



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB

Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS

Curso de Bacharelado em Direito / Curso de Bacharelado em Relações
Internacionais

GABRIELLA LEONEL SILVA SOUZA

**OS EFEITOS DA LEI DE MODERNIZAÇÃO DOS PORTOS PARA OS
TRABALHADORES PORTUÁRIOS.**

BRASILIA

2022

GABRIELLA LEONEL SILVA SOUZA

**OS EFEITOS DA LEI DE MODERNIZAÇÃO DOS PORTOS PARA OS
TRABALHADORES PORTUÁRIOS.**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito/Bacharel em Relações Internacionais pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador(a): Alice Rocha da Silva.

BRASILIA

2022

GABRIELLA LEONEL SILVA SOUZA

**OS EFEITOS DA LEI DE MODERNIZAÇÃO DOS PORTOS PARA OS
TRABALHADORES PORTUÁRIOS.**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito/Bacharel em Relações Internacionais pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador(a): Alice Rocha da Silva.

BRASILIA, 08 DE SETEMBRO DE 2022

BANCA AVALIADORA

Professor(a) Orientador(a)

Professor(a) Avaliador(a)

Os efeitos da lei de modernização dos portos para os trabalhadores portuários.

Gabriella Leonel Silva Souza.

Resumo

O presente trabalho tem como finalidade o estudo e a compreensão das mudanças presentes na lei de modernização dos portos para os trabalhadores portuários, sobretudo a criação do órgão gestor de mão de obra (OGMO). Será analisada a força como este órgão foi desenvolvido, como ele assegura os trabalhadores avulsos portuários e a sua responsabilidade perante esses trabalhadores, tendo em vista que este órgão é responsável pelo treinamento e habilitação profissional de cada trabalhador. Na sequência verifica-se a lei 12.815 de 5 de junho de 2013, trazendo o contexto histórico desses trabalhadores e como a lei estabelece que o órgão gestor de mão de obra analisa as normas que fazem referência ao trabalho portuário. Assim, observa-se a diferença entre os trabalhadores avulsos e os trabalhadores portuário, trazendo algumas funções que o trabalhador avulso portuário exerce e observando os dispostos nas Leis nº 8.630/93 (Lei de Modernização dos Portos). A partir da observação do estudo apresentado a pretensão da pesquisa é analisar qual seria a melhor forma de vinculação de mão de obra para que a operação portuária seja realizada com sucesso, segurança para os trabalhadores e o treinamento profissional dos empregados, demonstrando que essa matéria é pouco abordada, mas possui uma enorme importância para os portos, contribuindo diretamente na inserção econômica dos países e desenvolvimento social.

Palavras-chave: trabalhador portuário; trabalhador avulso; órgão gestor de mão de obra; vínculo empregatício; legislação.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	05
2 O OGMO COMO UM INTERMEDIADOR ENTRE OS TRABALHADORES PORTUÁRIOS AVULSOS E AS EMPRESAS.....	06
3 O CONTEXTO ESPECÍFICO DOS TRABALHADORES	09
4 DIFERENÇA ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E DE EMPREGO NO AMBIENTE PORTUÁRIO	12
5 CONCLUSÃO	14
REFERÊNCIAS	15

1 INTRODUÇÃO

A Lei de Modernização dos Portos, Lei nº 8.630/93, fez com que os portos brasileiros fossem explorados de maneira mais ampla, promovendo mudanças necessárias com a finalidade de alcançar os parâmetros internacionais de movimentações dos portos. Em relação a mão de obra, a Lei se volta a fazer alterações na organização do trabalho portuário, trazendo duas grandes modificações, a implantação da multifuncionalidade no trabalho portuário e o assunto e questão do trabalho que é a centralização da gestão do trabalho portuário no OGMO (AMBITO JURÍDICO, 2000).

Com o aumento da inflação e o conseqüente crescimento do número de trabalhadores desempregados, setores importantes da economia brasileira se mostram cada vez mais superlotados. O litoral brasileiro, que conta com mais de 8.000 km de extensão, possui inúmeros portos localizados ao longo de sua costa, o que possibilita uma melhora significativa para a economia do país, além de ser extremamente importante também para o desenvolvimento das cidades e estados em que eles se encontram, pois é um dos principais meios de importação e exportação de matérias primas essenciais (UOL,2014).

Assim, o presente estudo propõe abordar a importância das mudanças trazidas pela Lei de Modernização dos Portos (Lei nº 12.815/2013) no que diz respeito à vinculação de trabalhadores portuários avulsos registrados no Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO).

O objetivo geral da pesquisa é analisar a forma como o órgão gestor de mão de obra é importante para a contratação de trabalhadores, e como esse órgão facilita a vinculação empregatícia dos trabalhadores em seu ambiente de trabalhos, apresentando a ideia por trás de sua criação, seu conceito, a diferença entre os trabalhadores e suas principais funções e por sua vez contextualizar a relação de trabalho e relação de emprego perante o estudo.

O estudo deste tema é de suma importância, visto que o setor portuário é um dos setores mais importantes para a economia do país, além de ser uma das formas mais seguras de transportar mercadorias, sendo um meio seguro para o

transporte de cargas e, até mesmo, de pessoas, apesar de ser um tema pouco conhecido, tem grande importância no desenvolvimento econômico.

Além disso, por ser a mão de obra avulsa predominante na movimentação de cargas nos portos brasileiros, se mostra muito importante seu estudo, já que a Lei nº 12.815/13 trouxe possíveis mudanças significativas para esses tipos de trabalhadores, principalmente no tocante à vinculação da mão de obra dos Trabalhadores Portuários. Ademais, se mostra relevante também para a sociedade como um todo, pois o setor portuário, por ser importante para movimentação da economia, acaba por melhorar, conseqüentemente, a qualidade de vida e o mercado do país (BRASIL, 2013).

Desse modo, é fulcral compreender a relevância do estudo, visto que o cadastro dos trabalhadores no órgão gestor de mão de obra é de extrema importância na vida desses empregados, sendo prejudicial o tratamento diferenciado na falta de vínculo empregatício entre o empregado e a empresa.

Com isso, o presente trabalho se desenvolve relembrando a ideia por traz da criação do órgão gestor de mão de obra e suas responsabilidades perante esses trabalhadores, além disso, o estudo sobre o contexto específico dos empregados e as diversas variações de trabalhadores no ambiente do direito portuário e a relação de trabalho e emprego. Portanto se encerra com a conclusão, na qual são apresentados pontos conclusivos destacados, seguidos da estimulação à continuidade dos estudos.

2 O OGMO COMO UM INTERMEDIADOR ENTRE OS TRABALHADORES PORTUÁRIOS AVULSOS E AS EMPRESAS.

“Criado em 15 de maio de 1995, na sede da Associação Profissional das Entidades Estivadoras de Santos (Apees), o OGMO/Santos veio no contexto de privatização de parte da infraestrutura portuária” (OGMO,2020), o conceito para a criação do OGMO foi de “centralizar e unificar a gestão da mão de obra portuária avulsa em uma única entidade, em substituição ao modelo de controle e distribuição dos trabalhos anteriormente realizados pelos Sindicatos Laborais, sem retirar dos Operadores Portuários a responsabilidade efetiva, inclusive de supervisão e pagamento, pela mão de obra que utilizam na execução das operações portuárias

realizadas dentro do porto organizado. Com isso a segurança e a saúde do trabalhador portuário passaram, também, a ter destaque nesse contexto” (OGMO,2020).

O Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) é a entidade que sem fins lucrativos atua na regulamentação dos trabalhadores avulsos dentro do setor portuário, atribui-lhes um caráter administrativo, tem poderes de fiscalização, administração, sendo um órgão profissionalizante (CARVALHO, 2004).

“Pode-se caracterizar o OGMO como um intermediador entre o Trabalhador Portuário Avulso e as empresas, a partir do momento em que a sua mão de obra é solicitada pelo tomador de serviço, ora Operador Portuário, onde o avulso passará a laborar durante um turno considerando que no momento em que executa seu trabalho estará vinculado a quem está prestando serviços, inexistindo, portanto, quaisquer vínculos e subordinação com o OGMO” (MIGUEL,2014, p.8).

As principais características do OGMO são, a atuação no setor portuário, em conjunto com os trabalhadores avulsos, essas entidades se tornam responsáveis pela administração da escala de trabalho dos portuários, o treinamento e habilitação profissional da categoria e a organização dos setores de Medicina Ocupacional e Segurança do Trabalho, são responsáveis também pelo cadastro e registro dos trabalhadores, cabendo-lhes o pagamento dos encargos sociais e previdenciários, de acordo com os recursos repassados pelas empresas tomadoras de serviço prestado. Além disso, tem-se a Lei de Modernização dos Portos - Lei 8.630/93 e Lei 9.719/98, que apresenta o objetivo de desenvolver e explorar novas e velhas instalações portuárias, tendo em vista a mão de obra dos trabalhadores portuários (BRASIL, 1993).

“Cabe ao órgão gestor de mão de obra, além dessa administração da escala dos trabalhadores portuários, o órgão responde pelo cadastro, registro, controle e fiscalização da mão-de-obra dos empregados” (PORTOGENTE, 2016). Tendo em vista que o pagamento dos encargos sociais e previdenciários relativos aos trabalhadores avulsos também é de competência do OGMO.

As principais vantagens do órgão gestor de mão de obra é que ele consegue disponibilizar para o trabalhador um local de trabalho mais harmônico, com pagamento em dia, horário de trabalho ideal, benefícios de seguro, aposentadoria e políticas de férias.

“A lei 12.815 de 5 de junho de 2013, dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias no Brasil, desenvolvendo também as atividades desempenhadas pelos trabalhadores portuários” (LEI,2017). Assim, as atribuições do OGMO estão previstas nos artigos 32 e 33 da Lei nº 12.815/13, em que dentro de seu capítulo VI, estabelece normas que fazem referência ao trabalho portuário, em seu artigo 32, informa que é necessário que em cada porto seja organizado um órgão gestor de mão de obra do trabalhador portuário, para eventualmente administrar o que é essencial. Em seu artigo 33, indica qual a competência do órgão de gestão de mão de obra do trabalhador portuário avulso, informando suas penalidades, o que se pode promover diante do OGMO, a formação profissional do trabalhador portuário, entre outros. (LEI,2017).

Além disso, é de competência do OGMO também arrecadar e repassar as contribuições destinadas a custear o órgão, zelar pelas normas de higiene, segurança e saúde dos trabalhadores e submeter à administração do porto propostas para o aprimoramento da operação portuária e valorização econômica do porto, além de arrecadar e repassar as contribuições destinadas a incentivar o cancelamento do registro e a aposentadoria voluntária (BRASIL, 2013).

Assim, o OGMO é de extrema importância tanto para o trabalhador portuário avulso, bem como aos operadores portuários e aos trabalhadores portuários, em razão de fiscalizar as garantias que lhe são concedidas pelas normas legais, que antes de sua criação o avulso estava submetido ao controle do sindicato, totalmente ineficaz, onde não se havia um controle e total desrespeito às normas de segurança do trabalho. Para aqueles trabalhadores que foram contratados o OGMO também os tratará de forma especial, não os excluindo de seus cadastros e conferindo-os treinamentos, reciclagens e atribuições elencadas nos artigos 32 e 33 da lei dos portos (LEI,2017).

Faz-se importante este órgão porque a lei lhe direciona a proporcionar a segurança jurídica no trabalho portuário, onde seus atos jamais serão contrários a lei. Portanto pode-se dizer que para um bom desempenho no trabalho portuário a intermediação do órgão gestor entre o trabalhador portuário e o operador portuário é de extrema importância visto que garante interesses, direitos e cumprimento de obrigações tanto para classe laboral, mas também para o ente patronal.

3 O CONTEXTO ESPECIFICO DOS TRABALHADORES

Quando se pesquisa sobre os trabalhadores, há a existência de uma divergência entre trabalhadores avulsos, autônomos e temporários.

Os trabalhadores avulsos, são aqueles que prestam serviços para diversas empresas, entretanto não possuem vínculo empregatício, a sua contratação deve ser intermediada por um sindicato trabalhista da categoria ou pelo próprio OGMO, quando se trata de trabalhadores portuários (CONSELHOS RAPIDOS, 2019).

Os trabalhadores autônomos são aqueles que também não possuem um vínculo com a empresa, ademais, a sua contratação não requer uma intermediação de entidades representativas, ele é o próprio responsável por suas negociações (NUVEMSHOP BLOG, 2022).

Os trabalhadores temporários, são aqueles que possuem vínculo empregatício com as empresas e por sua vez não necessitam de uma intermediação, “segundo a legislação, o trabalho temporário é prestado por pessoa física, contratada por uma empresa de trabalho temporário, que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços ou cliente, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços” (TST, 2020).

Dentro do território brasileiro, existem um total de 36 portos públicos, organizados no país. A área desses portos é delimitada por ato do poder executivo, conforme dispõe no artigo 2º da Lei 12.815 de 5 de junho de 2013. Do mesmo modo, os portos com administração exercidos pela união, como é o caso da Companhia Docas (BRASIL, 2013).

A companhia docas é a autoridade portuária responsável pela gestão dos portos, de acordo com cada estado brasileiro. Além disso, O litoral brasileiro, que conta com mais de 8.000 km de extensão, possui inúmeros portos localizados ao longo de sua costa, o que possibilita uma melhora significativa para a economia do país, além de ser extremamente importante também para o desenvolvimento das cidades e estados em que eles se encontram, pois é um dos principais meios de importação e exportação de matérias primas essenciais (UOL,2014).

Como forma de contextualizar, tem-se o trabalhador avulso como aquele que oferece serviços tanto de natureza urbana quanto rural, podendo fazer parte de uma ou diversas empresas sem vínculo empregatício com nenhuma dessas

tomadoras de serviços (CONSELHOS RAPIDOS, 2019). Dessa forma é necessário que haja uma intermediação entre a contratante e o trabalhador, em que deve ser feito por entidades trabalhistas a depender do tipo de trabalhador avulso, tanto para trabalhadores portuários quanto para os que não são. Quando o trabalhador não é portuário essa intermediação deve ser realizada através de um prestador de serviços e a empresa que irá contratá-lo, feita obrigatoriamente pelo sindicato da referida categoria, afirmando, entretanto, que não precisa ser sindicalizado para que haja a intermediação, já para os trabalhadores portuários, a intermediação deve ser devidamente realizada pelo Órgão Gestor de Mão de Obra - OGMO (CARVALHO, 2004).

O trabalhador avulso, por mais que não tenha vínculo empregatício, exerce os mesmos direitos que outro trabalhador registrado pela CLT. Devendo as empresas e os trabalhadores estarem cientes desses direitos que são: uma remuneração justa, o FGTS, salário 13º, férias remuneradas, adicional noturno, repouso semanal, segurado da previdência como indica o artigo 11 da lei nº 8.213/1991, entre outros (BRASIL, 1946).

O trabalhador avulso portuário é aquele que presta os devidos serviços nas instalações portuárias, e como requisito eles devem ser cadastrados no OGMO, existem algumas situações em que poderá haver um vínculo empregatício do trabalhador com o próprio OGMO, quando se tratar desse caso o trabalhador é cedido para as empresas para prestar serviços avulsos.

Existem algumas funções que o trabalhador avulso portuário exerce, são elas: a taxa de capatazia, que está devidamente indicada na lei nº 12.815 de 05 de junho de 2013, em seu artigo 40 caput, definindo que o trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga entre outros, será realizado pelos trabalhadores portuários com vínculo empregatício e por trabalhadores portuários avulsos (CARVALHO, 2004). Referente ao inciso I do mesmo artigo, se encontra a definição de capatazia: como uma “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 portuários” (MG&A, 2022). Dessa forma, é de suma relevância informar que essa taxa é cobrada pela administradora que faz o manuseio do transporte de mercadoria, assim, o valor deve

ou não ser incluído no cálculo de impostos aduaneiros, fazendo com que o tributo aumente para o importador.

A estiva é a atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo transbordo, arrumação, pesagem e despeção, bem como o carregamento e descarga, quando realizados com equipamento de bordo. A estiva está devidamente qualificada no artigo 1º do portal de legislação Decreto-lei nº 1.371 de 23 de junho de 1939, assim, o objetivo da estiva é transportar a carga da forma mais segura e eficiente possível. O estivador deve organizar os elementos no menor espaço possível, garantindo sempre a segurança do barco e da tripulação (LEGISLAÇÃO, 2017).

A conferência de carga é a “contagem de volumes, anotações de suas características, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência no manifesto e outros demais serviços, nas operações de carregamento e descarga de embarcações” (BRASIL, 2013).

O conserto de carga constitui no “reparo e a restauração das embalagens de mercadorias, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, reembalagem, marcação, remarcação, carimbagem, etiquetagem e abertura de volumes para vistoria e posterior recomposição” (BRASIL, 2013).

O bloco é a atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e serviços correlatos, tendo em vista o artigo 40, inciso VI, da lei 12.815 (BRASIL, 2013).

A vigilância de embarcações é a “atividade de fiscalização da entrada e saída de pessoas a bordo das embarcações atracadas ou fundeadas ao largo, bem como da movimentação de mercadorias nos portalós, rampas, porões, conveses, plataformas e em outros locais da embarcação”, tendo em vista o artigo 40, inciso V, da lei 12.815 (BRASIL, 2013).

O trabalhador avulso não portuário é aquele que executa as atividades fora dos portos, assim, sua contratação deve ser intermediada por um sindicato trabalhista, não necessariamente sindicalizado. Dessa forma, a empresa que contrata esse trabalhador é responsável por sua efetiva remuneração, alguns tipos de trabalho executados por eles são: a carga e descarga de mercadorias de qualquer natureza, inclusive carvão e minério, empilhamento, transporte de empilhadeiras, paletização,

ova e desova de vagões, carga e descarga em feiras livres, abastecimento de lenha em secadores e caldeiras, entre diversas outras funções que lhes são estabelecidas.

4 A DIFERENÇA ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E DE EMPREGO NO AMBIENTE PORTUARIO.

Tendo em vista todo o contexto do artigo, é importante ressaltar a diferença entre relação de trabalho e de emprego. A relação de trabalho é mais ampla que a relação de emprego, visto que ela engloba “[...] todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano” (DELGADO, 2016, p. 295). Ou seja, a relação de trabalho envolve todas as relações em que o trabalhador será contratado e remunerado por uma pessoa física ou jurídica. Já a relação de emprego, “é uma relação de trabalho restrita, caracterizada, principalmente, pela forma subordinada e não eventual do trabalho” (SANTOS, 2010, p. 71). Além da subordinação e da não eventualidade, existem outras características essenciais que compõem a relação de emprego:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (DELGADO, 2016, p. 299).

Diante dos elementos apresentados para a relação de emprego, o primeiro caracterizador é a prestação de trabalho por pessoa física, que se encontra presente no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, em que afirma que “considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual à empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, ou seja, o trabalhador sempre é uma pessoa física ou natural e jamais uma pessoa jurídica. O segundo é o da prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador, em que é um requisito reservado tão somente à figura do empregado, já que, por diversos motivos, o empregador pode ser substituído por outro, como no caso da sucessão de empresas. O terceiro elemento é o da não eventualidade também está disposto no artigo 3º da CTL e está ligado a ideia de permanência, ou seja, para que haja uma relação de emprego não se deve qualificar como trabalho esporádico. O quarto sob

subordinação pode-se destacar seu aspecto subjetivo que realça a dependência pessoal e hierárquica do empregado ante o empregador, pelo simples fato de um estar numa condição de superior e o outro de subalterno. Por último, mas não menos importante, há o elemento da onerosidade destacado na última parte do artigo 3º da CLT que diz “sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1946).

O trabalho avulso é aquele que é desenvolvido esporadicamente, de curta duração e por diversos tomadores de serviços, não se fixando a qualquer um deles, para ser caracterizado como avulso deve ser prestado por intermediação de entidade específica, fazendo a relação ser considerada triangular: envolvendo o fornecedor da mão de obra, o trabalhador avulso e o tomador de serviço, assim, não a contratação direta do trabalhador pelo tomador de serviços, logo inexistindo um vínculo empregatício.

“A lei nº 12.815, promulga em 05.06.2013, dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários, estabelecendo as regras que dizem respeito a mão de obra portuária” (BRASIL, 2013).

É importante compreender que o trabalho portuário poderá ser realizado tanto por trabalhadores portuários com vínculo empregatício a prazo indeterminado como por trabalhadores portuários avulsos, como estabelece o artigo 40 da Lei nº 12.815/2013 (BRASIL, 2013).

Diante da relação de emprego, tem-se o “operador portuário que é a pessoa jurídica pré-qualificada para exercer as atividades de movimentação de passageiros ou movimentação e armazenagem de mercadorias, destinadas ou provenientes de transporte aquaviário, dentro da área do porto organizado”. Considera-se pré-qualificada, como operador portuário, a administração do porto (BRASIL, 2013).

O operador portuário tem diversas responsabilidades e segundo o artigo 11 da Lei nº 8.630/93 de Modernização dos Portos, poderá ser responsabilizado por diversos tipos de incidentes durante a operação, dentre eles: as perdas e danos que ocorrem durante as operações que realizar ou em decorrência delas e as avarias provocadas na embarcação ou mercadorias (BRASIL, 1993).

Assim, a relação de trabalho e emprego no ambiente portuário é um pouco diferente dos outros ambientes e deve ser levado em consideração que por mais que a Lei de modernização dos portos trouxe diversos pontos positivos para os trabalhadores, a falta de vínculo empregatício com as empresas ainda os prejudica bastante.

5 CONCLUSÃO

O objetivo do presente trabalho foi analisar como funciona o ambiente de trabalho dos trabalhadores portuários avulsos, tendo em vista que existe uma divergência sobre o vínculo empregatício que eles possuem dentro de uma empresa e dessa forma, analisar quem são os Trabalhadores Portuários Avulsos, mostrar como esses trabalhadores eram contratados, quem eram os responsáveis por organizá-los e como se dava essa organização antes e durante os serviços. Além disso, é importante destacar que, por mais que a Lei de modernização dos portos ajudou positivamente os trabalhadores, a falta de vínculo empregatício com as empresas ainda os prejudica bastante.

Levar em consideração que antes do surgimento da Lei nº 8.630/93, esses trabalhadores não tinham uma condição digna de trabalho e não utilizavam os Equipamentos de Proteção Individual – EPIs o que gerava uma série de acidentes de trabalho nos portos, assim identificar as alterações trazidas por essa lei em relação a mão de obra, trazendo duas grandes modificações, a implantação da multifuncionalidade no trabalho portuário e o assunto e questão do trabalho que é a centralização da gestão do trabalho portuário no OGMO.

Identificar que a criação do órgão gestor de mão de obra – OGMO, é necessária pois esse órgão gestor é o responsável por manter o ambiente de trabalho saudável e seguro para todos que ali operam, além de oferecer treinamentos para esses trabalhadores operarem os mais modernos equipamentos e prestarem o serviço da melhor forma. É também de responsabilidade do OGMO o fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual – EPIs e os Equipamentos de Proteção Coletiva – EPCs, ajudando mais ainda a manter a segurança da operação. Além disso, ressaltar a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego dentro do contexto dos trabalhadores.

Portanto, apresentados os pontos conclusivos destacados, seguidos da estimulação à continuidade dos estudos e das reflexões sobre as mudanças ocorridas com o advento da Lei nº 12.815/13. Identificando a importância da criação do órgão gestor de mão de obra – OGMO para os trabalhadores, pois o órgão mantém um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos que ali operam, além de que oferecem treinamentos para que os trabalhadores prestarem o serviço da melhor forma. Assim, o presente estudo buscou lembrar o quão importante é a segurança das operações nos portos.

Para concluir, pode-se afirmar que no final de tudo, independente da contratação dos trabalhadores avulsos portuários, deve existir um vínculo empregatício entre o empregado e a empresa, visto que esse tratamento diferenciado é prejudicial para os trabalhadores portuários, o que realmente se busca com tudo isso é que haja a garantia de que todas as operações portuárias ocorram com agilidade e sejam concluídas com sucesso, mas, muito mais importante que tudo isso, é que elas sejam realizadas com segurança em relação a todos os envolvidos. Garantindo a segurança das operações nos portos, conseqüentemente elas serão mais ágeis e mais eficientes, fazendo com que o transporte marítimo e portuário cresça cada dia mais no mundo todo, ajudando a circular mais mercadorias e, assim, fazendo a economia girar cada vez mais no mundo. Isso é de extrema importância para o desenvolvimento dos países.

REFERÊNCIAS

AMBITO JURÍDICO. **A Lei de modernização dos portos**.2000. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-administrativo/a-lei-de-modernizacao-dos-portos/>. Acesso em: 04 jun. 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943.

BRASIL. **Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990**. Dispõe sobre a extinção e dissolução de entidades da administração Pública Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Senado, 1990.

BRASIL. Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993. Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dá outras providências. (LEI DOS PORTOS). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1993.

BRASIL. 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 operadores portuários; altera as Leis nos 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 nos 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis nos 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 2013.

CARVALHO, Francisco Edivar. **Trabalho portuário avulso e o órgão gestor de mão- de- obra**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5434/trabalhadores-portuarios-avulsos-e-orgao-gestor-de-mao-de-obra>. Acesso em 30 maio 2013.

CONSELHOS RÁPIDOS. **O que são os trabalhadores avulsos?** 2019. Disponível em: <https://conselhosrapidos.com.br/o-que-sao-os-trabalhadores-avulsos/>. Acesso em: 01 set. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

LEGISLAÇÃO federal define e regula o serviço de estiva e sua fiscalização nos portos nacionais e de outras providências. Diário das leis. 2017. Disponível em: <https://www.diariodasleis.com.br/legislacao/federal/145866-define-e-regula-o-serviuko-de-estiva-e-sua-fiscalizauuo-nos-portos-nacionais-e-du-outras-providencias.html>. Acesso em: 16 jun. 2022.

Lei 12.815: capítulo VI estabelece regras referentes ao trabalho portuário. Santos: Portogente, 2017. Disponível em: <https://portogente.com.br/portopedia/97699-lei-12-815-capitulo-vi-estabelece-regras-referentes-ao-trabalho-portuario>. Acesso em: 14 maio 2022.

MÃO de obra portuária: conserto de carga. Sapere, 2009. Disponível em: <http://metodologiaincientifica-rosilda.blogspot.com/2009/01/mao-de-obra-portuaria-conserto-de-carga.html>. Acesso em: 05 jun. 2022.

MIGUEL, Monick; GARCIA, Denise Schmitt Siqueira. A importância do órgão gestor de mão de obra para o trabalho portuário. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.9, n.1, 1º quadrimestre de 2014. Disponível em: www.univali.br/direitoepolitica - ISSN 1980-7791.

MG&A. Publicado decreto que exclui capatazia do valor aduaneiro. 2022. Disponível em: <https://marangehlen.adv.br/midia/publicado-decreto-que-exclui-capatazia-do-valor-aduaneiro/#:~:text=Segundo%20a%20Lei%20dos%20Portos,e%20descarga%20de%20embarca%C3%A7%C3%B5es%2C%20quando>. Acesso em: 01 set. 2022.

NEGÓCIO SEGURO. **Operador portuário: o que é e qual a sua importância na gestão de riscos?**. 2021. Disponível em: <https://www.negocioseguroaig.com.br/profissionais-liberais/fato-ou-fake/operador-portuario/>. Acesso em: 01 set. 2022.

NUVEMSHOP BLOG. **O que é trabalho autônomo e como começar?** 2022. Disponível em: <https://www.nuvemshop.com.br/blog/trabalho-autonomo/>. Acesso em: 01 set. 2022.

OGMO. **Ogmo/santos completa 25 anos e reforça a importância do órgão para o setor portuário**. 2020. Disponível em: <https://www97.ogmo-santos.com.br/index.php/2020/05/14/ogmosantos-completa-25-anos-e-reforca-a-importancia-do-orgao-para-o-setor-portuario/>. Acesso em: 01 set. 2022.

PORTOGENTE. Ogmo – órgão gestor de mão de obra. 2016. Disponível em: <https://portogente.com.br/portopedia/73011-ogmo-orgao-gestor-de-mao-de-obra>. Acesso em: 01 set. 2022.

SANTOS, Hélio Antônio Bittencourt. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Luís: Hélio B Santos, 2010.

TST. **Especial trabalho temporário: oportunidade em tempos de desafios**. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/trabalho-temporario>. Acesso em: 01 set. 2022.

UOL. **Litoral brasileiro** - Costa tem grande importância e deve ser preservada. 2014. Disponível em: <https://educacao.uol.com.br/disciplinas/geografia/litoral-brasileiro-costa-tem-grande-importancia-e-deve-ser-preservada.htm>. Acesso em: 04 jun. 2022.