

TRABALHO PORTUÁRIO AVULSO

Eraldo Aurélio Rodrigues Franzese^{1*}

Sumário: 1. Apresentação. 2. Prescrição. 3. Jornada de trabalho do trabalhador portuário avulso e aspectos sociais. 4. Relação entre operadores portuários e empresas privadas. 5. Conclusão.

1. APRESENTAÇÃO

A definição do *Trabalho Avulso* sofreu profundas alterações com a promulgação Lei 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, que instituiu um novo regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias. Até a edição da Lei 8.630/93 e da legislação correlata² o *trabalho avulso* era conceituado, por grande parte da doutrina, como aquele prestado para vários tomadores de serviço por meio de intermediação da mão-de-obra fornecida pelo sindicato da categoria. Como exemplo, para Carrion³, (...) “trabalhador avulso é o que presta serviços para inúmeras empresas, agrupado em entidade de classe, por intermédio desta e sem vínculo empregatício”.

Uma vez editada a lei de modernização dos portos, o Estado retirou dos sindicatos de trabalhadores portuários a intermediação e gerenciamento da mão-de-obra, transferindo esse papel para um “*órgão gestor de mão de obra*”, composto e controlado pelos operadores portuários.

Com essa mudança, profundas alterações aconteceram, sem que os atores envolvidos nessa forma tão peculiar de prestação de serviços aperfeiçoassem a prática da *negociação coletiva*⁴, gerando inúmeros conflitos cujo desfecho depende das decisões proferidas pelo Poder Judiciário especializado.

Do vasto campo da matéria do trabalho portuário avulso, elegemos alguns temas ligados aos conflitos mais recorrentes produzidos pelo novo modelo de exploração da atividade, portuária brasileira.

2. PRESCRIÇÃO

Um dos temas que tem sido objeto de decisões judiciais conflitantes diz respeito ao prazo prescricional a ser aplicado para o trabalhador portuário avulso pleitear a reparação de direitos trabalhistas violados.

¹ Advogado especializado em Direito Portuário do Trabalho. Ex-presidente da Fundação Lusíada, mantenedora do Centro Universitário Lusíada. Advogado da FNP - Federação Nacional dos Portuários; da FENCCOVIB - Federação Nacional dos Conferentes e Consertadores de Carga e Descarga, Vigias Portuários, Trabalhadores de Bloco, Arrumadores e Amarradores; do Sindicato de Capatazia e do Sindicato dos Conferentes de Carga e Descarga do Porto de Santos.

² Além da Lei nº 8.630/93, integram a legislação básica do direito portuário os seguintes atos legais: Lei nº 9.719/98, Lei nº 9.537/97, Lei nº 7.002/82, Lei nº 5.385/78, Lei nº 4.860/65, Decreto nº 2.596/98, Decreto nº 4.391/02, Decreto nº 1.912/96, Decreto nº 1.886/96 e NR-29 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário nº 29.

³ CARRION, Valentin, 1931. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 36.

⁴ A Lei 8.630/93 estimula a prática da negociação coletiva em inúmeros dispositivos, *ex-vi* artigos 19, I, 22, 28 e 56 da referida lei.

Parte da jurisprudência entende que o trabalho avulso apresenta peculiaridades que tornam inaplicável a prescrição bienal prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal⁵ enquanto o trabalhador portuário permanecer vinculado ao respectivo órgão gestor de mão-de-obra. Portanto, não tendo ocorrido o cancelamento definitivo do registro do trabalhador avulso junto ao órgão gestor de mão-de-obra, tal vertente pretoriana impõe a aplicação, apenas, da prescrição quinquenal.

Outra parte não menos significativa da jurisprudência entende que ao término de cada requisição para o trabalho avulso junto a determinado operador portuário, deve ser aplicada a prescrição bienal, nos termos do art. 7º, XXIX⁶, da Constituição Federal. Para tanto, sustenta que os prazos de prescrição previstos no art. 7º, XXIX⁷, da Constituição Federal, se aplicam aos trabalhadores de forma geral, incluindo-se os trabalhadores avulsos que, mediante o disposto no inciso XXXIV⁸ do referido dispositivo constitucional, tiveram reconhecida a igualdade de direitos com os trabalhadores com vínculo de emprego permanente.

Entendemos que a construção pretoriana adotada pela primeira vertente é, sem dúvida, a mais adequada.

O trabalhador avulso não tem relação de emprego, mas mantém contrato de trabalho, que no caso do portuário avulso, somente se estabelece com a habilitação e credenciamento junto ao órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário.

Este órgão é o responsável pelo atendimento às requisições de mão-de-obra das empresas operadoras portuárias, selecionando os trabalhadores e procedendo à escala, calculando a remuneração de acordo com a *faixa* e responsabilizando-se pelo pagamento do salário e pelo recolhimento de todos os encargos sociais.

O § 2º do artigo 19, da Lei 8.630/93⁹, determina a solidariedade do órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário com as empresas operadoras portuárias pela remuneração do trabalhador portuário avulso. A disposição do artigo 2º, I, parágrafo 4º, da Lei n. 9.719/98¹⁰ no mesmo sentido assegura a solidariedade passiva entre o órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário e o operador portuário quanto aos direitos trabalhistas e previdenciários, impedindo, aliás, a invocação do benefício de ordem.

Com isto, o trabalhador vem assegurando a escolha do pólo passivo sem implicação de renúncia à solidariedade, conforme artigo 275, parágrafo único¹¹, c/c artigo

⁵ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXIX - ação, quanto aos créditos 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;

⁶ Artigo já transcrito em nota anterior.

⁷ Artigo já transcrito em nota anterior.

⁸ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXIV - *igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.*

⁹ Art. 19. Compete ao órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário avulso: § 2º. *O órgão responsável, solidariamente com os operadores portuários, pela remuneração devida ao trabalhador portuário avulso.*

¹⁰ Art. 2º. Para os fins previstos no artigo 1º desta Lei: § 4º. *O operador portuário e o órgão gestor de mão-de-obra são solidariamente responsáveis pelo pagamento dos encargos trabalhistas, das contribuições previdenciárias e demais obrigações, inclusive acessórias, devidas à Seguridade Social, arrecadadas pelo Instituto Nacional de Seguro Social - INSS, vedada a invocação do benefício de ordem.*

¹¹ Art. 275. *O credor tem direito a exigir e receber de um ou de alguns dos devedores, parcial ou totalmente, a dívida comum; se o pagamento tiver sido parcial, todos os demais devedores continuam obrigados solidariamente pelo resto.*

280¹² - ambos do Código Civil.

Em razão dessa solidariedade, não se sustenta para o trabalho portuário avulso o argumento de que, a cada trabalho prestado ao tomador de serviço, se estabelece uma nova relação trabalhista e que, neste entendimento, o prazo prescricional seria de dois anos, contados para cada trabalho prestado.

O vínculo do trabalhador portuário com o órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário é contínuo, tanto assim que sua ausência injustificada por três meses para concorrer à escala pode resultar no cancelamento do seu registro, ou seja, sua “demissão por justa causa”. Embora o trabalhador portuário avulso possa escolher o trabalho, tem obrigação de frequência mínima.

Mesmo inexistindo relação de emprego, não há como ignorar que existe uma relação de trabalho, em que a participação do órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário é igualada, por força de lei, ao do tomador de serviço para o efeito da garantia de pagamento.

E se a legislação autoriza que o trabalhador exija e possa cobrar seus créditos, tanto do operador portuário, quanto do órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, independentemente do benefício de ordem, incide apenas a prescrição quinquenal prevista no artigo 7º, inciso XXIX da CF, como já decidiu o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo¹³.

Contudo, a prescrição aplicável no decorrer da continuidade da vinculação ao órgão gestor de mão-de-obra, similar ao contrato de emprego vigente, é quinquenal, podendo o portuário postular em Juízo haveres dos cinco últimos anos de trabalho. A limitação de dois anos somente será aplicada quando encerrada definitivamente a prestação de trabalho avulso, com o cancelamento do credenciamento junto ao Ogmo, especialmente porque a norma constitucional refere-se à relação de trabalho como gênero do qual o trabalho portuário avulso é uma das espécies.

3. JORNADA DE TRABALHO DO TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E ASPECTOS SOCIAIS

A Lei 4.860/65 que “dispõe sobre o regime de trabalho nos portos organizados (...)”, não foi revogada tácita ou expressamente pela Lei 8.630/93 que “dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias (...)”. A referida norma, que havia sido recepcionada pela ordem constitucional de 1988, em seu artigo 10 dispõe que “*Os horários fixados, pela Administração do Porto serão obrigatoriamente cumpridos pelas entidades de direito público ou pessoas físicas e jurídicas de direito privado que mantenham atividades vinculadas aos serviços do porto.*”

As administrações portuárias em geral fixaram o funcionamento dos portos em 24 horas. No Porto Organizado da cidade de Santos, Estado de São Paulo, a Resolução da Administração do Porto nº DP 31.2005, homologada pela Resolução 02/2005 do CAP (Conselho da Autoridade Portuária) implantou o horário de 24 horas, em turnos das 7/13; 13/19; 19/1 e 1/7 horas.

O trabalho portuário avulso, em obediência ao determinado pelas autorida-

¹² Art. 280. *Todos os devedores respondem pelos juros da mora, ainda que a ação tenha sido proposta somente contra um; mas o culpado responde aos outros pela obrigação acrescida.*

¹³ TRT 2ª R. – RO 02082199944202004 – 3ª T. – Relª Juíza Mércia Tomazinho – DJSP 09.03.2004 – p. 25.

des portuárias, observa turnos de seis horas. Para cada período de seis horas, o órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário realiza a escala dos trabalhadores nas diversas atividades portuárias, atendendo às requisições das empresas operadoras portuárias para a movimentação de carga/descarga nos navios. O trabalhador portuário comparece aos pontos de escalação, sem a certeza do seu engajamento ao trabalho. Isto depende da demanda, do maior ou menor fluxo de navios, estabelecendo-se sempre a incerteza na oportunidade de remuneração. Algumas cargas são sazonais e, por tal razão, existem períodos de maior fluxo e conseqüente aumento da demanda de mão de obra; em contrapartida, há outras ocasiões em que a utilização da mão de obra é mínima.

Exatamente por isso, deve existir um quantitativo de trabalhadores habilitados e inscritos junto ao órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, suficiente para atender aos picos de demanda sem que, no outro extremo, quando o trabalho diminui, muitos fiquem sem qualquer oportunidade de colocação e obtenção de salários.

Estabelecer o equilíbrio entre os dois extremos compete ao órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, cujo conselho de supervisão, de maioria empresarial, deve fixar o quantitativo de trabalhadores de cada atividade portuária, conforme artigo 18, V da Lei 8.630/93.¹⁴

Cada região do nosso País tem determinadas peculiaridades em razão da diversidade do movimento de carga. A grande dificuldade encontrada é justamente calcular o quantitativo, para que os trabalhadores atendam satisfatoriamente às necessidades na maior demanda e não fiquem extremamente ociosos na chamada *entressafra*.

Por essa razão, doutrinadores como *Cristiano Paixão Araújo Pinto* e *Ronaldo Curado Fleury* alertam: “*O ingresso indiscriminado de trabalhadores no sistema poderá induzir, a médio prazo, uma crise sistêmica no modelo de regulação do trabalho portuário brasileiro, que tem como linhas-mestras, como já estabelecido, a Convenção 137 da OIT e a Lei 8.630/93*”¹⁵.

Visando à solução desta equação, o artigo 8º da Lei 9.719/98, com muita sabedoria, outorgou ao trabalhador e ao tomador de serviço a estipulação de regras por meio de suas representações sindicais, e regras específicas para atender determinadas excepcionalidades: “*Na escalação diária do trabalhador portuário avulso deverá sempre ser observado um intervalo mínimo de onze horas consecutivas entre duas jornadas, salvo em situações excepcionais, constantes de acordo ou convenção coletivos de trabalho.*”

Idêntico dispositivo de intervalo de onze horas, contido no artigo 66 da Consolidação das Leis do Trabalho, não permite a excepcionalidade que o artigo 8ª da Lei 9.719/98 concedeu ao trabalhador portuário. Tratou de forma diferente por reconhecer a peculiaridade da atividade, assim, claro está que a norma coletiva, seja acordo ou convenção, é o *único* dispositivo legal para estabelecer as situações excepcionais em que estaria dispensado o respeito ao intervalo de onze horas entre duas jornadas.

No caso específico do Porto de Santos, vários sindicatos disciplinaram em Convenção Coletiva de Trabalho as excepcionalidades relativas ao intervalo de onze horas entre duas jornadas.

¹⁴ Art. 18. Os operadores portuários devem constituir, em cada porto organizado, um órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, tendo como finalidade: V - estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso;

¹⁵ Modernização dos Portos e as Relações de Trabalho no Brasil – Cristiano Paixão Araújo Pinto e Ronaldo Curado Fleury -p. 33.

Por esse mecanismo legal, têm sido atendidos: o interesse empresarial de ver garantida a mão-de-obra necessária à sua atividade e o interesse do trabalhador de, mesmo com um esforço maior, não perder a oportunidade do ganho, que, em outra circunstância, não conseguiria obter.

Em períodos de safra, ou de maior demanda de movimentação de carga em determinados períodos do ano e, de acordo com a natureza dos produtos movimentados em cada porto, o trabalhador pode engajar-se em novo trabalho após seis horas de intervalo, ou realizando dois períodos seguidos, para o mesmo operador, ou para operadores diferentes em cada período.

São consideradas excepcionalidades, por exemplo, o fato de o trabalhador ser escalado e, ao chegar ao local, o navio não operar por mudança ou deslocamento de berço de atracação, ou de paralisação da operação por defeito de aparelho, entre algumas possíveis ocorrências imprevisíveis.

O objetivo é proporcionar ao trabalhador portuário avulso, que ganha por produção, uma nova oportunidade quando escalado para um trabalho cuja realização se frustrou – mesmo em período inferior a onze horas, observando-se, entretanto, a ordem dos que o antecedem na lista de escala, se todos foram engajados, ou se não tiveram interesse pelo trabalho, já que a ordem da escala deve sempre ser respeitada.

4. TRABALHADOR AVULSO – RELAÇÃO COM OS OPERADORES PORTUÁRIOS E EMPRESAS PRIVADAS.

O novo modelo de exploração da atividade portuária retirou a intervenção direta do Estado para transferir ao setor privado essa função, mediante regras que foram criadas, perfeitas no papel, porém deixando a desejar na prática.

Especificamente em relação ao trabalho avulso, o objetivo do legislador, bastante prático e socialmente correto, foi estabelecido no sentido de que todos em atividade no trabalho portuário constituíssem um único banco de trabalhadores credenciados e habilitados, para utilização desta mão-de-obra pelas empresas na realização da operação portuária, unificando tanto os trabalhadores de capatazia, que eram empregados das empresas Docas, quanto os demais trabalhadores que já atuavam como avulsos, a exemplo dos estivadores, conferentes, consertadores, vigias e bloco.

Para isso, houve um procedimento nacional decorrente do Decreto 1.596/95, identificando todos os indivíduos com atividade definida como portuária, sendo conferida a eles a *certificação*, instrumento este que lhes facultou a inscrição junto aos órgãos gestores de mão-de-obra como trabalhadores habilitados ao trabalho portuário.

Quantificados, identificados e credenciados, esses trabalhadores passaram a constituir um banco de trabalhadores habilitados, aos quais a lei atribuiu a exclusividade do trabalho portuário, seja sob a forma de trabalho avulso, seja sob a forma de vínculo de emprego com prazo indeterminado.

Não se trata de privilégio, monopólio, ou de qualquer outro rótulo que, em geral, de forma pejorativa, se costuma atribuir ao trabalhador avulso. Trata-se de regra, determinada em lei, e, tendo, entre outros objetivos, o de permitir o trabalho na área do porto para quem tem o devido treinamento e, ao mesmo tempo, pela peculiaridade do serviço, garantir que a oferta de trabalho possa ser suficiente ao sustento desses trabalhadores. Número excessivo de trabalhadores reduz a possibilidade de engajamento e,

conseqüentemente, de ganho, conforme explicitamos em item anterior.

Ademais, a certificação de habilitação pela inscrição no órgão gestor de mão-de-obra equivale à inscrição em órgão de classe, como acontece, por exemplo, com os formados em direito e sua indispensável e necessária inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil para advogar; o médico, no Conselho Regional de Medicina, e com outros profissionais.

Não prevalece ainda o argumento de monopólio, pois a qualificação, o treinamento e a quantificação de trabalhadores inscritos como habilitados ao trabalho portuário não se encontra sob o poder dos Sindicatos. Todo esse poder a lei atribuiu aos empresários (operadores portuários) que vão utilizar essa mão-de-obra. São os operadores portuários que constituem o órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, cujas finalidades estão arroladas no artigo 18 da Lei 8.630/93, entre as quais treinamento e a habilitação profissional, a fixação do número de vagas e a periodicidade de acesso ao trabalho avulso. Dessa forma, quem necessita da mão-de-obra tem integral controle sobre ela, quebrando qualquer paradigma quanto à forma do trabalho portuário avulso anterior à Lei 8.630/93, pela qual os sindicatos laborais eram os detentores do fornecimento da mão-de-obra e das escalas em atendimento às requisições de trabalhadores.

Como foi dito anteriormente, o sistema amparou os que laboravam na atividade portuária, também em razão da crescente automação pelos novos métodos de manipulação das cargas – em especial nos contêineres – atendendo ao disposto no artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição, que assegura a todos os trabalhadores urbanos e rurais: *“proteção em face da automação, na forma da lei”*.

Em contrapartida, retirou dos trabalhadores o controle da mão-de-obra, entregando-o aos empresários, que passaram a constituir o órgão de gerenciamento dessa mão-de-obra. Com isto, os empresários têm a exata dimensão do número de trabalhadores necessários à atividade portuária, bem como decidem a qualificação necessária a ser dada a esses trabalhadores para operarem os equipamentos que vierem a utilizar na manipulação das cargas.

Por sua exclusiva opção, o operador portuário pode utilizar a forma de trabalho avulsa, requisitando o trabalhador ao órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, de acordo com as necessidades de sua própria operação portuária. Se optar por manter o trabalhador com vínculo de emprego a prazo indeterminado, fará a seleção entre os trabalhadores habilitados e inscritos junto ao órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário.

À medida que o operador portuário passa a utilizar a mão-de-obra com vínculo de emprego, deixa de oferecer o trabalho ao avulso, razão pela qual o trabalhador a ser vinculado a prazo indeterminado deve ser buscado entre aqueles inscritos no órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, diminuindo, assim, o quadro de trabalhadores avulsos que dependem da oferta de trabalho para o engajamento.

Esse é o equilíbrio lógico do sistema. O quantitativo de trabalhadores – dimensionado pelos empresários – deve ser utilizado nas duas formas de trabalho – avulso e com vínculo de emprego, para que não ocorra o desequilíbrio. A contratação de trabalhadores com vínculo de emprego de fora do sistema, isto é, sem inscrição no órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, diminui a oferta para aqueles inscritos, trazendo como conseqüência, a redução de seu ganho.

Entretanto, a realidade vem apresentando-se de forma diversa e perversa

aos trabalhadores portuários e aos sindicatos laborais. Munidos da enorme força potestativa a eles outorgada por lei, os empresários portuários cuidaram de diminuir o quantitativo de trabalhadores. Investiram politicamente na redução do contingente de trabalhadores por equipes sob a argumentação de adequação do número necessário à operação e à redução de custos, o tão prolapado “custo Brasil”, em determinado período do processo de privatização.

Embora os trabalhadores, por intermédio de seus sindicatos, tenham buscado amenizar ao máximo o impacto da redução de trabalhadores e diminuição de equipes, isto ocorreu e, em regra, não obtiveram qualquer compensação nos ganhos. As equipes de trabalhadores para as operações portuárias passaram a ser em quantitativos menores, com excesso de esforço dos trabalhadores, sem qualquer compensação financeira.

Os órgãos gestores de mão-de-obra – gerenciados pelos operadores portuários – não investiram como obrigação legal na qualificação dos trabalhadores, principalmente no preparo para os novos métodos de manipulação das cargas. Passaram a ofertar salário para vínculo de emprego com prazo indeterminado extremamente inferior ao que o trabalhador obtém no trabalho avulso, em flagrante desrespeito ao princípio da isonomia entre o trabalhador avulso e o vinculado.

Este procedimento, fruto de estratégia empresarial, alimenta o discurso de que o trabalhador avulso não se encontra qualificado para os novos métodos e equipamentos usados na movimentação das cargas, e mais: que não se interessa pelo vínculo de emprego. São inverdades, porém a repetição do discurso faz com que pareçam verdades.

Quanto à ausência de treinamento adequado, o fato é tão notório que levou, no caso do porto de Santos, a Prefeitura Municipal a criar um Centro para treinamento do trabalhador portuário, a nosso ver, um atestado de que o órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário não cumpre sua obrigação legal, decorrente do artigo 18 da Lei 8.630/93.

Quanto ao repetido argumento de que o trabalhador avulso não se interessa pelo vínculo de emprego, igualmente não prospera, já que os salários ofertados são muito inferiores. E, mesmo quando os trabalhadores se candidatam aos cargos, não são selecionados, mediante a justificativa padrão de que “*não preenchem o perfil*”, segundo declaração das empresas. Existem exceções, mas são raras.

Esta realidade da contratação de trabalhadores para atividade portuária sem estarem inscritos no órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário é a da maioria dos portos brasileiros, e faz com que a oferta de trabalho para aqueles trabalhadores credenciados diminua em âmbito nacional, com a conseqüente redução de seus salários.

A redução do ganho do trabalhador ao longo desses anos tem sido expressiva, sem que o “custo Brasil”, atribuído à mão-de-obra se tenha reduzido. O custo na movimentação de contêineres não caiu porque o maior impacto sobre ele vem da carga tributária e não da carga social.

No modelo de exploração da operação portuária, o Brasil adotou o processo de transição pelo qual já passaram outros países, tendo como um dos fatores determinantes a modificação dos métodos de processamento de carga nos portos, principalmente os contêineres e equipamentos transportadores de granéis.

Após editar-se a legislação nacional em 1993 (Lei 8.630/93), com o Decreto 1.574 de 31/07/1995, promulgou-se a Convenção 137 da Organização Internacional do

Trabalho, sobre as Repercussões Sociais dos Novos Métodos de Manipulação de Cargas nos Portos, assinada em 27/06/1973. Essa Convenção está incorporada à legislação nacional, posto que: “tratados ou convenções internacionais, uma vez regularmente incorporados ao direito interno, situam-se, no sistema jurídico brasileiro, nos mesmos planos de validade, de eficácia e de autoridade em que se posicionam as leis ordinárias, havendo, em consequência, entre estas e os atos de direito internacional público, mera relação de paridade normativa.”¹⁶.

A Convenção 137¹⁷ da Organização Internacional do Trabalho preconiza que incumbe à política nacional estimular todos os setores interessados para que assegurem aos portuários, na medida do possível, um emprego permanente ou regular. Diz ainda que, em todos os casos, um mínimo de períodos de emprego, ou um mínimo de renda deve ser assegurado aos portuários, sendo que sua extensão e sua natureza dependerão da situação econômica e social do país ou do porto de que se tratar.

Essas garantias inibiriam a contratação com vínculo de emprego a prazo indeterminado de trabalhador de fora do sistema, na medida em que o empresário ficaria obrigado a garantir um ganho ao trabalhador que não obtivesse colocação suficiente para garantir sua subsistência.

Contudo, não houve implementação, quer por norma legal, da qual o governo faria a regulamentação, quer por negociação coletiva, isto em razão da recusa dos empresários à negociação, estratégia que se tem apresentado vitoriosa.

Não existindo mecanismos na legislação nacional quanto à obrigatoriedade da negociação coletiva e práticas anti-sindicais, o único caminho dos Sindicatos laborais é a Justiça. E, quando se trata de disputa de natureza coletiva, o Judiciário tem considerado ser matéria de negociação, recusando-se a solucionar o conflito.

Não há dispositivo, portanto, que permita assegurar de forma objetiva, ou sequer vislumbrar a possibilidade de solução do conflito. Com isto o setor empresarial, de forte poderio econômico, vem avançando no sentido de desintegrar o trabalho avulso, com forte investimento na mídia para a desqualificação desta categoria, quando, na realidade, são trabalhadores altamente qualificados, via de regra, com larga experiência, e que têm família constituída para sustentar, muito diferente da imagem negativa deles criada e injustamente divulgada.

5. CONCLUSÃO

As alterações patrocinadas pela Lei 8.630/93 introduziram uma significativa quantidade de modificações, motivando inúmeros conflitos de capital/trabalho, sendo alguns equacionados em acordos coletivos; outros levados ao Poder Judiciário e muitos ainda por serem enfrentados.

O prazo prescricional para o trabalhador portuário avulso reclamar créditos resultantes da relação de trabalho é de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho com o Órgão de Gestão de Mão-de-Obra do trabalho portuário.

A incerteza do ganho do trabalhador avulso e a necessidade de aproveitar a safra para sobreviver na entressafra são fatores que autorizam a excepcionalidade a que

¹⁶ ADI-MC 1.480/DF, Relator: Ministro Celso de Mello, Tribunal Pleno, DJ de 18/5/2001.

¹⁷ Disponível no site <http://www.oitbrasil.org.br/> conforme consulta efetuada aos 24 de novembro de 2008

a lei expressamente se refere quanto ao limite de onze horas entre duas jornadas. Há forte reclamo social no sentido de possibilitar que o trabalhador portuário avulso possa, durante o período de maior oferta de trabalho, obter ganho suficiente para sua manutenção no período de pouca oferta de trabalho.

Mesmo com toda a legislação básica e correlata produzida acerca do tema, é indispensável que o governo edite os regulamentos necessários para exigir o cumprimento da legislação do trabalho portuário, em especial, da Convenção 137 da Organização Internacional do Trabalho que vem sendo desrespeitada - e que a Justiça do Trabalho aplique o *poder normativo* de que é detentora, enfrentando e decidindo conflitos sociais levados até ela pelos dissídios de natureza coletiva, regulando e disciplinando a existência de garantias nas relações do trabalho portuário avulso.
