

Curso de Pós-Graduação em Direito Marítimo e Portuário da UNISANTOS¹
Trabalhador Portuário. Principais Convenções Internacionais. Normativas Internas. *Leading cases* e aspectos processuais.

Ementa: Introdução. Conceito de trabalhador portuário. Categorias integrantes. Jornada de trabalho. Adicional de risco. Órgão gestor de mão-de-obra. Natureza Jurídica e Atribuições da OGMO. Legislação sobre Trabalho Portuário. Convenções Internacionais com decretos de promulgação.

TRABALHADOR PORTUÁRIO

Introdução

Para compreensão do trabalho avulso não-portuário, ou seja, aquele que é desenvolvido fora da área dos portos organizados na execução de atividades diferentes daquelas que estão definidas no artigo 57, § 3º, da Lei nº 8.630/93 (estiva, capatazia, conferência e conserto de cargas, vigia de embarcações e bloco), faz-se necessário buscar os antecedentes históricos do trabalho avulso no âmbito portuário.

O comércio entre nações se expandiu através do meio aquaviário e proporcionou o surgimento de portos e cidades que se desenvolveram e ainda hoje fazem parte das principais rotas marítimas nacionais e internacionais.

As tripulações dos navios mercantes, após longos e cansativos dias de mar, quando aportavam, repassavam o carregamento ou descarregamento das mercadorias a outros trabalhadores com o intuito de gozarem merecido descanso, e assim, recomporem suas energias para novamente suportarem os longos dias a bordo ao singrarem os oceanos.

Historicamente a estivagem de cargas nas embarcações era executada pelos trabalhadores avulsos, estivadores intermediados pelo respectivo sindicato². Já a movimentação de cargas era feita em terra, no cais e armazéns situados dentro do porto, executadas pelos empregados das Companhias Docas, cujo contingente nem sempre era suficiente para atender a demanda de serviços, impondo-se recorrer à mão-de-obra de trabalhadores avulsos do comércio armazenador situado em área contígua ao porto, chamada de força supletiva³, que era constituída pelos trabalhos "arrumadores"⁴ que atuavam em conjunto com os trabalhadores portuários em terra sem vínculo empregatício com a intermediação do sindicato.

¹ Copyright prof. Dr. J. Haroldo dos Anjos. Todos os direitos de uso e reprodução estão reservados na forma da Lei nº 9.610/98.

² Nesse sentido, prescreviam o artigo 257 da CLT, o artigo 5º do Decreto-Lei nº 03, de 27/01/1966, o artigo 6º, § 1º do Decreto-lei nº 3.346, de 12/06/1941. A estivagem de cargas compreende todas as operações necessárias para arrumação, peação e despeação de mercadorias nos conveses ou porões das embarcações.

³ O respaldo legal da força supletiva de capatazia assentava-se no artigo 285, parágrafo único, inciso III, alíneas "a" e "b" da CLT e no artigo 12, parágrafo 3º da Lei nº 4.860/65.

⁴ Historicamente, os arrumadores eram avulsos que trabalhavam em armazéns situados em área contígua ao porto.

Com o passar do tempo, a cultura e as características peculiares do trabalho avulso portuário adquiriram normalização consuetudinária que, paulatinamente, foi sendo consubstanciada em dispositivos legais, são exemplos: a regulamentação das atividades de conserto de carga e descarga pela Lei nº 2.191/54 e Decreto nº 56.414/65. Conferentes de carga e descarga pela Lei nº 1.561/52 e Decreto nº 56.367/65. Os vigias portuários pela Lei nº 4.859/65 e Decreto nº 56.467/65, assim como o trabalho da capatazia executado pelos empregados das Companhias Docas⁵ que ainda hoje é disciplinado pela Lei nº 4.860, de 26/11/1965.

A Consolidação das Leis do Trabalho, até agosto de 1993, disciplinava nos artigos 254 a 292 os serviços de estiva e de capatazia nos portos, e outros diplomas legais regulavam exclusivamente o trabalho portuário, como exemplo os Decretos-Leis nº 03/66; 05/66⁶ e Decreto nº 59.832/66, entre outros diplomas legais.

Conceito de Trabalhador portuário

Com o advento da Lei nº 8.630/93, conhecida como Lei de Modernização dos Portos, o modelo de gerenciamento de mão-de-obra avulsa tomou novo contorno, mas o trabalho em si não perdeu suas características. É de bom alvitre destacar que, a mão-de-obra avulsa não é composta por um bando de trabalhadores na beira do cais ou nos porões das embarcações. Trata-se de prestação de serviço diferenciada de quaisquer outras atividades laborativas.

A intermediação de mão-de-obra que era feita pelos sindicatos de avulsos passou a ser competência legal do Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO)⁷. Os sindicatos passaram a exercer somente o papel de representação dos trabalhadores na defesa dos seus direitos e conquistaram novas prerrogativas, entre elas a negociação da remuneração, definições de funções, composição dos ternos e demais condições de trabalho por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho.

O trabalho avulso portuário é disciplinado pela Lei nº 8.630/93 e complementado pela Lei 9.719/98, evoluiu a ponto de ter sido contemplado com uma norma específica para resguardar a segurança e a saúde dos trabalhadores. Esse arcabouço jurídico consolidou em novas bases a utilização e o gerenciamento da mão-de-obra avulsa nos portos brasileiros.

Categorias integrantes

O trabalho portuário envolve as seguintes atividades (arts. 26 e 57, § 3º, da Lei 8.630/1993):

I - Capatazia: a atividade de movimentação de mercadorias nas instalações de uso público, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para a conferência

⁵ Atualmente, poucas Companhias Docas movimentam cargas nos portos. Grande parte das operações portuárias é feita por empresas credenciadas junto à administração do porto. São os operadores portuários.

⁶ Esses dispositivos legais, bem como os artigos 254 a 292 da CLT foram expressamente revogados pela Lei nº 8.630/93.

⁷ De acordo com o artigo 18 da Lei nº 8.630/93, os operadores portuários devem constituir em cada porto organizado um órgão gestor de mão-de-obra.

aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarga de embarcações, quando efetuados por aparelhamento portuário;

II - Estiva: a 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 das mesmas, quando realizados com equipamentos de bordo;

III - Conferência de carga: a contagem de volumes, anotação de suas características, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto, e demais serviços correlatos, nas operações de carregamento e descarga de embarcações;

IV - Conserto de carga: o reparo e restauração das embalagens de mercadorias, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, reembalagem, marcação, remarcação, carimbagem, etiquetagem, abertura de volumes para vistoria e posterior recomposição;

V - Vigilância de embarcações: 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;

VI - Bloco: 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.

Nos termos do art. 26, o trabalho portuário será executado por trabalhadores com vínculo empregatício ou por avulsos, ressaltando-se que a contratação na primeira hipótese para os serviços de estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações, terá de ser feita dentre os trabalhadores portuários avulsos registrados.

Dispõe o art. 56 que as instalações portuárias de uso privativo deverão manter, permanentemente, a proporção entre trabalhadores avulsos e com vínculo empregatício existente à época de entrada em vigor da Lei 8.630/93, bem assim o art. 57 determinava que em cinco anos a prestação de serviços por trabalhadores portuários deveria priorizar a progressiva multifuncionalidade do trabalho, visando adequação aos modernos processos de manipulação de carga e maior produtividade nos portos.

Jornada de trabalho

O trabalhador portuário deverá ter um intervalo intrajornadas de 11h, como determina o art. 8º da Lei 9.719/98, entretanto há uma discussão sobre tal intervalo para o trabalhador avulso haja vista que eles não têm qualquer vínculo empregatício, pois quando se trata de trabalhador avulso, não se pode obrigá-lo a repousar, pois ele pode se apresentar no quadro de escala quantas vezes entender viável, tanto que o dispositivo prevê o intervalo, salvo em situações excepcionais previstas em acordo ou normas coletivas:

Art.8º Na escalação diária do trabalhador portuário avulso deverá sempre ser observado um intervalo mínimo de onze horas consecutivas entre duas jornadas, salvo em situações excepcionais, constantes de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Já o horário noturno, o art. 4º da Lei 4.860/1965 dispõe que, para o trabalhador portuário, é o compreendido no período das 19h às 07h, sem redução ficta.

Com relação ao tempo de repouso e alimentação descrito no art. 71 da CLT, tem entendimento dos Tribunais do Trabalho de que não se aplica ao trabalhador portuário avulso, quando sair de um turno e se apresentar para a escala em outro turno de trabalho nesse sentido:

TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. "DOBRA" DE TURNOS. INTERVALO PREVISTO NO ART. 71 DA CLT INDEVIDO. A legislação que disciplina o trabalho nos portos não fixou a jornada de trabalho a ser cumprida pelos avulsos, outorgando a tarefa à negociação coletiva, que na hipótese estabeleceu o regime de turnos ininterruptos de revezamento de seis horas, sem intervalo. Nessas condições e dadas as singularidades dos serviços prestados por esses profissionais, o trabalhador que ao final de um turno comparece espontaneamente à nova "parede de escala", e se engaja em outro "terno" (equipe), não faz jus ao intervalo para refeição e descanso previsto no diploma celetista. (TRT/SP - 00255200844202001 - RO - Ac. 5aT 20090526044 - Rel. José Ruffolo - DOE 24/07/2009).

Como visto, trata-se de exceção já CLT – Consolidação das Leis do Trabalho dispõe:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6(seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. [\(Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994\).](#)

Adicional de risco

Quando em área de risco (incluindo-se insalubridade e periculosidade), o trabalhador faz jus a um adicional de 40%, proporcional ao tempo efetivo no serviço que envolva a sujeição ao risco. Este adicional, em face de limitação contida na Lei 4.860/1965, não incide sobre as horas extras:

Art 14. A fim de remunerar os riscos relativos à insalubridade, periculosidade e outros porventura existentes, fica instituído o "adicional de riscos" de 40% (quarenta por cento) que incidirá sobre o valor do salário-hora ordinário do período diurno, e substituirá todos aqueles que, com sentido ou caráter idêntico, vinham sendo pagos.

§ 1º Este adicional somente será devido enquanto não forem removidas ou eliminadas as causas de risco.

§ 2º Este adicional somente será devido durante o tempo efetivo no serviço considerado sob risco.

§ 3º As Administrações dos Portos, no prazo de 60 (sessenta) dias, discriminarão, ouvida a autoridade competente, os serviços considerados sob risco.

§ 4º Nenhum outro adicional será devido além do previsto neste artigo.

§ 5º Só será devida uma única vez, na execução da mesma tarefa, o adicional previsto neste artigo, mesmo quando ocorra, simultaneamente, mais de uma causa de risco.

Órgão gestor de mão-de-obra

Portanto, por definição legal, podemos conceituar Operador Portuário como a pessoa jurídica pré-qualificada para operar a movimentação de passageiros e/ou movimentação/armazenagem de cargas destinadas ou provenientes de transporte aquaviário dentro do porto organizado.

Inclusive nas embarcações, presta os serviços de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados.

A Lei nº 8.630/93 em seu art. 1º § 1º define o que vem a ser operador portuário, bem assim em que consiste uma operação portuária, da seguinte forma:

- a) Operador portuário: é a pessoa jurídica pré-qualificada para a execução de operação portuária na área do porto organizado;
- b) Operação Portuária: é a movimentação de passageiros ou de armazenagem de mercadorias, destinados ou provenientes de transporte aquaviário, realizada no porto organizado por operadores portuários.

Um aspecto importante é delimitar sua responsabilidade no tocante à movimentação e armazenagem de cargas dentro do porto organizado, o que está delineado no art. 11 da Lei 8.630/93, que assim dispõe:

Art. 11. O operador portuário responde perante:

I - a Administração do Porto, pelos danos culposamente causados à infra-estrutura, às instalações e ao equipamento de que a mesma seja a titular ou que, sendo de propriedade de terceiro, se encontre a seu serviço ou sob sua guarda;

II - o proprietário ou consignatário da mercadoria, pelas perdas e danos que ocorrerem durante as operações que realizar ou em decorrência delas;

III - o armador, pelas avarias provocadas na embarcação ou na mercadoria dada a transporte.

A administração do fornecimento de mão-de-obra passou a ser dos OGMO (Órgãos de Gestão de Mão-de-Obra), a serem criados com esta incumbência, em cada porto organizado havendo celebração de contrato, acordo ou convenção coletiva entre trabalhadores e tomadores de serviço, todavia, o instrumento precederá o órgão gestor, dispensando sua intervenção nas relações de trabalho.

A Lei 9.719/98 regula a sistemática da escala dos trabalhadores portuários avulsos pelo OGMO, inserindo normas de proteção nessa área, merecendo destaque, entre essas, as que fixam a responsabilidade pelo recolhimento e pagamento dos direitos e encargos trabalhistas.

Natureza Jurídica e Atribuições da OGMO

O OGMO foi criado pela Lei nº 8.630/1993, tendo como finalidade precípua "administrar o fornecimento de mão-de-obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso" (art. 18, inciso I), substituindo o sindicato de trabalhadores avulsos na execução desse serviço, portanto, é uma entidade civil formada pela reunião dos Operadores Portuários:

Disso não discrepa a Instrução Normativa INSS/DC nº 71/2002 e os atos normativos posteriores:

Pelo seu art. 158 considera-se:

(...)

III - órgão gestor de mão-de-obra (OGMO) a entidade civil de utilidade pública, sem fins lucrativos, constituída pelos operadores portuários, em conformidade com a Lei nº 8.630, de 1993, tendo por finalidade administrar o fornecimento de mão-de-obra do trabalhador portuário avulso.

No entanto, nem a Lei nº 8.630/1993, nem a IN nº 71/2002 explicitam qual é o tipo da entidade civil do OGMO, mas pelo Código Civil de 2002 (art. 44), temos que as entidades civis podem ser sociedades, associações ou fundações:

Como a fundação é em verdade um patrimônio juridicamente personalizado, o OGMO é uma **entidade civil de utilidade pública, sem fins lucrativos**, considerando não haver como qualificá-lo de partido político ou organização religiosa.

Todavia, uma diferença se faz presente, enquanto a sociedade é constituída para realizar atos negociais com outras pessoas físicas ou jurídicas, a associação, por seu turno, tem por objetivo desenvolver atividades voltadas apenas para os associados.

Fixemo-nos, agora, no art. 25 da Lei nº 8.630/1993:

Art. 25 - O órgão de gestão de mão-de-obra é reputado de utilidade pública e não pode ter fins lucrativos, sendo-lhe vedada a prestação de serviços a terceiros ou o exercício de qualquer atividade não vinculada à gestão de mão-de-obra.

Essa vedação de prestação de serviços a terceiros traduz-se, em outras palavras, na obrigatoriedade de os serviços serem prestados apenas aos operadores portuários, portanto trata-se uma associação civil sem fins lucrativos.

As atribuições do Órgão gestor estão delineadas, basicamente, nos arts. 18 a 22 da Lei 8.630/1993:

Art.18 - Os operadores portuários devem constituir, em cada porto organizado, um órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, tendo como finalidade:

I - administrar o fornecimento da mão-de-obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso;

II - manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso;

III - promover o treinamento e a habilitação profissional do trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro;

IV - selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso;

V - estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso;

VI - expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário;

VII - arrecadar e repassar, aos respectivos beneficiários, os valores devidos pelos operadores portuários, relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários.

Parágrafo único. No caso de vir a ser celebrado contrato, acordo, ou convenção coletiva de trabalho entre trabalhadores e tomadores de serviços, este precederá o órgão gestor a que se refere o "caput" deste artigo e dispensará a sua intervenção nas relações entre capital e trabalho no porto.

Art.19 - Compete ao órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário avulso:

I - aplicar, quando couber, normas disciplinares previstas em lei, contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, inclusive, no caso de transgressão disciplinar, as seguintes penalidades:

a) repreensão verbal ou por escrito;

b) suspensão do registro pelo período de dez a trinta dias;

c) cancelamento do registro.

II - promover a formação profissional e o treinamento multifuncional do trabalhador portuário, bem assim programas de realocação e de incentivo ao cancelamento do registro e de antecipação de aposentadoria;

III - arrecadar e repassar, aos respectivos beneficiários, contribuições destinadas a incentivar o cancelamento do registro e a aposentadoria voluntária;

IV - arrecadar as contribuições destinadas ao custeio do órgão;

V - zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho portuário avulso;

VI - submeter à Administração do Porto e ao respectivo Conselho de Autoridade Portuária propostas que visem à melhoria da operação portuária e à valorização econômica do porto.

§ 1º O órgão não responde pelos prejuízos causados pelos trabalhadores portuários avulsos aos tomadores dos seus serviços ou a terceiros.

§ 2º O órgão responde, solidariamente com os operadores portuários, pela remuneração devida ao trabalhador portuário avulso.

§ 3º O órgão pode exigir dos operadores portuários, para atender a requisição de trabalhadores portuários avulsos, prévia garantia dos respectivos pagamentos.

Art.20 - O exercício das atribuições previstas nos artigos 18 e 19 desta Lei, pelo órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário avulso, não implica vínculo empregatício com trabalhador portuário avulso.

Art.21 - O órgão de gestão de mão-de-obra pode ceder trabalhador portuário avulso em caráter permanente, ao operador portuário.

Art.22 - A gestão da mão-de-obra do trabalho portuário avulso deve observar as normas do contrato, convenções ou acordo coletivo de trabalho.

A essas disposições se adicionam aquelas contidas na Lei 9.719/1998, entre as quais merecem destaque:

Art. 2º Para os fins previstos no art. 1º desta Lei:

I - cabe ao operador portuário recolher ao órgão gestor de mão-de-obra os valores devidos pelos serviços executados, referentes à remuneração por navio, acrescidos dos percentuais relativos a décimo terceiro salário, férias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, encargos fiscais e previdenciários, no prazo de vinte e quatro horas da realização do serviço, para viabilizar o pagamento ao trabalhador portuário avulso;

II - cabe ao órgão gestor de mão-de-obra efetuar o pagamento da remuneração pelos serviços executados e das parcelas referentes a décimo terceiro salário e férias, diretamente ao trabalhador portuário avulso.

§ 1º O pagamento da remuneração pelos serviços executados será feito no prazo de quarenta e oito horas após o término do serviço.

§ 2º Para efeito do disposto no inciso II, o órgão gestor de mão-de-obra depositará as parcelas referentes às férias e ao décimo terceiro salário, separada e respectivamente, em contas individuais vinculadas, a serem abertas e movimentadas às suas expensas, especialmente para este fim, em instituição bancária de sua livre escolha, sobre as quais deverão incidir rendimentos mensais com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança.

§ 3º Os depósitos a que refere o parágrafo anterior serão efetuados no dia 2 do mês seguinte ao da prestação do serviço, prorrogado o prazo para o primeiro dia útil subsequente se o vencimento cair em dia em que não haja expediente bancário.

§ 4º O operador portuário e o órgão gestor de mão-de-obra são solidariamente responsáveis pelo pagamento dos encargos trabalhistas, das contribuições previdenciárias e demais obrigações, inclusive acessórias, devidas à Seguridade Social, arrecadadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, vedada a invocação do benefício de ordem.

§ 5º Os prazos previstos neste artigo podem ser alterados mediante convenção coletiva firmada entre entidades sindicais representativas dos trabalhadores e operadores portuários, observado o prazo legal para recolhimento dos encargos fiscais, trabalhistas e previdenciários.

§ 6º A liberação das parcelas referentes à décimo terceiro salário e férias, depositadas nas contas individuais vinculadas, e o recolhimento do FGTS e dos encargos fiscais e previdenciários serão efetuados conforme regulamentação do Poder Executivo.

Legislação sobre Trabalho Portuário

Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Lei nº 4.860, de 26 de novembro de 1965 – Dispõe sobre o regime de trabalho nos portos organizados, e dá outras providências.

Decreto-Lei nº 126, de 31 de janeiro de 1967 – Define as atribuições dos Portos Organizados e Repartições aduaneiras na fiscalização, controle e trânsito de mercadorias.

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999 – Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências.

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)

Decreto nº 1.886, de 29 de abril de 1996 – Regulamenta disposições da Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e dá outras providências.

Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998 – Dispõe sobre normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário, institui multas pela inobservância de seus preceitos, e dá outras providências.

Lei nº 11.518, de 5 de setembro de 2007 – Acresce e altera dispositivos das Leis nos 10.683, de 28 de maio de 2003, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.893, de 13 de julho de 2004, 5.917, de 10 de setembro de 1973, 11.457, de 16 de março de 2007, e 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, para criar a Secretaria Especial de Portos, e dá outras providências.

Convenções Internacionais com decretos de promulgação

Convenção nº 137 da OIT – Convenção sobre o impacto social de novos métodos de movimentação de carga nos portos.

Decreto 1.574, de 31/07/1995.

Convenção nº 148 da OIT – Convenção sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos profissionais devidos à poluição do ar, ruído e vibração no local de trabalho (Nota: A data de entrada em vigor: 11/07/1979).

Decreto legislativo no. 56, de 9/10/1981.

Convenção nº 152 da OIT – Segurança e Saúde no Trabalho Portuário

Decreto 99.534, de 19/09/1990.

Recomendação nº 145 da OIT – Recomendação sobre o impacto social de novos métodos de movimentação de carga nos portos.

JURISPRUDÊNCIA (STF/TST)

TRABALHO MARÍTIMO. As normas regulamentares que regem a situação dos conferentes portuários após sua aposentação, não foram derogadas pela legislação previdenciária que dispõe sobre a aposentadoria dos empregadores e trabalhadores avulsos. (CLPS, artigo 10, parágrafo 3. III). Tratando-se de normas que preveem as condições de capacidade para o exercício daquela atividade, não contrariam princípios constitucionais genéricos, nem a garantia do exercício do trabalho. Recurso não conhecido. (STF, Recurso Extraordinário 110878, rel. min. Carlos Madeira, DJ 10-04-1987).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HORA EXTRAPORTUÁRIO. ADICIONAL DE RISCO. INTEGRAÇÃO INDEVIDA. Consoante entendimento consolidado nesta Corte por meio da OJ/60/II da SBDI-1, o adicional de risco não integra a base de cálculo das horas extras devidas aos portuários. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR - 30541-08.2002.5.09.0022 - Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 04/06/2008, 6ª Turma, Data de Publicação: 20/06/2008)

RECURSO DE REVISTA. LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. DEFESA DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. A previsão contida no art. 8º, III, da Constituição Federal é no sentido de conferir aos sindicatos a legitimação plena, a fim de defender os interesses coletivos e individuais da categoria a qual representa, conforme determinação emanada do Supremo Tribunal Federal. Trata-se, no presente caso, de pleito relativo a direito individual homogêneo decorrente da mesma origem: pagamento de salários não recebidos pelos substituídos. Evidenciado, portanto, que o sindicato detém, na hipótese, legitimidade para atuar como substituto processual das equipes de conferência de carga e descarga. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR - 754791-81.2001.5.02.5555 - Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 04/06/2008, 1ª Turma, Data de Publicação: 20/06/2008)

A) RECURSO DE REVISTA OBREIRO. TRABALHADOR AVULSO. DOBRA DE FÉRIAS. O entendimento desta Corte Superior segue no sentido de que a dobra de férias prevista no art. 137 da CLT não é aplicável ao trabalhador avulso. Recurso de revista obreiro não conhecido. B) RECURSO DE REVISTA ADESIVO PATRONAL. ART. 500, III, DO CPC. Ante o não conhecimento do recurso de revista principal, o adesivo tem a mesma sorte, nos termos do art. 500, III, do CPC. Recurso de revista adesivo patronal não conhecido. (TST - RR - 539000-07.2005.5.12.0004 - Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 18/08/2010, 8ª Turma, Data de Publicação: 20/08/2010)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CANCELAMENTO DE REGISTRO JUNTO AO OGMO. PDV. NULIDADE. NÃO CONFIGURAÇÃO. Conforme consignado pelo Regional, o impedimento de retorno ao trabalho nas empresas operadoras no Porto Organizado de Santos decorre da adesão válida do reclamante aos termos do PDV, cujas cláusulas eram claras quanto ao cancelamento em caráter permanente e definitivo de seu registro. Dessarte,

irrelevante o fato de o PDV ter sido firmado por apenas algumas das operadoras portuárias do Porto de Santos, haja vista a anuência do reclamante aos seus termos. Portanto, não há falar em nulidade da transação. Conclusão diversa demandaria o reexame de fatos e provas dos autos, o que é vedado nesta Instância, a teor da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR - 10040-38.2007.5.02.0253 - Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 18/08/2010, 8ª Turma, Data de Publicação: 20/08/2010)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO.

(...) 3. VALE-TRANSPORTE. TRABALHADOR AVULSO. O trabalhador avulso faz jus ao vale-transporte, por força do inciso XXXIV do art. 7º da Constituição Federal, que lhe garante os mesmos direitos do empregado com vínculo empregatício permanente. Precedentes desta Corte. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR - 96540-12.2007.5.01.0035 - Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 18/08/2010, 8ª Turma, Data de Publicação: 20/08/2010)

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. DECISÃO PROFERIDA NA VIGÊNCIA DA LEI 11.496/2007. ADICIONAL DE RISCO. EXTENSÃO A TRABALHADORES PORTUÁRIOS AVULSOS. ARTIGO 19 DA LEI Nº 4.860/65. O adicional de risco previsto pela Lei 4.860/65 é devido exclusivamente aos portuários, assim considerados os trabalhadores com vínculo de emprego com a Administração do Porto, para repetir a expressão do artigo 19 daquele Diploma legal. Estender-se tal parcela aos trabalhadores portuários avulsos apenas em razão do fato de estarem no mesmo espaço dos portuários com vínculo seria conceder à norma especial eficácia geral, o que contraria um dos princípios elementares de Hermenêutica Jurídica. Recurso de embargos conhecido e desprovido. (TST - E-RR - 83300-86.2003.5.05.0001 - Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 12/08/2010, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 20/08/2010)

I) PRESCRIÇÃO BIENAL - TRABALHADOR AVULSO - APLICABILIDADE - ART. 7º, XXIX E XXXIV, DA CF - MARCO INICIAL.

1. O regime de contratação do trabalhador avulso é distinto daquele do trabalhador comum, já que sua contratação é sempre *ad hoc*, em curtíssimo prazo, sendo certo que o OGMO tem por finalidade administrar o fornecimento de mão de obra, além de gerir a arrecadação e o repasse da remuneração aos trabalhadores. Na realidade, o vínculo contratual se dá diretamente entre o trabalhador avulso e a empresa tomadora de serviços, de maneira que, a cada contratação, exsurge uma nova relação independente da anterior.

2. Assim sendo, não há como se afastar a conclusão de que o marco extintivo do direito de ação se aplica a cada engajamento concreto, para postular os direitos dele decorrentes, tendo incidência sobre a espécie a prescrição bienal prevista no art. 7º, XXIX, da CF, por força do comando do inciso XXIV, que assegura ao trabalhador avulso os mesmos direitos do trabalhador com vínculo empregatício estável.

II) TRABALHADOR PORTUÁRIO - INDEVIDO O PAGAMENTO EM DOBRO DAS FÉRIAS NÃO GOZADAS - INAPLICABILIDADE DO ART. 137 DA CLT.

1. O trabalho em portos organizados tem suas características próprias, dentre as quais o engajamento tópicos do portuário avulso, com recolhimento percentual do valor das férias proporcionais, sem possibilidade de controle do gozo das férias pelo empregador, a este não se assemelhando o OGMO.

2. Não obstante a igualdade de direitos entre trabalhadores com vínculo empregatício permanente e avulso, garantida por meio da norma constitucional prevista no art. 7º, XXXIV, da CF, dadas as peculiaridades que envolvem a situação dos avulsos, não é possível conferir aos trabalhadores portuários o direito ao pagamento em dobro das férias assegurado àqueles que possuem vínculo contínuo.

3. Nesse sentido, esta Corte Superior tem decidido de forma reiterada que o trabalhador avulso não faz jus ao pagamento em dobro das férias não gozadas, em razão das peculiaridades que envolvem a referida atividade.

4. Logo, merece reforma a decisão do Regional para, harmonizando-a com a jurisprudência dominante nesta Corte Superior, restabelecer a sentença que julgou improcedente o pedido do pagamento das férias em dobro.

III) DIFERENÇAS DE FGTS - ÔNUS DA PROVA - ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 301 DA SBDI-1 DO TST.

1. Nos termos da OJ 301 da SBDI-1 do TST, tendo o Reclamante definido o período no qual não houve depósito do FGTS, ou houve em valor inferior, ao alegar a inexistência de diferença, a Reclamada atrai para si o ônus da prova, incumbindo-lhe, portanto, apresentar as guias respectivas, a fim de demonstrar o fato extintivo do direito do autor (art. 818 da CLT c/c o art. 333, II, do CPC).

2. -In casu-, restou consignado pelo Regional que o Reclamante deixou de definir o período no qual não houve depósito do FGTS. Logo, o ônus processual da prova, nesse aspecto, continuou sendo encargo seu, tal como regrado pelo art. 818 da CLT, não podendo ser transferido ao Reclamado, na esteira do citado verbete jurisprudencial. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido em parte. (TST - RR - 219900-95.2007.5.09.0411 - Relatora Ministra: Maria Doralice Novaes, Data de Julgamento: 10/08/2010, 7ª Turma, Data de Publicação: 20/08/2010)

SÚMULAS E OJ'S TST

OJ-SDI1-60 PORTUÁRIOS. HORA NOTURNA. HORAS EXTRAS. (LEI Nº 4.860/65, ARTS. 4º E 7º, § 5º). (nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 61 da SBDI-1, DJ 20.04.2005)

I - A hora noturna no regime de trabalho no porto, compreendida entre dezenove horas e sete horas do dia seguinte, é de sessenta minutos.

II - Para o cálculo das horas extras prestadas pelos trabalhadores portuários, observar-se-á somente o salário básico percebido, excluídos os adicionais de risco e produtividade. (ex-OJ nº 61 da SBDI-1 - inserida em 14.03.94)

Histórico

Redação original

60. Portuários. Hora noturna de 60 minutos (entre 19 e 7h do dia seguinte). Art. 4º da Lei nº 4.860/65.

Inserida em 28.11.95

OJ-SDI1-316 PORTUÁRIOS. ADICIONAL DE RISCO. LEI Nº 4.860/65. DJ 11.08.03

O adicional de risco dos portuários, previsto no art. 14 da Lei nº 4.860/65, deve ser proporcional ao tempo efetivo no serviço considerado sob risco e apenas concedido àqueles que prestam serviços na área portuária.

ADICIONAL DE PRODUTIVIDADE

SUM-121 Funcionário público de ex-autarquia. Administração portuária. Opção pelo regime celetista. (cancelada - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

OJ-SDI1T-6 Limitação. Vigência. Decisão normativa. DC-TST 6/79.

OJ-SDI1-60, II Portuário. Horas extras. Base de cálculo. Exclusão de adicionais de risco e produtividade. Lei nº 4.860/65, art. 7º, § 5º. (incorporação da OJ 61 da SDI-1)

SUM-330 QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

Histórico:

Súmula alterada - Res. 108/2001, DJ 18, 19 e 20.04.2001

Súmula mantida e republicada com explicitação - RA nº 4/1994, DJ 18, 28.02.1994 e 02.03.1994

Nº 330 Quitação. Validade. Revisão da Súmula nº 41

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do artigo 477, da Consolidação das Leis do Trabalho, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo

se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

Redação original (revisão da Súmula nº 41) - Res. 22/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994

Nº 330 Quitação. Validade. Revisão da Súmula nº 41

A quitação passada pelo empregado, com assistência de Entidade Sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo.

SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

Histórico:

Súmula alterada (Inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000

Redação original (revisão da Súmula nº 256) - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994

Nº 331 (...) II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

(...)

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.

SUM-391, I Petroleiros. Turnos ininterruptos de revezamento. Lei nº 5.811/72. Recepcionada pela CF/88. (conversão da OJ 240 da SDI-1)

OJ-SDI1-60, II Portuário. Base de cálculo. Exclusão de adicionais de risco e produtividade. Lei nº 4.860/65, art. 7º, § 5º. (incorporação da OJ 61 da SDI-1)

PORTUÁRIO

OJ-SDI1-316 Adicional de risco. Proporcionalidade. Lei nº 4.860/65.

OJ-SDI1-60, I Duração da hora noturna. 60 minutos (entre 19 e 7h do dia seguinte). Lei nº 4.860/65, art. 4º. (nova redação - Res. 129/2005, DJ 20.04.2005)

OJ-SDI1-60, II Horas extras. Base de cálculo. Exclusão de adicionais de risco e produtividade. Lei nº 4.860/65, art. 7º, § 5º. (incorporação da OJ 61 da SDI-1)

SUM-309 Vigia portuário. Terminal privativo. Requisição.

JURISPRUDÊNCIA STJ

RECURSO ESPECIAL. ACIDENTE DO TRABALHO. TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. ADMINISTRADORA DO PORTO. FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA. RESPONSABILIDADE. LEGISLAÇÃO EM VIGOR NA ÉPOCA DO ACIDENTE. OMISSÃO. INEXISTÊNCIA. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. DOCUMENTO. DANOS MORAIS. EXORBITÂNCIA NÃO CONFIGURADA. 1. As questões submetidas ao Tribunal de origem foram suficiente e adequadamente delineadas, com abordagem integral do tema e fundamentação compatível, não havendo que se falar em maltrato ao art. 535 do CPC. 2. A legislação vigente à época do acidente retratado nos autos não destoia daquela editada em momento posterior, no sentido da responsabilidade da administradora do porto pelo fornecimento de equipamentos de segurança no trabalho. 3. A responsabilidade da recorrente foi analisada segundo as premissas do art. 159 do Código Civil de 1916, ficando estabelecida sua culpa no evento danoso, em consonância com a jurisprudência desta Corte. 4. O documento juntado sem a oitiva da parte contrária, mas despedido do intuito de lhe causar surpresa, pode ser admitido nos autos em face das peculiares que cercam o caso concreto. 5. O valor arbitrado a título de danos morais não se mostra desarrazoado de modo a ensejar a excepcional intervenção desta Corte em sua fixação. 6. Recurso especial conhecido em parte e, nesta extensão, provido apenas para excluir da verba indenizatória o valor referente ao 13º salário, por se tratar de trabalhador portuário avulso, vinculado ao Sindicato dos Estivadores. (STJ - REsp 813979 / ES, Rel. Min. Fernando Gonçalves, Quarta Turma, DJe 09/03/2009)

PROCESSO CIVIL. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO E JUSTIÇA COMUM ESTADUAL. FUNCIONÁRIOS DO DEPARTAMENTO ESTADUAL DE PORTOS, RIOS E CANAIS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. LEI ESTADUAL 10.098/94, QUE OS MANTEVE NO REGIME CELETISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA ESPECIALIZADA. 1. Os reclamantes, ex-funcionários do Departamento Estadual de Portos, Rios e Canais do Estado do Rio Grande do Sul admitidos pelo regime celetista, buscam ser reintegrados nos empregos que antes ocupavam ou o reconhecimento da despedida sem justa causa, ante a nulidade de adesão ao programa de demissão voluntária previsto na Lei estadual 10.727/96. 2. Em relação aos trabalhadores portuários, categoria a que pertencem os reclamantes, a Lei 10.098/94 do Estado do Rio Grande do Sul - que dispôs sobre o regime jurídico do funcionalismo gaúcho - estabeleceu que eles permaneceriam regidos pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho, não havendo falar, portanto, em transformação do vínculo para o estatutário. Dessa forma, compete à justiça especializada examinar a procedência da pretensão deduzida na inicial. 3. Conflito conhecido para declarar a competência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, ora suscitado. (STJ – CC 89317 / RS, Rel. Min. Maria Thereza de Assis Moura, Terceira Seção, DJe 26/08/2008)

CONFLITO DE COMPETÊNCIA. AÇÃO DECLARATÓRIA. TRABALHADOR PORTUÁRIO. OGMO. JUSTIÇA TRABALHISTA. 1. Segundo entendimento pacífico da Segunda Seção, é competente para processar e julgar ação que envolva trabalhador portuário avulso e OGMO (Órgão Gestor de Mão-de-Obra) a Justiça do Trabalho. Aplicação dos arts. 643 e 652 da CLT, notadamente porque versa a demanda sobre acesso ao trabalho, ou seja, ingresso do trabalhador nas

dependências do Porto de Santos. Precedentes. 2. O fato de haver sido proferida sentença, antes das alterações legislativas, no Juízo Cível Comum, não muda essa conclusão, pois, tratando-se de incompetência absoluta, a aplicação daqueles dispositivos é imediata. Nada impede que o Tribunal Regional do Trabalho julgue a apelação como entender de direito. 3. Conflito de competência conhecido para declarar competente o TRT da 2ª Região, suscitante. (STJ – CC 91771 / SP, Rel. Min. Fernando Gonçalves, Segunda Seção, DJe 01/07/2008)

CONFLITO DE COMPETÊNCIA. AÇÃO DECLARATÓRIA. TRABALHADOR PORTUÁRIO. OGMO. JUSTIÇA TRABALHISTA. 1. Segundo entendimento pacífico da Segunda Seção, é competente para processar e julgar ação que envolva trabalhador portuário avulso e OGMO (Órgão Gestor de Mão-de-Obra) a Justiça do Trabalho. Aplicação dos arts. 643 e 652 da CLT, notadamente porque versa a demanda sobre acesso ao trabalho, ou seja, ingresso do trabalhador nas dependências do Porto de Santos. 2. Conflito de competência conhecido para declarar competente o TRT da 2ª Região, suscitante. (STJ – CC 70456 / SP, Rel. Min. Fernando Gonçalves, Segunda Seção, DJ 11/10/2007 p. 284)

Processo civil. Conflito de competência. Ação proposta por trabalhador portuário em face de OGMO, sob a alegação de injusta preterição em concurso para admissão de trabalhadores avulsos, sob o fundamento de que é inválido, como critério de seleção, o exame psicotécnico. Matéria que envolve a análise das regras estabelecidas no processo seletivo, sua observação e a conformidade ao direito, dos critérios de exigência. Matéria cível. - Em que pese a existência de precedentes estabelecendo a competência da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar ações nas quais se discutem o acesso ao trabalho, a matéria de fundo enfrentada pelo STJ nessas oportunidades é substancialmente diferente da que é objeto deste conflito de competência. Nos mencionados precedentes, o que se discutia era a possibilidade de trabalhadores portuários aposentados, mas cujo vínculo de trabalho permanecia, terem acesso ao porto, seu local de trabalho. Nessas hipóteses, é clara a discussão acerca de uma relação de trabalho e, portanto, a competência da justiça especializada. - A matéria dos autos trata de questão diversa: a observância e a legalidade de critérios de seleção de trabalhadores. A discussão, portanto, antecede o contrato de trabalho e não diz respeito a ele, propriamente. Daí a competência do juízo cível para dirimi-la. Conflito conhecido, e fixada a competência do juízo cível, ora suscitado. (STJ – CC 70800 / BA, Rel. Min. Nancy Andrichi, Segunda Seção, DJ 16/08/2007 p. 284)

RECURSO ESPECIAL. LEI DE MODERNIZAÇÃO DOS PORTOS (LEI 8.630/93). INSTALAÇÃO DE USO PRIVADO. NÃO-OBRIGATORIEDADE DE A EMPRESA REQUISITAR APENAS TRABALHADORES CADASTRADOS NA OGMO (ÓRGÃO GESTOR DE MÃO-DE-OBRA). VIOLAÇÃO DOS ARTIGOS 1º, § 1º, I, II, 4º, § 2º C/C 48 E 56 TODOS DA LEI 8.630/93. RECURSO PARCIALMENTE CONHECIDO E PROVIDO. 1. Trata-se de recurso especial (fls. 448/508) interposto por ADUBOS TREVO S/A - GRUPO TREVO, com fulcro no art. 105, III, "a" e "c", da Constituição Federal, contra acórdão prolatado pelo Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, alegando violação dos artigos 5º, II, X, XIII, 8º, V, 170, VII da CF e 1º, § 1º, I, V; 4º, II, § 2º, II c/c os arts. 48; 56 e parágrafo único, todas da Lei n. 8.630, de 1993 além de dissídio pretoriano. 2. Preliminarmente, não se conhece de recurso especial no tocante à afirmação de que dispositivos constitucionais foram violados. É sabido e consabido que matéria

constitucional não pode ser examinada em sede de recurso especial. 3. Inexiste disposição expressa obrigando que empresa proprietária de píer privativo e privado seja obrigada a só fazer as operações de carga e descarga de navios em seu terminal, por meio de trabalhadores portuários avulsos cadastrados e registrados no OGMO. Os detentores de "píer" privativos têm mera faculdade de firmar acordo ou convenção coletiva de trabalho para a escolha dos trabalhadores que devem prestar os serviços acima, identificados, podendo, escolher, para tanto, os seus próprios empregados ou os trabalhadores avulsos sindicalizados. 4. Os terminais particulares são explorados sob regime jurídico de empresas privadas, pelo que são livremente administrados. 5. Recurso especial parcialmente conhecido e provido. (STJ – REsp 593624 / RS, Rel. Min. José Delgado, Primeira Turma, DJ 25/10/2007 p. 125)