

MARLON PACHECO

**TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO – TPA:
EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA, ALCANCE
CONSTITUCIONAL E INOVAÇÕES INTRODUZIDAS PELA
LEI DE MODERNIZAÇÃO DOS PORTOS**

CURITIBA

2004

MARLON PACHECO

**TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO – TPA:
EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA, ALCANCE
CONSTITUCIONAL E INOVAÇÕES INTRODUZIDAS PELA
LEI DE MODERNIZAÇÃO DOS PORTOS**

Monografia apresentada pelo aluno
Marlon Pacheco, como requisito
parcial para obtenção de grau de
bacharel em Direito pela
Universidade Federal do Paraná

Orientador: Prof. Wilson Ramos
Filho

CURITIBA

2004

TERMO DE APROVAÇÃO

MARLON PACHECO

TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO – TPA: EVOLUÇÃO HISTÓRICO E LEGISLATIVA, ALCANCE CONSTITUCIONAL E A LEI DE MODERNIZAÇÃO DOS PORTOS

Trabalho aprovado como requisito parcial para obtenção de grau de Bacharel do Curso de Direito da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Orientador:

Prof. Wilson Ramos Filho



Prof. Aldacy Rachid Coutinho



Prof. Thais Poliana de Andrade

Curitiba, 29 de Outubro de 2004.

ÍNDICE

ÍNDICE	4
RESUMO	5
INTRODUÇÃO.....	6
CAPÍTULO I – ASPECTOS HISTÓRICOS E EVOLUÇÃO DO TRABALHO PORTUÁRIO	9
1.1 - SURGIMENTO DO TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO.....	9
1.2 - FORMAÇÃO DO MONOPÓLIO SINDICAL	11
1.3 - ESCALADA DE CONQUISTAS DE DIREITOS	12
CAPÍTULO II – DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS ASSEGURADOS.....	14
2.1 - EQUIPARAÇÃO CONSTITUCIONAL	14
2.2 - TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E FÉRIAS	16
2.3 - TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E 13º SALÁRIO	18
2.4 - TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E HORAS EXTRAS	19
2.5 - TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E ADICIONAL NOTURNO	21
2.6 - TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E FGTS E MULTA DE 40%.....	22
2.7 – TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E SALÁRIO FAMÍLIA	26
2.8 – TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO.....	27
2.9 – TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E APOSENTADORIA	28
2.10 – TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E PRESCRIÇÃO	31
2.11 – TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E AVISO PRÉVIO E SEGURO DESEMPREGO.....	33
CAPÍTULO III – INOVAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI DE MODERNIZAÇÃO DOS PORTOS NA RELAÇÃO LABORAL AVULSA.....	36
3.1 - IMPACTO E EFEITOS DA IMPLANTAÇÃO DA LEI Nº 8.630/1993	36
3.2 - CRIAÇÃO DO OGMO.....	39
3.3 - MULTIFUNCIONALIDADE NO TRABALHO PORTUÁRIO AVULSO	41
3.4 - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO REGISTRADO.....	44
3.5 - COOPERATIVAS DE TRABALHADORES PORTUÁRIOS AVULSOS.....	46
3.6 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	48
CONCLUSÃO.....	50
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53

RESUMO

Esta monografia pauta-se por uma tentativa de buscar solução para controvérsias circunscritas ao âmbito da justiça do trabalho, no que concerne aos direitos aventados aos trabalhadores avulsos após o advento da Constituição Federal de 1988, a qual igualou o trabalhador avulso ao trabalhador com vínculo empregatício. Para isso, traça-se um panorama histórico da escalada de direitos que o trabalhador portuário avulso obteve e que culminaram na conquista máxima: a elevação da categoria ao patamar constitucional. Estabelece-se uma discussão sobre os direitos constitucionais assegurados ao trabalhador com vínculo empregatício e quais efetivamente foram estendidos ao trabalhador avulso por equiparação, à luz de posições da doutrina e da jurisprudência. Por fim, tecem-se breves considerações a respeito da Lei de Modernização dos Portos, no tocante aos seus impactos e respectivos efeitos, assim como às principais inovações introduzidas na relação laboral avulsa.

INTRODUÇÃO

Norteia-se esta monografia na tentativa de definir quais são efetivamente os direitos dos trabalhadores portuários avulsos, categoria de trabalhador que carece de doutrina e de amparo legal. Recentemente, com a modernização dos portos brasileiros, introduzida pela Lei 8.630/1993, mais atenção se concedeu a esses trabalhadores; no entanto, sob vários aspectos, tais transformações colidem com os interesses da classe, sobretudo em medidas tangentes aos efeitos da implantação de novas tecnologias nesse setor da economia e que, obviamente, redundaram em perda de postos de trabalho.

Inicialmente, com a intenção de permitir a identificação desses trabalhadores e da forma de trabalho que executam, destacam-se diferentes conceitos; define-se trabalhador avulso aquele que exerce atividades laborais de curta duração, sem vínculo empregatício e que presta serviços a empresas diversas (tomadoras de serviço) por intermédio de uma entidade de classe ou um órgão específico de colocação de mão-de-obra.

Quanto à natureza, há na doutrina certa divergência conceitual, visto que parte dela entende que o trabalhador avulso enquadra-se no gênero de trabalhador eventual, e outra parte defende que o trabalhador avulso não se circunscreve ao âmbito de trabalhador eventual e, sim, constante, já que se liga a uma certa previsibilidade da próxima prestação de serviço.

Mais que abordar a discussão sob o ângulo da inclusão do trabalhador avulso como espécie de trabalhador eventual, ou não, também é preciso fazer a diferenciação que se estabelece entre trabalhador avulso portuário e do avulso não-portuário, e, para isso, recorre-se ao Regulamento da Previdência Social (RPS) que considera como trabalhador avulso portuário aquele que presta serviços a diversas empresas com intermediação do Órgão Gestor de Mão-de-obra (OGMO), nos termos da Lei nº 8.630/1993.

A categoria de trabalhador portuário avulso, para realização da operação portuária, é composta de seis atividades diferentes correspondentes as funções de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, vigilância de embarcações e

bloco (art. 57, § 3, Lei 8.630/1993). Cada modalidade de trabalho portuário avulso não apenas desenvolve uma especialidade correspondente dentro da operação portuária, mas também abriga-se em sindicato próprio.

Objetiva-se, assim, com este trabalho, num primeiro passo, traçar uma discussão e tentar buscar soluções, na doutrina e na jurisprudência, que envolvam questões controvertidas e polêmicas pertinentes aos aludidos direitos dos trabalhadores portuários avulsos, após o advento da Constituição Federal de 1988, a qual elevou os direitos do trabalhador avulso ao patamar constitucional, atribuindo-lhes equivalência aos direitos assegurados ao trabalhador com vínculo empregatício. Num segundo passo, destacar as principais inovações da Lei de Modernização dos Portos concernentes à relação laboral avulsa. Para isso, o trabalho distribui-se em três capítulos.

O Capítulo I aborda o surgimento do trabalho portuário avulso, desde o Brasil Império, a forma como as operações portuárias ocorriam naquela época e como surgiu a categoria de trabalhador portuário avulso. Após essas considerações, expõe-se a formação do monopólio sindical e sua escalada de conquistas de direitos até encontrar o amparo constitucional.

O Capítulo II trata primeiramente da equiparação constitucional, envolvendo opiniões sobre a questão em torno da doutrina. Nas seções seguintes serão abordados, de forma individualizada, os principais direitos enumerados no art. 7º, da Constituição Federal, assim como o trabalhador e as férias, 13º salário, horas extras, adicional noturno, FGTS e multa de 40%, salário família, repouso semanal remunerado, aposentadoria, prescrição, aviso prévio e seguro desemprego, trazendo entendimentos da doutrina e da jurisprudência.

O Capítulo III apresenta breve comentário a respeito da Lei de Modernização dos Portos, no que tange somente às principais inovações trazidas pela Lei nº 8.630/1993 na relação laboral avulsa, assim como os impactos sofridos na relação laboral; a criação do OGMO com o fito de abarcar as incumbências do sindicato dos trabalhadores portuários avulsos e conseqüente fim do monopólio sindical; a multifuncionalidade como tentativa de minorar os efeitos da modernização dos portos; a possibilidade de contratar trabalhador avulso como permanente; a faculdade atribuída

aos trabalhadores portuários avulsos registrados de formarem as cooperativas de trabalho, e, por fim, o estímulo dado pela Lei nº 8.630/1993 à negociação coletiva de trabalho.

Assim se esboça o trabalho que ora se pretende desenvolver.

CAPITULO I – ASPECTOS HISTÓRICOS E EVOLUÇÃO DO TRABALHO PORTUÁRIO

1.1 - SURGIMENTO DO TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO

Para entender a sistemática e as peculiaridades do trabalho portuário avulso é preciso voltar ao passado, desde o Brasil Império, quando ainda se situavam em estágio embrionário as operações portuárias, com a construção de portos privativos e também das primeiras docas nacionais conhecidas como “Docas Dom Pedro II”.

A abertura dos portos brasileiros aos produtos das “nações amigas”, com as devidas taxas, permitiu os primeiros passos do comércio marítimo no Brasil, então chamado de mercantilismo, e das operações portuárias, como se registra nesta afirmação: “Com a vinda da Família Real para o Brasil, no ano de 1808, consumou-se o maior ato até então em favor do Brasil, a Carta Régia de Abertura dos Portos às Nações Amigas, promulgada em 28 de janeiro de 1808.”¹

Inicialmente, na época do Império, os serviços de estivadores nos portos eram executados preponderantemente mediante mão-de-obra escrava, supondo-se mais lucrativa tal exploração. No entanto, constatou-se que o trabalho assalariado, pela eficiência, oferecia maior rentabilidade e aumento na produção.

Conseqüentemente, a mão-de-obra escrava foi sendo aos poucos substituída pela mão-de-obra assalariada, tanto que “na década que antecede a Abolição, é notória a improdutividade do trabalho compulsório, o qual se mantém em razão do temor de queda do império pelo movimento republicano, que tinha com um dos elementos aglutinadores a abolição da escravidão.”²

A eclosão dos movimentos abolicionistas e o inevitável fim da escravatura obrigaram as empresas arrendatárias dos portos a se adaptarem à nova realidade, formando nos portos um sistema operacional de elevado número de trabalhadores à

¹ STEIN, Alex Sandro. Curso de Direito Portuário: Lei 8.630/1993 – São Paulo: LTr, 2002, p.27

² COSTA, Eder Dion de Paula. Trabalhador Portuário Avulso na Modernização dos Portos, p.73. Tese Doutorado em Direito, UFPR, Curitiba, 2004.

disposição não apenas para suprir os picos de movimentos nos portos, mas também para repor o contingente de trabalhadores acidentados e doentes. Desta forma, implantou-se o sistema ocasional de trabalho, que, conforme Maria Lucia Githay:³

“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”.

Todavia, com o vencimento dos contratos de exploração dos portos, o Governo incentiva construção de portos, em substituição aos antigos trapiches, que passaram a ser administrados pelas Companhia das Docas, empresas estatais, a fim de fiscalizar e impedir a sonegação de impostos sobre a circulação de mercadoria nos portos.⁴

Nesta nova fase, estatizam-se os portos; o Estado centraliza o controle das atividades portuárias e os efeitos de tais mudanças repercutem na relação laboral dos trabalhadores da orla marítima, os quais se vêem, dessa forma, “sujeitos à tutela do Poder Público, que interferia diretamente na remuneração, estabelecia o número de homens nos ternos ou turmas de trabalhadores necessários às operações de carga e descarga e fixava o cargo de diversas categorias profissionais.”⁵

³ GITHAY, Maria Lúcia. Ventos do Mar - Trabalhadores do Porto. Movimento Operário e Cultura Urbanaem Santos (1889-1914). São Paulo, Editora Unesp, 1992, p.105.

⁴ Idem, p. 26

⁵ REIS, Roberto Rangel, Trabalho Marítimo: estivador, conferente, consertadores, arrumadores – comentários, legislação específica, resoluções normativas do Conselho Superior do Trabalho Marítimo. Rio de Janeiro. F. Alves. (1973, p.1)

1.2 - FORMAÇÃO DO MONOPÓLIO SINDICAL

Instalado o sistema de trabalho ocasional nos portos, contando com um exército de reserva, logo os trabalhadores só seriam contratados efetivamente na ocorrência de operações de carga e de descarga de navio nos portos, e, ainda assim, corriam o risco de não serem chamados para trabalhar em razão do grande contingente de trabalhadores à disposição.

A farta mão-de-obra, constituída tanto de trabalhadores que se dedicavam exclusivamente a esse labor quanto de inúmeros outros desempregados abandonados à própria sorte, acirrou a concorrência por postos de trabalho, reduzindo drasticamente a remuneração paga para esse tipo de labor.

Em decorrência dessa contínua exploração, os trabalhadores portuários posicionaram-se na luta pelo reconhecimento de sua categoria, por um controle de mercado de trabalho que permitisse acesso somente ao trabalhador sindicalizado, com formação do *closed shop*, comum na história dos sindicatos de todo o mundo.⁶

Os trabalhadores, no intuito de protegerem o mercado de trabalho, restringem o acesso a determinados postos de trabalho somente a sua categoria, ao número de seus associados, procurando, ao mesmo tempo, interpor obstáculos à livre contratação, ou seja, controlar a contratação de mão-de-obra *closed shop*.

A participação ativa dos trabalhadores nos sindicatos leva ao fortalecimento da categoria, o que permite à organização, além de preservar o mercado de trabalho, inúmeras outras conquistas no campo dos direitos sociais, assunto a ser abordado na seção seguinte.

⁶ “Nem sempre a reivindicações do *closed shop* significa o exclusivismo corporativista, de lideranças corruptas ou de gangues de orla marítima. Ao contrário, a experiência histórica tem demonstrado que onde o controle de trabalhadores tem estado presente em algum grau, uma certa democratização na distribuição do trabalho tem existido.”. (GITHAY, Maria Lucia p. 106)

1.3 - ESCALADA DE CONQUISTAS DE DIREITOS

O engajamento dos trabalhadores portuários avulsos em sindicatos foi a primeira conquista relevante dessa categoria, e tal passo marca o surgimento, em 1903, da primeira sociedade denominada União dos Operários Estivadores, sediada na então capital do Brasil, cidade do Rio de Janeiro.

A organização sindical impulsionou os trabalhadores à luta por conquista de direitos, até então, inexistente para outras categorias de trabalhadores menos estruturadas.

Os trabalhadores portuários avulsos despontam como precursores na luta da classe operária, já no final do século XIX, ao pressionar governo e empresários a conceder-lhes direitos, quando ainda nem existia expressiva classe operária urbana fabril.

O Decreto-Lei n.º 3, de 27 de janeiro de 1966, acentua o poder de barganha dos trabalhadores, com o monopólio da intermediação de mão-de-obra; consagra-se a disposição do art. 544, inc. VIII da CLT, que assegura ao trabalhador sindicalizado, em igualdade de condições, preferência para a admissão nos serviços portuários e anexos. Na prática, segundo ARNALDO BASTOS SANTOS NETO, o que era apenas preferência tornou-se exclusividade do exercício da profissão pelos membros do sindicato.⁷

Após anos de lutas e de reivindicações conferiram-se aos trabalhadores portuários avulsos direitos antes reservados somente aos empregados, como o direito a férias anuais (Decreto 61.851/1957 e Lei 5.085/1966), direito ao salário família (Decreto 53.153/63), direito ao décimo terceiro salário (Lei 5.480/68) e direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (Lei 5.107/66).

O ápice do reconhecimento de tais conquistas, na trajetória da evolução legislativa do trabalho portuário avulso, registra a consagração emanada pela Constituição Federal de 1988, que chancelou a igualdade de direitos dos trabalhadores avulsos aos do trabalhador que dispunha de vínculo empregatício permanente.

⁷ SANTOS NETO, Arnaldo Bastos, O Trabalho Portuário e a Modernização dos Portos. Curitiba: Juruá, 2000, p. 34.

A partir de então, nas palavras de GUILHERME AUGUSTO CAPUTO BASTOS, "selou-se todo um processo evolutivo de equiparação de direitos entre as duas categorias profissionais. Percebe-se, portanto, que a tutela jurídica dispensada aos avulsos foi alçada a nível constitucional, dado tratamento igualitário ao dos empregados, ficando, por conseguinte, vedada qualquer espécie de distinção."⁸

⁸ CAPUTO BASTOS, Guilherme Augusto, R. TRT – 23ª Reg. Cuiabá, jul. 1996/jun. 1997

CAPÍTULO II – DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS ASSEGURADOS

2.1 - EQUIPARAÇÃO CONSTITUCIONAL

Nenhuma das Constituições anteriores trata da matéria constante no inciso XXXIV, do art. 7º, em que se assegura a

“Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.”

Em relação aos trabalhadores que possuem vínculo de emprego, a igualdade de direitos conquistada pelos trabalhadores avulsos resulta de reivindicações e de lutas que, ao longo dos anos, a classe manteve contra o Estado e contra os tomadores de serviço, conforme esboçado no capítulo anterior.

Logo depois de instituída a igualdade de direitos entre o trabalhador empregado e o avulso pela Constituição Federal, o Tribunal Superior do Trabalho exara entendimento de que o dispositivo constitucional (XXXIV, art. 7º, CF) possui eficácia plena e aplicabilidade imediata.⁹

A doutrina acumula divergências quanto à extensão dos direitos assegurados ao avulso, contidos no art. 7º da Constituição Federal, “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outras que visem à melhoria de sua condição social”, já que o legislador constituinte não limita e nem explica quais são os reais direitos dos trabalhadores avulsos dentre os enumerados no citado artigo, como aviso prévio, seguro desemprego, hora extra, 13º salário, jornada de trabalho.

Assim, entende EDER DION DE PAULA COSTA¹⁰ que foi necessário firmar este princípio constitucional por serem duas modalidades diferentes de trabalhadores, tendo em vista que os trabalhadores avulsos conquistaram nas últimas duas décadas os mesmos direitos assegurados aos trabalhadores com vínculo empregatício.

⁹ TST-RR 2776/88.1 – Ac. 1º T. 1291/89, 18.04.89, Rel. Min. Almir Pazzianotto Pinto, in LTr 54/467

¹⁰ COSTA, Eder Dion de Paula. Trabalhador Portuário Avulso na Modernização dos Portos, p.115. Tese-Doutorado em Direito, UFPR, Curitiba, 2004.

O dispositivo constitucional, na óptica de CARLOS ALBERTO GOMES CHIARELLI ¹¹, destaca-se como um propósito, como um objetivo a ser alcançado e não como um mandamento de aplicação objetiva. E esse mesmo autor afirma que:

“Não há qualquer condicionamento, em torno do texto, que o faça dependente, para fins de implementação, de uma lei complementar. Tem, assim, contorno de autoaplicabilidade, o que o faz mais inexecutável, posto que se houvesse necessária passagem por norma regulamentadora, permitiria fazer a triagem do viável e do inviável, do possível e do impossível, numa visão realística e apropriada que, nesse caso, a Constituição parece ter perdido injustificadamente.”

Já PAUL SINGER, citado na obra de Eder Dion de Paula Costa, defende uma interpretação extensiva, ou seja, impõe-se, segundo seu entendimento, a necessidade de se superar a concepção de se proteger somente os trabalhadores empregados.

A Constituição Federal do Brasil de 1988 enumera os direitos sociais em seu art. 7º, o qual reza: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: tal forma de que não há qualquer menção de que os direitos enumerados a seguir sejam exclusivamente dos assalariados regularmente registrados pelo poder público ou por empresa privada”. Há naturalmente direitos que se aplicam exclusivamente a assalariados tais como proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa (I), participação nos lucros ou nos resultados, (XXVIII) e finalmente o direito XXXIV: “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”. ¹²

Na lavra de ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK, “a equiparação de direitos entre avulsos e efetivos não pode ser feita para todos os direitos trabalhistas, mas sim para os compatíveis.” ¹³

Apesar da importante inovação legislativa que o dispositivo representa, segundo GUILHERME AUGUSTO CAPUTO BASTOS ¹⁴, “é extremamente complicada a sua

¹¹ Para ALBERTO GOMES CHIARELLI, se afastado o inciso XXXIV do texto Constitucional, porque entende que “é mera declaração de princípio, nada lhe retiraria. Não há qualquer ganho efetivo – apesar da presunção – com tal inciso, para o trabalhador avulso. Restando-lhes, apenas, os direitos que já tinha conquistado, e novos, que leis ordinárias, daqui em diante venham a efetivar.”

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. Trabalho na Constituição – São Paulo: Ltr 1989, p. 268.

¹² SINGER, Paul. Em defesa dos direitos dos trabalhadores. www.cut.org.br/sno/texto-paul-singer.pdf

¹³ ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK – Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1998, p. 180.

aplicação, pois o legislador deixou de fornecer parâmetros essenciais para que a isonomia preconizada pela Lei Maior possa atuar de maneira uniforme e pacífica no tratamento jurídico do trabalhador avulso".

Como visto, há grande dificuldade na doutrina em tentar definir os reais direitos estendidos aos trabalhadores avulsos com o advento da igualdade esculpida no inciso XXXIV do art. 7º da CF; por esse motivo serão discutidos adiante os principais direitos, enumerados no art. 7º da Constituição Federal, mostrando o posicionamento tanto da doutrina quanto da jurisprudência em relação ao alcance de tais direitos aos trabalhadores portuários avulsos.

2.2 - TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E FÉRIAS

A Constituição Federal, no seu art. 7º, inciso XVII, emoldurado em direito social, assegura aos trabalhadores urbanos e rurais, absorvendo o avulso por equiparação¹⁵:

"XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;"

Embora o direito a férias já fosse conferido ao trabalhador avulso antes mesmo da equiparação constitucional, as férias do trabalhador avulso foram estabelecidas primeiramente pela Lei de 5.085/66 e pelo Decreto 80.271/77. Os referidos textos legais continuam em vigor, já que não foram revogados pela Lei nº 8.630/1993.

Reza o art. 1º da citada Lei nº 5.085/66 que se reconhece aos trabalhadores avulsos o direito a férias:

"Art. 1º É reconhecido aos trabalhadores avulsos, inclusive aos estivadores, conferentes e consertadores de carga e descarga, vigias portuários, arrumadores e ensacadores de café e de cacau, o direito a férias anuais remuneradas, aplicando-se aos mesmos, no que couber, as

¹⁴ CAPUTO BASTOS, Guilherme Augusto, R. TRT – 23ª Reg. Cuiabá, JUL96/JUN97

¹⁵ Aldacy Rachid Coutinho, Rev. Trib. Trab. 9ª Reg. Curitiba, a. 27, n. 48, p. 13 a 44, jul./dez.2002

disposições constantes das seções I a V, do Capítulo IV do Título, art. 130 a 147, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452/43.”

Mais recentemente, após a Constituição Federal, foi regulamentada a forma de pagamento das férias dos trabalhadores portuários avulsos pela Lei nº 9.719/1998.

“Art. 2º Para os fins previstos no art. 1º desta Lei:

I - cabe ao operador portuário recolher ao órgão gestor de mão-de-obra os valores devidos pelos serviços executados, referentes à remuneração por navio, acrescidos dos percentuais relativos a décimo terceiro salário, férias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, encargos fiscais e previdenciários, no prazo de vinte e quatro horas da realização do serviço, para viabilizar o pagamento ao trabalhador portuário avulso;

II - cabe ao órgão gestor de mão-de-obra efetuar o pagamento da remuneração pelos serviços executados e das parcelas referentes a décimo terceiro salário e férias, diretamente ao trabalhador portuário avulso.

§ 6º A liberação das parcelas referentes ao décimo terceiro salário e férias, depositadas nas contas individuais vinculadas e o recolhimento do FGTS e dos encargos fiscais e previdenciários serão efetuados conforme regulamentação do Poder Executivo.”

No entendimento de ARNALDO B. SANTOS NETO e PAULO SERGIO X. VENTILARI¹⁶, as férias dos trabalhadores avulsos deverão, ainda, ser acrescidas de pelo menos um terço do respectivo valor, conforme art. 7º, XVII, da Constituição Federal.

O TRT 2º Região, em questões envolvendo direito de férias dos trabalhadores portuários avulsos do porto de Santos, tem norteado reiteradamente suas decisões pela norma constitucional.

“Avulso. Dobra das férias. O avulso tem os mesmos direitos do trabalhador com vínculo empregatício permanente, conforme o inciso XXXIV do art. 7º da Constituição. Logo, tem direito a férias e à dobra das férias.” (Acórdão: 20030115838 Turma: 03 Data Julg.: 18/03/2003 Data Pub.: 01/04/2003 Processo : 20030088032 Relator: SÉRGIO PINTO MARTINS)

¹⁶ SANTOS NETO, Arnaldo Bastos, O Trabalho Portuário e a Modernização dos Portos. Curitiba: Juruá, 2000, p. 111.

“FÉRIAS - TRABALHADOR AVULSO. A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXXIV, prevê a "igualdade de direitos entre trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso". Logo, em reverência à Carta Fundamental, ao "avulso" também está assegurado o direito ao recebimento, de forma dobrada, das férias não concedidas tempestivamente, consoante à previsão do "caput" do art. 137 da CLT." Acórdão: 20020702080 Turma: 04 Data Julg.: 15/10/2002 Data Pub.: 08/11/2002. Processo : 20020380628 Relator: SERGIO WINNIK

“AVULSO. FÉRIAS EM DOBRO. Equiparado em matéria de direitos ao trabalhador com vínculo empregatício pelo comando constitucional do art. 7º, XXXIV, faz jus também o trabalhador avulso ao pagamento de férias em dobro quando não as goza no momento oportuno, direito, aliás, contemplado no artigo 1º da Lei 5.085/66.” Acórdão: 20020804266 Turma: 10 Data Julg.: 10/12/2002 Data Pub.: 07/01/2003 Processo 20020487929 Relator: RICARDO CESAR ALONSO HESPANHOL

No tocante a férias (XVII, CF) não há, portanto, pontos controversos nem na doutrina nem na jurisprudência, haja vista a aplicação de tal direito ao trabalhador portuário avulso antes mesmo de a equiparação constitucional ser cancelada.

2.3 - TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E 13º SALÁRIO

O trabalhador portuário avulso conquista o direito ao recebimento do 13º salário por força da Lei 5.480/1968, que estende a aplicação do benefício também a esta categoria; segundo a Lei 4.090/1962, esse dispositivo se destina tão-somente a garantir o 13º salário aos trabalhadores com vínculo empregatício.

Assim, a Lei 5.480/1968, em seu art. 3º determinava:

“Aplicam-se aos trabalhadores avulsos as disposições das Leis ns. 4.090, de 13 de julho de 1962, e 5.107, de 13 de setembro de 1966 e suas respectivas alterações legais, nos termos de regulamentação a ser expedida pelo Poder Executivo, dentro do prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da publicação desta lei, por intermédio dos Ministérios do Trabalho e Previdência Social e dos Transportes, com audiência das categorias profissionais interessadas, através de seus órgãos de representação de âmbito nacional. “

A citada Lei ampliou a abrangência da Lei da Gratificação Natalina, fazendo jus também o trabalhador portuário avulso ao recebimento de tal benefício, que, como exposto, antes era reservado somente ao trabalhador empregado, como se observa na Lei nº. 4.090/1962, que instituiu a gratificação de Natal para os trabalhadores

“Art. 1º No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês, do ano correspondente.”

Eleva-se tal direito ao patamar constitucional em seu art. 7º, VIII, que assegura aos trabalhadores urbanos e rurais, e, por equiparação, ao avulso, o direito de receber o 13º salário.

“VIII - Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;”

Com o advento da Lei nº8.630/1993, revogou-se a Lei nº 5480/1968 que estendia o direito de recebimento do 13º salário ao trabalhador avulso.

Como visto, no que tange ao 13º salário, também não restam divergências, uma vez que antes da equiparação já se aplicava legislação assegurando ao trabalhador portuário avulso o recebimento do referido direito.

2.4 - TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E HORAS EXTRAS

O Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, cujo texto original, em duas seções, arts. 254 a 292, disciplinava especificamente o trabalho portuário avulso. O art. 278 da CLT tratava do controle de jornada de trabalho e estabelece pagamento de horas extras para o trabalho extraordinário:

“Art. 278. O horário de trabalho na estiva, em cada porto do País, será fixado pela respectiva Delegacia do Trabalho Marítimo. O dia, ou a noite, de trabalho terá a duração de oito horas e

será dividido em dois turnos de quatro horas, separados por intervalo de uma a uma e meia hora, para refeição e repouso.

§ 1º A entidade estivadora poderá prorrogar os turnos de trabalho pôr duas horas, remunerando-se o trabalho de prorrogação pelas taxas ou salários constantes das tabelas aprovadas, com um acréscimo de 20 % (vinte por cento) para cada hora suplementar."

No entanto, as disposições contidas na CLT, que disciplinavam o serviço de estiva e capatazia, inclusive no tocante a horas extras, foram revogadas pela Lei nº 8.630/1993. Apesar de a referida Lei não dispor sobre pagamento de jornada extraordinária, tal omissão não implicou perda de direito, uma vez que a Lei Magna assegura ao trabalhador avulso os mesmos direitos que assistem o trabalhador empregado.

Constata-se tal procedimento nos julgados da Justiça do Trabalho que, mesmo depois da revogação dos dispositivos (com a Lei 8.630/1993) a respeito de pagamento de horas extras, tem reconhecido aos avulsos o direito do recebimento pelo labor extraordinário, como se observa abaixo:

"Os trabalhadores da orla marítima em geral prestam serviços a diversas empresas, mediante rodízio, não havendo que se falar em habitualidade de horas extras. Não há como se observar na hipótese o Enunciado 76 do TST, tampouco o art. 468 da CLT. Embargos acolhidos." (TST-E-RR-1.698/90.1 - Ac. SDI 3.193/94 - Rel. Min. Afonso Celso: in Dj de 27.10.1994, p.29.179).

"As horas extras na categoria de portuários incidem apenas sobre o valor do salário-hora ordinário. Não integram o cálculo de adicionais de produtividade e de risco." (TST RR 44.496/92.4, Francisco Fausto, Ac. 3ª T., 2.679/94, DJU 1994).

Assim, também entendem ODONEL URBANO GONÇALVES e PEDRO PAULO TEIXEIRA MANUS que:

"é impossível a caracterização do pressuposto da habitualidade na prestação da sobre jornada, eis que o trabalhador avulso presta serviço a diversas empresas tomadoras de sua mão-de-obra. Corolário desse fato é a inaplicabilidade do Enunciado 76, bem assim do de n. 291 que lhe sucedeu na súmula de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho".¹⁷

¹⁷ GONÇALVES, Odonel Urbano e MANUS, Pedro Paulo Teixeira. "Duração do Trabalho"

Da mesma forma neste caso a lei garante aos trabalhadores portuários avulsos o direito ao recebimento do adicional de horas extras para o labor extraordinário, e tal medida já se aplicava antes do advento da Constituição Federal, de modo que não se estabelecem grandes divergências em torno da questão; apenas se contesta o pagamento de horas extras ao trabalhador portuário avulso, sob o argumento de que o avulso trabalha em escala de rodízio, na área de carga e de descarga de navios do porto, de modo que não se vincula a um tomador apenas de forma constante, podendo até mesmo em um único dia prestar serviços a vários tomadores.

2.5 - TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E ADICIONAL NOTURNO

A Lei nº 4.860/65, que estabelece o regime de trabalho em portos organizados (não revogada pela Lei nº 8.630/93), fixa dois períodos para os serviços de trabalho portuário, o que garante, inclusive ao trabalhador portuário avulso, a continuidade das operações pelo turno da noite, computando-se a hora noturna como normal, ou seja, de sessenta minutos. Estabelece-se como período diurno o tempo transcorrido das sete às dezenove horas; obviamente, o espaço de tempo compreendido entre dezenove horas de um dia até as sete horas do dia seguinte, corresponde ao período noturno, que totaliza doze horas normais.

Lei 4.860/1965

“Art. 4º Na fixação do regime de trabalho de cada porto, para permitir a continuidade das operações portuárias, os horários de trabalho poderão ser estabelecidos em um ou dois períodos de serviço.

§ 1º Os períodos de serviço serão diurno, entre 7 (sete) e 19 (dezenove) horas, e noturno, entre 19 (dezenove) e 7 (sete) horas do dia seguinte, ... VETADO... A hora do trabalho... VETADO... é de 60 (sessenta) minutos ... VETADO ...”

Não se aplica, no caso, a hora reduzida prevista no art. 73, § 1º, da CLT, para o período noturno, uma vez que a lei especial (4.860/1965) fixa a hora noturna como sessenta minutos.

A respeito do tema, dispõe a Orientação Jurisprudencial – SDI-TST n. 60: “Portuários. Hora noturna de 60 minutos (entre 19 e 7 horas do dia seguinte). Art. 4º da Lei 4.860/65”¹⁸

Embora se aplique subsidiariamente a lei geral para a fixação do adicional, qual seja, o adicional de 20% sobre o valor da hora diurna, a lei especial não prevê a percentagem correspondente ao adicional noturno.

No entendimento de ARNALDO B. SANTOS NETO e PAULO SÉRGIO X. VENTILARI¹⁹, o tratamento a ser dispensado ao avulso e ao empregado permanente deverá ser isonômico, tendo em vista que a ambos assegura-se o direito ao adicional noturno. Conforme a CF/88, art. 7º “IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno”.

É necessário ressaltar também que, tanto neste caso ora tratado quanto nos anteriores, tal direito não foi para os trabalhadores portuários avulsos uma aquisição conquistada mediante a Constituição de 88, uma vez que um diploma legal infraconstitucional anterior já assegurava tal direito.

2.6 - TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E FGTS E MULTA DE 40%

A Lei nº. 5.107, de 13 de setembro de 1966, cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço para os empregados.

“Art. 1º Para garantia do tempo de serviço ficam mantidos os Capítulos V e VII o Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho, assegurado, porém aos empregados o direito de optarem pelo regime instituído na presente Lei.”

Aproximadamente dois anos após a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço para os empregados, em 10 de agosto de 1968, os trabalhadores portuários avulsos também conquistaram tal direito, com o advento da Lei nº 5.480/68, que

¹⁸ (DJU – 20.11.1997)

¹⁹ SANTOS NETO, Arnaldo Bastos, O Trabalho Portuário e a Modernização dos Portos. Curitiba: Juruá, 2000, p. 114.

estendeu a aplicação da Lei nº 5.107/66 (tratava exclusivamente do FGTS dos empregados) aos trabalhadores avulsos.²⁰

Lei nº 5.480/1968

“Art. 3º Aplicam-se aos trabalhadores avulsos as disposições das Leis ns. 4.090, de 13 de julho de 1962, e 5.107, de 13 de setembro de 1966 e suas respectivas alterações legais, nos termos de regulamentação a ser expedida pelo Poder Executivo, dentro do prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da publicação desta lei, por intermédio dos Ministérios do Trabalho e Previdência Social e dos Transportes, com audiência das categorias profissionais interessadas, através de seus órgãos de representação de âmbito nacional.”

Após o texto constitucional, no art. 7º, III, que assegura "fundo de garantia por tempo de serviço" dentre os direitos sociais. A Lei nº. 5.107/1966, que instituiu o FGTS, passou a reger-se, em de 11 de maio de 1990, pela Lei 8.036/1990, que, além do trabalhador empregado, engloba expressamente o trabalhador avulso.

Lei nº 8.036/1990

“Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia sete de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a oito por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº. 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº. 4.749, de 12 de agosto de 1965.”

Com a implementação do Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO, pela Lei de Modernização dos Portos, como intermediador de mão-de-obra avulsa, antes conduzida pelo próprio sindicato da categoria, impuseram-se novas regulamentações sobre o recolhimento e a forma de pagamento do FGTS ao trabalhador portuário avulso, que foi estabelecida por lei específica:

²⁰ Reis, Roberto Rangel - Trabalho Marítimo: estivadores, conferentes, consertadores, arrumadores, legislação específica, resoluções normativas do Conselho Superior do Trabalho Marítimo. Rio de Janeiro.

Lei nº 9.719/1998,

“I - cabe ao operador portuário recolher ao órgão gestor de mão-de-obra os valores devidos pelos serviços executados, referentes à remuneração por navio, acrescidos dos percentuais relativos a décimo terceiro salário, férias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, encargos fiscais e previdenciários, no prazo de vinte e quatro horas da realização do serviço, para viabilizar o pagamento ao trabalhador portuário avulso;”

Diferentemente do trabalhador com vínculo empregatício, cabe ao trabalhador avulso o direito de movimentar sua conta vinculada de FGTS tantas vezes quantas ocorrer a suspensão total do trabalho por prazo igual ou superior a 90 dias, consoante ao art. 20, X, da Lei nº 8.036/90.

“X - suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a noventa dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional.”

O saque do FGTS pelo trabalhador avulso dispõe de códigos próprios, definidos pela circular CEF, assim como também de seus próprios códigos dispõem os trabalhadores que possuem vínculo empregatício

No tocante ao direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, igualmente o trabalhador avulso tem assegurado tal direito, resta determinar apenas se cabe ao avulso a multa prevista no art. 18, parágrafo 1º, da Lei nº 8.036/1990, que ampara o trabalhador com vínculo empregatício.

Lei nº 8.036/1990

“Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a pagar diretamente ao empregado os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, pagará este diretamente ao trabalhador importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. “

No que tange à multa de 40% acima disposta, incidente sobre depósitos fundiários, não se reconhece ao trabalhador avulso tal direito, embora a norma fundamental disponha expressamente em seu art. 7º, XXXIV, "igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso".

Diante desse silêncio legislativo, cabe à doutrina e à jurisprudência sedimentarem um entendimento, de que a multa de 40% sobre FGTS e sobre os demais direitos enumerados no art. 7º da Constituição devem ou não ser creditados ao trabalhador avulso.

Na jurisprudência já se consagram decisões em que se reconhecem aos avulsos os mesmos direitos que contemplam o trabalhador com vínculo empregatício, inclusive a multa de 40% do FGTS, como se pode perceber nos julgados que seguem, a título exemplificativo:

"TRABALHADOR AVULSO. EQUIPARAÇÃO COM O TRABALHADOR COM VÍNCULO EMPREGATÍCIO PERMANENTE. A Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XXXIV, concedeu a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Neste diapasão, há que deferir as pretensões deduzidas e provadas pelo reclamante, quanto aos direitos de aviso prévio, férias proporcionais acrescidas de 1/3, gratificação natalina proporcional, FGTS e indenização de 40%, multa do artigo 477, § 8º, da CLT e registro na CTPS, porque tais direitos, a teor da norma constitucional, foram, por extensão, assegurados à sua categoria."

(TRIBUNAL: 23ª Região, DECISÃO: 14 10 2003, TIPO: RO NUM: 00180-1997-036-23-00-6 NÚMERO ÚNICO PROC: RO - 00180-1997-036-23-00 RELATOR JUIZ EDSON BUENO.)

"TRABALHADOR AVULSO. EQUIPARAÇÃO COM O TRABALHADOR COM VÍNCULO EMPREGATÍCIO PERMANENTE. A Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XXXIV, concedeu a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Neste diapasão, há que deferir as pretensões deduzidas e provadas pelo reclamante, quanto aos direitos de aviso prévio, férias proporcionais acrescidas de 1/3, gratificação natalina proporcional, FGTS e indenização de 40%, multa do artigo 477, § 8º, da CLT e registro na CTPS, porque tais direitos, a teor da norma constitucional, foram, por extensão, assegurados à sua categoria."

(TRIBUNAL: 23ª Região, DECISÃO: 14 10 2003, TIPO: RO NUM: 00182-1997-036-23-00-5 NÚMERO ÚNICO PROC: RO - 00182-1997-036-23-00 RELATOR JUIZ EDSON BUENO)

Nesses julgados não se coloca em litígio o reconhecimento da relação de emprego, aplica-se tão-somente a regra do art. 7º, XXXIV, da Constituição Federal, a qual prevê a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

A norma constitucional prevê em seu art. 7º, inciso III, "o fundo de garantia do tempo de serviço", mas não faz referência a respeito da multa de 40% sobre os depósitos fundiários; a multa ora tratada é obra do legislador infraconstitucional e não do legislador constituinte.

Na vasta seara de colheitas que o trabalhador avulso acumulou, abre-se um campo ainda a ser laborado, tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência, evidenciando a lacuna provocada pela carência de normas garantidoras de direitos ao trabalhador portuário avulso, malgrado o legislador constituinte ter apregoado a igualdade de direitos há mais de quinze anos.

2.7 – TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E SALÁRIO FAMÍLIA

O salário família foi instituído pela Lei 4.266, de 3 de outubro de 1963, destinado aos trabalhadores empregados que prestam serviços a empresas vinculadas à Previdência Social, excluindo os demais trabalhadores como os avulsos e os rurais.

"Art. 1º O salário-família, instituído por esta lei, será devido, pelas empresas vinculadas à Previdência Social, a todo empregado, como tal definido na Consolidação das Leis do Trabalho, qualquer que seja o valor e a forma de sua remuneração, e na proporção do respectivo número de filhos."

Em de 10 de agosto de 1968, a Lei nº. 5.480 dispõe sobre a forma de pagamento do salário família ao trabalhador portuário avulso, atribuindo ao sindicato da categoria a responsabilidade de recolhimento de valores a esse título e repasse aos associados.

Lei nº 5.480/1968

“Art. 4º As contribuições previdenciárias e o salário-família devidos aos trabalhadores avulsos poderão ser recebidos pelos sindicatos de classe respectivos que se incumbirão de elaborar as folhas correspondentes e de proceder à distribuição e recolhimentos nos termos da regulamentação que for estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.”

Não constam inovações na Constituição sobre o salário família, uma vez que a Constituição anterior, a de 1967, já dispunha sobre o salário família nos mesmos termos da atual Constituição Federal; em seu art. 7º, XII, da CF - "salário família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei." ²¹

2.8 – TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O trabalhador empregado tem o direito a um descanso semanal de 24 horas, reconhecido com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho:

O art. 67, da CLT, estabelece que:

“Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.”

Seis anos após a aprovação da CLT, garantiu-se aos trabalhadores avulsos o repouso semanal remunerado mediante chancela da Lei nº 605/49, um marco a partir do qual o avulso, progressivamente, conquistou uma série de outros direitos.

Lei nº 605/49

“Art. 3º O regime desta Lei será extensivo àqueles que, sob forma autônoma, trabalhem agrupados, por intermédio de Sindicato, Caixa Portuária ou entidade congênere. A remuneração do repouso obrigatório, neste caso, consistirá no acréscimo de um sexto (1/6) calculado sobre os salários efetivamente percebidos pelo trabalhador e paga juntamente com os mesmos.”

²¹ CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. Trabalho na Constituição – São Paulo: Ltr 1989, p. 119.

As Constituições anteriores (1946 e 1969) também previam o repouso semanal remunerado, mas somente a atual Constituição reservou o inciso XV, do art. 7º para tratar do repouso semanal remunerado, estendendo o benefício aos demais trabalhadores, mesmo que de modo genérico por força da equiparação constitucional.

Em algumas convenções coletivas de trabalho, em observância ao preceito constitucional, já trazem em seu bojo disposições sobre o descanso semanal remunerado, como é o caso da Convenção Coletiva dos Estivadores de Itajaí e de Florianópolis, na sua 20ª cláusula:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO -- 2001/2003
SINDICATO DOS ESTIVADORES DE ITAJAÍ/FPOLIS

“Cláusula 20.ª - Os TPAS terão assegurado o adicional noturno e de repouso semanal remunerado, nos percentuais em vigor, ou seja, previstos para os dias normais, também aos domingos e feriados, quando seus serviços forem requisitados, nos respectivos dias, independente da realização ou não dos mesmos.”

A negociação coletiva, estimulada pela Lei nº 8.630/1993 que será tratada mais adiante, concretizou, mediante o instrumento normativo ora em apreço o propósito lançado pelo legislador constituinte, de modo que demonstra, de certa forma, a força da negociação coletiva.

2.9 – TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E APOSENTADORIA

A norma constitucional disposta no inciso XXIV do art. 7º, que trata de aposentadoria, foi, na prática, sinalizadora para permitir a implantação de novas normas, mais amplas e mais abrangentes.²²

A Lei nº. 8.212/91, do Plano de Custeio da Previdência Social, e a Lei nº. 8.213/91, do Plano de Benefícios da Previdência Social, consideram o trabalhador avulso segurado obrigatório da Previdência Social, quando o definem, genericamente,

²² CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. Trabalho na Constituição – São Paulo: Ltr 1989, p. 199.

como sendo "quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos em regulamento".

Por sua vez, o Regulamento da Previdência Social (RPS) instituído pelo Decreto nº 3.048/99, ao elencar os segurados obrigatórios da Previdência Social, considera como trabalhador avulso "aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão-de-obra, nos termos da Lei nº 8.630/93 ou do sindicato da categoria" (art. 9º, VI).

Pela redação do supracitado artigo constata-se que, ao tratar de trabalhador avulso, o Regulamento da Previdência Social (RPS) menciona aqueles que prestam serviços com a intermediação do OGMO, nos termos da Lei nº 8.630/93 ou do sindicato da categoria. Estabelece, dessa forma, a diferenciação entre avulso portuário e avulso não-portuário. A alínea "a" do inciso VI do art. 9º trata do trabalhador avulso portuário e as alíneas "b" a "j", do avulso não-portuário.

A Instrução Normativa INSS-DC nº. 100, de 18 de dezembro de 2003, alterada pela Instrução Normativa INSS-DC Nº. 102, de 29 de janeiro de 2004, disciplina e define a atividade do trabalhador avulso para fins previdenciários com mais propriedade e detalhamento. Ao tratar da filiação ao Regime Geral da Previdência Social – RGPS, faz menção ao avulso portuário nos seguintes termos:

"Art. 10. Filia-se obrigatoriamente ao RGPS, na qualidade de trabalhador avulso, aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, a diversas empresas, com a intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou, quando se tratar de atividade portuária, do órgão gestor de mão-de-obra (OGMO), assim considerados:

I - o trabalhador que exerce atividade portuária de capatazia, estiva, conferência e conserto de carga, vigilância de embarcação e de serviços de bloco, na área dos portos organizados e de instalações portuárias de uso privativo;"

Aspecto importantíssimo a ser observado denuncia a diferenciação que a IN nº. 100/2003 faz entre trabalhador portuário avulso e trabalhador avulso não-portuário e, ainda, diferencia entre os trabalhadores portuários avulsos aqueles que são

"segurados" como trabalhador avulso, propriamente dito, e aqueles que são "segurados" como empregado.

Tal diferenciação coaduna-se com os preceitos contidos na Convenção OIT nº. 137 e na Lei nº 8.630/93, as quais ditam que os trabalhadores portuários avulsos podem passar à condição de empregados quando contratados por prazo indeterminado. Estabelece-se tal contratação na forma das disposições da CLT, desde que o operador portuário o faça entre aqueles que são "registrados" no OGMO. Eis, dessa forma, concretizada a transposição da condição de segurado trabalhador portuário avulso para segurado empregado.

Na ocorrência de o trabalhador registrado no OGMO figurar no quadro de uma cooperativa de trabalho portuário, na forma autorizada em lei, sua vinculação como segurado da previdência deixará de integrar a classe de avulsos, passando à categoria de trabalhador autônomo²³.

Além das competências talhadas no art. 19 da Lei nº. 8.630/93, a legislação previdenciária incumbe ao OGMO certas atribuições. De acordo com art. 376 da IN nº 100/2003, compete ao OGMO, além de outras obrigações previstas na legislação previdenciária:

"I - selecionar, registrar e cadastrar o trabalhador avulso portuário, mantendo com exclusividade o controle dos mesmos, ficando, desta maneira, formalizada a inscrição do segurado perante a Previdência Social;"

O trabalhador avulso formaliza a sua inscrição como segurado no Regime Geral da Previdência Social mediante cadastro e registro no Órgão Gestor de Mão-de-Obra, segundo o disposto no art. 15 do Regulamento dos Benefícios da Previdência.

²³ SANTOS NETO, Arnaldo Bastos, O Trabalho Portuário e a Modernização dos Portos. Curitiba: Juruá, 2000, p. 118.

2.10 – TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E PRESCRIÇÃO

Não integram as Constituições anteriores preceitos com referência à prescrição trabalhista. A matéria era tratada pela Consolidação das Leis do Trabalho, art. 11, que dispunha:

"Não havendo disposição especial em contrário nesta Consolidação, prescreve em dois anos o direito de pleitear a reparação de qualquer ato infringente de dispositivo nela contido".

Conforme o dispositivo acima exposto, o prazo para pleitear reparação por lesão de direito contava-se a partir da ocorrência do fato e não a partir da data em que se estabelecia a rescisão do contrato, o que representava ameaça, como um confisco do direito de se pleitear uma reparação com o decorrer do tempo.

A Constituição Federal de 1988 trouxe enorme avanço em relação à prescrição dos direitos trabalhistas, ao estabelecer a data do fim do contrato como marco para início da contagem do prazo da prescrição; embora havendo ainda distinção em relação aos prazos prescricionais do trabalhador urbano e rural. Tal distinção foi superada somente com a Emenda Constitucional nº. 28, de 2000, a qual deu ensejo à atual redação do inciso XXIX do art. 7º.

"XXIX - ação, quanto aos créditos trabalhistas resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;"

O trabalhador avulso, que em princípio deveria gozar dos mesmos benefícios concedidos ao trabalhador tanto urbano quanto rural por força da equiparação constitucional, tem encontrado obstáculos em vozes que se erguem na doutrina para dizer que a eles não se aplica a prescrição quinquenal, haja vista não se estabelecer entre trabalhador e tomador vínculo permanente pelo fato de o avulso não só poder prestar serviço a várias empresas até em um mesmo dia de trabalho, mas também por estar sujeito a um novo contrato de trabalho para cada dia trabalhado. Cabe a esse

trabalhador, assim, somente o prazo de prescrição bienal para pleitear qualquer crédito trabalhista.

No entanto, tende a jurisprudência a aplicar o prazo prescricional de cinco anos para créditos resultantes da relação de trabalho do avulso, como se nota nos julgados a seguir:

"Prescrição - Relação jurídica do trabalhador avulso - Deve ser de cinco anos até dois anos após a extinção da relação de trabalho. Ainda que não se verifique a ocorrência de vínculo empregatício e conseqüentemente contrato de trabalho entre o trabalhador avulso e o Sindicato agenciador de mão-de-obra, há entre as partes, uma relação jurídica de prestação de serviços que se equipara, conforme preconiza o inciso XXXIV do art. 7º da Constituição Federal, e que, portanto, deve ser tida na forma continuada e que não se exaure em si própria, para efeito de pagamento referente às férias e 13º salário em suas respectivas épocas após o período correspondente trabalhado ao longo da relação." ACÓRDÃO Nº.: 20010644070 Nº. de Pauta: 002 Processo TRT/SP Nº.: 20010362511 RO - 04 VT de Santos Relator 3ª Turma, Relator DECIO SEBASTIÃO DAIDONE.

"Prescrição. Trabalhador avulso. Declarou o autor na inicial que continua trabalhando. Logo, a prescrição é quinquenal, pois o inciso XXIX do artigo 7º da Constituição também se aplica ao trabalhador avulso, por força do inciso XXXIV do artigo 7º da mesma norma. O trabalhador avulso não tem relação de emprego, mas relação de trabalho, enquadrando-se na previsão do inciso XXIX do artigo 7º da Constituição." ACÓRDÃO Nº.: 20010629127 Nº. de Pauta: 105 PROCESSO RO TRT/SP Nº.: 20010380781, 3ª Turma, Relator SÉRGIO PINTO MARTINS.

A jurisprudência tende, de um modo geral, a aplicar aos avulsos o prazo prescricional de cinco anos; e o início do prazo prescricional do direito de ação já é objeto de matéria sumulada pelo TST.

Nº. 156 Prescrição. Prazo

"Da extinção do último contrato começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação em que se objetiva a soma de períodos descontínuos de trabalho. Ex-prejulgado nº. 31. (RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)."

2.11 – TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E AVISO PRÉVIO E SEGURO DESEMPREGO

O art. 7º, *caput*, da Constituição Federal, de maneira genérica traz referências a "trabalhadores urbanos e rurais." aos quais, conforme incisos II e XXI, se atribui o direito ao "seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário" e direito ao "aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias nos termos da lei."

Para CARLOS ALBERTO GOMES CHIARELLI ²⁴, o legislador constituinte não quis oferecer seguro-desemprego ao trabalhador *lato senso*, por entender que a figura do seguro desemprego liga-se estritamente ao termo "emprego", fazendo jus a essa forma de seguro, portanto, somente o trabalhador empregado.

Quanto ao aviso prévio, depreende-se ao analisar o art. 487 da CLT que somente é devido ao empregado admitido por prazo indeterminado no caso de rescisão sem justa causa.

A finalidade jurídica do instituto, segundo GUILHERME AUGUSTO CAPUTO BASTOS, "é de evitar, num contrato por prazo indeterminado, a surpresa tanto por parte do empregado, de se ver, de uma hora para outra, desprovido do emprego do qual retira o sustento de sua família, como parte do empregador, de se ver repentinamente sem sua força de trabalho." ²⁵

Por isso, na opinião do referido autor, "seria ilógico deferir aviso prévio ao trabalhador avulso, pois este não se fixa juridicamente a uma fonte de trabalho e diversos são os tomadores de seus serviços, além de que o instituto não teria razão de ser".

A jurisprudência expõe entendimento distinto da doutrina ora traçada, embora seja minoria, conforme se pode perceber a título ilustrativo a seguir.

"TRABALHADOR AVULSO. EQUIPARAÇÃO COM O TRABALHADOR COM VÍNCULO EMPREGATÍCIO PERMANENTE. A Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XXXIV, concedeu a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o

²⁴ CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. Trabalho na Constituição – São Paulo: Ltr 1989, p. 45.

²⁵ CAPUTO BASTOS, Guilherme Augusto, R. TRT – 23ª Reg. Cuibá, JUL96/JUN97

trabalhador avulso. Neste diapasão, há que deferir as pretensões deduzidas e provadas pelo reclamante, quanto aos direitos de aviso prévio, férias proporcionais acrescidas de 1/3, gratificação natalina proporcional, FGTS e indenização de 40%, multa do artigo 477, § 8º, da CLT e registro na CTPS, porque tais direitos, a teor da norma constitucional, foram, por extensão, assegurados à sua categoria.”

(TRIBUNAL: 23ª Região, DECISÃO: 14 10 2003, TIPO: RO NUM: 00180-1997-036-23-00-6 NÚMERO ÚNICO PROC: RO - 00180-1997-036-23-00 RELATOR JUIZ EDSON BUENO.)

”TRABALHADOR AVULSO. EQUIPARAÇÃO COM O TRABALHADOR COM VÍNCULO EMPREGATÍCIO PERMANENTE. A Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XXXIV, concedeu a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Neste diapasão, há que deferir as pretensões deduzidas e provadas pelo reclamante, quanto aos direitos de aviso prévio, férias proporcionais acrescidas de 1/3, gratificação natalina proporcional, FGTS e indenização de 40%, multa do artigo 477, § 8º, da CLT e registro na CTPS, porque tais direitos, a teor da norma constitucional, foram, por extensão, assegurados à sua categoria. “

(TRIBUNAL: 23ª Região, DECISÃO: 14 10 2003, TIPO: RO NUM: 00182-1997-036-23-00-5 NÚMERO ÚNICO PROC: RO - 00182-1997-036-23-00 RELATOR JUIZ EDSON BUENO)

Cumprê esclarecer que se trata, no caso, de avulsos não-portuários e que nesses julgados não se coloca em litígio o reconhecimento de relação de emprego, aplicam-se, fielmente, apenas os termos apregoados no art. 7º, XXXIV, da Constituição Federal, o qual prevê a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

No tocante ao avulso portuário, as hipóteses de extinção (art. 27, § 1º, Lei nº 8.630/1993) do registro no OGMO, que implica o fim da relação de trabalho, ocorre por morte, por aposentadoria ou por cancelamento. Tais hipóteses, em princípio, sequer tangenciam a esfera das finalidades do aviso prévio e das condições de recebimento do seguro-desemprego.

Vê-se que o trabalhador avulso não é surpreendido com a demissão que pode ocorrer de uma hora para outra para o empregado, e a extinção do seu registro só se faz em caso de morte e de aposentadoria ou de cancelamento, este último pode ocorrer a pedido do trabalhador ou em decorrência de penalidades (justa causa), ou, ainda, mediante programa de desligamento voluntário.

Portanto, à luz dessas hipóteses, nem mesmo o trabalhador com vínculo de emprego faria jus ao aviso prévio e ao seguro desemprego.

Alguns direitos aventados aos trabalhadores avulsos, após o advento da Constituição Federal de 1988, direcionam-se à formação de um entendimento para doutrina e jurisprudência, outros casos restam ainda insolúveis.

Capítulo III – Inovações Introduzidas pela Lei de Modernização dos Portos na Relação Laboral Avulsa

3.1 - IMPACTO E EFEITOS DA IMPLANTAÇÃO DA LEI Nº 8.630/1993

A atividade portuária no Brasil passa por significativa transformação nas relações de trabalho com a Lei de Modernização dos Portos, que introduziu inúmeras alterações nas relações de trabalho em portos.

As operações portuárias, historicamente, sempre se colocaram sob monopólio do poder público. Desde a época do período imperial, as gestões portuárias submeteram-se ao controle das Companhias Docas, empresas diretamente vinculadas ao poder público.

Porém, o modelo de gestão estatal nos portos "mostrou-se absolutamente ineficaz e arcaico ante a globalização da economia mundial, o que forçou as mudanças e institucionais na esfera administrativa portuária, na busca de adaptar os portos a nova realidade." ²⁶

Os ditames econômicos da globalização, que obrigam a introdução das inovações tecnológicas nos portos, exhibe efeitos já conhecidos pelos trabalhadores portuários ditos de "Primeiro Mundo", segundo ROBSON TAVARES DUTRA²⁷:

"O trabalhador portuário no "Primeiro Mundo", já conhece os efeitos das mutações impingidas pelo neoliberalismo, dentre as quais, o catastrófico nível de desemprego, decorrente da reestruturação do capital, que acena para total desregulamentação do trabalho na Orla marítima, a multifuncionalidade ("desespecialização") dos trabalhadores, além da inexorável automação, que ainda não conhecemos integralmente, haja vista o sucateamento dos principais portos brasileiros, mas que há muito já iniciou, em nosso País, a eliminação do "trabalho vivo" nas docas."

ARNALDO BASTOS SANTOS e PAULO SERGIO XAVIER VENTILARI defendem que os sindicalistas perderam a queda de braço para os empresários, o que

²⁶ STEIN, Alex Sandro. Curso de direito portuário - São Paulo: Ltr, 2002. p.64

culminou com a adoção da Lei nº 8.630/1993, claramente inspirada no Decreto-lei nº 151 português. Portugal, antes do Brasil, passou por um processo de redefinição de seu regramento portuário, conseguindo, assim, de forma bem-sucedida, modernizar seus portos.²⁸

Inicia-se a modernização dos portos com o advento da Lei 8.630/1993, que, no plano legislativo, instituiu um novo ordenamento no regime de exploração dos portos brasileiros e, principalmente, na gestão da mão-de-obra avulsa; revogaram-se inúmeros textos legais, inclusive os arts. 254 e 292 da CLT que disciplinavam os serviços de estiva e capatazia nos portos.

A profunda transformação na relação laboral consumou-se com a transferência das incumbências do sindicato das categorias de avulsos para a competência do OGMO; com isso, o OGMO passou ser responsável pela contratação e registro dos trabalhadores portuários, assim como pelo fornecimento de mão-de-obra, quando requisitado pelos operadores portuários.

Vê-se que a Lei nº 8.630/1993 quebrou o monopólio do sindicato dos avulsos portuários como intermediador de mão-de-obra. No entanto, essa mesma Lei manteve a reserva de mercado existente para os trabalhadores avulsos, conforme preconiza a Convenção 137 da OIT, ratificada pelo Brasil, que os "portuários matriculados terão prioridade para obtenção de trabalho nos portos."

Por outro lado, a lei buscou fortalecer esses sindicatos no sentido de negociarem com os operadores portuários, entre outras coisas, a composição dos "ternos"²⁹, a remuneração das "fainas"³⁰ e a definição das funções como forma de adequação das operações portuárias realidade de cada porto.

O processo de transição não foi imediato. O OGMO passou aos poucos a exercer suas funções, retirando das entidades sindicais tais obrigações, restando aos sindicatos de classe a função de defender os interesses coletivos e individuais da categoria.³¹

²⁷ ROBSON TAVARES DUTRA

²⁸ SANTOS NETO, Arnaldo Bastos, O Trabalho Portuário e a Modernização dos Portos. Curitiba: Juruá, 2000, p. 29.

²⁹ Uma equipe de trabalho.

³⁰ Execução de um serviço ou movimentação de uma carga.

³¹ STEIN, Alex Sandro. Curso de direito portuário - São Paulo: Ltr, 2002. p.64

Ainda hoje existem sérias resistências por parte de sindicatos de avulsos, em alguns portos, contra a implantação da Lei nº 8.630/1993, considerando que a nova lei afastou do domínio do sindicato o controle de mão-de-obra, a contratação e o fornecimento, não permitindo qualquer ingerência deste sobre a prestação do serviço.

Muitos trabalhadores eram convencidos com a idéia de que com a perda de atribuições do sindicato para o OGMO, principalmente a realização da escalação (com a Lei nº 9.719/1998), acarretaria também a perda da reserva de mercado de trabalho, embora mantida pela lei ao menos aos portos públicos; esse temor levou os trabalhadores avulsos a inúmeras greves e paralisações das operações nos portos.

Diante desse quadro, o Governo Federal criou, por meio do Decreto nº 1.467, de 27 de abril de 1995, o Grupo Executivo para Modernização dos Portos (GEMPO), com o objetivo de coordenar as providências necessárias à modernização dos portos e à implantação efetiva da nova lei.

A partir de então, com a atuação do GEMPO, os OGMO's começaram a exercer, efetivamente, suas atribuições. Trabalhadores que raramente tinham oportunidade de trabalho passaram a ser contemplados pelo sistema de rodízio na escalação. A segurança e a saúde do trabalhador portuário começaram a ter destaque nesse contexto.

A nova lei, apesar da mudança abrupta na relação de trabalho avulso, na colocação de ARNALDO BASTOS SANTOS e PAULO SERGIO XAVIER VENTILARI, "não fez tábua rasa dos direitos garantidos aos trabalhadores, e nem poderia fazê-lo, pois os mesmos encontram-se abrigados, em sua igualdade de direitos com os demais empregados contratados com vínculo permanente, pela própria Constituição da República."³²

As disposições introduzidas pelo novo ordenamento legal não se registraram somente com relação à mão-de-obra avulsa (objeto desta seção), mas também com referência ao regime de exploração dos portos, à administração do porto organizado e às instalações portuárias de uso público e privado, objeto do estudo do texto apresentado a seguir.

³² SANTOS NETO, Arnaldo Bastos, O Trabalho Portuário e a Modernização dos Portos. Curitiba: Juruá, 2000, p. 31.

3.2 - CRIAÇÃO DO OGMO

Uma das principais inovações da Lei de Modernização dos Portos foi o Órgão Gestor de Mão-de-Obra. A lei obrigou os operadores portuários a constituírem um OGMO em cada porto organizado, segundo ARNALDO BASTOS NETO e PAULO SÉRGIO X. VENTILARI, "com intenção explícita de quebrar o monopólio da oferta de mão-de-obra avulsa nos portos."³³

É o OGMO reputado como de utilidade pública e sem fins lucrativos; está proibido de prestar serviços a terceiros ou exercer qualquer atividade não vinculada à gestão de mão-de-obra avulsa; não é empregador dos trabalhadores portuários avulsos, e sua relação com eles não gera vínculo empregatício.

As atribuições do OGMO são definidas nos arts. 18 e 19 da Lei nº 8.630/1993:

- Fazer a seleção e o registro dos TPA;
- Promover-lhes formação profissional e treinamento visando à multifuncionalidade para os modernos processos de manipulação de cargas;
- Efetuar a remuneração e recolher os encargos sociais;
- Zelar pelo cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalhador;
- Aplicar sanções disciplinares aos TPA, quando previstas em lei, contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- Fornecer aos operadores portuários a necessária mão-de-obra na movimentação de cargas.
- Ter responsabilidade solidária com os operadores portuários pela remuneração devida aos TPA, entre outras atribuições.

O fornecimento da mão-de-obra aos operadores portuários para a realização das "fainas", anteriormente feito pelos respectivos sindicatos, passou a ser competência do OGMO, o qual deve escalar os trabalhadores avulsos mediante sistema de rodízio, para que todos possam ter, quantitativamente, as mesmas oportunidades de trabalho. Nesse exato mister centralizam-se os grandes impasses em alguns portos do Brasil, nos quais

³³ SANTOS NETO, Arnaldo Bastos, O Trabalho Portuário e a Modernização dos Portos. Curitiba: Juruá, 2000, p. 85.

há sindicatos que resistem ferrenhamente à tentativa de transferir-se ao OGMO o encargo de escalar os trabalhadores portuários avulsos.

Tal atitude apóia-se no antigo método de escalação, em que os trabalhadores que compareciam à "parede" ³⁴ eram escolhidos pelos dirigentes sindicais. Assim, poucos tinham acesso ao trabalho. Havia grandes distorções na distribuição das fainas, haja vista o parcial critério de escolha praticado. Muitos trabalhadores de uma mesma categoria não tinham oportunidade de trabalho de forma equilibrada. Essas disfunções variavam de categoria para categoria e de porto para porto, de acordo com os costumes locais. Há portos nos quais os impasses na escalação, no todo ou em parte, foram solucionados, e o OGMO tem executado seu mister.

O efetivo dos trabalhadores portuários avulsos no OGMO é distribuído entre "cadastrados" e "registrados". Os trabalhadores portuários avulsos registrados, no sistema de escalação por rodízio, têm precedência sobre os trabalhadores portuários avulsos cadastrados. Os cadastrados funcionam como reserva dos registrados; ou seja, quando um operador portuário requisita ao OGMO trabalhadores para movimentarem as cargas, o OGMO escalará os trabalhadores constantes do "registro" de acordo com suas posições no sistema de escalação mediante rodízio, mas se o número de registrados não for suficiente para atender à demanda de serviço, os cadastrados serão chamados, também de acordo com a respectiva posição no sistema de rodízio.

Existe, em alguns portos, excesso de trabalhadores portuários avulsos; tanto em relação a registrados quanto em relação a cadastrados. Onde há excesso de registrados, os cadastrados quase não se beneficiam com oportunidades de trabalho. Ocorre também o contrário: excesso de trabalhadores portuários avulsos cadastrados e insuficiência de registrados. Neste último caso, os conflitos por trabalho se agravam, em razão de os poucos registrados usufruírem quase todas as oportunidades de trabalho. Os cadastrados somente as têm, quando o serviço a ser executado não é do agrado dos registrados, por ser desgastante e de baixa remuneração, como, por exemplo, nas operações de "recheio" ³⁵ nos porões de navios graneleiros.

³⁴ Local de chamada dos trabalhadores avulsos.

³⁵ Ajuntar ou espalhar a carga, distribuindo-o uniformemente no porão.

Em 1998, o GEMPO e a Unidade Especial de Fiscalização Portuária e Aquaviária do Ministério do Trabalho e Emprego subsidiaram a Casa Civil da Presidência da República com a edição da Medida Provisória nº. 1.728, que se transformou na Lei nº 9.719, a qual veio a preencher lacunas da Lei nº 8.630/1993, entre elas, a da obrigação de o operador portuário repassar ao OGMO a remuneração dos avulsos no prazo de 24 horas após a realização do serviço e o intervalo de onze horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, assim como a obrigação de o OGMO proceder à escalação dos trabalho dos avulsos.

3.3 - MULTIFUNCIONALIDADE NO TRABALHO PORTUÁRIO AVULSO

As operações portuárias são realizadas por diversas categorias de trabalhadores portuários avulsos de forma segmentada, ou seja, para cada modalidade de atividade existe uma categoria especializada de trabalhador.

O trabalho portuário envolve muitas atividades, conforme dispõe o art. 26 da Lei nº 8.630/1993:

- I - Capatazia: a atividade de movimentação de mercadorias nas instalações de uso público, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para a conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarga de embarcações, quando efetuados por aparelhamento portuário;
- II - Estiva: a atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo o transbordo, arrumação, peação e despeação, bem como o carregamento e a descarga das mesmas, quando realizados com equipamentos de bordo;
- III - Conferência de carga: a contagem de volumes, anotação de suas características, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto, e demais serviços correlatos nas operações de carregamento e descarga de embarcações;
- IV - Conserto de carga: o reparo e restauração das embalagens de mercadorias, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, reembalagem, marcação, remarcação, carimbagem, etiquetagem, abertura de volumes para vistoria e posterior recomposição;

V - Vigilância de embarcações: a atividade de fiscalização da entrada e saída de pessoas a bordo das embarcações atracadas ou fundeadas ao largo, bem como da movimentação de mercadorias nos portalós, rampas, porões, conveses, plataformas e em outros locais da embarcação.

VI - Bloco: a atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e serviços correlatos.”

Como se observa, para cada atividade exige-se certa especialidade do trabalhador; deve-se considerar, também, que para cada ramo de especialidade existe uma taxa de produção própria conforme a complexidade da atividade.

Esta forma de trabalho segmentado nos portos é conhecida como modelo fordista de produção, em que cada trabalhador desempenha uma atividade específica na linha de produção.³⁶

A multifuncionalidade, estimulada nos portos pela Lei nº 8.630/1993, segundo EDER DION DE PAULA COSTA, rompe com o modelo *fordista* de produção e institui o modelo *toyotista* de organização empresarial.³⁷

O modelo de trabalho *toyotista*, assim como o instituto da multifuncionalidade, busca maior flexibilidade nas atividades exercidas pelos trabalhadores, podendo ser aproveitados em outros setores da produção.

Sob tal aspecto, ALEX SANDRO STEIN³⁸ defende que, como forma de reduzir os impactos no âmbito do trabalho portuário provocados pela implantação de inovações tecnológicas na atividade portuária, foi criado o instituto da multifuncionalidade do trabalho portuário, adotada segundo a Lei nº 8.630/1993, conforme dispõe o art.57, §§ 1º e 2º:

“Art. 57. No prazo de cinco anos contados a partir da publicação desta Lei, a prestação de serviços por trabalhadores portuários deve buscar, progressivamente, a multifuncionalidade do trabalho, visando adequá-lo aos modernos processos de manipulação de cargas e aumentar a sua produtividade.

³⁶ COSTA, Eder Dion de Paula. Trabalhador Portuário Avulso na Modernização dos Portos, p.177. Tese-Doutorado em Direito, UFPR, Curitiba, 2004.

³⁷ Idem, ob.cit. 177.

³⁸ STEIN, Alex Sandro. Curso de direito portuário - São Paulo: Ltr, 2002. p.117.

§ 1º Os contratos, as convenções e os acordos coletivos de trabalho deverão estabelecer os processos de implantação progressiva da multifuncionalidade do trabalho portuário de que trata o caput deste artigo.

§ 2º Para os efeitos do disposto neste artigo a multifuncionalidade deve abranger as atividades de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, vigilância de embarcações e bloco.”

A Lei de Modernização dos Portos adota a multifuncionalidade sugerida pela Recomendação 145 da OIT, visto que esse processo de adequação dos portos aos ditames da globalização já ocorre em diversos países, onde automatizaram grande parte da operação portuária, conseqüentemente, inúmeros postos de trabalho foram suprimidos. Como meio capaz de minorar os impactos da modernização dos portos, sugere-se a fusão das categorias de trabalhadores em um único núcleo, maior e menos especializado, a fim de possibilitar o aproveitamento do mesmo trabalhador em outras atividades.

Na definição de ALEX SANDRO STEIN³⁹, com “a multifuncionalidade afigura-se a possibilidade de um mesmo trabalhador exercer, depois de devida capacitação técnica, diferentes funções, em atividades distintas da sua originária, devendo, porém tal intercâmbio de funções ser definido mediante instrumento normativo de trabalho, conforme estabelece o art. 57 e parágrafos da Lei n. 8.630/1993.”

Para ARNALDO B. SANTOS NETO e PAULO SEGIO X. VENTILARI “existem muitas dificuldades a serem enfrentadas nas negociações coletivas de trabalho portuário no tocante à multifuncionalidade. Provavelmente, não será problema guindar um trabalhador para exercer uma melhor tarefa remunerada, mas dificilmente irá aceitar uma tarefa diversa de retorno inferior.”⁴⁰

Na opinião de FRANCISCO CARLOS DE MORAIS SILVA, “para que a multifuncionalidade se dê, faz-se necessária a implantação de cursos e treinamento de

³⁹ STEIN, Alex Sandro. Curso de direito portuário - São Paulo: Ltr, 2002. p.117

⁴⁰ SANTOS NETO, Arnaldo Bastos, O Trabalho Portuário e a Modernização dos Portos. Curitiba: Juruá, 2000, p. 137.

forma a habilitá-los para realização de diversos serviços portuários. Visando adequá-los aos modernos processos de manipulação de cargas e aumento de sua produtividade.”⁴¹

O OGMO deverá promover a formação profissional e o treinamento multifuncional do trabalhador portuário, bem como instituir programas de realocação do trabalhador, conforme estabelece o art. 19, II da Lei nº 8.630/1993.

A Lei, em seu art. 57, § 1º, estipulou o prazo de cinco anos a partir de sua publicação para que os contratos, convenções ou acordos coletivos estabelecessem os processos de implantação progressiva da multifuncionalidade do trabalho portuário. Já se passaram onze anos da publicação da lei e nada se vê em relação ao cumprimento de tais medidas nos portos.

Com a efetivação da multifuncionalidade, caso ocorra, nas palavras FRANCISCO CARLOS DE MORAIS SILVA “não mais existirá qualquer diferença entre os trabalhadores avulsos, isto é, deixarão de existir os estivadores, consertadores, conferentes, etc., como a categoria obreira.”⁴²

3.4 - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO REGISTRADO

Outra inovação da Lei de Modernização dos Portos centra-se na possibilidade de se contratar o trabalhador avulso como permanente pelo Operador Portuário, conforme se infere abaixo:

A Lei nº 8.630/1993 dispõe o caput do seu artigo:

“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.”

⁴¹ SILVA, Francisco Carlos de Moraes, Direito Portuário Modernização dos Portos Brasileiros Lei 8.630/1993, p. 105

A Lei, conforme se observa no caput do art. 26, diz que o trabalho nos portos organizados será realizado pelos trabalhadores avulsos e pelos trabalhadores com vínculo empregatício. No entanto, no parágrafo único desse mesmo artigo, traz o entendimento de que somente quatro das categorias do *caput* (estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância) admitem a contratação com vínculo de emprego e, ainda assim, mediante a condição de que possa incluir-se exclusivamente dentre os trabalhadores avulsos registrados.

Dada a omissão no parágrafo do referido artigo, em que não consta o serviço de capatazia, alguns operadores portuários entenderam que poderiam contratar por prazo indeterminado o trabalhador de capatazia sem que tal tipo de trabalhador integrasse o quadro de registrados do OGMO, ou seja, poderiam contratar os trabalhadores de capatazia cadastrados.

Sob o prisma da multifuncionalidade, o trabalhador da capatazia enquadra-se como o mais adequado entre os que exercem as demais atividades portuárias, porque suas funções são mais diversificadas e abrangentes que as demais categorias, como se pode constatar:

“I - Capatazia: a atividade de movimentação de mercadorias nas instalações de uso público, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para a conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarga de embarcações, quando efetuados por aparelhamento portuário;”

Diante disso, a posição patronal, é claro, optou pela interpretação literal da lei, ou seja, que poderiam contratar trabalhador cadastrado da capatazia, já que poderiam utilizar trabalhadores com vínculo empregatício mediante custo inferior para as operações normais, e para os picos de movimentação nos portos poderiam se utilizar dos trabalhadores avulsos como mão-de-obra de reserva.⁴³

⁴² SILVA, Francisco Carlos de Moraes, Direito Portuário Modernização dos Portos Brasileiros Lei 8.630/1993, p. 105

⁴³ COSTA, Eder Dion de Paula. Trabalhador Portuário Avulso na Modernização dos Portos, p.181. Tese-Doutorado em Direito, UFPR, Curitiba, 2004.

Com a superveniência da Lei nº 9.719/1998, eliminou-se a lacuna que ensejava dupla interpretação, vedando expressamente a contratação em caráter permanente de trabalhador avulso cadastrado.

O órgão gestor de mão-de-obra manterá o registro do trabalhador portuário avulso enquanto durar o contrato com vínculo empregatício e, após o término do contrato, poderá o trabalhador voltar a concorrer à escala como avulso.

Portanto, em portos organizados, o vínculo empregatício só se estabelece com os portuários avulsos registrados, procedimento que alija trabalhadores apenas cadastrados.

No que tange ao terminal privativo, não há empecilho em contratar mão-de-obra própria com vínculo empregatício.

3.5 - COOPERATIVAS DE TRABALHADORES PORTUÁRIOS AVULSOS

A Constituição Federal dispõe, em seu art. 74, § 2º, que "a lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo."

A Lei de Modernização dos Portos traz, também como inovação, a faculdade aos trabalhadores portuários de se organizarem em cooperativas de trabalho, embora conceda essa oportunidade somente aos trabalhadores avulsos registrados no OGMO, descartando os trabalhadores apenas cadastrados.

A cooperativa poderá abranger uma especialidade, assim como as atividades de estiva ou também agregar outras atividades. O registro dos trabalhadores no OGMO fica em suspensão enquanto o trabalhador participar da cooperativa que, por sua vez, não fica sujeita ao OGMO, porque tem autonomia própria e poderá estabelecer preços para a realização de determinado serviço.

A Cooperativa poderá se estabelecer após pré-qualificação como operador portuário, para explorar as instalações portuárias, dentro ou fora dos limites da área de porto organizado, conforme art. 17 da Lei nº 8.630/1993.

No entendimento de FRANCISCO CARLOS DE MORAIS SILVA⁴⁴, o âmbito de exploração das cooperativas se circunscreve aos limites da movimentação de mercadorias nas instalações portuárias, seja, de uso público, seja de uso privado.

Contrariamente ao autor acima, entendem ARNALDO B. SANTOS NETO e PAULO SÉRGIO X. VENTILARI que "a Lei confere às cooperativas portuárias, ao permitir que explorem instalações portuárias, as mesmas faculdades legais conferidas aos operadores portuários"⁴⁵ desse modo, as cooperativas, além de explorarem a instalações portuárias, poderão também realizar operações portuárias, estabelecendo concorrência direta com os operadores portuários.

Desta forma, as cooperativas poderão fornecer seus serviços diretamente aos armadores, aos donos dos navios e dos containeres, fazendo concorrência direta, se assim for, com os tomadores de serviço que hoje extraem do trabalho dessa categoria a mais valia⁴⁶.

ARNALDO B. SANTOS NETO e PAULO SÉRGIO X. VENTILARI, dizem que "com a adoção da cooperativa ocorre a troca de um sistema de trabalho caracterizado pela tutela e subordinação dos trabalhadores por outro modelo, marcado pela auto gestão dos interesses individuais e coletivos."⁴⁷

A lei objetiva estabelecer, com a autorização para a formação de cooperativas pelos trabalhadores, aumentar a concorrência no porto, seja com os trabalhadores do próprio OGMO, seja até mesmo com os operadores portuários, a fim de implementar melhoria na prestação de serviços, assim como diminuir os custos para os usuários.

Dentre as inovações trazidas pela Lei de Modernização dos Portos parece, à primeira vista, que a oportunidade de os trabalhadores se organizarem em cooperativas destaca-se como um ponto favorável para os trabalhadores, que poderão fornecer seu serviços diretamente aos armadores, eliminando a presença do operador portuário, que

⁴⁴ SILVA, Francisco Carlos de Moraes, Direito Portuário Modernização dos Portos Brasileiros Lei 8.630/1993, p. 57

⁴⁵ SANTOS NETO, Arnaldo Bastos, O Trabalho Portuário e a Modernização dos Portos. Curitiba: Juruá, 2000, p. 127.

⁴⁶ SANDRONI, Paulo, O que mais-valia, 14ª edição, 1999, Editora Brasiliense.

⁴⁷ SANTOS NETO, Arnaldo Bastos, O Trabalho Portuário e a Modernização dos Portos. Curitiba: Juruá, 2000, p. 124.

até então extraía, como intermediador dos serviços, à “mais valia” o trabalho dessa classe.

3.6 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A lei de Modernização dos Portos, apesar de alterar toda a estrutura da relação laboral do avulso, não disciplinou os direitos do trabalhador portuário avulso. Essas lacunas ficaram a cargo da negociação coletiva de trabalho que se estabelece entre os trabalhadores avulsos e a classe patronal.

Segundo WASHINGTON TRINDADE, "busca-se um direito do trabalho menos editado pelo Estado, ainda que ancorado na lei, mas permitindo que as relações laborais "respirem" fora do estado pela negociação coletiva ou pela solução da autotutela do trabalho." ⁴⁸

Ainda esse mesmo autor mais adiante afirma que "a tônica da mudança da Lei nº 8.630/1993 é a da permanente negociação coletiva, com o foro ideal para debate de direitos e obrigações, novas condições de salário de trabalho". ⁴⁹

Dispõe ARNALDO B. SANTOS NETO e PAULO SÉRGIO X. VENTILARI que:

“A lei segue a corrente flexibilizadora que ganha vulto com na regulação das relações capital x trabalho. Entretanto, é de se notar que, mesmo investindo contra prerrogativas sindicais, buscou também valorizar a negociação coletiva e os instrumentos normativos decorrentes, como o contrato, a convenção e o acordo coletivo.” ⁵⁰

Matérias que podem ser tratadas, segundo estes mesmos autores:

- a. “Normas disciplinares prevendo penalidades aos trabalhadores faltosos (art. 19, I, Lei 8.630/1993)”

⁴⁸ TRINDADE, Washington Luiz da. Resumo de art. publ. in Rev. Trabalho & Doutrina nº 18-9/98

⁴⁹ idem ob. cit.

⁵⁰ SANTOS NETO, Arnaldo Bastos, O Trabalho Portuário e a Modernização dos Portos. Curitiba: Juruá, 2000, p. 31.

- b. Forma de gestão da mão de obra portuária avulsa (art. 22 da Lei 8.630/1993);
- c. Normas de seleção e registro do trabalhador portuário avulso (art. 28, caput, Lei 8.6930/1993)
- d. Remuneração, definição das funções, composição dos ternos (como se fixará o número de braços para a operação de carga e descarga) e as demais condições do trabalho portuário avulso (art. 29 da lei 8.630/1993) “⁵¹

Acredita-se que apenas desta forma será possível, mediante instrumentos normativos de negociação coletiva (acordo, convenção e contrato coletivo de trabalho) firmados entre os trabalhadores portuários avulsos e os operadores, criar um direito que se desvincule da tutela do Estado, com maior mobilidade para se adaptar às constantes mudanças que ocorrem nesse setor econômico.

Em convenções coletivas, atualmente, já se presencia ocorrência de cláusulas em que se registra a assiduidade do trabalhador avulso, impondo uma média mínima de presença à escalação de trabalho mensal. Na Convenção Coletiva do Sindicato dos Estivadores de São Francisco do Sul, firmada em 27 de setembro de 2002, a cláusula 28 prevê punição aos trabalhadores não-assíduos, ou seja, para aqueles que não atingem a média mensal de comparecimento à escala e efetiva incorporação à equipe de trabalho.

Aos poucos, mediante negociação coletiva, preenchem-se as lacunas deixadas pela Lei nº 8.630/1993, de forma mais adequada às necessidades e às particularidades de cada porto. Em muitos casos, a negociação coletiva tem alcançado os propósitos lançados pelo legislador constituinte, como, por exemplo, a previsão, em convenções coletivas, do pagamento do descanso semanal remunerado e do adicional de insalubridade, o que demonstra, de certa forma, a força da negociação coletiva como instrumento normativo.

⁵¹ Idem, Ob. Cit 98

CONCLUSÃO

Esta pesquisa registra o surgimento do trabalhador portuário avulso, ainda em época do Brasil Império, sob o marco inicial de ascensão a Companhia das Docas Dom Pedro II, instituída ainda em tempo da escravidão; nessa fase, o trabalho portuário utiliza preponderantemente mão-de-obra escrava, mas a eclosão dos movimentos abolicionistas e a inevitável abolição da escravatura desencadearam mudanças; surge, assim, como forma de adequar o contingente de trabalhadores às exigências impostas pelo fluxo variável de trabalho nos portos, a figura do trabalhador ocasional avulso, mais eficiente e mais rentável.

Pouco a pouco esses trabalhadores começam a se organizar e se associar em torno de sindicatos para garantirem reserva no mercado de trabalho, ensejando, assim, uma forte escalada de conquistas de direitos, que lhes são concedidos em forma de férias, 13º salário, DSR, salário família, FGTS, até atingir o ápice, a chancela constitucional que consagrou a equiparação dos direitos do trabalhador avulso aos do trabalhador com vínculo empregatício.

Debate-se, então, a extensão das prerrogativas estendidas aos avulsos, por força da equiparação constitucional, dentre os direitos enumerados no art. 7 da Constituição Federal, cabendo à doutrina e à jurisprudência pouco a pouco reconhecerem tais direitos, formando um entendimento sobre o tema, para, assim, chancelar definitivamente a força normativa.

Não permeia a pesquisa qualquer pretensão de solucionar questões controversas e polêmicas a respeito de direitos do trabalhador portuário avulso após o advento da Constituição Federal, mas trazer à tona, para debate, os desdobramentos da equiparação constitucional mediante entendimentos da doutrina e da jurisprudência.

Implanta-se a Lei de Modernização, com fito de romper com a estrutura estatal antiquada em relação aos moldes então vigentes, e o OGMO passa a exercer funções antes atribuídas ao sindicato; culminam essas mudanças com o fim do monopólio do sindicato dos trabalhadores avulsos. Inaugura-se um novo regime de exploração dos portos, por força dos ditames da globalização, em que se incentiva a concorrência com

o objetivo de baixar o custo das operações portuárias e melhorar a qualidade na prestação dos serviços aos usuários dos portos.

Abre-se a perspectiva de o operador portuário contratar por tempo indeterminado somente o trabalhador avulso registrado no OGMO, descartando os cadastrados, o que pode representar o fim do trabalho portuário avulso. A tecnologia implantada nos serviços dos portos suprime postos de trabalho, escasseiam-se as chamadas para o trabalho avulso aumentando o contingente de trabalhadores ociosos; a lei da oferta e da procura compromete a remuneração desses trabalhadores avulsos e atinge até mesmo os registrados que vêem baixar paulatinamente seus salários, debilitando a resistência desses trabalhadores diante da oferta do operador portuário para que trabalhem com vínculo empregatício permanente.

Inova-se o texto da lei com o instituto da multifuncionalidade, que deveria ser implantado até 1998, mas tal direito prossegue sem efeitos funcionais até este final de ano de 2004; dessa forma, cada modalidade de trabalhador executa ainda a sua tarefa específica apenas; a pretensa multifuncionalidade, alheia aos ditames da lei, concentra sua validade ao papel que a transcreve; inexistente a prática. A única inovação que acena com benefícios ao trabalhador centra-se na faculdade de trabalhadores portuários avulsos registrados constituírem cooperativas de trabalho, mediante as quais o dinheiro arrecadado beneficia os associados, garantindo-lhes a oportunidade de concorrer não apenas com a mão-de-obra do OGMO, mas, sobretudo, com o próprio operador portuário oferecendo serviços diretamente aos armadores (donos dos navios e contêineres).

Por último, as esparsas lacunas da Lei de Modernização dos Portos ficaram a cargo das negociações coletivas de trabalho entre o trabalho e o capital. Tais instrumentos de negociação coletiva (acordo, convenção e contrato coletivo de trabalho) acenam com a possibilidade de se construir um direito sem a interferência do Estado, mais adequado às condições e às peculiaridades desse setor da economia, com observância dos direitos constitucionais assegurados.

Nessa colheita de direitos que o trabalhador portuário avulso acumulou, abre-se um campo ainda a ser laborado, tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência, já que se constata que essa atividade ainda carece de normas, quer pelas exigências

impostas pela terceirização, quer pelas exigências das novas formas de prática do trabalho avulso e que economias mais desenvolvidas exercitam, porque, malgrado o legislador constituinte brasileiro ter apregoado igualdade de direitos há mais de quinze anos, o trabalhador portuário avulso ainda necessita de amparo mais efetivo e luta ainda por fórmulas que lhe tragam satisfação, na tentativa de realizar necessidades e anseios.

Assim, esta monografia, que não reserva para si a pretensão de servir como modelo, busca oferecer uma minúscula parcela de contribuição de estudo em campo ainda estéril de pesquisa, carente de novos trabalhos que possam trazer mais entendimento do tema; que estudiosos, acadêmicos, mestrandos e doutorandos se debrucem sobre as parcas sementes que encontrar a respeito e pesquisem meios para que, cada vez mais, efetive-se uma legislação que ampare o trabalhador portuário avulso diante das constantes ondas inovadoras, ora impostas pela terceirização, pelas novas formas contratuais, pelo declínio do salário do trabalhador portuário avulso, e, então, haja colheita mais fértil nesta seara para esse sofrido trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAPUTO BASTOS, Guilherme Augusto, *R. TRT – 23ª Reg.* Cuiabá, JUL96/JUN97

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho – Legislação Complementar e Jurisprudência*. 28. edição. São Paulo: Saraiva, 2003.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. *Trabalho na Constituição* – São Paulo: Ltr 1989.

COSTA, Eder Dion de Paula. *Trabalhador Portuário Avulso na Modernização dos Portos*. Tese-Doutorado em Direito, UFPR, Curitiba, 2004.

COUTINHO, ALDACY RACHID, *Rev. Trib. Trab. 9ª Região*. Curitiba, a.27, n. 48, p. 13 a 444, jul./dez. 2002.

DUTRA, Robson Dutra, *O trabalho Portuário Avulso (Lei nº 8.630/93)*, Revista Ltr. 60-10/1358.

GITHAY, Maria Lúcia. *Ventos do Mar - Trabalhadores do Porto. Movimento Operário e Cultura Urbana em Santo (1889-1914)*. São Paulo, Editora Unesp, 1992.

GOMES, ORLANDO e ELSON GOTTSCHALK – *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1998.

GONÇALVES, Odonel Urbano e MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *“Duração do Trabalho”*

REIS, Roberto Rangel, *Trabalho Marítimo: estivador, conferente, consertadores, arrumadores – comentários, legislação específica, resoluções normativas do Conselho Superior do Trabalho Marítimo*. Rio de Janeiro. F. Alves. 1973.

SAAD, Eduardo Gabriel. *LTr 075/96*, 1996, Ano 32, São Paulo.

SANDRONI, Paulo. *Clube e mass-ara*. Editora Brasiliense S.A., 14ª Edição.

SANTOS NETO Amado Bastos e **VENTILARI**, Paulo Sérgio Xavier, *O Trabalho Portuário e a Modernização dos Portos*. Curitiba: Juruá, 2000.

SILVA, Francisco Carlos de Moraes, *Direito Portuário Modernização dos Portos Brasileiros Lei 8.630/1993*.

SINGER, Paul. *Em defesa dos direitos dos trabalhadores*. www.cut.org.br/sno/texto-paul-singer.pdf

STEIN, Alex Sandro. *Curso de Direito Portuário: lei 8.630/1993* – São Paulo: LTr, 2002.

TRINDADE, Washington Luiz da. *Resumo de art. publ. in Rev. Trabalho & Doutrina n.º 18-9/98*

VIANNA, Márcio Túlio, *Avulso na Constituição*, Rev. TRT - 3ª R. - Belo Horizonte, 22 (51): 37-42, jul.91/jul.92.

ZOTO, Tânia Cristina, *Otrabalhao de estiva: modernização x tradição: os desafios da tecnologia e da gestão no cais*. São Paulo, Editora Ltr, 2002.