


CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR PORTUÁRIO À VÍNCULO EMPREGATÍCIO À LUZ DO ARTIGO 41, §1º DA LEI 12.815/2013. QUAIS AS SUAS IMPLICAÇÕES NO MUNDO JURÍDICO?

HIRING OF PORT WORKERS UNDER AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN LIGHT OF ARTICLE 41, §1 OF LAW 12.815/2013. WHAT ARE ITS IMPLICATIONS IN THE LEGAL WORLD?

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES PORTUARIOS EN RÉGIMEN DE RELACIÓN LABORAL A LA LUZ DEL ARTÍCULO 41, APARTADO 1, DE LA LEY 12.815/2013. ¿CUÁLES SON SUS IMPLICACIONES EN EL ÁMBITO JURÍDICO?

 <https://doi.org/10.56238/arev8n5-011>

Data de submissão: 05/04/2026

Data de publicação: 05/05/2026

Renato de Pádua Leite
Graduando em Direito
Instituição: ESAMC - Santos
E-mail: renato@proporto.com.br

Jose Carlos Lopes Silva Junior
Doutorando em Trabalho e Processo
E-mail: jose.lopes@esamc.br

RESUMO

Este artigo examina criticamente o artigo 41, § 1º da Lei de Portos vigente como também o Projeto de Lei nº 733/2025, que propõe a substituição da Lei nº 12.815/2013, com foco na reestruturação das relações de trabalho portuário no Brasil. A pesquisa analisa a flexibilização da contratação direta por operadores portuários e a redefinição do papel dessa possibilidade no mundo jurídico. Fundamentado nos princípios constitucionais da livre iniciativa e dos valores sociais do trabalho, artigo 1º, IV, da CF/88, o estudo destaca os riscos e oportunidades da proposta, especialmente no que tange à qualificação da mão de obra. O artigo utiliza como referência o § 1º do art. 41 da Lei nº 12.815/2013, que exige habilitação profissional prévia para o exercício da atividade portuária, alertando para a necessidade de preservar esse requisito diante das mudanças legislativas.

Palavras-chave: TP. OGMO. Qualificação Profissional. Contratação a Vínculo Empregatício.

ABSTRACT

This article takes a critical look at article 41, § 1 of the current Ports Law and Bill No. 733/2025, which seeks to replace Law No. 12.815/2013, with a focus on reshaping labor relations in Brazilian ports. The study explores the flexibilization of direct hiring by port operators and redefines its legal implications. Grounded in the constitutional principles of free enterprise and the social values of labor outlined in Article 1, IV, of the 1988 Constitution, the research examines the proposal's risks and opportunities, particularly concerning workforce qualification. It emphasizes the importance of retaining the requirement for prior professional qualification as mandated by § 1 of Article 41 of Law No. 12.815/2013, in light of proposed legislative changes.

Keywords: TP. OGMO. Professional Qualification. Employment-Based Hiring.

RESUMEN

Este artículo examina críticamente el artículo 41, § 1 de la Ley de Puertos vigente, así como el Proyecto de Ley N° 733/2025, que propone la sustitución de la Ley N° 12.815/2013, centrándose en la reestructuración de las relaciones laborales portuarias en Brasil. La investigación analiza la flexibilización de la contratación directa por parte de los operadores portuarios y la redefinición del papel de esta posibilidad en el ámbito jurídico. Con base en los principios constitucionales de libre empresa y los valores sociales del trabajo, Artículo 1, IV, de la Constitución de 1988, el estudio destaca los riesgos y oportunidades de la propuesta, especialmente en lo que respecta a la cualificación de la mano de obra. El artículo toma como referencia el § 1 del artículo 41 de la Ley N° 12.815/2013, que exige cualificación profesional previa para el ejercicio de la actividad portuaria, advirtiendo sobre la necesidad de preservar este requisito ante los cambios legislativos.

Palabras clave: Mano de Obra Portuaria. Organización de la Gestión de la Mano de Obra Portuaria. Cualificación Profesional. Contrato de Trabajo.

1 INTRODUÇÃO

Os Trabalhadores Portuários (TP) desempenham um papel fundamental na movimentação de cargas em todos os Portos do Brasil e do Mundo. Trabalho esse secular e com vida própria nas relações sociais. No Brasil é desenvolvido desde os primórdios, pois na época do descobrimento, o Trabalho Portuário acontecia quando as caravelas aportavam e precisavam ser carregadas e descarregadas com bagagens, suprimentos, comidas e pessoas.

Com o surgimento dos Portos, que serviram de interface entre o mar e a terra, os Trabalhadores Portuários se transformaram em agentes da viabilidade econômica na movimentação das cargas que são transportadas pelas embarcações. Apesar da consolidação política, econômica e social, diversas mudanças têm impactado as relações de trabalho nesse setor, tais como: a escassez de mão-de-obra qualificada, falta de governança corporativa não somente nos sindicatos, mas também nos OGMOs (Órgão Gestor de Mão-de-Obra), além de uma série de decisões judiciais equivocadas que deturpam o poder diretivo da empresa portuária e, também, dificultam a aplicação do princípio da livre iniciativa, obrigando muitas empresas a aumentarem os seus custos operacionais para privilegiarem uma legislação desatualizada e em desacordo com a Convenção OIT nº 137 que estabelece a prioridade de vínculo empregatício aos Trabalhadores Portuários Avulsos com matrícula no OGMO da área de atuação do Porto organizado.

Contribuindo significativamente, para o aumento dos preços dos produtos que passam pelos nossos Portos, obrigando as empresas a buscarem soluções para redução dos custos operacionais. Trazendo de forma acelerada a implantação da nova ordem mundial, considerada a 4ª Revolução Industrial, a Internet das Coisas, onde a modernização dos equipamentos portuários ligados a tecnologia contribui para a sua automação diminuindo a necessidade de mão-de-obra do Trabalhador Portuário, menos qualificado.

Enquanto em tempos remotos, o trabalho portuário era demandado única e exclusivamente pela força física do homem, hoje tem-se, terminais modernos e autônomos, equipados com inteligência artificial, robôs e caminhões autônomos. Com essa nova fase nos Portos do Mundo todo é inegável que a relação Capital-Trabalho precisa acompanhar essa nova realidade.

Deve-se atentar, não somente para a modernização do setor, mas também para aqueles atores que são parte integrantes da regulação, fiscalização e negociação dessa balança que precisa estar equilibrada, a fim de não trazer prejuízos a ninguém. Ou seja, não há que se falar em uma relação Capital-Trabalho onde uma das partes se sente prejudicada e sempre à mercê das vontades e devaneios da outra parte, deve-se atentar para uma relação equilibrada, onde ambas são ganhadoras.

Esse artigo científico tem por objetivo estudar a contratação de trabalhadores portuários a vínculo empregatício por prazo indeterminado à luz do artigo 41, §1º da Lei nº 12.815/2013, a fim de contribuir para essa possibilidade e diminuir as dúvidas que existem sobre o referido tema. Garantindo assim, mais segurança jurídica ao processo e mantendo as vagas de trabalho nesse mercado tão competitivo.

Contudo, tem-se que atentar para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, no que tange ao ODS 8¹ que retrata sobre a possibilidade de emprego pleno e produtivo, trabalho decente para todos.

2 HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO PORTUÁRIA NO BRASIL

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Durante o período colonial, os portos brasileiros eram utilizados principalmente para exportação de produtos agrícolas, como açúcar e café. A regulamentação era mínima, e as operações portuárias eram realizadas de forma rudimentar. No período imperial, o Decreto Imperial nº 1.746, de 1869, foi um marco inicial, estabelecendo normas para a melhoria dos portos e a construção de armazéns e docas. Esse decreto reconheceu a importância dos portos como infraestrutura estratégica para o comércio internacional. A legislação portuária no Brasil remonta ao período colonial, quando os portos eram utilizados principalmente para a exportação de produtos agrícolas. No início do século XX, o Decreto nº 1.102², de 1903, foi um marco importante, regulamentando a construção e exploração de portos e estabelecendo normas administrativas e técnicas para as operações portuárias. Esse período marcou o início da modernização das operações portuárias, especialmente no Porto de Santos, que se tornou um dos principais do País. Durante a década de 1930, o governo de Getúlio Vargas introduziu uma série de decretos que sistematizaram o setor portuário, incluindo a concepção de "porto organizado" e a regulamentação dos serviços portuários.

2.2 PRINCIPAIS MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO

Com a Revolução de 1930, o governo de Getúlio Vargas organizou a legislação portuária. Decretos como o nº 24.447³, de 1934, introduziram a concepção de "porto organizado" e

¹ Sustainable Development Goal 8: Trabalho decente e crescimento econômico | As Nações Unidas no Brasil, acessado em 01/10/2025, às 18h30. "Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos".

² Institui regras para o estabelecimento de empresas de armazéns gerais, determinando os direitos e obrigações dessas empresas. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D1102.htm;

³ Sendo revogada pela Lei nº 8.630/1993.

regulamentaram os serviços portuários. Essa fase consolidou a importância dos portos na política econômica nacional.

A Lei nº 4.213, de 1963, atribuiu ao Departamento Nacional de Portos e Vias Navegáveis (DNPVN) a natureza jurídica de autarquia, ampliando suas competências.

Já na década de 1990, a Lei nº 8.630/1993, conhecida como Lei de Modernização dos Portos, descentralizou a administração portuária e permitiu maior participação da iniciativa privada, promovendo eficiência e competitividade no setor portuário.

Essa Lei foi criada com o objetivo de modernizar e tornar mais eficiente a administração e operação dos portos no Brasil, sendo importante ratificar alguns pontos dessa legislação, são eles:

- **Descentralização da Administração Portuária:** transferiu a gestão dos portos para as administrações locais, permitindo maior autonomia e eficiência. Isso também abriu espaço para a participação da iniciativa privada na operação portuária. Nesse novo marco legal, a União disse que a administração do Porto Organizado poderia ser exercida por ela ou por entidade concessionária, conforme preceituado no artigo 33 do respectivo diploma legal.

“Art. 33. A Administração do Porto é exercida diretamente pela União ou pela entidade concessionária do porto organizado”.

- **Criação dos Órgãos Gestores de Mão de Obra (OGMOs):** O Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) foi criado no contexto da Lei de Modernização dos Portos, a Lei nº 8.630, de 1993. Essa legislação trouxe mudanças significativas para o setor portuário brasileiro, incluindo a privatização de parte da infraestrutura portuária e a reorganização da gestão da mão de obra portuária avulsa, de acordo com o artigo 18, da referida Lei.

“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: I - administrar o fornecimento da mão-de-obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário-avulso; II - manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso;”

Ora, a referida Lei em seu artigo citado acima, já trazia a possibilidade de cadastrar o Trabalhador Portuário em face do Trabalhador Portuário Avulso. Ou seja, nascia com a promulgação da referida Lei, duas categorias distintas, as dos Trabalhadores Portuários e a dos Trabalhadores Portuários Avulsos.

O OGMO foi concebido para centralizar e unificar a administração da mão de obra portuária avulsa, substituindo o modelo anterior, que era controlado pelos sindicatos laborais. Ele passou a ser

responsável por fornecer profissionais treinados e capacitados para os operadores portuários, além de garantir maior eficiência e segurança nas operações portuárias.

A criação do OGMO também marcou o início de um processo de modernização e informatização no setor, como a implementação de sistemas digitais para escalação de trabalhadores, que substituíram métodos tradicionais. Essa mudança foi fundamental para melhorar a rotina dos trabalhadores portuários e aumentar a transparência nas operações.

- **Concessões e Arrendamentos:** A lei permitiu que terminais portuários fossem concedidos ou arrendados à iniciativa privada, promovendo assim, investimentos em infraestrutura e tecnologia.
- **Competitividade e Eficiência:** Ao incentivar a modernização dos portos, a lei buscou aumentar a competitividade do Brasil no comércio internacional, reduzindo custos logísticos e melhorando a qualidade dos serviços.
- **Impactos Trabalhistas:** Embora tenha trazido avanços significativos, a lei também gerou desafios, como a necessidade de adaptação dos trabalhadores portuários às novas tecnologias e métodos de trabalho.

2.3 MUDANÇAS DA NOVA DOS LEI DOS PORTOS – LEI Nº 12.815/2013

Cerca de 20 (vinte) anos depois da primeira, a Lei nº 12.815/2013, conhecida como a **Nova Lei dos Portos**, trouxe mudanças significativas para o setor portuário brasileiro, consolidando o marco regulatório e modernizando as operações, tais como:

- **Objetivos e Definições** A lei regula a exploração direta e indireta dos portos e instalações portuárias pela União, estabelecendo normas para concessões, arrendamentos e autorizações. Ela define conceitos como "porto organizado", "terminal de uso privado" e "instalação portuária pública de pequeno porte", criando uma estrutura clara para o setor.
- **OGMO** A Lei nº 12.815/2013 reforçou o papel do Órgão Gestor de Mão de Obra responsável pela organização do trabalho portuário avulso. Isso trouxe maior regulamentação e eficiência na distribuição da mão de obra, além de garantir a qualificação profissional dos trabalhadores através do Fundo de desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo (FDEPM), instituído pelo Decreto-Lei 828/1969.
- **Concessões e Arrendamentos** A legislação ampliou a possibilidade de concessões e arrendamentos de terminais portuários à iniciativa privada, incentivando investimentos em infraestrutura e tecnologia. Isso permitiu maior competitividade e modernização das operações portuárias.

- **Impactos Trabalhistas** A lei buscou equilibrar a modernização com a proteção dos direitos trabalhistas, garantindo condições dignas de trabalho e alinhamento com normas internacionais, como as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 137. No entanto, também gerou desafios, como o engessamento nas contratações dos Trabalhadores Portuários Avulsos pelos Operadores Portuários. Contendo uma interpretação mais restritiva da OIT nº 137, que retrata a prioridade nas contratações dos TPAs, deixando expresso em seu artigo 40, § 2º, o termo exclusividade nas contratações a vínculo por prazo indeterminado.
- **Automação e Modernização** Com a crescente automação dos portos, a Lei nº 12.815/2013 incentivou a adoção de tecnologias avançadas, promovendo maior eficiência nas operações. Isso também exigiu mudanças na qualificação dos trabalhadores e na gestão das atividades portuárias

3 ANÁLISE DO ARTIGO 41, §1º DA LEI 12.815/2013

3.1 TEXTO LEGAL

O **Artigo 41, §1º da Lei nº 12.815/2013** estabelece que a inscrição no cadastro do trabalhador portuário depende exclusivamente de prévia habilitação profissional, mediante treinamento realizado em entidade indicada pelo Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO). Essa disposição tem implicações importantes para a organização do trabalho portuário e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

“Art. 41. O órgão de gestão de mão de obra: § 1º A inscrição no cadastro do trabalhador portuário dependerá exclusivamente de prévia habilitação profissional do trabalhador interessado, mediante treinamento realizado em entidade indicada pelo órgão de gestão de mão de obra”.

3.2 INTERPRETAÇÃO JURÍDICA

O artigo reforça a necessidade de qualificação profissional dos trabalhadores portuários, garantindo que apenas aqueles devidamente treinados possam ser inscritos no cadastro do OGMO, visando assim, apenas o vínculo empregatício. Isso promove maior eficiência e segurança nas operações portuárias.

A responsabilidade do OGMO em indicar as entidades de treinamento assegura que o processo de habilitação seja centralizado e padronizado, cumprindo não somente os requisitos legais tais como:

a Lei nº 7.573/1986⁴ que estabelece as normas técnicas da Marinha do Brasil para qualificação de portuários, NORMAM 103⁵.

A exigência de habilitação prévia protege os trabalhadores e visa garantir que estejam preparados para desempenhar suas funções de forma adequada. No entanto, também pode gerar desafios, como o acesso limitado a programas de treinamento ministrados pelo OGMO.

Essa regulamentação está alinhada com convenções internacionais, como a Convenção nº 137⁶ da OIT, que destaca a importância da qualificação e estabilidade no emprego para trabalhadores portuários.

Conforme preceitua a Convenção da Organização Internacional do Trabalho em seu artigo 2º. “1 Incumbe à política nacional estimular todos os setores interessados para que assegurem aos portuários, na medida do possível, um emprego permanente ou regular. 2. Em todo caso, um mínimo de períodos de emprego ou um mínimo de renda deve ser assegurado aos portuários, sendo que sua extensão e natureza dependerão da situação econômica e social do país ou do porto de que se tratar”.

A contratação de trabalhador portuário a vínculo empregatício se traduz nessa possibilidade elencada pela convenção OIT nº 137, onde tanto a qualificação como a estabilidade do emprego estão garantidas pela empresa contratante não sendo necessário que seja concomitante com o trabalhador portuário avulso. Senão vejamos:

“ATIVIDADE PORTUÁRIA DE USO PÚBLICO. REGULARIDADE DA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES COM VÍNCULO EMPREGATÍCIO. OBRIGAÇÃO DE CONVOCAR TRABALHADORES AVULSOS EM REGIME DE RODÍZIO. I. Não existe a obrigatoriedade de que a prestação do trabalho portuário seja realizada por trabalhador com vínculo empregatício e trabalhador portuário avulso, concomitante ou alternadamente. Compete ao operador portuário de instalação de uso público definir a forma de contratação dos seus trabalhadores [...] Nessa esteira, não há previsão legal de proporcionalidade entre os trabalhadores portuários com vínculo empregatício e os trabalhadores portuários avulsos (AIRR-179-43.2010.5.01.0029, 7ª Turma, Relator Desembargador Convocado André Genn de Assunção Barros, DEJT 04/09/2015)”.
TRABALHO PORTUÁRIO. CONTRATAÇÃO PARA VÍNCULO DE EMPREGO PERMANENTE. PRIORIDADE AOS TRABALHADORES PORTUÁRIOS AVULSOS REGISTRADOS OU CADASTRADOS (NÃO EXCLUSIVIDADE). CONTRAÇÃO DE TRABALHADORES FORA DO SISTEMA OGMO. POSSIBILIDADE. Não havendo trabalhadores portuários avulsos, registrados ou cadastrados no OGMO, interessados na prestação serviços como empregados permanentes aos operadores portuários, estes ficam liberados para captar trabalhadores subordinados no mercado de trabalho em geral, ou seja, fora do sistema do OGMO. Interpretação teleológica conferida ao art. 26, caput e parágrafo único, da Lei 8.630/93 e ao art. 40, caput e § 2º, da Lei 12.815/2013 (conversão da MP 595/12,

⁴ A Lei nº 7.573/1986 é um marco importante para o desenvolvimento técnico e profissional no setor marítimo brasileiro. Ela estabelece as bases legais para o Ensino Profissional Marítimo (EPM), sob responsabilidade do Comando da Marinha, com foco na formação de pessoal para a Marinha Mercante e atividades correlatas.

⁵ <https://www.marinha.mil.br/sites/default/files/atos-normativos/dpc/normam/normam-103.pdf>, acessado em 02/10/2025, às 18h35min.

⁶ https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_137.html#137, acessado em 02/10/2025, às 18h38min.

que revoga a lei anterior), que se sobrepõe à interpretação meramente gramatical, no presente caso, e diante do que dispõe as Convenções 137 e 145 da OIT, bem como o art. 170, inciso VIII, da CF/88. (TRT-12 - ROT: XXXXX-50.2017.5.12 .0043, Relator.: ROBERTO LUIZ GUGLIELMETTO, 3ª Câmara)

3.3 APLICABILIDADE PRÁTICA

O artigo 41, §1º da Lei 12.815/2013 tem uma aplicabilidade prática essencial para a organização e eficiência do trabalho portuário no Brasil. Ele estabelece que a inscrição no cadastro do trabalhador portuário depende exclusivamente de prévia habilitação profissional, mediante treinamento realizado em entidade indicada pelo Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO). Ou seja, vale destacar que a Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso XIII assegura que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

Ora, a carta Magna nesse quesito é clara, pois trata-se de uma norma constitucional de eficácia contida, ou seja, produzem efeitos imediatos, diretos e não integrais, onde o próprio constituinte passou ao legislador quais são as qualificações necessárias ao cumprimento de tal arcabouço.

Então, tem-se que, no dispositivo ora acostado, artigo 41, §1º da Lei nº 12.815/2013 deva ser ratificado caso os requisitos que são descritos nele sejam cumpridos pelo trabalhador, senão vejamos:

“Art. 41. O órgão de gestão de mão de obra: § 1º A inscrição no cadastro do trabalhador portuário dependerá exclusivamente de prévia habilitação profissional do trabalhador interessado, mediante treinamento realizado em entidade indicada pelo órgão de gestão de mão de obra”. (Grifo nosso)

O próprio legislador trouxe do texto constitucional a possibilidade do profissional se cadastrar no OGMO, contudo, precisa realizar a sua qualificação em entidade indicada pelo órgão gestor.

Tem-se que, a referida norma imperativa foi dirigida diretamente ao OGMO, sem a possibilidade de discricionariedade, fazer ou não, quando determina: do trabalhador(a) interessado(a) que comprovar ter realizado os cursos necessários, em Instituição reconhecida pelo OGMO, tem o direito à inscrição no “Cadastro para Vinculação Empregatícia”. Ou seja, como a norma cogente é imperativa e possui caráter obrigatório, o OGMO tem o dever de realizar o cadastro dos Trabalhadores Portuários que se qualificarem para tal profissão. Se transformando em uma espécie de PAT do Porto, englobando os Trabalhadores aptos a ocuparem as vagas de emprego no setor portuário. Diferentemente dos Trabalhadores Portuários Avulsos que desenvolvem as suas atividades através do sistema de rodízio do OGMO.

As entidades educacionais de qualificação técnica profissional indicadas pelos OGMOs são as mesmas que realizam os cursos para os novos Trabalhadores Portuários Avulsos e para os

Marítimos, ambos os casos, com base na NORMAM nº 103 (Normas da Autoridade Marítima). Mesmo sendo uma atividade correlata, pois a espécie de cadastro no OGMO se faz de forma diferente daquela realizada pelos Trabalhadores Portuários Avulsos.

Contudo, vale ressaltar que, a Autoridade Marítima, leia-se Marinha do Brasil é a responsável em ditar as regras do ensino para a qualificação dos trabalhadores portuários através do PREPOM (Programa do Ensino Profissional Marítimo) onde todo o conteúdo programático tem por propósito desenvolver todos os procedimentos operacionais relativos aos portuários.

Figura 01: Atestado de Capacidade Técnica – OGMO Santos/SP

DocuSign Envelope ID: A6FE7249-6B0A-4B5B-8C36-5704833C7FE8



ATESTADO DE CAPACIDADE TÉCNICA

ORGÃO DE GESTÃO DE MÃO DE OBRA DO TRABALHO PORTUÁRIO DO PORTO ORGANIZADO DE SANTOS – OGMO/SANTOS, inscrito no CNPJ/MF sob o n.º 00.945.425/0001-73, com sede na Avenida Conselheiro Nêbias, 255 – Vila Mathias – Santos – São Paulo/SP, CEP 11015-003, por seu representante legal ao final identificado, doravante denominado simplesmente "OGMO/Santos", atesta para os devidos fins que a empresa **INCAATEP – Instituto de Capacitação Técnica Profissional**, com endereço na Rua Otavio Correia, 178, Estuário, Santos/SP, CEP 11025-230, regularmente inscrita no CNPJ/MF sob o nº 03.273.989/0001-03, doravante denominado simplesmente "INCAATEP", ministrou treinamentos aos trabalhadores portuários avulsos inscritos no OGMO/Santos.

Por fim, declaramos que os serviços foram executados de modo satisfatório, dentro das normas vigentes e com proficiência técnica, nada havendo em desabono quanto à capacidade técnica do INCAATEP.

Santos, 13 de outubro de 2022.

Desenvolvido por
EVANDRO SCHMIDT PAUSE
RESPONSÁVEL TÉCNICO

ORGÃO DE GESTÃO DE MÃO DE OBRA DO TRABALHO PORTUÁRIO DO PORTO ORGANIZADO DE SANTOS – OGMO/SANTOS
EVANDRO SCHMIDT PAUSE

Órgão de Gestão de Mão de Obra do Trabalho Portuário do Porto Organizado de Santos
CNPJ 00.945.425/0001-73
Av. Conselheiro Nêbias, nº 255 - Santos S. Paulo Brasil - CEP 11015-003- Fones (13) 3228-9191



Fonte: Autores.

Ao garantir que apenas trabalhadores devidamente treinados e qualificados sejam cadastrados, a norma contribui para a melhoria da eficiência das operações portuárias. Trabalhadores bem treinados são capazes de executar suas tarefas de forma mais rápida e segura, reduzindo custos e aumentando a competitividade dos portos brasileiros.

4 CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR PORTUÁRIO

4.1 DEFINIÇÃO E TIPOS DE TRABALHADOR PORTUÁRIO

Trabalhador Portuário Avulso (TPA), atua profissionalmente sem vínculo empregatício. A sua prestação de serviços na área portuária se dá por meio do **OGMO (Órgão Gestor de Mão de Obra)**, criado por lei federal e que tem a obrigação de organizar, administrar e qualificar essa mão de obra nos portos organizados. Além de disponibilizá-la aos operadores qualificados e cadastrados nesse Órgão Gestor.

Segundo o artigo 2º, inciso XIV da Lei nº 12.815/2013, trabalhador portuário é:

“Aquele que exerce, nas áreas dos portos organizados ou nas instalações portuárias, atividades de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, vigilância de embarcações e outras diretamente ligadas à operação portuária”.

Esses profissionais são essenciais para a movimentação de cargas e passageiros, atuando em operações como embarque, desembarque, armazenagem e transporte dentro da área portuária. Conforme preceitua o artigo 40, § 1º, 2º, 3º, 4º e 5º, senão vejamos:

“Art. 40. O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos.

§ 1º Para os fins desta Lei, consideram-se: I - capatazia: atividade de movimentação de mercadorias nas instalações dentro do porto, 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: 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, quando realizados com equipamentos de bordo; III - conferência de carga: 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: 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: 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; e VI - bloco: atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e serviços correlatos.

§ 2º A contratação de trabalhadores portuários de capatazia, bloco, estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações com vínculo empregatício por prazo indeterminado será feita exclusivamente dentre trabalhadores portuários avulsos registrados.

§ 3º O operador portuário, nas atividades a que alude o caput, não poderá locar ou tomar mão de obra sob o regime de trabalho temporário de que trata a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

§ 4º As categorias previstas no caput constituem categorias profissionais diferenciadas.

§ 5º Desde que possuam a qualificação necessária, os trabalhadores portuários avulsos registrados e cadastrados poderão desempenhar quaisquer das atividades de que trata o § 1º deste artigo, vedada a exigência de novo registro ou cadastro específico, independentemente de acordo ou convenção coletiva. (Incluído pela Lei nº 14.047, de 2020)

4.2 ORIGEM DO OGMO

A origem do OGMO (Órgão Gestor de Mão de Obra) está diretamente ligada ao processo de modernização dos portos brasileiros, iniciado nos anos 1990. O OGMO foi criado pela Lei nº 8.630/1993, conhecida como a Lei de Modernização dos Portos, com o objetivo de organizar e profissionalizar a contratação de trabalhadores portuários avulsos nos portos organizados.

Antes dessa lei, a gestão da mão de obra portuária era feita de forma descentralizada, muitas vezes por sindicatos ou associações, o que gerava conflitos, baixa produtividade e pouca transparência. A criação do OGMO buscou: centralizar a administração da mão-de-obra avulsa; garantir transparência na convocação e remuneração; promover a qualificação profissional. Além de assegurar os direitos trabalhistas e segurança jurídica para trabalhadores e operadores portuários.

A Lei nº 8.630/1993 foi responsável por instituir o OGMO como entidade sem fins lucrativos, transferindo-o a obrigatoriedade pela gestão plena da mão de obra portuária avulsa. A partir de 1993, com a nova legislação, os portos passaram a operar sob o modelo “landlord port⁷”, onde o Estado administra a infraestrutura e o setor privado atua na operação portuária. O OGMO surgiu como peça-chave nesse novo arranjo. Posteriormente, a Lei nº 12.815/2013, nova Lei dos Portos, manteve e reforçou o papel do OGMO, atualizando suas atribuições e adaptando o modelo à realidade dos portos modernos.

4.3 FORMAS DE CONTRATAÇÃO DO TRABALHADOR PORTUÁRIO

Na prática, o OGMO funciona como uma ponte entre os trabalhadores portuários avulsos e os operadores portuários, garantindo que a movimentação de cargas nos portos seja feita com eficiência, segurança e respeito às leis trabalhistas. Tem-se que, o referido Órgão Gestor passa a ser um especializado RH (Recursos Humanos) dos portos organizados.

Existem três formas de contratação, duas aceitas pelo ordenamento jurídico, conforme artigos 35 e 40, §2º da CLT e uma sendo discutida, atualmente, entre os sindicatos, patronais e dos

⁷ O Modelo “Landlord Port” de Autoridade Portuária, foi o adotado pelo governo brasileiro para a exploração do seu Sistema Portuário. O Estado é o provedor da infraestrutura e o setor privado o responsável pelo provimento da superestrutura e pela realização da operação portuária, por meio de arrendamentos (concessão). https://www.senado.gov.br/comissoes/ci/ap/AP20100629_Fabrizio_Pierdomenico.pdf, acessado em 02/10/2025, às 19h32min.

trabalhadores visando o entendimento frente ao Projeto de Lei nº 733⁸, de 2025, do Sr. Leur Lomanto Júnior – Deputado Federal/BA, que "dispõe sobre o Sistema Portuário Brasileiro, regula a exploração dos portos, as atividades de operação portuária, o trabalho portuário e dá outras providências". Com base nesse novo projeto tem-se, então, uma mudança significativa no cenário portuário. Tema esse que será tratado mais à frente.

A primeira delas é a contratação indireta, onde o operador portuário abre uma requisição no sistema de escalação do OGMO e solicita o terno de trabalho, em seguida, o trabalhador portuário avulso se engaja pelo sistema de rodízio do órgão gestor. Esse TPA acessa o sistema OGMO, leia-se: registro ou cadastro, através de concurso público e, após, a conclusão do curso de formação e a investidura no cargo, inicia a sua prestação de serviços junto a entidade. Nesse caso, o Trabalhador Portuário é conhecido como AVULSO⁹ e, não, tem vínculo empregatício com as empresas portuárias que requisitam a sua mão-de-obra e, nem, com o OGMO daquele porto organizado, de acordo com o artigo 34 da Lei 12.815/2013. “O exercício das atribuições previstas nos artigos 32 e 33 pelo órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso não implica vínculo empregatício com trabalhador portuário avulso”.

Sendo a forma mais tradicional de contratação e essa modalidade está positivada, na lei dos portos nº 12.815/2013 e, também, na lei 9.719/98 em seu artigo 5, §§ 1º, 2º e 3º.

“Art. 5º A escalação do trabalhador portuário avulso, em sistema de rodízio, será feita pelo órgão gestor de mão de obra.

§ 1º O órgão gestor de mão de obra fará a escalação de trabalhadores portuários avulsos por meio eletrônico, de modo que o trabalhador possa habilitar-se sem comparecer ao posto de escalação. (Incluído pela Lei nº 14.047, de 2020)

§ 2º O meio eletrônico adotado para a escalação de trabalhadores portuários avulsos deverá ser inviolável e tecnicamente seguro. (Incluído pela Lei nº 14.047, de 2020)

§ 3º Fica vedada a escalação presencial de trabalhadores portuários.¹⁰ (Incluído pela Lei nº 14.047, de 2020)”

Na segunda possibilidade, o Trabalhador Portuário deixa de ter a característica de avulso, não podendo participar da escala de rodízio, passando assim, ao vínculo empregatício por prazo

⁸ Projeto de Lei nº 733 de 2025, acerca do novo marco legal para exploração portuária no Brasil, https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2877218&filename=Avulso%20PL%20733/2025, acessado em 01/10/2025, às 18h15min.

⁹ Nesse caso em específico, o TPA é registrado ou cadastrado no OGMO para poder fazer parte do sistema portuário de escalação de mão de obra. Continuando como AVULSO, não tendo vínculo empregatício nem com o operador e nem com o OGMO. Conforme preceitua o artigo 42, da Lei nº 12.815/2013. “A seleção e o registro do trabalhador portuário avulso serão feitos pelo órgão de gestão de mão de obra avulsa, de acordo com as normas estabelecidas em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho”.

¹⁰ Antes da pandemia existiam locais destinados ao processo de escalação do Trabalhador Portuário Avulso. A requisição de trabalho era virtual e o engajamento era presencial, fazendo com que os trabalhadores precisassem se deslocar até o local para se escalamem, independentemente de conseguirem ou não o trabalho.

indeterminado. Ademais, o artigo 35 da Lei dos Portos, diz que para essa situação, o OGMO pode ceder em caráter permanente o TPA ao operador portuário, caso este venha solicitar.

Para tal, o operador portuário interessado em contratar a mão-de-obra do TPA, precisa publicar as vagas ofertadas em edital específico e destinar a categoria preterida responsável pela referida prestação de serviços, todas aquelas elencadas no artigo 40, §1º da citada Lei dos Portos, sendo esse edital protocolizado tanto no OGMO quanto no sindicato representativo da categoria em questão. De acordo com o §2º do artigo 40 da Lei dos Portos, a contratação para funções de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações deverá ser feita exclusivamente entre trabalhadores avulsos registrados. Conforme preceitua o § 2º, do artigo 40 da Lei de modernização dos Portos vigente até o momento.

“A contratação de trabalhadores portuários de capatazia, bloco, estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações com vínculo empregatício por prazo indeterminado será feita exclusivamente dentre trabalhadores portuários avulsos registrados.”

Vale destacar as reflexões de Cristiano Paixão, Ronaldo Curado Fleury e Augusto Grieco Sant’Anna Meirinho, que apontam para uma grave distorção interpretativa: ao se exigir que o operador portuário contrate exclusivamente trabalhadores registrados no OGMO para vínculo empregatício por prazo indeterminado, adota-se uma leitura literal da norma que ignora a hierarquia normativa dos tratados internacionais de direitos humanos. Tal interpretação implicaria admitir que uma lei ordinária revogou dispositivos assegurados por convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, como as da OIT.

Além disso, essa restrição imposta pela Lei nº 12.815/2013 acaba por estabelecer um tratamento discriminatório aos trabalhadores cadastrados no OGMO, que, embora não registrados, integram formalmente o sistema e estão sujeitos às mesmas regras operacionais. Negar-lhes o acesso ao vínculo empregatício representa uma afronta ao princípio da igualdade e à valorização do trabalho humano, pilares constitucionais que devem orientar qualquer interpretação normativa. (PAIXÃO, Cristiano; FLEURY, Ronaldo Curado; MEIRINHO, Augusto Grieco Sant’anna. **Direito do trabalho portuário**. 3 ed. Brasília: Editora Venturoli, 2022, p. 86).

Contudo, existe uma outra possibilidade de contratação dos Trabalhadores Portuários fora do sistema do OGMO, acontecendo com base na primeira Lei de Modernização dos Portos nº 8.630/1993, em seu artigo 26, parágrafo único, e que foi se arrastando perante a nova Lei dos Portos nº 12.815/2013 vigente, em seu artigo 41, §1º. Atualmente, tem-se a possibilidade de um novo marco

legal para exploração da atividade portuária, o PL nº 733/2025¹¹, sendo amplamente discutido na Câmara dos Deputados, visando alterar as formas de contratação, chamamento e qualificação dos trabalhadores portuários.

Ou seja, em decorrência da interpretação literal do parágrafo único do art. 26, da Lei de Modernização dos Portos sob o nº 8.630/1993, que dizia: “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”. Passou-se a ter a possibilidade de contratação a vínculo empregatício por prazo indeterminado dos trabalhadores portuários avulsos elencados no caput do referido artigo 26.

Com base nesse referido arcabouço legal, alguns Operadores Portuários passaram a contratar trabalhadores diretamente do mercado de trabalho comum (fora do sistema OGMO) sem o devido registro e/ou cadastro. Essa prática se fundamentou no entendimento de que, como o dispositivo legal em questão não menciona expressamente as atividades de capatazia e bloco, não haveria obrigatoriedade de contratação “exclusiva dentre os trabalhadores portuários avulsos registrados”.

Dessa forma, considerou-se legítima a contratação direta fora do sistema OGMO, permitindo maior liberdade aos operadores na composição de sua força de trabalho. Essa leitura abriu espaço para a admissão de profissionais sem vínculo com o sistema de registro portuário, especialmente nas atividades não listadas de forma explícita na referida norma, ou seja, dentre os trabalhadores de capatazia¹² e bloco¹³.

Por outro lado, uma segunda corrente doutrinária sustenta que o parágrafo único do artigo 26 da Lei nº 8.630/1993 deve ser interpretado de forma abrangente, alcançando não apenas o caput, mas todo o sistema normativo instituído pela referida Lei. Segundo essa visão, a contratação por prazo indeterminado para o exercício das atividades portuárias previstas dependeria, obrigatoriamente, da

¹¹ Art. 103. O trabalho portuário nos portos públicos será realizado exclusivamente por trabalhadores portuários, com qualificação profissional certificada para o exercício da profissão, nos termos desta lei, com relação de trabalho nas modalidades de: I– trabalho vinculado, por prazo determinado ou indeterminado, nas formas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho; e II– trabalho avulso, por intermédio do Órgão Gestor de Mão de Obra Avulsa – OGMO ou Empresa Prestadora de Trabalho Portuário – EPTP.

¹² Artigo 40, §1º, “I - capatazia: atividade de movimentação de mercadorias nas instalações dentro do porto, 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;” Atualmente o trabalho executado da capatazia é o de retaguarda e costado e o seu sindicato representativo no Porto de Santos/SP é o Sintraport.

¹³ VI - bloco: atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e serviços correlatos. Hoje em dia, não há que se falar em batimento de ferrugem, pintura e reparos de pequena monta, pois esses serviços estão escassos. Em razão da multifuncionalidade, a categoria do Bloco desenvolve as mesmas funções de outras categorias, desde que recebam o treinamento necessário para isso. De acordo com o artigo 33, inciso II, alíneas b e c: “(b) o treinamento multifuncional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso; e c) a criação de programas de realocação e de cancelamento do registro, sem ônus para o trabalhador;”

matrícula prévia do trabalhador no OGMO. Assim, a exclusividade na contratação de trabalhadores portuários avulsos registrados seria uma exigência legal extensiva a todas as funções reguladas, reforçando o papel institucional do OGMO como gestor da mão de obra nos portos organizados.

Fato esse que gerou diversos embates jurídicos, assim, visando pacificar o tema, a FENOP (Federação Nacional dos Operadores Portuários) suscitou perante o TST (Tribunal Superior do Trabalho) o Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica nº 174611/2006-000-00-00, no qual o julgado, retrata exatamente o que diz a norma, senão vejamos:

“PORTUÁRIOS. CONTRATAÇÃO POR PRAZO INDETERMINADO DE TRABALHADORES DA ATIVIDADE DE CAPATAZIA NÃO REGISTRADOS NEM CADASTRADOS NO OGMO. (ART. 26, CAPUT E PARÁGRAFO ÚNICO, DA LEI 8.630/1993. CONVENÇÃO 137 DA OIT). A discussão diz respeito à possibilidade de os operadores portuários admitirem com vínculo empregatício e por prazo indeterminado trabalhadores para a atividade de capatazia selecionados livremente no mercado de trabalho, isto é, que não estejam registrados nem cadastrados no OGMO. O fundamento jurídico do pedido reside no disposto no art. 26, parágrafo único, da Lei 8.630/1993, que, diversamente do caput, não relacionou, expressamente, a atividade de capatazia dentre aquelas para cuja contratação com vínculo de emprego instituiu a reserva de mercado. A interpretação literal e solitária do dispositivo parece indicar a procedência da argumentação deduzida na petição inicial. Todavia, ante a irrecusável aplicação da Convenção 137 da Organização Internacional do Trabalho OIT, segundo a qual -Os portuários matriculados terão prioridade para a obtenção de trabalho nos portos - (Artigo 3, item 2), a partir de uma interpretação sistemática da norma e da compreensão da realidade vivida nos portos brasileiros sob a égide da Lei 8.630/1993, é que se pode bem equacionar a questão nesta oportunidade. A omissão da atividade de capatazia no texto do parágrafo único do art. 26 equivale a exclusão dessa atividade da exclusividade para a contratação por prazo indeterminado. Não se pode perder de vista, entretanto, que as atividades portuárias estão descritas no § 3º do art. 57 da Lei, a saber: Capatazia, Estiva, Conferência de Carga, Conserto de Carga, Vigilância e Bloco, constituindo uma só categoria profissional: a dos Trabalhadores Portuários; desses (os avulsos) somente os de capatazia e bloco foram, nos termos do parágrafo único do art. 26, excluídos do benefício da exclusividade para a contratação por prazo indeterminado pelos operadores portuários. No entanto, a partir do dia 12 de agosto de 1995, com a incorporação da Convenção 137 da Organização Internacional do Trabalho – OIT ao ordenamento jurídico brasileiro, é lícito concluir que, para proceder à contratação com vínculo empregatício e por tempo indeterminado de trabalhadores em capatazia, os operadores portuários ficaram obrigados a observar a prioridade daqueles portuários avulsos registrados e cadastrados. Em tais circunstâncias, somente se, e quando, remanescer vaga das oferecidas, poderá recrutar fora do sistema do OGMO132 Não houve perdedor nem vencedor: a pretensão dos Trabalhadores de que a vinculação fosse aplicável somente aos integrantes do sistema OGMO (Reserva Absoluta, Exclusiva) ficou indeferida, mas também não foi concedida a liberdade total de contratação pleiteada pelos Operadores Portuários (Livre contratação no mercado comum de trabalho). A questão ficou concentrada na incidência da Convenção OIT nº 137, mais precisamente no teor do Artigo 3, item 2: ‘Os portuários matriculados terão prioridade para a obtenção de trabalho nos portos’. Seção Especializada em Dissídios Coletivos – Rel. Min. João Batista Brito Pereira, DJe 11/09/2007

Ocorre que, nesse julgado como mencionado, nos termos da Convenção nº 137 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 1.574/1995, o TST (Tribunal Superior do Trabalho) entende que os Operadores Portuários, ao pretenderem contratar trabalhadores com vínculo empregatício por prazo indeterminado, devem

priorizar os Trabalhadores Portuários Avulsos (TPAs) vinculados ao sistema do OGMO. Essa prioridade decorre do disposto no artigo 3º, item 2, da referida Convenção, que estabelece que: “Os portuários matriculados terão prioridade para a obtenção de trabalho nos portos.”

Sendo assim, conforme o doutrinador, Lucas Rênio da Silva, os operadores que quiserem contratar Trabalhadores Portuários deverão priorizar os avulsos inscritos no OGMO. Caso esses trabalhadores não se interessem e nem preencham os requisitos técnicos, as empresas poderão contratar trabalhadores fora do sistema. (Silva, Lucas Rênio, 2022, p.115)

Tal interpretação visa preservar a função social do trabalho portuário avulso, garantindo-lhe prioridade e proteção frente à crescente formalização direta promovida pelos operadores portuários. Além disso, reforça o papel institucional do OGMO com o gestor da mão de obra nos portos organizados, em conformidade com os princípios da Convenção internacional. Assim, como preceitua o artigo 41, § 1º, da Lei nº 12.815/2013, onde estabelece que o cadastro do trabalhador portuário depende de habilitação profissional, o que reforça a exigência de qualificação para o ingresso formal. Além dos artigos 1º, IV e 170 da Constituição Federal do Brasil, garantem os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, assegurando ao operador portuário o direito de contratar diretamente, respeitando os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

5 IMPLICAÇÕES JURÍDICAS

5.1 IMPACTO NO DIREITO DO TRABALHO E NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Ao estabelecer que o trabalho portuário “será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos”, o caput do artigo 40 da Lei nº 12.815/2013 delimita as duas formas legítimas de contratação no setor: o vínculo empregatício tradicional, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e o trabalho avulso, intermediado pelo Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO). Como destacam Ronaldo Fleury e Cristiano Paixão, “existem duas formas de prestação de trabalho portuário: ou o trabalho avulso ou a contratação pela Consolidação das Leis do Trabalho”. Trata-se, portanto, de duas modalidades distintas e alternativas, que não se confundem, mas coexistem no ordenamento jurídico como formas válidas de prestação de serviços nos portos organizados. (PINTO, Cristiano Paixão Araujo e FLEURY, Ronaldo Curado. *Trabalho portuário: a modernização dos portos e as relações de trabalho no Brasil*. São Paulo: Método, 2008, p. 14).

Tem-se, então, que as empresas portuárias detêm a luz da legislação em vigor, algumas possibilidades de contratação, onde a primeira, conforme mencionado, se faz necessária pelo cumprimento do artigo 32, da Lei nº 12.815/2013, onde impõe o dever de constituir, manter,

administrar e capacitar a mão-de-obra avulsa nos portos organizados, através da criação do OGMO. Senão, vejamos:

“Art. 32. Os operadores portuários devem constituir em cada porto organizado um órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário, destinado a: I - administrar o fornecimento da mão de obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso; II - manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso; III - treinar e habilitar profissionalmente o trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro; IV - selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso; V - estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso; VI - expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário; e VII - arrecadar e repassar aos beneficiários os valores devidos pelos operadores portuários relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários. Parágrafo único. Caso celebrado contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho entre trabalhadores e tomadores de serviços, o disposto no instrumento precederá o órgão gestor e dispensará sua intervenção nas relações entre capital e trabalho no porto”.

Contudo, com base nessas possibilidades de contratação, seja na modalidade direta (contratação a vínculo empregatício) ou na indireta (sistema OGMO), tem-se que os impactos da relação capital/trabalho acontecem das mesmas formas, ou seja, quando existe um passivo trabalhista gerado na contratação de trabalhador portuário seja a vínculo empregatício por prazo indeterminado ou na escalação junto ao OGMO, a responsabilização é inteiramente da empresa contratante, conforme preceitua tanto a Constituição Federal de 1.988, em seu artigo 7, inciso XXXIV quanto o regime da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e, também, no artigo 43, da Lei dos Portos¹⁴.

“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”.

Porém, no caso da requisição da mão-de-obra do trabalhador portuário avulso perante o OGMO, existe a possibilidade de a responsabilização ser solidária, ou seja, caso haja uma demanda judicial trabalhista cobrando remuneração e prejuízo causado por acidente de trabalho, todos os operadores que naquele período pleiteado pelo TPA requisitaram a mão de obra, responderão junto com o órgão gestor. De acordo com o artigo 33, § 2º, da Lei nº 12.815/2013. “O órgão responde, solidariamente com os operadores portuários, pela remuneração devida ao trabalhador portuário avulso e pelas indenizações decorrentes de acidente de trabalho.”

¹⁴ Lei nº 12.815/2013. Artigo. 43. “A remuneração, a definição das funções, a composição dos ternos, a multifuncionalidade e as demais condições do trabalho avulso serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores portuários avulsos e dos operadores portuários”.

5.2 DIREITOS E DEVERES DO TRABALHADOR PORTUÁRIO À LUZ DA LEGISLAÇÃO EM VIGOR

Como dito nos itens anteriores, a atividade portuária é estratégica para o Brasil, sendo responsável por mais de 90% do comércio exterior. Para tal, os trabalhadores portuários podem ser tanto avulsos como vinculados, desempenhando funções essenciais na movimentação de cargas e na operação logística dos portos nacionais. A legislação brasileira busca equilibrar eficiência operacional com proteção social, de acordo com o artigo 7º da Constituição Federal, sendo necessário compreender os fundamentos jurídicos que sustentam essa relação laboral.

A Constituição Federal de 1988, em seus artigos 21, XII, “f” e 22, X, atribui à União a competência para legislar e explorar os portos brasileiros. A Lei nº 8.630/1993 (antiga Lei dos Portos) foi substituída pela Lei nº 12.815/2013, que introduziu o modelo de exploração “landlord port¹⁵” e consolidou o papel do OGMO na gestão da mão de obra avulsa e, também, na cessão desse trabalhador ao operador portuário por tempo indeterminado.

Os trabalhadores portuários avulsos, por atuarem em ambientes de alta complexidade, estão sujeitos a normas disciplinares específicas definidas pelo OGMO, com base na Lei nº 12.815/2013, artigo 33, inciso I, determina ao órgão gestor aplicar normas disciplinares aos TPAs, previstas em lei, convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos. Já os trabalhadores contratados por prazo indeterminado estão sujeitos ao regramento da CLT. Em ambos os casos, deve-se respeitar o que dispõe o artigo 7º da Constituição Federal. Ademais, no que tange às normas de higiene, saúde e segurança do trabalho portuário é a NR-29 que regulamenta o setor.

Como o OGMO detém a obrigação legal de disciplinar a atividade dos TPAs, em Santos/SP, por exemplo, o seu departamento jurídico publicou a **Norma Disciplinar JUR 01/2022**¹⁶, que entrou em vigor em agosto daquele ano, reforçando critérios de conduta e penalidades aplicáveis aos seus trabalhadores. Na mesma norma, em face ao respeito ao direito da ampla defesa e do contraditório, ratificou-se a implantação da comissão paritária e todos os procedimentos do processo administrativo disciplinar.

Segundo o OGMO Santos por determinação da Lei nº 12.815/2013, o trabalhador portuário avulso deve cumprir o que se segue:

- Comparecer no exato horário inicial dos serviços, permanecendo até o fim das operações, exceto nos casos em que o Operador Portuário autorize sua saída antecipada;

¹⁵ Vide o item 9, página 13.

¹⁶ <https://www97.ogmo-santos.com.br/wp-content/uploads/2025/04/NORMA-DISCIPLINAR-JUR-01.2022-Revisao-01-VIGENTE.docx.pdf>, acessado em 06/10/2025, às 18h47min.

- Não abandonar o local de trabalho ou ausentar-se dele, sem motivo justificado e sem estar devidamente autorizado pelo Operador Portuário;
- Zelar pelo bom uso dos equipamentos individuais e coletivos, bem como da carga a ser manipulada;
- Cumprir e fazer cumprir as ordens dadas pelo Operador Portuário, pelos prepostos do OGMO/Santos ou pelo seu superior hierárquico e/ou funcional;
- Apresentar-se ao trabalho devidamente uniformizado e equipado dos competentes EPIs, munido de identidade funcional do OGMO/Santos e da credencial emitida pela Autoridade Portuária de Santos (Cartão MIFARE¹⁷);
- Comportar-se nos locais de trabalho com ética, disciplina e respeito;
- Cooperar com as Autoridades, com o comando do navio, com representantes do Operador Portuário, com representantes do OGMO/Santos e com os dirigentes de seu sindicato, sempre que necessário ou que for solicitado;
- Realizar o trabalho com zelo e eficiência, observando as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Esses são alguns exemplos dos deveres dos TPAs frente ao OGMO. Sendo que o mesmo órgão gestor tem autonomia para estabelecer regras disciplinares quando não há convenção coletiva vigente, conforme o art. 36 e 43 da Lei nº 12.815/2013. Isso garante que, mesmo na ausência de acordos sindicais, a operação portuária mantenha padrões mínimos de segurança e eficiência.

Segundo o artigo 33, I, da Lei dos Portos, compete ao OGMO aplicar penalidades disciplinares em caso de transgressão, após a lavratura do Termo de Ocorrência Portuária (TOP) e ao devido processo legal, realizado através da instauração do PAD (Processo Administrativo Disciplinar, tais como: “a) repreensão verbal ou por escrito; b) suspensão do registro pelo período de 10 (dez) a 30 (trinta) dias; ou c) cancelamento do registro.”

Essas sanções são aplicadas com base em normas internas e convenções coletivas, conforme a referida norma do OGMO – Santos/SP.

Contudo, tanto o artigo 7, XXII, da Constituição Federal de 1988, quanto o artigo 33, V, da Lei nº 12.815/2013 se preocupam com os riscos inerentes ao trabalho em razão das normas de higiene, saúde e segurança do trabalhador. Visando disciplinar o referido tema, o Ministério do Trabalho e Emprego, publicou a NR-29 (Norma Regulamentadora - 29) que trata da Segurança e Saúde no

¹⁷ Cartão MIFARE é um cartão de proximidade baseado em tecnologia RFID (Radio Frequency Identification).

Trabalho Portuário. Essa norma é fundamental para garantir que as operações portuárias ocorram com o máximo de segurança, protegendo a integridade física e mental dos trabalhadores portuários avulsos e vinculados. A NR-29 tem como objetivo estabelecer medidas de prevenção específicas para o trabalho portuário, orientar o gerenciamento de riscos ocupacionais, conforme diretrizes da NR-01, definir responsabilidades entre OGMO, operadores portuários, tomadores de serviço e TPAs. Além de promover a capacitação obrigatória para todos os trabalhadores envolvidos nas operações portuárias. Aplicando-se as operações de bordo e em terra, portos organizados e instalações portuárias, públicas ou privadas, e, também, nos terminais retroportuários e áreas de apoio logístico.

6 CASOS PRÁTICOS E ESTUDOS DE CASOS

6.1 NOVOS ACORDOS COLETIVOS DO TRABALHO CONTENDO A POSSIBILIDADE DE CONTRATAÇÃO

A negociação coletiva é um dos pilares do Direito do Trabalho contemporâneo, sendo reconhecida como direito fundamental pela Constituição Federal de 1988 em seu art. 7º, inciso XXVI. O ACT (Acordo Coletivo de Trabalho) que a partir de agora, aparecerá como ACT, nesse contexto, representa uma forma de normatização das relações laborais que permite adequar condições de trabalho às especificidades de cada empresa, respeitando os limites legais e constitucionais.

O ACT é definido pela CLT como o ajuste firmado entre uma empresa e o sindicato representativo dos trabalhadores, com o objetivo de estabelecer condições específicas de trabalho art. 611 do mesmo arcabouço legal. Diferencia-se da convenção coletiva por sua abrangência restrita à empresa signatária, enquanto a convenção envolve sindicatos patronais e profissionais, com alcance setorial.

O ACT, portanto, é um instrumento jurídico que formaliza as negociações entre uma empresa ou grupo de empresas e o sindicato que representa os trabalhadores daquela categoria. O ACT estabelece condições específicas de trabalho corroborando com a legislação trabalhista em vigor. Além de outros pontos, tais como: reajustes salariais; jornada de trabalho diferenciada; além de benefícios adicionais como vale-alimentação e plano de saúde; condições para férias, banco de horas, teletrabalho, regras de segurança e saúde ocupacionais.

Com a mudança da CLT em 2017, os artigos 611A e 611B foram atualizados estabelecendo que os acordos e convenções coletivas podem ter força superior à lei, desde que respeitem os limites constitucionais. Ou seja, o que for negociado entre sindicato e empresa pode valer mais do que o que está na CLT em temas mencionados anteriormente. Porém, no artigo 611B definiu os direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos, mesmo por acordo coletivo, pois são cláusulas de proteção

mínima ao trabalhador, tais como: FGTS e seguro-desemprego; salário-mínimo e 13º salário; remuneração do trabalho noturno e horas extras; férias (30 dias + 1/3 constitucional); licença-maternidade (mínimo de 120 dias) e licença-paternidade, entre outros.

Contudo, no que tange ao tema ora proposto, vale ressaltar que após uma análise mais abrangente do mercado portuário e da relação capital/trabalho, algumas CCTs (Convenções Coletivas de Trabalho) foram assinadas entre os sindicatos laborais e dos trabalhadores contemplando a possibilidade de contratação nos moldes do artigo 41, §1º da Lei nº 12.815/2013, senão vejamos:

Figura 2: Convenção Coletiva de Trabalho – Sopesp e Sindbloco

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

De um lado, **SINDICATO DOS OPERADORES PORTUÁRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, inscrito no CNPJ sob o nº. 71.546.386/0001-80, com endereço na Rua Amador Bueno, nº 333 – conjunto 1604, bairro Paquetá, cidade de Santos, estado de São Paulo, neste ato representado por seu Presidente RÉGIS GILBERTO PRUNZEL e, de outro, **SINDICATO DOS TRABALHADORES DE BLOCO DE SANTOS, SÃO VICENTE, GUARUJÁ, CUBATÃO E SÃO SEBASTIÃO**, inscrito no CNPJ sob nº. 51.652.675/0001-56, com endereço na Rua Paulo Gonçalves nº17, bairro Vila Mathias, cidade de Santos, estado de São Paulo, neste ato representado por seu presidente Wilson Roberto de Lima, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – OBJETO E FINALIDADE

O presente Instrumento de eficácia normativa tem por objetivo e finalidade o estabelecimento de normas para disciplinar a relação entre operador portuário e trabalhador portuário avulso na atividade de Bloco, consoante matéria legal específica. Trata-se de matéria legal pertinente a essas relações, com caráter unitário, uniforme, obrigacional, sinalagmático e comutativo entre as partes, no que diz respeito às suas cláusulas. Assim posto, a anulação, exclusão ou mutilação de qualquer de suas cláusulas implicará no cancelamento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEGUNDA – VIGÊNCIA

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho pelo período compreendido entre 1º de setembro de 2023 e 31 de agosto de 2025, sendo que as partes expressamente ratificam neste ato que a negociação pautou-se na concordância mútua da projeção de todas as cláusulas normativas, exclusivamente para o período, razão pela qual fica

Fonte: Autores.

Com o advento dessa nova possibilidade de contratação, a tese de que existe um cadastro de Trabalhador Portuário (TP) junto ao OGMO para fins de contratação por prazo indeterminado se solidificou, trazendo novas regras ao ordenamento jurídico, conforme preceitua o artigo 611A da CLT.

À luz do artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, que consagra os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República, é plenamente legítimo que o operador portuário, no exercício de sua prerrogativa empresarial, opte pela contratação direta de trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado.

Figura 3: Convenção Coletiva de Trabalho – Sopesp e Sindbloco

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - IMPLEMENTAÇÃO DO SISTEMA DE GESTÃO DE CADASTRO E REGISTRO DE TRABALHADOR PORTUÁRIO (TP)

I. As Partes acordam o reconhecimento legal do sistema de gestão de cadastro e registro do trabalhador portuário (TP) pelo OGMO/SANTOS de forma segregada e independente ao sistema de cadastro e registro do trabalhador portuário avulso (TPA).

II. As Partes reconhecem que o OGMO/SANTOS tem competência legal para gerir o sistema de CADASTRO e REGISTRO de trabalhador portuário (TP) criado, permanecendo inalterado o modelo existente para trabalhador portuário avulso (TPA).

 12

III. O sistema de dados do trabalhador portuário (TP) deverá ser totalmente segregado do sistema de dados do TPA e ficará restrito às atividades de operação portuária previstas no artigo 40 da Lei 12.815/13.

IV. O CADASTRO e REGISTRO do trabalhador portuário (TP) gerido pelo OGMO/SANTOS deverá conter informações relativas aos dados pessoais, experiência profissional e certificações de treinamentos relacionados ao próprio trabalhador.

V. Em caso de necessidade de contratação a vínculo permanente pelos operadores portuários deve-se obrigatoriamente observar a prioridade aos trabalhadores portuários avulsos para fins de preenchimento das vagas ofertadas pelos Operadores Portuários.

VI. Somente para fins de contratação a vínculo permanente, as partes reconhecem e conferem paridade entre o REGISTRO de trabalhadores portuários (TP) e o REGISTRO de trabalhadores portuários avulsos (TPA) nos termos do art. 40, § 2º, e art. 35 da Lei 12.815/2013.

Fonte: Autores.

Tal iniciativa não apenas reafirma o direito constitucional à livre organização da atividade econômica, como também promove a valorização do trabalho, conferindo maior estabilidade, segurança jurídica e eficiência operacional. A contratação direta, quando realizada em conformidade com a legislação vigente, especialmente a Lei nº 12.815/2013, artigo 41, §1º e respeitando os instrumentos normativos coletivos, representa uma alternativa válida e estratégica frente à contratação avulsa tradicional via OGMO.

Ademais, seguindo os requisitos elencados pelo CCT assinado pelo SOPESP (Sindicato dos Operadores Portuários de São Paulo) e o SINDBLOCO (Sindicato dos Trabalhadores de Bloco) tem-se a autorização no referido instrumento normativo do SOPESP para que o OGMO não somente aceite a contratação como também realize o cadastro tendo como objetivo apenas do vínculo empregatício desses trabalhadores portuários.

Figura 4: Convenção Coletiva de Trabalho – Sopesp e Sindbloco

VII. As condições adicionais específicas de cada operador portuário para contratação a vínculo deverão ser definidas em sede de Acordo Coletivo de Trabalho

VIII. A presente cláusula somente se aplicará ao operador portuário que aderir às suas condições por meio de Acordo Coletivo de Trabalho.

IX. É vedado aos trabalhadores portuários (TPs), tanto do REGISTRO quanto do CADASTRO, concorrer às vagas e ofertas de trabalhos avulsos, sendo que na hipótese de seu desligamento do operador portuário a que estiver vinculado seus dados serão retirados da base de dados do sistema de gestão de cadastro e registro de trabalhador portuário (TP) do OGMO em até 90 (noventa) dias da data do seu efetivo desligamento, caso não comprove a recolocação profissional como trabalhador portuário.

X. Como condição para inclusão dos trabalhadores portuários (TP) no CADASTRO e REGISTRO de trabalhadores portuários, estes deverão obrigatoriamente assinar termo individual anuindo com a sua não inclusão no cadastro e registro de trabalhadores portuários avulsos (TPAs) e demais regras previstas no próprio termo de adesão individual, sendo esta condição de inscrição como TP.



Fonte: Autores.

Vale ressaltar que nesse instrumento jurídico as partes convencionam exatamente o que diz a norma legal. Ou seja, vale lembrar que tanto o artigo 41, §1º da Lei nº 12.815/2013 quanto o artigo 611A da CLT corroboram com o CCT em questão. Onde aquele retrata a possibilidade de inserção no sistema do OGMO apenas para fins de contratação a vínculo empregatício e este ressalta a importância do acordado sobre o legislado.

O presente CCT, mais uma vez, convencionou a possibilidade de contratação a vínculo empregatício por prazo indeterminado do trabalhador portuário que não seja TPA, além de

treinamento por parte do operador portuário nas funções elencadas no artigo 40 da referida Lei dos Portos.

7 DESAFIOS E PERSPECTIVAS FUTURAS

O Projeto de Lei nº 733 de 2025 é uma proposta legislativa de grande impacto para o setor portuário brasileiro. Apresentado pelo deputado federal, Leur Lomanto Júnior (UNIÃO/BA), visa substituir a atual Lei dos Portos nº 12.815/2013 e promover uma ampla reformulação do sistema portuário nacional.

O Projeto de Lei nº 733/2025 propõe uma profunda reformulação do Sistema Portuário Brasileiro, com destaque para a flexibilização das relações de trabalho e a criação de novos modelos de gestão da mão de obra. Este artigo analisa os principais dispositivos do projeto à luz da Constituição Federal de 1988, especialmente os fundamentos da livre iniciativa e dos valores sociais do trabalho, art. 1º, IV, da CF/88 e discute os impactos jurídicos, sociais e econômicos da proposta.

Alguns pontos que estão sendo propostos pela PL nº 733/2025 são:

- Contratação direta de trabalhadores portuários, nessa proposta em seu artigo 101, que caracteriza o cargo de trabalhador portuário. *“Art. 101. Trabalhador portuário é aquele que, possuindo qualificação profissional certificada ao exercício da profissão, desenvolve a sua atividade profissional no trabalho portuário, no porto público”*. (Grifo nosso). Autorizando assim, os operadores portuários a contratarem diretamente trabalhadores com vínculo empregatício por prazo indeterminado com a devida qualificação profissional, sem intermediação obrigatória do OGMO; conforme preceitua o artigo 103, inciso I do referido projeto, senão vejamos:

“Art. 103. O trabalho portuário nos portos públicos será realizado exclusivamente por trabalhadores portuários, com qualificação profissional certificada para o exercício da profissão, nos termos desta lei, com relação de trabalho nas modalidades de: I– trabalho vinculado, por prazo determinado ou indeterminado, nas formas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho; e” (Grifo nosso)

Amplia, assim, a autonomia empresarial e pode gerar maior eficiência operacional, mas exige atenção à proteção trabalhista, de acordo com o artigo citado abaixo, do mesmo projeto de Lei nº 733/2025:

“Art. 109. Na celebração de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho no setor portuário, são considerados direitos absolutamente indisponíveis as disposições constitucionais proibitivas, os direitos previstos em tratados internacionais de direitos humanos autoexecutáveis e os abaixo elencados, exclusivamente: I– normas de identificação

profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II– seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III– valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; IV– salário mínimo nacional; V– valor nominal do décimo terceiro salário; VI– remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII– proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII– salário-família; IX– repouso semanal remunerado; X– remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI– número de dias de férias devidas ao empregado e o correspondente gozo, com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do que o salário normal; XII– licença-maternidade com a duração mínima de 120 (cento e vinte) dias; XIII– licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XIV– proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XV– aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 (trinta) dias, nos termos da lei; XVI– normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, não sendo consideradas como tais as regras sobre duração do trabalho e intervalos; XVII– adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XVIII– aposentadoria; XIX– seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do tomador de serviços; XX– ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 (cinco) anos para os trabalhadores abrangidos por esta lei, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho ou do desligamento do órgão gestor de mão de obra; e XXI– as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da Consolidação das Leis do Trabalho. *CD257906599000* Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Leur Lomanto Júnior Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD257906599000> PL n.733/2025 PL 733/2025 POSSUI”.

- Criação da EPTP (Empresa Prestadora de Trabalho Portuário) em seus artigos 118 e 120, onde tanto as contratações diretas como as indiretas poderão ser realizadas através dessa empresa, sendo mais uma alternativa ao OGMO, permitindo assim, a terceirização da mão de obra portuária.

“Art. 118. Empresa prestadora de trabalho portuário – EPTP é a pessoa jurídica cuja atividade consiste na cessão de trabalhadores portuários para o exercício das tarefas portuárias de movimentação de cargas, nos portos públicos e privados. § 1º Para a atuação em operação portuária, a EPTP deverá se pré-qualificar como operador portuário, nos termos desta Lei. § 2º A EPTP só poderá utilizar trabalhador portuário certificado, nos termos da presente lei. Art. 120. A empresa prestadora de trabalho portuário contrata e remunera o trabalho realizado por seus trabalhadores, vinculados ou avulsos.”

A proposta representa um avanço em termos de modernização e desburocratização do setor, alinhando-se aos princípios da livre iniciativa e da eficiência administrativa e operacional nos portos brasileiros.

8 CONCLUSÃO

A análise proposta pelo referido artigo científico traz a luz, não somente os fatos históricos, mas também a legislação inicial, ou seja, a Lei de Modernização dos Portos Lei nº 8.630/1993, passando pela sua atualização a Lei dos Portos, vigente até hoje, Lei nº 12.815/2013, sem esquecer

do Projeto de Lei nº 733/2025 que retrata uma proposta de reestruturação profunda no modelo de prestação do trabalho portuário brasileiro. Tendo na possibilidade de criação da Empresa Prestadora de Trabalho Portuário (EPTP) e na autorização para contratação direta de trabalhadores portuários com a devida qualificação por operadores portuários avanços significativos em termos de autonomia empresarial e eficiência operacional. Além de representar o devido cumprimento dos preceitos constitucionais da livre iniciativa e dos valores sociais do trabalho. No entanto, tais mudanças exigem atenção redobrada quanto à qualificação da mão de obra.

O § 1º do artigo 41 da Lei nº 12.815/2013 estabelece que, a inscrição do trabalhador portuário depende de habilitação profissional prévia, mediante treinamento em entidade indicada pelo OGMO. Esse dispositivo reforça a necessidade de manter os padrões técnicos e operacionais mínimos, mesmo diante da flexibilização proposta pelo novo projeto de lei. A eventual substituição do OGMO por EPTPs não pode comprometer a exigência de formação adequada, sob pena de colocar em risco a segurança das operações portuárias e os direitos dos trabalhadores.

Vale ressaltar que, tanto os operadores portuários como os sindicatos laborais convergem para as mudanças propostas, inclusive no que tange ao ingresso de novos trabalhadores portuários. Haja vista, um protocolo de intenções assinado entre as Federações dos Trabalhadores e dos Operadores Portuários com o Ministério dos Portos¹⁸, visando assim, o equilíbrio entre as partes para uma melhor solução no avanço do PL nº 733/2025. Ou seja, quando os seus quadros associativos não aceitarem as vagas de emprego ofertadas pelos operadores portuários, as empresas poderão contratar fora do sistema OGMO. Possibilitando assim, que as atividades do maior Porto do hemisfério sul e dos Portos brasileiros não pereçam.

Para tal, deve-se atentar que, tanto o artigo 41, §1º da Lei nº 12.815/2013 vigente, quanto a implementação do PL nº 733/2025, devem ser acompanhadas de uma forte regulamentação complementar que preserve não somente a qualificação profissional como requisito essencial, mas também, que os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da justiça social sejam efetivamente respeitados. Protegendo assim, a relação capital-trabalho.

¹⁸ <https://www.gov.br/portos-e-aeroportos/pt-br/assuntos/noticias/2025/09/mpor-e-federacoes-portuarias-celebram-primeiro-acord-entre-trabalhadores-e-setor-productivo#:~:text=e%20demais%20institui%C3%A7%C3%B5es,-,Tamb%C3%A9m,-%C3%A9%20previsto%20o, acessado em 08/10/2025, às 12h53min.>

REFERÊNCIAS

Impacto da Lei nº 8.630/93 nas dinâmicas portuárias e relações internacionais brasileiras - Jus.com.br | Jus Navigandi, acessado em 22/04/2025, às 18h33min.

OGMO/Santos completa 25 anos e reforça a importância do órgão para o setor portuário - OGMO Santos, acessado em 22/04/2025, às 18h45min.

Convenção nº 137 da OIT, acessado em 22/04/2025, às 19h27min.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: Planalto. Acesso em: 22/04/2025, às 18h30min.

Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos trabalhadores portuários. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112815.htm Acesso em: 22/04/2025, às 18h35min.

Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1.998 Dispõe sobre normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário, institui multas pela inobservância de seus preceitos, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9719.htm . Acessado em: 02/09/2025, às 18h45min.

Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Especialmente as convenções relacionadas ao trabalho portuário e à liberdade sindical. Disponível em: OIT. Acesso em:

Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF). Decisões relacionadas à constitucionalidade de normas trabalhistas e portuárias. Disponível em: STF. Acesso em:

Literatura Jurídica Especializada. Livros e artigos acadêmicos que tratam da constitucionalidade de normas trabalhistas e da Lei 12.815/2013

Silva, Lucas Rênio da. Temas de Trabalho portuário: do individual ao coletivo, do “saco nas costas” à automação do porto 4.0 / Lucas Rênio da Silva. – 2ª ed.rev., atual. e ampl.- Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2022.

Miller, Thiago Testini de Mello. Comentários à Lei 12.815/2013 – incluídas as alterações da Lei n. 14.407/2020./ Thiago Testini de Mello Miller, Aline Bayer da Silva, Lucas Rênio da Silva (orgs.). – Rio de Janeiro: Telha, 2020.

NORMA-DISCIPLINAR-VERSAO-FINAL-AGE-25.07.22.docx.pdf, acessado em 23/09/2025, às 19h15.

Projeto de Lei nº 733 de 2025, acerca do novo marco legal para exploração portuária no Brasil, https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2877218&filename=Avulso%20PL%20733/2025, acessado em 01/10/2025, às 18h15min.

NORMAM 103 - NORMAS DA AUTORIDADE MARÍTIMA PARA O ENSINO PROFISSIONAL MARÍTIMO DE PORTUÁRIOS E ATIVIDADES CORRELATAS

<https://www.marinha.mil.br/sites/default/files/atos-normativos/dpc/normam/normam-103.pdf>,
acessado em 02/10/2025, às 18h35min.

Modelo Landlord Port

https://www.senado.gov.br/comissoes/ci/ap/AP20100629_Fabrizio_Pierdomenico.pdf, acessado em
02/10/2025, às 19h32min.