis e os indicadores que foram pesquisados; na segunda parte (2.2), expõem-se as opções metodológicas adotadas; na terceira parte (2.3), apresentam-se a justificativa da escolha do objeto de estudo e os critérios de definição da amostra; na quarta parte (2.4), descrevem-se os instrumentos de coleta de dados e; na última parte (2.5) as formas de coleta, tratamento e análise dos dados.

### 2.1 Operacionalização das Variáveis de Análise

Geralmente, tanto a pergunta quanto a hipótese<sup>26</sup> tratam de conceitos abstratos, relacionados às teorias do campo de estudo. Sendo assim, para testar uma hipótese torna-se necessário pensar em dados concretos que se espera observar no campo. Assim, a operacionalização é o processo de representar uma variável teórica através de uma variável operacional.<sup>27</sup>

Tendo em conta a nossa hipótese de pesquisa, definiu-se as seguintes variáveis:

---

<sup>26</sup>A hipótese é um enunciado geral de relações entre variáveis (fatos, fenômenos), formulado com solução provisória para determinado problema, apresentando caráter explicativo ou preditivo, compatível com o conhecimento científico (coerência externa) e revelando consistência lógica (concorrência interna), sendo passível de verificação empírica em suas consequências (LAKATOS E MARCONI 2003, p.241). Ainda segundo Lakatos e Marconi, há várias maneiras de formular hipóteses, mas a mais comum é "Se  $x$ , então  $y$ ", onde  $x$  e  $y$  são variáveis ligadas entre si pelas palavras "se" e "então"(2003, p.128).

<sup>27</sup> Uma variável pode ser considerada uma classificação ou medida; uma quantidade que varia; um conceito, constructo ou conceito operacional, que contém ou apresenta valores; aspecto, propriedade ou fator, discernível em um objeto de estudo e passível de mensuração. Os valores que são adicionados ao conceito, constructo ou conceito operacional, para transformá-lo em variável, podem ser quantidade, qualidades, características, magnitude, traços etc., que se alteram em cada caso particular e são totalmente abrangentes e mutuamente exclusivos. Por sua vez, o conceito operacional pode ser um objeto, processo, agente, fenômeno, problema etc. Um estudo deve ter pelo menos duas variáveis: independente e dependente (LAKATOS e MARCONI, 2003, p. 242).



- Variável de controle (C)<sup>28</sup> – efetividade do princípio da igualdade no mercado de trabalho;
- Variável independente (X)<sup>29</sup> – Estado democrático;
- Variável dependente (Y)<sup>30</sup> – efetividade do princípio da igualdade na classe de estiva;
- Variável moderadora (M)<sup>31</sup> – Independência política.

A princípio, o conceito de Independência de um país reflete a conquista e a manutenção da sua soberania política e econômica, que pode ser absoluta ou relativa, em relação ao sistema colonial de dominação.

[...]. Os limites dos países colonizados são definidos segundo os interesses das potências coloniais, a economia é organizada em função das necessidades de matérias-primas das metrópoles, e a sociedade é administrada com métodos que permitam a exploração da força-trabalho a baixo preço e, ao mesmo tempo, mantenham o equilíbrio necessário para não haver infrações à lei e à ordem impostas (GFNTILI, 1998, p.181).

Neste caso, a independência absoluta diz respeito aos Estados que possuem integral governo de seus atos, no plano interno, regido ou não pelo Estado de Direito. Portanto, a Independência de um país implica a liberdade e autonomia do Estado. No caso de Cabo Verde, após mais de 500 anos como colônia obteve a sua independência absoluta face a Portugal – a 5 de julho de 1975; e dezesseis anos depois, enquanto um Estado de direito, na

---

<sup>28</sup> Variável de controle (C) é aquele fator, fenômeno ou propriedade que o investigador neutraliza ou anula proposadamente em uma pesquisa, com a finalidade de impedir que interfira na análise da relação entre as variáveis independente e dependente. Em uma etapa posterior, ou mesmo em outro estudo, tais fatores poderão ser pesquisados; em muitos casos, sabe-se, através de trabalhos anteriores, sua influência no fator ou fenômeno investigado (LAKATOS e MARCONI, 2003, p. 145).

<sup>29</sup> Variável independente (X) é aquela que influencia, determina ou afeta outra variável; é fator determinante, condição ou causa para determinado resultado, efeito ou consequência; é o fator manipulado (geralmente) pelo investigador, na sua tentativa de assegurar a relação do fator com um fenômeno observado ou a ser descoberto, para ver que influência exerce sobre um possível resultado (LAKATOS e MARCONI, 2003, p. 138).

<sup>30</sup> Variável dependente (Y) consiste naqueles valores (fenômenos, fatores) a serem explicados ou descobertos, em virtude de serem influenciados, determinados ou afetados pela variável independente; é o fator que aparece, desaparece ou varia à medida que o investigador introduz, tira ou modifica a variável independente; a propriedade ou fator que é efeito, resultado, consequência ou resposta a algo que foi manipulado (variável independente) (LAKATOS e MARCONI, 2003, p.138).

<sup>31</sup> Variável moderadora (M) é um fator, fenômeno ou propriedade, que também é condição, causa, estímulo ou fator determinante para que ocorra determinado resultado, efeito ou consequência, situando-se, porém, em nível secundário no que respeita à variável independente (X), apresentando importância menor do que ela; é selecionado, manipulado e medido pelo investigador, que se preocupa em descobrir se ela tem influência ou modifica a relação da variável independente com o fator ou fenômeno observado (variável dependente – Y) (LAKATOS e MARCONI, 2003, p.144).

sequência da conjuntura internacional e da revisão da Constituição nacional da República houve a abertura do país à democracia – em 1990.

Para Schumpeter (1984, p.336) a Democracia é um “acordo institucional para se chegar a decisões políticas em que os indivíduos adquirem o poder de decisão através de uma luta competitiva pelos votos da população”. Segundo Bobbio (1998, p.319), a Democracia consiste como governo do povo, de todos os cidadãos ou de todos aqueles que gozam do direito de cidadania; isto é, um sistema político fundamentado no princípio de que a autoridade emana do povo (conjunto de cidadãos) e é exercida por ele ao investir o poder soberano através de eleições periódicas livres e, no princípio da distribuição equitativa do poder. Ainda, Larry Diamond, da Universidade de Stanford acrescenta “defesa dos direitos humanos de todos os cidadãos; um estado do direito, em que as leis e procedimentos se aplicam igualmente a todos os cidadãos”<sup>32</sup>. No entanto, Segundo Macpherson existem diferentes espécies de democracia, exemplo: a Democracia liberal e a Democracia dos países socialistas. Mas, para este autor, essas democracias têm em comum a mesma finalidade, que é o de prover as condições para o pleno e livre desenvolvimento das capacidades humanas essenciais de todos os membros da sociedade (MACPHERSON, 1966 apud BOBBIO, 1998, p.329). Entretanto, Bobbio (1998, p.329) salienta que, até agora, a democracia perfeita não foi realizada em nenhuma parte do mundo.

Deste modo o Estado Democrático, orienta-se pela busca da efetivação do princípio da igualdade de direito e liberdade. Assim, desde a modernidade até os nossos dias este princípio da igualdade tem passado por algumas conceituações. Segundo Carvalho Netto (2001), apud Nunes, (2007, p.226) o princípio da igualdade de direito surgiu com o paradigma do Estado Liberal, que teve por mérito consagrar no texto constitucional a igualdade formal, ou seja, de que todos são iguais perante a lei. O liberalismo clássico, de acordo com Oppenheim (1998, p.604), afirmava que a igualdade de oportunidades era possível mediante a igual atribuição dos direitos fundamentais (direito à vida, à liberdade e à propriedade) e; que ao se abolir os privilégios e estabelecer-se a igualdade de direitos não haveria tropeços no caminho para que cada um, com sua habilidade, alcance a posição apropriada à sua máxima capacidade. De modo que no Estado liberal, tinha-se a crença de que a interferência mínima no espaço privado era o quanto bastava para a garantia do exercício da liberdade. Contudo, mais tarde, a igualdade formal e o mercado livre mostraram-se insuficientes para conter as

---

<sup>32</sup> Disponível no site: <http://www.stanford.edu/~ldiamond/iraq/WhaIsDemocracy012004.htm>.

desigualdades sociais, as quais eram mais evidenciadas nas relações trabalhistas, onde se percebia o abismo que separava os sujeitos envolvidos nas relações contratuais: os empregados e os empregadores. Pois, o Estado liberal fundamenta-se em uma sociedade centrada no sistema econômico. Foi nesse contexto de se buscar novas respostas para as desigualdades sociais, notadamente no mercado de trabalho, que se criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, quando da assinatura do Acordo de Paz entre as nações, incluindo-se uma cláusula no Tratado de Versalhes. (HABERMAS, 2003; CARVALHO NETTO, 2001 apud NUNES, 2007).

Já, no paradigma do Estado do Bem-Estar Social, resgata-se a intervenção do Estado (apenas o Estado) para a garantia da igualdade dos direitos sociais – amplia-se o aparelho estatal para permitir ao público minimizar as desigualdades sociais – por intermédio da regulação do direito do trabalho e criação do sistema previdenciário; que, com a crise econômica, se mostraram insustentável devido ao elevado custo com os programas de assistência social (HABERMAS, 2003; CARVALHO NETTO, 2001 apud NUNES, 2007).

Entretanto, foi no Estado Democrático de Direito, segundo Carvalho Netto (2001), apud Nunes, (2007, p.226), que se tornou necessário repensar o valor do princípio da igualdade, a fim de que as especificidades e as diferenças fossem observadas e respeitadas. Tendo a necessidade de distribuições desiguais para colocar todos ao mesmo nível de partida; sendo necessários privilégios jurídicos e benefícios materiais, por exemplo para os economicamente não privilegiados; este princípio de nivelamento das oportunidades está relacionado com o princípio de nivelamento da igual satisfação das necessidades fundamentais; pois enquanto as necessidades pessoais variam em gênero e medida, há um mínimo de necessidades fundamentais que são substancialmente idênticas a todos na sociedade (OPPENHEIM, 1998,p.604).

Para Barbosa (1932) apud Dier (2013), pensar em igualdade é pensar em justiça na linha analítica aristotélica, retomada pela Escolástica e por todas as correntes posteriores, de Hobbes e Rousseau a Marx e Rawls; é redefinir as relações entre as pessoas e entre normas jurídicas. Nesse sentido pode-se dizer, segundo Dier (2013), que a igualdade é o primeiro fator de criação da democracia; está, portanto, ligada diretamente aos valores supremos da natureza humana e dá a cada indivíduo uma igualdade de oportunidade. Em coerência com a ideia de liberdade, a igualdade entre os homens surge na razão direta da consideração do homem como “pessoa”, que, em sua singularidade deve ser livre e enquanto “ser social” deve estar com os demais indivíduos numa relação de igualdade (BOBBIO, 1996 apud DIER,

2013). Inegavelmente, a igualdade bem como a liberdade são pressupostos intrínsecos de justificar e conceder a justiça perante todos. Portanto, conforme Rawls (2002) apud Dier (2013) todos os valores sociais – liberdade e oportunidade, renda e riqueza, e, as bases sociais da auto-estima – devem ser distribuídos igualmente a não ser que uma distribuição desigual de um ou de todos esses valores traga vantagens para todos.

Porém, o ideal de justiça foi criado pelo homem, então há de se considerar que em qualquer momento o que é considerado justo para um indivíduo, poderá ser injusto para outro. A partir desta perspectiva, pode-se concluir que apesar da liberdade e da igualdade serem objetivos de um Estado Democrático de Direito, nem sempre são respeitados de forma plena para todos (DIER, 2013).

Neste sentido, constatando-se que a maioria dos estudos indicam que nos países democráticos a tendência é para a abertura do mercado e a mundialização do capital e; tendo em conta, de acordo com Rego (2008, p.234), que hoje numa economia totalmente globalizada, com o modelo econômico que se fundamenta nos ideais do liberalismo cujo sistema democrático e o progresso econômico se apresentam como principais paradigmas, na prática não se efetivam; pois, observa-se que a democracia ocidental tem sido uma tática de colonização contemporânea “imposta” pelas economias mais ricas do mundo aos países em desenvolvimento, com o intuito de fidelizar mercados e garantir fontes de matérias-primas. Cenário que tem causado desigualdade social a nível mundial, principalmente, no mercado de trabalho – exemplo a precarização das condições de trabalho nos países da Europa, da América-latina, etc. – como tem comprovado os vários estudos do campo do trabalho. Sendo Cabo Verde um país democrático e, que defende a igualdade entre os seus cidadãos como um princípio básico consagrado na sua Constituição da República, pressupomos que a realidade não fosse diferente no seu mercado de trabalho. De modo que se procurou através dos dados da INECV, justificar esta argumentação. Já para a classe de estiva do Porto da Praia fez-se a pesquisa empírica e a variável dependente foi verificada através dos seguintes indicadores: tipo de contrato, tipo de jornada de trabalho, modificações no salário, forma de organização das tarefas, condições de higiene e segurança do local, quantidade de equipamentos de trabalho, qualidade dos equipamentos de proteção do trabalhador, benefícios sociais da entidade empregadora, tipo de reconhecimento no trabalho, tipo de comunicação com a chefia e a relação com os colegas, oportunidades de progresso com os planos de formação contínua da empresa, percepção de continuidade no emprego e de promoção do cargo e, satisfação com a representação sindical.

## 2.2 Opções metodológicas

Richardson (1999), defende que método em pesquisa significa a escolha de procedimentos sistemáticos para a descrição e explicação de fenômenos em ciências sociais. Assim, para este autor, há dois grandes métodos: o quantitativo e o qualitativo, os quais se diferenciam pela sistemática de trabalho e pela forma de abordar o problema. Entretanto, de acordo com Freitas et al. (2000, p.105), numa pesquisa “pode-se fazer o uso de diferentes métodos de forma combinada, aliando o qualitativo ao quantitativo”. Combinar análise quantitativa e qualitativa proporciona maior nível de credibilidade e validade aos resultados da pesquisa, o que poderia evitar o reducionismo por uma opção única de análise (YIN, 2005). Então, como opção metodológica, esta pesquisa se caracteriza por procedimentos do tipo qualitativo e quantitativo<sup>33</sup>, desenvolvida por meio de um estudo de caso único<sup>34</sup>, tendo a perspectiva de análise exploratória<sup>35</sup> e descritiva<sup>36</sup>.

---

<sup>33</sup> O método qualitativo permite a descrição da complexidade do problema a estudar, mas também a sua compreensão e classificação; os dados coletados são apresentados através de transcrições de entrevistas e anotações de campo, ou seja, produzem-se textos. Já, o método quantitativo faz-se uso intensivo de técnicas estatísticas, correlacionando as variáveis e verificando o impacto (RICHARDSON, 1999, p.80).

<sup>34</sup> Estudo de caso, conforme Gil (1999, p.73), caracteriza-se pelo estudo concentrado de um único caso ou poucos casos, permitindo detalhar e aprofundar conhecimentos a respeito do mesmo. Neste sentido Yin (2005), destaca que o estudo de caso constitui uma estratégia de pesquisa que não pode ser classificada *a priori* como qualitativa nem quantitativa, por excelência, mas que está interessada no fenômeno; assim, o estudo de caso requer múltiplos métodos e fontes para explorar, descrever e explicar um fenômeno em seu contexto. O mesmo autor constata que o estudo de caso é uma investigação empírica que permite o estudo de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos. Por sua vez, Gil (1999) ressalta que o conceito de caso se ampliou, a ponto de poder ser entendido como uma família ou qualquer outro grupo social, um pequeno grupo, uma organização, um conjunto de relações, um papel social, um processo social, uma comunidade, uma nação ou mesmo toda uma cultura. Yin (2005), observa que a pesquisa na forma de estudo de caso inclui casos únicos e casos múltiplos e; o autor considera que o estudo de caso único é eminentemente justificável quando representa: (a) um teste crucial da teoria existente; (b) uma circunstância rara ou exclusiva, ou (c) um caso típico ou representativo, ou quando o caso serve a um propósito (d) revelador ou (e) longitudinal. De acordo com Yin (2005), a escolha de realizar múltiplos estudos de caso geralmente é ainda mais desafiadora, por ser mais ampla e robusta do que o estudo detalhado de um único caso, o que pode premiar o pesquisador com a ampliação das possibilidades de replicações teóricas e generalizações a partir de constatações e cruzamentos dos resultados dos casos. Assim, o estudo de caso como estratégia de pesquisa compreende um método que abrange tudo – tratando da lógica de planejamento, das técnicas de coleta de dados e das abordagens específicas à análise dos mesmos. Deste modo, o estudo de caso não é nem uma tática para a coleta de dados nem meramente uma característica do planejamento em si, mas uma estratégia de pesquisa abrangente (YIN, 2005).

<sup>35</sup> A pesquisa exploratória é desenvolvida no sentido de proporcionar uma visão geral acerca de um determinado tema ou problema. [...] é realizado, sobretudo, quando o tema é pouco explorado (GIL, 1999, p.43), [...] com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou, modificar e clarificar conceitos. Empregam-se, geralmente, procedimentos sistemáticos para a obtenção de observações empíricas ou para as análises de dados (ou ambas, simultaneamente). Obtém-se, frequentemente, descrições tanto quantitativas quanto qualitativas do objeto de estudo, [...]. Uma variedade de procedimentos de coleta de dados pode ser utilizada

Para além disso, encontra-se dividida em duas fases: pesquisa bibliográfica<sup>37</sup> e pesquisa de campo<sup>38</sup>. Com a pesquisa bibliográfica, resgatou-se o tema na literatura sociológica pertinente, contextualizando e esclarecendo o fenómeno em estudo; assim, fez-se um levantamento bibliográfico das teorias do campo da sociologia do trabalho revisitando os clássicos e os contemporâneos. Essas abordagens constituem ferramentas conceituais mais adequadas à compreensão do mundo moderno do trabalho (o capitalismo) nomeadamente, a tensão existente entre as classes trabalhadoras e empregadoras, dando ênfase às transformações que vem ocorrendo nesta esfera – a flexibilização e a precarização do trabalho – situações que atentam contra a própria dignidade do trabalhador, mas também a resistência imposta, frente à violação de seus direitos; desta forma, construiu-se o marco teórico. Por conseguinte, a pesquisa de campo se realizou no contexto cabo-verdiano, a partir da análise de um único caso – a classe de estiva do Porto da Praia – por ser um caso típico e representativo neste contexto. Assim, a pesquisa de campo teve como desafio verificar se os estivadores do Porto da Praia passam pela precarização do trabalho.

Entretanto, segundo Yin (2005), os resultados obtidos no estudo de caso devem ser provenientes da convergência ou da divergência das observações obtidas de diferentes procedimentos; ou seja, defende-se que se deva obter dados mediante procedimentos diversos; o que para este autor é fundamental para garantir a qualidade dos resultados obtidos e conferir validade ao estudo, evitando que ele fique subordinado à subjetividade do pesquisador. Portanto, para compreender a realidade desses trabalhadores, combinou-se algumas técnicas de pesquisa, dos quais se destacam o inquérito por questionário<sup>39</sup> que foi aplicado aos

---

como entrevista, observação participante, análise de conteúdo etc., para o estudo relativamente intensivo de um pequeno número de unidades, mas geralmente sem o emprego de técnicas probabilísticas de amostragem (LAKATOS e MARCONI, 2003, p.188).

<sup>36</sup> A pesquisa descritiva busca analisar como é e como se manifesta um fenómeno e, os seus componentes como um todo (LAKATOS e MARCONI, 2003, p.187). De acordo com Gil (1999, p.44), “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenómeno [...] e, tem como principal característica a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados”.

<sup>37</sup> A pesquisa bibliográfica permite explicar um problema a partir de referenciais teóricos publicados em documentos. Portanto, se desenvolve mediante material já elaborado (livros e artigos científicos) e das contribuições de vários autores sobre uma determinada temática de estudo (GIL, 1999); além de incluir procedimentos de leitura e resumo de ideias (LAKATOS e MARCONI, 2003).

<sup>38</sup> A pesquisa de campo se caracteriza pela coleta ou levantamento de dados no objeto de estudo. Consiste na observação de fatos e fenómenos tal como ocorrem espontaneamente na coleta de dados, conforme Lakatos e Marconi (2003, p.186) e; permite a integração de diferentes abordagens e técnicas – qualitativas e quantitativas (GÜNTHER, 2006, p. 206).

<sup>39</sup> Inquérito por questionário é uma ferramenta de investigação para estudar e acompanhar a evolução dos factos no tempo, ou ainda, para descrever a estrutura e as condições de vida de uma população; composta por um conjunto de questões que se põe à população alvo, tendo por objetivo conhecer opiniões, sentimentos, expectativas, situações vivenciadas, etc. Permite atingir grande número de pesquisados, além de não expô-los à influência das opiniões do pesquisador e facilita a quantificação dos dados e o processo de resposta (BOUNDON, et al., 1990).

estivadores e, a entrevista semiestruturada<sup>40</sup> que foi realizada a outros profissionais que relacionam com esta classe diretamente.

### 2.3 Objeto de Estudo e Critérios de Definição da Amostra

A ENAPOR-Porto da Praia e a sua classe de estiva foram escolhidas de modo intencional para o estudo de caso, baseando nas seguintes razões: a) o Porto da Praia está localizado na capital do país e assume-se como um dos principais portos do sistema portuário de Cabo Verde; b) é um porto moderno que desempenha um papel primordial na distribuição das mercadorias interilhas, afigurando-se como o abastecedor dos portos da região sul de Cabo Verde, mas também com tráfego internacional; c) emprega um número significativo (43%) de estivadores da ENAPOR.

Segundo Houaiss (2001) apud Silva (2008), estivador é quem carrega e descarrega os navios e; “eles são os que ‘põem a mão na massa’ e executam o trabalho mais pesado” (BARROS, 2011, p.52). Entretanto, a atividade de estiva na ENAPOR inclui as seguintes categorias: Capatazes, Conferentes, Portalós e Guincheiros e, Estivadores; dentro dessa última categoria se diferencia Estivadores de Terra – que são aqueles que trabalham nos terraplenos, armazéns e recintos descobertos e, Estivadores de Bordo – que são os que trabalham nos bordos dos navios. A ENAPOR possui uma classe de estiva constituída por cerca de 546 trabalhadores a nível nacional, sendo que o Porto da Praia dispõe de 236 trabalhadores desta classe, conforme o quadro 1 abaixo.

**Quadro 1 - Distribuição de mão-de-obra portuária do Porto da Praia**

<b>Grupos</b>	<b>Número de trabalhadores</b>
Capatazes	4
Conferentes	29
Guincheiros e Portalós	30
Estivadores	173
<b>Total</b>	<b>236</b>

Fonte: ENAPOR (2014)

<sup>40</sup> Entrevista é uma técnica de coleta de dados em que “o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas com o objetivo de obtenção de dados que lhe interessam à investigação” (GIL, 1999, p.117). Na visão de Lakatos e Marconi, (2003, p.195) é um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social. Ainda, segundo Gil (1999), a entrevista semiestruturada é aquela em que o entrevistador faz perguntas pré-estabelecidas que considera principais, mas, estando livre para elaborar novas perguntas que tornem as respostas mais completas.

No entanto, para o estudo não se abrange todo este universo<sup>41</sup>, visto que, os estivadores trabalham por turno, mas também devido ao pouco tempo e o orçamento disponível para a pesquisa. Deste modo, definiu-se uma amostra<sup>42</sup> através da amostragem<sup>43</sup> não-probabilística<sup>44</sup>, sendo a forma de seleção por conveniência e por quotas, tendo em conta que existem diferentes categorias e subcategorias na atividade de estiva; o que permite manter a representatividade da amostra na classe. Assim sendo, definiu-se o tamanho da amostra a inquirir em 20 trabalhadores de estiva, conforme a tabela 1 abaixo.

Tabela 1 - Distribuição dos questionários na amostra por categoria no trabalho de estiva

<b>Categoria no trabalho de estiva</b>	<b>Nº de questionários</b>	<b>%</b>
Capataz de bordo	1	5,0
Conferente de bordo	2	10,0
Conferente de terra	1	5,0
Guincheiro de bordo	2	10,0
Estivador de bordo	3	15,0
Estivador de terra	11	55,0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fonte: A autora

Esta amostra de estivadores foi selecionada com base na “Lista de Estivadores de 2015 do Porto da Praia”. Colocou-se esta condição no sentido de se selecionar apenas os estivadores já com alguns anos de trabalho, ou seja, para evitar o risco de inquirir um estivador com menos de um ano neste porto.

<sup>41</sup> Segundo Richardson (1999, p.157), é “impossível obter informação de todos os indivíduos ou elementos que formam parte de grupo que se deseja estudar; seja porque o número de elementos é demasiado grande, os custos são muito elevados ou ainda porque o tempo pode atuar como agente de distorção”.

<sup>42</sup> A amostra é uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo ou população (LAKATOS e MARCONI, 2003, p.223).

<sup>43</sup> Amostragem, segundo Lakatos e Marconi (2003, p.223), só ocorre quando a pesquisa não é censitária, isto é, não abrange a totalidade dos componentes do universo, surgindo a necessidade de investigar apenas uma parte dessa população. O problema da amostragem é, portanto, escolher uma parte (ou amostra), de tal forma que ela seja a mais representativa possível do todo e, a partir dos resultados obtidos, relativos a essa parte, poder inferir, o mais legitimamente possível, os resultados da população total, se esta fosse verificada. E há duas grandes divisões no processo de amostragem: a não-probabilista e a probabilista.

<sup>44</sup> A amostra não-probabilística é obtida a partir de algum tipo de critério e, nem todos os elementos da população têm a mesma chance de ser selecionados, o que torna os resultados não generalizáveis. [...] não fazendo uso de uma forma aleatória de seleção, não pode ser objeto de certos tipos de tratamento estatístico, o que diminui a possibilidade de inferir para o todo os resultados obtidos para a amostra (LAKATOS e MARCONI, 2003, p.224). Entretanto, este tipo de amostra pode ser conveniente quando os respondentes são pessoas difíceis de identificar (por exemplo: criminosos) ou grupos específicos (por exemplo: pacientes) ou ainda quando existe restrição no orçamento de pesquisa e; existem algumas formas de seleção da amostra não-probabilística como: por conveniência – os participantes são escolhidos por estarem disponíveis; por quotas – os participantes são escolhidos proporcionalmente a determinado critério e a amostra é composta por subgrupos; mas também há outras formas de seleção desta amostra como por bola de neve, casos críticos e casos típicos (FREITAS et al., 2000, p.106).



Também fizeram parte da pesquisa 4 profissionais que relacionam com esta classe diretamente. A escolha destes 4 profissionais entrevistados ocorreu de forma intencional e por indicação de alguém, tendo em conta os objetivos da pesquisa. A fim de preservar o nome destes entrevistados, escolheu-se utilizar as suas respectivas funções ou categoria profissional, que aparecem sempre entre parênteses, para a identificação ao longo da apresentação e análise dos dados da entrevista. Entretanto, para que se possa conhecer o perfil de cada um, segue-se a apresentação de algumas informações desses entrevistados:

- (Apontador) – o apontador no Porto da Praia é o funcionário da empresa responsável pela organização da execução do trabalho de estiva; é este funcionário que faz a chamada e escala dos estivadores nos navios; neste porto existem cerca de 5 apontadores. O apontador entrevistado tem 52 anos de idade, é natural de um dos concelhos do interior da ilha de Santiago, começou a trabalhar no Porto da Praia em 1982, inicialmente com a função de estivador, profissão também que era do seu pai.
- (Estivador aposentado) – é o estivador que já se encontra na aposentadoria ou reforma, após a comprovação do tempo de trabalho. No caso do Estivador aposentado entrevistado encontra-se há 3 anos na reforma, tem 64 anos de idade, nasceu na ilha da Brava, mas tendo crescido na Cidade da Praia que fica na ilha de Santiago – a ilha de origem do seu pai, que era um policial marítimo.
- (Chefe de estiva) – o Chefe de estiva no Porto da Praia é o funcionário da área de recursos humanos responsável pelo setor da estiva. O entrevistado Chefe de estiva é que faz a coordenação da atividade de estiva neste porto, junto de 2 assistentes técnico e os apontadores.
- (Presidente do SIACSA) – é o dirigente sindical que foi eleito para exercer o cargo de presidente. No caso do entrevistado Presidente do SIACSA é o representante máximo do sindicato SIACSA, este sindicato representa os trabalhadores de estiva em Cabo Verde.

#### **2.4 Instrumentos de Coleta de Dados: questionário e guião de entrevista**

“Construir um questionário consiste em traduzir os objetivos da pesquisa em questões específicas. As respostas a essas questões é que irão proporcionar os dados requeridos para testar as hipóteses ou esclarecer o problema de pesquisa” (GIL, 1999, p.129). Assim sendo, o

conteúdo do questionário<sup>45</sup> aplicado aos estivadores foi desenvolvido com o intuito de descrever o perfil sociolaboral destes estivadores, conhecer as suas necessidades e constrangimentos no trabalho. Já, no que respeita à estrutura do questionário se encontra dividido em três secções: (I) Perfil do estivador do Porto da Praia; (II) Percorso Laboral na ENAPOR e; (III) Condições do Trabalho. Além disso, no questionário constam perguntas fechadas<sup>46</sup> e perguntas de estimação ou avaliação<sup>47</sup>, oferecendo ao inquirido um conjunto de respostas alternativas; que são apresentadas em uma escala, na qual indicam graus de satisfação ou insatisfação, em cada pergunta. Entretanto, cada pergunta não foi relevante por seu interesse intrínseco, foi importante o resultado total que se obteve pela combinação das respostas as várias perguntas. Antes da sua aplicação, foi realizada um pré-teste<sup>48</sup> com dois estivadores respeitando o critério da amostra; com isso, corrigiu-se algumas questões que se apresentavam pouco claras e que traziam dificuldades durante o seu preenchimento.

Quanto ao conteúdo dos guiões de entrevista<sup>49</sup> foi estabelecido do seguinte modo:

- Para o Apontador definiu-se um guião de entrevista com questões que permitem avaliar o processo de contratação dos estivadores no Porto da Praia, antes e após a independência de Cabo Verde;
- Para o Estivador aposentado foi elaborado um guião com perguntas que caracterizam como era a jornada de trabalho na estiva antes da independência;
- No guião para o Chefe de estiva foi estabelecido questões que expõem qual a situação atual dos trabalhadores de estiva no Porto da Praia, e;
- Constatou no guião para o Presidente do SIACSA questões de modo a saber qual a demanda, mais expressiva, dos estivadores filiados neste sindicato, que tipo de comunicação mantêm com estes estivadores e conhecer as estratégias que têm empregado para a resolução dos problemas desta classe, nos últimos três anos.

---

<sup>45</sup> Ver Apêndice C.

<sup>46</sup> No questionário as perguntas do tipo fechada, segundo Gil (1999, p.129), são aquelas em que “apresenta-se ao inquirido um conjunto de alternativas de respostas para que seja escolhida a que melhor apresenta a sua situação ou ponto de vista”.

<sup>47</sup> Perguntas de estimação ou avaliação - consistem em emitir um julgamento através de uma escala com vários graus de intensidade para um mesmo item. As respostas sugeridas são quantitativas e indicam um grau de intensidade crescente ou decrescente (LAKATOS e MARCONI, 2003, p.206).

<sup>48</sup> De acordo com Lakatos e Marconi (2003, p.128), depois de redigido, o questionário precisa ser testado antes de sua utilização definitiva, aplicando-se alguns exemplares em uma pequena população escolhida (Pré-teste).

<sup>49</sup> Ver Apêndice D.

## 2.5 Trajetória da Pesquisa: coleta, tratamento e análise de dados

A execução da pesquisa de campo<sup>50</sup> iniciou-se no dia 13 de dezembro de 2016 com uma visita prévia ao Porto da Praia – guiada pelo Chefe de estiva – onde foram feitas as primeiras observações no ambiente de trabalho dos estivadores. Ainda, neste dia, foi iniciado os contatos com os estivadores para a disponibilidade de colaboração com a pesquisa, propondo-lhes o preenchimento do questionário; como a grande maioria destes estivadores possuem baixo nível de escolaridade foi lhes explicado que a inquiridora explicava as questões e os inquiridos respondiam individualmente e; definiu-se como o período mais indicado para sua aplicação o final de cada turno de trabalho. Assim, a coleta de dados foi realizada nos dias 20 e 21 de dezembro de 2016. Para o tratamento dos dados do questionário, recorreu-se às ferramentas estatísticas como: o *Software Statistical Package for the Social Science* (SPSS), que permitiu a codificação, o lançamento dos dados e a obtenção da frequência destes dados e; para complementar foi utilizado o programa *Microsoft Excel* para a construção de tabelas e gráficos. Posterior fez-se uma análise estatística, apresentada no capítulo 4.

Em relação às entrevistas – ao Apontador, ao Estivador aposentado, ao Chefe de estiva e ao Presidente do SIACSA – foram feitas separadas, de modo presencial e registrando o diálogo através de um aparelho de gravação de som, com a permissão de todos estes entrevistados. A coleta das informações foi realizada entre o final do mês de dezembro de 2016 e o início do mês de janeiro de 2017. Para o tratamento do material coletado, adoptou-se o método de análise de conteúdo<sup>51</sup>; para isso transcreveu-se a gravação (integral) num arquivo eletrônico de dados, o programa *Microsoft Word*; assim, foi construído um banco de dados para armazenamento das respostas obtidas dos sujeitos participantes. Em seguida, aplicou-se a técnica de análise categorial<sup>52</sup> apresentando os fragmentos das respostas consideradas mais relevantes para a pesquisa, no capítulo 4.

Todos os dados coletados e registros obtidos foram utilizados, exclusivamente, dentro dos propósitos da pesquisa. O sigilo das informações obtidas na pesquisa foi garantido, sendo

---

<sup>50</sup> Cronograma da pesquisa de campo, ver Apêndice A.

<sup>51</sup> Análise de conteúdo é uma técnica de análise de dados na pesquisa qualitativa (GÜNTHER, 2006, p. 206). Para Bardin (2002, p. 42), constitui “ um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos [...] ”.

<sup>52</sup> Análise categorial, segundo Bardin (2002), consiste em desmembrar o texto em unidades, categorias por meio do qual é possível observar termos e palavras que se remetem a uma categoria já identificada no referencial teórico e que ajudará a encontrar respostas para a questão e os objetivos de pesquisa.

que os participantes tiveram asseguradas todas as formas de confidencialidade e; a participação foi, totalmente, voluntária.

## **CAPÍTULO 3. O TRABALHO DE ESTIVA NO CONTEXTO CABO-VERDIANO**

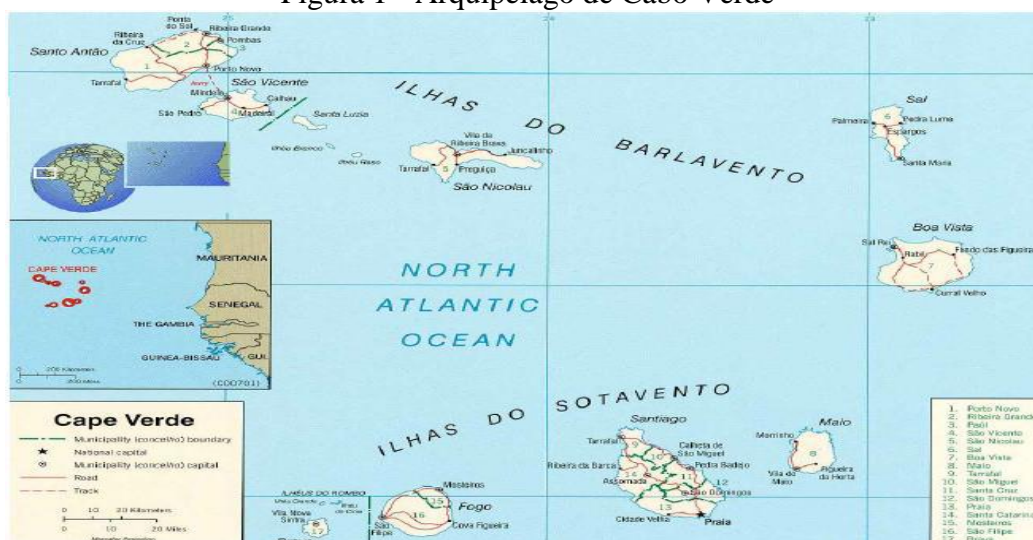
Este terceiro capítulo da dissertação refere-se à contextualização da pesquisa, tendo como finalidade, apresentar o “ambiente” onde se insere o objeto de estudo em análise. Portanto, neste capítulo, descreve-se Cabo Verde e o trabalho de estiva, que se desenvolve a seguir dispostos em três partes: na primeira (3.1) aborda-se as principais características de Cabo Verde, no que se refere aos seus aspectos geográfico, histórico, político, sócio-demográfico e sindical; na segunda parte (3.2) apresentam-se alguns indicadores socioeconômicos e do mercado de trabalho, sendo o objetivo delimitar os fatores da precarização do trabalho em Cabo Verde; na última parte (3.3), descreve-se o setor portuário de Cabo Verde, identificando traços de modernização e seus impactos; para isso pressupõe-se a conhecer, na sua primeira seção (3.3.1), o percurso histórico da ENAPOR, de modo a compreender a sua origem e evolução; na segunda seção (3.3.2) caracteriza-se o Porto da Praia quanto à sua modernização, visto que, é o local de trabalho dos estivadores e, na terceira seção (3.3.3), conhece-se um pouco do regulamento do trabalho de estiva.

### **3.1 Caracterização de Cabo Verde**

- Aspecto Geográfico

Cabo Verde é um arquipélago de origem vulcânica, situado no Oceano Atlântico, a 310 milhas da costa ocidental africana, constituído por dez ilhas, nove das quais habitadas e, oito ilhéus perfazendo uma superfície de 4.033 km<sup>2</sup>. As ilhas se dividem em dois grupos, em função da sua posição relativa face aos ventos dominantes (alísios do NE); sendo o grupo de Barlavento, situado no Norte formado pelas Ilhas de Santo Antão, São Vicente, Santa Luzia, São Nicolau, Sal e Boa Vista e, o grupo de Sotavento, situado no Sul formado pelas Ilhas do Maio, Santiago, Fogo e Brava (PEREIRA, 2014, p.27 e 28). O país faz parte da zona saheliana. O clima é tropical, árido e semiárido com alternância de uma longa estação seca e curta estação húmida e, temperada pela ação dos ventos do Oceano Atlântico (MGF, 2011, p.9).

Figura 1 - Arquipélago de Cabo Verde



Fonte: Revista Fragata apud Cardoso (2013)

- Aspecto Histórico e Político

O percurso histórico de Cabo Verde teve o seu início no século XV, no contexto da expansão europeia iniciada pelos portugueses e castelhanos. As ilhas deste arquipélago foram encontradas, precisamente, entre as datas de 1460 e 1461, por Antônio de Noli (um cidadão italiano) ao serviço do rei de Portugal Dom Afonso V, mas, também por Diogo Gomes e Diogo Afonso. Tanto Antônio de Noli como Diogo Afonso receberam como recompensa da descoberta, as capitânicas da Ribeira Grande (hoje conhecida por cidade velha que fica na ilha de Santiago) e Alcatrazes (hoje Nossa Senhora da Luz). As ilhas encontravam-se desertas, assim, o povoamento teve o seu início a partir de 1462. Numa primeira fase até 1466, este povoamento fez-se com o elemento europeu, nomeadamente, nativos do Algarve – sul de Portugal – e Italianos trazidos por Noli (PEREIRA, 2014, p. 35 e 47). Mas, devido ao insucesso da cultura do trigo e da cevada, obtido por esses primeiros habitantes, o rei D. Afonso V concede o privilégio de poderem ir à costa ocidental africana comerciar escravos negros; deste modo, incentivando e acelerando o processo de povoamento. De tal modo que, do cruzamento dos brancos com as escravas negras, em particular nas ilhas de Santiago e Fogo, nasce o homem cabo-verdiano – resultando da miscigenação dos povoadores brancos e negros (PEREIRA, 2014, p.48 a 50).

Ainda, segundo o mesmo autor, a antiga Cidade de Ribeira Grande de Santiago foi primeira cidade construída pelos europeus na África sub-sahariana. A partir disso, Cabo verde passa a ser reconhecida, como porto marítimo de passagem obrigatório (isso durante o século

XVI), e revelando-se de transcendente importância no prosseguimento das viagens para sul do oceano atlântico, na busca do caminho marítimo para a Índia. O país se encontrava, para além disso, no centro do chamado processo da mundialização da economia, que tinha como base o comércio de escravos, que permitiram a abertura de novas rotas atlânticas através das quais se estabeleceu a interligação dos continentes africano, americano e europeu (PEREIRA, 2014, p. 52 a 58).

Contudo, o antigo Porto da Ribeira Grande entra em decadência com a abertura de escalas de navios na Vila da Praia – em 1612 – e, na pauta de exportações de Cabo Verde, encontravam-se couros, sebo, algodão, cavalos, açúcar, aguardente, algumas frutas como figos, uvas e melões; entretanto, destaca-se a exportação de óleo de baleia, com destino ao Brasil, além da reexportação de tecidos (“panos”) para o continente africano. Em 1712, corsários franceses sob o comando de Jacques Cassard assaltam e destroem grande parte da Ribeira Grande, causando mais tarde – em 1769 – a transferência da capital para a cidade da Praia. Com a abolição do tráfico de escravos – em 1876 – o interesse pelo arquipélago decresceu, situação que só se inverteu no século XX, após a Segunda Guerra Mundial.

Tornou-se independente em 5 de Julho de 1975. Neste período, pós-independência vigorou o regime de partido único e, foi governado pelo Partido Africano de Independência de Cabo Verde e Guiné (PAIGC) – de orientação marxista – que esteve no poder até 1990, ano em que o país opta pelas reformas políticas estabelecendo o regime multipartidário e a democratização. Atualmente, Cabo Verde é uma República soberana e democrática. Organiza-se em Estado de direito democrático assente nos princípios da soberania popular, no pluralismo de expressão e de organização política democrática e no respeito pelos direitos e liberdades fundamentais. Pois, a constituição da República de Cabo Verde, no seu Artigo 1º, reconhece a igualdade de todos os cidadãos perante a lei, sem distinção de origem social ou situação económica, raça, sexo, religião, convicções políticas ou ideológicas e condição social e; assegura o pleno exercício por todos os cidadãos das liberdades fundamentais. Assim, a República de Cabo Verde assenta na vontade popular e tem como objectivo fundamental a realização da democracia económica, política, social e cultural e; a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Ainda, no seu Artigo 1º, a constituição da República assegura que criará progressivamente as condições indispensáveis à remoção de todos os obstáculos que possam impedir o pleno desenvolvimento da pessoa humana e limitar a igualdade dos cidadãos e a efectiva participação destes na organização política, económica, social e cultural do Estado e da sociedade cabo-verdiana (CABO VERDE, 2007, p.7 e 8).

Portanto, com a entrada de mais partidos no cenário político cabo-verdiano, em 1991 foi realizada a primeira eleição livre no país, sendo o partido Movimento Para Democracia (MPD), vencedor desta eleição. Desde então, profundas mudanças têm sido registradas em termos de democratização, alternância política, exercício da cidadania, liberalização da economia, legislação, descentralização e envolvimento da sociedade civil; a título de exemplo: a importante descentralização que foi iniciada em 1991 para acompanhar o processo de democratização, permitindo a aplicação do princípio da subsidiariedade ao nível das políticas económicas, sociais, urbanísticas, entre outras (MEVRH, 2002). Hoje, o país encontra-se dividido em 22 Concelhos municipais e 24 Cidades, que têm desempenhado um papel cada vez mais relevante no desenvolvimento local.

- Aspecto Sóciodemográfico

Segundo o Censo de 2000 a população residente em Cabo Verde era de 432.000 mil habitantes, 52% era do sexo feminino. Já em 2010 esta população aumentou para 491.683 mil habitantes, representando um aumento de 12,8% em relação a 2000. A taxa de crescimento anual era de 2,5% para o período 1990/1995, e baixou para 1,2% no período 2000/2010 (INECV, 2010). De acordo com a mesma fonte, 62% da população residem no meio urbano, contra 38% no meio rural. No que se refere à repartição da população por ilhas/concelhos, os dados mostram que 55,8% residem na Ilha de Santiago, sendo 26,8% destes vivendo no concelho da Praia (131.602 mil), seguindo-se dos residentes em São Vicente e Santo Antão com 16% e 9% respectivamente. Relativamente aos grupos etários, os dados do censo de 2010, indicam que cerca de 31,7% dessa população tem menos de 14 anos, 61,9% tem entre 15 e 64 anos e 6,4% têm 65 anos ou mais. Os dados indicam também que a população é jovem, pois 55% de pessoas têm menos de 25 anos, sendo que a idade média da população corresponde a 27 anos (INECV, 2010).

Os resultados do Inquérito Demográfico e de Saúde Reprodutiva (IDSR) de 2005 mostram que Cabo Verde já não pertence ao grupo dos países com forte nível de fecundidade, pois a Taxa de Fecundidade Geral diminuiu consideravelmente, atingindo em 2005 uma média de 2,9 filhos por mulher comparativamente a 1998 que era de 4 filhos por mulher (INECV, 2008). Ganhos expressivos em matéria de saúde foram possíveis, pois, segundo o mesmo inquérito, a taxa de mortalidade infantil baixou de 56 por mil entre 1988-1993 para 33 por mil entre 2001-2005. A esperança de vida era de 71,8 anos em 2004 (INECV, 2004).



- Aspecto Sindical

O surgimento das organizações sindicais em Cabo Verde remonta aos finais do século XIX. Contudo, foi a partir do início do século XX que surgem as primeiras organizações representativas dos trabalhadores e, já na segunda década deste século, registra-se algumas greves organizadas pelos trabalhadores do Porto Grande, em São Vicente. Com a instauração do Estado Novo a partir dos anos 30, erige-se um modelo de organização sindical sob a influência da ideologia corporativista em que os interesses dos principais atores da sociedade, nomeadamente o Estado, os empresários e os trabalhadores, são integrados de forma harmoniosa, razão pela qual havia proibição da luta de classes. A sindicalização dos trabalhadores era obrigatória, sendo os órgãos sindicais designados pelo Estado (MTS, 2004, p.14).

Com o advento da independência na segunda metade da década de 70, instala-se um novo modelo de organização sindical, subordinado às propostas do partido único. Segundo este modelo, cabia ao sindicato a defesa dos interesses da classe trabalhadora cujos ideais encontravam-se *a priori* definidos pelo partido mobilizador. Nesta época, os sindicatos gozavam da proteção do Estado, que via neles organizações apropriadas para garantir a emancipação da classe da trabalhadora<sup>53</sup>. Entretanto, a sindicalização não era obrigatória<sup>54</sup>, embora as opções de escolha se limitassem à central sindical então existente. A Comissão Organizadora dos Sindicatos de Cabo Verde (COSCV), e a União Nacional dos Trabalhadores Cabo-verdianos-Central Sindical (UNTC-CS), foram as primeiras organizações sindicais deste modelo (MTS, 2004, p.14).

A partir dos anos 90, com o advento do regime liberal democrático, criaram-se as condições jurídico-institucionais para a materialização da liberdade sindical, isto é, com a promulgação, em 1991, da nova lei que regula o Exercício da Associação Sindical, inseridas na Constituição da República de 1992<sup>55</sup>; desencadeando, a criação da Confederação Cabo-verdiana dos Sindicatos Livres (CCSL) e a reorganização da UNTC-CS que marcaram o início do pluralismo sindical em Cabo Verde. Com a Constituição de 1992 reconhece a todos os trabalhadores a liberdade de criação de associações sindicais ou de associações

---

<sup>53</sup> Cf. Constituição da República de Cabo Verde de 1981.

<sup>54</sup> Cf. Decreto Lei n° 166/85 de 30 de Dezembro, que regula o exercício da atividade sindical.

<sup>55</sup> Cf. Capítulo III. Direitos, Liberdade e Garantias dos Trabalhadores. In: Constituição da República de Cabo Verde. Praia, 1992.

profissionais para a defesa dos interesses e direitos coletivos e individuais, gozando as mesmas de plena autonomia organizacional, funcional e de regulamentação interna. Assim, a criação das mesmas não carece de autorização administrativa<sup>56</sup>. Estas normas constitucionais têm estado de acordo com as orientações emanadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1997, p.54), que consiste essencialmente em garantir a constituição de sindicatos sem a prévia autorização das entidades estatais, expressas na Convenção n° 87; Organização à qual Cabo Verde adere em 1989 (MTS, 2004, p.17).

Deste modo, colocaram-se novos horizontes aos sindicatos cabo-verdianos, exigindo destes, valores e estruturas organizacionais condizentes com os princípios da liberdade sindical e da democracia do exercício do poder no país. Conforme a mesma fonte, analisando os estatutos das diferentes associações sindicais, constata-se que todas têm como eixo norteador das suas intervenções a defesa dos interesses dos trabalhadores independentemente das suas convicções ideológicas, religiosas ou culturais, bem como, a autonomia perante o patronato e o Estado; mas diferenciam-se, essencialmente, no que se refere: a) à natureza das intervenções – ramos profissionais abrangidos; b) ao âmbito das intervenções – regional ou nacional e; c) à duração dos mandatos dos eleitos – variando de 2 a 4 anos; nos demais aspectos, todos se submetem aos princípios que regem a constituição das associações profissionais em Cabo Verde (MTS, 2004, p.17).

Atualmente, os diferentes sindicatos têm feito a sua filiação em duas centrais sindicais: a UNTC-CS e a CCSL. A UNTC-CS encontra-se filiada na Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL) desde 1991, apresenta estruturas a nível nacional, regional e local. Prevê-se a realização de eleições para os órgãos sociais de 4 em 4 anos (MTS, 2004, p.18). Encontram-se filiados nesta central, conforme o quadro 2 abaixo, os seguintes sindicatos, união e federação:

---

<sup>56</sup> Cf. Artigos 61° e 62° da Constituição da República de Cabo Verde de 1992.

Quadro 2 - Sindicatos filiados na UNTC-CS

Nº	Sindicato filiados à UNTC-CS	Âmbito	Periodicidade de eleição	Data de Constituição
1	Sindicato do Comércio, Transportes, Telecomunicações, Administração Pública e Serviços	S. Nicolau	3 anos	1992
2	Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública de Santiago (STAPS)	Santiago	3 anos	1992
3	Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública de São Vicente (SINTAP - SV)	S. Vicente	3 anos	1992
4	Sindicato da Agricultura, Comércio, Transporte, Telecomunicações, Administração Pública e Serviços (SACTAPS)	Fogo	3 anos	1992
5	Sindicato de Transportes, Telecomunicações, Hotelaria e Turismo (SITTHUR)	Santiago	3 anos	1992
6	Sindicato de Indústria, Comércio e Turismo (SICOTUR)	Sal	3 anos	1992
7	Sindicato dos Transportes, Comunicação e Administração Pública (SINTCAP)	Sal	3 anos	1992
8	Sindicato Nacional dos Professores (SINDEP)	Cabo Verde	4 anos	2003
9	Sindicato da Indústria, Comércio e Serviços – S. Vicente (SICS)	S. Vicente	3 anos	1992
10	Sindicato dos Trabalhadores Livres de Santo Antão (SLTSA)	Santo Antão	3 anos	1992
11	Sindicato Nacional dos Enfermeiros e Técnicos de Saúde (SNETS)	Cabo Verde	3 anos	1996
12	Sindicato dos Trabalhadores da Boa Vista (STBV)	Boa Vista	3 anos	1993
13	Sindicato da Indústria, Serviços, Comércio, Agricultura e Pesca (SISCAP)	Santiago	3 anos	1992
14	Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Financeiras (STIF)*	Cabo Verde	3 anos	1992
15	Federação Nacional dos Sindicato de Transportes, Telecomunicações, Metalomecânica e Turismo (SIMETEC)	Cabo Verde	3 anos	1993
16	Sindicato de Metalomecânica, Transportes, Turismo e Comunicações (SIMETEC)	S. Vicente	3 anos	1992
17	União dos Sindicato de Santiago (USS)	Santiago	3 anos	1993
18	União dos Sindicato de S. Vicente (USV)	S. Vicente	3 anos	1996

\* Sindicato independente até Abril de 2002, filiou-se à UNTC-CS a partir dessa data.

Fonte: MTS (2004)

A CCSL é uma organização sindical filiada na CPLP-SINDICAL e na Federação Internacional de Educação e Formação de Trabalhadores (FIAET). A CCSL possui estruturas a nível nacional, agregadas nas Federações de Sindicatos Regionais e, a renovação dos órgãos sociais acontece de 4 em 4 anos. Encontram-se integrados nesta confederação cerca de 19 sindicatos dos quais 15 estão formalmente constituídos (MTS 2004, p. 20 e 21). No quadro 3 abaixo, apresentam-se alguns destes sindicatos filiados à CCSL.

Quadro 3 - Sindicatos filiados na CCSL

Relação das Organizações Sindicatos com Estatutos Publicados				
N.º	Sindicato	Âmbito	Periodicidade de Eleição	Data de Constituição
1	Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviços (STCS)	Cabo Verde	4 anos	1992
2	Sindicato Democráticos dos Trabalhadores da Administração Pública –(SINETAP )	Cabo Verde	5 anos	1992
3	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria, Agricultura e Pesca (SIAP) Delegações Ilhas. 1992	Santiago/Nacional	3 anos	1992
4	Sindicato dos Transportes, Comunicações e Turismo (STCT).	Santiago/Nacional	4 anos	1992
5	Sindicato Nacional Democrático dos Enfermeiros, (SINDEF)	Cabo Verde	4 anos	1992
6	Sindicato da Indústria Geral, Alimentação, Construção Civil, Agricultura e Floresta: (SIACSA.) *	Cabo Verde	3 anos	1996
7	Sindicato dos Professores da Ilha do Fogo (SPIF)	Fogo	3 anos	1992
8	Sindicatos dos Professores da Ilha de Santiago (SIPROFIS)	Santiago	3 anos	1992
9	Sindicato dos Professores da Ilha do Maio (SPIM)	Maio	3 anos	1996
10	Federação Cabo-verdiana dos Professores (FECAP)	Cabo Verde	3 anos	1998

\* Sindicato independente, aderiu à CCSL a partir de 2002

Fonte: MTS (2004)

### 3.2 O Mercado de Trabalho e a Delimitação da Precarização do Trabalho em Cabo Verde

A perspectiva marxista, classifica o trabalho como um produto, através do qual os trabalhadores atuam como vendedores e os empregadores como compradores, sendo o mercado de trabalho o espaço onde se decorre toda esta comercialização (HORN, 2006). Deste modo, a atividade do mercado de trabalho se revela de grande importância para a economia; assim, ao se traçar os indicadores económicos se leva em conta variáveis como faixas salariais, índices de emprego e desemprego, produtividade, qualificação, distribuição de receitas, bem como, o antagonismo entre os atuantes. Sendo, a intenção, desta segunda parte deste capítulo, apresentar os indicadores económicos e do mercado de trabalho de Cabo Verde, de modo a caracterizar a população economicamente ativa e, assim, delimitar a precarização do trabalho no país.

Cabo Verde, desde muito cedo, foi considerado a nível económico um país inviável por possuir poucos recursos naturais a serem explorados e um clima de pouca chuva dificultando a prática da agricultura, além da sua insularidade. Devido a estas condições, antes da sua independência, as autoridades coloniais portuguesas em colaboração com as empresas agrícolas recetoras de mão-de-obra barata, incentivaram e organizaram, num primeiro momento o recrutamento forçado da mão-de-obra cabo-verdiana, impondo à população uma dinâmica baseada na emigração, como condição de sobrevivência e; posteriormente, a chamada “migração espontânea”, tendo como causa a crise alimentar no arquipélago – “Fome de 1947”. Assim, entre os anos de 1900 a 1973 a emigração espontânea estimava-se em 180 mil pessoas e a emigração forçada em 88 mil pessoas. Com o passar dos anos, a emigração tornou-se uma alternativa de vida do cabo-verdiano e, constituindo ao mesmo tempo uma componente cultural e socioeconómica do país (CARREIRA, 1977; INECV, 2000).<sup>57</sup>

Entretanto, para resolver estes problemas o país passou por alguns modelos de organização do Estado e da economia. E, para se tornar um país economicamente viável, logo apostou nas relações estratégicas e protocolos de cooperação com vários países, entre eles Portugal, Luxemburgo, França, Estados Unidos, Brasil, Japão, China<sup>58</sup>. Assim, entre 1975 e 1991 Cabo Verde se organiza em uma República monopartidária, neste período a participação do Estado na economia era forte e o setor privado era frágil, praticamente nulo. De modo que, o Estado se esforçava para garantir as condições básicas de sobrevivência e investia nas infraestruturas essenciais para o crescimento do país; este modelo vigorou até 1990, quando a economia e o desenvolvimento do país estagnaram-se. Com isso, uma série de novas medidas tiveram que ser tomadas, ou seja, houve uma reestruturação produtiva para se retomar o crescimento do país. Assim, a partir de 1992, o país adota o sistema político de democracia – multipartidarismo – e o modelo económico liberal; o Estado passa a limitar a sua participação no mercado e a incentivar o setor privado, abrindo-se ao capital externo e atraindo o investimento de empresas estrangeiras. A partir daí as relações com os vários países que de início se baseavam, essencialmente, em ajudas ao setor público se evoluíram para relações comerciais e de investimentos privado (MENDES, 2010), contribuindo para o desenvolvimento económico do país. Desde então, profundas mudanças têm sido registradas

---

<sup>57</sup> Hoje, presume-se que cerca de duas vezes mais cabo-verdianos vivem no exterior do que nas ilhas – a população na cidade da Praia, a capital, é estimada em 106.052 e no Mindelo, a segunda maior cidade, com 67.844. Cerca de 500.000 pessoas de ascendência cabo-verdiana vivem nos Estados Unidos, principalmente na Nova Inglaterra. Portugal, França, Itália, Senegal e Holanda também têm grandes comunidades cabo-verdianas. Aqueles que emigram mantêm relações estreitas com o país, enviando remessas equivalentes a 9,2% do PIB em 2007 (GONZÁLEZ et al., 2010, p.8).

<sup>58</sup> Alguns desses países, inclusive, apoiaram na luta pela sua independência.

em termos liberalização da economia, flexibilização na legislação e descentralização (MEVRH, 2002).

Parece natural que as tendências de globalização da economia, da informação e de muitos aspetos de natureza política e cultural, tenham dado lugar a uma sociedade também ela mais global com mais elementos homogéneos, apesar das especificidades próprias de cada cultura. As economias do mundo estão se tornando cada vez mais inter-relacionados, como resultado do aumento do comércio e da tendência do crescimento da globalização da produção (CARVALHO, 2010 apud CARDOSO, 2013, p.11).

A economia de Cabo Verde se caracteriza pelo seu mercado limitado e a pouca competitividade, em relação ao sistema mundial. No entanto, a opção pela abertura ao capital estrangeiro trouxe concorrências e, isso tem afetado as empresas e os comerciantes locais, exigindo que se recorram a estratégias para poderem se manter nos negócios (MENDES, 2010). Como exemplo da transformação no mercado local, Justino (2015, p.16), constata:

A presença estrangeira em Cabo Verde é algo notável em diversas áreas. O comércio está repleto de negociantes de outros países. O cotidiano ostenta as marcas estrangeiras, das pequeninas lojas chinesas encontradas em várias esquinas da Cidade da Praia, capital de Cabo Verde, à rede de padarias Pão Quente, gerenciada por portugueses, passando por escolas de línguas e instituições de outros países voltadas ao ensino, como a Universidade Jean Piaget, o Instituto Camões, etc. A Universidade de Cabo Verde, por exemplo, tem o seu quadro formado por muitos professores e professoras estrangeiras de diversas nacionalidades: portugueses, brasileiros, poloneses, norte-americanos, etc. Bandeiras de outros países também indicam investimentos construídos na cooperação internacional, ou podem indicar as embaixadas dos países que mantêm relações diplomáticas bilaterais com Cabo Verde.

Não obstante, os períodos difíceis após Independência, a economia cabo-verdiana que se define pelo sistema de economia de mercado e de base essencialmente privada, tem registrado melhorias significativas ao longo dos anos (INECV, 2004; UNTC-CS e CC.OO, 2009). Em consequência, no período de 1990 a 2005 a economia cresceu, em média, cerca de 6% ao ano (INECV, 2008). Com este crescimento económico acentuado, nas duas últimas décadas, foram expandidas as infra-estruturas económicas e sociais, sendo de destacar o investimento realizado nos serviços públicos (educação, saúde, transporte, segurança social, etc.) e com isto, o nível de vida da população teve melhorias; mesmo em 2009, num ano da

crise económica mundial, o Banco de Cabo Verde antecipou um crescimento de 4%. Além disso, Cabo Verde tem vindo a registrar nos últimos tempos uma economia baseada em serviços, liderada pelos sectores do turismo e das comunicações. O turismo está concentrado, principalmente, na ilha do Sal e na ilha da Boavista, atraindo grandes investimentos privado e público em infra- estruturas turísticas. Já, o desenvolvimento das comunicações e indústrias financeiras intermediárias estão concentradas na ilha de São Vicente e na ilha de Santiago que beneficiaram de grandes investimentos em infra- estruturas públicas e investimentos privados (GONZÁLEZ et al., 2010, p.9).

Mas, este crescimento não tem permitido superar os desequilíbrios sociais nem as vulnerabilidades económicas (UNTC-CS e CC.OO, 2009, p.6). Pois, ainda Cabo Verde, necessita de ajuda internacional constante e do apoio de diversos protocolos de cooperação para continuar se desenvolvendo (JUSTINO, 2015, p.9). Dados, mais recentes, revelam que a taxa de variação homóloga do PIB em volume passou de 2,2%, no quarto trimestre de 2014, para 3,2%, no mesmo período de 2015 (INECV, 2016a) e; agora no primeiro trimestre de 2016, já se registrou um aumento de 5,8% em volume, sendo que esta evolução da produtividade do trabalho deve-se, sobretudo, ao crescimento registrado nas atividades de Agricultura, Alojamento e Restauração, Administração Pública e Impostos líquidos de subsídios (INECV, 2016c). Destaca-se a incidência da mulher nos setores dos serviços e do comércio; enquanto que, nos setores da agricultura, pecuária, pesca e da indústria uma maior participação masculina (PENA et al., 2012, p.8). No período de 2000 a 2007, a taxa de inflação sofreu flutuações nos dois sentidos, motivadas por choques diversos: externos, nomeadamente, alteração dos preços dos produtos petrolíferos no mercado internacional e; internos, maus anos agrícolas. Essa taxa era de -2,4% em 2000, 0,4% em 2005 e 4,5% em 2007 (INECV, 2010). Indicadores do ano 2015, mostram que a taxa de inflação foi de 0,1% (INECV, 2015b).

No ano de 2010, de acordo com o censo, 61,9% da população cabo-verdiana encontrava-se com 15 anos ou mais – população em idade para trabalhar – representando 304 mil pessoas; destas, 57,3% (cerca de 174 mil pessoas), constituía a população economicamente ativa – a população empregada ou desempregada em relação à população total em idade para trabalhar; os restantes 42,7% (cerca de 130 mil pessoas), estavam inativos, onde se incluíam pensionistas, estudantes, pessoas que se dedicam aos trabalhos domésticos sem remuneração e pessoas com deficiência. Assim, em 2010, a força de trabalho em Cabo

Verde alcançou 174 mil pessoas (INECV, 2010). Entretanto, há um problema histórico importante de capacidade de criação de emprego (UNTC-CS e CC.OO, 2009, p. 9).

Assim, verifica-se que ao desemprego alia-se a precariedade do emprego e um peso importante da economia informal no mercado de trabalho do país, situação demonstrada por vários estudos: de acordo com os resultados do Inquérito Multiobjectivo Contínuo – IMC – do ano de 2012, a taxa de desemprego tinha permanecido em níveis elevados a nível nacional (16,8%)<sup>59</sup>, 12,1% no meio rural e 19,1% no meio urbano. Na Cidade da Praia esta taxa correspondia a 16,8% (INECV, 2012). Dados, mais recentes, deste mesmo estudo apresentado em 2016, indicam que a taxa de desemprego registrada em 2015 foi de 12,4%, contra 15,8% em 2014<sup>60</sup>; o desemprego jovem – pessoas com idades compreendidas entre 15 e 24 anos – também diminuiu, passando de 35,8% em 2014 para 28,6% em 2015 (INECV, 2016b). Entretanto, segundo González et al. (2010, p.18) os desempregados são mais jovens do que os empregados e também melhor instruídos.

A taxa de ocupação era de 51%, em 2015, superior aos 48,8% registrados no ano anterior; nos homens, a taxa de emprego era de 87,2%, enquanto nas mulheres era de 86,8%; as empresas privadas foram as maiores empregadoras, com 34,6%, seguidas de pessoas por contra própria<sup>61</sup> (27%) e da Administração Pública (18,1%) (INECV, 2016b). Consta-se que, desde 2009, o sector público está a perder capacidade de criação de emprego, o que coloca problemas na absorção de trabalhadores com maior nível de qualificação (UNTC-CS e CC.OO, 2009, p.8). Deste modo, o recente estudo – IMC do ano de 2015 – revela que o desemprego é mais elevado entre as pessoas com níveis de estudos secundários (16,3%), pós-secundário (11,2%) e primário (10,2%). De referir que Cabo Verde contava com uma taxa de subemprego de 26,5%, que se refere, essencialmente, às pessoas que trabalharam menos de 35 horas por semana durante o período de referência para o estudo e; nos Concelhos Municipais em que a taxa de desemprego é mais baixa, a taxa do subemprego é mais elevada (INECV, 2016b).

Importa mencionar também que os resultados do Inquérito ao Emprego e Sector Informal do ano de 2009 indica que 82,9% da população ativa trabalha no setor formal a nível nacional; deste total 51,6% no sector do comércio – sendo 56,8% na Cidade da Praia – 33,9% no sector da indústria e 14,5% em outros serviços – 21,3% na Praia (INECV, 2009). No

---

<sup>59</sup> Em Cabo Verde o desemprego não é apenas elevado como também é de longo prazo e, segundo González et al (2010, p.13), os dados indicam que o desempregado procura emprego ativamente.

<sup>60</sup> Sendo que a taxa média de desemprego nos últimos dez anos (2005-2015) se situaram nos 16,03%.

<sup>61</sup> Também designada de Setor informal.



entanto, o auto emprego é muito elevado e, indicadores mais atuais, referentes a esse mesmo estudo, apresentado em 2015 mostra que existem 33 mil e 228 pessoas (17,1%) trabalhando no setor informal a nível nacional, destes 79,6% no meio urbano e 20,4% no rural; analisando a distribuição em relação ao ramo de atividade – informal – verifica-se que 34,9% trabalham no sector do comércio, 36,6% no sector da indústria e 28,5% em outros serviços a nível nacional; sendo que 46,7% não tem um local fixo para exercer a atividade contra 55,3% com o local fixo, destes 8,8% no domicilio; ainda cerca de 4 em cada 10 destas Unidades de Produção Informal foram criadas depois de 2009 (INECV, 2015a, p. 8 a 12). Conforme Pena et al. (2012, p.9), a economia informal constitui uma resposta aos elevados índices de desemprego causados, principalmente, pelos desequilíbrios estruturais do mercado de trabalho após a radicalização da crise mundial.

Segundo González et al. (2010, p.23), há indícios de que a regulamentação do trabalho em Cabo verde é relativamente opressiva e, em mercados de trabalho mais rígidos a tendência é para se registrar altas taxas de economias informais; visto que, os custos de contratação ou demissão de trabalhadores no sector formal são demasiado elevados, então, as empresas optam por contratar trabalhadores informalmente. Ainda, conforme González et al., a atual legislação laboral, aprovada em 2007, introduziu medidas favoráveis ao mercado de trabalho, mas também alguma rigidez; por exemplo, eliminou a indexação dos salários à inflação, um meio de aumentar a competitividade e maior flexibilidade para os empregadores alterarem determinados aspectos do contrato de trabalho; ao mesmo tempo, a lei estabeleceu limites para o número de anos que os trabalhadores podem ser oferecidos contratos temporários e continua a ser difícil dispensar um trabalhador redundante ou que não desempenha adequadamente as suas funções, exigindo uma sequência de avisos e de compensações que são considerados custosos. Embora estes aspectos da legislação laboral possam explicar o porquê de as empresas estarem mais inclinadas a contratar trabalhadores informalmente, há também indicações de que agregados familiares em Cabo Verde recebem níveis relativamente altos de remessas que podem gerar altos salários de reserva e baixa taxa de participação no mercado de trabalho.

No que se refere a rotatividade de trabalho, cerca de 19,3% dos empregos são criados num ano típico e 11,2% são destruídos. Esta rotatividade de fluxos de trabalho é gerada mais por empresas já existentes no mercado e que continuam, do que das empresas que estão a entrar ou a sair do mercado; no entanto, segundo os padrões internacionais, os níveis de rotatividade em Cabo Verde não são considerados elevados (González et al., 2010, p.29).

Neste sentido, a análise do vínculo laboral também se demonstra relevante e; através das estatísticas de emprego do Ministério da Qualificação e do Emprego (2008) apud UNTC-CS e CC.OO (2009, p. 9), os vínculos entre as entidades patronais e os trabalhadores se revelam muito fluidos; pois, a larga maioria (70,3%) das contratações foram feitas “sem contrato” ou com “contrato a prazo” (6,8%). Segundo a mesma fonte, com isso está implícito uma realidade em que na prática o empregador tem muita liberdade para o rompimento dos contratos de trabalho; sendo que dos empregos mais estáveis 4,2% corresponde ao “contrato por tempo indeterminado” e 6,9% ao “quadro”; deste modo apenas nas atividades financeiras, nos serviços às empresas e nos serviços públicos predomina a contratação estável.

Entretanto, o país tem vindo a desenvolver e o crescimento económico tem sido rápido ao longo das últimas décadas e, com um aumento da produtividade que tem permitido melhoras no nível de vida da população. Mas, trata-se de um crescimento desequilibrado, que não beneficia a todos os grupos sociais e ilhas em idêntica medida (UNTC-CS e CC.OO, 2009, p.12). Pois, como mostra o Inquérito Despesas e Receitas Familiares (IDRF), os 10% da população mais pobre dispõem apenas de 1% do rendimento e no topo os 10% mais ricos efetuam perto da metade (47%) da despesa total (INECV, 2004).

No entanto, as estatísticas nacionais, segundo González et al. (2010, p.8), ocultam as disparidades nos resultados económicos entre os grupos sociais e entre as áreas rurais e urbanas; a desigualdade entre grupos sociais, por exemplo, aumentou fortemente durante a década de 1990 e manteve-se relativamente elevada, sendo que os lares urbanos têm um nível estimado de consumo 35% mais alto do que as famílias rurais. “Uma distribuição desequilibrada da riqueza e do rendimento gera fatores que podem comprometer o desenvolvimento sustentado do país: gera tensões sociais e políticas, limita o mercado interno que fica dependente do consumo dos mais favorecidos” (UNTC-CS e CC.OO, 2009, p.10).

Além disso, Cabo Verde é caracterizado por elevados níveis de emigração e se grandes segmentos da população acreditam que podem ter oportunidades de emprego em outros lugares, sentem-se mais facilmente frustrados por procuras malsucedidas de trabalho no mercado local, desistem e esperam pela oportunidade de emigrar. De acordo com os resultados do Instituto do Emprego e Formação Profissional (2002) apud González et al. (2010, p.25), mais de 50% da população afirma o desejo de emigrar, destes 13,2% citam estarem atualmente desempregados, enquanto 23,2% citam salários baixos como o principal motivo. De 2003 até 2007, os salários aumentaram a um ritmo acelerado, entretanto, a partir de 2007 e 2008 têm havido reduções neste crescimento devido ao início da recessão global.

Assim como em outros países, o sector público cabo-verdiano oferece um nível de segurança e benefícios no emprego que não são encontrados no sector privado. Com isto, segundo González et al. (2010, p.40) podia-se esperar que o sector público pagasse salários, substancialmente, mais baixos do que salários pagos no sector privado. Mas, isto não acontece em Cabo Verde, porque enquanto um país com uma economia pequena a sua força de trabalho qualificada é reduzido; então, aumenta os salários dos trabalhadores do sector público com vista a poder contratá-los. Além disso, as empresas privadas, pagam impostos mais altos. Em 2009, o salário médio líquido mensal foi estimado em \$32.000 ECV (289,91 euros) no Sector Empresarial Privado e na Administração Pública era de \$53.000 ECV (480,16 euros), sendo o valor mínimo nesse setor \$13.745 ECV (124,52 euros). Posto isto, o salário mínimo nacional foi fixado no ano de 2011 pelo Governo em \$11.000 ECV (99,96 euros). Segundo a UNTC-CS e CC.OO (2009, p.2 e 17), o salário mínimo nacional constitui um instrumento essencial para a proteção dos trabalhadores contra baixos salários e para a melhoria da qualidade do emprego, face aos graves desequilíbrios sociais existentes, sobretudo, a desigual distribuição do rendimento, a precariedade e a intensidade da pobreza.

Como em muitos outros países, em Cabo Verde a pobreza<sup>62</sup> é um fenómeno que está relacionado com as condições de emprego da sua população. Cerca de 64% dos rendimentos familiares provém dos salários, o que coloca o desemprego como um determinante importante de pobreza, especialmente o desemprego de longa duração. No ano de 2007, cerca de 20% dos trabalhadores eram pobres, enquanto a taxa de pobreza para os desempregados foi de quase 32%. Portanto, a correlação entre a pobreza e o desemprego é elevada. Do mesmo modo, o setor onde a pessoa se encontra empregada também pode ser uma determinante chave para o seu bem-estar económico. Assim, trabalhadores por conta própria do setor da agricultura e pesca por exemplo, apresentam uma taxa de pobreza elevada (43%), muito superior aos restantes trabalhadores por conta própria (21%) e aos trabalhadores por conta de outrem (19%), nomeadamente, na Administração Pública e na Construção Civil; o trabalho doméstico constitui também uma categoria social vulnerável. Constata-se, assim, que apesar das melhoras económicas e sociais verificadas, a pobreza ainda afeta uma parte significativa

---

<sup>62</sup> Com base nos dados do Questionário Unificado de Indicadores Básicos de Bem-estar de Cabo Verde (QUIBB-CV) de 2007, 26,6% da população cabo-verdiana vive abaixo da linha da pobreza, atingindo principalmente as crianças e os jovens, pois cerca de 42% da população pobre tem menos de 15 anos e 25% tem entre 15 a 24 anos; a pobreza está localizada nas famílias mais numerosas, pois 43,5% da população pobre reside em agregados com mais de 7 indivíduos e, na sua grande maioria, em agregados chefiados por mulheres (56,3%) sendo 32,1% na Praia, ou em agregados cujos chefes não possuem nenhuma instrução (40%) ou possuem o nível básico (55,3%) (INECV, 2007).

da população; sendo, o emprego de qualidade, um elemento chave para a luta contra a pobreza (INECV, 2007; UNTC-CS e CC.OO, 2009, p.12; PENA et al., 2012, p.12).

- O papel dos Portos na economia do país

Para um país insular como Cabo Verde, os portos desempenham um papel crucial na sua economia, pois, a maior parte dos produtos que a população consome é movimentada por via marítima, implicando, assim, um maior trânsito portuário. Deste modo, as receitas angariadas através das atividades portuárias contribuem grandemente para a evolução do PIB. Como se pode ver no quadro 4 abaixo, a evolução das receitas da ENAPOR no período de 2005 a 2009 apresenta uma tendência crescente, que se justifica pela movimentação de mercadorias nos portos; sendo que os resultados da ENAPOR atingiram seu auge a partir de 2007, onde a participação no PIB passa a ter mais expressão. Enquanto, o PIB decresce no período considerado, a participação da ENAPOR no PIB teve um comportamento contrário. Mas, no ano de 2009, essa participação diminuiu devido a intensificação da crise económica mundial (VICENTE, 2010, p.11 e 16; CARDOSO, 2013 p.49).

Quadro 4 - Contribuição dos Portos no PIB de Cabo Verde (milhões de escudos)

<b>Ano</b>	<b>Resultado Líquido da Enapor</b>	<b>Total do PIB em escudos Cabo-verdiano</b>
<b>2005</b>	155.221.025	581.538.000.000
<b>2006</b>	217.448.673	261.269.190.000
<b>2007</b>	252.807.861	264.336.783.000
<b>2008</b>	392.753.277	131.268.067.000
<b>2009</b>	1.184.523.358	116.385.262.000
<b>Total</b>	2.202.754.194	1.336.797.302.000

Fonte: Cardoso (2013)

Em Cabo Verde a importação é superior à exportação, o que faz com que a balança comercial seja negativa. Para inverter tal situação, de acordo com Cardoso (2013, p.49), o país terá que criar indústrias produtivas capazes de satisfazer as necessidades internas, para que se possa importar menos e exportar mais os bens e serviços. Segundo o INECV (2013), os dados do comércio externo mostram que, no primeiro trimestre de 2013, tanto as importações como as exportações tiveram evoluções negativas -12,7% e -7,3% respectivamente, em relação ao

período homólogo do ano anterior; no entanto, nesse mesmo período o deficit da balança comercial diminuiu (-13,1%) e a Europa continua sendo o principal cliente de Cabo Verde, absorvendo cerca de 99,1% do total das exportações.

Retomando a questão inicial, a precarização do trabalho em Cabo Verde, pode ser observada a partir das alterações no mercado de trabalho e suas implicações ao trabalhador. Pois, com a abertura ao capital externo e com a diversidade trazida pelos investidores estrangeiros há uma maior dinâmica e competitividade no mercado de trabalho e, conseqüentemente, o crescimento econômico. De fato, reconhece-se que Cabo Verde se tornou um país mais desenvolvido e modernizado em termos de infraestruturas nas mais variadas áreas, educação, saúde, transporte, agricultura, etc. de modo que, a relação de cooperação com os vários países continua representando oportunidades para o país se desenvolver. No entanto, a partir desse processo de sua globalização verifica-se também o aumento dos fenômenos sociais como o subemprego, a informalidade e o desemprego, que passam a assumir um novo caráter; e, que se constituem como os principais fatores que “alimentam” este fenômeno da precarização do trabalho no seu mercado; tornando assim esta esfera mais complexa e vulnerável – determinando, portanto, mudanças na vida social.

Apesar da precarização do trabalho se manifestar há algum tempo na sociedade cabo-verdiana, como foi demonstrado pelos dados dos estudos apresentados, só recentemente e de forma “tímida” está sendo abordada. De modo que:

O Instituto Nacional de Estatística anunciou, na passada quinta-feira, a descida da taxa de desemprego. Mas, pela primeira vez, anunciou igualmente os números do subemprego. Se o relatório mostrou que o desemprego desceu mostrou também que mais de um quarto da população ativa cabo-verdiana está subempregada (AMARAL, 2016).

De uma maneira geral, as reações das entidades governamentais e dos representantes sindicais têm sido positivas em relação aos últimos resultados do IMC – apresentado pelo INECV no primeiro trimestre de 2016 – principalmente, pela redução do desemprego, sendo que este é o maior problema social do país (AMARAL, 2016). Entretanto, se manifestam preocupados com o subemprego e precariedade do emprego:

E quanto à precariedade do emprego e o subemprego, disse que o INE só faz referência ao número de horas, advertindo que em termos de precariedade para além da questão do número de horas há a modalidade do contrato de trabalho a prazo (depoimento de um dos representantes de Central Sindical, apud AMARAL, 2016).

Portanto, os dados já indiciam uma elevada precariedade de emprego, pois, revelam existir um problema de “pobreza laboral” no país, que está fortemente relacionada com os baixos salários praticados e às contratações geralmente feitas “sem contrato” ou “a prazo” e sem o respeito pelos direitos trabalhistas. Deste modo, pode-se afirmar segundo a UNTC-CS e CC.OO (2009, p.9 e 12) que a precariedade caracteriza o emprego. Um fenómeno contemporâneo que se evidencia na realidade mundial e que se reflete também na sociedade cabo-verdiana:

Subemprego é a ação e o efeito de subempregar. Este verbo significa empregar alguém num posto inferior àquele que lhe corresponderia tendo em conta as suas qualificações. O subemprego pode surgir por diversos fatores embora costume considerar-se como um fenómeno instalado na sociedade quando o mercado laboral apresenta lacuna legais e as condições de emprego são débeis. Os trabalhadores não conseguem aceder aos postos que deveriam ocupar de acordo com a sua formação e experiência e acabam por aceitar trabalhar noutros cargos que implicam uma menor remuneração e prestígio (AMARAL, 2016).

Assim, em Cabo Verde, as profundas reformas introduzidas no sector económico mediante a privatização das empresas do Estado e a liberalização das trocas comerciais impulsionaram a construção de uma economia de mercado, cuja modernização e diversificação lançam novos desafios às organizações sindicais; sendo que os ganhos salariais dependem, em parte, da capacidade negocial dessas organizações sindicais junto às empresas e órgãos de consulta, negociação e concertação (MTS, 2004, p.15). Consequentemente, apresentam-se diferentes impactos aos processos económicos e sociais, nomeadamente, a flexibilização do trabalho acompanhada da contínua vulnerabilização e precarização do trabalhador<sup>63</sup>.

---

<sup>63</sup> No próximo capítulo, esta problemática é pensada na classe de estiva do Porto da Praia, pois não ficou imune a essas transformações do mercado de trabalho cabo-verdiano.

### 3.3 A Modernização do Porto da Praia e o Trabalho de Estiva

No sistema de transportes nacionais, o setor portuário apresenta-se como um dos mais importantes. Entretanto, a conjuntura de grandes mudanças e de crise global, nas últimas décadas, trouxe indicadores do trabalho precário que se traduzem na ausência ou insuficiência de condições de trabalho, de benefícios sociais, insegurança do emprego, novos perfis de trabalhadores, entre outras questões. Assim, a finalidade desta terceira e última parte deste capítulo consiste em identificar os aspetos de modernização portuária e alguns dos seus impactos aos trabalhadores desta área, especificamente, a classe de estiva.

- Globalização, Modernização e o Trabalho de Estiva

Em meados do século passado, a maioria dos países assistiram um aumento das exportações e, com a tendência para o aumento da especialização vertical do comércio mundial; além disso, o abastecimento de matérias-primas e produtos acabados, tornaram-se cada vez mais globalizados. No entanto, atualmente, verifica-se a intensificação da competição global que está a forçar mudanças radicais na forma como os intervenientes internacionais se relacionam e relacionarão no futuro (CARDOSO, 2013, p.6). Assim, mudanças tecnológicas que comportam sistemas inovadores e novas tecnologias têm ocorrido de forma intensa e, afetando os requisitos para infraestrutura portuária e de serviços.

Um porto tem que estar apto a não introduzir demora no escoamento do tráfego que a procura, e isto obriga os portos a adaptarem-se às necessidades das transportadoras, modernizando e melhorando os processos de carga/descarga ao nível dos terminais de contentores, com o objetivo de os portos se manterem competitivos. E esta dinâmica de inovação e de modernização transformou o mercado de operação portuária num setor de capital intensivo, onde a realização de investimentos frequentes e avultados constitui a única alternativa para garantir a competitividade (CARDOSO, 2013, p.1).

De tal modo, que aumenta-se o grau de especialização e a necessidade de uma mão-de-obra altamente especializada; cria-se uma base flexível por meio de realinhamentos e consolidações entre os usuários portuários e prestadores de serviços portuários; provocam-se alterações nos padrões de distribuição e na estrutura da geografia marítima, criando uma

hierarquia de portos, sendo que alguns portos históricos estão perdendo sua importância de outrora; passa-se a utilizar navios porta-contentores, com a generalização do contêiner, tornando os navios cada vez maiores e automáticos, de modo que, mudou-se drasticamente os requisitos para a movimentação de carga, afetando radicalmente a mão-de-obra e as habilidades necessárias para lidar com esta atividade, causando problemas graves de redundância de trabalho e de necessidades de reciclagem em muitos portos (CARDOSO, 2013, p.6, 11 e 13). Portanto, está-se a referir à classe de estiva que realizam essas “atividades de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações, bem como, o carregamento e a descarga, quando realizados com equipamentos de bordo” (ARAÚJO, 2013, p.572).

De acordo com Malezieux (2008 p.140), “em 2000, 46% do valor do comércio mundial foi transportado por contêineres aumentando para 75% em 2005”. Deste modo, a modernização, na atividade portuária, se expressa na economia de escala, concorrência interportuária, multiplicação das alianças, eficácia logística, na adaptação e adequação de infraestrutura e equipamentos e, redução da mão-de-obra, segundo Araújo (2013, p.573). Também, de acordo com Malezieux (2008) apud Araújo (2013, p.573), a modernização se traduz na resposta das autoridades portuárias às exigências dos armadores e/ou mantenedores. Além disso, as reestruturações se multiplicaram e por meio da privatização, exigindo pessoal especializado na condução de máquinas mais aperfeiçoadas – guindastes, pórticos, etc. (MALEZIEUX, 2008 p.141; ARAÚJO, 2013, p.573). Segundo, Cardoso (2013, p.1), “experiências internacionais indicam tendências de aumento da participação privada no setor portuário, principalmente, no que se refere à prestação de serviços diminuindo a intervenção Estatal”. Deste modo, em Cabo Verde:

[...], em novembro de 2010, foi aprovado um Decreto-lei (Decreto-Legislativo nº10/2010), que visa dotar o país de um regime jurídico permissivo do lançamento dos concursos de concessões dos portos ou de terminais portuários e de arrendamentos dos espaços, com o objetivo de assegurar a competitividade do setor portuário e a concorrência num quadro geral de carácter, essencialmente, público da atividade portuária, sem prejuízo da contribuição para a criação de um mercado da prestação de serviços. Pois, um porto, pela sua dimensão infraestrutural, logística, manutenção de equipamentos e pessoal necessário para garantir o seu bom funcionamento acarreta custos elevados. Apenas, as tradicionais taxas portuárias não conseguem suportar todas essas despesas (CARDOSO, 2013, p. 1 e 2).



O ambiente competitivo tem tornado os portos vulneráveis em relação às empresas de navegação, uma vez que, escalam os portos que apresentem melhores vantagens comerciais, movimentação de contentores eficiente, serviços superiores e sofisticados sistemas de informação (UNCTAD, 2002 apud CARDOSO, 2013, p.18). Assim, de acordo com Cardoso (2013, p.13), a indústria de transporte marítimo tem estado a empregar a tecnologia da informação, muito mais, sofisticado para que os portos possam manter competitivos; como se pode verificar no quadro 5 abaixo.

Quadro 5 - Mudanças tecnológicas nos terminais portuários de contentores

	Porto de contentores Standard	Paradigma Atual
<b>Profundidade de atracação</b>	12 – 15 m	Superior a 15 m
<b>Densidade de armazenagem</b>	1.000 - 1.200 TEUs por ha	2.000 - 4.000 TEUs por ha
<b>Produtividade do Guindaste de Pórtico do navio para a terra</b>	Aproximadamente 30 movimentos por hora	Aproximadamente 50 movimentos por hora
<b>Tempo de espera dos contentores no parque</b>	Aproximadamente 6 dias	Aproximadamente 3 dias
<b>Tempo de rotação do camião</b>	Aproximadamente 60 min.	Aproximadamente 30 min.
<b>Acesso ferroviário</b>	Na área do porto	Na doca

Fonte: Ircha (2006) apud Cardoso (2013)

Deste modo, a tecnologia da informação está sendo, cada vez mais, utilizada em todo o setor dos transportes e, revolucionando a forma como o tráfego passa a ser tratado. Pois, sistemas de tecnologia da informação ligam eletronicamente administração do porto, operadores de terminais, camionistas, clientes, transitários, transportadores, agentes de navios e, outros membros da comunidade portuária; oferece aos usuários do porto dados em tempo real, de modo que, trouxe uma maior eficiência portuária; já que, reduz o tempo para a entrega da carga, fornece transferência e registro de informações diminuindo a burocracia da operação portuária; oferece informação prévia e melhora o planeamento, a coordenação e a manipulação controlada de equipamentos e instalações de armazenamento programado (CARDOSO, 2013, p.19). Esta modernização, se verifica a nível mundial e, pressupõe a organização do sistema de transportes proporcionando a diminuição dos custos da navegação marítima, afim de aumentar a produtividade e a rentabilidade (MALEZIEUX, 2008 p.140).

Entretanto, essas novas condições – mecanização, automatização, informatização, privatização e liberalização – “desordenaram todas as características do trabalho dos

estivadores e transformaram todos os componentes de sua existência” (MALEZIEUX, 2008, p.142). De modo que, segundo Araújo (2013, p.576), verifica-se uma forte flexibilidade do trabalho neste setor, que se registra desde os anos 90, tendo como principal efeito a diminuição do mercado de trabalho para a classe de estiva. Assim, Malezieux (2008, p.139) afirma “ a mutação é a tal ponto intensa que ameaça de desaparecimento a corporação dos estivadores: desaparecimento por queda brutal de efetivos e por perda da própria substância de uma corporação poderosa [...]”. No âmbito da Comunidade Europeia já se manifesta o desaparecimento total da corporação dos estivadores; em 2003, um Projeto de Diretiva para liberalizar seus serviços portuários, tinha sido submetida ao voto de deputados europeus visando a livre concorrência, mas foi rejeitado; um outro projeto, foi iniciado em 2006, a propósito da substituição dos estivadores por marinheiros e, face à manifestações e greves em toda a Europa os deputados rejeitaram essa proposta (MALEZIEUX, 2008, p.145).

Portanto, constata-se a sua precarização; já que, com a modernização portuária, muda-se o estatuto deste trabalho, conforme Malezieux (2008, p.142), que explica essa mudança com a seguinte argumentação: o estatuto dos estivadores apresentava sua originalidade, pois, eram trabalhadores independentes, autônomos, transitórios e à procura de trabalho diário<sup>64</sup>. Para amenizar os efeitos dessa instabilidade os estivadores recorreram aos sindicatos que lhes atribui o poder de grupo, face aos empregadores. Assim, ganharam a permanência no emprego, a estabilidade da remuneração, a melhoria das condições de trabalho e a elevação do nível socioeconômico. Atualmente, os estivadores se tornaram efetivos, na maioria dos casos técnicos qualificados e empregados de uma empresa que, por sua vez, controla o mercado de trabalho através da contratualização. Pois, novas relações de trabalho – autoridade – se impuseram. De modo que, perderam a liberdade e a autonomia no trabalho, mas também o poder de determinação das suas condições de trabalho e de suas condições de vida (MALEZIEUX, 2008, p.142 e 143).

No momento atual, o processo de precarização atinge quase todos os setores econômicos estabelecendo a degradação das condições de trabalho – perda de direitos, redução de garantias e benefícios, instabilidade no emprego com indefinição do empregador – tornando vulnerável a situação dos trabalhadores (ARAÚJO, 2013, p.575).

---

<sup>64</sup> É neste sentido que Araújo (2013, p.575), afirma “a sua precarização precede a história recente da desregulamentação do trabalho”.

- Os Portos e as suas Histórias no contexto cabo-veridano

Cabo Verde, sendo um país arquipélagico constituído por dez ilhas, tem em todas elas portos, enseadas, baías, fundeadouros, etc; pois, os seus primeiros habitantes descobriram e passaram a utilizar pequenas baías, praias e enseadas, construindo desembarcadouros, pontes e caís. Alguns até hoje utilizados para a prática da pesca, do comércio e do turismo (VICENTE, 2010, p.3). No entanto, três portos foram de grande importância para a história do país. Num primeiro momento, o antigo Porto da Ribeira Grande de Santiago, “foi o porto de escala de dois grandes navegadores Vasco da Gama, em 1497 e Cristóvão Colombo, em 1498”<sup>65</sup> e, serviu de base para o transporte de escravos para o Brasil, em 1534. Contudo, entra em decadência, ainda na época da colonização, com a abertura de escalas de navios no Porto da Praia, em 1612. Mais tarde – 1835 – com a chegada das empresas inglesas em São Vicente, o Porto Grande se desenvolve e; a partir daí este porto “se destaca com sua dinâmica comercial, graças a sua baía de águas profundas”<sup>66</sup>. Sendo, vários os fatores que contribuíram para a instalação dos ingleses nas ilhas do arquipélago – em 1850 – servindo-se do Porto Grande, principalmente, para a mundialização do império britânico, com enfoque nos seus interesses comerciais no hemisfério sul e a utilização do carvão como combustível. O carvão enquanto combustível pesado, exigia que as viagens fossem comercialmente rentáveis, devido aos grandes percursos e a necessidade constante de reabastecimento de combustível. Neste aspecto, surgiam no meio das rotas atlânticas estações carvoeiras, para que esses navios pudessem fazer o reabastecimento. Em 1851, por exemplo, o Porto Grande já reunia todas essas condições, o que fez com que São Vicente oferecesse o maior porto de escala do atlântico médio, cujo privilégio viria a perder anos mais tarde a favor dos portos vizinhos, de Dakar, Abidjan e Las Palmas, face às melhores condições que estes passaram a apresentar (VICENTE, 2010, p.3 e 4). Em 1919, houve a decadência do carvão, face ao desenvolvimento tecnológico, com a introdução dos motores de combustão nos navios, conseqüentemente, foram concedidas licenças às Companhias Inglesas e à Shell Portuguesa para instalação de depósitos de óleos combustíveis nas praias da Salina e da Galé em Mindelo. Portanto, dada a sua grande importância para o arquipélago e, devido à sua decadência face à concorrência com os portos vizinhos, a Colónia Portuguesa dotou o Porto Grande de novos equipamentos e infraestruturas, de forma a responder e a acompanhar as evoluções do transporte marítimo internacional. Então, iniciou-se a construção dos caís acostáveis do Porto Grande, em 1956 e

---

<sup>65</sup> [https://pt.wikipedia.org/wiki/Cidade\\_Velha](https://pt.wikipedia.org/wiki/Cidade_Velha).

<sup>66</sup> [https://pt.wikipedia.org/wiki/Mindelo\\_\(Cabo\\_Verde\)](https://pt.wikipedia.org/wiki/Mindelo_(Cabo_Verde)).

do Porto Novo (Santo Antão), em 1961 (VICENTE, 2010, p.4). Já, o Porto da Praia só veio a conhecer a sua dinâmica após a administração do novo Governo e, com a construção do seu caís acostável a partir de 1980.

Figura 2 - Obras acostáveis do Porto Grande em 1956 e do Porto Novo em 1961



Fonte: Vicente (2010)

### 3.3.1 O Desenvolvimento da ENAPOR

- A antiga Junta Autónoma dos Portos de Cabo Verde

Uma vez concluídos os molhes acostáveis do Porto Grande de São Vicente, inaugurados em Maio de 1961, o governo da colónia teve a necessidade da implementação de um organismo com funções específicas para administrar as primeiras instalações portuárias, assim como os restantes portos do país. Assim, com o Diploma Legislativo Ministerial nº 11, de 5 de Setembro de 1962, publicado no Boletim Oficial (B.O.) nº 36/62, surge a Junta Autónoma dos Portos de Cabo Verde, organismo público com funções oficiais, dotado de personalidade jurídica, com autonomia administrativa e financeira que, sob a orientação do Governo, tem a seu cargo a construção, a conservação e a exploração dos portos do Arquipélago (BARROS, 2011, p.54).

A sede da Junta Autónoma ficou na cidade do Mindelo, com delegações espalhadas nos restantes portos do Arquipélago, nomeadamente na Praia, Ilha de Santiago, Porto Novo na Ilha de Santo Antão e, Vale de Cavaleiros na Ilha do Fogo. Com a evolução dos serviços que integram a referida Junta, houve a necessidade da sua reestruturação. Assim, em Março de 1971, foi publicado o Decreto nº 109/71, que reestrutura a orgânica da Junta Autónoma dos Portos e revoga o diploma que a tinha criado. No período pós-independência, a primeira legislação aprovada pelo novo governo para a área portuária foi a Portaria nº 28/75, publicada

no Suplemento ao B.O. nº 20, de 17 de Novembro, seguindo-se lhe o Regulamento dos Trabalhadores do Tráfego Local do Porto da Praia e que visava disciplinar as atividades do Tráfego local do Porto da Praia, de forma a adaptá-la às exigências decorrentes da nova conjuntura da economia nacional. De Novembro de 1975, até Agosto de 1982, não houve evolução em matéria legislativa no sistema portuário (BARROS, 2011, p.54 e 55).

Pode-se resumir esse período como sendo de carências e dificuldades, a nível de infraestruturas; somente o Porto Grande e Porto Novo dispunham de molhes acostáveis, de equipamentos, tecnologia e de quadros. Essas dificuldades constituíram limitações na época que não só atingiam a população interna como também refletiam no relacionamento com os usuários estrangeiros, cujos interesses eram postos em causa (BARROS, 2011, p.56).

- A atual Empresa Nacional de Administração dos Portos de Cabo Verde

Em 1982, foi criada pelo decreto-lei nº 58/82 e publicado pelo B.O. nº 25 de 19 de Junho, a ENAPOR-Empresa Pública (EP), com sede em Mindelo. Herdeira de todo o património material e imaterial da antiga Junta Autónoma, a ENAPOR, EP surge da constatação de que era imperativo introduzir profundas alterações à instituição no intuito de melhorar toda a sua estrutura organizacional e da gestão portuária cabo-verdiana, de modo a dar uma melhor resposta às inúmeras exigências impostas pela dinâmica do desenvolvimento nacional e pela conjuntura dos mercados portuários e de transportes internacionais (VICENTE, 2010, p.5; BARROS, 2011, p.56). Representou um salto qualitativo no sector portuário cabo-verdiano. Em 1992, através do Decreto nº 20/92 de 8 de Fevereiro, foram alterados os estatutos da ENAPOR, EP para que se pudesse adequar à Lei nº 63/III/89. Dessa adequação, resultou a alteração do capital social que passou de 150 milhões de ECV para 750 milhões de ECV; de igual modo, o órgão de gestão da empresa, o Conselho de Direção, passou a designar-se Conselho de Administração. Em Julho de 1999, foi publicada a Lei nº 104/V/99, que aprovou novas bases gerais das empresas públicas, alterando os estatutos das Empresas Comerciais. A partir daí, surge o Decreto Regulamentar nº 4/2001, de 4 de Junho, que transforma a ENAPOR, EP em Sociedade Anónima de capitais públicos de direito comercial privado, passando a designar-se ENAPOR, SA, e constituído pelos seguintes órgãos sociais<sup>67</sup>: Assembleia Geral, Conselho de Administração e Conselho Fiscal. Em termos de gestão, esta mudança se constitui uma alteração profunda no modo de

---

<sup>67</sup>Organograma da ENAPOR, SA no Anexo A.

funcionamento da empresa que passa a depender das deliberações da Assembleia Geral e não do Ministério da tutela. Até ao presente momento, o Estado é o único acionista, detendo a totalidade das ações (BARROS, 2011, p.56 e 57).

Após a independência, Cabo Verde iniciou um processo de infraestruturização e de reforço do serviço marítimo interilhas através da iniciativa estatal; com esta medida, o país, ganhou em mobilidade e acessibilidade, conforme Cardoso (2013, p.24). De modo que, atualmente, todas as ilhas possuem portos, que são geridos pela ENAPOR, S.A, no total são nove: uma em cada uma das ilhas. Destes só três (Porto da Praia, Porto Grande e Porto da Palmeira) recebem tráfego internacional (ENAPOR, 2008).

#### ▪ Os Quadros da ENAPOR

Os portos, desde sempre, têm-se revelado como importante fonte de emprego, tanto para as pessoas com um nível de formação académica, como também para os que não o possuem e que veem os portos como um local de sobrevivência, pois, acabam encontrando um dia de trabalho ou mesmo um emprego para o sustento. A ENAPOR possui, atualmente, 435 trabalhadores nos nove portos, divididos por serviços centrais (8%) e serviços operacionais (92%), sendo que os trabalhadores do Porto da Praia e do Porto Grande representam em conjunto 74% do total da Empresa. Ainda destes 435 trabalhadores, 343 pertencem ao sexo masculino e 92 ao sexo feminino. Também, a Empresa possui uma classe de estiva constituída por cerca de 546 estivadores, que é a classe mais sensível e problemática dos Portos de Cabo Verde, conforme Vicente (2010, p.20).

#### ▪ Benefícios Sociais na ENAPOR

Os benéficos sociais são um dos úteis instrumentos de gestão empresarial que a ENAPOR utiliza com o objetivo de melhorar as condições de vida dos seus trabalhadores e garantir o aumento da motivação, segundo Silva (2008, p.36), e são as seguintes: a) isenção de horário; b) recarga de telemóvel; c) subsídio de combustível; d) subsídio útil de viatura; e) subsídio de férias; f) gratificação de natal; g) baixa médica; h) subsídio de alimentação; i) abono. Porém Silva (2008, p.37), constata que esses benefícios sociais vigentes na ENAPOR “não são colocados, convenientemente, à disposição do pessoal da Estiva (Praia), o que acaba por provocar junto desses uma percepção distorcida e errónea de importantes medidas praticadas, por parte da Gestão da Empresa”.

- Os Serviços Portuários da ENAPOR

A ENAPOR presta serviços de carácter operacionais e administrativos, nomeadamente: a) operação de carga e descarga; b) armazenagem; c) aluguer de equipamentos; d) reboque; e) arrendamento de espaços comerciais; f) venda de água e energia eléctrica para navios e contentores frigoríficos. A ENAPOR cobra tarifa pelos serviços prestados à carga ou ao navio, pela utilização de equipamentos de manobra, transporte marítimo e terrestre e, outros equipamentos de apoio ao movimento de navios, cargas e passageiros no porto (ENAPOR, 2008). Além disso, a empresa tem apostado fortemente em aquisição de equipamentos de forma a adotar os seus portos de meios de carga e descarga e movimentação de mercadorias para que o serviço prestado seja de qualidade e executada de forma rápida e eficaz, isto para evitar que haja atrasos no arranque e término das operações (VICENTE, 2010, p.10).

Neste sentido, o Estado desempenha um papel crucial no desenvolvimento do sector portuário em Cabo Verde, cabendo-lhe as seguintes responsabilidades: a) definir a política portuária; b) tomar decisões respeitantes a todas as grandes infraestruturas que têm um impacto direto na economia nacional e no ordenamento do território; c) decidir sobre a criação de grandes centros portuários com vocação nacional; d) definir os princípios que vão orientar a sua exploração; e) definir o regime jurídico; f) integrar os Portos na política nacional de transportes; g) desenvolver atividades comerciais e industriais nos silos portuários. Ainda, nas atividades portuárias, cabe ao Estado adoptar as condições necessárias para o exercício das mesmas, no que tange aos direitos do trabalho, regras de higiene, de segurança, da saúde e do ambiente. Mas, ainda há muito a ser feito para melhorar o desempenho dos portos de Cabo Verde comparando com seus concorrentes da África Ocidental (VICENTE, 2010, p.7; CARDOSO, 2013, p.25).

Os portos são pontos estratégicos de desenvolvimento socioeconómico de uma localidade, de uma região e de um país. Em Cabo Verde, se revela determinante na movimentação de cargas e passageiros entre ilhas e, como o meio de comunicação indispensável para as suas relações com o exterior, nesta era marcada pela internacionalização e globalização. No entanto, nos últimos cinco anos, a nível nacional o funcionamento da rede portuária registrou melhoria devido aos investimentos efetuados. Por exemplo, o Porto Grande e o Porto da Praia receberam obras de modernização e expansão e, recentemente encontram-se bem posicionados para oferecer serviços importantes aos transportes de longo

curso e inter-ilhas; fazendo parte do programa de desenvolvimento do país e do projeto do governo. De modo que, apenas estes dois Portos têm capacidade para receber navios grandes, mover e armazenar contentores (VICENTE, 2010, p.3 e 12; CARDOSO, 2013, p.25 e 26).

### *3.3.2 Traços de Modernização no Porto da Praia*

O Porto da Praia é um dos principais pontos de entrada de mercadorias em Cabo Verde, situado na Ilha de Santiago, o maior centro de consumo do país. Operando 24 horas e 365 dias por ano, representa atualmente cerca de 35% do tráfego total de mercadorias, a nível nacional. É um porto dinâmico, moderno e, com níveis crescentes de competitividade. Desempenha um papel primordial na distribuição das mercadorias interilhas, afigurando-se como o abastecedor dos portos da região sul de Cabo Verde (ENAPOR, 2014, p.12).

Figura 3 – Porto da Praia em obras de expansão no ano de 2012



Fonte: inforpress.publ.cv (2010)

#### ○ Estrutura e Segurança do Porto da Praia

O Porto da Praia possui infraestruturas que permitem a operacionalidade de qualquer tipo de navio, desde cargueiros de tráfego interilhas à porta contentores e graneleiros; encontra-se equipado para transitar até 2 milhões de toneladas de cargas por ano. Possui um cais de longo curso, em forma de “L”, para além de um cais de pesca, com uma unidade de tratamento e comercialização do pescado e, um terminal de passageiros (ENAPOR, 2014, p.13). Para dar vazão ao crescimento do tráfego, criou-se um terminal de armazenamento com



uma área de 35 mil m<sup>2</sup>, destinada a cargas contentorizadas e veículos automóveis, surge como uma solução transitória para o congestionamento de cargas no cais principal. No quadro da sua modernização foi equipado com uma gare marítima, cujo objetivo foi criar condições de conforto e segurança aos passageiros que fazem ligações interilhas. No estreito respeito pelo Código ISPS<sup>68</sup>, também foi equipado com o sistema de vídeo vigilância e aparelhos de comunicação, como: a) implantação do Pmis: módulos relativos aos navios e mercadorias; b) transformação do Pmis – Upgrade progress, Base Dados e Aplicação; c) aquisição e instalação de relógios biométricos; d) atualização do sistema Man Win Win; e) modernização do parque de computadores; f) concepção e implementação do sistema de Gestão de consultas para o Posto Clínico; g) capacitação dos Técnicos do Departamento (SILVA, 2008, p.40; BARROS, 2011, p.58).

Paralelamente, foi feita a separação do tráfego de longo curso do tráfego de cabotagem e melhorado o controlo de acesso ao porto. Recentemente, o porto foi provido de scanners de contentores, com capacidade para analisar vinte contentores/hora, que contribui para o reforço da fiscalização das mercadorias e bens visando melhoria das condições de segurança existentes. Ainda, foi dotado de um Manual de Segurança, um regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho e um Plano de Emergência Interno, assistido por computador que permite gerir situações anómalas de forma rápida e eficiente. Além disso a segurança das instalações portuárias, das pessoas e das mercadorias é garantida pelo serviço de Segurança e Ambiente, adstrito à Direção de Operações (BARROS, 2011, p.58; ENAPOR, 2014, p.14 e 16). Segundo, a ENAPOR (2014), no período 2010-2013 verifica-se um aumento circulação de passageiros e navios, como demonstra os quadros 6 e 7 abaixo.

**Quadro 6 - Movimento global de passageiros no Porto da Praia**

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Variação %</b>
<b>Embarcados</b>	17,307	34,225	34,449	33,271	-3%
<b>Desembarcados</b>	19,327	34,900	34,102	36,791	8%
<b>Trânsito</b>	3,007	7,707	8,237	25,563	210%
<b>Total</b>	39,641	76,832	76,788	95,625	25%

Fonte: ENAPOR (2014)

<sup>68</sup> Os portos de Cabo Verde passaram a ser mais bem protegidos com a implementação do Código ISPS, visto ser um documento que contém disposições importantes, cuja boa aplicação e dependendo do nível de segurança que se trabalha no porto, pode minimizar ou erradicar más práticas (Pirataria, ataques armados, terrorismo, contrabando, furtos, etc.) que eventualmente podiam ter lugar no porto, caso não houvesse a aplicação rigorosa do referido documento (VICENTE, 2010, p.23).

Quadro 7 - Movimento global de Navios no Porto da Praia

	2010	2011	2012	2013	Variação %
<b>Longo Curso</b>	249	253	221	203	-8%
<b>Cabotagem</b>	594	897	852	869	2%
<b>Total</b>	843	1,150	1,073	1,072	0%

Fonte: ENAPOR (2014)

○ Recursos Humanos do Porto da Praia

Este porto possui uma estrutura orgânica moderna<sup>69</sup> capaz de assegurar um eficiente funcionamento de cada sector e afigura-se como modelo ideal para levar avante os seus projetos. Gerido por um Administrador Delegado que, embora sendo autónomo, recebe as diretrizes do Presidente do Conselho de Administração com sede em São Vicente; sendo o Presidente do Conselho de Administração, por sua vez, nomeado pela Assembleia Geral. Contudo, ao Administrador Delegado, representante máximo na Praia atribui-se várias competências que lhe permite gerir com alguma autonomia, sendo algumas: a) orientar todos os serviços do porto; b) propor e participar na elaboração de programas de investimento da ENAPOR; c) colaborar na elaboração de propostas de alterações de tarifas dos portos, com objetivos de resguardar e harmonizar os interesses da economia portuária nacional; d) gerar fontes de informação interna e externa nos limites da sua competência; e) representar a empresa junto das entidades públicas e privadas; f) ocupar de outras tarefas afins solicitadas e/ou delegadas pelo Conselho de Administração; g) propor o orçamento anual do porto, etc (BARROS, 2011, p.59 a 61).

O Porto da Praia alberga, atualmente, um quadro efetivo constituído por 163 funcionários de serviço conforme o quadro 8 abaixo e, 236 mão-de-obra portuária. Continua a ser a estrutura da ENAPOR com maior representatividade a nível nacional, que representa 38% do total dos efetivos da empresa, cujo escalão etário mais significativo compreende aos 35-39 anos com 24,1% do total dos efetivos, seguido da faixa etária 40-44 anos com 23,2% do total dos efetivos (BARROS, 2011, p.62; ENAPOR, 2014, p.50).

<sup>69</sup> Organograma do Porto da Praia no Anexo B.

Quadro 8 - Distribuição de quadro por serviços do Porto da Praia

Serviços	Número de Trabalhadores
Gabinete de Administração do Porto	7
Área de Engenharia, Equipamentos e Manutenção	21
Área Administrativa, Comercial e Financeira	48
Área Operacional	87
<b>Total</b>	<b>163</b>

Fonte: ENAPOR (2014)

A política dos Recursos Humanos da empresa comporta as políticas de recrutamento, relacionamento, estímulo, carreira, entre outras para a permanente valorização profissional e desenvolvimento pessoal dos trabalhadores de forma a promover a sua plena identificação, envolvimento e motivação no seio da organização, desenvolvendo a formação profissional e promovendo condições de trabalho susceptíveis de proporcionar a melhoria da qualidade de vida aos seus trabalhadores (BARROS, 2011, p.62).

### 3.3.3 Descrição do Trabalho de Estiva no Porto da Praia segundo o Regulamento do trabalho de Estiva

Com o intuito de compreender como o trabalho de estiva no Porto da Praia se inseriu na legislação, recorreu-se a um conjunto de leis, decretos e portarias sobre a normatização do setor portuário em Cabo Verde. No entanto, o único documento que faz menção a este tipo de trabalho é o “Regulamento do pessoal de tráfego e de estiva”, a Portaria nº 80/84 de 22 de Dezembro de 1984.

Figura 4 - Estivadores de bordo e Estivadores de terra no Porto da Praia



Fonte: www.enapor.cv (2008)

Esta lei rege as relações de trabalho entre a ENAPOR e os trabalhadores no Porto da Praia, assim como em outros portos de Cabo Verde, que prestam serviço de estiva ou desestiva, carga ou descarga de mercadorias e respectivas operações complementares, quer se trate de trabalhadores efetivos quer de recrutados ao dia ou até à conclusão de determinada tarefa (ENAPOR, 2008). Foi criado considerando a necessidade de adequar e atualizar a regulamentação das atividades dos portos, bem como, as relações de trabalho que neles se desenvolvem, por forma a consagrar uma concepção laboral eficaz e mais conforme com os objetivos de desenvolvimento social e económico do país (B.O., 1984, p.1). Como estipula esta lei no seu Artigo 2º, a constituição do quadro de estiva tem as seguintes categorias profissionais por ordem hierárquica: a) controlador – principal, de 1ª e de 2ª classe; b) apontador – de 1ª e de 2ª classes; c) conferente – de 1ª e de 2ª classes e auxiliar; d) portalo e guincheiro – de 1ª e de 2ª classes; e) estivador – de 1ª e de 2ª classes; f) operador de armazém.

Quanto à política de recrutamento e seleção: “ao longo dos tempos, não houve uma harmonização entre a força de trabalho e os talentos humanos necessários da ação organizacional, que tomasse responsabilidade e decisão de recrutar; era na base do favorecimento assente em decisões pouco estratégicas”, de acordo com Barros (2011, p. 62 e 63). Porém, com este regulamento só poderão ser recrutados os trabalhadores que se encontrem inscritos na ENAPOR nas categorias já indicadas para prestar os serviços ao dia ou por tarefas. Em caso de insuficiência de trabalhadores inscritos para satisfação das necessidades de mão-de-obra portuária, poderão ser recrutados trabalhadores não inscritos (Artigo 3º).

De acordo com Artigo 4º podem matricular-se nas categorias profissionais indicadas os trabalhadores que possuam: a) idades exigidas para a categoria: para conferente e controlador 25 anos; para as restantes categorias 18 anos. Sendo a idade máxima exigida para a matrícula 30 anos; b) habilitação escolar mínima exigida que seja a 4ª classe do ensino básico elementar - para as categorias de controlador, conferente e apontador, a habilitação mínima exigida é o 2º ano do Ciclo Preparatório; c) robustez física necessária para o exercício das funções da categoria, que se prova por atestado médico passado pelos serviços oficiais de Saúde; d) bom comportamento moral e cívico, que se prova por certificado de registo criminal e ou por abonação de duas pessoas idóneas; e) carteira profissional.

Quanto ao sistema de promoção: o Artigo 5º define que a primeira inscrição é feita precedendo concurso por ordem de classificação, e que todos os trabalhadores inscritos pela primeira vez estão sujeitos a um período de experiência de dois meses (Artigo 7º). Sendo as

promoções feitas mediante ao decurso de um ano de bom trabalho na classe imediatamente inferior e à existência de vagas (Artigo 9º). Levando em conta os seguintes critérios de preferência: a) estar a prestar serviço à Empresa; b) classe superior; c) maiores habilitações escolares; d) maior antiguidade na classe; e) maior antiguidade na Empresa.

Segundo, o seu Artigo 13º o trabalhador tem direitos, alguns como: a) ser ocupado efetivamente em funções ou tarefas compatíveis com a sua categoria profissional, salvo o direito de variação nos termos da lei; b) receber a retribuição e usufruir dos benefícios e regalias; c) exercer atividade sindical e política na Empresa e fora dela sem prejuízo para o trabalho da entidade; d) eleger e ser eleito para organismo representativos dos trabalhadores da Empresa; e) beneficiar de boas condições de higiene, salubridade e de segurança no trabalho; f) beneficiar de formação profissional dada pela Empresa e de facilidades para a sua promoção sociocultural; g) ser tratado com urbanidade, respeito e consideração pela sua dignidade por todos aqueles com quem tenha de contactar no âmbito da sua atividade profissional; h) queixar-se verbalmente ou por escrito, contra superior hierárquico; i) ser reintegrado e/ ou indemnizado em caso de despedimento sem justa causa. No Artigo 14º o trabalhador está sujeito a deveres e, são alguns: a) comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade; b) exercer de forma diligente, leal e conscienciosa as funções que lhe forem cometidas de harmonia com as suas aptidões e categorias profissional; c) cumprir as ordens e instruções dos seus superiores hierárquicos, em objeto de serviço, e nos limites dos respectivos poderes de direção; d) respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente, tenha de contactar; e) velar pela conservação do material e do património da empresa que lhe tenha sido confiado; f) abster-se de todo e qualquer ato de que possa resultar em acidentes e riscos da profissão; g) quando colocados em funções de chefia, informar sobre os méritos e qualidades dos seus subordinados, com isenção e independência; h) velar pela melhoria constante da sua formação profissional e cultural; i) auxiliar na aprendizagem dos que ingressam na profissão; j) não incitar a atos de indisciplina nem neles participar.

Sobre a organização do trabalho: a empresa não poderá construir equipas de estiva e desestiva com mais ou com menos de 50% do número de elementos de composição-padrão, salvo o disposto para a estiva do frio. O recrutamento de trabalhadores para os trabalhos ao dia será feito diariamente, pelo Apontador, à entrada do recinto portuário, em função das necessidades de serviço a realizar (Artigo 18º). Em regra, segundo o mesmo artigo, o recrutamento para o serviço requisitado até às 18 horas do dia anterior será efetuado por escala, seguindo a ordem de inscrição dos trabalhadores (recrutamento a lista), no horário

estabelecido para efeito. Para trabalhos imprevistos o recrutamento poder fazer-se entre os trabalhadores que no momento se encontrem presentes à entrada do recinto portuário, por ordem de inscrição (agua abaixo) ou por sorteio (à balda). No momento do recrutamento, os trabalhadores serão identificados, devendo em o documento de identificação constar a categoria e a especialização, quando existam (Artigo 19º). Os recrutamentos efetuam-se nos dias úteis: a) 1º conto das 07h30 às 07h50 – para o trabalho iniciar às 08h00; b) 2º conto: das 13h30 às 13h50 – para o trabalho a iniciar às 14h00; c) 3º conto: das 17h 30 às 18h00 – para o trabalho iniciar respectivamente às 20h00, 00h00 e 04h00.

O Artigo 21º salienta que gozam de prioridade no recrutamento (ou no 1º conto) do dia seguinte, os trabalhadores que não tenham completado 8 horas diários de trabalho ou a tonelagem padrão diária estabelecida pela empresa. Os trabalhadores que se ausentarem sem justificação a doze 12 chamadas seguidas ou 24 alternadas por ano civil em recrutamento à lista serão excluídos (Artigo 22º). Em regra, cada trabalhador, só poderá prestar serviço em um período diurno e noturno por cada dia de trabalho, entendendo-se como tal o tempo que decorre das 08h00 do dia seguinte (Artigo 24º). Os períodos diários de trabalho são os seguintes: a) 1º período: das 08h00 às 13h 00; b) 2º período: das 14h00 às 19h 00; c) 3º período: das 20h00 às 24h 00; d) 4º período: das 00h00 às 04h 00; e) 5º período: das 04h00 às 07h 00.

Os trabalhadores prestarão serviço, conforme o artigo 24º, em mais de um período diurno ou noturno de trabalho quando não seja possível recrutar pessoal suficiente no conto correspondente ao novo período, dependendo da “fala” durante o período das refeições ou na sua impossibilidade até duas horas antes do termo do período corrente. Os locais de trabalho são os livremente indicados pela empresa dentro das zonas de exploração sob sua jurisdição. De acordo com o Artigo 25º o trabalho será interrompido por um intervalo de uma hora para refeição e repouso dos trabalhadores no seguinte horário: a) 1º período: das 13h00 às 14h00; b) 2º período: das 19h00 às 20h00; c) 3º período: das 03h00 às 04h00.

Em relação à remuneração: o Artigo 30º define que os salários base dos trabalhadores são fixados pela empresa e estão sujeitos à aprovação do Ministro dos transportes e Comunicações e podem ser fixados por hora ou por tonelada. Há os acréscimos de salário por trabalho, extraordinário, noturno e especial, isso quando há o manuseamento das cargas sujas, incómodas, tóxicas ou perigosas e explosivas, que confere ao trabalhador o direito e um acréscimo de 50% no salário base. O pagamento dos salários é feito por semana, na sede ou delegação da ENAPOR (Artigo 38º). Sobre as férias: os trabalhadores efetivos têm direito a

férias remuneradas em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, e a sua duração é de 30 dias. Sendo que a época de gozo das férias deve ser escolhida de comum acordo entre trabalhador e a empresa (Artigo 39º e 43º).

No que toca a Previdência Social: aos armadores cabe a responsabilidade pelo pagamento das cotizações em relação aos estivadores de bordo, e à Empresa cabe o pagamento aos estivadores de terra (Artigo 48º). Porém, artigo 66º ressalta que a empresa organizará o serviço de bordo e terra, havendo um único corpo de estiva no porto.

Por fim os Artigo 53º e 58º salientam que os trabalhadores estão sujeitos a sanções disciplinares, cabendo ao Sindicato representá-los, e são os seguintes: a) admoestação verbal; b) repreensão escrita; c) multa de 500 ECV a 2.500 ECV; d) suspensão do exercício de funções por período mínimo de 6 chamadas à máximo de 6 meses; e) exclusão.

## CAPÍTULO 4. RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO

Neste presente capítulo tem-se como o objetivo apresentar e analisar os resultados da pesquisa de campo e, encontra-se dividido em quatro secções. Na primeira secção (4.1), resgata-se a história da atividade de estiva na Cidade da Praia, através das entrevistas com um Apontador do Porto da Praia e um Estivador aposentado. Já na segunda secção (4.2), apresentam-se os resultados do inquérito realizado com uma amostra da atual classe de estiva do Porto da Praia e, esta por sua vez, divide-se em três pontos: (4.2.1) O Perfil sócio laboral dos estivadores do Porto da Praia; (4.2.2) Condições de realização do trabalho de estiva no Porto da Praia e; (4.2.3) Fatores de insatisfação em relação ao trabalho de estiva no Porto da Praia. Na terceira secção (4.3), apresenta-se a situação laboral dos estivadores do Porto da Praia na perspectiva da ENAPOR e do SIACSA. E, na última secção (4.4), faz-se a discussão dos resultados da pesquisa de campo.

### 4.1 A Origem e História da atividade de estiva na Cidade da Praia

Em Cabo Verde todos os processos urbanos históricos nasceram à volta de portos. “As cidades aqui são cidades-portos. A localização litorânea são para elas um dever de ofício...” (SILVA, 1998, p.6).

Figura 5 - Orla marítima da Cidade da Praia



Fonte: <http://cidadesemfotos.blogspot.com/2012/12/fotos-de-praia-cabo-verde.html?m=1>



Deste modo, toda a história da Cidade da Praia foi “esculpida” pela força do mar. Porém, na ilha de Santiago, foi a Ribeira Grande que recebeu a primeira cidade erguida pelos navegadores portugueses na África Subsaariana e o primeiro abrigo portuário do arquipélago de Cabo Verde (ENAPOR, 2014, p.41 e 46).

Figura 6 - Baía da Cidade de Ribeira Grande - Cidade velha



Fonte: embcv.pt (2010)

Entretanto, a Cidade da Praia hoje é considerada a herdeira da antiga Cidade de Ribeira Grande. Um processo que se iniciou em 1517 quando esta cidade adquire o estatuto de Vila da Praia, tendo como objetivo a captação dos rendimentos comerciais que por ali circulavam (SILVA, 1998, p.49). Assim, afirma Silva (1998, p.50), a “emergência da Praia nos registros documentais é produto de uma rápida e expressiva, ainda que subdocumentada, atividade portuária.”

“ Quando... um ponto do arquipélago se torna num importante porto de escala para alguma rota transatlântica permitindo ali o descanso de tripulações, reabastecimento das naves e a obtenção de informações..., quando assim acontece, podemos estar certos, nesse lugar desencadear-se-á um processo urbano” (SILVA, 1998, p.6).

O porto adquirira uma certa importância no contexto atlântico, nos anos de 1540, chegando o Capitão da Vila da Praia a informar ao Rei (de Portugal) que ali era o local de passagem de todos os navios que para as ilhas tinham o destino. Com isto, a partir da década de 80 corsários ingleses passaram a assaltar os navios fundeados no porto e também a própria Vila, lançando pânico nas rotas comerciais. Estas ações tiveram um impacto desestruturante. Já, no decurso do século XVIII assiste-se à progressiva retoma da atividade portuária, graças

ao aumento do número de navios que tomam a Vila da Praia por escala. Este fato reanimou a vida comercial da Vila (SILVA, 1998, p. 50 e 51).

“Camponeses do interior da ilha acorrem à Praia Grande (Praia da Gamboa) para vender panos, porcos, galinhas e cabras às tripulações dos navios em trânsito, os quais, em contrapartida, lhes oferecem como moeda de pagamento fatos velhos, chapéus, sapatos” (SILVA, 1998, p. 51 e 52).

Em pouco tempo a Vila da Praia torna-se uma zona portuária de referência e, em 1713 o seu estatuto de Vila é elevado para o estatuto de Cidade.

Figura 7 - Vista de Vila da Praia no século XVIII



Fonte: <http://www.africa-turismo.com/cabo-verde/historia.htm>

“No entrar do século XIX a Praia é um burgo pobre e desordenado..., mas, [...] as qualidades portuárias desta baía fazem dela um ponto de escala e, conseqüentemente, ... o lugar de desembarque” afirma Silva (1998, p. 48 e 53).

Figura 8 - Entrada da Cidade da Praia no séc. XIX

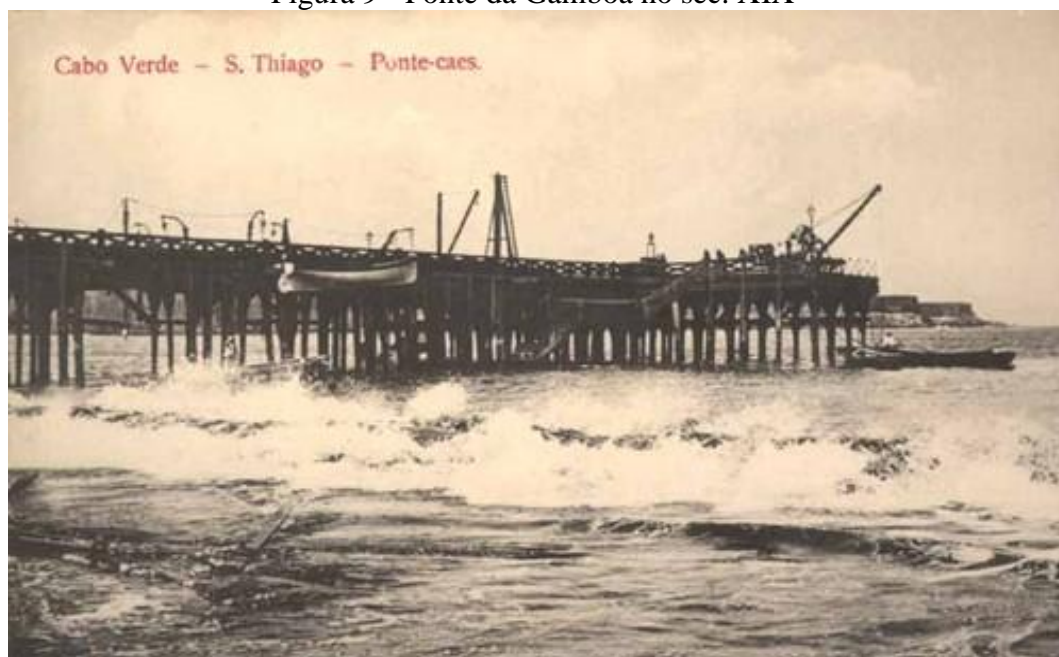


Fonte: <http://monteironelson.blogspot.com/2011/01/postais-antigas-de-cabo-verde.html?m=1>

E, conforme a nossa pesquisa de campo, percebe-se no discurso do entrevistado “Apontador” que nesta época em que vigora a administração portuguesa – séc. XV até a segunda metade do séc. XX – toda a atividade portuária era feita na Ponte da Praia da Gamboa, que por ser pequena e desprovida de infraestruturas não permitia o encostamento de navios. Deste modo, o trabalho de estiva e desestiva eram feitos nos botes, no alto mar e totalmente braçal; assim, este trabalho era artesanal e arcaico.

Como o meu pai conta [...] porque não trabalhei na Ponte da Gamboa... os estivadores que trabalhavam no bordo depois de serem escolhidos pelo mestre iam nos botes, para o alto mar, trabalharem dentro dos navios... os navios que chegavam eram sobretudo portugueses... [...] primeiro fazia-se a descarga dos navios nos botes... havia botes grandes, no alto mar, que se encostavam aos recebiam as cargas; [...] depois, fazia-se uma segunda descarga, dos botes, na Ponte da Gamboa... já na ponte havia guindaste que apanhava as cargas dentro do bote e colocava no “pepino” ou guincho (acessório do veículo de transporte) ... que depois eram empilhados no recinto ou nos carros para serem distribuídos para o interior da ilha... e todo esse trabalho era braçal e físico... a carga era embalada em sacos, carregada no ombro, nas costas e na cabeça para serem colocados em pilhas... foi assim que o trabalho começou a funcionar até que com o tempo se modernizou e surgiram as máquinas [...] nesta altura, todos os estivadores tinham uma hora de descanso, então nesse período aproveitavam para almoçarem... mas os estivadores que trabalhavam no bordo para evitar o incomodo de voltar à ponte levavam as suas marmitas para o navio. (Apontador)

Figura 9 - Ponte da Gamboa no séc. XIX



Fonte: <http://brito-semedo.blogs.sapo.cv/332868.html>

De modo que segundo o entrevistado “Apontador” antes de 1960 o trabalho de estiva era realizado de forma informal porque os trabalhadores não tinham um contrato de trabalho, não eram trabalhadores estáveis e nem sequer eram contabilizados pelos responsáveis portuários da época. Aqueles, trabalhadores não formavam uma classe, visto que, cada um tinha a sua profissão, sendo que a maioria era pescador ou agricultor. Além disso, todo o processo de trabalho era organizado no momento da execução das tarefas, de modo que não havia uma planificação da mão-de-obra.

Havia muitos estivadores... [...] mas não eram trabalhadores fixos, quase todos tinham outras profissões... esses estivadores eram sobretudo pescadores e agricultores... quando era a época propícia destas atividades não iam ao porto fazer a estiva, dirigiam-se para o mar a pescar ou para o interior da ilha para cultivar o campo e, nem se preocupavam com o tempo que levavam nessas atividades... até regressarem outra vez para o porto. Como sempre era necessário esse tipo pessoas para trabalharem nos portos... essas pessoas vinham quando lhes convinham.... e assim trabalhavam. (Apontador)

Portanto, nesta época o trabalho de estiva era uma função secundária, um trabalho sazonal e que durava um determinado tempo. Assim sendo, os estivadores desta época eram, principalmente, homens vindos do interior da ilha de Santiago. E, com o passar do tempo e também com a regularidade do trabalho no porto e sua rentabilidade esses homens e suas famílias foram-se fixando na cidade e, sobretudo, nos bairros mais próximos deste porto, como afirma o entrevistado “Apontador”.

[...] por exemplo, na minha família o meu pai foi o primeiro a vir para a cidade e encontrou esse trabalho, então algum tempo depois, eu vim junto e comecei a trabalhar também... [...] A maioria dos estivadores daquela época residiam nas zonas piscatórias como Achada Santo Antônio, Achada Grande, Tira-chapéu alguns da Várzea porque ainda é uma zona que fica perto do mar... não é por acaso que até hoje o maior número de estivadores é do bairro da Achada Santo Antônio. (Apontador)

Segundo o entrevistado “Apontador”, para ser um estivador, na época, era necessário somente um bom porte físico.

[...] a pessoa apenas se deslocava ao porto e se disponibilizava para realizar as tarefas do dia... se o capataz observar que a pessoa apresenta um bom físico, ou também se for uma pessoa amiga... ele é logo colocado para trabalhar... [...] por vezes a idade não importava... [...] quando comecei eu era jovem tinha 16 anos, mas a maioria das pessoas que eu encontrei aqui já tinham cerca de 30 anos de idade e eram colegas do meu pai...robustez físico era o necessário... (Apontador)

Já, a partir de 1962, com a criação da Junta Autônoma dos Portos (JAP) – primeira instituição administrativa portuária – passa-se a ter algum controlo no trabalho de estiva. Mesmo sendo uma época de pouca organização, o trabalho de estiva já era diferenciado pelos estivadores de bordo e de terra, por tipo de cargas e horários de trabalho. Entretanto, os estivadores de terra pertenciam à JAP e os de bordo à Capitania dos Portos, explica o entrevistado “Apontador”.

Nesta época pode se dizer que a estiva era composta por dois tipos de trabalhadores... em que uma parte pertencia à capitania dos portos e a outra parte a JAP. [...] assim os trabalhadores que ficaram sob a responsabilidade da JAP se tornaram estivadores de terra e trabalhavam na ponte, enquanto que aqueles que ficaram sob a responsabilidade da capitania se tornaram estivadores de bordo e trabalhavam dentro dos navios... antigamente todos os trabalhos eram pagos por hora... os estivadores ganhavam mediante as horas que passava trabalhando... mas havia diferenças entre cargas limpas e sujas, dia e noite. O trabalho de estiva servia para complementar o sustento da família. (Apontador)

A JAP, mais tarde, implementa o sistema de registro dos nomes e passa a fazer a escala dos estivadores nos navios, com essas inovações, conforme o entrevistado “Apontador”, os estivadores começaram a ganhar alguns direitos.

Antigamente, o trabalho era mais simples, agora à mais burocracia, a pessoa ia a boca porto e falava como o responsável, que lhe avaliava fisicamente e colocava o nome na lista e a pessoa começava logo a trabalhar, depois é que se trazia a documentação... [...] mas, também na altura necessitava-se de pessoas para trabalharem. Na época, os estivadores respondiam a chamada e eram escalados por navios. Normalmente, cada navio demorava entre 15 a 20 dias fundeado, então, um estivador apenas trabalhava num determinado navio. Os estivadores de terra eram pagos semanalmente, já os estivadores de bordo eram pagos quando os trabalhos terminassem nos navios, geralmente, faziam entre 15 a 20 dias na descarga. Os estivadores que trabalhassem durante o período da noite ou manobrassem cargas sujas em termos de salário recebiam mais... (Apontador)

Depois da independência, mais precisamente, em 1980 o novo Governo constrói o cais do Porto da Praia, que segundo o entrevistado “Apontador” era mais moderno e melhor equipado, permitindo o encostamento de navios de médio porte.

[...] após 1975 com o novo Governo criaram outras condições de trabalho com a infraestruturacao do novo porto... por ser maior e com mais equipamentos alguns navios passaram a encostar no cais e logo as condições do trabalho de estiva mudaram... passamos a utilizar mais algumas maquinas nas tarefas, mas mesmo assim nessa época necessitava-se de muita mão-de-obra. (Apontador)

Logo, em 1982, a JAP foi extinguida e os seus estivadores passaram a pertencer à ENAPOR, assim como os estivadores da Capitania dos Portos, formando uma só classe trabalhadora. A partir desta data, os estivadores foram profissionalizados e, em 1984 aprova-se a Lei nº 80/84 que regula essa atividade e define os respetivos direitos e deveres dessa classe. Nesta época, em termos de salário, a classe de estiva era uma das que melhor recebiam no porto, afirma o entrevistado “Apontador”.

Com o tempo mudou-se de empresa. A JAP foi substituída pela ENAPOR, [...] mas os trabalhadores continuaram os mesmos, mesmo aqueles que pertenciam à capitania que eram estivadores de bordo... portanto ficaram sob a responsabilidade da ENAPOR, com todas as regalias. (Apontador)

Nos finais da década de 90, para o entrevistado “Apontador” o trabalho de estiva muda a sua configuração e os estivadores reduziram-se no Porto da Praia.

Atualmente o porto tem 173 estivadores, entre bordo e terra... antes havia muito mais estivadores, mas, a empresa deu a reforma antecipada para

alguns... e outros reformaram por direito; antigamente um navio necessitava no mínimo de 30 estivadores para fazer a descarga... e para a mesma quantidade de carga ou até superior hoje passou-se a precisar de 20 estivadores ou ainda menos... porque antes era sobretudo sacarias (sacos)... e já não se vê mais esse tipo de carga... as cargas passaram a ser paletizadas e mais recentemente contentorizadas, sendo mais fácil de serem movimentadas. Por exemplo, antes os navios que vinham da Romênia transportando cimento necessitavam de 32 estivadores de bordo e 32 estivadores de terra para a descarga dos sacos... [...] atualmente, precisa-se de menos de 20 estivadores, porque a carga chega nos contêineres que são movimentados com máquinas até saírem do porto... outro exemplo, são os navios que chegavam do Vietnã ou da Tailândia transportando mais de 200 mil sacos de arroz, que eram descarregados no porto de forma braçal, agora não conseguimos ver nenhum saco de arroz porque estão nos contêineres...e o dono do contêiner vai abrir quando estiver no seu armazém com os seus trabalhadores. Então, devido a essa situação, foi-se reduzindo a composição do terno... antes trabalhava-se como 4 terno agora só se trabalha com 2, ou seja, reduziu-se a quantidade de homens... isso porque também as tarefas diminuíram. [...] com os navios do tipo roro que ao chegarem no porto possuem uma rampa que permite que a carga seja “rolada” para bordo e para terra... antes não havia estes navios e a carga ia braçal, por exemplo, temos os navios Padre Benjamin e os da Fast Ferry, em que o carro já entra lá e coloca a carga, que antes era feito com movimentos em cima do cais e dentro do navio; [...] portanto, os movimentos que os estivadores faziam já não fazem mais...; [...] os estivadores já estavam em excesso... caso não houvesse a redução do pessoal pela empresa e continua-se na mesma situação, um estivador trabalharia numa semana e na outra não, isso sucessivamente... ou seja, os estivadores quase que ficariam parados na maior parte do tempo... então a empresa percebeu essas dificuldades deu as reformas, ficando apenas como os trabalhadores mais jovens... e desde essa época, praticamente, não foram contratados mais estivadores... porque a cada dia que passa necessita-se de menos pessoal na estiva. (Apontador)

- A Jornada de um estivador antes da Independência

Conforme o entrevistado “Estivador aposentado”, em 1968 começa a trabalhar como estivador de bordo por influência do seu pai, que era um policial marítimo e trabalhava na Capitania dos Portos na Cidade da Praia. Pois, os estivadores que trabalhavam no bordo eram administrados pela Capitania dos Portos. Aposentando-se, no ano de 2013, por complicações na coluna vertebral; atualmente, recebe uma pensão de invalidez de 60.000 ECV mensais. O entrevistado “Estivador aposentado” explica que ainda sob o Governo português o trabalho de estiva na Cidade da Praia era feito na Ponte da Gamboa, mas que com a independência, entre 1980 a 1983 foi construído o cais acostável do Porto da Praia e, a partir daí todas as atividades portuárias passaram a ser realizadas neste cais e administradas pela ENAPOR.

[...] o meu pai era polícia da Capitania dos Portos, o meu tio também... depois o meu pai se tornou marinheiro... já faleceram [...] na minha família agora ninguém trabalha no porto. [...] com o tempo fui me adoecendo e em 2013 saiu a minha reforma porque passei a sofrer com a dor na coluna. (Estivador aposentado)

[...] eu comecei a trabalhar com 15 anos, era na Ponte da Gamboa... o trabalho era complicado porque o barco era fundeado ali na baía, perto do ilhéu de Santa Maria, então íamos nos botes que se encostavam ao barco... e subíamos pela escada de corda e, começávamos a trabalhar lá dentro do porão... a carga era retirada à mão... já na ponte havia um guindaste que apanhava os sacos e colocava encima da ponte, mas também quando a maré estivesse baixa jogávamos os sacos ali numa escada que fica encostada a ponte... [...] depois da independência com a vinda da ENAPOR fomos transferidos para o cais e as condições de trabalho melhoraram. (Estivador aposentado)

Segundo o entrevistado “Estivador aposentado” durante o tempo em que trabalhou na Ponte da Gamboa nunca foi mudado de função estivador de bordo. Mas, nas ocasiões em que não conseguia trabalhar na estiva, por falta de escala de navios, fazia “bicos” em outras atividades como na pintura, na pesca e, na construção civil.

[...] sempre trabalhei como estivador de bordo... mas trabalhei muito em outros lugares quando não havia barcos no porto... eu trabalhei como pintor, trabalhei na construção, há dias em que eu ia para a pesca... porque o trabalho de estiva depende dos barcos no porto; [...] e se o estivador não trabalhar não ganha... (Estivador aposentado)

O entrevistado “Estivador aposentado” confessa que antes de 1975 não havia muitas estradas nem carros, na Cidade da Praia, as pessoas se deslocavam a pé a qualquer lugar que fosse necessário. Assim, ele e a maioria dos seus colegas de trabalho iam para a Ponte da Gamboa, a pé, principalmente, aqueles que residiam em Achada Grande e Achada Santo Antônio, que são bairros bem próximos dali.

[...] eu acordava muito cedo... por volta das 6h30 já estava levantado... saía da minha casa aqui em Achada Grande às 7h, ia caminhando ao lado do mar até chegar ali na Ponte da Gamboa... era ali que trabalhávamos... [...] ainda era o tempo de portugueses. (Estivador aposentado)

Os trabalhadores aglomeravam no largo da Praia da Gamboa, em frete da Central Elétrica, aguardando pela realização da “chamada” que, normalmente, demorava trinta minutos pois o trabalho começava às 8h. A “chamada” na altura era feita pelo capataz, que escolhia o estivador para trabalhar num determinado navio, caso este não quisesse não



respondia a “chamada”; o que raramente acontecia, explica o entrevistado “Estivador aposentado”.

[...] na Ponte da Gamboa éramos mais de 100 estivadores... quando batia 7h45 começava a distribuição dos trabalhos... e os estivadores erguiam os braços, para ser o escolhido pelo capataz... [...] feita a escala, os grupos seguiam nos botes para o alto mar, onde estavam fundeados os navios. Em poucos minutos, o largo onde era feita a chamada ficava vazio. Mais um dia de trabalho começava. (Estivador aposentado)

De acordo com o entrevistado “Estivador aposentado” todos os estivadores de bordo tinham de estar registrados na Capitania do Portos, para poderem ter o cartão de identificação. Pois, sem este cartão nenhum estivador poderia ter acesso aos navios no momento do trabalho. Era uma estratégia de controle da capitania, para evitar que pessoas estranhas entrassem nos navios.

[...] era na época ainda que existia o PIDE (polícia de repreensão) ... nós os estivadores que trabalhávamos no porão... ao chegar na escada do bordo mesmo tendo respondido a chamada, caso esquecêssemos o cartão em casa a PID não deixavam-nos trabalhar nesse dia... era um cartão grande... tinha lá o nome de cada trabalhador, servia para podermos entrar no barco... se não levássemos o cartão voltávamos para a ponte... aconteceu comigo e nesse dia fiquei sem ganhar... e nem sequer nos deixavam fazer outro trabalho. (Estivador aposentado)

Conforme o entrevistado “Estivador aposentado” o trabalho portuário é todo feito em equipe. Para o trabalho dentro do bordo o terno era composto por 12 homens, supostamente mais forte ou com mais amigos, pois, havia concorrência para participar do terno.

[...] trabalhávamos juntos... 12 homens num porão... na altura um saco pesava 92 quilos... aqueles homens mais jovens juntavam-se de dois para carregarem um saco... já os mais velhos pegavam de quatro porque era pesado... [...] éramos todos amigos... um ajudava o outro... convivíamos todos os dias e também porque tínhamos de terminar os trabalhos. (Estivador aposentado)

O entrevistado “Estivador aposentado” revela que quando o navio era grande trazia muita carga, então, os estivadores trabalhavam por mais de 8h num dia, chegando até a receberem alimentos para o consumo no local do trabalho.

Quando o barco vinha com muita carga, trabalhávamos até 12h da noite; [...] havia dias também em que começávamos a trabalhar num dia e só terminávamos no outro dia... sem parar... chegava em casa só noutra dia; isso era no tempo dos portugueses... davam-nos comida ali mesmo... café, almoço, jantar... assim terminávamos os trabalhos; mas também ganhávamos um pouco mais... (Estivador aposentado)

Durante o trabalho havia apenas um intervalo regulamentado com duração de uma hora para o descanso e refeição, isso era para todos os trabalhadores marítimos, esclarece o entrevistado “Estivador aposentado”.

[...] o capataz estava sempre ali... não podíamos ficar parados... descansávamos só na hora do almoço... que era as 13h, nesse momento todo o trabalho era parado...voltávamos as 14h de novo. (Estivador aposentado)

Para o entrevistado “Estivador aposentado” o local onde trabalhavam não possuía as condições mínimas nem dignas, pois, não havia nenhuma infraestrutura destinada aos estivadores. Havia apenas as duas pontes e o edifício da Capitania dos Portos. Além disso, o entrevistado “Estivador aposentado” afirma que o que se observa hoje no porão difere em muito da “moda” dos anos 60 e 70, ou seja, os equipamentos de proteção que consistem em luva, macacão e capacete, não eram usados no dia-a-dia.

[...] o trabalho na ponte da Gamboa não era como no Porto da Praia... lá havia apenas a ponte de ferro para os botes encostarem e uma casa feita de madeira que era para os controladores do trabalho... Onde tudo era decidido... o resto do espaço era aberto... para o estivador não havia nada... nem sequer havia um lugar próprio para fazermos as necessidades fisiológicas...não tínhamos boas condições ali; inclusive íamos trabalhar com as nossas próprias roupas, a maioria levava calça comprida e camisa de manga curta.... quando o sol estava abrasador e com um calor sufocante, dentro do porão, a maioria ficava somente com a calça... alguns improvisavam luvas... (Estivador aposentado)

Figura 10 - As pontes na Praia da Gamboa



Fonte: <http://cidadesemfotos.blogspot.com/2012/12/fotos-de-praia-cabo-verde.html?m=1>

De acordo com o entrevistado “Estivador aposentado” nesta época ainda se recebia um salário muito baixo e o valor não era fixo; ganhava-se por horas, de modo que não havia rentabilidade do trabalho, enquanto que atualmente é pela quantidade de cargas arrumadas; o salário era recebido semanalmente e as cargas eram embaladas nos sacos. De modo que, para o “Estivador aposentado”, ultimamente, a essência da estivagem tem sido absorvida pelo sistema do contêiner, pois são arrumados sem se ter aquele contato de antigamente com a carga.

[...] cada hora de trabalho custava 2 escudos... depois subiu... foi para 2 escudos e quinhentos, foi subindo... para 7 escudos e quinhentos, e antes dos trabalhos serem transferidos pelo porto chegou a 23 escudos por hora. Ganhávamos pouco com a sacaria... mas na altura era somente esse tipo de carga que chegava... no porão sentíamos o cheiro do milho, da farinha... a sacaria de cimento deixávamos muito cansados... chegamos a ganhar 100 escudos numa semana. (Estivador aposentado)

Quando havia condições climáticas desfavoráveis, como a chuva e o vento forte, trabalhava-se com mais precaução e em ritmo lento. “Quase não se trabalhava”, mas, o estivador por ter sido chamado para trabalhar, mesmo que venha a intempérie ou alguma coisa no navio que impeça o trabalho recebia o seu dia, explica o entrevistado “Estivador aposentado”.

[...] faça chuva ou faça sol o estivador tem de ficar ali... mesmo quando o tempo estivesse chuvoso com o mar agitado ficávamos no barco... por vezes nem os botes conseguiam ir nos buscar lá... ficávamos lá e se der para dormir, dormíamos lá mesmo... fechava-se o porão e lá dentro não havia espaço para se deitar, mas tínhamos que procurar lá um lugar confortável. (Estivador aposentado)

A estiva é um trabalho que possui muitos ricos de acidente, segundo o entrevistado “Estivador aposentado” na época houve vários casos e até perdas de vida. Contudo, não havia seguro de trabalho para cobrir as despesas com tratamento de saúde. O que havia na altura era as várias agências particulares responsáveis pela escala dos navios, que ofereciam alguma ajuda financeira ao trabalhador que sofresse lesão durante o trabalho, mas, só depois de muita insistência do Capataz.

[...] acidentes aconteciam sempre... teve uma vez em que um bote afundou no alto mar e morreu uma pessoa... o capataz insistiu muito para que ajudassem no funeral... [...] na altura não havia seguros... por exemplo aconteceu um acidente comigo... era um dia em que o mar estava agitado o barco balançava muito, eu estava no porão a arrumar e um carro bateu em mim e quebrei o meu braço... logo na hora a pessoa que trabalhava com a

agência pagou o meu dia de trabalho e prometeu que iam me dar uma ajuda... mas viajou para fora do país... fiquei um bom tempo em casa sem receber nada até eu me recuperar, depois voltei para o trabalho. (Estivador aposentado)

O entrevistado “Estivador aposentado” confessa que depois de um longo dia de trabalho sentiam-se esgotados fisicamente e psicologicamente, porque a estivagem exige muito esforço e capacidade de organização. Além disso, normalmente, os trabalhos terminavam à noite e como naquela época não havia muitos carros, os estivadores tinham que regressar a pé para as suas casas e, caso não residissem na Cidade da Praia a solução era hospedarem em casa de familiares ou amigos.

[...] os botes iam nos buscar já noite, no alto mar trazia nos para a ponte, depois cada um ia para a sua casa a pé... seja lá onde fosse... se a pessoa não tivesse um familiar na Praia tinha que ir para o interior da ilha para voltar noutro dia logo de manhã; havia algumas pessoas da Cidade Velha, São Domingos, Ribeirão Chiqueiro e São Francisco, mas a maioria dos estivadores eram da Achada Grande e Achada Santo António. (Estivador aposentado)

Revela, o entrevistado “Estivador aposentado”, que muitas foram as vezes em que ele chegava a casa e encontrava os familiares já adormecidos. Por vezes, passava algum tempo mesmo sem ver os seus vizinhos, porque chegava muito tarde. O estivador, praticamente, não tinha tempo de descanso em casa.

[...] havia dias que eu chegava em casa tão cansado que nem comia, ia logo dormir porque eu tinha que levantar no outro dia bem cedo para continuar os trabalhos... [...] se o estivador fica em casa é porque não há navios no porto. (Estivador aposentado)

Conforme o entrevistado “Estivador aposentado” com a independência houve mudança de regime político e Cabo Verde deixou de ser administrado pelos portugueses. Os estivadores sentiram-se beneficiados com essa mudança, porque logo em 1980 foi construída o Porto da Praia.

[...] os portugueses foram embora e, a partir de 1975 as coisas melhoraram para nós... logo entre 1979 e 1980 o novo governo construiu de raiz o cais do Porto da Praia... saímos da ponte e fomos transferidos para lá. (Estivador aposentado)

Em 1982 o novo governo cria a ENAPOR que passa a controlar toda a atividade portuária, eliminando todas aquelas agências. Assim, a previdência social e o sindicato

vieram surgir em 1983 e a partir daí foram ganhando mais regalias, esclarece o entrevistado “Estivador aposentado”.

## 4.2 Os atuais Estivadores do Porto da Praia

### 4.2.1 O Perfil sócio laboral dos estivadores do Porto da Praia

Começamos o questionário de pesquisa questionando a categoria gênero e, constatamos, conforme a tabela 2, que todos (100%) os estivadores inquiridos são do sexo masculino.

Tabela 2 - Distribuição dos estivadores do Porto da Praia segundo o sexo

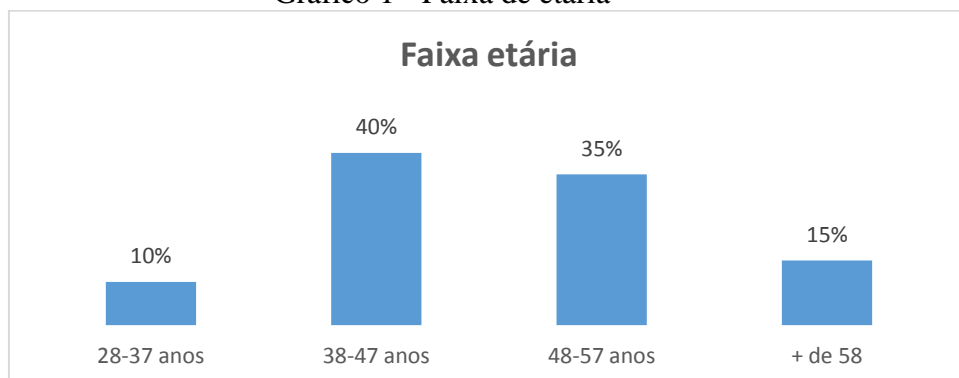
Sexo	Nº de estivadores	%
<b>Masculino</b>	20	100,0
<b>Feminino</b>	0	0,0
<b>Total</b>	20	100,0

Fonte: A autora.

Portanto, temos uma amostra composta, totalmente, por homens. O que não é uma novidade nesta atividade, pois, historicamente é uma função desempenhada por homens e, conotada ainda na fase artesanal com a masculinidade por exigir maior força física, esforço e peso, havendo a perpetuação desse perfil ao longo dos anos (fase de containerização). De modo que, é um fato que se repete em todos os outros portos em Cabo Verde.

Em relação à faixa de idade dos inquiridos verificamos, como se apresenta no gráfico 1, que variou de 28 a 62 anos de idade. Sendo que a maior parte (40%) encontra-se na faixa de 38 a 47 anos; em seguida estão os estivadores com 48 a 57 anos, representando 35%. Enquanto que a menor concentração é reservada aos estivadores com mais de 58 anos de idade (15%) e aos estivadores mais jovens, que se encontram entre 28 a 37 anos de idade (10%).

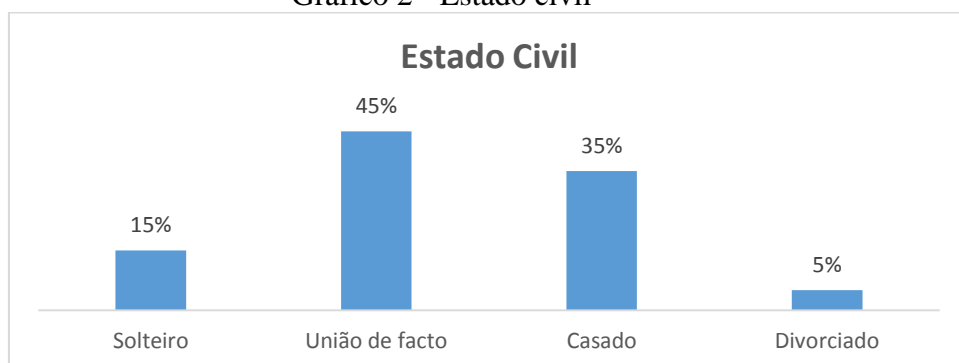
Gráfico 1 - Faixa de etária



Fonte: A autora.

Como se pode constatar no gráfico 2, no universo de estivadores inquiridos, a maior parte (45%) vive em uma união de fato, seguido daqueles que confirmaram que são casados (35%). Os restantes são solteiros (15%) e divorciados (5%).

Gráfico 2 - Estado civil



Fonte: A autora.

Analisando a tabela 3 abaixo, também apuramos que a larga maioria (80%) dos estivadores que compõem a nossa amostra vive com a companheira, entre este uma boa parte estando em uma união de fato (45%) ou casado (25%). Os restantes vivem com parentes (15%) sendo a maior parte solteiros (10%).

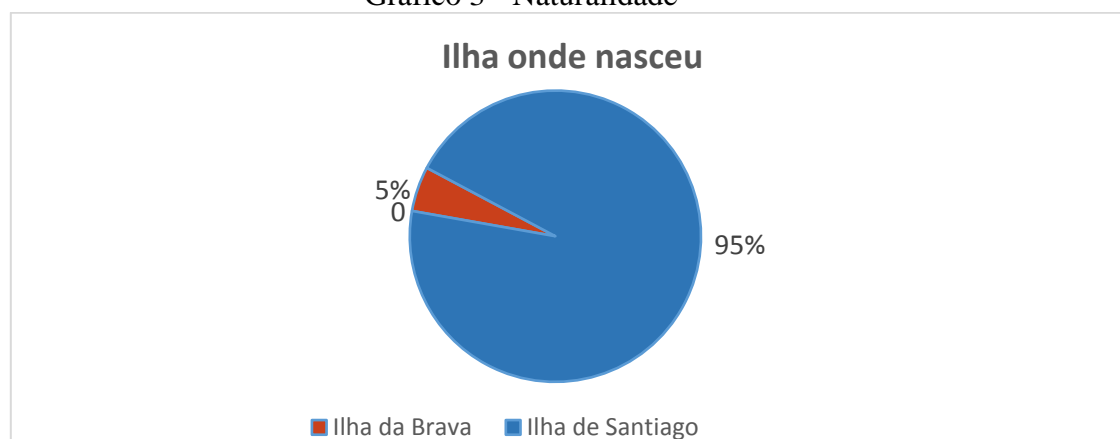
Tabela 3 - Distribuição dos estivadores do Porto da Praia segundo o estado civil e com quem vivem

Estado Civil	Com quem vive							
	Parentes		Companheira		Amigos		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Solteiro</b>	2	10,0	1	5,0	0	0,0	3	15,0
<b>União de facto</b>	0	0,0	9	45,0	0	0,0	9	45,0
<b>Casado</b>	1	5,0	5	25,0	1	5,0	7	35,0
<b>Divorciado</b>	0	0,0	1	5,0	0	0,0	1	5,0
<b>Total</b>	3	15,0	16	80,0	1	5,0	20	100,0

Fonte: A autora.

Perguntamos sobre a naturalidade, ou seja, a ilha de origem e, como se pode observar no gráfico 3, a larga maioria (95%) nasceu na ilha de Santiago, onde está localizada o Porto da Praia; mas também na ilha da Brava (5%).

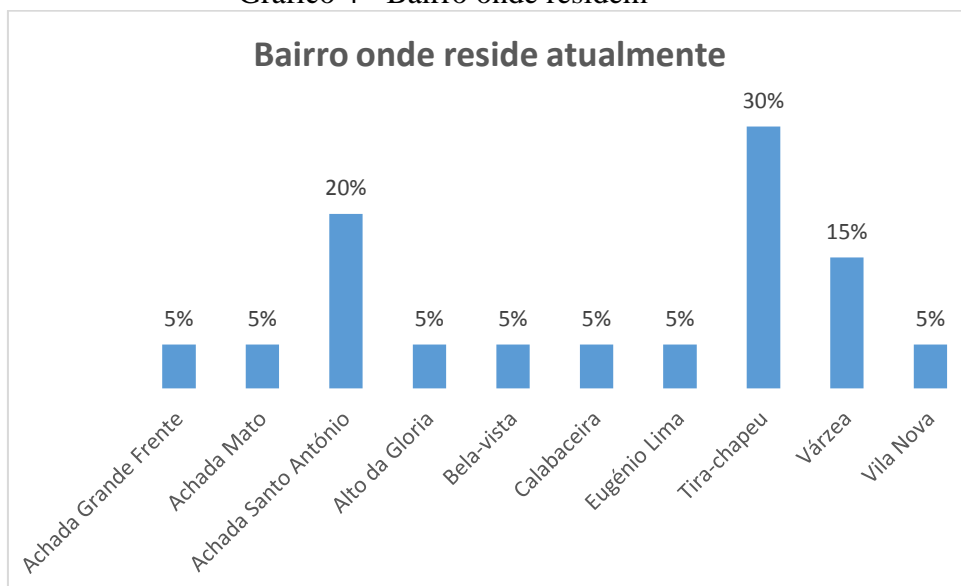
Gráfico 3 - Naturalidade



Fonte: A autora.

Quanto ao bairro onde residem constatamos, como se apresenta no gráfico 4, que a totalidade (100%) da amostra reside na Cidade da Praia; sendo que uma grande parte no bairro de Tira-chapéu (30%), seguido dos bairros da Achada Santo António (20%) e Várzea (15%); mas também em outros bairros como Achada Grande, Achada Mato, Alto da Glória, Bela-vista, Calabaceira, Eugénio Lima, Vila Nova (5% respetivamente). A maioria destes bairros são periféricos e com alguns problemas sociais, como o alcoolismo e a desestruturação familiar.

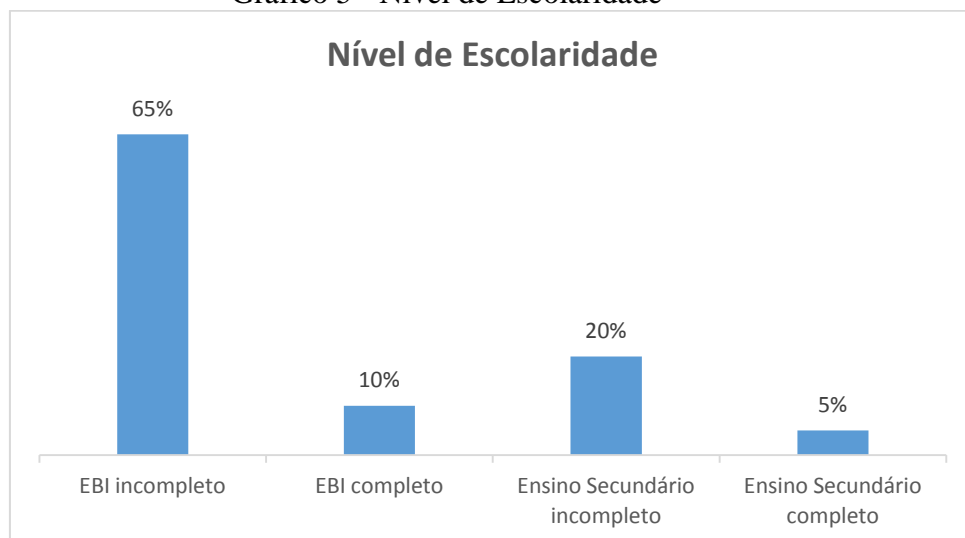
Gráfico 4 - Bairro onde residem



Fonte: A autora.

Entre os estivadores inquiridos, no que diz respeito ao nível de escolaridade predomina-se os com o Ensino Básico Integral incompleto (65%), como se pode verificar no gráfico 5; seguido dos com o Ensino Secundário incompleto (20%). As minorias são representadas pelos estivadores com Ensino Básico Integral completo (10%) e Ensino Secundário completo (5%). Mesmo sendo níveis baixos de escolaridade, a composição da amostra demonstra que os estivadores possuem alguma instrução. Visto que já era cogitada a possibilidade de haver a presença maciça de estivadores sem instrução.

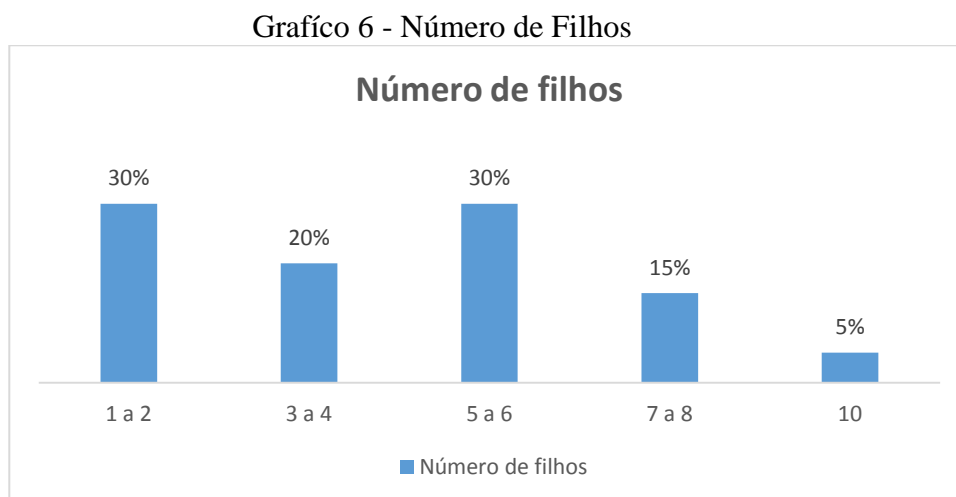
Gráfico 5 - Nível de Escolaridade



Fonte: A autora.



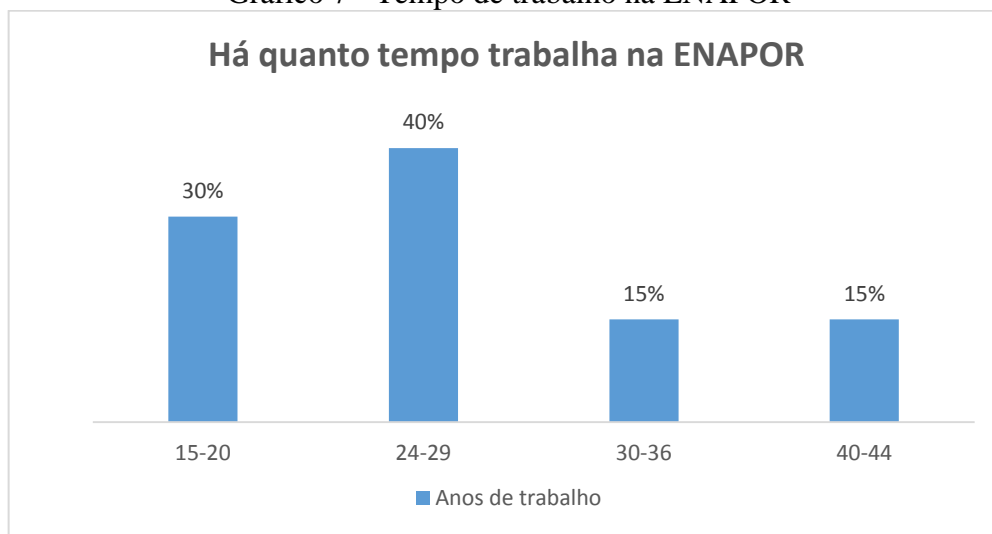
Constatamos, conforme as respostas contidas no gráfico 6, que dos estivadores inquiridos todos já possuem filhos, e uma boa parte tem entre 1 a 2 filhos (30%), assim como entre 4 a 5 filhos (30%); seguindo-se aqueles com 3 a 4 filhos (20%). Pouco estivadores tem 7 a 8 filhos (10%) ou 10 filhos (5%). No entanto, a média de filhos entre os estivadores é de 5 filhos.



Fonte: A autora.

Em relação ao tempo de serviço prestado na ENAPOR, a amostra apresenta heterogeneidade e, de acordo com o gráfico 7, a grande parte (40%) dos inquiridos afirmaram já terem entre 24 a 29 anos de trabalho, seguido dos estivadores com 15 a 20 anos, representando 30%. Com mais anos de trabalho, encontram-se os estivadores com 30 a 36 anos que representa 15%, assim como os com 40 a 44 anos de trabalho. Também verificamos que todos (100%) os estivadores inquiridos são trabalhadores efetivos da empresa, ou seja, têm o contrato por tempo indeterminado.

Gráfico 7 - Tempo de trabalho na ENAPOR

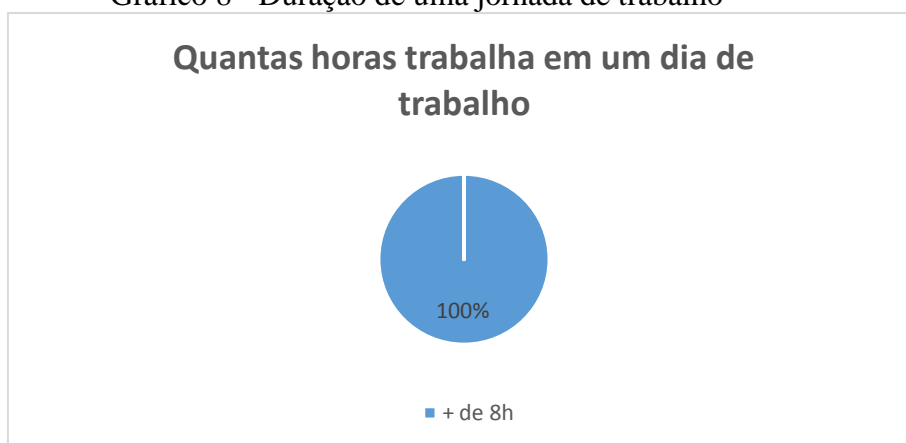


Fonte: A autora.

#### 4.2.2 Condições de realização do trabalho de estiva no Porto da Praia

Os estivadores inquiridos foram questionados sobre a quantidade de horas que, normalmente, trabalham em um dia de trabalho e, como se constata no gráfico 8, todos declararam ser mais de 8h por dia.

Gráfico 8 - Duração de uma jornada de trabalho



Fonte: A autora.

Relativamente a realização de hora extra verifica-se, conforme o gráfico 9, que a larga maioria (80%) dos estivadores afirmaram realizar hora extra às vezes, enquanto que alguns (15%) declararam fazê-la sempre e apenas uma minoria (5%) responderam que nunca a fazem.

Gráfico 9 - Frequência da hora extra



Fonte: A autora.

Como se observa no gráfico 10, da composição da nossa amostra a maior parte (45%) sente-se satisfeito com o número de horas de trabalho. No entanto, uma outra fração significativa (40%) de estivadores declararam sentirem-se insatisfeitos. Portanto, somente, alguns (15%) dos estivadores sentem-se muito satisfeitos com o número de horas que trabalham.

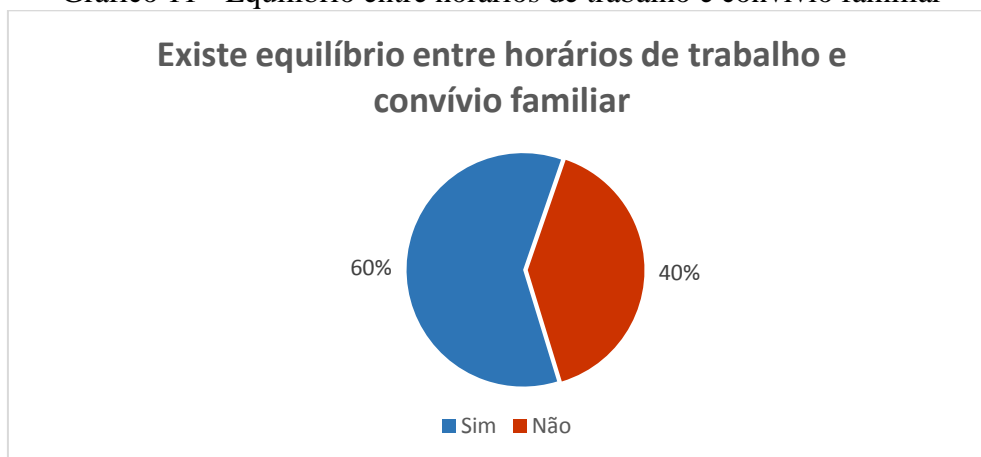
Gráfico 10 - Como se sentem com o número de horas que trabalham



Fonte: A autora.

A respeito se existe equilíbrio entre horários de trabalho e de convívio familiar, consoante os resultados no gráfico 11, a maioria (60%) dos estivadores confirmaram que há equilíbrio, enquanto que 40% reconheceram que não possuem esse equilíbrio nos horários.

Gráfico 11 - Equilíbrio entre horários de trabalho e convívio familiar



Fonte: A autora.

Como se pode notar na tabela 4 abaixo, foi lhes perguntado qual a regularidade da função que desempenham e também se realizam mais de uma tarefa em uma jornada de trabalho, assim sendo, a larga maioria (95%) dos estivadores declararam que a sua função é sempre regular, enquanto que uma minoria (5%) confirmou nunca ser regular. Acerca da realização de mais de uma tarefa em uma jornada de trabalho, a maioria (55%) dos inquiridos responderam positivamente, os restantes (45%) contradisseram. Entre os estivadores que consideraram a sua tarefa sempre regular, a maior parte (50%) confirmaram que realizam mais de um tipo de tarefa em uma jornada de trabalho.

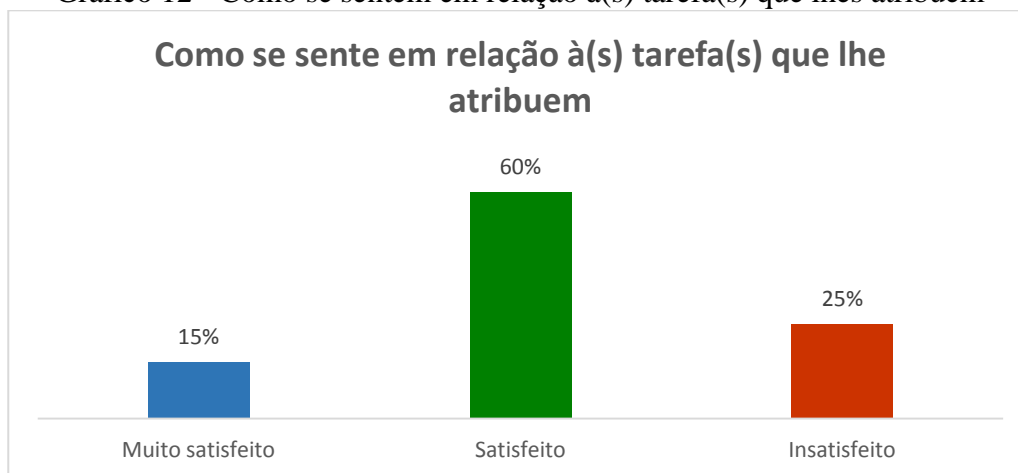
Tabela 4 - Distribuição dos estivadores do Porto da Praia segundo a regularidade da função que desempenha e realização de mais de uma tarefa em uma jornada de trabalho

A sua tarefa é regular	Você realiza mais de uma tarefa em um dia de trabalho					
	Sim		Não		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Sempre</b>	10	50,0	9	45,0	19	95,0
<b>Nunca</b>	1	5,0	0	0,0	1	5,0
<b>Total</b>	11	55,0	9	45,0	20	100,0

Fonte: A autora.

Questionamos como se sentem em relação às tarefas que lhes são atribuídas pela empresa e, como se registra no gráfico 12, a maioria (60%) dos estivadores responderam sentirem-se satisfeitos, até mesmo alguns (15%) afirmaram estarem muito satisfeitos. Embora, os restantes (25%) se manifestaram insatisfeitos.

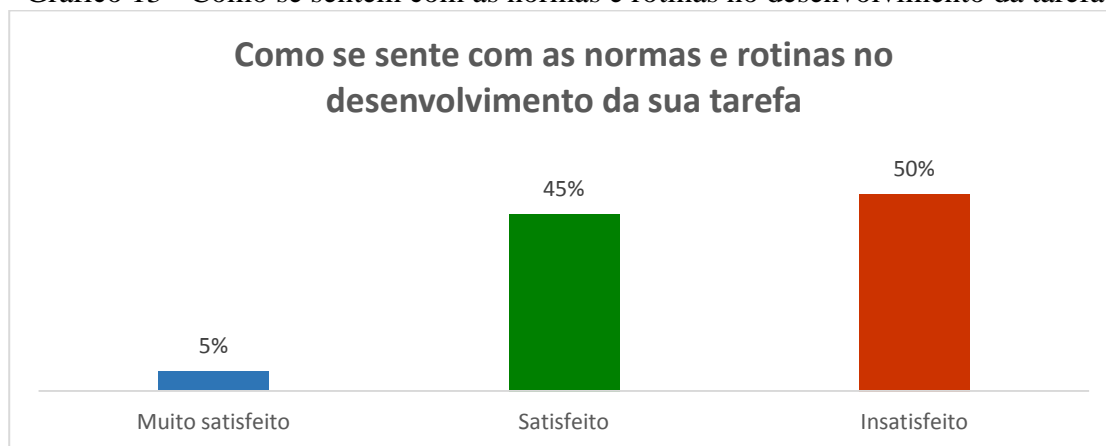
Gráfico 12 - Como se sentem em relação à(s) tarefa(s) que lhes atribuem



Fonte: A autora.

Depois de algumas questões diretas sobre horários e tarefas fizemos uma outra questão, mais geral, como se sentem com as normas e rotinas no desenvolvimento das suas tarefas e, verificando o gráfico 13, a metade (50%) dos inquiridos se manifestaram insatisfeitos; enquanto que a outra metade afirmaram estarem satisfeitos (45%) e muito satisfeitos (5%).

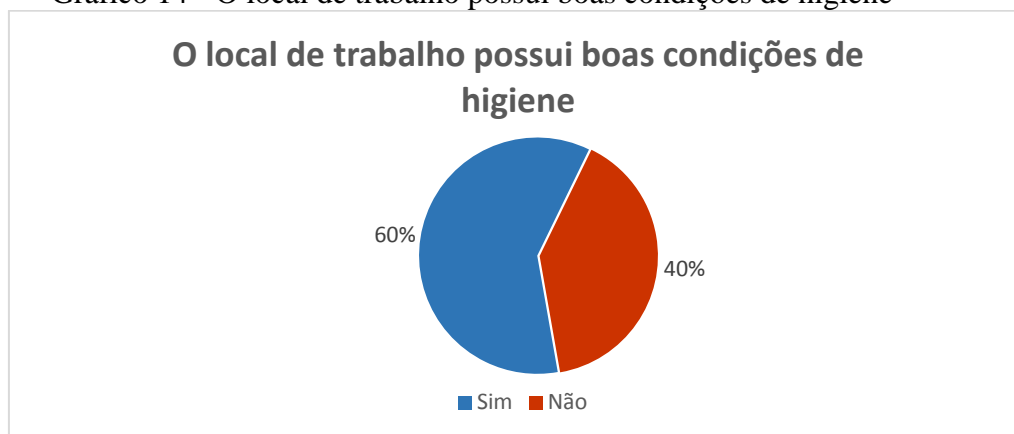
Gráfico 13 - Como se sentem com as normas e rotinas no desenvolvimento da tarefa



Fonte: A autora.

No que se refere ao local de trabalho, foi lhes perguntado se o lugar detém boas condições de higiene e, como se constata no gráfico 14, a maioria (60%) dos inquiridos responderam de forma afirmativa, enquanto que o restante (40%) disseram que o local não possui boas condições de higiene.

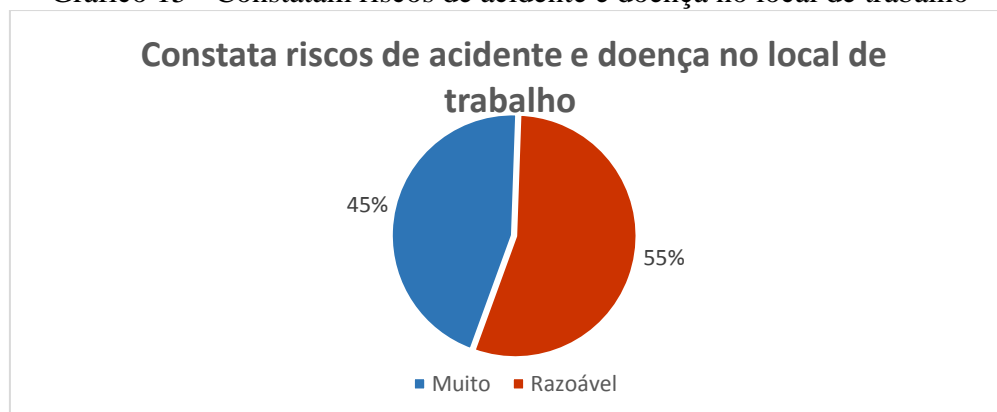
Gráfico 14 - O local de trabalho possui boas condições de higiene



Fonte: A autora.

Quanto aos riscos de acidente e doença no local de trabalho, o gráfico 15 mostra que a maioria (55%) dos estivadores confirmaram constatar uma quantidade razoável de riscos, enquanto que os restantes (45%) afirmaram constatar muitos riscos de acidente e doenças no local de trabalho.

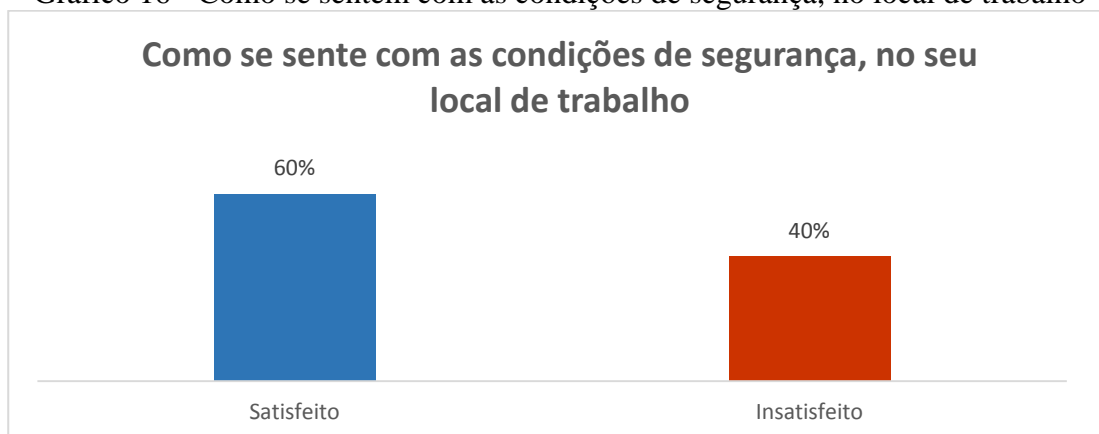
Gráfico 15 - Constatam riscos de acidente e doença no local de trabalho



Fonte: A autora.

Também foi lhes questionado sobre as condições de segurança no local de trabalho, e como se pode ver no gráfico 16, a maioria (60%) dos estivadores afirmaram sentirem-se satisfeitos, apesar de que a outra parte (40%) confirma estar insatisfeito com as condições de segurança no local de trabalho.

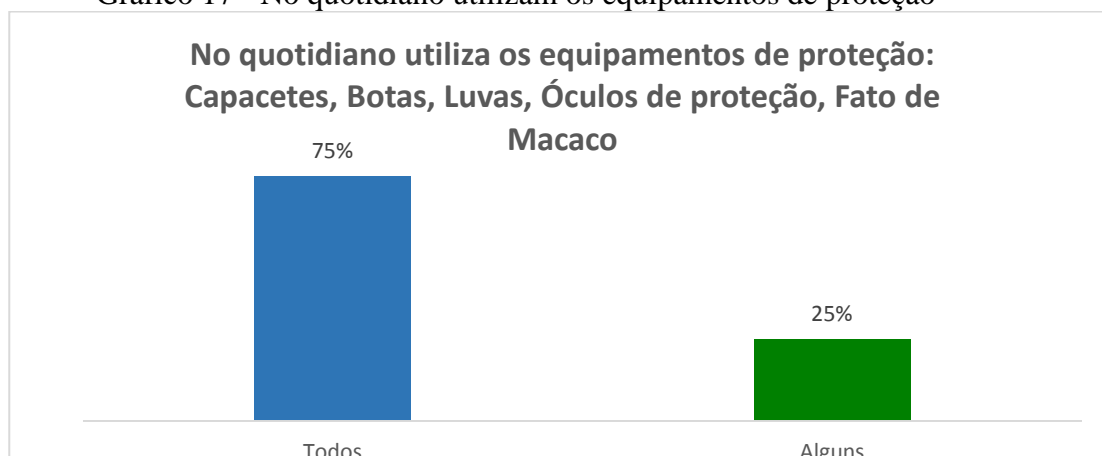
Gráfico 16 - Como se sentem com as condições de segurança, no local de trabalho



Fonte: A autora.

Em relação aos equipamentos de proteção pessoal, observando o gráfico 17, a grande maioria (75%) dos estivadores responderam utilizar todos os equipamentos de proteção, exemplo: capacete, bota, luvas, óculos, fato macaco, etc. No entanto, uma minoria (25%) afirmou usar somente alguns destes equipamentos. Ainda de acordo com os dados desta pesquisa, a amostra na sua totalidade (100%) confirmou que os equipamentos que utilizam são distribuídos gratuitamente pela empresa.

Gráfico 17 - No quotidiano utilizam os equipamentos de proteção



Fonte: A autora.

#### 4.2.3 Fatores de insatisfação em relação ao trabalho de estiva no Porto da Praia

Para a realização da atividade de estiva é necessário alguns equipamentos de trabalho, neste sentido, perguntamos aos estivadores se estão satisfeitos com a quantidade e qualidade

dos materiais e equipamentos disponíveis para a execução das tarefas, e como se pode averiguar na tabela 5, a maioria (65%) dos estivadores responderam estarem sim satisfeitos com a quantidade de equipamentos, enquanto que os restantes (30%) afirmaram não estarem satisfeitos. Já, em relação à qualidade desses equipamentos a maioria (60%) responderam não estarem satisfeitos, enquanto que os restantes (35%) estão satisfeitos. Ainda, cruzando estes dados, entre os estivadores que confirmaram encontrarem-se satisfeitos com a quantidade de equipamentos disponíveis para a realização das tarefas, 35% estão satisfeitos com a qualidade dos equipamentos e 30% não estão satisfeitos; no entanto, todos os que não estão satisfeitos com a quantidade de equipamentos também não estão satisfeitos com a qualidade dos equipamentos (30%).

Tabela 5 - Distribuição dos estivadores do Porto da Praia segundo a satisfação com a quantidade e qualidade dos materiais e equipamentos para a execução das tarefas

Está satisfeito com a quantidade de materiais e equipamentos disponíveis para execução da tarefa	Está satisfeito com a qualidade de materiais e equipamentos disponíveis para execução da tarefa					
	Sim		Não		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Sim</b>	7	35,0	6	30,0	13	65,0
<b>Não</b>	0	0,0	6	30,0	6	30,0
<b>Total</b>	7	35,0	12	60,0	19	95,0

Fonte: A autora.

A empresa tem apostado nos subsídios como estratégia de motivação dos seus trabalhadores, assim questionamos os estivadores se têm recebido todos os subsídios da empresa e, conforme a tabela 6, somente a metade (50%) dos estivadores confirmaram receberem todos os subsídios, enquanto que a outra metade garantiram receber apenas alguns destes subsídios (45%) ou até nenhum dos subsídios (5%). Sobre se os subsídios da empresa são incentivadores para eles, a larga maioria (75%) responderam que sim, mas alguns (25%) contradizeram. Ainda averiguando os dados desta tabela, entre os estivadores que responderam receber todos os subsídios da empresa, a grande parte (45%) considera estes subsídios incentivadores; e dentre os que afirmaram receber apenas alguns dos subsídios, a maior parte (30%) também os considera motivadores.



Tabela 6 - Distribuição dos estivadores do Porto da Praia segundo os subsídios e o incentivo desses subsídios da empresa

Dos subsídios da empresa você recebe: Subsídio de férias, transporte, médico-hospitalar, assistência educacional, alimentação, de turno, natal e décimo terceiro	Os subsídios da empresa são incentivadores					
	Sim		Não		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Todos</b>	9	45,0	1	5,0	10	50,0
<b>Alguns</b>	6	30,0	3	15,0	9	45,0
<b>Nenhum</b>	0	0,0	1	5,0	1	5,0
<b>Total</b>	15	75,0	5	25,0	20	100,0

Fonte: A autora.

Relativamente a remuneração, foi lhes perguntado que tipo de alteração houve no salário nos últimos três anos, e como se pode observar do gráfico 18, a grande parte (45%) dos estivadores garantiram que houve uma diminuição, seguido dos que confirmaram que teve um aumento (35%); os restantes (20%) asseguraram que não houve qualquer alteração no salário nesse período. No que toca ao atraso no recebimento do salário, nos últimos seis meses, a composição da amostra se divide, pois, a metade (50%) dos estivadores garantiram que houve atraso no pagamento, enquanto que a outra parte (50%) afirma o contrario.

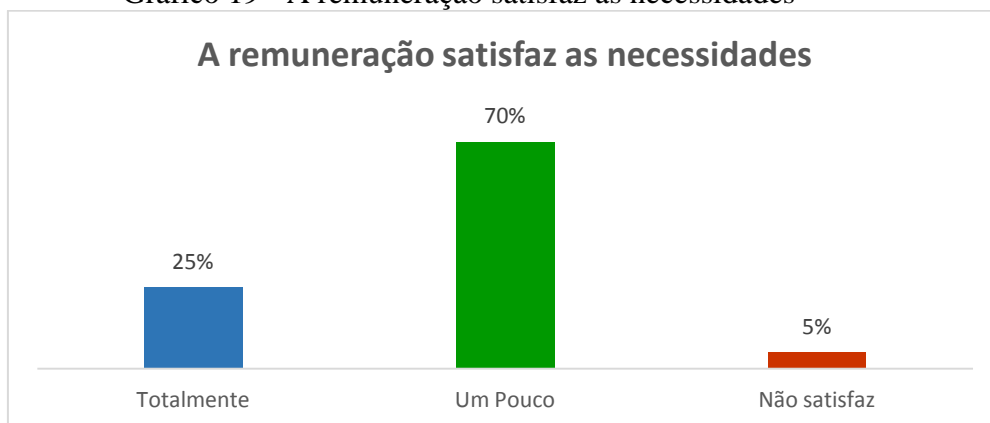
Gráfico 18 - Alterações na remuneração nos últimos três anos



Fonte: A autora.

Pedimos ainda que identificassem o quanto a remuneração satisfaz as suas necessidades e, de acordo com o gráfico 19, a grande maioria (70%) responderam que satisfaz um pouco; já dentre os restantes, alguns (25%) asseguraram que satisfaz totalmente e 5% alega que não chega a satisfazer as necessidades.

Gráfico 19 - A remuneração satisfaz as necessidades



Fonte: A autora.

Deste modo, perguntamos aos estivadores se a remuneração recebida pelo trabalho é compatível com as tarefas desempenhadas e, como se nota no gráfico 20, a maioria (60%) dos estivadores não consideraram sua remuneração adequada ao trabalho e esforço que realizam. Embora, os restantes (40%) inquiridos consideram o salário recebido compatível com o trabalho de estiva desempenhado.

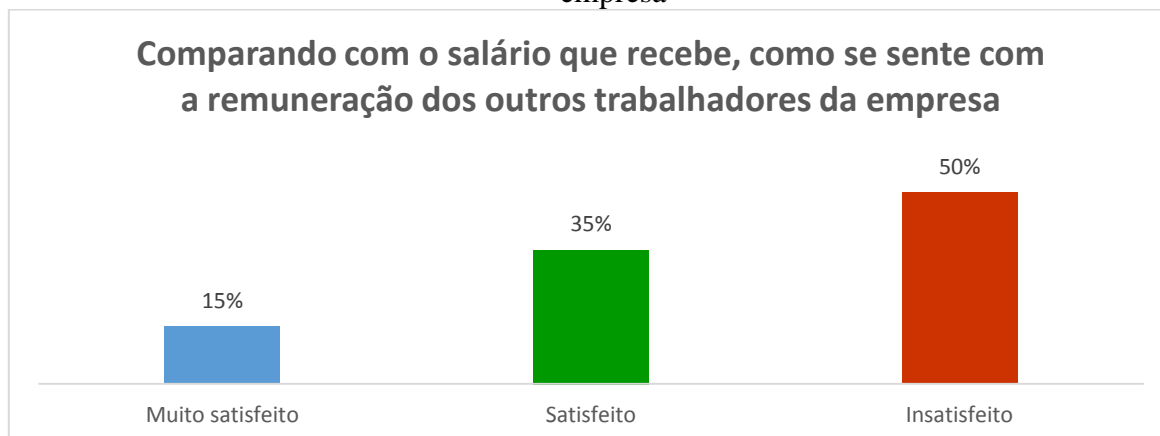
Gráfico 20 - A remuneração é compatível às atividades desempenhadas



Fonte: A autora.

Também, como mostra o gráfico 21, a metade (50%) dos estivadores da nossa amostra estão insatisfeitos com a remuneração dos outros trabalhadores da empresa, enquanto que a outra metade afirma estar satisfeitos (35%) e muito satisfeitos (15%).

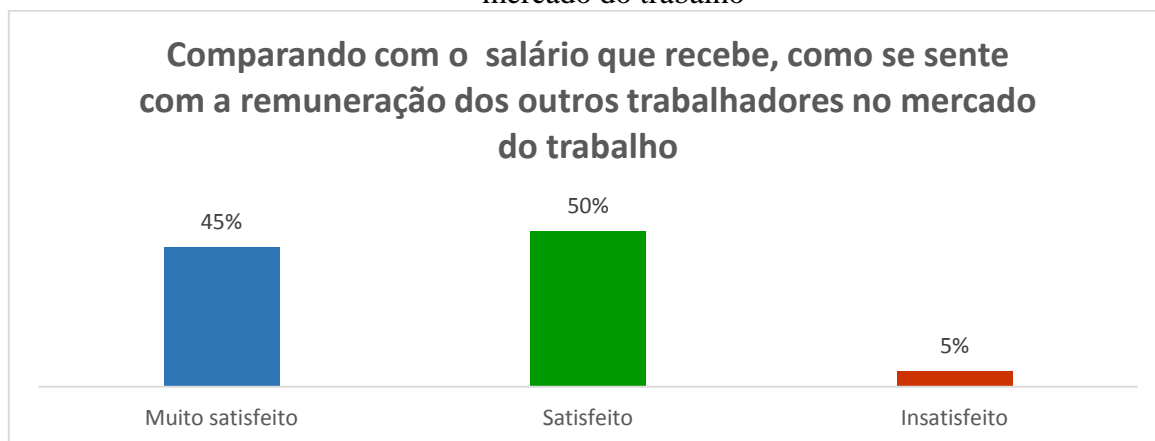
Gráfico 21 - Como se sentem com a remuneração dos outros trabalhadores da empresa



Fonte: A autora.

Quanto à remuneração dos outros trabalhadores fora da empresa, observando o gráfico 22, a larga maioria (95%) tem uma percepção positiva, sendo que 50% afirmaram estarem satisfeitos e 45% muito satisfeitos. No entanto, 5% declararam insatisfeitos com a remuneração praticada no mercado de trabalho.

Gráfico 22 - Como se sentem com a remuneração dos outros trabalhadores no mercado do trabalho



Fonte: A autora.

No que tange às relações humanas, questionamos quem na empresa reconhece o trabalho que realizam e, considerando o gráfico 23, a larga maioria (85%) dos estivadores responderam que é o chefe. Entretanto, alguns apontaram ser outros colegas (10%) e o diretor (5%). Posto esta questão, também perguntamos de que forma é valorizado o desempenho deles na empresa e, a grande maioria (75%) responderam que não há nenhuma forma de valorização, enquanto que alguns (25%) afirmaram ser de forma verbal.

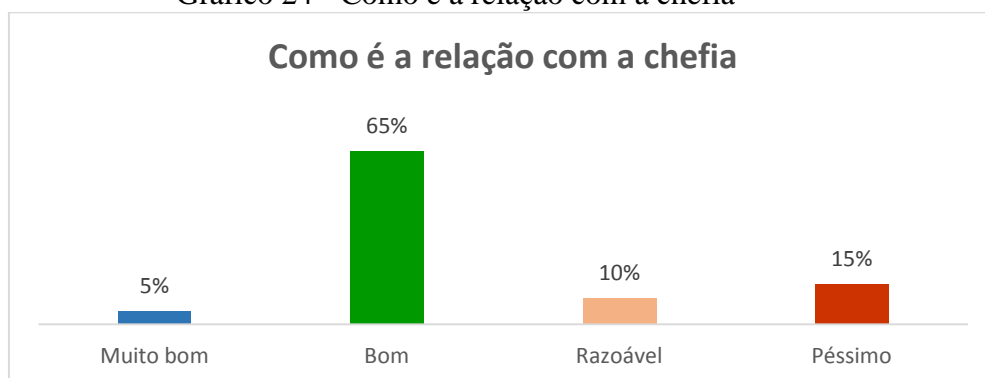
Gráfico 23 - Quem reconhece o trabalho de estiva na Empresa



Fonte: A autora.

No que se refere a relação dos estivadores com a chefia, conforme o gráfico 24, a maioria (65%) dos estivadores consideraram essa relação boa, seguido daqueles que a acharam péssima (15%), razoável (12%) e muito boa (5%).

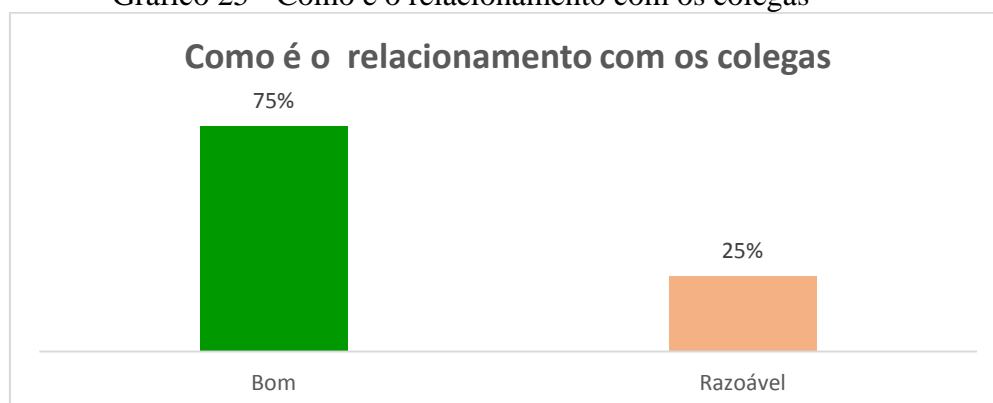
Gráfico 24 - Como é a relação com a chefia



Fonte: A autora.

O relacionamento entre os colegas estivadores, como demonstra o gráfico 25, foi considerado boa pela maioria (75%) dos estivadores inquiridos. Apesar de uma minoria (25%) pronunciar ser razoável.

Gráfico 25 - Como é o relacionamento com os colegas



Fonte: A autora.

Em relação a participação nas decisões da empresa e autonomia na execução da tarefa, observando a tabela 7, a maior parte (45%) dos estivadores consideraram serem pouco participativos, seguido dos que consideraram serem muito participativos (40%); os restantes (10%) não consideraram ter alguma participação. Já, a respeito da autonomia na execução da tarefa, a maioria (60%) dos inquiridos se manifestaram satisfeitos, seguido daqueles muito satisfeitos (30%); apenas uma pequena fração (5%) declara insatisfeito. Ainda avaliando os dados da tabela, verifica-se que entre os estivadores que se consideraram muito participativos na empresa a maior parte (25%) estão satisfeitos com a autonomia na execução das tarefas, em seguida estão aqueles muito satisfeitos (10%) e insatisfeitos (5%); já entre os que se consideraram pouco participativos, a maior parte (35%) estão satisfeitos com a autonomia na execução das tarefas e muito satisfeitos (10%).

Tabela 7 - Distribuição dos estivadores do Porto da Praia segundo a participação nas decisões da empresa e autonomia na execução da tarefa

Sente-se participativo nas decisões da Empresa	Com se sente com a sua autonomia na execução da tarefa que a empresa lhe concede							
	Muito satisfeito		Satisfeito		Insatisfeito		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Muito</b>	2	10,0	5	25,0	1	5,0	8	40,0
<b>Pouco</b>	2	10,0	7	35,0	0	0,0	9	45,0
<b>Nada</b>	2	10,0	0	0,0	0	0,0	2	10,0
<b>Total</b>	6	30,0	12	60,0	1	5,0	19	95,0

Fonte: A autora.

Analisando a tabela 8, que diz respeito à participação nos planos de formação da empresa e possibilidade de avanços na carreira, a larga maioria (85%) dos estivadores confirmaram já terem participado das formações da empresa; no entanto, alguns (15%) contrariaram essa maioria. Já em relação a avanços na carreira, a grande maioria (70%) garante que a possibilidade é pouca, mas alguns (30%) acreditam existir muitas chances de progredirem na carreira. Ainda apreciando os dados da tabela, pode-se visualizar que dentre os estivadores que confirmaram participar nos planos de formação da empresa, a maioria (55%) sente pouca possibilidade de avanço na carreira, embora os restantes (30%) consideraram terem muitas possibilidades. Todos (15%) os inquiridos que afirmaram não participarem dos planos de formação confirmaram também que as chances de progressão na carreira é pouca.

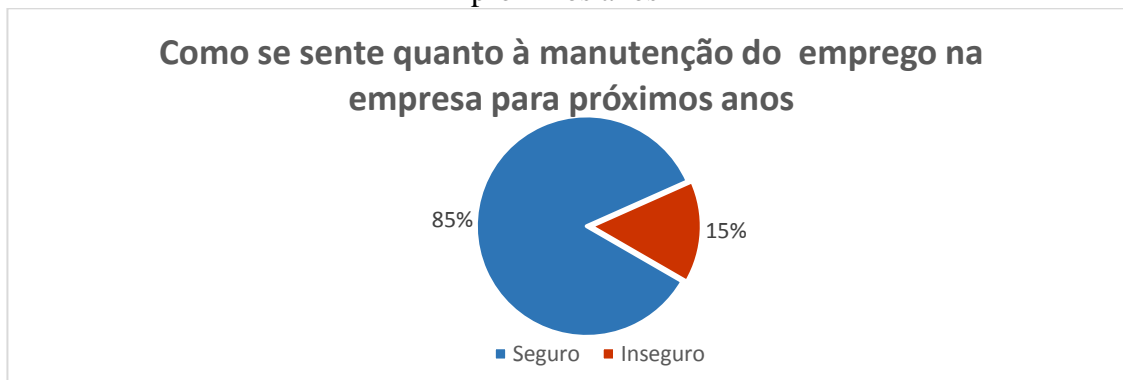
Tabela 8 - Distribuição dos estivadores do Porto da Praia segundo a participação nos planos de formação contínua da empresa e possibilidade de avanços na carreira dentro da empresa

Participação nos planos de formação contínua da empresa para o desenvolvimento das suas potencialidades	Há possibilidade de avanço na carreira dentro da Empresa					
	Muito		Pouco		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Sim</b>	6	30,0	11	55,0	17	85,0
<b>Não</b>	0	0,0	3	15,0	3	15,0
<b>Total</b>	6	30,0	14	70,0	20	100,0

Fonte: A autora.

Questionados a respeito de como se sentem quanto à continuidade neste emprego nos próximos anos, as respostas no gráfico 26 demonstram que a larga maioria (85%) dos estivadores tem uma perspetiva positiva, já que afirmaram sentirem-se seguros no emprego; no entanto, alguns (15%) apresentaram uma opinião contrária, pois, declararam sentirem-se inseguros neste emprego nos próximos anos.

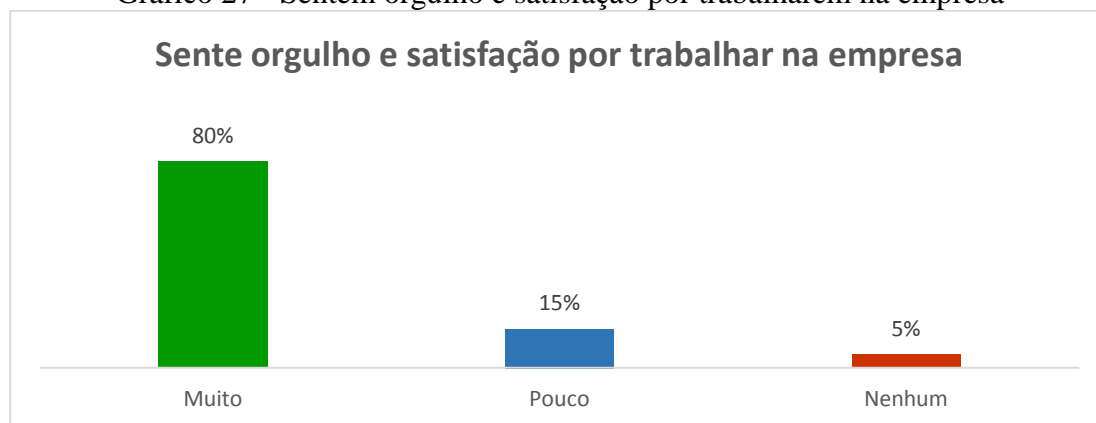
Gráfico 26 - Como se sentem quanto à continuidade do emprego na empresa nos próximos anos



Fonte: A autora.

Visualizando o gráfico 27, a larga maioria (80%) dos inquiridos da nossa amostra afirmaram sentirem-se com muito orgulho e satisfação por trabalhar na empresa; apesar disso, alguns (15%) declararam sentirem-se com pouco orgulho e satisfação. O restante (5%), representa aqueles que já não sentem nenhum orgulho e satisfação de trabalhar na empresa.

Gráfico 27 - Sentem orgulho e satisfação por trabalharem na empresa



Fonte: A autora.

A partir das respostas contidas na tabela 9, que se referem ao respeito da empresa pelos direitos de proteção ao trabalhador e a satisfação dos estivadores com a sua representação sindical, pode-se constatar que a maioria dos inquiridos tem uma percepção positiva da empresa, no que toca ao respeito pelos direitos do trabalhador, sendo que 45% dos estivadores inquiridos consideraram que os direitos são razoavelmente cumpridos pela empresa, seguido daqueles que responderam serem muito respeitados (30%). Entretanto, alguns (25%) são da opinião contrária, ou seja, acham que a empresa cumpre pouco com os direitos do trabalhador. Já em relação a satisfação deles com a representação sindical, percebe-se que a maioria (55%) dos inquiridos não se mostraram satisfeitos com o desempenho do sindicato, no entanto, a outra parte, também expressiva (45%) tem uma imagem mais positiva, por considerarem o trabalho do sindicato satisfatório para a proteção da classe. Ainda cruzando os dados da tabela, apreende-se que dentre os inquiridos que consideraram que os direitos do trabalhador são respeitados pela empresa, a maior parte (40%) encontra-se satisfeito com o sindicato que os representa, os restantes (35%) representam aqueles que não estão satisfeitos com o sindicato; entre os inquiridos que se mostraram convictos de que a empresa cumpre pouco com os direitos do trabalhador, a grande parte (20%) não está satisfeita como o trabalho do sindicato.

Tabela 9 - Distribuição dos estivadores do Porto da Praia segundo o respeito da empresa pelos Direitos de proteção ao trabalhador e satisfação com a representação sindical

Os Direitos de proteção ao trabalhador são respeitados na empresa	Está satisfeito com a sua Representação sindical					
	Sim		Não		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Muito</b>	6	30,0	0	0,0	6	30,0
<b>Razoável</b>	2	10,0	7	35,0	9	45,0
<b>Pouco</b>	1	5,0	4	20,0	5	25,0
<b>Total</b>	9	45,0	11	55,0	20	100,0

Fonte: A autora.

Por fim, perguntamos aos estivadores se eles consideram o trabalho de estiva que realizam precário e, como se verifica no gráfico 28, a maioria (55%) dos inquiridos concordaram que é precário e, a outra parte (45%) não consideraram este trabalho como precário.

Gráfico 28 - O trabalho de estiva no Porto da Praia é precário



Fonte: A autora.

### 4.3 A situação laboral dos Estivadores do Porto da Praia na perspectiva da ENAPOR e do SIACSA

Após termos colhidos dados, diretamente, dos estivadores sobre a sua situação sócio-laboral, auscultamos também o Chefe de estiva do Porto da Praia e o Presidente do SIACSA, para assim apreendermos a visão e a percepção que têm acerca da situação laboral dos estivadores deste porto e, também sobre a precarização do trabalho em Cabo Verde.



- Perspectiva da ENAPOR

Segundo, o entrevistado “Chefe de estiva” a situação laboral da classe de estiva no Porto da Praia é satisfatória, visto que, sempre foram lhes garantidos todos os seus direitos. De modo, que as situações de reivindicações não traduzem a realidade.

As reivindicações... situações que não correspondem à realidade... [...] bem, eu acho até estranho porque salário em atraso nunca tivemos na empresa... agora, atraso no pagamento às vezes acontece... por exemplo, recebe-se três dias depois do suposto dia do pagamento, isso devido a alguns problemas com o banco ou por causa de feriados, etc; no subsídio de férias não há problemas todos recebem, subsídio médico hospitalar... aqui tem um posto clínico que é para todos os funcionários da ENAPOR, com dois médicos e dois enfermeiros, que trabalham por turno... o posto funciona diariamente. Os equipamentos de proteção são distribuídos anualmente, existe casa de banho, refeitório [...] sempre há reclamações porque é uma empresa muito importante... comparando com outras empresas está perto da perfeição, garante todos os direitos. (Chefe de estiva)

Atualmente, a precarização do trabalho é um processo no qual se fala muito, conforme o entrevistado “Chefe de estiva” e, em Cabo Verde é percebido nos trabalhadores que não usufruem de alguns direitos básicos como a inscrição na previdência social, salários dignos, boas condições no ambiente de trabalho e a própria proteção e segurança do trabalhador.

[...] Pela nossa experiência, visualizamos muitas dificuldades a nível do trabalho no país e, os trabalhadores que mais sofrem como a precarização são os trabalhadores de arrumação dos armazéns e de abertura de contentores... existem vários na zona da Achada Grande... esses trabalhadores às vezes trabalham em contentores frios sem equipamentos adequados, muitos adoecem e têm de se autoresponsabilizarem com os custos do tratamento, não são inscritos no INPS... [...] eles trabalham a cada dia com uma empresa e dependendo da demanda... enfim, não têm um vínculo formal com nenhuma empresa onde trabalham; resumindo, eles apenas trabalham e ganham não têm nenhuma regalia... (Chefe de estiva)

De acordo com o entrevistado “Chefe de estiva”, no caso da ENAPOR, consideram precários os trabalhadores “à balda”, ou seja, aqueles que são recrutados pela empresa quando existe a necessidade de um maior número trabalhadores para um determinado período.

[...]trabalhamos às vezes com pessoas que não fazem parte do quadro da empresa, ou seja, que não são efetivos... faço-o porque tenho a autorização da empresa... e a partir daquele momento a responsabilidade com esse trabalhador é da empresa. Como se constata... os estivadores foram sendo reduzidos... e atualmente, temos 173 estivadores, entre bordo e terra... mas hoje, por exemplo, encontram-se no porto 2 navios e estão a trabalhar só 30 estivadores... então, nós temos que fazer o possível para que os trabalhadores vinculados à empresa trabalhem com mais frequência. Agora, no momento em que o número de homens que temos não for suficiente, porque de um momento para o outro temos a safra, em que recebemos muito mais navios...

e podendo ainda alguns estivadores estarem de férias... então, sentimos a necessidade de recorrer às pessoas que damos o nome de à balda... que são pessoas que estão desempregadas e aparecem no porto à procura de algo para fazerem... apesar de serem um pouco inexperientes, são colocados ao lado dos efetivos da empresa que lhes ensinam como trabalhar...por vezes de tanto virem, como aqui é a boca do porto aprendem ... a partir daí é colocado o nome deles na lista para trabalharem, quando for necessário, lembrando que antes passam pelo processo de identificação para a segurança da empresa... e qualquer eventualidade que venha a acontecer com eles é da responsabilidade da empresa... o apontador está autorizado na falta do nosso pessoal de colocar esses trabalhadores... esses trabalhadores a partir do momento em que eu lhes colocar a trabalhar, automaticamente não se tornam vinculados à empresa, no entanto, no exato momento que trabalham para a empresa gozam de todos os direitos, assim como os trabalhadores efetivos da empresa... caso houver um acidente a ENAPOR custeia todos os danos como se fosse com um dos seus trabalhadores efetivos...e já aconteceram casos destes na empresa... esses trabalhadores também cumprem os mesmos horários que a gente... por exemplo, temos o carro que transporta o nosso pessoal para os bairros onde morram, esse trabalhadores também ganham esse direito desde que estivessem a trabalhar... mas, não são segurados pela empresa, o salário não é regular, porque não são trabalhadores fixos da ENAPOR. (Chefe de estiva)

- Perspectiva do SIACSA

Segundo o entrevistado “Presidente do SIACSA”, dos cerca de 200 estivadores do Porto da Praia, 98% estão filiados no SIACSA e, desde 2004. O processo de filiação dos estivadores neste sindicato inicia-se com um convite de forma presencial da parte de um representante do sindicato e, caso o estivador aceitar termina com um cartão de filiado.

Por exemplo, se um trabalhador é novo, convidamo-lo para entrar para o sindicato... damos-lhe um boletim, onde preenche para o efeito do cartão... todos os filiados do sindicato, quer os do porto da praia ou de outros setores de atividade, têm um cartão... (Presidente do SIACSA)

O entrevistado “Presidente do SIACSA” garante que este sindicato e os estivadores se interagem de forma planeada, sendo que duas vezes por semana os sindicalistas se dirigem ao porto para registrarem sempre as novas reclamações, se não houver marcam outras tarefas como reuniões para resolver assuntos pendentes, que normalmente acontecem na sede do sindicato.

Reunimos como os estivadores do porto da praia de 3 em 3 dias... [...] nós somos o sindicato mais próximo do trabalhador, e já está provado... [...] portanto, dirigimos para o porto e ali auscultamos os estivadores... o porto da praia é um local que tem muitos problemas, principalmente com as chamadas e muitas vezes encontramos mais de 100 trabalhadores a reclamarem... mas lá há muitos abusos no processo de chamadas, até com a indicação de corrupção lá dentro... o que de fato obriga esses trabalhadores a estarem sempre descontentes, então nós vamos lá a cada 3 dias precisamente para

inteiráramos da situação para podermos os ajudar, às vezes não encontramos problemas, mas outras vezes sim. Portanto, temo-nos comunicado desta forma e também através de reuniões que fazemos periodicamente... (Presidente do SIACSA)

Para o entrevistado “Presidente do SIACSA”, a modernização do Porto da Praia ocorreu apenas em relação aos equipamentos portuários, para o estivador não houve melhorias.

“Não houve investimento no homem... principalmente, em relação à qualificação, a maioria dos trabalhadores aprenderam por estar frequentemente ali... na convivência com os mais velhos... no dia-a-dia no porto”. (Presidente do SIACSA)

Conforme o entrevistado “Presidente do SIACSA” estes estivadores têm enfrentado alguns problemas, nomeadamente, discriminação no processo de “chamadas” para trabalharem nos navios; pagamento de apenas 70% do subsídio de férias; má distribuição da água de consumo durante o tempo de trabalho; necessidade de definição do trabalho de conferência dos navios; atualização da Lei nº 80/84; reclassificação da classe de estiva; constrangimentos na altura de receberem o subsídio de natal e; a necessidade de um local mais adequado para se realizar a “chamada”. Portanto, segundo o entrevistado nesta situação estão a passar por precariedades.

[...] O problema maior é mais ligado a chamada... porque muitos trabalhadores queixam de estarem a ser prejudicados enquanto que outros são beneficiados, isto é, uns recebem mais oportunidades de trabalharem do que outros... [...] mas neste momento temos um problema sério que é sobre o subsídio de férias, visto que em 2008 foi estipulado em regime experimental um subsídio de 70% do salário do trabalhador em um ano,... portanto era provisório, mas isso ainda continua em vigor e, nós queremos que seja 100%... como ainda era no princípio concordamos, mas agora não faz sentido um subsídio de 70%... com o tempo as coisas têm que mudar e já se passaram mais de 8 anos, isso quer dizer que há necessidade de atualização... [...] neste momento a ENAPOR está sob um pré-aviso de greve que vai ter lugar ainda neste mês e os problemas a reivindicar são com a chamada, subsídio de férias, bem como a questão da distribuição da água de consumo nos sábados e domingos, a questão dos conferentes para trabalharem em diferentes navios, exemplo o navio Padre Benjamin que transporta todos os tipos de cargas, mas a sua conferência é feita por outras pessoas e não pelos conferentes da ENAPOR, quando efetivamente é o conferente quem deve fazer esse tipo de trabalho... de modo que existe um impedimento de o fazerem; também existe uma outra situação ligado tanto a estivadores de bordo e de terra, também Guincheiros e Portalós que diz respeito à legislação... desde que foi criada a lei 80/84 que regula a atividade de estiva nunca foi atualizada e, essa lei diz que os estivadores devem ser classificados... estivadores de primeira, de

segunda, de terceira até aos auxiliares, mas na ENAPOR nunca fizeram isso... isto penaliza o trabalhador e de que forma; [...] também existe uma outra situação, que é quase que recorrente neste porto, e se refere aos processos disciplinares na altura que se aproxima do final do ano... e precisamente por tudo e por nada a empresa faz uma participação e com essa participação simplesmente leva-os a um processo disciplinar e isso impede que recebam o subsídio de natal... e quanto a nós questionamos porque que não fazem isso no início do ano, ou seja, deixam para fazerem-no no final do ano para poderem penalizar essas famílias... então todas essas coisas serão reivindicadas na próxima greve; além de exigir outras condições, principalmente, da chamada que é feita em plena rua (no porto), porque queremos que haja mais dignidade para essa classe e serem respeitadas como tal... na maioria das vezes atuam em más condições... (Presidente do SIACSA)

A maioria dos problemas que essa classe de estivadores vêm reivindicando, ainda continuam sem a plena resolução, afirma o entrevistado “Presidente do SIACSA”.

Quanto ao salário em atraso já não existe... atualmente regista-se apenas o atraso no pagamento, por exemplo: o salário é pago no dia 5 de cada mês, mas quando esse dia for um domingo ou um feriado ocorre algum atraso de três dias ou mais... sobre o subsídio de férias é verdade que ainda tem dado problemas como já lhe tinha explicado antes; quanto ao subsídio médico hospitalar, existe um posto clinico no porto, mas nos finais de semana não funciona e se sofrerem alguma lesão têm de ser socorridos por terceiros; portanto, tem de haver médicos presentes nestes dias também, porque o trabalho que realizam é perigoso, de modo, que estão a todo tempo correndo riscos... e, mesmo nos dias normais às vezes os médicos não se encontram no local. Portanto, as situações praticamente continuam as mesmas. (Presidente do SIACSA)

A estratégia que este sindicato tem utilizado é a greve que, no entanto, não tem tido todo o seu efeito, conforme o entrevistado “Presidente do SIACSA”, porque têm de negociar logo à primeira a prestação de serviço mínimo, que é obrigatório. Portanto, isso tem lhes prejudicado e alterado o efeito que pretendem atingir com as greves. Sendo a greve a única “arma” que dispõem, já recorreram a Organização Internacional do Trabalho para uma intervenção de fundo na legislação laboral do país.

A estratégia que temos utilizado é a luta de forma persistente...já fizemos tantas greves que já perdi o número de vezes que nós realizamos as greves no porto da praia... sempre que vamos à greve fazemos a reconciliação e resolvem o problema... às vezes decretam a requisição civil que nós consideramos uma lei contra a greve... isso é ilegal e acho que é inconstitucional, porque naquela época o pessoal criou a lei da greve e ao mesmo tempo uma outra lei contra a greve... portanto, a OIT já está a par disso, e quer que mudem esse sistema, incluindo as prestações de serviços mínimos...ou seja, quando anunciarmos que vamos fazer a greve para resolver um problema de reivindicação dos trabalhadores, a empresa logo faz uma requisição civil para impedir que os trabalhadores partam para a greve e depois se mostram disponíveis para negociar a prestação de serviço mínimo...

portanto, isso não faz sentido... a OIT tem que tomar as medidas, porque eu não sou obrigado a negociar a prestação de serviço mínimo. (Presidente do SIACSA)

Para o entrevistado “Presidente do SIACSA” a precarização do trabalho no país está, inteiramente, relacionada a falta de rigor nas fiscalizações e ao incumprimento desenfreado das entidades empregadoras. Sendo que a reponsabilidade máxima dessa situação de precariedade, são dos órgãos estatais que se responsabilizam pelas políticas nacionais a serem adotados no campo do trabalho. De modo, que o país se apresenta frágil neste campo, pois, registra uma alta taxa de desemprego que afeta, principalmente, a camada jovem da população; além disso várias classes trabalhadoras estão em situação de extrema precariedade como no setor da segurança privada, construção civil, emigrantes da costa africana, mulheres, etc. Que pelo fato de terem um contrato de prestação de serviços por tempo determinado têm dificuldades em criar vínculos estáveis com as entidades empregadoras, então, são os que mais são afetados pelos baixos salários, não abrangência no sistema de previdência social, despedimentos sem indenização, entre outras situações.

O ministério do trabalho em cabo verde, para mim, é um daqueles ministérios que tem mais índice de má prestação, e também dentre as instituições que se incidem dentro da área do trabalho; primeiro, aqui temos um problema grave que é o desemprego, cerca de 160 mil trabalhadores cabo-verdianos estão no desemprego, sendo a maioria destes jovens; [...] e do pouco emprego que existe, no setor da segurança privada você encontra trabalhadores praticamente sem meios de proteção,... quando fazemos as visitas aos locais de trabalho não lhes encontramos com um fardamento e botas em condições, não lhes encontramos com a guarita onde podem se abrigar do frio, chuva, etc; e ainda muitas das vezes não estão inscritos no sistema de previdência social, [...] este é um outro mal que lhes obrigam a retirarem do parco recurso que recebem, que eu considero ser praticamente um salário de miséria, porque o salário deles é de 15 mil escudos... não ultrapassa esse valor... então quando não estão inscritos na previdência social são obrigados a comprarem medicamentos com o próprio dinheiro, o que lhes criam mais problemas; [...] também existe um outro problema aqui, que é quando vais a certos serviços e encontras mulheres grávidas a trabalharem até noite, isso não pode ser, é proibido por lei, mas, o que se passa é que a fiscalização não existe em cabo verde para poder impedir esses tipos de situações .... a mulher grávida não pode trabalhar a noite, tanto como não pode ser despedida... mas deparas com entidades empregadoras, principalmente as multinacionais... que logo ao tomarem o conhecimento que a mulher está grávida mandam-lhe para a casa, se desfazem dela, ou seja, dependem-na... e isso é do conhecimento das autoridades, inclusive do ministério do trabalho... que também pouco ou nada tem feito para resolver este problema, através da sua DGT (direção geral do trabalho)... portanto eles não funcionam; [...] Assim também como o tribunal, que é a mesma coisa, anda ao passo do caracol... de modo que, não conseguiremos ir ao lugar nenhum; [...] existe um outra precariedade... as

peças que trabalham na área da construção civil, principalmente os vizinhos da costa africana (emigrantes africanos), trabalham em situações péssimas...porque, por exemplo, é no lugar onde estão a realizar a obra que também dormem e muitas vezes em papelões no chão... e é lá que eles ficam... são guardas e trabalhadores, ganhando uma bagatela de dinheiro no final do mês; [...] Portanto, precisa-se colocar um término a esses tipos de situações em cabo verde... e há mais, à situação do INPS, em que um trabalhador é descontado no seu salário a sua contribuição, que serve para o seguro e, quando é necessário por exemplo a evacuação do trabalhador para tratamentos de saúde ou precisar de algum outro apoio do INPS, demoram... podendo até ser tarde demais, o que deixa muito a desejar... porque a entidade empregadora não paga a contribuição. [...] portanto todas essas situações acontecem, e demonstram a precariedade do trabalho; e para melhorar essa situação é preciso que haja uma consciência clara do que é trabalho e porquê que a precariedade está a acontecer, de onde ela origina e, porquê?... e nós afirmamos é porque não há fiscalização... porque se tivesse uma fiscalização rigorosa esses tipos de situações não aconteciam. (Presidente do SIACSA)

#### **4.4 Discussão dos resultados da pesquisa de campo**

Com a pesquisa de campo constatamos que antes da independência a atividade de estiva na Cidade da Praia não era regulamentada; assim, o grupo de pessoas que a realizavam não se constituíam uma classe trabalhadora, como ela é conhecida hoje. De modo geral, pudemos averiguar através dos discursos dos entrevistados “Apontador” e “Estivador aposentado” que assim como o sistema político de organização da sociedade cabo-verdiana foi se revolucionando as relações de trabalho, também, foram se evoluindo. Ou seja, o país no seu primeiro momento (século XV), fez parte do sistema da colonização portuguesa em que havia o antigo trabalho escravo, onde praticamente não haviam direitos nem a liberdade de escolha, apenas trabalhar e produzir; portanto, não havendo o acordo de vontade que caracteriza o contrato, tratava-se de uma relação de trabalho não contratual; libertando-se completamente deste sistema no século XX. Já, na segunda metade deste mesmo século (1975 a 1990), com a independência e a instauração do regime de partido único, o país foi se apoderando de suas próprias leis – acrescentados aos direitos universais – e desta forma foram decretadas garantias legais mínimas que não poderiam ser renegadas e, com isto, estabeleceu-se as condições para a relação de trabalho contratual; mas, estando ainda a esfera do trabalho limitado em termos de direitos trabalhistas. Logo, a partir de 1990 o país adota o sistema político democrático, agregando novos direitos humanos e aperfeiçoando a sua esfera do trabalho através de políticas e regulamentações; por exemplo os diversos artigos, específicos,

sobre o trabalho na sua Constituição da República, a participação na Organização Internacional do Trabalho e, a aquisição do Código Laboral nacional; deste modo, além dos trabalhadores estarem protegidos por garantias mínimas, essas medidas permitiram-lhes ter o poder de escolha para quem, onde e de que forma trabalhar. Portanto, as relações de trabalho em Cabo Verde estão marcadas por estes três grandes momentos da história do país, especialmente o trabalho de estiva.

Ainda, nos discursos dos entrevistados “Apontador” e “Estivador aposentado”, constatamos que logo após a independência houve um esforço por parte do novo Governo que ao fazer as reformas nas várias instituições, prioriza o sistema portuário apetrechando-o tanto a nível de infraestrutura como também de regulamentos, melhorando as condições do trabalho de estiva na época no Porto da Praia. Pois, um setor portuário regulamentado e organizado era a base necessária para se iniciar o desenvolvimento do país. E, conseqüentemente, hoje todos (100%) os estivadores inquiridos deste porto são trabalhadores efetivos, possuindo um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Segundo o entrevistado “Apontador”, antigamente, para ser um estivador era necessário somente um bom porte físico. Já, atualmente, é necessário também algum nível de escolaridade, sendo assim neste porto 25% dos estivadores inquiridos já possuem o Ensino Secundário e os restantes (75%) o Ensino Básico Integrado. O que demonstra que, no mercado nacional, esta atividade laboral já está a se tornar mais complexa e exigente. Entre os estivadores inquiridos, todos (100%) residem na Cidade da Praia, principalmente, nos bairros próximos ao porto como Tira-chapéu (30%), Achada Santo António (20%) e Várzea (15%). Ainda, entre estes estivadores, a maior parte (45%) vive em uma união de fato ou são casados (35%), sendo 5 o número médio de filhos; o que significa que estes trabalhadores enquanto chefes de família suportam uma despesa familiar muito elevada, nomeadamente, com a alimentação, a educação, a saúde, etc.

Verificamos que os estivadores no Porto da Praia têm-se reduzido com o tempo, de maneira que atualmente, a tendência é para o envelhecimento desta classe, visto que, a metade (50%) dos estivadores inquiridos já tem mais de 48 anos de idade. O entrevistado “Chefe de estiva” nos garante que, praticamente, já não se fazem mais contratações de pessoal de estiva neste porto. Situação que se deve à crise financeira que pede contenção nas contratações e a introdução das novas tecnologias, que vem reduzindo a mão-de-obra. Com isto, a tendência é para trabalharem cada vez mais números de horas. Sendo que o limite legal são 8 horas diárias e 44 semanais; lembrando que tudo o que extrapola este limite pode causar sérios reflexos à

saúde individual e coletiva dos estivadores, ainda que remunerada as horas excedentes como extras (VERA et al, 2011 apud LIMA e CREMER, 2014, p. 263). Com a pesquisa de campo os dados mostram que a jornada dos estivadores sempre ultrapassa o limite legal, assim, a totalidade da amostra (100%) garante trabalharem mais de 8h por dia, sendo que a maioria (55%) dos estivadores inquiridos realizam mais de um tipo de tarefa em apenas uma jornada de trabalho e, em alguns dias da semana. Estas condições causam o stress no trabalhador, degrada a sua saúde física e mental que, conseqüentemente, afeta a sua produtividade no trabalho e a sua esfera familiar.

Além disso, a intensidade do trabalho, de acordo com Dal Rosso (2008) reflete o dispêndio qualitativo ou quantitativo de energias que são exigidas para a realização do trabalho pelo indivíduo ou coletivo de trabalhadores. Então, ao se considerar que no capitalismo contemporâneo o aumento da jornada do trabalho e a intensificação do exercício do trabalho é voltada para a acumulação do capital e retorno da mais-valia absoluta, a tendência é para se praticar “aquelas condições de trabalho que determinam o grau de envolvimento do trabalho, seu empenho, seu consumo de energia pessoal, seu esforço desenvolvido para dar conta das tarefas a mais” (DAL ROSSO, 2008, pg. 23). Assim sendo, estes estivadores são um exemplo concreto de trabalhadores que passam por estas situações, visto que, as suas jornadas já se mostram tanto intensivas quanto extensivas. Ainda, como mostram os dados, a polivalência também já é fundamental para a realização do trabalho de estiva; por conta da exigência, o estivador tem de desenvolver várias habilidades e ao mesmo tempo se esforçar para realizar várias tarefas, sucessivamente, num ambiente em que todas as suas ações são planejadas e controladas.

Apesar de constatararmos que todos (100%) os estivadores inquiridos possuem algum nível de instrução, o trabalho realizado pelos mesmos sofre com o processo de alienação, visto que, o trabalho de estiva neste porto está organizado entre o planejamento, que é realizado pelo Chefe de estiva e o Apontador – institucionalmente ligados ao porto – e, a execução que é realizada pelos estivadores. Deste modo, configura-se como uma atividade altamente fragmentada, já que o estivador executa a atividade de estiva segundo as orientações e o plano do Apontador, além de estar sob total controle do Chefe de estiva. De modo que existe um controle absoluto do trabalho que realizam. Então, este processo de fragmentação no trabalho representa, sobretudo, uma estratégia do capital em criar condições propícias à exploração do trabalho do estivador, desfigurando-o de sua verdadeira essência. Logo, as conseqüências desta exploração desmedida se fazem sentir pelas doenças, dores



física e psíquica, identidades frágeis, inseguras e individualistas. Além disso, os dados mostram que o trabalho de estiva que estes estivadores realizam possui uma jornada “flexível”, já que não há um horário específico para a sua realização, podendo ser no período diurno ou noturno, consoante a escala no navio e dependendo da quantidade dos trabalhos; o que provoca o desequilíbrio entre tempo de trabalho e de não trabalho, permitindo assim a interferência na vida pessoal e familiar destes trabalhadores, bem como nos tempos que seriam destinados ao descanso e lazer, tais como finais de semana e feriados; pois os estivadores ficam disponíveis para qualquer demanda no porto.

Contudo, no tempo livre que não ocupam com o trabalho de estiva fazem “bicos” em outras atividades como na pesca, construção civil, etc. pois o salário que recebem não lhes permite cobrir todas as suas despesas. Situação esta que nos leva a comparar com a época quando ainda o trabalho de estiva era feito na Ponte da Gamboa, em que era considerada uma função secundária e sazonal pelos próprios trabalhadores. Só que naquela época, conforme o entrevistado “Apontador”, havia muito trabalho no porto, tendo provocado até o fenômeno do êxodo rural na ilha, ao contrário de hoje-em-dia, em que as inovações tecnológicas através das máquinas já predominam o trabalho portuário, substituindo de forma crescente o estivador. No entanto, mesmo com a consolidação da fase de containerização no Porto da Praia, a força da mão-de-obra masculina na estiva ainda é necessária.

Porém, uma boa parte (40%) dos estivadores não se encontram satisfeitos com o horário de trabalho, alguns (25%) estão insatisfeitos com as tarefas que lhes são atribuídas pela empresa e a metade (50%) se sentem insatisfeitos com as normas e rotinas no desenvolvimento da tarefa. Lembrando, que no discurso do entrevistado “Presidente do SIACSA” ele menciona que um dos maiores problemas destes estivadores se relaciona com a “chamada” ou a escala dos trabalhos nos navios. Entretanto, é nestas condições que, o capitalismo contemporâneo e o seu modelo de gestão toyotista buscam disseminar a incerteza por meio do medo do desemprego, submetendo o trabalhador às novas forma de racionalidade capitalista, através do qual o trabalhador isolado se consciencializa o quanto depende do seu emprego, por pior que ele seja. Pois, é justamente a intenção do capital quebrar a autoconfiança do trabalhador e mostrar-lhe o quão vulnerável ele é. No caso destes estivadores é por meio da flexibilização das normas de trabalho que os transforma em um “ser” sem condições de escolha, restando lhes apenas obedecer como tem mostrado, até então, os dados da pesquisa de campo.

Também, uma boa parte (40%) dos estivadores afirmam que o local onde trabalham não possui boas condições de higiene, principalmente nas instalações sanitárias e, que (45%) constata muitos riscos de acidente e doenças. O que demonstra que existem descuidos por parte da ENAPOR com a higiene segurança e saúde no trabalho. Porém, a falha neste âmbito dentro de qualquer empresa hoje pode gerar o pagamento de multa por incumprimento legal; pois a higiene segurança e saúde no trabalho é um direito adquirido proveniente de um conjunto de ações que se originou das preocupações dos trabalhadores da indústria em meados do século XX; época em que as condições do trabalho não eram levadas em conta, mesmo que tal implicasse riscos de doença e morte. Atualmente, a legislação impõe à entidade empregadora a obrigatoriedade de organizarem os serviços de segurança e saúde no trabalho. Pois, garantir elevados níveis de higiene ajuda no combate às doenças, mas, também ao se identificar os fatores que podem prejudicar o ambiente do trabalho. É de igual modo importante, eliminar os fatores que podem contribuir para ocorrência de acidentes, como ter atenção às condições do ambiente físico (iluminação, calor, frio, poeiras) e de organização (armazenamento perigoso, falta de equipamento de proteção individual). Portanto, nesta perspectiva, é evidente que a melhoria da produtividade e da competitividade das empresas passa por uma intervenção no sentido da melhoria das condições de trabalho, ainda que seja visto pela gerência/administração mais como um gasto do que como um incentivo à produtividade. Para os estivadores em particular, a própria movimentação portuária contribui para o desencadeamento de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, já que os estivadores estão constantemente expostos aos agentes nocivos à saúde e segurança do trabalho (VERA et al, 2011 apud LIMA e CREMER, 2014, p. 263). No caso do entrevistado “Estivador aposentado” ele foi obrigado a suspender o trabalho aos 60 anos de idade, por complicações na coluna vertebral.

Os equipamentos de proteção obrigatórios à classe da estiva são: capacete amarelo, macacão laranja, protetor auricular, luvas, calçado de segurança (botas), colete refletivo, máscara e capa de chuva. A pesquisa mostrou que todos esses equipamentos são fornecidos pela empresa anualmente e que a maioria (65%) dos estivadores inquiridos estão satisfeitos com a quantidade destes materiais e equipamentos de trabalho, já, em relação à qualidade a maioria (60%) não está satisfeita, principalmente com as botas. Averiguamos, também, que a larga maioria (75%) dos estivadores consideram os subsídios da ENAPOR incentivadores; no entanto, o entrevistado “Presidente do SIACSA” afirma no seu discurso que esta classe enfrenta alguns problemas neste sentido, visto que, recebem apenas 70% do subsídio de

férias, com frequência não recebem o subsídio de natal e, sobre o subsídio hospitalar nos finais de semana o Posto Clínico do porto não funciona. Neste sentido, a maior parte (45%) dos estivadores inquiridos consideram que os seus direitos estão razoavelmente a serem cumpridos pela ENAPOR e, percebe-se que a maioria (55%) não se mostra satisfeito com o desempenho do sindicato que os representa – o SIACSA. Entretanto, todos os direitos da classe de estiva foram adquiridos em longos anos de luta, de modo que estão salvaguardados no regulamento; mas, os dados indicam uma tendência ao seu não cumprimento total pela ENAPOR.

Por conseguinte, julgamos que há “captura” da subjetividade destes estivadores, que segundo Mészáros (2002) se caracteriza pela subordinação do sujeito real do processo de produção que se objetiva na forma de trabalho alienado, portanto, perdendo o seu caráter de sujeito. Esta relação de “captura” da subjetividade se predomina e é necessária para manter o interesse do capital sobre o trabalho. Situação que se complexifica pelo fato da maioria destes estivadores já não verem na sua representação sindical, o SIACSA, o meio necessário para uma relação mais digna e humana de trabalho – apesar do SIACSA adotar um comportamento proativo através das estratégias de concertação social e da greve.

Ainda, os dados mostram que, a maioria (60%) dos estivadores inquiridos não estão satisfeitos com a remuneração pelo trabalho e esforço que realizam na estiva, além disso, uma grande parte (45%) dos estivadores garantem que houve uma diminuição no salário nos últimos três anos. Entretanto, o entrevistado “Chefe de estiva” afirma que já não há salários em atraso na ENAPOR, fato que também o entrevistado “Presidente do SIACSA” confirma e, explicam que acontecem apenas atrasos com os dias do pagamento e; a metade (50%) dos estivadores confirmam estes atrasos no pagamento do salário nos últimos seis meses. Constatamos também que o valor da remuneração dos estivadores não é fixa, varia de acordo com a “chamada” respondida pelo estivador durante um mês e, isso depende também das demandas mensais no porto. Por exemplo, em 2015 o salário mensal variou entre 11.000 ECV a 189.000 ECV e em 2016 de 1.000 ECV a 150.000 ECV. Conforme o discurso do entrevistado “Apontador”, atualmente, no trabalho de estiva já não é necessário muitos trabalhadores, porque a maioria dos navios já possuem o sistema “roro” que possibilita a sua descarga e carga de forma automática ou o sistema de transportes nos contêineres, diminuindo consideravelmente os trabalhos. Além disso, no trabalho de estiva a ENAPOR através do seu Apontador constitui o “terno” ou equipas de estivadores que trabalham por turno e, a cada dois dias da semana os estivadores têm, obrigatoriamente, de mudar o ponto de escala, para

que todos atuem nos diversos tipos de operação deste porto, exemplo de contêineres, de granéis químicos, etc. Então, o que verificamos é uma evidente rotatividade estratégica de trabalhadores para o rebaixamento de salário. Logo, a tendência entre estes estivadores é de registrarem baixos rendimentos, sendo esta atividade a sua principal fonte de rendimento. O que demonstra que a qualidade de vida dos estivadores e das suas famílias está a degradar-se.

O trabalho de estiva exige do trabalhador muita capacidade de organização e habilidades para a arrumação. Na ENAPOR quem reconhece o trabalho que realizam é o chefe, apontado pela larga maioria (85%) dos estivadores; também esta grande maioria (75%) confirma que não existe nenhuma forma de valorização. Neste sentido, considera-se o método toyotista aquele que mais faz o uso da inteligência do trabalhador, dentre os métodos de administração científica do trabalho, não no sentido de promover sua autonomia e liberdade, mas com a finalidade de usar sua capacidade de controlar defeitos, eliminar perdas e controlar diversas máquinas (OHNO, 1997; ALVES, 2000). E, os dados da nossa pesquisa mostram que existe um reconhecimento por parte da ENAPOR ao trabalho desempenhado pelos estivadores – reconhecimento que Dejours (2000) ressalta ser essencial à formação do sentido que cada um confere ao trabalho e à saúde mental do trabalhador – porém, não existe nenhuma ação da empresa a valorizar estes estivadores; o que, certamente, os deixa pouco motivados e menos confiantes.

Apesar disso, as relações interpessoais na empresa são consideradas boas, pela maioria dos estivadores, tanto com a chefia (65%) como com os colegas (75%). Mas, a maior parte (45%) dos estivadores consideram serem pouco participativos nas decisões da empresa; mesmo assim a maioria (60%) dos inquiridos se manifestam satisfeitos com a autonomia na execução da tarefa. Como salientam Bouman (2001) a falsa sensação de liberdade e de exercício de poder gera nos indivíduos impotência, frustração e medo; formando sujeitos frágeis, sem apoio das instituições sociais solidas de outrora, forjadas a partir de relações superficiais. Pois, com o sistema de gestão toyotista faz-se a utilização da criatividade do trabalhador em benefício da empresa, mediante as dimensões da socialização e do relacionamento cooperativo, por meio do trabalho em equipe e dos círculos de controle de qualidade (ALVES, 2000; GIRARD-NUNES, 2002).

A larga maioria (85%) dos estivadores confirmam já terem participado dos planos de formação contínua da ENAPOR, mas a grande maioria (70%) garante que a possibilidade de progredirem na carreira dentro da empresa é pouca; o que também é percebido no discurso do entrevistado “Presidente do SIACSA” que deixou de forma explícito que a ENAPOR não tem

feito a reclassificação da classe de estiva. Apesar disto, a larga maioria (80%) afirma sentirem-se com muito orgulho e satisfação por trabalhar na empresa. Com estes dados percebe-se que a ENAPOR não tem executado o plano de carreira da classe de estiva, apesar de ser um dos direitos adquiridos da classe. O plano de carreira contribui positivamente para a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, cria dinâmica dentro da empresa, melhorando o desempenho e o ambiente favorável ao trabalho; e como resultado contribui para o aumento da produtividade, funciona como o estímulo ao desenvolvimento das habilidades dos trabalhadores e; ainda, em caso de desligamento facilita a recolocação profissional. Mas, estes estivadores não têm desfrutado deste direito.

A larga maioria (85%) dos estivadores afirmam sentirem-se seguros neste emprego, tendo uma perspectiva positiva de continuidade nos próximos anos. Mas, mesmo assim, a maioria (55%) dos estivadores concordam que o trabalho de estiva que realizam é precário, assim como o entrevistado “Presidente do SIACSA”. Já o entrevistado “Chefe de estiva” afirma que a situação laboral dos estivadores neste porto é satisfatória e que lhes garantem todas as condições, considerando precários os trabalhadores “à balda”. Certamente, os trabalhadores “à balda” estão em condições ainda mais delicadas pelo fato de serem trabalhadores temporários na ENAPOR. Mas, na atual gestão toyotista é comum encontrar trabalhadores subcontratados e assalariados formais numa mesma empresa, pois, todos são explorados e produzem mais-valia. No entanto, é a disparidade dos contratos de trabalho que constitui fator de pressão, de ameaça, da imposição e do medo da demissão, originando assim condições precárias para todos dentro da empresa. Sendo o caso destes estivadores, que apesar de serem trabalhadores permanentes e estáveis já trabalham lado a lado de trabalhadores temporários e instáveis; deste modo, eles são alienados, trabalham jornadas longas e perdem a autonomia de si.

Portanto, os dados mostram que apesar destes estivadores que compõem a amostra exercerem um trabalho formal, reconhecido legalmente e desempenhado mediante uma contratação por tempo indeterminado – aspectos que têm funcionado como estratégia para a captação da subjetividade destes trabalhadores – a situação em que a grande parte deles se encontram aponta para uma tendência à precarização, dentro do contexto de reestruturação produtiva. Visto que, se constata uma evidente disposição ao processo de intensificação do trabalho, mas, também à polivalência, ao aumento da jornada de trabalho e baixos rendimentos. Além disso, os dados ainda demonstram que a ENAPOR não tem oferecido nenhuma perspectiva de crescimento e valorização profissional; de modo que já se configura

como um trabalho precário, mesmo que a maioria destes estivadores se realizem neste emprego e reconheçam a sua importância. Estes fatores, juntos, apresentam-se como resultados da flexibilização e da precarização do trabalho. Sendo, segundo Dejours (2000), as consequências observadas através dos danos à saúde física e psíquica dos trabalhadores, bem como pelo aumento da distância entre os assalariados e os desempregados. E, conforme Rego (2008, p.237), “a questão central da precarização está na relação dialética entre empregado e desempregado; publicitar o quanto negativo, o quanto sofrido é ser um desempregado é ensinar aos empregados o futuro que terão caso não aceitem cordatamente e, até entusiasmadamente, as regras do jogo”. E, é o que acontece com os estivadores do Porto da Praia, visto que, são quase que obrigados a contentarem com as condições de trabalho que lhes são impostas pela ENAPOR; pois, o estado de necessidade retira-lhes o poder de escolha, obrigando-os a trabalhar nestas condições pouco dignas para poderem ter um rendimento de sobrevivência.

No atual mundo do trabalho o processo de reestruturação produtiva atinge as condições objetivas de contratação da força de trabalho. Assim sendo, a situação em que se encontra a grande parte destes estivadores apresenta de forma explícita as estratégias da ENAPOR (o capital), para a flexibilização dos processos de “contratação” da mão-de-obra neste porto (a força de trabalho), que se complexifica com a atual crise do sindicalismo e ausência de referências, impedindo assim que estes trabalhadores façam suas exigências.

Apenas a junção destes indicadores já nos mostra um quadro preocupante, mas, na realidade temos um cenário ainda muito mais alarmante, visto que, a composição da nossa amostra permite-nos inferir que temos em sua grande parte estivadores submetidos a condições de trabalho historicamente marcadas pela desvalorização, baixa remuneração e com jornadas exaustivas, apesar de já serem trabalhadores formais e estáveis. Pois, após a independência política e a abertura à democracia em Cabo Verde consegue-se melhorar algumas condições de trabalho na classe de estiva do Porto da Praia, mas, outras condições mantiveram-se inalteradas e outras pioraram com o tempo; por exemplo a nível de infraestruturas foi construída o cais acostável no Porto que, de certa forma, permite a diminuição dos riscos de acidente; a aquisição de mais equipamentos modernos de trabalho que facilita a movimentação das cargas e; a criação da ENAPOR que permite um melhor controle e gestão dos trabalhos e dos trabalhadores. Em termos de regulamento estes trabalhadores, enquanto uma classe, adquiriram direitos como: contrato de trabalho formal, exercer atividade sindical; fazer carreira profissional; receber a retribuição e usufruir dos

benefícios e regalias – exemplo como a assistência médica no local, previdência social, subsídios de férias, de natal, etc –; gozar os períodos de repouso legalmente estabelecidos; beneficiar de boas condições de higiene, salubridade e de segurança no trabalho; etc. Mas, com a atual gestão portuária, alguns destes direitos adquiridos estão sendo ameaçados ou melhor não estão sendo respeitados. Já, as jornadas longas e exaustivas de trabalho mantiveram-se; além disso, o salário não se adequa à realidade, conseqüentemente, não satisfaz as suas necessidades e, de forma implícita à uma política de redução de mão-de-obra neste porto.

Deste modo, esta atividade laboral comprova a hipótese levantada, tendo em conta as condições em que atualmente ela é desenvolvida. Pois, a igualdade de direitos a todos os cidadãos que Cabo Verde defende enquanto um país de democracia, com a pesquisa de campo, não ficou visível de forma plena na classe de estiva do Porto da Praia. Já que, Cabo Verde continua dependente, não da política administrativa portuguesa de outrora, mas do mundo e da “regra” do sistema dominante. Essa “regra”, de um modo geral, consiste na diminuição da participação do Estado no mercado – enquanto entidade que garante os direitos – sendo, mais uma lógica do capital mundializado para a fragilização da classe trabalhadora. Portanto, o trabalho da classe de estiva do Porto da Praia tem tendência à precarização, visto que, a maioria dos direitos da classe não estão sendo respeitados pela ENAPOR. Deste modo, constatamos que há uma intenção evidente, por parte da ENAPOR, para a redução dos direitos da classe de estiva e; isso leva-nos a afirmar que já se trata de uma classe trabalhadora que sofre com as conseqüências da precarização do trabalho em Cabo Verde.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo identificar os fatores que influenciam a precarização do trabalho em Cabo Verde, a partir da experiência dos trabalhadores de estiva do Porto da Praia. Assim, partiu-se da hipótese de que com a independência política, Cabo Verde tornou-se um país de democracia, fato que não se realiza no seu mercado de trabalho e na classe de estiva do Porto da Praia. Como procedimento metodológico, a pesquisa se dividiu em duas fases: pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo.

Com a pesquisa bibliográfica, construímos o referencial teórico baseando na literatura sociológica que aborda a problemática do mundo do trabalho após a passagem do regime do sistema taylorista/fordista para o regime de acumulação flexível/toyotismo; alteração que colocou a sociedade capitalista em uma conjuntura de mudanças estruturais profundas resultantes, sobretudo, do processo de globalização, da ascensão e hegemonia do neoliberalismo, da desregulamentação financeira e dos intensos avanços científico e tecnológico. Assim, demonstramos que o trabalho passou por profundas transformações a partir da década de 70, situação que se tem complexificado com o atual sistema de acumulação capitalista em crise. De modo que foram várias as transformações ocorridas na esfera do trabalho, exemplo a reestruturação produtiva, a flexibilização do trabalho e das relações de trabalho, o desemprego de longa duração, a crise do sindicalismo, etc. No entanto, destacamos nesta pesquisa a precarização do trabalho que na literatura sociológica tem sido aplicada para denominar um processo recente que decorre da desestabilização de vínculo empregatício, prejudicando o desempenho do trabalhador com a intensificação da jornada, desproteção, redução salarial, desregulamentação e terceirização; devido ao estabelecimento de novas formas de contratação flexível, sem o respeito pela regulamentação trabalhista (ARAÚJO, 2013).

Assim, teoricamente fundamentamos que o trabalho portuário, principalmente, de estiva, reflete as várias transformações que o mundo do trabalho passou nas últimas duas décadas do século XX. Pois, neste contexto as economias capitalistas passaram por rápidas e profundas transformações que implicaram no aumento da insegurança do trabalho e como consequência, consolidou-se um novo padrão de uso e remuneração do trabalho muito distinto daquele que havia prevalecido após a Segunda Guerra Mundial. Portanto, tentamos demonstrar que durante o período que antecedeu estas transformações, havia um quadro de



estabilidade dos empregos regulares juntamente com a evolução do salário. Porém, no período atual, este padrão já não vigora, visto que, diante de altas taxas de desemprego e de ocupações precárias não se chega a experiências do pleno emprego e da homogeneização do mercado de trabalho (POCHMANN, 2001).

Mostramos que a reestruturação produtiva se fundamentou na “empresa moderna”, uma empresa pequena que limita o trabalho vivo, que amplia o maquinário técnico-científico – denominado por Marx como trabalho morto – e, que promove a reorganização da produção de forma cada vez mais intensa, reduzindo a força de trabalho e ampliando a sua produtividade. E como resultado desta nova forma de produção deparamos com o desemprego em massa, a precarização desmedida, o rebaixamento salarial e a perda de direitos (ANTUNES, 2000; POCHMANN, 2001).

Pois, hoje numa economia totalmente globalizada – onde o capital financeiro predomina fazendo-se representar pelo seu protagonista o “mercado” – e, com o modelo econômico baseado no livre mercado tem-se bases frágeis, incertas e flexíveis (REGO, 2008, p.234); realidade pelo qual Cabo Verde tem passado. Além disso, o modelo que se fundamenta nos ideais do liberalismo cujo sistema democrático e o progresso econômico se apresentam como principais paradigmas na prática não se efetivam, conforme Rego (2008, p.234), pois observa-se que a democracia ocidental tem sido uma tática de colonização contemporânea “imposta” pelas economias mais ricas do mundo aos países em desenvolvimento, com o intuito de fidelizar mercados e garantir fontes de matérias-primas.

Assim, chegamos à conclusão que este tem sido o cenário mundial e, no qual, Cabo Verde se inseriu. Entretanto, segundo Rego (2008, p.234), vale salientar que este processo não se impõe de forma unilateral, a “imposição” se dá por meio de negociações bilaterais e multilaterais onde as elites locais são incentivadas a defender e trabalhar pela implementação desse sistema político dominante. Fato que reflete a realidade de Cabo Verde, pois, a singularidade desta pequena nação de ilhas situadas ao largo da costa da África Ocidental encontra-se na cooperação com outros países em vários níveis, sendo estas relações para a sua sobrevivência e desenvolvimento; visto que possui poucos recursos naturais a explorar.

Com isso, Cabo Verde, nos últimos 30 anos, tem feito progressos devido a sua transição histórica de uma economia estatal para uma economia de mercado. Após a reforma política em 1990, adoptou as bases institucionais democráticas e uma economia de mercado, desenvolvendo um sector privado dinâmico e abrindo-se ao comércio internacional. Isto despertou, no início, um crescimento económico elevado, que por sua vez trouxe maiores

rendimentos e redução da pobreza. Atualmente, Cabo Verde saiu dentre os países de baixo rendimento para adquirir a estatuto de países de médio rendimento. Mas, esta transição e o crescimento recente não têm sido suficientes para diminuir as disparidades entre os grupos sociais e as ilhas, principalmente, na área do emprego. De modo que os princípios básicos da liberdade e igualdade de direitos que norteiam a democracia não se têm efetivados, até então, para uma grande parte da sua população. Pois, as oportunidades de trabalho continuam a ser escassas no sector formal e o sector informal ainda é relativamente grande e com possibilidades de crescimento. Muitos trabalhadores não conseguem encontrar novos postos de trabalho ou permanecem no sector informal por longos períodos de tempo. E, como mostraram os estudos do INECV (2012; 2016) a taxa de desemprego tem diminuído, passando de 16,8% em 2012 para 12,4% em 2015, mas ainda permanece na casa dos dois dígitos. Como resultado, o desemprego elevado, de longo prazo e o sub-emprego apresentam-se como questões políticas importantes. Estas situações têm ameaçado destruir qualificações, agravar a pobreza e a desigualdade e, eventualmente, aumentar a exclusão social.

Deste modo, asseguramos que a precarização do trabalho em Cabo Verde persistiu ao lado de um crescimento económico histórico. Para compreendermos este fenómeno, procuramos identificar os possíveis fatores que a influencia. Assim, a pesquisa bibliográfica enfatizou o impacto do processo da globalização no seu mercado de trabalho, no final dos anos 90. Impacto, que tem sido observado, como já descrito acima, a partir das alterações no seu mercado de trabalho com o crescimento das taxas do subemprego, da informalidade e do desemprego, que passaram a assumir um novo carácter na realidade do país. Que consideramos aqui nesta pesquisa serem os principais fatores que “alimentam” esse fenómeno da precarização do trabalho no seu mercado.

Entretanto, em Cabo Verde, ao contrário dos países europeus, nos anos 90 não havia um poder sindical consolidado e uma rede de seguridade social abrangente; de modo que, historicamente a flexibilidade, isto é, a liberdade de empregar e desempregar esteve enraizada no seu mercado. E, como ressalta Gorz apud Rego (2008), se o emprego se transformou em fonte de direitos e cidadania a prática do empregar e desempregar limita a possibilidade do trabalhador se constituir como cidadão que possui autonomia de si. Portanto, mesmo que a taxa de desemprego estiver em queda, temos que considerar, para pensar as relações de trabalho, já que tem aumentado os diferentes tipos de contratações, como o trabalho temporário, trabalho em tempo parcial, trabalho sem diferenciação entre tempo de trabalho e

de não trabalho, trabalho informal. Fatores que mostram como as relações de trabalho no país pioram a condição do trabalhador. Fato que se confirma ao se compreender a lógica do capital – a da gestão baseada no valor/lucro – cabendo a uma boa parte dos trabalhadores cabo-verdianos se responsabilizarem pelos seus direitos trabalhistas e sociais, passando a garantir o seu bem-estar e protegendo-se enquanto sujeito.

Ainda, nesta pesquisa, pelo fato do setor portuário cabo-verdiano não ter permanecido isento das transformações que ocorreram no campo do trabalho – exigindo a formação de uma mão-de-obra portuária adequada às novas demandas econômicas – nesse contexto é o estivador o sujeito portuário vulnerável aos efeitos da precarização do trabalho, já que, a partir da promulgação da Lei nº 80/84, de 22 de Dezembro de 1984, várias mudanças foram promovidas nos portos em Cabo Verde, pois, foram se adaptando à realidade mundial de competitividade e de modernidade. Assim tivemos a necessidade de debruçar a atenção sobre a classe trabalhadora de estiva do Porto da Praia, visto que, esta classe reivindica por direitos, frequentemente, na comunicação social juntamente com o seu sindicato – SIACSA.

E, como forma de apoderarmos de um caso exemplar de precarização do trabalho em Cabo Verde, realizou-se a pesquisa de campo e verificou-se que no contexto da reestruturação produtiva trata-se de uma classe trabalhadora com tendência à precarização da sua força de trabalho. Mas, para tal, o nosso referencial metodológico baseou-se em métodos quantitativos e qualitativos e, realizamos o questionário a 20 estivadores do Porto da Praia e 4 entrevistas semiestruturadas com outros profissionais que relacionam diretamente com esta classe: um Apontador, um Estivador aposentado, o Chefe de estiva e o Presidente do SIACSA; analisando alguns aspectos, específicos, desta atividade laboral para subsidiar a nossa argumentação de que o trabalho dos estivadores do Porto da Praia tem tendência à precarização. Assim, sobre o perfil destes estivadores constatou-se que a metade (50%) são trabalhadores com mais de 48 anos de idade; apesar disso, com algum nível de escolaridade, Ensino Básico Integrado (75%) e Ensino secundário (25%). A maior parte (45%) vive em uma união de fato ou são casados (35%), tendo uma média de 5 filhos. O tempo de trabalho destes estivadores na ENAPOR variou de 15 a 44 anos, sendo que a grande parte (40%) já tem entre 24 a 29 anos de trabalho. Todos (100%) são residentes da Cidade da Praia.

Em relação às condições de realização do trabalho de estiva a tendência desta classe já reduzida é para trabalharem cada vez mais números horas, pois, todos (100%) os estivadores inquiridos afirmaram trabalhar mais de 8h e, a maioria (55%) realiza mais de um tipo de tarefa em uma jornada de trabalho. Uma boa parte (40%) não se encontra satisfeita com os

horários, alguns (25%) estão insatisfeitos com as tarefas que lhes são atribuídas pela empresa e, a metade (50%) se sentem insatisfeitos com as normas e rotinas no desenvolvimento da tarefa. Também, uma boa parte (40%) dos estivadores afirmaram que o local onde trabalham não possui boas condições de higiene e que (45%) constataam muitos riscos de acidente e doenças.

Ainda, junto destes estivadores constatamos que os principais fatores que geram a insatisfação no trabalho são: a falta de valorização do desempenho (75%), a impossibilidade de avanço na carreira profissional (70%), a remuneração (60%) e, a qualidade dos equipamentos e materiais de trabalho (60%). Em seguida, encontra-se fatores como a pouca participação nas decisões da empresa (55%), o mau desempenho do sindicato (55%), a remuneração dos colegas da empresa (50%), o não recebimento de todos os subsídios da empresa (50%) e, a quantidade de equipamentos e materiais de trabalho (30%). Por último, estão outros motivos como o pouco respeito pelos direitos trabalhistas (25%), o pouco orgulho e satisfação com a empresa (20%), a má relação com a chefia (15%), a não participação nos planos de formação da empresa (15%) e, a insegurança na continuidade do emprego (15%). Foram, ainda, identificados como fatores de insatisfação pelos estivadores a remuneração praticada no mercado (5%) e a falta da autonomia na execução da tarefa (5%).

Assim, a partir da análise e correlação entre estes indicadores, podemos inferir que esta atividade laboral no Porto da Praia, apresenta fatores que a classifica como uma atividade com tendência à precarização, pois, já indica: a) jornadas longas e intensificadas; b) exigência crescente de polivalência e versatilidade na realização das tarefas; c) fragmentação no trabalho com controle absoluto das tarefas pela chefia e pouca liberdade e autonomia na realização dessas tarefas; d) jornada de trabalho flexível que implica um desequilíbrio entre tempo de trabalho e de não trabalho, ou seja, falta de horas específicas de trabalho e dias de descanso na estivagem; e) flexibilização das normas de trabalho; f) falta de perspectiva de crescimento profissional e de valorização pelo trabalho desempenhado; g) “captura” da subjetividade; h) baixos rendimentos, visto que, o valor do salário não é fixo depende das escalas dos navios no porto; i) presença de assalariados informais na atividade e regime de contratação flexível, não garantido vínculos empregatícios.

Portanto, esta atividade laboral da forma como atualmente se encontra, confirma a nossa hipótese. Pois, a igualdade de direitos a todos os cidadãos que Cabo Verde defende, enquanto um país de democracia, não tem sido visível de forma plena na classe de estiva do Porto da Praia. Já que, Cabo Verde continua dependente, não da política administrativa

portuguesa de outrora, mas do mundo e da “regra” do sistema dominante. Essa “regra”, de um modo geral, consiste na diminuição da participação do Estado no mercado, sendo, mais uma lógica do capital mundializado para a fragilização da classe trabalhadora e a sua precarização.

Outra constatação de relevância é que o SIACSA tem tido uma postura ativa perante este fenómeno, entretanto, não tem conseguido anular os seus efeitos de forma radical, apesar das várias greves e exposição das condições precárias em que estes estivadores trabalham.

Portanto, concluímos que dentro do contexto das transformações no mundo do trabalho, o mercado de trabalho cabo-verdiano no final dos anos 90 também passou por profundas mudanças, coincidindo com o auge do processo de reestruturação produtiva e das reivindicações empresariais por mais flexibilização das relações de trabalho, podendo ser relacionado a política de reforma administrativa implantada com o objetivo de diminuir a participação do Estado e tornar o mercado “mais eficiente”. De modo que, o capital encontrou uma conjuntura propícia para impor esses regimes flexíveis e contratos de trabalho mais precários, diante da forte instabilidade do mercado, do aumento da competição, do estreitamento das margens de lucro, do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (HARVEY, 1996). De tal forma que a precarização do trabalho continua a caracterizar o mercado do país, que antes dos anos 90 já era flexível e precário. Assim, uma boa parte dos trabalhadores cabo-verdianos ainda permanecem a conviver com a instabilidade de uma relação de trabalho em que não há proteção nem garantias, visto que, prevalece a lógica do mercado de precarizar para acumular.

Perante esta situação, questionamos se de fato houve mudanças no mercado de trabalho cabo-verdiano. Porém, o trabalho dos estivadores do Porto da Praia, nos é esclarecedor, pois, enquadramo-lo como sendo um dos representantes da “nova morfologia do trabalho” (ANTUNES, 2000), no país. Principalmente, pelas transformações portuárias sucedidas com as novas tecnologias de informação e comunicação, que modificaram os padrões de produção e relações de trabalho. Pois, como revelou esta pesquisa, a atividade de estiva no Porto da Praia já engloba as principais características do mundo do trabalho após as transformações sofridas com a reestruturação produtiva, que se apresenta sob novas formas de precarização do trabalho tanto em suas condições objetivas quanto em suas condições subjetivas. Resultando, assim, em uma atividade flexível e com tendência à precarização.

Perante a escassez de pesquisas direcionadas à precarização do trabalho em Cabo Verde, reunimos o nosso esforço no sentido de explorar este fenómeno que, até então, não vem sendo investigado pelos estudiosos do campo da sociologia do trabalho no país.

Consequentemente, esperamos que esta pesquisa sirva à sociedade cabo-verdiana e, em especial, aos seus trabalhadores para uma maior consciencialização dos seus direitos.

Entretanto, estamos conscientes de que em nossa pesquisa não se esgotou todas as dimensões do tema, mas, acreditamos que a partir dela outras iniciativas surgirão para produzir novas investigações, reflexões e aprofundamento acerca das novas formas de exploração e alienação do trabalho que vem sendo incorporados dentro do mercado de trabalho cabo-verdiano e, em particular, no seu setor portuário.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, Giovanni. **O Novo (e precário) Mundo do Trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2000.
- \_\_\_\_\_. Trabalho e sindicalismo no Brasil dos anos 2000: Dilemas da era neoliberal Internacional. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. p.461- 474.
- \_\_\_\_\_. Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório – O novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. **Rev. Rede de Estudos do Trabalho**, São Paulo, Ano V, n. 8, 2011a.
- \_\_\_\_\_. Trabalho e subjetividade – O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011b.
- AMARAL, André. **O desemprego desceu**: O subemprego é a grande ameaça. Jornal Expresso das Ilhas, n. 755, 18 de Maio de 2016. Disponível em: <http://www.expressodasilhas.sapo.cv/economia/item/48742-o-desemprego-desceu-o-subemprego-e-a-grande-ameaca>. Acesso em: Agosto de 2016.
- AMORIN, Henrique. O Tempo de trabalho: uma chave analítica. In: DAL-ROSSO, Sadi e CARDOSO, Ana C. M. (Org.). Dossiê trabalho: questões teóricas e práticas. **Rev. Sociedade e Estado**, Brasília, vol. 28, n. 3, Set./Dez., 2013. p.503-518.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez/Unicamp, 2000.
- \_\_\_\_\_. A era da informatização e a época da informalização: Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- \_\_\_\_\_. Século XXI: a nova era da precarização estrutural do trabalho? In: DAL-ROSSO, Sadi; FORTES, José Augusto Abreu Sá (Org.). **Condições de Trabalho no Limiar do Século XXI**. Brasília: Época, 2008. p. 139-146.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Rev. Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 87, Mai./Ago., 2004. p.335-351.
- ARAUJO, Silvia Maria de. Da precarização do trabalhador portuário avulso a uma teoria da precarização do trabalho. In: DAL-ROSSO, Sadi e CARDOSO, Ana C. M. (Org.). Dossiê trabalho: questões teóricas e práticas. **Rev. Sociedade e Estado**, Brasília, vol. 28 n.3, Set./Dez., 2013, p.565- 586.
- ASEMANA. **Estivadores do Porto da Praia iniciam greve por tempo indeterminado**. Jornal online. 26 de Agosto de 2012. Disponível em: <http://www.asemana.publ.cv/spip.php?article79644&ak=1>. Acesso em: 14 de Abril de 2014.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2002.
- BARROS, Maria Gilda de Pina. **Qualidade de Vida no Trabalho**: estudo de caso Enapor, Porto da Praia. 88 f. Monografia (Licenciatura) – Psicologia, Universidade Jean Piaget de Cabo Verde, Praia. 2011.
- BOBBIO, Norberto. et al (Orgs). **Dicionário de política I**. trad. Carmen C, Varriale et al. Brasília: Universidade de Brasília, 11º ed., 1998.
- BOUMAN, Zygmund. **A Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BOUNDON, Raymond et. al. **Dicionário de Sociologia**. nº 2851. Lisboa: Círculo de Leitores, 1990.

- CABO VERDE, Boletim Oficial. **Portaria 80/84 de 22 de Dezembro de 1984**: Regulamento do Pessoal de Tráfego e de Estiva nos Portos de Cabo Verde. Praia, 1984.
- CABO VERDE. **Constituição da República de Cabo Verde**: 1º Rvisao Ordinária - 1999. 2 ed. Praia: Assembleia Nacional, 2007.
- CARDOSO, Ulisses Silva. **Estratégia para o Desenvolvimento do Setor Portuário de Cabo Verde, com base nas Tendências Internacionais**. 97 f. Projeto de Mestrado – Gestão, Instituto Universitário de Lisboa - ISCET Business School, 2013.
- CARREIRA, António. **Migrações nas Ilhas de Cabo Verde**. Universidade Nova de Lisboa, Ciências Humanas e Sociais, 1977.
- CASTEL, Robert. **As Metamorfoses da Questão Social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1999.
- DAL-ROSSO, Sadi. **A Jornada de Trabalho na Sociedade**: o castigo de Prometeu. Editora LTr, 1996.
- \_\_\_\_\_. **Mais trabalho! A intensidade do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.
- DAL-ROSSO, Sadi; CARDOSO, Ana C. M. Apresentação. In: \_\_\_\_\_. (Orgs.). Dossiê trabalho: questões teóricas e práticas. **Rev. Sociedade e Estado**, Brasília, vol. 28, n. 3, Set./Dez., 2013.p.487-501.
- DEJOURS, Christophe. **A Banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.
- DIER, Bruna. Igualdade como valor do Estado Democrático de Direito. **Rev. Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n.3480, 10 já. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/23401>. Acesso em: 24 de jan. de 2017.
- DURKHEIM, Émile. **A Divisão do Trabalho Social II**. 2. ed. Lisboa: Presença, 1977.
- EMPRESA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE CABO VERDE – ENAPOR. **Porto da Praia**. 2008. Disponível em: <http://www.enapor.cv/porto-da-praia>. Acesso em: 10 de Junho de 2014.
- \_\_\_\_\_. **Guia Porto da Praia**: 2014/15. 2014. Disponível em: <http://www.enapor.cv/documents/20181/43322/Guia+Porto+da+Praia/06ef8a56-0488-4714-afc0-4e18801aa73e?version=1.0>. Acesso em: 14 de Junho de 2016.
- FREITAS, Henrique et al. O método de pesquisa survey. **Rev. de Administração**, São Paulo, vol.35, n.3, Jul./Set., 2000, p.105-112.
- GALEAZZI, Irene. Precarização do trabalho. In: CATTANI, Antônio; HOLZMAN, Lorena (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.
- GENNARI, Adilson e ALBUQUERQUE, Cristina. Globalização e reconfigurações do mercado de trabalho em Portugal e no Brasil. **Rev. Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, vol. 27, n.79, Junho, 2012.
- GFNTILI, Anna M. Colonialismo. In: BOBBIO, N. et al (Orgs.). **Dicionário de política I**. trad. Carmen C, Varriale et al.. Brasília: Universidade de Brasília, 11º ed., 1998. p.181-186.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GIRARD-NUNES, Christiane F. **Dossiê: Globalização e Trabalho**: perspectivas de gênero. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.
- GIRARD-NUNES, Christiane; SILVA, Pedro Henrique Isaac. Entre o prescrito e o real: o papel da subjetividade na efetivação dos direitos das empregadas domesticas no Brasil. In: DAL ROSSO, Sadi e CARDOSO, Ana C. M. (Org.). Dossiê Trabalho: questões teóricas e práticas. **Rev. Sociedade e Estado**, Brasília, vol. 28, n.3, Set./Dez., 2013. p.587-606.
- GOFFMAN, Erving. **A Representação do Eu na Vida Cotidiana**. São Paulo: Perspectiva, 1989.
- GONZÁLEZ, Álvaro et al. (Org.). Cabo Verde: Avaliação Inicial do Mercado de Trabalho Formal. **Relatório No. 58551- CV** – Banco Mundial. 17 de dezembro de 2010.



- GORZ, André. **Adeus ao Proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.
- GÜNTHER, Hartmut. Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta É a Questão? **Rev. Psicologia: Teoria e Pesquisa**, vol. 22, n.2, Mai./Ago., 2006. p. 201-210.
- HABERMAS, Jürgen. **Teoria de La Acción Comunicativa I: racionalidad de la acción y racionalización social**. 4. ed. Madrid: Taurus, 2003.
- HARVEY, David. **A Condição Pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 6. ed. São Paulo: Loyola, 1996.
- HORN, Carlos Henrique. Mercado de trabalho. In: CATTANI, Antônio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.
- HORTA, Carlos Roberto; CARVALHO, Ricardo Augusto de. (Orgs.). **Globalização, Trabalho e Desemprego: um enfoque internacional**. Belo Horizonte: C/Arte, 2001.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA DE CABO VERDE – INECV. **III Recenseamento Geral da população e habitação – Censo 2000**. Praia. 2000.
- \_\_\_\_\_. **Inquérito Despesas e receitas familiares 2001/2002**. Praia. 2004.
- \_\_\_\_\_. **Questionário Unificado de Indicadores Básicos de Bem-estar de Cabo Verde**. Praia. 2007.
- \_\_\_\_\_. **Inquérito Demográfico e de Saúde Reprodutiva de 2005**. Praia. 2008.
- \_\_\_\_\_. **Inquérito ao Sector Informal**. Praia. 2009.
- \_\_\_\_\_. **IV Recenseamento Geral da população e de habitação – Censo 2010**. Praia. 2010.
- \_\_\_\_\_. **Inquérito Multi-Objectivo Contínuo**. Praia. 2012.
- \_\_\_\_\_. **Resultados Comércio Externo 1º Trimestre 2013**. Nota de Imprensa, 21 de Maio de 2013. Praia. 2013.
- \_\_\_\_\_. **Inquérito Multi-Objectivo Contínuo 2015 – Módulo Sector Informal: Apresentação dos principais resultados**. 18 de Novembro de 2015. Praia. 2015a.
- \_\_\_\_\_. **Índice de Preços no Consumidor (IPC) de Dezembro de 2015 a 18 de Janeiro de 2016**. Indicadores Conjunturais – Nota de Imprensa. Praia. 2015b.
- \_\_\_\_\_. **Contas Nacionais Trimestrais: 4º Trimestre 2015**. Nota de Imprensa, 31 de Março de 2016. Praia. 2016a.
- \_\_\_\_\_. **Inquérito Multi-Objectivo Contínuo 2015**. Nota de Imprensa, 13 de Maio de 2016. Praia. 2016b.
- \_\_\_\_\_. **Contas Nacionais Trimestrais: 1º Trimestre 2016**. Nota de Imprensa, 30 de Junho de 2016. Praia. 2016c.
- JUSTINO, André Filipe. **O Dragão e o Baobá: Visitando as relações China-África a partir do contexto cabo-verdiano**. Brasília. 74 f. Monografia (Bacharel) – Departamento de Antropologia da Universidade de Brasília, 2015.
- LAKATOS, Eva M. e MARCONI, Marina de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- LIMA, Eurenice. Toyota: a inspiração japonesa e os caminhos do consentimento. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 115-145.
- LIMA, Giovani; CREMER, Marta J. O meio ambiente do trabalho portuário: estudo de caso dos estivadores do porto de São Francisco do Sul (SC). **Rev. Eletrônica Direito e Política**. Itajaí, vol.9, n.1, 1º quadrimestre de 2014. Disponível em: [www.univali.br/direitoepolitica](http://www.univali.br/direitoepolitica) - Acesso em: fevereiro de 2017.
- LINHART, Daniele. Idéologies et pratiques managériales; du taylorisme à la précarisation subjective des salariés. In: DAL ROSSO, Sadi e CARDOSO, Ana C. M. (Org.). **Dossiê Trabalho: questões teóricas e práticas**. **Rev. Sociedade e Estado**, Brasília, vol. 28, n.3, Set./Dez., 2013. p. 519-539.

- LOPES, José Sergio Leite. Notas sobre a Precarização do Trabalho no Brasil. **Rev. Rede de Estudos do Trabalho**. São Paulo, Ano V, n.8, 2011.
- MALEZIEUX, Jacques. Os estivadores: uma corporação ameaçada de desaparecimento; evolução recente do trabalho de manutenção portuária na Europa ocidental: o caso francês. In: DAL-ROSSO, Sadi; FORTES, José Augusto Abreu Sá (Org.). **Condições de Trabalho no Limiar do Século XXI**. Brasília: Época, 2008. p. 139-146.
- MARX, Karl. **Capital**: Livro I, capítulo VI (o). São Paulo: Ciências Humanas, 1978.
- MARX, Karl; BORCHARDT, Julian. **O Capital**: edição resumida. 7. ed. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1982.
- MÉDA, Dominique. **O Trabalho**: um valor em vias de extinção. Lisboa: Fim de Século, 1999.
- MENDES, Domingos Veiga. **Perspetiva e Alternativas para a Economia de Cabo Verde**. Dissertação (Mestrado) – Economia do Desenvolvimento, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.
- MÉSZAROS, István. Desemprego e precarização. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. p.27-44.
- \_\_\_\_\_. **Para Além do Capital**: rumo a uma teoria da transição. São Paulo: Boitempo, 2002.
- MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS, GOVERNO DE CABO VERDE – MEVRH. **Plano Nacional de Ação de Educação para Todos** (PNA – EPT). Praia. 2002.
- MGF - Investimentos, Estudo e Gestão (Org.). Cabo Verde: empresas, marcas e instituições. **Revista MGF**. Praia: MGF, 8ª ed., Anuário 2010/2011, 2011.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E SOLIDARIEDADE, GOVERNO DE CABO VERDE – MTS. **Estudo sobre a Representatividade Sindical em Cabo Verde**. Relatório Final. Estrategos Consultores Associados, SA. (Org.), Praia. 2004.
- NUNES, Maria T. A efetividade do princípio da igualdade no Estado Democrático de Direito: Por uma interpretação constitucionalmente adequada aos direitos da mulher no trabalho. **Rev. Informação Legislativa**, Brasília, ano 44, n. 173, jan./mar. 2007. p.225-238.
- OFFE, Claus. Trabalho: a categoria-chave da sociologia? **Rev. Brasileira de Ciências Sociais**, vol.4, n.10, Junho, 1989. p.5-20.
- OHNO, Taiichi. **O Sistema Toyota de Produção Além Da Produção**. Bookman, 1997.
- OPPENHEIM, Felix E. Igualdade. In: BOBBIO, N. et al (Orgs). **Dicionário de política I**. trad. Carmen C, Varriale et al. Brasília: Universidade de Brasília, 11º ed., 1998. p.597-605.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **A Liberdade Sindical**: Recompilação de Decisões e Princípios do Comité de Liberdade Sindical. Brasília: OIT, 1997.
- \_\_\_\_\_. **Global Employment Trends 2014**. Geneva: International Labour Office, 2014.
- \_\_\_\_\_. **Relatório Global Sobre Os Salários 2014/15**: salários e crescimento equitativo - Sumário executivo. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2015.
- PENA, Hernán et al. **A Cobertura Contributiva do INPS de Cabo Verde**: Análise e recomendações. Programa STEP Portugal. Praia: OIT, 2012.
- PEREIRA, Daniel A. **Um Olhar sobre Cabo Verde**: História para Jovens. Brasília: thesaurus, 2014.
- POCHMANN, Marcio. **O Emprego na Globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo, 2001.
- REGO, Maria Isabel Pojo do. **Flexibilizar, vulnerabilizar e precarizar**: efeitos da desestruturação dos trabalhadores brasileiros, sob as ordens do “mercado”. 257 f. Tese (Doutorado) – Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília, 2008.
- RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

- RODGERS, Gerry e RODGERS Janine. **Precarious Jobs in Labour Market Regulation: the growth of atypical employment in Western Europe**. Geneva: International Institute for Labour Studies, 1989.
- SÁ, Tereza. **As novas regras da exploração: o trabalho precário**. 2009. Disponível em: <<http://www.passapalavra.info/2009/04/2879>>. Acesso em: 10 jun. 2016.
- SANTOS, Ariovaldo de O. A nova crise do sindicalismo Internacional. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. p.447- 459.
- SCHUMPETER, Joseph A. **Capitalismo, Socialismo e Democracia**. Rio de Janeiro: Zahar,1984.
- SILVA, Antônio Correia e. **Espaços Urbanos de Cabo Verde: o tempo das cidades-porto**. Lisboa: CNCDP,1998.
- SILVA, Sulamita Gomes. **Motivação e Produtividade no Trabalho: o caso dos Estivadores do Porto da Praia**. 89 f. Monografia (Licenciatura) – Sociologia, Universidade Jean Piaget de Cabo Verde, Praia, 2008.
- SOARES, José de Lima. As centrais sindicais e o fenômeno do transformismo no governo de Lula. In: DAL-ROSSO, Sadi e CARDOSO, Ana C. M. (Org.). **Dossiê Trabalho: questões teóricas e práticas. Rev. Sociedade e Estado**, Brasília, vol. 28, n.3, Set./Dez., 2013. p. 541-564.
- TEIXEIRA, Déa L. P. e SOUZA Maria C.A.F. de. Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. **Rev. Adm. Empr.** Rio de Janeiro, vol. 25, n. 4, Out./Dez., 1985. p.65-72.
- TOSTA, Tania Ludmila Dias. **Antigas e Novas formas de Precarização do Trabalho: o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade**. 270 f. Tese (Doutorado) – Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília, 2008.
- UNIÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES CABO-VERDIANOS, CENTRAL SINDICAL – UNTC-CS; CC.OO. **Estudo sobre a Criação do Salário Mínimo em Cabo Verde**. Praia. 2009.
- VASSAPOLO, Luciano. O trabalho atípico e a precarização: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.p. 45-57.
- VICENTE, Nilsa Faria. **O Papel dos Portos no Desenvolvimento da Economia de Cabo Verde**. 56 f. Monografia (Licenciatura) – Contabilidade e Administração, Instituto Superior de Ciências Económicas e Empresarias (ISCEE), Mindelo, 2010.
- VOSKO, Leah. **Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada**. Montreal: McGill-Queen's University Press, 2006.
- YIN, Roberto. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

## APÊNDICES

## Apêndice A - Cronograma da pesquisa de campo

Atividades	Semanas	Meses															
		Dezembro				Janeiro				Fevereiro				Março			
		1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>	4 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>	4 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>	4 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>	4 <sup>a</sup>
1. Envio da carta de apresentação da pesquisa a ENAPOR-Porto da Praia		X															
2. Envio da carta de apresentação da pesquisa ao SIACSA		X															
3. Aplicação do pré-teste do questionário aos estivadores do Porto da Praia			X														
4. Aplicação do questionário aos estivadores do Porto da Praia				X													
5. Realização da entrevista ao responsável pelo trabalho de estiva no Porto da Praia					X												
6. Realização da entrevista ao representante do SIACSA					X												
7. Introdução dos dados do questionário no SPSS					X												
8. Tabulação dos dados do questionário no Excel						X											
9. Análise e interpretação dos gráficos e tabelas gerados com os dados do questionário							X	X									
10. Transcrição integral da entrevista realizada com o responsável pelo trabalho de estiva no Porto da Praia para o Microsoft Word									X								
11. Análise e interpretação das informações-chave da entrevista realizada com o responsável pelo trabalho de estiva no Porto da Praia										X							
12. Transcrição integral da entrevista realizada com o responsável do SIACSA para o Microsoft Word											X						
13. Análise e interpretação das informações-chave da entrevista realizada com o responsável do SIACSA												X	X				
14. Elaboração do relatório final da pesquisa de campo															X	X	

## Apêndice B - Cartas de apresentação da pesquisa de campo

### 1) Carta de apresentação da pesquisa para a ENAPOR



#### Carta de apresentação da pesquisa à ENAPOR

**Universidade de Brasília**  
**Instituto de Ciências Sociais**  
**Programa de Pós-graduação em Sociologia**

Eu, Indira Gandhi Pires Alves de Pina, mestranda vinculada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia (PPGSOL) da Universidade de Brasília sob a orientação da Professora Doutora Christiane Girard Ferreira Nunes, estou realizando um estudo de caso com os estivadores do Porto da Praia. A pesquisa tem como objetivo compreender o processo de precarização do trabalho em Cabo Verde, tomando por referência o trabalho no Porto da Praia, a partir da experiência dos estivadores.

A pesquisa de campo consiste na realização de inquérito por questionário a uma amostra de 20 estivadores e uma entrevista semiestruturada a um representante da ENAPOR Porto da Praia.

Solicitamos, assim, a autorização e o apoio desta instituição para realizarmos a coleta de dados. Ressalta-se que todas as informações a serem prestadas no âmbito desta pesquisa são de livre consentimento dos participantes.

A pesquisadora se responsabiliza pela confidencialidade e o anonimato.

O contato com a pesquisadora poderá ser feito pelo telefone 9793707 ou e-mail: piresindira@gmail.com

Agradecemos a colaboração desta instituição,

Atenciosamente.

---

Indira G. Pires A. De Pina  
Mestranda do PPGSOL – UNB  
Matrícula 150112912

---

Fabício Monteiro Neves  
Coordenador do PPGSOL -UNB

## 2) Carta de apresentação da pesquisa para o SIACSA



### Carta de apresentação da pesquisa à SIACSA

**Universidade de Brasília  
Instituto de Ciências Sociais  
Programa de Pós-graduação em Sociologia**

Eu, Indira Gandhi Pires Alves de Pina, mestranda vinculada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia (PPGSOL) da Universidade de Brasília sob a orientação da Professora Doutora Christiane Girard Ferreira Nunes, estou realizando um estudo de caso com os estivadores do Porto da Praia. A pesquisa tem como objetivo compreender o processo de precarização do trabalho em Cabo Verde, a partir da experiência dos estivadores, tomando por referência o trabalho no Porto da Praia.

Sendo SIACSA o sindicato que representa esses estivadores solicitamos, assim, a autorização e o apoio desta instituição para realizarmos uma entrevista semiestruturada ao seu representante (coleta de dados). Ressalta-se que todas as informações a serem prestadas no âmbito desta pesquisa são de livre consentimento do participante.

O contato com a pesquisadora poderá ser feito pelo telefone 9793707 ou e-mail: piresindira@gmail.com

Agradecemos a colaboração desta instituição,

Atenciosamente.

---

Indira G. Pires A. De Pina  
Mestranda do PPGSOL – UNB  
Matrícula 150112912

---

Fabício Monteiro Neves  
Coordenador do PPGSOL -UNB

## Apêndice C - Formulário do questionário aplicado aos Estivadores do Porto da Praia



### Questionário

**Universidade de Brasília**  
**Programa de Pós-graduação em Sociologia**  
**Orientanda:**  
**Orientadora:**

Este formulário destina-se aos Estivadores do Porto da Praia.

Caro colaborador:

Este questionário faz parte do projeto de pesquisa que estamos a realizar para a obtenção do grau de Mestre, na qualidade de estudante da Universidade de Brasília.

Agradecemos a sua colaboração, respondendo as questões abaixo indicados, uma vez que nos permite conhecer em que condições de trabalho os estivadores se encontram para assim identificar os indicadores de precarização do trabalho existente nessa categoria. Garantimos o anonimato e a confidencialidade das suas respostas, pois, as informações daqui retiradas servirão apenas para o trabalho de campo. Assinale com um (X) na opção que melhor caracterize a sua situação.

A resposta a todas as questões é muito importante.

#### **(I) Perfil do estivador**

##### **Sexo**

Masculino ( ) Feminino ( )

##### **Idade**

18-27 ( ) 28-37( ) 38-47( ) 48-57( ) +de 58 ( ) : \_\_\_\_\_

##### **Morada:**

**Bairro onde mora, atualmente?** \_\_\_\_\_ **Ilha em que nasceu?** \_\_\_\_\_

##### **Com quem mora?**

C/os pais ( ) Parentes ( ) Companheiro/a ( ) Amigos ( )

##### **Escolaridade**

Sem instrução ( ) EBI incompleto ( ) EBI completo ( )

Ensino Secundário incompleto ( ) Ensino Secundário completo ( )

Ensino profissional ( )    Ensino Técnico ( )    Ensino Médio ( )

**Estado Civil**

Solteiro ( )    União de facto ( )    Casado ( )    Divorciado ( )    Viúvo ( )

**Tem filhos?**

Sim ( )    Não ( )

**Número de filhos?** \_\_\_\_\_

**(II) – Percurso Laboral na ENAPOR****Qual é o seu tipo de vínculo com a ENAPOR?**

Contrato por tempo determinado ( )    Contrato por prestação de serviços ( )    Efetivo ( )

**Há quanto tempo trabalha na ENAPOR?** \_\_\_\_\_ ano (s)

**(III) – Avaliação das condições do trabalho****Quantas horas você trabalha em um dia de trabalho?**

2h ( )    4h ( )    6h ( )    8h ( )    + de 8h ( )

**Com que frequência você faz hora extra?**

Sempre ( )    Às vezes ( )    Nunca ( )

**Como se sente com o número de horas que você trabalha?**

Muito satisfeito ( )    Satisfeito ( )    Insatisfeito ( )

**Existe equilíbrio entre horários de trabalho e convívio familiar?**

Sim ( )    Não ( )

**Você realiza mais de uma tarefa em um dia de trabalho?**

Sim ( )    Não ( )

**A sua tarefa é regular?**

Sempre ( )    Nunca ( )

**Como se sente em relação à(s) tarefa(s) que lhe é atribuída?**

Muito satisfeito ( )    Satisfeito ( )    Insatisfeito ( )

**Está satisfeito com a maneira como normas e rotinas influenciam o desenvolvimento da sua tarefa?**



Muito satisfeito ( ) Satisfeito ( ) Insatisfeito ( )

**O seu local de trabalho, possui boas condições de higiene?**

Sim ( ) Não ( )

**Você constata riscos de acidente e doença no seu local de trabalho?**

Muito ( ) Razoável ( ) Pouco ( )

**Como se sente com as condições de segurança, no seu local de trabalho?**

Muito satisfeito ( ) Satisfeito ( ) Insatisfeito ( )

**No seu cotidiano você utiliza: Capacetes, Botas, Luvas, Óculos de proteção, Fato de Macaco?**

Todos ( ) Alguns ( ) Nenhum ( )

**Como é que esses equipamentos de proteção são distribuídos pela Empresa?**

Gratuitamente ( ) Pago em parte pelo trabalhador ( )

Pago totalmente pelo trabalhador ( ) Não fornecem, cada um tem o seu ( )

**Você está satisfeito com a quantidade de materiais e equipamentos disponíveis para execução da sua tarefa?**

Sim ( ) Não ( )

**Você está satisfeito com a qualidade de materiais e equipamentos disponíveis para execução da sua tarefa?**

Sim ( ) Não ( )

**Dos subsídios da empresa você recebe: Subsídio de férias, de transporte, médico-hospitalar, de assistência educacional, de alimentação, de turno, de natal e Décimo terceiro.**

Todos ( ) Alguns ( ) Nenhum ( )

**Os subsídios da empresa são incentivadores?**

Sim ( ) Não ( )

**A sua remuneração satisfaz as suas necessidades?**

Totalmente ( ) Um Pouco ( ) Não satisfaz ( )

**Comparando com o seu salário, como se sente com a remuneração dos outros trabalhadores da empresa?**

Muito satisfeito ( ) Satisfeito ( ) Insatisfeito ( )

**Comparando com o seu salário, como se sente com a remuneração dos outros trabalhadores no mercado do trabalho?**

Muito satisfeito ( ) Satisfeito ( ) Insatisfeito ( )

**O seu salário é compatível com o seu esforço?**

Sim ( ) Não ( )

**Nos últimos seis meses você teve salários em atraso?**

Sim ( ) Não ( )

**Que alteração o seu salário teve nos últimos três anos?**

Aumentou ( ) Diminuiu ( ) Não alterou ( )

**Por quem o seu trabalho é reconhecido na Empresa?**

Diretor ( ) Chefe ( ) Responsável pelo sector de serviço ( ) Colegas ( )

**De que forma o seu desempenho é valorizado?**

De forma Escrita ( ) De forma Verbal ( )

**Como é a sua relação/comunicação com a chefia?**

Muito bom ( ) Bom ( ) Razoável ( ) Péssimo ( )

**Como é o seu relacionamento com os seus colegas?**

Muito bom ( ) Bom ( ) Razoável ( ) Péssimo ( )

**Sente-se participativo nas decisões da Empresa?**

Muito ( ) Pouco ( ) Nada ( )

**Com se sente com a sua autonomia na execução da tarefa que a empresa lhe concede?**

Muito satisfeito ( ) Satisfeito ( ) Insatisfeito ( )

**Você já participou dos planos de formação contínua da empresa para o desenvolvimento das suas potencialidades?**

Sim ( ) Não ( )

**Como se sente quanto à manutenção do seu emprego na empresa para próximos anos?**

Seguro ( ) Inseguro ( )

**Há possibilidade de avanço na carreira dentro da Empresa?**

Muito ( ) Pouco ( )

**Sente orgulho e satisfação por trabalhar na empresa?**

Muito ( ) Pouco ( ) Nenhum ( )

**Os Direitos de proteção ao trabalhador são respeitados na empresa?**

Muito ( ) Razoável ( ) Pouco ( )

**Está satisfeito com a sua Representação sindical?**

Sim ( ) Não ( )

**O seu trabalho é precário?**

Sim ( ) Não ( )

FIM.

MUITO OBRIGADO!

## Apêndice D – Guiões de entrevista

### 1) Guião de entrevista aplicado ao Apondador do Porto da Praia



#### Guião de Entrevista

**Universidade de Brasília**  
**Programa de Pós-graduação em Sociologia**  
**Orientanda:**  
**Orientadora:**

**Antes da ENAPOR, existia a Junta Autónoma dos Portos que surge em 1962 e extingue em 1982, ano em que a ENAPOR foi criada.**

- 1- Como era o trabalho dos estivadores no Porto da Praia antes da independência de Cabo Verde em 1975?
- 2- Quantos estivadores existiam nessa época no Porto?
- 3- Que normas regulamentavam esse trabalho?
- 4- Como era a remuneração?
- 5- De onde eram esses trabalhadores?
- 6- Havia diferença entre estivadores de bordo e estivadores de terra nesse Porto?

FIM.

## 2) Guião de entrevista aplicado ao Estivador aposentado



### Guião de Entrevista

**Universidade de Brasília**  
**Programa de Pós-graduação em Sociologia**  
**Orientanda:**  
**Orientadora:**

#### A - CARACTERÍSTICAS DO ENTREVISTADO “ESTIVADOR APOSENTADO”

Nome completo:	
Idade:	Natural do concelho:
Bairro atual:	Bairro antigo:
O seu Pai está vivo?	Profissão do Pai:
Tem filhos?	Profissão dos filhos:

- 1- Porquê que escolheu ser estivador?
- 2- Em que ano começou a trabalhar na ENAPOR Porto da Praia?
- 3- Qual era a sua função inicial?
- 4- Durante os anos que trabalhou mudou de função?
- 5- Durante esses anos de trabalho na estiva, fazia outras atividades?
- 6- Em que ano você se aposentou? e Por qual motivo?
- 7- Fazia parte do sindicato?
- 8- Atualmente, sofre de alguma doença ocupacional?
- 9- Recebe pensão social?

#### B - ANTES DE SAIR DA SUA CASA

- 1- Antes de ir para o porto você tinha tempo de interagir/conversar com os familiares (esposa e filhos) em casa?
- 2- Qual era o horário que você costumava sair para ir ao porto?

3- Qual era o tipo de transporte que utilizava para ir ao porto?

#### C - AO CHEGAR NO PORTO

1- O que você fazia logo que chegava ao porto?

2- Em que local do porto era feito a chamada?

3- Qual era a quantidade de pessoas que se apresentavam nesse local?

4- Que pessoas se apresentavam no local? (Trabalhadores ligados à empresa, pessoas estranhas).

5- Quanto tempo demorava a chamada?

6- Quem fazia a chamada?

7- Essa pessoa beneficiava alguns estivadores em relação a outros?

#### D - DURANTE O TRABALHO

1- O trabalho era feito em equipa de quantos trabalhadores?

2- Existia relação de cooperação/ajuda mútua no trabalho?

3- Havia intervalos para descanso?

4- No local, havia: casa de banho? Refeitório? Posto clinico?

5- Utilizavam uniformes de trabalho? Como era?

6- Qual é o tipo de carga que era mais cansativo?

7- Havia algum tipo de carga que era rentável em termos de pagamento?

8- Qual era a carga mais preferida/procurada pelos estivadores? Descreve como era trabalhada (como era feita dentro e fora dos navios, por quantos estivadores, tempo, equipamentos necessários)?

9- Como era o trabalho em dias de muita chuva ou vento?

10- Você sofreu algum tipo de acidente durante o trabalho no porto?

11- Qual foi o procedimento do Chefe e da empresa em relação a seu acidente?

12- Quantas horas você costumava trabalhar em um dia?

13- O seu salário era mensal? Era um valor fixo?

14- Qual era o valor médio mensal do seu salário?

#### E - PRONTO PARA REGRESSAR À CASA

1- Após terminar os trabalhos, havia algum tipo de controle de trabalhadores na saída do porto?

2- Depois de terminar as tarefas como se sentia fisicamente e psicologicamente? E os seus colegas?

#### F – AO CHEGAR EM CASA

1- Praticava atividades de lazer, como assistir tv, ouvir rádio, brincar com os filhos, conviver com os familiares?

2- Fazia atividades domésticas?

3- Fazia atividade física?

4- Quanto tempo tinhas de descanso para a próxima estiva?

FIM.

### 3) Guião de entrevista aplicado ao Chefe de estiva do Porto da Praia



#### Guião de Entrevista

**Universidade de Brasília**  
**Programa de Pós-graduação em Sociologia**

**Orientanda:**

**Orientadora:**

1- Atualmente, quantos estivadores têm no Porto da Praia?

2- Como funciona o processo de recrutamento e contratação dos estivadores na ENAPOR?

3- É de domínio público que desde 2006 essa classe através da sua representação sindical vem expondo nos meios de comunicação as suas reivindicações (ex: salários em atraso, subsídios de ferias, Medico-hospitalar, etc. que não funciona). O que a ENAPOR tem feito para amenizar esta situação?

4 - Qual é a vossa visão sobre a precarização do trabalho em Cabo Verde?

FIM.

#### 4) Guião de entrevista aplicado ao representante do SIACSA



#### Guião de Entrevista à SIACSA

**Universidade de Brasília**  
**Programa de Pós-graduação em Sociologia**  
**Orientanda:**  
**Orientadora:**

**O Sindicato da Indústria Geral, Alimentação, Construção Civil e Serviços Afins – SIACSA – é a entidade que representa os estivadores do Porto da Praia.**

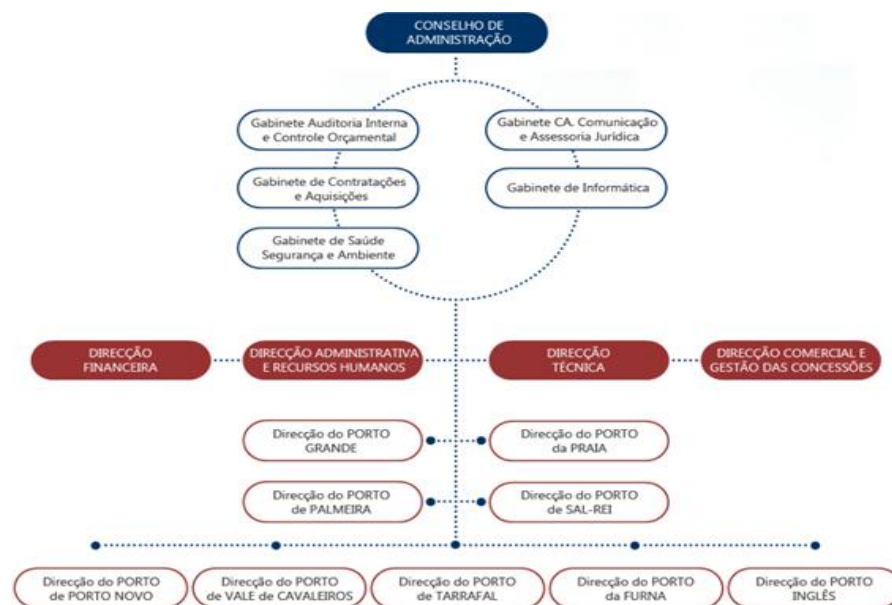
- 1- Quantos estivadores do Porto da Praia estão filiados neste sindicato? E desde quando estão filiados?
- 2- Qual é o processo para os estivadores se filiarem neste sindicato?
- 3- Quando e como este sindicato e os estivadores filiados se comunicam/interagem?
- 4- Quais são as necessidades e os constrangimentos dos estivadores no Porto da Praia?
- 5- Desde 2006 essa classe através deste sindicato vem expondo nos meios de comunicação as suas reivindicações (salário em atraso, subsídios de ferias, medico-hospitalar, etc. que não funciona). Esta situação ainda continua? Que estratégia tem utilizado nos últimos três anos para a sua resolução?
- 6- Qual é a vossa visão sobre a precarização do trabalho em Cabo Verde?

FIM.



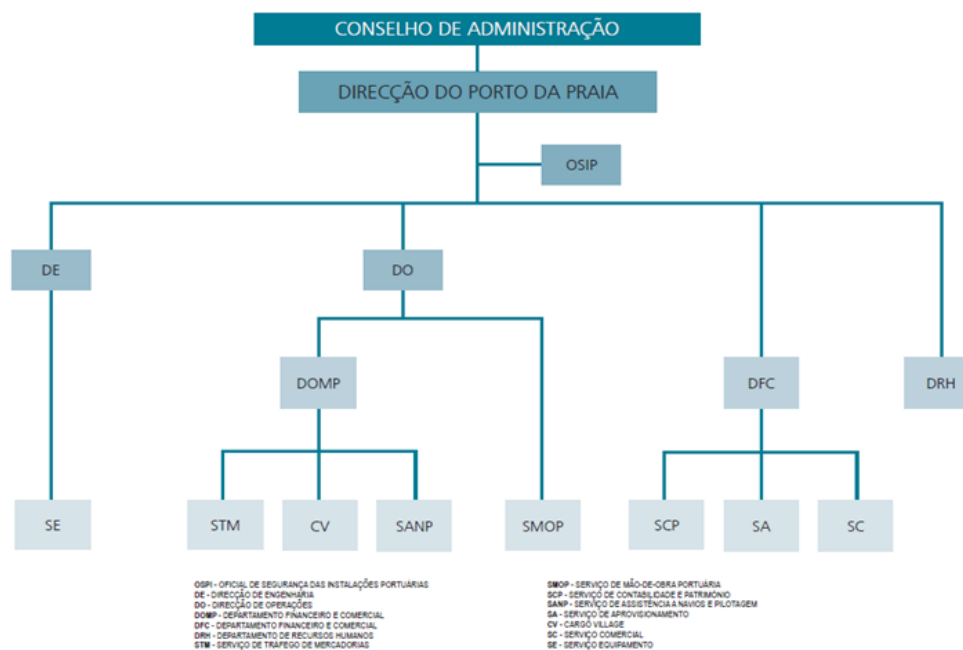
## ANEXOS

### Anexo A - Organograma da ENAPOR, SA



Fonte: <http://www.enapor.cv/web/guest/organograma> (2016)

### Anexo B - Organograma do Porto da Praia



Fonte: ENAPOR (2014)