

# AS REFORMAS NO TRABALHO PORTUÁRIO BRASILEIRO

## *Análise do PL 733/2025 à luz das recomendações do TCU e modelos internacionais*

ATAÍDE MENDES DA SILVA FILHO

Advogado especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie; especialista em Direito do Trabalho Portuário e Marítimo pela Universidade Santa Cecília e Gestão Executiva em Logística da Cadeia de Suprimentos pela *United International Business Schools* – Antuérpia, Bélgica; Membro fundador da Academia Brasileira de Direito Portuário e Marítimo (ABDPM); Membro Efetivo da Comissão de Direito Portuário e Marítimo Ordem dos Advogados do Brasil Seccional da Bahia, Membro Consultivo da Comissão de Direito Portuário e Marítimo da Ordem dos Advogados do Brasil Seccional de Santa Catarina; Membro do Conselho Jurídico do Centro de Estudos do Fórum Nacional de Logística e Infraestrutura Brasil Export.

**Resumo:** Este artigo analisa as propostas de alteração da Lei n. 12.815/2013, contidas nos arts. 99 a 130 do Projeto de Lei (PL) n. 733/2025, no que tange ao trabalho portuário, com foco especial na mão de obra avulsa. A análise compara as inovações propostas com as recomendações do Tribunal de Contas da União (TCU) sobre o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), avaliando se o PL acata tais sugestões e sua capacidade de resolver o problema da de-

fasagem de treinamentos e habilidades em face das novas tecnologias. Por fim, são explorados os melhores caminhos para pavimentar a evolução e a inovação no trabalho portuário avulso, inspirando-se em modelos de sucesso de portos da Europa e da Ásia.

**Palavras-chave:** Trabalho Portuário; OGMO; PL 733/2025; TCU; Inovação; Qualificação Profissional; Direito do Trabalho.

### 1. INTRODUÇÃO

O setor portuário brasileiro enfrenta o desafio de conciliar a crescente demanda por eficiência e competitividade global com um arcabouço legal tra-

balhista que, por vezes, tem se mostrado inadequado para as exigências da modernidade. Essa tensão entre proteção social e eficiência econômica gera custos concretos à economia nacional, atrasos operacionais e pode, paradoxalmente, comprometer a sustentabilidade do emprego no setor.

A Lei n. 12.815/2013, embora tenha modernizado o setor, demonstrou limitações estruturais ao longo dos anos. Em resposta, o Projeto de Lei n. 733/2025 propõe alterações significativas para aprimorar o marco regulatório do trabalho portuário, com foco na mão de obra avulsa. Paralelamente, o Tribunal de Contas da União (TCU) tem sistematicamente identificado ineficiências no modelo atual, formulando recomendações para otimizar a gestão da mão de obra, cujas constatações sobre o OGMO revelam fragilidades que afetam a competitividade dos portos brasileiros.

Nesse cenário de transformação, a revolução tecnológica em portos globais na Europa e na Ásia oferece lições valiosas. Esses modelos demonstram a viabilidade de conciliar modernização e eficiência com justiça social, por meio de planejamento estratégico, diálogo social e programas de transição de carreira.

Este artigo se propõe a analisar o PL 733/2025, com foco no trabalho portuário, confrontando suas proposições com as recomendações do TCU e avaliando seu potencial de modernização. Vai além da análise jurídica para investigar se as alterações propostas abordam eficazmente os gargalos identificados, especialmente a defasagem de treinamentos e habilidades ante as novas tecnologias, e se promovem uma transição justa e eficiente.

A relevância desta análise transcende o interesse acadêmico, impactando a competitividade portuária, o destino de milhares de trabalhadores e toda a cadeia logística nacional. Em um país continental, a eficiência portuária é um imperativo nacional para o comércio exterior. Assim, este artigo visa subsidiar o debate público e acadêmico sobre o trabalho portuário, buscando contribuir para decisões mais seguras e adequadas à realidade das operações, valorizando a segurança jurídica, a efetividade das relações laborais, a eficiência econômica e a competitividade internacional.

## **2. AS PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO DA LEI 12.815/2013 NO PL 733/2025**

O Projeto de Lei (PL) 733/2025, em seus artigos 99 a 130, propõe uma redefinição das relações de trabalho portuário visando maior flexibilidade e eficiência. O art. 99 delimita o trabalho portuário, excluindo explicitamente

serviços acessórios e o trabalho em terminais de cruzeiros, focando nas atividades-fim de movimentação de mercadorias.

A norma estabelece duas modalidades de contratação em portos públicos: trabalho vinculado (CLT) e trabalho avulso, este último podendo ser intermediado pelo Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) ou pela recém-introduzida Empresa Prestadora de Trabalho Portuário (EPTP) (art. 103, II). Uma mudança significativa é a imposição da multifuncionalidade, exigindo que, em até cinco anos, todos os trabalhadores portuários avulsos sejam aptos a exercer as atividades de estiva, capatazia e conferência (art. 104, §3º). Para portos privados, o PL ratifica a liberdade de contratação e a facultatividade de submeter empregados a treinamentos do SENAT (arts. 106 e 107).

O projeto também reforça princípios como consensualidade, diálogo social, valorização do trabalho humano e capacitação profissional (art. 108), além de detalhar direitos “absolutamente indisponíveis” (art. 109).

A estrutura do OGMO é revista (arts. 110-117), permitindo múltiplos OGMOs por porto e prevendo sua extinção com responsabilidade solidária dos operadores portuários sobre o passivo (art. 110). O OGMO mantém funções essenciais como administração do fornecimento de mão de obra avulsa, escalação eletrônica e arrecadação/repasso de valores (arts. 112 e 115). Destaca-se o esvaziamento do papel da comissão paritária e o reforço da competência exclusiva do OGMO para aplicar penalidades, incluindo o “desligamento” (art. 113, II, c), além da extinção de cadastros anteriores, padronizando todos como trabalhadores avulsos “inscritos” (art. 116).

A EPTP é definida como pessoa jurídica que cede trabalhadores portuários, devendo ser habilitada como operador portuário e possuir capital social mínimo (arts. 118 e 119). A EPTP contrata, remunera e é responsável por escalas e folhas de pagamento (arts. 120 e 121), sendo a empresa contratante subsidiariamente responsável pela remuneração e solidariamente pelos encargos fiscais e sociais (art. 123).

Por fim, o PL 733/2025 confere ao Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) um papel central na certificação profissional (art. 124) e no treinamento continuado (art. 127) do trabalhador portuário, com validade de cinco anos para a certificação (art. 125). É previsto que recursos do Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo (FDEPM) sejam destinados diretamente ao SENAT para qualificação (art. 128), vedando arrecadações adicionais do SEST e SENAT para os cursos previstos (art. 128, §2º).

Diante dessas inovações, é imperativo analisar como o PL 733/2025 dialoga com as diretrizes do Tribunal de Contas da União (TCU), que historicamente tem apontado fragilidades e formulado recomendações para otimizar a gestão do trabalho portuário avulso.

### 3. PL 733/2025 VS. RECOMENDAÇÕES DO TCU PARA O OGMO

O levantamento do Tribunal de Contas da União (TCU) sobre o OGMO identificou diversas ineficiências e problemas na gestão da mão de obra avulsa, formulando recomendações ao Ministério de Portos e Aeroportos (MPor) para aprimorar o marco regulatório. Vamos analisar a seguir, como o PL 733/2025 endereça cada uma dessas recomendações:

#### I. Extinguir a comissão paritária

- Constatação do TCU: “A comissão paritária entre operadores e trabalhadores dificulta a punição de irregularidades, gerando ‘risco moral’”.
- Disposição no PL 733/2025: O PL não extingue explicitamente a comissão paritária. Contudo, o Art. 113, I, ‘a’ atribui ao OGMO a competência de “expedir todas as normas e regramentos necessários ao pleno exercício das suas atribuições, entre elas: normas disciplinares”.
- Acatamento: Parcialmente (por implicação).
- Análise: O Projeto de Lei 733/2025 transfere ao OGMO o poder exclusivo de expedir normas disciplinares e aplicar penalidades, incluindo desligamento (art. 113, II, c), revogando tacitamente o art. 37 da Lei 12.815/2013. Essa mudança visa reduzir o “risco moral” identificado pelo TCU, que apontou que a comissão paritária, com interesses opostos, dificultava a aplicação de sanções a trabalhadores faltosos ou improdutivos. Isso gerava impunidade, minava a disciplina e eficiência portuárias e desmotivava os trabalhadores dedicados. O OGMO, com poder decisório exclusivo, promete maior celeridade e efetividade na aplicação das normas disciplinares.

II. Conferir representatividade à autoridade portuária na governança e na gestão do OGMO

- Constatação do TCU: “Uma boa prática identificada no OGMO-ES foi a reserva de um assento para representante da autoridade portuária, dada sua relevância para a eficiência das operações.”

- Disposição no PL 733/2025: O PL 733/2025 não prevê expressamente a representatividade da autoridade portuária na governança do OGMO nos artigos analisados (art. 110-113). A estrutura de governança do OGMO rege-se por seu estatuto (art. 110, §1º).
- Acatamento: Não Acatado.
- Análise: A decisão do legislador de não incluir representantes da autoridade portuária na governança dos OGMOs foi acertada. Os OGMOs são associações civis sem fins lucrativos, criadas pelos operadores portuários para gerir suas necessidades de mão de obra. A participação da autoridade portuária na governança dessas entidades seria uma interferência estatal indevida, comprometendo a autonomia e a liberdade econômica essenciais para a eficiência do setor. A autoridade portuária deve focar em suas competências: administração da infraestrutura, gestão de arrendamentos, fiscalização e desenvolvimento de políticas portuárias. Os operadores portuários, que conhecem as demandas operacionais e o mercado, estão mais aptos a definir a gestão da mão de obra, sob fiscalização, mas sem interferência direta na governança da associação. Essa separação de competências fortalece a gestão portuária e preserva a autonomia dos OGMOs.

III. Substituir a exclusividade prevista no Art. 40, §2º, da Lei 12.815/2013, pela prioridade

- Constatação do TCU: A exclusividade prejudica a eficiência portuária e o trabalho regular, levando a vagas não preenchidas.
- Disposição no PL: O PL 733/2025 abole a exclusividade do trabalhador portuário avulso registrado no OGMO, estabelecendo um novo modelo onde todos os trabalhadores portuários são “matriculados” junto à ANTAQ (art. 101, §4º) e podem prestar serviços tanto por meio dos OGMOs como por intermédio das EPTPs, desde que possuam certificação profissional reconhecida pelo SENAT (art. 101, §§1º, 2º e 3º).

O art. 103 determina que:

O trabalho portuário nos portos públicos será realizado exclusivamente por trabalhadores portuários, com qualificação profissional certificada para o exercício da profissão”, enquanto o Art. 103, II, permite que o trabalho avulso seja fornecido “por intermédio do Órgão Gestor de Mão de Obra Avulsa – OGMO ou Empresa Prestadora de Trabalho Portuário – EPTP.

- **Acatamento:** Acatado (com abordagem inovadora).
- **Análise:** O PL 733/2025 reestrutura o sistema portuário, substituindo a exclusividade dos trabalhadores registrados no OGMO por um registro único na ANTAQ. Trabalhadores matriculados podem prestar serviços por meio de diferentes intermediadores (OGMOs ou EPTPs), desde que certificados pelo SENAT. Essa mudança supera a simples substituição de exclusividade por prioridade, promovendo um sistema aberto e baseado em qualificação profissional.

IV. Possibilitar que os operadores portuários definam o tamanho e a composição das equipes necessárias para realizar suas atividades:

- **Constatação do TCU:** O excesso de aspectos submetidos à negociação coletiva, incluindo tamanho e composição das equipes, afeta negativamente a eficiência.
- **Disposição no PL 733/2025:** O art. 105 estabelece:

Cabem exclusivamente ao tomador de serviços do trabalho portuário avulso ou vinculado pelo regime celetista, as definições da composição do quantitativo, da remuneração, dos benefícios e das demais condições do trabalho, salvo o disposto em negociação coletiva.

- **Acatamento:** Acatado (com ressalva da negociação coletiva).
- **Análise:** O PL 733/2025 dá aos operadores portuários o poder de definir a composição das equipes, um avanço significativo. Acordos coletivos atuais impõem “quadros mínimos” ou contratações excessivas, elevando custos e reduzindo agilidade, mesmo sem necessidade tecnológica ou operacional. A ressalva “salvo negociação coletiva” preserva a autonomia da vontade coletiva, mas o princípio geral é a prerrogativa do tomador, alinhada à gestão moderna.

V. Possibilitar que o órgão gestor de mão de obra portuária estabeleça regras acerca de assiduidade e compulsoriedade para o trabalhador portuário avulso

- **Constatação do TCU:** A submissão das regras de assiduidade e compulsoriedade à negociação coletiva resulta em cenários de falta de engajamento e ineficiência.
- **Disposição no PL 733/2025:** O art. 113, I, ‘b’ e ‘c’ atribui ao OGMO a competência de “expedir todas as normas e regramentos necessários

ao pleno exercício das suas atribuições, entre elas: controles de assiduidade, e sistemas de escalas, inclusive com critérios de rodízio”.

- Acatamento: Acatado.
- Análise: O PL confere ao OGMO a competência para estabelecer normas de assiduidade e sistemas de escalação, sanando a ineficiência apontada pelo TCU. A dificuldade de aplicar regras de assiduidade e compulsoriedade por via negocial gerava faltas sem consequências, forçando operadores a buscar substitutos de última hora ou atrasar operações, afetando a reputação e produtividade do porto. A centralização no OGMO é vital.

VI. Estabelecer mecanismos para que o OGMO seja capaz de cancelar registros compulsoriamente

- Constatação do TCU: A inflexibilidade legal do OGMO para gerir seu quadro de TPA permite que trabalhadores ineficientes permaneçam no registro.
- Disposição no PL 733/2025: O art. 113, II, ‘c’ prevê que o OGMO poderá aplicar a penalidade de “desligamento” ao trabalhador que cometer transgressão disciplinar.
- Acatamento: Acatado.
- Análise: A possibilidade de “desligamento” é o mecanismo que o TCU buscava para que o OGMO pudesse gerir mais ativamente o seu rol de trabalhadores, excluindo aqueles que não se adaptam ou cometem irregularidades, desde que devidamente justificado. Historicamente, a dificuldade de desligar trabalhadores improdutivos ou com histórico de má conduta resultava na manutenção de um contingente de mão de obra que não contribuía para a eficiência, mas que continuava a onerar o sistema. Esta mudança é crucial para a meritocracia e a qualidade do serviço.

VII. Extinguir a solidariedade prevista no art. 33, §2º, da Lei de Portos

- Constatação do TCU: A solidariedade entre OGMO e operador portuário onera os bons operadores e favorece o “risco moral”, pois o trabalhador tende a cobrar do OGMO.

- Disposição no PL 733/2025: O art. 114, §2º, mantém a solidariedade entre o tomador de serviços e o OGMO “pelo pagamento dos encargos trabalhistas e das contribuições previdenciárias e demais obrigações”.

O art. 113, §2º preserva a exceção já prevista na Lei 12.815/2013, estabelecendo que “O OGMO não responde por prejuízos causados pelos trabalhadores portuários avulsos aos tomadores dos seus serviços ou a terceiros.”

- Acatamento: Não Acatado.
- Análise: O PL 733/2025 mantém o regime de solidariedade para obrigações trabalhistas, tributárias e previdenciárias, apesar dos apontamentos do TCU. Essa decisão preserva a diferença entre OGMOs e EPTPs: OGMOs mantêm a solidariedade ampla, enquanto EPTPs limitam a responsabilização solidária aos encargos fiscais e sociais (art. 123). Essa diferença pode impactar o equilíbrio concorrencial entre as entidades.

O PL 733/2025 acatou as principais recomendações do TCU, como a criação de um sistema unificado de matrícula na ANTAQ para trabalhadores portuários avulsos, a autonomia do tomador de serviços na definição de equipes e a capacidade do OGMO de estabelecer regras de assiduidade e desligamento. A não extinção da solidariedade ampla dos OGMOs na reforma portuária mantém aberto o diálogo institucional entre representantes do poder público, operadores portuários, OGMOs, EPTPs e trabalhadores portuários para buscar soluções que promovam maior simetria regulatória e segurança jurídica.

#### **4. A SUFICIÊNCIA DO PL 733/2025 PARA A DEFASAGEM DE TREINAMENTOS E HABILIDADES**

O TCU constatou que os recursos do setor portuário para o FDEPM não retornam em ações de capacitação, que são defasadas e incapazes de acompanhar o avanço tecnológico. Menos de 5% dos recursos retornam para treinamento, e os cursos são obsoletos e insuficientes para garantir trabalho portuário de qualidade e eficiência.

O PL 733/2025 tenta abordar essa defasagem por meio de algumas disposições:

## 4.1 Multifuncionalidade Compulsória (art. 104, §§ 3º e 4º)

Ao exigir que todos os TPAs se tornem multifuncionais em cinco anos, o PL busca uma força de trabalho mais versátil e adaptável. Essa mudança é crucial para a eficiência operacional, pois permite maior flexibilidade na alocação da mão de obra e reduz a necessidade de equipes maiores para tarefas específicas. No entanto, a multifuncionalidade por si só não garante a atualização tecnológica profunda que o setor exige.

## 4.2 Centralidade do SENAT na Certificação e Treinamento (arts. 124, 125, 127)

O PL define o SENAT como responsável pela certificação profissional do TPA, incluindo avaliações física e psicológica, exame médico e curso de formação. Operadores portuários, EPTPs e OGMOs devem garantir treinamento periódico de atualização, diretamente ou pelo SENAT. A centralização da qualificação em uma entidade nacionalmente reconhecida é positiva.

## 4.3 Nova Destinação de Recursos (arts. 128, 129, 130)

O PL altera a Lei n. 5.461/1968 para destinar os valores arrecadados pelo FDEPM diretamente ao SENAT, visando a certificação, desenvolvimento, capacitação e atualização dos trabalhadores portuários e avulsos. A Lei n. 8.706/1993 também é alterada para direcionar as contribuições (1% para o SEST e 1,5% para o SENAT sobre remunerações do setor portuário) a essas entidades para programas de aprendizagem e promoção social. A Receita Federal repassará esses valores.

Apesar dos avanços, especialmente na destinação de recursos ao SENAT, há espaço para aprimorar as soluções para atualização de treinamentos e desenvolvimento de habilidades alinhadas às demandas tecnológicas do setor portuário. A transformação digital dos portos, impulsionada por automação, digitalização e inteligência artificial, exige formação continuada com conteúdos inovadores e aderentes às melhores práticas internacionais.

O TCU aponta a necessidade de evoluir além dos cursos tradicionais, focados em atividades mecânicas e operacionais, para incluir conteúdos sobre sistemas avançados de gerenciamento, análise de dados logísticos e manuseio de equipamentos automatizados. Essas competências, ausentes nos treinamentos do FDEPM, serão essenciais para a modernização, competitividade e sustentabilidade do setor portuário.

O perfil da força de trabalho portuária, com muitos trabalhadores com idade avançada, muitos aposentados e com menor acesso à educação formal, representa um desafio adicional. Para eles, a requalificação exige suporte pedagógico especial e políticas de transição adequadas.

O texto normativo avança ao reconhecer a importância da qualificação contínua, mas seu sucesso depende da adaptação constante dos currículos, da integração dos agentes do setor e de políticas sociais para uma transição justa e sustentável para todos os trabalhadores portuários.

## 5. MELHORES CAMINHOS PARA INOVAÇÃO NO TRABALHO PORTUÁRIO AVULSO: LIÇÕES DE PORTOS INTERNACIONAIS (EUROPA E ÁSIA)

A busca por maior eficiência e competitividade no setor portuário passa invariavelmente pela adaptação e inovação do trabalho, especialmente do avulso. Portos de ponta na Europa e na Ásia oferecem valiosas lições sobre como gerir e qualificar a mão de obra em um ambiente de rápida evolução tecnológica.

### 5.1 Modelos de Flexibilidade e Gestão da Mão de Obra

Em portos como Rotterdam (Holanda) e Antuérpia (Bélgica), a flexibilidade da mão de obra é chave. Embora ainda existam *pools* de trabalhadores portuários, há um forte investimento em:

- i. **Polivalência Avançada:** A multifuncionalidade vai além das tarefas básicas, capacitando trabalhadores para operar múltiplos tipos de equipamentos (guindastes, empilhadeiras automatizadas) e sistemas de gerenciamento de terminais (Terminal Operating Systems – TOS).
- ii. **Contratos Flexíveis com Núcleo Fixo:** Muitos trabalhadores podem ter contratos fixos com garantias, mas com a flexibilidade de serem alocados para diferentes operações e horários conforme a demanda. Isso reduz o “risco moral” da ociosidade e garante uma força de trabalho estável e motivada.
- iii. **Mão de Obra de Reserva Qualificada:** A existência de uma “mão de obra de reserva” flexível é gerenciada por agências ou *pools* centrais, mas com programas rigorosos de treinamento e certificação para garantir que esses trabalhadores adicionais possuam as habilidades necessárias quando chamados.

Nos portos asiáticos, como Singapura e Xangai (China), a abordagem é ainda mais focada na automação e digitalização:

- i. **Automação Extensiva:** Esses portos são líderes mundiais em automação de terminais, com guindastes e veículos autônomos. Isso reduz a necessidade de mão de obra braçal e exige uma força de trabalho altamente técnica.
- ii. **Força de Trabalho Altamente Especializada:** O foco não é apenas em “avulsos” no sentido tradicional, mas em profissionais especializados, muitas vezes com vínculo empregatício direto com as operadoras, treinados para supervisionar, programar e manter sistemas automatizados.
- iii. **Planejamento de Longo Prazo:** Os governos e operadores planejam a força de trabalho com décadas de antecedência, antecipando a automação e investindo massivamente na requalificação ou transição de trabalhadores para novas funções.

## 5.2 Investimento contínuo em tecnologia e automação

A automação e a digitalização não são mais opções, mas imperativos para a eficiência portuária. Portos europeus e asiáticos investem pesadamente em:

- i. **Terminais Automatizados:** Uso de guindastes automatizados, veículos guiados automaticamente (AGVs) e sistemas de empilhamento robóticos que minimizam a intervenção humana em tarefas repetitivas e perigosas.
- ii. **Plataformas Digitais Integradas (Port Community Systems – PCS):** Sistemas que conectam todos os atores da cadeia logística (operadores, agentes, autoridades alfandegárias, transportadoras) em uma única plataforma digital, otimizando o fluxo de informações e documentos. **O PL 733/2025 menciona o PCS (art. 6º, XXX) e atribui à autoridade portuária sua implementação (art. 13, XII), o que é um passo na direção certa.**
- iii. **Big Data e Inteligência Artificial:** Análise de grandes volumes de dados para otimizar o planejamento de atracações, movimentação de cargas, gestão de pátios e manutenção preditiva de equipamentos.

## 5.3 Modelos de treinamento e certificação avançados

O sucesso da transição tecnológica depende diretamente da qualificação da mão de obra. As lições de portos internacionais incluem:

- i. **Currículos Dinâmicos e Orientados à Tecnologia:** Os programas de treinamento são desenvolvidos em colaboração estreita com os operadores e fabricantes de equipamentos para garantir que as habilidades ensinadas sejam diretamente aplicáveis às tecnologias emergentes. O treinamento em simuladores de alta fidelidade é comum.
- ii. **Parcerias Público-Privadas Robustas:** Entidades de treinamento (como o SENAT no Brasil) trabalham em conjunto com empresas privadas, universidades e centros de pesquisa para desenvolver programas de qualificação e requalificação que respondam às necessidades do mercado. Os operadores frequentemente investem em suas próprias academias de treinamento.
- iii. **Certificações Reconhecidas Internacionalmente:** A qualificação dos trabalhadores é validada por certificações que atestam sua competência em padrões globais, facilitando a mobilidade e a empregabilidade.
- iv. **Programas de Upskilling e Reskilling:** Investimento contínuo em programas de aperfeiçoamento (*upskilling*) para que os trabalhadores atuais dominem novas ferramentas e tecnologias, e de requalificação (*reskilling*) para transicionar trabalhadores de funções obsoletas para novas carreiras no setor.

## 5.4 Governança e negociação coletiva inteligente

O diálogo social é crucial para a transição. Portos bem-sucedidos demonstram:

- i. Sindicatos engajados na inovação participam ativamente da discussão sobre requalificação, segurança no trabalho automatizado e benefícios para trabalhadores impactados, buscando soluções que preservem emprego e renda em novas configurações.
- ii. Modelos de partilha de ganhos de produtividade garantem que os ganhos de eficiência da automação e flexibilização sejam compartilhados com os trabalhadores por meio de melhores salários, bônus ou fundos de requalificação.
- iii. Governos estabelecem marcos regulatórios que incentivam o investimento em tecnologia e flexibilização do trabalho, garantindo proteção social e empregabilidade dos trabalhadores.

## 5.5 Considerações sobre a aplicabilidade no contexto brasileiro

No cenário nacional, observa-se que o PL 733/2025 já constitui um avanço relevante para a modernização da gestão portuária, ao estabelecer diretrizes que convergem com tendências observadas internacionalmente.

No entanto, a análise de experiências bem-sucedidas em portos líderes ao redor do mundo revela oportunidades adicionais de aprimoramento capazes de potencializar a efetividade das mudanças propostas. Esses modelos demonstram que a adoção de estratégias integradas, aliando inovação tecnológica a políticas de qualificação contínua e diálogo social, são elementos essenciais para garantir transformações sustentáveis.

Assim, incentivar continuamente a colaboração entre o setor público, agentes privados, trabalhadores e instituições de ensino pode reforçar a capacidade adaptativa do sistema portuário brasileiro, alinhando-o com as melhores práticas globais e promovendo ganhos em eficiência e competitividade.

## 6. CONCLUSÃO

O Projeto de Lei n. 733/2025 moderniza o setor portuário brasileiro com um sistema unificado de matrícula de trabalhadores portuários na ANTAQ, maior autonomia para tomadores de serviços na formação de equipes e fortalecimento do SENAT na qualificação profissional. Essas medidas alinham-se às recomendações do TCU e visam aumentar a eficiência operacional e a competitividade, criando um ambiente portuário mais ágil, transparente e produtivo.

Contudo, para que o PL 733/2025 atinja seu pleno potencial e promova uma transformação duradoura, algumas vertentes podem ser continuamente aprimoradas, inspirando-se nas melhores práticas globais e buscando soluções integradas que contemplem todas as especificidades do cenário nacional.

Nesse sentido, torna-se estratégico aprimorar os mecanismos de qualificação e requalificação profissional. Embora a destinação de recursos para o SENAT seja um avanço, a efetividade dos programas de treinamento pode ser potencializada por meio de parcerias mais estreitas com a indústria, fabricantes de equipamentos e especialistas em tecnologias portuárias, assegurando currículos dinâmicos e alinhados à automação, digitalização e inteligência artificial.

A busca por simetria regulatória e equilíbrio concorrencial entre OGMOs e EPTPs é crucial para a sustentabilidade do setor, exigindo diálogo contínuo entre poder público, operadores, entidades gestoras e sindicatos. Além disso, a

modernização demanda políticas de transição de carreira bem estruturadas, com programas de requalificação ou desligamento incentivado, garantindo uma passagem digna e socialmente responsável para os trabalhadores impactados.

Portos internacionais de referência mostram que a modernização bem-sucedida depende de flexibilização inteligente, investimento tecnológico contínuo, qualificação profissional de ponta e diálogo social construtivo. Construir pontes entre setor produtivo, trabalhadores, academia e poder público é essencial para transformar os desafios da automação em oportunidades de progresso conjunto.

Em um país continental como o Brasil, a modernização do sistema portuário não é apenas uma opção, mas uma necessidade premente para impulsionar o comércio exterior, reduzir custos logísticos, atrair investimentos e fomentar o desenvolvimento econômico e social. Com um olhar voltado para o futuro e para as melhores práticas globais, o sucesso da atualização do sistema portuário brasileiro dependerá da capacidade de *todos os envolvidos em promover um ambiente de inovação contínua, adaptação tecnológica e justiça social*.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. Tribunal de Contas da União. *Acórdão n. 622/2024* – Plenário. Relatório sobre o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) no setor portuário e diagnóstico de seus problemas chaves. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/>. Acesso em: 31 out. 2025.
- BRASIL. *Projeto de Lei n. 733, de 28 de fevereiro de 2025*. Dispõe sobre o Sistema Portuário Brasileiro, regula a exploração dos portos, as atividades de operação portuária, o trabalho portuário e dá outras providências. Autoria: Deputado Federal Leur Lomanto Júnior (UNIÃO/BA). Tramitando na Comissão Especial sobre o Sistema Portuário Brasileiro da Câmara dos Deputados, Brasília, DF. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2485830>. Acesso em: 31 out. 2025.
- BRASIL. *Lei n. 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 operadores portuários; altera as Leis n.s 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis n.s 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis n.s 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/112815.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112815.htm). Acesso em: 31 out. 2025.
- OLIVEIRA, Carlos Tavares de. *Modernização dos portos*. 5. ed. [S.l.]: Aduaneiras, 2011. ISBN 978-8571295926.