REVISTA OBSERVATÓRIO PORTUÁRIO

EXCLUSIVIDADE DO TRABALHADOR PORTUÁRIO E O SISTEMA DEGESTÃO DE MÃO-DE-OBRA PORTUÁRIO DE SANTOS

Rui Carlos Lopes[1]
Junio Cesar Rodrigues da Silva[2]

RESUMO

Este artigo visa salientar a defesa da exclusividade do trabalhador portuário através de breve introdução histórica e evolução, no porto de Santos, até o advento da lei 8.630/1993 e 12.815/2013 atrelada a observação da figura do Órgão Gestor da Mão-de-obra portuária (OGMO) desde sua criação até a atualidade demonstrando a problemática e questionando a sua eficácia.

Palavra-chave: Exclusividade - trabalhador portuário – OGMO

ABSTRACT

This article aims to highlight the defense of the exclusivity of port workers through a brief historical introduction and evolution, in Santos´s Port, until the advent of 8.630/1993 and 12.815/2013 laws linked to the observation of the Agency *Órgão Gestor de Mão-de-Obra portuária* (OGMO) since its creation to the present, demonstrating the problem and questioning its effectiveness.

Keyword: Exclusivity – port workers - OGMO

[1] Graduado em Direito pela Faculdade UNISANTA. Advogado inscrito na OAB/SP. Advogado do Sindicato dos Estivadores de Santos, São Vicente, Guarujá e Cubatão. Pós-graduando em Direito Marítimo, Portuário e Aduaneiro. E-mail: advruilopes@gmail.com. Autor.

[2] Graduado em Tecnologia em Logistica pela Faculdade UNIBR. Coordenador de Operações/Claims Dpworld Santos. Pós-gradução em Gestão Portuaria e Operações Internacionais Faculdade UNISANTA. Pós-graduando em Direito Marítimo, Portuário e Aduaneiro. E-mail: juniocesarslam@gmail.com. Autor.

1. INTRODUÇÃO

Os operadores portuários, por quase duas décadas, buscam uma saída para repelir o ônus que lhe recai em razão do traçado na lei 8.630/93, que o imputou na gestão dos trabalhadores portuários que, até advento da lei, era dos Sindicatos.

Atualmente, o sistema todo perece, os trabalhadores portuários sofrem com investidas do setor patronal para modificar a condição da exclusividade prevista na lei 12.815/2013, a precarização dos salários, falta de renovação da categoria, de cursos e segurança no trabalho.

Do outro lado, os operadores demonstram descontentamento com o sistema de gestão de mão-de-obra portuário (OGMO), visto que ao longo de seus quase 30 anos de existência é atacado por inúmeras condenações trabalhistas.

A melhoria na gestão nos últimos anos talvez não fosse melhor por conta do foco de operadores, de pelo menos alguns, no conceito de derrotar a exclusividade e a repudia dos trabalhadores no aceite das decisões e conceitos de melhorias, prejudicando o órgão gestor e os trabalhadores.

Os conceitos de outrora resistem em razão da perpetuidade de figuras como interlocutores pelo lado do setor patronal, sem renovação de conceitos ou qualquer inovação em diálogos com o setor laboral.

2. HISTÓRICO DO TRABALHO PORTUÁRIO

A história do trabalhador portuário de Santos está ligada umbilicalmente ao nascimento do Porto Organizado no Brasil.

Portanto, alguns aspectos históricos são relevantes:

> Em 1888, buscando desenvolver as estruturas portuárias, o governo brasileiro realizou uma concorrência para exploração do Porto por 90 anos, que veio a ser ganha por José Pinto de Oliveira, Cândido Gaffrée, Eduardo Palacin Guinle, João Gomes Ribeiro de Aguilar, Alfredo Camilo Valdetaro, Benedito Antônio da Silva e Barros e Braga & Cia. Assim, em 1889, foi criada a Empresa das Obras de Melhoramentos do Porto de Santos e, em 07 de novembro de 1890, assinado o Termo de Concessão, com a criação da

> Companhia Docas de Santos (CDS). Em 1892 foram concluídas as obras dos primeiros 260 metros de cais, com a inauguração, em 02 de fevereiro, do primeiro trecho de Porto Organizado do País, com a atracação do navio inglês Nasmith (BASSALOBRE)[3].

Com o nascimento do Porto Organizado, a sua existência se dava principalmente pelo trabalho desenvolvido pelos trabalhadores portuários da época, os quais eram realizados maioritariamente por escravos, até a promulgação da lei áurea, também em 1888. Após os trabalhadores eram assalariados e pagos por produção.

> Apareceu historicamente como a resposta dada pelos empregadores às constantes flutuações da carga e descarga de mercadorias nos portos. O traço básico do sistema é a extrema flexibilidade na contratação dos trabalhadores. Diariamente e até duas vezes no dia, uma multidão de candidatos aglomerava-se nos portões dos portos para conseguir trabalho para o dia ou até algumas horas. Este sistema de contratação conhecido como free call (Inglaterra), shape up (Estados Unidos) ou parede (Brasil), levou a criação e manutenção de um exército permanente de reserva na área do porto, ao qual os empregadores recorrem nos momentos de pico do movimento do porto (GITHAY, 1992, p.105).[4]

Diante o contexto acima, podemos notar que o movimento de carga era sazonal, com necessidade de grande quantitativo de homens para desenvolvimento do trabalho, o que tornava o trabalho portuário uma renda extra para a grande maioria dos trabalhadores.

Com o crescimento dos portos no Brasil, surgiu a lei 8.630/1993, a qual confere diretrizes para organização dos portos com a implantação dos Órgãos Gestores de Mão-de-Obra dos Portos Organizados, conhecidos como OGMO, para regular a contratação dos trabalhadores portuários avulsos.

[3] < https://www.portodesantos.com.br/conheca-o-porto/historia-2/>
[4] GITHAY, Maria Lúcia. Ventos do Mar - Trabalhadores do Porto. Movimento Operário e Cultura Urbanaem Santos (1889-1914). São Paulo, Editora Unesp, 1992, p.105.

3. ESCALAÇÃO E FORNECIMENTO ATÉ O ADVENTO DA LEI 8630.93

Até o advento da lei 8.630/1993, a forma de organização da mão-de-obra dos trabalhadores portuários ocorria através dos Sindicatos de classe, com as denominadas "paredes", para escalação entre os presentes e fornecimento de trabalho aos operadores.

A "parede", forma conhecida entre os trabalhadores portuários para engajamento/escalação, era aceita e reconhecida pela grande maioria na época.

> *"Quando entrei, era no grito. Antes, o mestre escolhia quem ele queria levar ao trabalho, agora é por número e você vai na sua vez. Tenho saudades daquela época. A escala eletrônica mexeu em um sistema que dava certo desde a sua criação",* disse o estivador tratorista Alex de França Bio, de 49 anos. (Jornal A TRIBUNA)[5]

Em consulta aos trabalhadores, a aceitação ocorria por conta da forma como os mais velhos administravam a "parede". Até a presente data, os trabalhadores são remunerados pela produção, ou seja, pela quantidade de carga embarcada ou desembarcada pelos trabalhadores.

Esse fator econômico era relevante na escolha dos trabalhadores, mas não era o único, pois a depender da carga e das funções disponíveis para o trabalho, o mestre deveria montar um terno (equipe) de trabalhadores que pudesse dar efetividade na produção para que todos tivessem a melhor remuneração possível.

Assim, a escolha era realizada, primeiramente, entre os "carteiras pretas" ou registrados do Sindicato, através de sistema complexo de rodizio criado pelos trabalhadores, observada as ordens das turmas e dos pontos de trabalho, que conferia a todos a oportunidade de concorrer, mas a depender da demanda, as vezes, nem todos conseguiam trabalhar no mesmo período.

Além dos trabalhadores serem os gestores da forma de distribuição, o trabalho cabia também aos mesmos a disciplina, situação que era tratada com severidade, com imediata e súbita

[5] Matéria jornalística jornal A Tribuna - <https://www.atribuna.com.br/noticias/portomar/da-parede-ao-aplicativo-escalacao-de-portuarios-passa-por-transformacao-em-santos> publicado em 15/01/2023. acessado em 04.03.24

punição pelos mestres, diretores ou trabalhadores que tivessem hierarquia para tal. Ao exemplo, injustificado comparecimento ou comportamento adverso aos preceitos da categoria, condição que poderia render ao trabalhador "picote" no cartão de trabalho, isto é, impedimento de engajamento por determinado período.

Uma vez o trabalho realizado, o pagamento na época era feito em espécie, por determinados trabalhadores que se incumbiam na função de receber da empresa e pagar os homens do terno. Os pagamentos eram revisados pelo Sindicato, o qual obtinha informações sobre a quantidade de mercadoria movimentada e outras informações para certificação do pagamento correto.

Portanto, as peculiaridades acima determinavam as escolhas do trabalhador, que na condição de avulso, poderia escolher em quais trabalhos, podendo simplesmente não concorrer aos que entendia não ser conveniente. Esse sistema deu certo por décadas até o advento da lei 8.630/93 que transferiu para as operadoras toda essa complexidade.

O OGMO, com sua chegada em 1996, adotou o sistema de rodízio já utilizado pelos Sindicatos e permitiu que os trabalhadores continuassem com a escalação presencial em determinados pontos de escalação ao longo do caís.

4. VISÃO ATUAL SOBRE A GESTÃO DO TRABALHO PORTUÁRIO AVULSO E VINCULADO

A deficiência em determinados trabalhadores portuários avulsos está relacionada à falta de treinamento e conhecimento sobre a legislação de segurança, juntamente com a ausência de cursos de atualização/especialização, apresenta um grande desafio para a segurança e operação nos portos. Essa lacuna nas habilidades e conhecimentos necessários para exercer suas funções pode resultar em acidentes, danos à saúde dos trabalhadores e prejuízos financeiros para as empresas e a economia como um todo. Uma vez que as cargas precisam alcançar seus destinos sem entraves, dentro do planejado, visando não perder cargas como prazo de vencimento, e ou cargas como produtos perigosos, onde o tempo é o maior inimigo, a falta deste preparo, como amarração dos containers a bordo das embarcações, pode ser um eventual problema no setor portuário nos dias de hoje.

A segurança no ambiente portuário é primordial para garantir a integridade física dos funcionários. No entanto, muitos trabalhadores não recebem treinamentos adequados sobre as práticas de segurança exigidas pelas normas e legislação vigentes. A falta de familiaridade com os protocolos de segurança, como o uso correto de equipamentos de proteção individual (EPIs) e a manipulação de cargas pesadas de forma insegura, uso de equipamentos especiais, como slingas,

manilhas, movimentação de cargas suspensa, bem como a forma correta e capacidade destes equipamentos coloca diretamente em risco tanto os próprios trabalhadores como aqueles que estão ao seu redor.

Além disso, a ausência de cursos de atualização é um fator preocupante. O setor portuário é dinâmico e está constantemente evoluindo, seja devido a mudanças na regulamentação, novas tecnologias ou avanços nas práticas de segurança. Contudo, muitos trabalhadores não têm acesso a programas de treinamento que os mantenham atualizados sobre as melhores práticas existentes. Isso resulta em um cenário em que os trabalhadores podem estar operando com base em conhecimentos desatualizados ou mesmo obsoletos.

A falta de treinamento e conhecimento adequados sobre a legislação de segurança também pode ser atribuída à falta de investimento por parte das empresas portuárias. Muitas vezes, os empregadores não veem a atualização e o treinamento de seus funcionários como prioridades, o que acaba colocando em risco a segurança dos colaboradores e comprometendo o cumprimento das leis e regulamentos.

Para resolver essa deficiência, é necessário um esforço conjunto dos trabalhadores, empregadores e autoridades competentes. Os trabalhadores devem buscar oportunidades de formação e aprimoramento, informando-se sobre as regulamentações de segurança aplicáveis a seu trabalho. Da mesma forma, os empregadores precisam reconhecer a importância de investir na capacitação de seus funcionários, oferecendo cursos de treinamento regulares e atualizados. Além disso, as autoridades devem fiscalizar e exigir o cumprimento das normas de segurança portuária, assegurando-se de que os trabalhadores recebam a formação necessária para a execução segura de suas funções.

Promover cursos e treinamentos periódicos, informando sobre a legislação de segurança e abordando as práticas mais recentes, é essencial para garantir a proteção das vidas e evitar acidentes em um ambiente de trabalho tão desafiador como o portuário. Investir na capacitação dos trabalhadores portuários é investir na segurança e no progresso do setor, resultando em benefícios tanto para os trabalhadores como para toda a cadeia de produção e comércio que depende dos portos.

Vários fatores podem contribuir para a problemática no fornecimento de trabalhadores para terminais portuários. Esses fatores podem variar dependendo da localização geográfica, das políticas de trabalho, das condições econômicas e de outros elementos específicos de cada região. Algumas das principais causas incluem:

- 1. Demanda sazonal: A demanda por trabalhadores nos terminais portuários pode variar significativamente ao longo do ano, dependendo das estações, feriados e eventos específicos da indústria, criando desafios na gestão da força de trabalho.
- 2. Falta de qualificação: Em alguns casos, pode haver uma falta de trabalhadores qualificados com as habilidades específicas necessárias para operar equipamentos portuários complexos ou realizar tarefas especializadas.
- 3. Condições de trabalho: Se as condições de trabalho nos terminais portuários não forem seguras, saudáveis ou atraentes, pode haver dificuldades em atrair e reter trabalhadores, levando a uma escassez de mão de obra.
- 4. Regulamentações e burocracia: Regulamentações laborais complexas, burocracia excessiva ou barreiras administrativas podem dificultar a contratação e a mobilidade dos trabalhadores nos portos.
- 5. Concorrência de outras indústrias: Em algumas regiões, a competição por mão de obra entre diferentes setores pode criar escassez nos terminais portuários, especialmente se outras indústrias oferecerem melhores condições salariais ou benefícios.
- 6. Desenvolvimento tecnológico: A automação e o avanço tecnológico nos terminais portuários podem reduzir a demanda por mão de obra humana, causando desafios de requalificação e reconversão profissional.
- 7. Conflitos trabalhistas: Conflitos entre trabalhadores e empregadores podem afetar negativamente a estabilidade da força de trabalho nos terminais portuários.
- 8. Migração de trabalhadores: A migração de trabalhadores para outras regiões ou países em busca de melhores oportunidades pode resultar na escassez de mão de obra local nos terminais portuários.
- 9. Envelhecimento da força de trabalho: Se a maioria dos trabalhadores nos terminais portuários estiver envelhecendo e não houver uma renovação adequada, isso pode levar a uma escassez de trabalhadores qualificados.
- 10. Investimento inadequado em capacitação: A falta de investimento em programas de capacitação e desenvolvimento de habilidades pode contribuir para a falta de trabalhadores qualificados nos terminais portuários.

Esses fatores muitas vezes interagem de maneiras complexas, e as soluções para a problemática no fornecimento de trabalhadores para terminais portuários geralmente exigem uma abordagem abrangente e colaborativa envolvendo governos, empregadores, trabalhadores e outras partes interessadas.

Podemos compreender que a existência de diversos entraves supramencionados, principalmente, em razão da qualificação, segurança e aprimoramento dos trabalhadores portuários está ligado intrinsecamente ao desenvolvimento do Órgão Gestor de Mão-de-obra – OGMO, o qual obedece às diretrizes das empresas ou Sindicato Patronal. As determinações das empresas influenciam o desenvolvimento da gestão do OGMO, que podem retardar, impedir ou acelerar propostas que visem a qualificação dos trabalhadores, por consequência, a segurança no trabalho.

Porém, o OGMO não é o único a carregar a problemática, sendo que os operadores que optam por vincular os trabalhadores também colaboram para as deficiências já apontadas, vez que ao longo de quase duas décadas de vinculação, insistem em não ver os resultados catastróficos da vinculação do trabalhador para realização de função única, ao exemplo, dos estivadores contratados apenas para trabalhar nos navios de containers.

5. A MANUTENÇÃO DO SISTEMA OGMO

O passivo trabalhista existente para o OGMO, ao menos o de Santos, sem sombra de dúvidas é o carro chefe para o desgosto das operadoras, tendo que estas participarem do rateio das dividas atuais e pré-existentes e deixadas por operadoras do passado, muitas inexistentes na atualidade.

Tal condição faz com que cada vez mais as operadoras portuárias optem por não participar do sistema para não terem de pagar uma conta alta com processos e outras condições de manutenção do sistema.

Por quase 30 anos, o OGMO Santos realiza a gestão do trabalhador portuário, entre acertos e erros, com enorme passivo trabalhista e disputas de operadores para o controle que culminaram em alterações do comando de gestão. Apesar de resultados positivos nos últimos anos com diminuição da demanda trabalhista e de oferta de inovações, a relação com os trabalhadores ainda não é a desejável.

Sob macro percepção, o questionamento é se foi acertada a decisão dos operadores em assumir a gestão dos trabalhadores, considerando o rastro de problemas financeiros e outros até os dias atuais. Sendo o resultado positivo ou não, o fato é que o fardo ainda recai sobre os operadores.

Em que pese toda a problemática, o OGMO ainda desenvolve sua função e, atualmente, rema para reverter o saldo negativo e melhorar o fornecimento de mão-de-obra, mas como já ressaltado anteriormente, o OGMO segue as orientações das operadoras e influência de seu Sindicato, condição que talvez imponha limitação para resolução de demandas.

A existência e adequação do sistema OGMO é necessária para garantir o fornecimento de mão-de-obra para as operadoras do porto organizado, talvez sob melhor condição de amparo pelos operadores do porto organizado, vez que inexiste outro conceito que sobrevenha e também por não ser admitida sua falência que ainda assim ficaria para os operadores.

Ainda, o OGMO também possui a exclusividade amparada na lei para o fornecimento de mão-de-obra avulsa e vinculada aos operadores portuários, inclusive, recentemente, através do julgamento do dissídio da FENOP nº DC-1000360-97.2017.5.00.0000, o qual confere a exclusividade para o fornecimento aos Terminais de Uso Privado (TUP).

Por essa razão, se a decisão acima for definitiva, o OGMO de Santos terá o retorno ao menos de três grandes TUPs, condição que melhora para o próprio Órgão e para os trabalhadores portuários, vez que atualmente os referidos terminais se utilizam de empresas terceirizadas.

6. A EXCLUSIVIDADE DO TRABALHADOR PORTUÁRIO

a) A Lei 8.630/93

Os artigos 18 e 26 da referida lei, apresentam em seu bojo a seguinte redação:

> "Art. 18. Os operadores portuários, devem constituir, em cada porto organizado, um órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, tendo como finalidade:
>
> …
>
> II - manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso;

…”

> “Art. 26. O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício a prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos.
>
> *Parágrafo único.* A contratação de trabalhadores portuários de estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações com vínculo empregatício a prazo indeterminado será feita, exclusivamente, dentre os trabalhadores portuários avulsos registrados.”

Notamos que o legislador foi claro e objetivo ao regular que o fornecimento de trabalhador portuário seria de forma avulsa ou vinculada, EXCLUSIVAMENTE, com cadastro e registro no respectivo OGMO.

Ainda, a forma de ingresso, conforme a legislação, se dava através de processo seletivo, primeiramente, na condição de cadastro, por meio de treinamento indicado pelo OGMO. A condição de registro, obedecia prévia seleção, com base em quantidade de vagas e ordem cronológica de inscrição no cadastro.

A partir de 1993, ao contrário do que ocorria nas “paredes”, temos que o acesso do trabalhador portuário avulso se dava mediante processo seletivo, conforme disposição em lei e regramento. O formato de processo seletivo foi absorvido com a nova tendência da época, com a criação da lei 8.112/90, a qual disciplinava a forma de ingresso ao serviço público.

Portanto, a exclusividade que a categoria de trabalhadores portuários detém é similar a condição existente em outras categorias, ao exemplo de servidores públicos, advogados, engenheiros, médicos e outras que decorrem de lei, as quais também possuem o ingresso através de processo seletivo ou concurso.

É importante destacar que a razão da condição da exclusividade que está ligada a reserva de mercado, uma vez que para as atividades mencionadas no art. 57, §3º, da Lei 8.630/93, apenas os portuários treinados, registrados ou cadastrados pelo OGMO, podem ser contratados para executar o trabalho. Isto quer dizer que o operador portuário não pode contratar livremente no mercado empregados ou ‘avulsos’ para exercerem tais atividades (as descritas no art. 57 da Lei), daí porque

o art. 26 da mesma lei obriga a contratá-los (empregados) dentre os avulsos registrados.

Logo, há mais de 30 anos, a exclusividade do trabalhador portuário avulso ou vinculado, está protegida, vez que a lei sucessora 12.815/13 também recepcionou essa condição. Não obstante, a lei tenta abordar o aspecto futuro, ou seja, a evolução do porto com a diminuição da sazonalidade para permanente movimentação de carga e trazendo a possibilidade de tornar o avulso em vinculado (celetista).

b) <u>A Lei 12.815/13 e os atuais ataques contra a Exclusividade</u>

No mesmo sentido, com a superveniência da lei 12.815/2013, a exclusividade do trabalhador portuário avulso foi mantida em seu bojo, especificamente, §2º do artigo 40, sem efetiva alteração da forma como se encontrava na lei anterior.

> Art. 40. O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos.
>
> …
>
> § 2º A contratação de trabalhadores portuários de capatazia, bloco, estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações com vínculo empregatício por prazo indeterminado será feita exclusivamente dentre trabalhadores portuários avulsos registrados.

Entretanto, em que pese mantida a exclusividade, as operadoras no ano de 2017, através do Sindicato dos Operadores Portuários de São Paulo (SOPESP) obtiveram relevante decisão judicial, ao exemplo do julgamento que autorizou as operadoras portuárias a utilizar 100% da mão-de-obra vinculada, deixando assim de requisitarem os trabalhadores avulsos. De igual maneira ocorreu pelo resto do Brasil.

Assim, grandes operadoras se utilizam de trabalhadores portuários vinculados com cadastro ou registro no OGMO como fonte única para desenvolvimento das operações em terra ou abordo das embarcações.

Contudo, ao longo dos anos, houve inúmeras tentativas das operadoras para deturpar ou acabar com o conceito da exclusividade do trabalhador portuário, mas a tese majoritaria no Tribunal

Superior do Trabalho é de manutenção da exclusividade.

A mais recente é a distribuição da ADI 7591, a qual alega a existência de inconstitucionalidade na lei 12.815/13 e fomentam que o conceito de exclusividade existente na lei fere princípios constitucionais.

Um dos conceitos trazidos em seu bojo é o da derrotabilidade da exclusividade, teoria que vem sendo desenvolvida e disseminada por parte dos operadores portuários.

Porém, a referida medida judicial possui nítido carater político, maior do que necessariamente jurídico, vez que jamais ao longo de 30 anos se teve qualquer argumento no sentido de inconstitucionalidade da lei.

A defesa da exclusividade é a defesa da própria lei, os conceitos para deturpar sua existência foram construídos e, em verdade, são justificativas dos erros dos próprios operadores que insistem em não pagar uma conta a que deram causa.

A discussão versa sobre a introdução de nova força de trabalho, porém por fora do próprio sistema que criaram e atualmente sofrem com as consequências e não encontram a fórmula mágica para desaparecer o elefante em sua sala. Assim, repintam a problemática imputando ao trabalhador a responsabilidade pelos desmandos passados.

Os próprios operadores estrangulam o sistema, ao exemplo de que justificam possibilitar a contratação fora do sistema OGMO em razão da inexistência de trabalhadores para preencher eventuais vagas para o vínculo empregatício. Tal conduta só é possível em razão dos próprios operadores impedir a oxigenação da classe de trabalhadores, não promovendo o incentivo à saída de trabalhadores do sistema através de indenizações e não repondo com nova mão-de-obra.

Ou seja, ao arrepeio da legislação, que impõe aos operadores que incentivem o desligamento voluntário e a saída do sistema de trabalhadores mediante indenização. Também se recusam a abertura de novas vagas para saciar a necessidade das operadoras por novos trabalhadores, fazendo com que pareça que os trabalhadores não tenham interesse nas vagas ofertadas.

Em dias atuais, o OGMO Santos registra pouco mais de 1200 trabalhadores avulsos ativos, certo que 90% ingressaram no sistema em 1996, ou seja, estão próximos de completar 30 anos de atividade e, consequentemente, a idade média dos Estivadores é de 55-60 anos (Processo nº 1000732-36.2022.5.02.0446 - ID. e54074f)[6]

[6] < https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/> processo nº 1000732-36.2022.5.02.0446 – documento ID. e54074f.

O fato retratado é a razão pela qual o operador portuário não deseja contratar trabalhador com mais de 50 anos de idade para não lhe oferecer uma contraprestação de serviço por no mínimo mais 15 anos.

7. CONCLUSÃO

A exclusividade do trabalhador portuário resiste há mais de 30 anos, não somente por conta da lei anterior e a atual, mas também por proteção da Organização Internacional do Trabalho, através da OIT 145 que preconiza a continuidade do emprego dos trabalhadores portuários.

Ainda nesse sentido, a defesa da exclusividade encontra amparo no Parecer nº 14, de 2013-CN:

> A fim de evitar conflitos de representatividade sindical, reconheceu-se que os trabalhadores que exercem as atividades descritas no caput do art. 40 (capatazia, estiva, bloco, conferência e conserto de carga e vigilância de embarcações) constituem categorias profissionais diferenciadas. (...). Outro ponto importante, contemplado no PLV, é a qualificação profissional do trabalhador portuário avulso. Com o intuito de garantir que o tomador dos serviços do citado trabalhador possa ser beneficiado de mão de obra qualificada, determinou-se, por meio da inserção de um art. 45 no capítulo das relações de trabalho portuário, que o trabalhador portuário avulso deve ser inscrito em cadastro que ateste a sua qualificação profissional para o desempenho das atividades elencadas no artigo anterior.[7]

Portanto, o problema não é a exclusividade do trabalhador portuário, mas a conduta de insistência de determinadas operadoras em não cumprir seu dever legal de movimentar a máquina, em manipular o órgão gestor de mão-de-obra para impedir o seu cumprimento legal, em trabalhar para estrangular o próprio sistema, com finalidade de demonstrar um anseio por falsas regras e fatos.

Toda a problematica de falta de capacitação para os trabalhadores, a deficiência existente, falta de segurança, ausência de demonstração de acolhimento e de importância da mão-de-obra, são

[7] Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1082525&filename=PAR+14+MPV59512+%3D%3E+MPV+595/2012

demonstradas há tempose revelam que o atual caminho das operadoras talvez não seja o mais coerente para o momento.

Os trabalhadores demonstraram recente mudança de postura para inumeras condições na relação capital x trabalho, o amadurecimento da categoria para se empenhar na solução de problemas existentes no passado, mas para ir adiante necessitam que o operador compareça, principalmente, despido das intenções atuais, para então tratar de melhorias para ambos os lados.

Talvez, a recente investida contra a exclusividade seja a última, a qual poderá trazer efetivas mudanças necessárias para o desenvolvimento do capital x trabalho, seja com a alterações da legislação ou, se fracassada, com mudança de interlocutores do passado ou a apresentação de novas ideias.

A legislação portuária necessita de alterações, mas não relacionada a exclusividade do trabalhador portuário ou até mesmo do OGMO, mas possivelmente uma composição mista de gestão do trabalho, considerando que os operadores e os trabalhadores são sócios nessa relação de exploração da atividade portuária.

REFERÊNCIAS:

BASSALDOBRE, JOSETE NETTO < https://www.portodesantos.com.br/conheca-o-porto/historia-2/> Acessado em 05/03/2024

GITHAY, Maria Lúcia. Ventos do Mar - Trabalhadores do Porto. Movimento Operário e Cultura Urbanaem Santos (1889-1914). São Paulo, Editora Unesp, 1992, p.105.

BRAGA, EDUARDO – Parecer n° 14 CN - https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1082525&filename=PAR+14+MPV59512+%3D%3E+MPV+595/2012 Acessado em 05/03/2024

FARIAS, BARBARA - Matéria jornalística jornal A Tribuna - <https://www.atribuna.com.br/noticias/portomar/da-parede-ao-aplicativo-escalacao-de-portuarios-passa-por-transformacao-em-santos> publicado em 15/01/2023. Acessado em 05.03.24

TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO - < https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/> processo nº 1000732-36.2022.5.02.0446 – documento ID. e54074f. Acessado em 05/03/2024