

ASPECTOS LEGAIS E REGULATÓRIOS DO TRABALHO PORTUÁRIO

Daniela Ribeiro Caldellas Quadros

Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários e Chefe da Unidade Regional de Vitória – UREVIT da Agência Nacional de Transportes Aquaviários

1. Atividade Portuária

A Atividade portuária recebeu uma abordagem própria através do art. 21, XII, f, da CF/88, que estabeleceu a competência da União Federal para explorar diretamente, ou mediante autorização, concessão ou permissão, os portos marítimos e (b) do art. 22, X, da CF/88, que estabeleceu a competência privativa da União para legislar sobre o regime dos portos.

Esses dispositivos constitucionais demonstram que a atividade portuária tem natureza de serviço público, o que corresponde a uma legítima opção do Estado quando assume a titularidade de prestação da atividade ou, em caso de repasse à iniciativa privada, para regular e assim garantir a sua prestação de forma adequada.

Com a promulgação da Lei nº 8.630/93, conhecida como Lei dos Portos, deu-se início a um importante processo de modernização dos portos nacionais, notadamente decorrente da adoção do modelo de exploração conhecido como *landlord port*.

Atualmente, é a Lei nº 12.815/13 que rege a exploração pela União (direta ou indiretamente) dos portos e instalações portuárias, além das atividades desempenhadas pelos operadores portuários.

Os artigos dessa lei dispõem sobre exploração portuária em todos os aspectos dentro ou fora da área dos portos organizados. Note-se, portanto, que, inclusive os Terminais Privados devem se submeter, *in totum*, àquele normativo legal.

Ressalta-se que as atividades portuárias operacionais, reforçado pelo modelo de exploração adotado no país, possui um *modus operandi* bastante particular, razão pela qual as relações de trabalho deste setor não poderiam ser concebidas nos moldes tradicionais.

2. Breve Histórico do Trabalho Portuário

O trabalho portuário, no Brasil, remonta à mão de obra escrava no Brasil Império.

O fim da escravatura gerou a necessidade da disposição de mão de obra suficiente para atender a demanda dos picos de movimentação nos portos, bem como para substituir aqueles que adoeciam ou se acidentaram, formando-se, assim, um sistema de trabalho composto por um elevado número de trabalhadores.

Com o surgimento das Companhia Docas, o Estado passa a centralizar o controle das atividades portuárias, ficando os trabalhadores “sujeitos à tutela do Poder Público, que interferia diretamente na remuneração, estabelecia o número de homens nos ternos

ou turmas de trabalhadores necessários às operações de carga e descarga e fixava o cargo de diversas categorias profissionais.”[1]

O grande contingente de trabalhadores existente se organizou em busca não apenas do reconhecimento da categoria, mas também pela reserva do mercado de trabalho aos sindicalizados.

Naquele tempo, a mão de obra avulsa portuária era gerida e fornecida pelos sindicatos de cada categoria.

A nova roupagem dada pela Constituição Federal de 1988 torna incompatível o caráter empresarial revestido pelos sindicatos, uma vez que lhes foi atribuído por meio do art. 8º, III, o papel de defender os direitos e interesses individuais ou coletivos das categorias, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

A Lei 8.630/93, denominada Lei dos Portos, veio alterar definitivamente as relações de trabalho portuário, com a criação do Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO, que passa a ser o responsável pela administração e coordenação da mão de obra portuária.

3. Legislação Aplicada

O trabalho portuário hoje é regido pela Lei nº 12.815/13, denominada Nova Lei dos Portos.

O Capítulo VI, ao tratar do trabalho portuário, estabelece que a atividade portuária é composta por trabalhadores com vínculo empregatício por prazo indeterminado, nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e trabalhadores avulsos.

Seis serviços portuários foram tipificados, conforme descrito no artigo 40: capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, vigilância de embarcações e bloco.

A análise da norma supracitada demonstra que a mesma dispensa tratamento diferenciado para o porto organizado e o terminal portuário de uso privado.

A regra das relações trabalhistas no Brasil é a contratação com carteira assinada e por prazo indeterminado, caracterizando o princípio da continuidade da relação de emprego. A principal consequência do princípio da continuidade da relação de emprego consiste na determinação de que, em regra, o contrato de trabalho é firmado por prazo indeterminado. Por outras palavras, contratos de trabalho por prazo determinado só serão admitidos excepcionalmente. É o que se extrai do art. 443 da CLT, onde se nota que o legislador estipulou balizas taxativas que autorizam a contratação do trabalhador por prazo determinado.

Consoante se depreende do art. 2º da Lei 6.019/74, a contratação do trabalhador temporário também deve ser tratada em grau de excepcionalidade, prevendo a referida lei hipóteses restritas para a admissão do trabalho temporário.

Nota-se ainda que, em regra, seja o contrato de trabalho por prazo determinado ou indeterminado, há um vínculo empregatício entre o trabalhador e o empregador.

Ocorre que a mão de obra portuária é uma das exceções à regra, uma vez que permite a contratação na forma do trabalho avulso, ou seja, sem vínculo empregatício.

Devemos nos atentar ainda ao fato de que trabalhador avulso não se confunde com trabalhador eventual, uma vez que se trata de formas distintas de prestação de serviço.

Apesar de ambas as formas não estabelecerem vínculo permanente com o tomador do serviço, há uma grande diferença entre elas. O trabalho eventual diz respeito a atividades realizadas de forma esporádica em tarefas não ligadas à finalidade econômica da empresa tomadora do serviço, por outro lado, o trabalho avulso está diretamente ligado à realização de atividades finalísticas do tomador do serviço.

Dessa forma, considerando que a operação portuária é a atividade fim de um terminal portuário, seja ele público ou privado, não há que se falar na contratação de trabalhador eventual para realização de tal atividade. Diante do exposto, caso o terminal portuário pretenda utilizar mão de obra sem vínculo empregatício, terá que se valer do trabalho avulso.

A Lei nº 8.212/91, Lei de Custeio da Seguridade Social, em seu artigo 12, VI, define o trabalhador avulso como "quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento".

O inciso VI do art. 9º do Decreto nº 3.048/99 esclarece que o trabalhador avulso é aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, a diversas empresas, com intermediação obrigatória do sindicato de sua categoria profissional (fora da faixa portuária) ou do órgão gestor de mão de obra (na área portuária).

Isto posto, temos que o trabalho avulso pode ser dividido, portanto, em duas classificações: trabalhador avulso portuário e trabalhador avulso não portuário. O trabalho avulso não portuário é regido pela Lei nº 12.023/09. Já o trabalho avulso portuário está regulamentado pela Lei nº 12.815/13 e pela Lei nº 9.719/98. Tratam-se, portanto, de duas categorias distintas e regidas por legislação própria.

O art. 11, da Lei nº 12.023/09, ou seja, da lei que regula o trabalho avulso não portuário, deixa claro que o trabalho portuário avulso não é regido por essa norma, uma vez que exclui as relações de trabalho regidas pela Lei nº 8.630/93 (substituída pela Lei nº 12.815/13), e pela Lei nº 9.719/98, estas sim, destinadas a normatizar o trabalho portuário.

Isto posto, está claro que o trabalho portuário avulso é regido por regras próprias e tais regras, por serem inerentes à atividade e não ao tomador do serviço, se aplicam independentemente se exploradas dentro ou fora da área do porto organizado. Tal afirmação é reforçada pelo disposto no art. 13, da Lei nº 9.719/98, que regulamenta o trabalho portuário avulso, estabelecendo que "esta Lei também se aplica aos requisitantes de mão de obra de trabalhador portuário avulso junto ao órgão gestor de mão de obra que não sejam operadores portuários".

4. Gestão da mão de obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso

Com a promulgação da Lei 8.630/93, deu-se fim ao controle da gestão do trabalho até então exercido pelos sindicatos, responsáveis pela escala de trabalho e pela definição dos termos de trabalho. Dessa forma, desde 1993, os OGMOs são, legalmente, os responsáveis por registrar e cadastrar a mão de obra avulsa, registro esse concedido mediante aprovação em concurso e apresentação de certificados de cursos necessários para o exercício das atividades portuárias. Ou seja, registro que garante que o profissional ali disponível para as operações portuárias faz jus ao cargo que pleiteia e

que o empresário, ao requerer trabalhadores do OGMO, está contratando profissionais aptos ao trabalho, de forma a garantir a qualidade da prestação do serviço prestado a terceiros.

A Lei nº 8.630/93, supramencionada, deu lugar à Lei nº 12.815/13, que manteve inalteradas as atribuições do OGMO quanto à gestão da mão de obra.

Nos termos do art. 40, §2º, da Lei nº 12.815/13, em se tratando de porto organizado, só pode haver contratação para as funções de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, de duas maneiras: mediante contratação de trabalhadores com vínculo empregatício por prazo indeterminado e/ou avulsos por meio do órgão gestor de mão de obra - OGMO.

No primeiro caso, a contratação tem que ocorrer exclusivamente dentre os trabalhadores avulsos registrados no OGMO.

Vemos, portanto, que, no porto organizado, a requisição dos trabalhadores portuários, sejam eles avulsos ou com vínculo empregatício, devem ser feitas ao OGMO.

Por outro lado, no caso de terminal portuário de uso privado, não há a obrigação de se utilizar da intermediação do OGMO para contratação de trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado, nos termos do art. 44 da Lei 12.815/13.

Observe-se que o artigo supracitado dispensa a intermediação do OGMO apenas no caso de contratação de trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado. Por outro lado, oportuniza que o terminal privado opte pela utilização da mão de obra avulsa, se assim permitir o contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, devendo, contudo, ser feita nos termos da legislação vigente.

Acontece que a Lei nº 9.719/98, em seu art. 1º, estabelece, de forma objetiva, que a mão de obra do trabalho portuário avulso deverá ser requisitada ao órgão gestor de mão de obra. Observe-se que não se trata de verbo com natureza concessiva, mas sim imperativa, de ordem, ou seja, obrigatória. Dessa forma, todo e qualquer tomador de serviço portuário avulso deve se valer de mão de obra cadastrada/registrada no OGMO.

O art. 5º da Lei nº 9.719/98 é claro quando estabelece que "a escalação do trabalhador portuário avulso, em sistema de rodízio, será feita pelo órgão gestor de mão-de-obra".

No mesmo sentido, o art. 41 da Lei nº 12.815/13 atribui ao OGMO a organização e manutenção do cadastro dos trabalhadores portuários habilitados ao desempenho das atividades de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, vigilância de embarcações e bloco, bem como o registro dos trabalhadores portuários avulsos.

Já o art. 32 da Lei 12.815/2013 prevê que os portos organizados devem constituir OGMO, porém não restringindo o fornecimento da mão de obra pelo OGMO àquele porto organizado. Uma coisa não implica na outra. Ao contrário, como a Lei de Portos, em seu art. 32, II, destinou ao OGMO a exclusividade do registro do trabalhador portuário avulso, a interpretação que mais se coaduna com a garantia da prestação do serviço adequado, é a de que, também os portos privados, têm a obrigação de contratar trabalhadores avulsos por intermédio do OGMO, quando de trabalhadores avulsos precisarem.

Pode-se pensar que o legislador, ao adotar tal regramento, considerou a ampla distribuição de portos organizados pelo país e que, dessa forma, os terminais privados sempre teriam em sua proximidade algum OGMO para requerer trabalhadores avulsos, quando necessário.

Destaca-se que o art. 44 da Lei nº 12.815/13 cria uma única exceção à regra geral, ao facultar aos portos privados a contratação de trabalhadores por prazo indeterminado nos termos do contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho. Entretanto, tal dispositivo não faz referência alguma aos trabalhadores avulsos, sendo assim, o que se espera é que esteja mantida a regra geral, qual seja, o dever de requisitar trabalhadores avulsos portuários ao OGMO, inclusive em terminais privados.

Da leitura do art. 44 da Lei nº 12.815/13, é possível distinguir, portanto, duas situações: (a) se terminal privado pretende admitir empregados por prazo indeterminado, deve seguir a regulamentação geral definida basicamente na CLT; entretanto, (b) se pretende utilizar-se de trabalho avulso, deve requisitar os trabalhadores ao OGMO mais próximo.

Cientes da natureza da atividade portuária, com altos e baixos na movimentação de carga, o legislador concedeu aos terminais privados a escolha pela contratação de mão de obra avulsa ou com vínculo empregatício por prazo indeterminado de forma a viabilizar sua atividade, garantindo a prestação do serviço sem onerar com a manutenção desnecessária de grande quantidade de empregados vinculados. Como se vê, o legislador estabeleceu uma alternativa para o titular de instalação portuária privada, no entanto, caso opte pela utilização de mão de obra avulsa, o terminal privado deve fazê-lo nos termos da lei, ou seja, via OGMO.

Há quem avoque o art. 32, parágrafo único, da Lei nº 12.815/13 para justificar a requisição de mão de obra ao sindicato e não ao OGMO:

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.

No entanto, tal dispositivo legal diz respeito às cláusulas econômicas e das condições do serviço, não abarcando, jamais, o que diz respeito à administração da mão de obra avulsa dos trabalhadores portuários. Se assim o fosse, tal permissão também se daria ao trabalho avulso requisitado pelos operadores portuários e terminais privados localizados na área do porto organizado, o que não é o caso.

Em que pese a força da negociação privada, os contratos, acordos, convenções coletivas de trabalho não têm o condão de retirar prerrogativas dos órgãos gestores de mão de obra, que são entidades revestidas de interesse público e criada por lei.

Nessa mesma linha de pensamento temos o ensinamento de Cristiano Paixão e Ronaldo Curado Fleury: "Há os terminais privativos 'fora da área do porto organizado', que operam como uma empresa qualquer e contratam apenas, de modo facultativo, mão-de-obra avulsa (...). Obviamente, se pretenderem contratar trabalhador avulso portuário, terão de recorrer ao OGMO formado no porto organizado mais próximo." [2]

Além das questões já abordadas, a desvirtuação da atuação da entidade sindical viola a garantia constitucional referente à liberdade sindical, uma vez que acordos

firmados com sindicatos importam na reserva das oportunidades de trabalho apenas às pessoas sindicalizadas.

Recente Acórdão da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST, que julgou o Dissídio Coletivo 1000360-97.2017.5.00.0000, selou a discussão acerca da impossibilidade de recrutamento de mão de obra pelos sindicatos, declarando que (a) o OGMO detém exclusiva atribuição para gerir e intermediar o fornecimento de mão de obra de trabalhador avulso e (b) as funções típicas portuárias previstas no art. 40 da Lei nº 12.815/13 devem ser exercidas exclusivamente por trabalhadores portuários registrados ou cadastrados no OGMO, tanto no regime jurídico de emprego ou no regime de trabalho avulso, seja dentro ou fora do porto organizado, sempre que existir o órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário constituído na localidade em que ocorrer a contratação.

Diante de todo o exposto, tem-se que os terminais portuários, sejam públicos ou privados, quando se valem da utilização de mão de obra portuária avulsa, têm obrigação de requisitar esse trabalhador do sistema de mão de obra dos órgãos gestores dos portos organizados.

5. Aspectos Regulatórios

Criada por meio da Lei nº 10.233/2001, a Agência Nacional de Transportes Aquaviários - ANTAQ, tem por objetivo, a regulação ou supervisão, em sua esfera de atuação e atribuição, das atividades de prestação de serviços e de exploração da infraestrutura de transportes, exercidas por terceiros, com vistas a garantir a movimentação de bens, em cumprimento a padrões de **segurança**, dentre outros; cabendo a ela elaborar e editar normas e regulamentos relativos à prestação de serviços de transporte e à exploração da infraestrutura aquaviária e portuária, **garantindo isonomia no seu acesso e uso, assegurando os direitos dos usuários**.

Por meio da Resolução nº 3.274/14, a Antaq aprovou a norma que dispõe sobre a fiscalização da prestação dos serviços portuários e estabeleceu infrações administrativas. A norma anexa a essa resolução se destina às administrações dos portos organizados, aos arrendatários de áreas e instalações portuárias, aos operadores portuários e aos autorizatários de instalações portuárias previstas no art. 8º da Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013.

Dentre os direitos básicos dos usuários, temos a **recepção do serviço adequado**, observando-se os padrões de **segurança**, nos termos do art. 2º, I, “a”, da Resolução nº 3.274-Antaq.

O art. 3º daquela Resolução estabelece condições mínimas a serem observadas permanentemente pelos regulados, dentre elas, **segurança**, por meio de outras determinações, normas e regulamentos relativos à segurança portuária a serem editados pela Antaq e demais órgãos (inciso IV, alínea “i”); **atualidade**, através da promoção de treinamento de funcionários (inciso V, alínea “a”)

Dentre as infrações previstas no art. 32, da Resolução nº 3.274-ANTAQ a todos os regulados, temos:

XXII - **negligenciar a segurança portuária**, conforme critérios do inciso IV do art. 3º desta Norma: multa de até R\$ 100.000,00 (cem mil reais); (Redação dada pela Resolução Normativa nº02-ANTAQ, de13.02.2015)

XXXII - **deixar de assegurar a atualidade** na execução do serviço portuário, conforme critérios expressos no art. 3º, V desta Norma: multa de até R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais); (Redação dada pela Resolução Normativa nº 02-ANTAQ, de 13.02.2015) (grifo nosso)

XXXVIII - **não cumprir ou não fazer cumprir** as leis, a regulamentação da ANTAQ, o contrato de concessão, o convênio de delegação, o contrato de arrendamento, o contrato de adesão, o regulamento do porto organizado, normas de segurança do Código ISPS e as determinações da ANTAQ, da Autoridade Portuária, da CONPORTOS e do poder concedente, exceto quando a conduta infracional se enquadrar em tipo específico contemplado nesta Norma: multa de até R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais); (Redação dada pela Resolução Normativa nº02-ANTAQ,de13.02.2015)

Pois bem, a obrigatoriedade de requisição da mão de obra **pelo OGMO** não se dá à toa.

Considerando a natureza da atividade portuária, que conta com grande diversidade de cargas e, considerando que os trabalhadores portuários avulsos prestam serviço a diversos tomadores, cada qual com um tipo de carga diferente, o legislador preocupou-se em garantir que essa mão de obra estivesse apta a exercer suas atividades de forma segura e qualificada.

Nos termos do art. 32, III e 33, II, "a" e "b", todos da Lei nº 12.815/13, o OGMO é o **responsável legal** pela qualificação dessa mão de obra avulsa, *in verbis*:

Art. 32. Os operadores portuários devem constituir em cada porto organizado um órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário, **destinado a**:

(...)

III - **treinar e habilitar profissionalmente o trabalhador portuário**, inscrevendo-o no cadastro; (grifo nosso)

Art. 33. **Compete ao órgão de gestão de mão de obra** do trabalho portuário **avulso**:

(...)

II - promover:

a) a **formação profissional do trabalhador** portuário e do trabalhador portuário avulso, adequando-a aos modernos processos de movimentação de carga e de operação de aparelhos e equipamentos portuários;

b) o **treinamento multifuncional** do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso; (grifo nosso)

Sem a gestão do OGMO, e na expectativa de otimizar os custos, os trabalhadores muitas vezes são escalados para exercer várias funções e para atender mais de um navio concomitantemente.

Além disso, valendo-se do treinamento oferecido pelo OGMO aos trabalhadores, essa mesma mão de obra é requerida através dos sindicatos, sem considerar a escalação oficial do Órgão Gestor de Mão de Obra, acontecendo do trabalhador cumprir, sequencialmente, sem o devido período de descanso, a escala do OGMO e a do Terminal Privado.

Permitir que o empresário contrate quem ele bem entender para o exercício da atividade portuária avulsa, sem as garantias legais da qualificação profissional para prestação de serviço adequado, bem como a adequada escalação, não só **compromete a prestação desse serviço**, mas também coloca em **risco a segurança dos usuários**. Precisa-se ter a garantia de que o trabalhador será devidamente treinado e entenda as regras deste processo de trabalho.

Além disso, a Lei nº 12.815/13 permitiu que os terminais de uso privado, ou seja, as instalações portuárias exploradas mediante autorização e localizadas fora da área do porto organizado (art. 2º, IV, da Lei 12.815/13), operem carga de terceiros, tornando-se, portanto, um concorrente direto dos portos organizados. Assim sendo, não há que se permitir que nem um nem outro utilize de artifícios para burlar a norma de forma a gerar **assimetria concorrencial**.

Terminais Privados tentam se esquivar da obrigatoriedade de contratar com o OGMO para não serem responsáveis solidários pelos custos, pelo risco e pelos passivos relacionados ao fornecimento de mão de obra pelo OGMO, evitando assim dispendir recursos financeiros inerentes à utilização do OGMO.

Lembro, no entanto, que, (a) o Terminal Privado tem a opção de manter unicamente trabalhadores com vínculo empregatício por prazo indeterminado; (b) a utilização de mão de obra avulsa pelos terminais privados é uma liberalidade que viabiliza a concorrência justa entre portos públicos e terminais privados; (c) a gestão da mão de obra avulsa pelo sindicato é inerente apenas às atividades regidas pela Lei nº 12.023/09 a qual, de forma expressa, não se aplica ao trabalho portuário; (d) o trabalho portuário avulso deve se dar nos termos da Lei nº 12.815/13 e da Lei nº 9.719/98 que trazem o OGMO como órgão responsável pela gestão dessa mão de obra e (e) a legislação não pode ser sobreposta pelos interesses privados.

Tem-se ainda que, ao requisitar mão de obra avulsa fora do OGMO, o regulado está descumprindo o disposto na Lei nº 12.815/13 nos pontos que seguem, *in verbis*

Lei nº 12.815/13

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;

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.

Art. 41. O órgão de gestão de mão de obra:

I - organizará e manterá cadastro de trabalhadores portuários habilitados ao desempenho das atividades referidas no § 1º do art. 40; e

II - organizará e manterá o registro dos trabalhadores portuários avulsos.

Observe-se que, à luz do art. 46, da Lei nº 12.815/13, constitui infração toda ação ou omissão, voluntária ou involuntária, que importe em realização de operações portuárias com infringência ao disposto nessa Lei.

6. Conclusão

Apesar da matéria abordada no presente texto ter viés trabalhista, não se afasta a esfera regulatória, uma vez que a prática irregular adotada, por terminais privados pode ensejar assimetria concorrencial com claros benefícios para a regulada que não requisita mão de obra avulsa via OGMO, bem como falha na prestação de serviço adequado e risco à segurança.

Referências Bibliográficas

FLEURY, Ronaldo Curado e PAIXÃO, C. **Trabalho Portuário - A modernização dos portos e as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo, Editora Método, 2ª edição, 2008

REIS, Roberto Rangel. **Trabalho Marítimo: estivador, conferente, consertadores, arrumadores - comentários, legislação específica, resoluções normativas do Conselho Superior do Trabalho Marítimo**. Rio de Janeiro. F. Alves. (1973)

[1] REIS, Roberto Rangel, *Trabalho Marítimo: estivador, conferente, consertadores, arrumadores comentários, legislação específica, resoluções normativas do Conselho Superior do Trabalho Marítimo*. Rio de Janeiro. F. Alves. (1973, p.1)

[2] FLEURY, Ronaldo Curado e PAIXÃO, C., *Trabalho Portuário - A Modernização dos Portos e As Relações de Trabalho no Brasil*, São Paulo, Editora Método, 2ª edição, 2008, pp. 41/42