

Índice

1 - Apresentação.....	2
2 - Administração do OGMO.....	2
2.1 – Conselho de Supervisão.....	2
2.2 – Diretoria Executiva.....	3
2.3 – Comissão Paritária	3
3 - Registro e Cadastro	4
3.1 - Registro	4
3.2 - Cadastro.....	4
4 - Atribuições e Competências	5
5 - Limites de Atuação	6
6 - Responsabilidade Civil do OGMO	6
7 - Diretrizes de Curto e Médio Prazos	6
8 - Relacionamento entre OGMO, CAP e APO.....	7
9 - Multifuncionalidade	8
10 - O Futuro Do Trabalho Portuário.....	8

1 - Apresentação

A atividade portuária, os empresários e os trabalhadores, queiram ou não, estão submetidos aos efeitos da globalização, à crescente competição internacional e às tecnologias modernas, o que requer de todos um grande esforço de adaptação às exigências do mercado.

Empresários e trabalhadores do setor portuário devem, portanto, buscar continuamente a elevação dos índices de eficiência e de produtividade, bem como a redução dos custos operacionais como meio efetivo para estimular as exportações brasileiras – caminho mais adequado para o fortalecimento da nossa economia e para gerar empregos.

Nesse contexto, o Órgão Gestor de Mão-de-Obra – OGMO se constitui num instrumento moderno e flexível para administrar e regular a mão-de-obra portuária, garantindo ao trabalhador acesso regular ao trabalho e remuneração estável. De acordo com a Lei 8.630, é obrigatória a constituição do OGMO em cada porto organizado.

O OGMO tem importante papel na formação de trabalhadores aptos a lidar com os novos e sempre cambiantes processos de carga e descarga, e, assim, responder positivamente aos desafios das mudanças tecnológicas. Por isso, é fundamental que os quadros de mão-de-obra sejam dimensionados adequadamente, eliminando-se excessos de contingente que oneram as operações portuárias e prejudicam o conjunto dos trabalhadores, na medida em que esse excesso inviabiliza o custeio do treinamento adequado da massa trabalhadora.

É importante ressaltar que as despesas com a manutenção do OGMO são custeadas pelos operadores portuários. Os recursos arrecadados devem ser empregados prioritariamente na administração e na qualificação da mão-de-obra portuária avulsa, evitando-se imobilizações outras que não as dos fundos de provisão necessários à sua operação.

2 - Administração do OGMO

A estrutura administrativa do OGMO é constituída por um **Conselho de Supervisão** e uma **Diretoria Executiva**, além de uma **Comissão Paritária** para a solução de questões entre Capital e Trabalho.

2.1 – Conselho de Supervisão

O **Conselho de Supervisão** é composto por três membros titulares e respectivos suplentes, indicados respectivamente pelo Bloco II (Operadores), Bloco III (Trabalhadores) e Bloco IV (Usuários). São atribuições do Conselho de Supervisão:

- Deliberar sobre o número de vagas, os critérios e a periodicidade para ingresso do trabalhador portuário avulso no cadastro e no registro do OGMO, de forma a manter um contingente que permita aos trabalhadores regularidade de acesso ao trabalho e estabilidade de renda;
- Baixar normas para a seleção e o registro do trabalhador portuário avulso no OGMO, em conformidade com o que for estabelecido em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- Fiscalizar a gestão dos diretores, podendo, a qualquer tempo, examinar toda a documentação do órgão, bem como solicitar informações sobre quaisquer atos praticados pelos diretores ou seus prepostos

Todas essas providências têm que resultar de decisão tomada por maioria de votos do Conselho, não sendo válidas decisões de um único Conselheiro.

2.2 – Diretoria Executiva

A **Diretoria Executiva** é composta por um ou mais diretores com mandato não superior a três anos, sendo permitida, entretanto, a redesignação. Estes diretores são nomeados e destituíveis, a qualquer tempo, pelo Bloco II do CAP (Operadores).

No silêncio do estatuto ou do contrato social, competirá a qualquer diretor a representação do organismo e a prática dos atos necessários ao seu funcionamento regular.

2.3 – Comissão Paritária

A fim de conciliar, dirimir e acelerar a solução dos conflitos entre Capital e Trabalho, o OGMO deve constituir uma **Comissão Paritária**, formada por representantes de operadores e trabalhadores. Trata-se de uma instância administrativa para a solução dos conflitos entre essas partes, que tem por objetivo buscar soluções locais entre os principais interessados na atividade portuária, e dessa forma assegurar a continuidade e a confiabilidade da operação do porto.

Em caso de impasse, as partes devem então recorrer a uma arbitragem nos termos da Lei 9.307/96. De acordo com esta Lei, os árbitros devem ser escolhidos de comum acordo entre as partes, e seu laudo arbitral proferido para solução da pendência possui força normativa, obriga ambas as partes e independe de homologação judicial.

3 - Registro e Cadastro

Cabe exclusivamente ao OGMO organizar e manter um registro e um cadastro dos trabalhadores avulsos legalmente habilitados ao trabalho portuário. A inscrição dos trabalhadores nesses quadros se extingue por morte, aposentadoria ou cancelamento.

3.1 - Registro

A Lei 8.630 assegurou o registro no OGMO aos trabalhadores portuários avulsos que, até 31 de dezembro de 1990, estavam matriculados junto aos órgãos competentes, já exerciam a atividade portuária na forma da lei e estejam comprovadamente exercendo a atividade em caráter efetivo desde aquela data.

A única exceção a essa regra refere-se a trabalhadores que, à época da promulgação da Lei 8.630, exerciam atividades de capatazia com vínculo empregatício por prazo indeterminado e que tenham sido demitidos posteriormente, sem justa causa e sem recebimento de benefícios de plano de desligamento voluntário. Foi assegurado a esses trabalhadores o ingresso no registro e o direito de optar livremente pelo OGMO no qual desejassem se inscrever.

O registro corresponde à força de trabalho efetiva, isto é, ao quadro de trabalhadores avulsos com prioridade de acesso à escala. O ingresso do trabalhador portuário avulso no registro depende de:

- Disponibilidade de vaga no quadro do registro instituído pelo Conselho de Supervisão;
- Prévia seleção;
- Comprovação da respectiva inscrição no cadastro do OGMO; e
- Obediência à ordem cronológica de inscrição no cadastro

O direito de inscrição no registro do OGMO é vedado aos trabalhadores aposentados.

3.2 - Cadastro

O cadastro corresponde à força de trabalho supletiva, isto é, ao quadro de trabalhadores avulsos que têm acesso à escala quando da insuficiência da força efetiva para atender à demanda das operações portuárias.

Foi assegurada a inscrição no cadastro do OGMO aos trabalhadores que, à época da promulgação da Lei 8.630 (25 de fevereiro de 1993), integravam sindicatos de operários avulsos em capatazia, bem como a categoria de

arrumadores. A inscrição de novos trabalhadores portuários no cadastro dependerá, exclusivamente, de:

- Disponibilidade de vaga no quadro de cadastro instituído pelo Conselho de Supervisão;
- Prévia habilitação profissional do trabalhador interessado, mediante treinamento realizado em entidade indicada pelo OGMO.

4 - Atribuições e Competências

O OGMO é uma entidade de utilidade pública, sem fins lucrativos, cuja atribuição exclusiva é a gestão do trabalho portuário em observância às normas do contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho firmado entre os sindicatos de operadores e de trabalhadores portuários. Tal incumbência compreende as seguintes tarefas:

- Escalar o trabalhador portuário avulso;
- Manter um registro e um cadastro de trabalhadores portuários;
- Promover o treinamento multifuncional, a habilitação profissional e a seleção dos trabalhadores;
- Estabelecer o número de vagas, os critérios e a periodicidade para ingresso no cadastro e no registro;
- Expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário;
- Arrecadar os valores devidos pelos operadores portuários relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso, bem como os correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários, e efetuar o pagamento dos trabalhadores; e
- Zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho portuário .

O OGMO tem competência para:

- Aplicar normas disciplinares previstas em lei, contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, incluindo as seguintes penalidades:
 - a) repreensão verbal ou por escrito;
 - b) suspensão do registro pelo período de dez a trinta dias;
 - c) cancelamento do registro;
- Desenvolver programas de realocação e de incentivo ao cancelamento de inscrição no registro, inclusive mediante antecipação de aposentadoria;
- Arrecadar e repassar aos respectivos beneficiários contribuições destinadas a incentivar o cancelamento do registro e a aposentadoria voluntária;

- Submeter à Administração do Porto (integrada pelo Conselho de Autoridade Portuária – CAP – e pela Administradora do Porto Organizado - APO) propostas que visem à melhoria da operação portuária e à valorização econômica do porto; e
- Ceder trabalhadores, em caráter permanente, ao operador portuário – o que se constitui numa nova figura nas relações trabalhistas.

5 - Limites de atuação

A remuneração, a definição das funções, a composição dos ternos e as demais condições do trabalho portuário avulso serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores portuários e dos operadores portuários, não constituindo, portanto, atribuições do OGMO.

As normas de seleção e inscrição dos trabalhadores avulsos no registro do OGMO também poderão ser objeto de negociações no âmbito de convenção coletiva de trabalho, respeitada a legislação em vigor. Neste caso, o OGMO deve limitar-se a cumprir as determinações convencionadas.

6 - Responsabilidade civil do OGMO

O OGMO não responde pelos prejuízos causados pelos trabalhadores portuários aos tomadores de serviços ou a terceiros. Mas responde, solidariamente com os operadores portuários, por eventuais débitos com o trabalhador portuário avulso. Por isso, no atendimento a requisições para o fornecimento de trabalhadores portuários avulsos o OGMO pode exigir dos operadores portuários prévia garantia para os respectivos pagamentos.

O exercício das atribuições do OGMO não implica geração de vínculo empregatício deste órgão com o trabalhador portuário avulso.

7 - Diretrizes de Curto e Médio Prazos

Para atender às exigências do mercado globalizado e estimular a mão-de-obra portuária a cumprir metas de eficiência e produtividade, o OGMO, com o apoio do CAP e da APO, deve adotar as seguintes medidas a curto e médio prazos:

- Profissionalizar sua estrutura interna, tornando-a leve, competente, ágil e geradora de resultados em termos de qualificação da mão-de-obra.
- Determinar, em função do movimento de cargas, o número de trabalhadores efetivamente necessários para o funcionamento do porto, bem como daqueles que preenchem os requisitos legais para

aposentadoria e dos que estejam dispostos a se retirar da atividade portuária.

- Depurar o registro e o cadastro, eliminando os indivíduos que não preenchem os requisitos legais (os trabalhadores de fora do sistema, os aposentados, os que não comparecem à chamada sem motivo justo há mais de 12 meses, etc.). Se for preciso, o OGMO deve recorrer a medidas judiciais para obter o cancelamento da inscrição dessas pessoas.
- Contestar, até a última instância judicial, as ações que tenham por objetivo permitir o ingresso no registro ou no cadastro de trabalhadores de fora do sistema.

8 - *Relacionamento entre OGMO, CAP e APO*

O OGMO deve funcionar como centro de administração e capacitação dos recursos humanos do porto, e como tal é grande sua interdependência com a Administração Portuária (CAP e Administradora do Porto). A Lei 8.630 determinou expressamente, no art. 33, § 1º, inciso V :

“Compete à Administração do Porto, dentro dos limites da área do porto :

.....

*V - Prestar apoio técnico e administrativo ao Conselho de Autoridade Portuária e ao **órgão de gestão de mão-de-obra.**”*

Ao Conselho de Autoridade Portuária (CAP) compete, por sua vez, instituir um Centro de Treinamento Profissional para *“formação e aperfeiçoamento de pessoal para o desempenho de cargos e o exercício de funções e ocupações peculiares às operações portuárias e suas atividades correlatas”*.

Além das responsabilidades relacionadas ao desenvolvimento do porto, as entidades que indicam representantes para integrar o CAP, bem como os Conselheiros do CAP que indicam os integrantes do Conselho de Supervisão e da Diretoria do OGMO, podem vir a incorrer, por analogia, na responsabilidade denominada, em Direito Privado, culpa *“in eligendo”* (responsabilidade decorrente da má escolha de prepostos) e, também, na culpa *“in vigilando”* (responsabilidade decorrente da omissão ou falta de vigilância sobre pessoa).

Os Conselheiros do CAP e os integrantes do Conselho de Supervisão e da Diretoria do OGMO devem, no desempenho do mandato, observar *“o cuidado e a diligência que todo homem ativo e probo costuma empregar na administração de seu próprio negócio”*. (Art. 153, Lei 6.404, de 1976).

9 - Multifuncionalidade

Foi determinado que, no prazo de cinco anos, contados a partir da publicação da lei, a prestação de serviços por trabalhadores portuários deve buscar, progressivamente, a multifuncionalidade do trabalho, visando adequá-lo aos modernos processos de manipulação de cargas e aumentar a sua produtividade e seu *status* profissional. Para tanto, é da maior importância que os contratos, as convenções e os acordos coletivos de trabalho estabeleçam processos de implantação progressiva da multifuncionalidade no trabalho portuário.

10 - O Futuro do Trabalho Portuário

A atividade portuária, se bem gerida e explorada com tecnologia adequada, pode se constituir num importante instrumento de desenvolvimento para o País. É importante que a atuação dos OGMOs seja norteada por esse princípio de forma a se construir, em futuro próximo, o seguinte cenário nos portos:

- Trabalhadores qualificados, responsáveis pela eficiência dos serviços e comprometidos com a harmonia nas relações entre Capital e Trabalho;
- Sistemas de escalação baseados em critérios técnicos, com igualdade de oportunidades e incentivo à competência;
- Rotinas de trabalho pautadas por padrões elevados de segurança, saúde e higiene;
- Gestão de mão-de-obra voltada para o bem-estar e a ascensão social do trabalhador portuário;
- Espírito de parceria entre empresários e trabalhadores, em prol do desenvolvimento do porto.

Deve-se ressaltar que somente através da constante melhoria de produtividade dos serviços portuários é que se conseguirá reativar a navegação nacional de cabotagem, o que poderá permitir uma melhor distribuição de riquezas e o acesso ao mercado de inúmeros produtores de regiões carentes de transporte. Trabalhando com eficiência e custos competitivos, os portos se constituirão em importantes elementos para a geração de empregos no País, em todas as atividades industriais e comerciais que integram o nosso comércio interno e externo.

Rio de Janeiro, Agosto de 2000

Administração do Porto Organizado

