

NECESSIDADE DE RENOVAÇÃO DO TRABALHO AVULSO – MODERNIZAÇÃO E REJUVENESCIMENTO DAS CATEGORIAS

Thiago Benito Robles¹

RESUMO

O presente artigo se propõe a analisar o ordenamento brasileiro aplicável aos trabalhadores portuários avulsos que prestam serviço aos Operadores Portuários por intermédio dos OGMOs, discorrendo sobre as limitações e impactos impostos pela revisão legal ocorrida em 2013, e as consequências da não renovação e rejuvenescimento da mão de obra portuária avulsa.

Palavras chave: Trabalho portuário avulso. Renovação da mão de obra portuária avulsa. Órgão de gestão de mão de obra portuária avulsa. OGMO. Aposentadoria. Extinção do registro.

1. INTRODUÇÃO

De início, insta destacar que a produção acadêmica sobre os temas do Direito Portuário são especialmente escassos, o que nos inspira a iniciar este diálogo, mas sem a pretensão de esgotá-lo, sobre a necessidade de revisão legislativa para possibilitar a renovação e rejuvenescimento da mão de obra portuária avulsa.

A Lei 8.630, promulgada em 1993, conhecida também como Lei de Modernização dos Portos, marco regulatório setorial relevante, continha, com bastante propriedade, sabedoria e pertinência, importante ferramenta que possibilitava a necessária renovação do quantitativo de trabalhadores portuários avulsos nos portos brasileiros.

¹ Advogado, Pós Graduado pela Faculdade de Direito de Coimbra, Gerente Jurídico e de Recursos Humanos do OGMO/Santos, Membro convidado da Comissão de Direito Portuário da Ordem dos Advogados do Brasil da Subseção de Santos/SP.

Mas, antes deste aprofundamento nas disposições legais, cabe contextualizar o leitor sobre a atividade portuária, especialmente no Porto de Santos, e a inserção do OGMO no cenário portuário.

2. DA CONTEXTUALIZAÇÃO DA ATIVIDADE PORTUÁRIA E A INSERÇÃO DO OGMO NESTE CENÁRIO

2.2. Das atividades portuárias

O setor portuário é essencial dentro dos processos logísticos e possui influência direta no crescimento econômico de diversos países, inclusive do Brasil, que possui imensa costa portuária navegável. Assim, diante da magnitude da costa brasileira evidente que o setor portuário se tornou a maior atividade logística do país, atuando nas categorias de transporte de longo curso, cabotagem e navegação interior.

Tem-se por transporte de longo curso aquela atividade de transporte marítimo realizada entre portos brasileiros e estrangeiros, enquanto por cabotagem temos a atividade de transporte realizada entre portos ou pontos do território brasileiro, utilizando a via marítima, ou entre esta e as vias navegáveis interiores, e por fim, por navegação interior, temos a atividade de transporte marítimo realizada em hidrovias interiores, em percurso nacional ou internacional.

Nesse contexto, tem-se que o Porto de Santos é o maior complexo portuário do Brasil e, ainda, da América Latina, sendo o responsável direto pela movimentação de praticamente um terço das trocas comerciais brasileiras, e por consequência, é de fundamental importância estratégica para o Brasil.

Sua área útil totaliza 7,8 milhões de metros quadrados e seu canal de navegação possui profundidade de 15 (quinze) metros e largura de 220 (duzentos e vinte) metros (trecho mais estreito), conta com Operadores Portuários localizados em duas margens, uma no município de Santos (margem direita) e outra no de Guarujá (margem esquerda). Para atracação de navios, conta com uma extensão de cais de

aproximadamente 16 (dezesesseis) quilômetros, que contempla 66 (sessenta e seis) berços de atracação.

Nessa área, portanto, operam grandes Operadores Portuários nos segmentos de Contêiner, Granel Sólido, Granel Líquido, Papel e Celulose, Ro-Ro e Carga Geral, tanto em Terminais Portuários Especializados, como em Cais Público.

Além disso, importante frisar que o Porto de Santos funciona 24 (vinte e quatro) horas por dia, em quatro turnos ininterruptos de revezamento. Tal proceder tem fundamento na determinação legal contida no artigo 33, inciso XV da Lei 8.630/93 (mantida pelo artigo 17, inciso XIV, da Lei 12.815/2013), que dispõe que é competência da Autoridade Portuária estabelecer o horário de funcionamento do porto, bem como as jornadas de trabalho no cais.

Desta feita, restou fixada a existência de 04 (quatro) jornadas de 06 (seis) horas em turnos ininterruptos de revezamento nas operações portuárias em todos os berços do Porto de Santos.

Por todo o exposto até aqui, resta inquestionável a relevância estratégica do setor portuário para o desenvolvimento do país, visto que as maiores riquezas nacionais são escoadas para o exterior via portos marítimos, sendo igualmente inequívoco que o Porto de Santos é um dos mais desenvolvidos e completos do Brasil.

2.3. Da criação do OGMO e suas competências

Visando dar maior solidez e principalmente impulsionar o setor portuário nacional, em 1993, foi editada a já mencionada Lei nº 8.630, que dentre outras inovações, trouxe a criação de um órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário, que passaria a registrar, cadastrar e gerir a mão de obra avulsa portuária, atividades que até então eram feitas pelos Sindicatos Laborais.

A criação do OGMO (Órgão de Gestão de Mão de Obra do Trabalho Portuário) veio no contexto de centralizar e unificar a gestão da mão de obra portuária avulsa em

uma única entidade, 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.

Não por outra razão, o OGMO é uma entidade sem fins lucrativos, instituída pelos Operadores Portuários que operam nos respectivos Portos Organizados, exclusivamente, para gerir e centralizar a mão de obra portuária, não podendo, em hipótese alguma, prestar qualquer outra atividade senão esta.

Tem-se, portanto, que os OGMOs têm um papel de extrema relevância no contexto portuário, apoiando o desenvolvimento do setor com qualidade e segurança, e assegurando as melhores práticas para Operadores Portuários e Trabalhadores Portuários Avulsos.

Em 2013, ocorreu uma mudança regulatória no setor portuário, com a promulgação da Lei nº 12.815, chamada “Nova Lei dos Portos”, que manteve as atribuições dos OGMOs, que, além do dever de administrar o fornecimento da mão de obra portuária, são responsáveis, dentre outras, pelas seguintes atividades: (i) manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso; (ii) treinar e habilitar profissionalmente o trabalhador portuário; (iii) selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso; (iv) estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso; (v) expedir documentos de identificação do trabalhador portuário avulso; (vi) 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; (vii) zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho portuário.

Neste ponto, importante destacar que, conforme disposto no artigo 57 §3º da Lei 8.630/1993, e mantido no artigo 40 da Nova Lei dos Portos, o trabalho portuário conta com 6 (seis) categorias diferenciadas, sendo elas: as atividades de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações.

3. DO ENVELHECIMENTO DAS CATEGORIAS PORTUÁRIAS

Feitas as ponderações iniciais acerca das competências dos OGMOs, necessário se faz aprofundar a atribuição específica trazida pelo inciso II do artigo 32 da Lei 12.815/2013, qual seja, a de “*manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso*”.

Acerca de referida competência, insta esclarecer que a inscrição dos trabalhadores portuários nos quadros dos OGMOs se dá por intermédio da atuação de seu Conselho de Supervisão, previsto na Lei 8.630/1993 e mantido pelo artigo 38 da Lei 12.815/2013.

Os Conselhos de Supervisão dos OGMOs são compostos por 3 (três) membros titulares e três (três) membros suplentes, indicados conforme disposto no artigo 38 da Lei nº 12.815/2013, bem como no artigo 38, §1º de seu Decreto Regulamentador nº 8.033/2013, sendo (i) um indicado pela maioria das entidades de classe local responsável pela indicação dos representantes do segmento laboral no Conselho de Autoridade Portuária, (ii) um indicado pela entidade de classe local responsável pela indicação do representante dos operadores portuários no Conselho de Autoridade Portuária e, (iii) um indicado pela entidade de classe local responsável pela indicação do representante dos usuários no Conselho de Autoridade Portuária.

Os Conselhos de Supervisão possuem as responsabilidades previstas nos incisos I a III do §1º artigo 38 da Nova Lei dos Portos, das quais nos interessa analisar aquela grafada no inciso I, que é a deliberação sobre a matéria contida no inciso V do caput do artigo 32 do mesmo diploma legal.

Por sua vez, o artigo 32 rege as atribuições dos OGMOs, definindo, especificamente em seu inciso V, que o estabelecimento do número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso é exclusiva do Conselho de Supervisão.

Para cumprimento do quanto legalmente previsto, devem os OGMOs realizar estudos acerca do dimensionamento de mão de obra existente em cada uma das

categorias profissionais elencadas no artigo 40 da Lei 12.815/2013, com análise minuciosa de critérios quantitativos e qualitativos pré-definidos.

Tais estudos viabilizam a deliberação, pelos respectivos Conselhos de Supervisão, sobre a necessidade de entrada de novos trabalhadores no sistema OGMO, e concluem, na maioria das vezes, pela inexistência de alteração no contingente de trabalhadores, reconhecendo o excedente, e, conseqüentemente, impossibilitando a abertura de novas vagas.

Repita-se: o que se observa desde a publicação da Lei 12.815/2013 é a apuração de que os contingentes de mão de obra portuária avulsa são, via de regra, suficientes ao atendimento das requisições dos Operadores Portuários, ou, em muitos casos, excedentes a este mesmo atendimento, o que inviabiliza a renovação e rejuvenescimento da força laboral.

Exemplificando o caso concreto do Porto de Santos, cerca de 35% (trinta e cinco por cento) do contingente de trabalhadores portuários avulsos possui idade igual ou superior a 60 anos, e, grande parte destes trabalhadores, já estão aposentados.

Por conseqüência da falta de previsão legal que permita a extinção do registro do trabalhador portuário avulso pela aposentadoria na Lei 12.815/2013, constata-se o envelhecimento da mão de obra portuária avulsa, que por natural, assim como em qualquer outra atividade laborativa, perde aos poucos sua capacidade de laborar, sobretudo na realização de trabalhos que exigem maior vigor, força e disposição física para suportar as intemperes da própria atividade e também da natureza, prejudicando, sobremaneira, o andamento das Operações Portuárias.

Insta também destacar que, diferentemente da condição do trabalhador que possui contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalhador portuário avulso não pode ser demitido ou ter seu 'contrato de trabalho' rescindido, seja pelo OGMO, seja pelo Operador Portuário, pois a característica de sua condição profissional não lhe atribui um contrato de trabalho formal que pode ser interrompido por decisão do empregador, de forma motivada ou imotivada.

Como serão abordadas no próximo tópico, as causas de extinção do registro do trabalhador portuário avulso no sistema OGMO, que sob a égide da Lei 8.630/1993, eram por morte, aposentadoria ou cancelamento de registro, passaram a ser, após a reforma do marco legal promovida pela promulgação da Lei 12.815/2013, apenas e tão somente, por morte ou cancelamento, excluindo-se a possibilidade da extinção do registro pela aposentadoria.

Com destaque, é imperioso o correto entendimento da decisão do Supremo Tribunal Federal quando definiu que o contrato de trabalho do trabalhador celetista não seria automaticamente rescindido com o advento da aposentadoria, o que, via de consequência, não desautorizou a rescisão quando o trabalhador conquista o direito ao recebimento da aposentadoria, desde que seja garantido ao trabalhador o pagamento de suas verbas rescisórias e multa incidente sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Realmente, o STF, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.721-3/DF, declarando a inconstitucionalidade do artigo 453, § 2º, da CLT, proferiu decisão em sentido diametralmente oposto àquele preconizado pela Orientação Jurisprudencial nº 177 do TST. Para assim concluir, basta notar que, enquanto a OJ dispõe no sentido de ser a aposentadoria causa de extinção automática do contrato de trabalho, o STF, por meio do voto lavrado pelo Excelentíssimo Ministro Carlos Ayres Britto, consigna justamente o contrário. Nesse sentido, destacamos o trecho abaixo:

Nada impede, óbvio, que, uma vez concedida a aposentadoria voluntária, possa o trabalhador ser demitido. Mas acontece que, em tal circunstância, deverá o patrão arcar com todos os efeitos legais e patrimoniais que são próprios da extinção de um contrato de trabalho sem justa motivação. Obrigação patronal, essa, que se faz presente até mesmo na hipótese em que a aposentadoria do empregado é requerida pelo seu empregador.".

Assim, a reflexão que se propõe é que enquanto o trabalhador que opta por laborar no regime celetista pode ser demitido ou ter seu contrato de trabalho

rescindido quando alcançado o direito ao recebimento dos proveitos financeiros da aposentadoria, porque, repita-se, não há esta proibição ao trabalhador celetista, o trabalhador portuário que opta livremente pela avulsabilidade não pode ser excluído do sistema OGMO para que a força laboral possa ser reposta e continuamente oxigenada e rejuvenescida.

Todo sistema laborativo deve conter mecanismos de entrada e saída de trabalhadores, o que no universo da mão de obra portuária avulsa se restringe apenas às condições de morte ou cancelamento de registo, este último apenas alcançado por decisão voluntária do próprio trabalhador ou por questões disciplinares, o que se traduz em verdadeira perpetuidade do quadro de trabalhadores, que continuamente segue envelhecendo.

Neste tópico, há também que se abordar o quanto previsto no artigo 33, inciso III da Lei 12.815/2013, *in verbis*:

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

III - arrecadar e repassar aos beneficiários contribuições destinadas a **incentivar o cancelamento do registo e a aposentadoria voluntária; (grifo nosso)**

É de plano perceptível que a intenção do legislador foi de possibilitar a criação de um programa de desligamento voluntário dos trabalhadores portuários avulsos, o que alguns podem defender como sendo uma possibilidade de renovação do quantitativo de trabalhadores do sistema OGMO.

Ocorre que, esta modalidade de incentivo ao cancelamento do registo, não pode ser interpretada como sendo objetivamente a ferramenta de renovação e rejuvenescimento da mão de obra portuária avulsa, o que será abordado a seguir.

Em primeiro lugar, ensina a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 477-B, *in verbis*:

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, **previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) **(grifo nosso)**

Tem-se, portanto, que a implementação de um plano de demissão voluntária ou incentivada no âmbito do sistema OGMO precederia da normatização em instrumentos coletivos de negociação, dos quais o OGMO não participa, ou seja, depende da aceitação dos sindicatos que representam os trabalhadores e empresários, não sendo uma competência exclusiva do sistema OGMO, como idealizou o legislador ao redigir a Lei 12.815/2013.

Assim, para que o plano de demissão voluntária ou incentivada seja válido, este deve preencher alguns requisitos, tais como: a) apresentação de justificativa do plano; b) a transação deve envolver partes ligadas por relação jurídica de emprego; c) os direitos envolvidos devem ser patrimoniais e transacionáveis; **d) liberdade de adesão**; e) condições de igualdade sem qualquer discriminação de trabalhadores; f) bilateralidade, demonstrando reciprocidade de concessões e ônus; e g) descrição das vantagens concedidas e dos ônus determinados, explicitando as verbas de incentivo como isenção de Imposto de Renda e contribuição previdenciária.

Insta destacar que a liberdade de adesão pressupõe a voluntariedade de aceitação do plano de demissão voluntária ou incentivada, o que demonstra a inexistência de gestão do OGMO sobre o quantitativo de trabalhadores que poderiam aderir ao mencionado programa, o que poderia, inclusive, gerar aceitação de parcela mais jovem dos trabalhadores, sem que isso pudesse ser suficiente à renovação e rejuvenescimento da mão de obra.

Neste sentido, guarda-se de experiência no OGMO de Santos, que a adesão ao programa de incentivo de cancelamento de registros não rendeu resultados satisfatórios, pois poucos trabalhadores foram abrangidos pelo programa.

Oportuno também destacar que, ao instituir no passado um plano de incentivo ao cancelamento dos registros de determinada categoria profissional, as custas de parcela dos Operadores Portuários atuantes no Porto de Santos, sofreu o OGMO algumas demandas judiciais, julgadas procedentes e determinando o retorno do registro dos trabalhadores que haviam aderido ao programa, apenas e tão somente porque haviam consentido em ter seus registros cancelados no OGMO, o que se mostra bastante desarrazoado com o quanto foi pactuado naquela oportunidade.

Outra questão que merece destaque, e que obsta a implementação de um plano de desligamento voluntário aos trabalhadores portuários avulsos guarda relação com fato de que não há um limite temporal de sua participação no mercado de trabalho avulso portuário, visto que, caso permaneça com seu registro ativo, poderá concorrer aos trabalhadores ofertados pelo sistema OGMO até a sua morte, ou seja, perceberá cumulativamente os benefícios de aposentadoria e remuneração pela avulsabilidade.

Do todo exposto, conclui-se que, diante da estabilidade e perpetuidade do registro do trabalhador portuário avulso, e da ausência, nos termos da legislação atual, de mecanismos que viabilizem o rejuvenescimento da força laboral, esta, perde aos poucos, sua importância e aplicabilidade nas operações portuárias.

4. DO DISPOSITIVO LEGAL EXISTENTE NA REVOGADA LEI 8.630/1993 QUE PERMITIA RENOVAÇÃO DAS CATEGORIAS

Diante do exposto até aqui, verifica-se imperiosa necessidade da renovação e rejuvenescimento da mão de obra portuária, que, em todos os portos brasileiros, deixou de ser possível com a edição da Lei 12.815/2013.

Como mencionado logo no início, a Lei 8.630/1993 continha em seu artigo 27, §3º, a possibilidade extinção do registro do trabalhador portuário avulso no OGMO por morte, aposentadoria ou cancelamento de registro.

Verifica-se, portanto, que a Lei anterior trazia a possibilidade de exclusão de trabalhadores do sistema OGMO após a concessão de aposentadoria previdenciária, haja vista a alteração da forma de subsistência e sustento de referidos trabalhadores, que passariam a ser garantidos pelo benefício percebido.

Desta feita, de tempos em tempos, ocorria redução na quantidade de trabalhadores inscritos no OGMO, fazendo-se necessária a abertura de vagas para novos trabalhadores, possibilitando rotatividade e renovação da mão de obra disponibilizada pela entidade.

Pondere-se que tal previsão emanava, ainda, comando equitativo ao garantir oportunidade de trabalho àqueles que dele dependem como única fonte de subsistência em um mercado de trabalho cada vez mais diminuto face aos inegáveis e inadiáveis avanços tecnológicos, atendendo, pois, aos cânones da Convenção 137 da OIT.

Este, aliás, foi o escopo precípua da Lei 8.630 ao impedir a perenidade da inscrição do trabalhador avulso, tornando possível tanto a renovação da mão de obra, quanto à adequação dos efetivos necessários ao desenvolvimento das operações portuárias.

Além disso, referida previsão legal estava em consonância com a Resolução nº 261, de 05/08/1969 do Conselho Superior do Trabalho Marítimo, que determinava o *“cancelamento da matrícula do trabalhador aposentado pelo INPS, a partir da data da efetiva concessão do benefício”*, pela Delegacia do Trabalho Marítimo, mediante comunicação do sindicato profissional.

De fácil percepção, denota-se que caso esta previsão legal tivesse sido mantida na ‘Nova Lei dos Portos’ (Lei 12.815/2103), permaneceria a possibilidade de renovar os quantitativos de trabalhadores portuários avulsos pela conseqüente extinção dos registros daqueles que optassem pelos proventos da aposentadoria como seu meio de subsistência, dando espaço a uma nova força laboral que ingressaria nos quadros dos OGMOs.

5. DOS PREJUÍZOS DECORRENTES DA IMPOSSIBILIDADE DE CANCELAMENTO DOS REGITROS DOS TRABALHADORES APOSENTADOS

Tendo em vista que na interpretação da lei o interesse coletivo deve sempre prevalecer sobre o individual, é flagrante que a manutenção do registro dos trabalhadores portuários avulsos aposentados, permitindo que participem do rodízio das escalas de trabalho é fonte de instabilidade social, impactando negativamente a coletividade, vez que diminui a oferta de trabalho para aqueles que apenas contam com o engajamento diário para a subsistência em privilégio daqueles que já têm na aposentadoria uma fonte formal de renda, erigindo verdadeira reserva de mercado.

Forçosa a conclusão, também, de que a regra do artigo 27, § 3º, da Lei 8.630/93 se harmoniza com os postulados dos artigos 5º, inciso XIII, 6º, 170 e 193, da Constituição Federal, como brilhantemente realçado pela Advocacia Geral da União em manifestação nos autos da ADI 4.035, da qual se destaca o seguinte trecho:

"[...] Com efeito, conforme sustentado nas razões do Presidente da República (fl. 120), é socialmente adequado e compatível com o ideário constitucional que o trabalhador aposentado abra espaço para que o mercado de trabalho absorva a força jovem de trabalho, sob pena de condená-la à marginalização social. Tais razões tomam especial relevo em virtude das particularidades existentes no âmbito das atividades portuárias, nas quais há especial desequilíbrio gerado pela excessiva oferta de mão-de-obra e pela escassez de postos de trabalho, os quais não pode ficar restritos aos profissionais mais antigos (inscritos há mais tempo).

De fato, a busca pelo pleno emprego (artigo 170, VIII, da Carta) não pode ser obstaculizada em razão do interesse de alguns, que pretendem manter prioridade no exercício de atividades altamente concorridas pelo tempo que entenderem melhor para os seus interesses, ainda que já sejam beneficiários de aposentadoria. O direito ao trabalho deve beneficiar a todos, ainda que em grau mínimo, mas de modo isonômico, pelo que não se compadece com o estabelecimento de reserva de mercado.

Pelo exposto, conclui-se ser constitucional o § 3o. do artigo 27 da Lei nº 8.630/93, pois a determinação nele contida (extinção dos portuários aposentados no cadastro e no registro do órgão gestor de mão-de-obra) é medida que, além de servir à finalidade de atualizar os dados mantidos pelo órgão gestor, concorre para a efetivação de diversos comandos constitucionais, tais como o princípio da liberdade de exercício profissional (art. 5º, XIII, da Carta), o direito ao trabalho (artigos

6º, 170 e 193, todos da Constituição) e o princípio da isonomia (artigo 5º, caput, da Constituição)".

Destaca-se, ainda, que a permanência dos trabalhadores portuários avulsos aposentados no quadro do OGMO representará grave prejuízo àqueles que almejam atingir o quadro de registrados, após anos, senão décadas de espera, criando uma espécie de privilégio perpétuo, algo inimaginável num país que estabelece a aposentadoria compulsória aos 70 anos para funcionários dos Três poderes.

Assim, pode-se afirmar que a manutenção dos trabalhadores portuários avulsos aposentados no sistema OGMO afronta radicalmente os ditames legais estampados na Constituição Federal, e obsta o acesso de outros trabalhadores a este mesmo sistema, o que se traduz em evidente privilégio de alguns em detrimento de muitos outros trabalhadores, que, no mais das vezes, ficam relegados à marginalização social.

6. DA NÃO VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA ENTRE TRABALHADORES AVULSOS E VINCULADOS

Com efeito, os trabalhadores portuários avulsos pertencem à categoria profissional diferenciada com regulamentação própria, conforme amplamente demonstrado alhures, subordinando-se, portanto, às legislações especiais, não havendo que se falar na aplicabilidade do princípio da isonomia, plasmado no art. 7º, XXXIV, da Constituição Federal.

Isto porque a igualdade de direitos erigida pelo artigo 7º, inciso XXXIV, da Constituição Federal, não é absoluta, haja vista que esta deve ser precedida da verificação de compatibilidade ou não entre os direitos dos trabalhadores com vínculo empregatício, e os trabalhadores avulsos, dada a natureza descontínua do serviço prestado pelos avulsos, inclusive diante das normas constitucionais, na medida em que a isonomia pressupõe tratamento igual aos iguais, e desigual aos desiguais, em conformidade com suas desigualdades.

A circunstância de o artigo 7º, inciso XXXVI, da Constituição Federal garantir a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício e o avulso não atrai a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho, pois a equiparação se dá em relação a direitos trabalhistas, em nada alterando a normatização especial do trabalho portuário avulso.

Desta feita, a criação de nova norma especial – ou revisão da norma vigente - que garanta a extinção do registro do trabalhador portuário avulso no sistema OGMO quando da concessão da aposentadoria previdenciária não ofende ao princípio da isonomia, pois seu caráter especial e diferenciado impede a comparação e equiparação com os trabalhadores com vínculo de emprego, o qual não se extingue com a aposentadoria espontânea.

7. CONCLUSÃO

Por todo o exposto na presente análise, imprescindível a edição de novo dispositivo legal - ou revisão da Lei vigente - que contenha previsão de exclusão do registro de trabalhadores portuários avulsos aposentados do sistema OGMO.

Referida previsão, além de possibilitar a renovação e conseqüente rejuvenescimento da mão de obra portuária, também viabilizará o aumento da capacidade laborativa para melhor atendimento das necessidades das operações portuárias brasileiras, contribuindo com o aumento da produtividade e impulsionando o desenvolvimento da economia nacional, sobretudo na retomada das atividades no período pós-pandemia de COVID-19, enfrentada atualmente.

Além disso, a fixação de nova hipótese para a extinção do registro do trabalhador portuário avulso após a aposentadoria prestigiará, também, os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III, CF), igualdade (Art. 5º, CF), valorização social do trabalho (Art. 170, CF) e busca do pleno emprego (Art. 170, VIII, CF).