

ANTEPROJETO DA CEPORTOS

Um grande avanço para os trabalhadores portuários e para a economia brasileira

CELSO RICARDO PEEL FURTADO DE OLIVEIRA

Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo.
Relator Geral da Ceportos.

JACQUELINE WENDPAP

Diretora Executiva do Instituto da Praticagem do Brasil. Relatora da Subcomissão 3
da Ceportos sobre Relações de Trabalho e Qualificação da Mão-de-obra no Sistema
Portuário.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho portuário é uma atividade fundamental para a economia brasileira, envolvendo a movimentação de mercadorias e a prestação de serviços em portos organizados e instalações portuárias. A legislação que rege o trabalho portuário no Brasil é composta por uma série de dispositivos que visam regular as atividades portuárias, incluindo a contratação e o fornecimento de mão de obra. No entanto, a legislação atual apresenta lacunas e inconsistências que geram insegurança jurídica, levando a conflitos e judicialização. Este artigo visa analisar criticamente a legislação atual que rege o trabalho portuário no Brasil,

com foco no Órgão de Gestão de Mão de Obra (Ogmo) e suas implicações no mercado de trabalho portuário, bem como as proposições apresentadas pela Ceportos – Comissão de Juristas para Revisão da Legislação Portuária.

2. O TRABALHADOR PORTUÁRIO À LUZ DA LEI N. 12.815/2013

A Lei n. 12.815/2013, que regulamenta o trabalho portuário no Brasil, estabelece as diretrizes para a realização das atividades portuárias, incluindo a capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações. De acordo com o art. 40 da Lei, essas atividades serão realizadas por trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos.

Para fins de interpretação da Lei, são consideradas as seguintes atividades:

- **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 (Lei n. 12.815/2013, art. 40, § 1º, I).
- **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 (Lei n. 12.815/2013, art. 40, § 1º, II).
- **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 (Lei n. 12.815/2013, art. 40, § 1º, III).
- **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 (Lei n. 12.815/2013, art. 40, § 1º, IV).
- **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 (Lei n. 12.815/2013, art. 40, § 1º, V).

- **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 (Lei n. 12.815/2013, art. 40, § 1º, VI).

A contratação de trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado será feita exclusivamente entre trabalhadores portuários avulsos registrados (Lei n. 12.815/2013, art. 40, § 2º). Além disso, o operador portuário não poderá locar ou tomar mão de obra sob o regime de trabalho temporário (Lei n. 12.815/2013, art. 40, § 3º).

Assim, o art. 40, § 2º, estabelece de forma expressa que “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* entre trabalhadores portuários avulsos registrados, ou seja, foi além da regra estabelecida na Convenção 137 da OIT, que em seu artigo 3 – item 2, estabelece que “os portuários matriculados terão *prioridade* para obtenção de trabalho nos portos” (grifo nosso).

Desde que possuam a qualificação necessária, os trabalhadores portuários avulsos registrados e cadastrados poderão desempenhar quaisquer das atividades de que trata o art. 40, § 1º, independentemente de acordo ou convenção coletiva (Lei n. 12.815/2013, art. 40, § 5º).

A organização do cadastro e registro dos trabalhadores portuários caberá ao Órgão de Gestão de Mão de Obra (Ogmo), sendo que a inscrição dependerá apenas de prévia habilitação profissional do trabalhador interessado (Lei n. 12.815/2013, art. 41, § 1º). O cadastro e o registro do trabalhador portuário extinguem-se por morte ou cancelamento (Lei n. 12.815/2013, art. 41, § 3º). Já o registro do trabalhador portuário avulso depende de prévia seleção e inscrição no cadastro, obedecidas a disponibilidade de vagas e a ordem cronológica de inscrição no cadastro (Lei n. 12.815/2013, art. 41, § 2º).

A seleção e o registro do trabalhador portuário avulso serão feitos pelo Ogmo, de acordo com as normas estabelecidas em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho (Lei n. 12.815/2013, art. 42). 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 (Lei n. 12.815/2013, art. 43).

Os titulares de instalações portuárias sujeitas a regime de autorização poderão contratar diretamente trabalhadores a prazo indeterminado, observado o disposto no contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho (Lei n. 12.815/2013, art. 44).

As categorias previstas no *caput* do art. 40 da Lei dos Portos constituem categorias profissionais diferenciadas, o que destaca a importância da qualificação profissional para o desempenho das atividades portuárias.

A necessidade de qualificação profissional é fundamental para garantir a segurança e a eficiência das operações portuárias, bem como para atender às exigências da Lei n. 12.815/2013.

3. ANÁLISE CRÍTICA DA LEGISLAÇÃO ATUAL

A legislação atual que rege o trabalho portuário no Brasil é composta por uma série de dispositivos que visam regular as atividades portuárias, incluindo a contratação e o fornecimento de mão de obra. Neste item, vamos realizar uma análise crítica da legislação atual, com foco no Órgão de Gestão de Mão de Obra (Ogmo), no sistema de exclusividade e suas implicações no mercado de trabalho portuário.

De acordo com o art. 32 da Lei n. 12.815/2013, a criação do Ogmo é obrigatória nos portos organizados, com o objetivo de administrar o fornecimento de mão de obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso. Esse dispositivo estabelece uma diferença importante entre o trabalhador portuário, que presta serviços mediante contrato de trabalho pelo sistema celetista, e o trabalhador portuário avulso, que presta serviços sem vinculação a operador portuário, mediante o sistema de rodízio.

Essa distinção entre os dois tipos de trabalhadores portuários tem implicações significativas no mercado de trabalho portuário. Em portos organizados, o Ogmo é responsável por fornecer mão de obra para as operações portuárias, enquanto em portos privados os Terminais de Uso Privado (TUPs) podem contratar trabalhadores por prazo indeterminado diretamente.

No entanto, existe uma falta de normatização sobre a utilização de trabalhador portuário avulso pelas TUPs, o que tem gerado grande judicialização na Justiça do Trabalho. Isso ocorre porque a legislação atual não estabelece claramente as condições e os requisitos para a contratação de trabalhadores portuá-

rios avulsos por TUPs, o que leva a disputas e conflitos entre os trabalhadores, os TUPs e os operadores portuários.

Além disso, a falta de normatização também gera insegurança jurídica e pode levar a situações de exploração de trabalhadores, uma vez que os TUPs podem contratar trabalhadores avulsos sem oferecer os mesmos direitos e benefícios que são garantidos aos trabalhadores portuários com contrato de trabalho celetista.

Portanto, é fundamental que a legislação seja revista e atualizada para estabelecer claramente as condições e os requisitos para a contratação de trabalhadores portuários avulsos por TUPs, garantindo assim a segurança jurídica e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Em resumo, a análise crítica da legislação atual destaca a necessidade de:

- Clarificar as condições e os requisitos para a contratação de trabalhadores portuários avulsos por TUPs;
- Estabelecer normas e regulamentações para a utilização de trabalhadores portuários avulsos em portos privados;
- Garantir a segurança jurídica e a proteção dos direitos dos trabalhadores portuários avulsos;
- Promover a igualdade de condições e direitos entre os trabalhadores portuários celetistas e os trabalhadores portuários avulsos.

Outro ponto, relevante e conflituoso, diz respeito ao alcance exclusividade na utilização de trabalhadores portuários vinculados ou avulsos, diante da necessidade de qualificação especializada para a operação de equipamentos de alto investimento econômico. Podemos citar o *portainer*, guindaste usado para embarcar e desembarcar contêineres (*ship to shore* – STS), os Terminal Tractors (TTs), veículos usados para na movimentação interna de contêineres dentro do Terminal e *transtainer* (RTG), guindastes que fazem o movimento do contêiner do caminhão para a pilha no pátio ou vice-versa.

Em razão da especialidade desses equipamentos, os operadores portuários precisam de trabalhadores fixos, motivo pelo qual buscam a vinculação de trabalhadores portuários pela contratação de trabalhadores por contrato de trabalho por prazo indeterminado, todavia, na prática, após apresentarem edital oferecendo as vagas, na maioria das vezes não existe interesse dos trabalhadores portuários avulsos, levando a contratação de fora do sistema, o que também gera grande judicialização e conflito entre o capital e o trabalho.

4. PROPOSTA DO ANTEPROJETO CEPORTOS

O anteprojeto de lei apresentado pela Comissão de Juristas para Revisão da Legislação Portuária – Ceportos, apresentado na Câmara de Deputados no final de 2024, já se tornou Projeto de Lei – PL 733/2025, em março de 2025. Importa dizer que o Projeto de Lei absorveu a integralidade do texto do anteprojeto.

A proposta define o trabalho portuário como aquele serviço prestado nas diversas tarefas de movimentação de mercadorias nos portos públicos, nova denominação dos portos organizados, excluindo a abrangência dos portos privados, nova denominação para os terminais de uso privado (art. 99 PL 733/2025).

Durante os trabalhos da Ceportos, foi realizado um diagnóstico das questões jurídicas conflituosas, para que fossem apresentadas propostas visando trazer segurança jurídica.

Assim, a proposta define o trabalho portuário como aquele serviço prestado nas diversas tarefas de movimentação de mercadorias nos portos públicos, nova denominação dos portos organizados, excluindo a abrangências dos portos privados, nova denominação para os terminais de uso privado (art. 99 PL 733/2025).

Em outro dispositivo foi definido o trabalhador portuário como aquele que desenvolve a sua atividade profissional no trabalho portuário, ou seja, no porto público (art. 101 do PL 733/2025), excluindo o trabalho nos portos privados (TUP).

Com efeito, em relação aos portos privados – terminal de uso privado – foi atribuída liberdade de contratação de trabalhador portuário, com vínculo empregatício ou na forma avulsa, sendo que neste último caso, por meio da Empresa Prestadora de Trabalho Portuário – EPT (art. 107 PL 733/2025).

Outrossim, estabeleceu ainda que o porto privado, pode contratar mão de obra por todas as formas admitidas na legislação trabalhista, inclusive terceirizar o trabalho na movimentação de mercadorias (art. 107 PL 733/2025).

Assim, a proposta traz segurança jurídica, uma vez que reconhece trabalho portuário apenas o realizado em porto público (porto organizado), resolvendo a insegurança em relação aos portos privados (TUP) que não precisam utilizar trabalhadores portuários do sistema Ogmo quando da contratação direta de trabalhadores entre aqueles cadastrados ou registrados no Ogmo.

Entendemos que essa liberdade já existe hoje, mas em razão de regra expressa é fruto de posições conflitantes e judicialização em todo o país.

Caso o porto privado (TUP) desejar utilizar a prestação de serviço na forma avulsa, também não precisará requisitar no Ogmo, pois a proposta traz disposição expressa dessa forma de trabalho via empresa prestadora de trabalho portuário (EPTP), trazendo segurança jurídica, pois a questão também é fruto de judicialização perante a Justiça do Trabalho.

Por outro lado, no art. 104, § 2º, reconhece como categoria diferenciada o trabalho portuário na estiva, capatazia e conferência quando realizado de forma avulsa.

A proposta supramencionada, também visa a solução de conflito em relação aos trabalhadores alcançados pela categoria diferenciada. Como vimos, a legislação atual não soluciona o conflito, motivo pelo qual existe no espaço geográfico de vários portos públicos (portos organizados) a existência de sindicato representando os trabalhadores que realizam movimentação de carga e descarga por meio de contrato de trabalho celetista.

Por muito tempo, os sindicatos das tradicionais categoriais de trabalhadores portuários só se preocupavam em representar os trabalhadores que prestassem serviço de forma avulso, inclusive judicializando a possibilidade de os operadores portuários utilizarem apenas trabalhadores com contrato por prazo indeterminado.

Na atualidade existem no Brasil mais de 4 mil trabalhadores prestando serviços na movimentação de carga e descarga, que não pertencem ao sistema Ogmo, para garantir a continuidade da atividade econômica, por ausência de interesse do trabalho avulso em se vincular por meio de contrato celetista.

A situação é muito delicada, pois uma decisão obrigando a contratação apenas do sistema Ogmo, poderá levar à paralisação das atividades de terminais portuários, que exercem atividade reconhecida por lei como essencial, por ausência de trabalhadores cadastrados/registrados no Ogmo suficientes para atender a demanda de vinculação por contrato celetista e a requisição de trabalhador avulso.

A Ceportos apresentou proposta mantendo a exclusividade do trabalho portuário nos portos aos trabalhadores portuários, todavia, não para determinado grupo de trabalhadores e sim para todo trabalhador que tiver qualificação profissional certificada, ou seja, a exclusividade está relacionada à qualificação certificada.

Nesse sentido, caso necessitem os operadores portuários de trabalhadores para vinculação, contratação por prazo indeterminado, poderão se apresentar para a vaga, em resposta ao edital, qualquer trabalhador – ainda que não seja cadastrado ou registrado no Ogmo – desde que tenha certificação para a atividade.

O anteprojeto traz uma regulamentação sobre a certificação, o que irá oxigenar o sistema portuário brasileiro, democratizando o acesso a toda sociedade.

Ademais, os próprios Ogmos se beneficiariam da medida pois não precisariam fazer seleção privada, o que não tem se mostrado capaz de suprir as vagas necessária para atender às requisições de avulsos dos operadores, diante da grande desistência de trabalhadores após um ano da realização do certame, o que se deve à presença de concurseiros e não de profissionais realmente envolvidos com o sistema portuário.

A exclusividade por certificação, com validade nacional, também atende à liberdade de trabalho, pois os trabalhadores certificados poderiam oferecer o seu trabalho em todo o território nacional, não ficando limitado a uma região geográfica, como ocorre hoje.

5. CONCLUSÃO

Em conclusão, a legislação atual que rege o trabalho portuário no Brasil apresenta lacunas e inconsistências que geram insegurança jurídica e levam a conflitos e judicialização.

A manutenção do Ogmo é importante para a organização do trabalho portuário, mas é necessário que a legislação seja revista e atualizada para estabelecer claramente a normatização para requisição de trabalhadores avulsos ou contratação direta pelo regime celetista pelos TUPs. A proposta da Ceportos enfrentou a questão e apresentou proposta clara, cabendo apenas aos operadores portuários e terminais portuários dentro do porto público (porto organizado) a requisição ao Ogmo ou contratação pelo sistema celetista para o trabalhador com certificação como trabalhador portuário; enquanto ao porto privado (TUPs) foi estabelecida a contratação diretamente quando celetista ou requisição de trabalhador avulso a EPTP.

Assim, é fundamental regulamentar a utilização de trabalhadores portuários avulsos em portos privados, garantindo assim segurança jurídica e proteção aos direitos dos trabalhadores e operadores.

Em relação ao enfrentamento da exclusividade no trabalho portuário, foi reconhecida apenas para trabalhadores com qualificação certificada por órgão com competência técnica, o que é de fundamental importância para garantir a manutenção da atividade portuária, imprescindível para a economia brasileira. A certificação com validade nacional, outorgada por órgãos competentes, assegura que os trabalhadores portuários possuam as habilidades e conhecimentos necessários para executar suas funções com segurança e eficiência.

A exclusividade baseada na certificação respeita a liberdade de trabalho, possibilitando que o trabalhador portuário preste serviços em qualquer porto público (também conhecido como porto organizado) do Brasil. Isso não apenas amplia as oportunidades de emprego para os trabalhadores portuários, mas também garante que os portos brasileiros contem com mão de obra qualificada e capacitada para atender às demandas do mercado.

Além disso, a certificação nacional padroniza os requisitos de qualificação para os trabalhadores portuários, o que facilita a mobilidade laboral e a contratação de mão de obra qualificada em todo o país. Isso, por sua vez, contribui para a eficiência e a competitividade do setor portuário brasileiro, tornando-o mais atraente para investimentos e negócios.

A abertura do mercado de trabalho para trabalhadores portuários certificados também promove a concorrência saudável entre os portos e os operadores portuários, o que pode levar a melhorias na qualidade dos serviços e na redução dos custos. Além disso, a certificação nacional ajuda a prevenir a exploração de trabalhadores e a garantir que os direitos laborais sejam respeitados.

A exclusividade do trabalho portuário para trabalhadores com qualificação reconhecida por certificação por órgão com competência técnica é essencial para:

- Garantir a manutenção da atividade portuária imprescindível para a economia brasileira;
- Respeitar a liberdade de trabalho e ampliar as oportunidades de emprego para os trabalhadores portuários;
- Padronizar os requisitos de qualificação para os trabalhadores portuários e facilitar a mobilidade laboral;
- Promover a concorrência saudável e a eficiência do setor portuário brasileiro;
- Prevenir a exploração de trabalhadores e garantir que os direitos laborais sejam respeitados.

Portanto, é fundamental que a certificação nacional seja mantida e aprimorada, para garantir que o setor portuário brasileiro continue a ser competitivo e eficiente, e que os trabalhadores portuários possam exercer suas funções com segurança e dignidade.

O anteprojeto apresentado pela Ceportos demonstra um importante avanço em relação à regulamentação do trabalho portuário no Brasil. Ao respeitar todos os princípios constitucionais trabalhistas, tais como a liberdade sindical, a garantia da negociação coletiva e a valorização do trabalho dos trabalhadores portuários, o anteprojeto assegura que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos e respeitados.

Ao garantir a liberdade sindical e a negociação coletiva, o anteprojeto permite que os trabalhadores portuários tenham uma voz forte e eficaz na defesa de seus interesses e na luta por melhores condições de trabalho, em conformidade com o art. 7º, inciso XXVI, e o Tema 1.046 do STF, que transferiu o protagonismo para o estabelecimento das condições de trabalho para os atores sociais envolvidos.

A valorização do trabalho dos trabalhadores portuários é outro aspecto fundamental do anteprojeto apresentado pela Ceportos. Ao reconhecer a importância do trabalho portuário para a economia brasileira, o anteprojeto contribui para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e de suas famílias, e ajuda a reduzir a desigualdade social e econômica no Brasil. Além disso, o anteprojeto ajuda a atrair e reter talentos no setor, o que é essencial para garantir a eficiência e a competitividade do setor portuário brasileiro.

Em resumo, o anteprojeto apresentado pela Ceportos é um importante passo em direção à regulamentação do trabalho portuário no Brasil, e sua aprovação seria um grande avanço para os trabalhadores portuários e para a economia brasileira como um todo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei n. 12.815/2013. Dispõe sobre a exploração de portos organizados e instalações portuárias e sobre o trabalho portuário. Brasília: Presidência da República, 2013. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. Lei 6.019/1974. Dispõe sobre o trabalho temporário. Brasília: Presidência da República, 1974. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. Lei 14.047/2020. Altera a Lei n. 12.815, de 5 de junho de 2013, para dispor sobre a possibilidade de funcionalidade independentemente de acordo ou convenção

coletiva. Brasília: Presidência da República, 2020. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. Relatório da Comissão de Juristas para Revisão Legal da Exploração de Portos e Instalações Portuárias – Ceportos. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/grupos-de-trabalho/57a-legislatura/revisao-legal-exploracao-portos-instalacoes-portuarias>. Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. Anteprojeto de Lei da Comissão de Juristas para Revisão Legal da Exploração de Portos e Instalações Portuárias – Ceportos. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/grupos-de-trabalho/57a-legislatura/revisao-legal-exploracao-portos-instalacoes-portuarias>. Acesso em: 30 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 137. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c137-trabalho-portuario>. Acesso em: 30 mar. 2025.

