

A RELAÇÃO DO TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO À LUZ DA LEI 14.047/20

Geordan Fernando Putzke de Oliveira - Acadêmico de Direito pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE); acadêmico de Comércio Exterior pela Universidade Paulista (UNIP);
geordanfer@gmail.com

Resumo

O presente trabalho traz como tema central a questão do operador portuário e a mudança legislativa em decorrência da pandemia do Covid-19 no Brasil. Deste modo, foi desenvolvida uma pesquisa bibliográfica de índole qualitativa acerca do tema. O objetivo foi apresentar algumas questões pontuais acerca das relações do operador de portos com o meio, as suas necessidades e limites do direito trabalhista brasileiro. Além disso, a apresentação de resumos de temáticas relevantes para a temática proporciona um entendimento geral dos conceitos relacionados com o tema central. Destarte, necessário foi, a menção e conceituação de elementos técnicos presentes no comércio exterior e no direito, mais precisamente no ramo do direito do trabalho. Por fim, concluímos que as mudanças que visavam tratar de inseguranças ao novo trabalhador essencial, carregam problemáticas que dificultam a apreciação da norma como uma ementa visando assegurar direitos básicos à classe, por possuir variações permanentes a um problema de índole temporário.

Palavras-chave: Direito; Operador portuário; Relação trabalhista; Covid-19; Alteração.

Abstract

The present work brings as a central theme the question of the port operator and the legislative change due to the Covid-19 pandemic in Brazil. In this way, a qualitative bibliographic research on the topic was developed. The objective was to present some specific questions about the port operator's relations with the environment, his needs and the limits of Brazilian labor law. In addition, the presentation of thematic summaries relevant to the theme provides a general understanding of the concepts related to the central theme. Thus, it was necessary to mention and conceptualize technical elements present in foreign trade and law, more precisely in the field of labor law. Finally, we conclude that the changes that aimed to address insecurities to the new essential worker, carry problems that hinder the appreciation of the norm as a menu aiming to guarantee basic rights to the class, for having permanent variations to a temporary problem.

Keywords: Right; Port operator; Labor relations; Covid-19; Change

Introdução

As relações trabalhistas e econômicas são estritamente ligadas aos fatos históricos que permeiam o mundo. A globalização facilitou e agilizou os processos e atividades no que diz respeito à realização de trabalhos voltados à permuta de mercadorias, em especial àquelas que fazem uso de um porto, sejam internacionais ou de cabotagem.

Assim, é exigido dos trabalhadores agilidade, ainda mais dos trabalhadores portuários avulsos devido à natureza do seu serviço, e conseqüentemente as práticas do legislador vêm para mediar a disputa antagônica entre o capital e o trabalhador, parte hipossuficiente da relação trabalhista. Essa disputa histórica, e sempre presente, capital x trabalhadores, mais uma vez é denotada.

Paralelamente a isso, ocorre uma pandemia global, imprevisível e que afeta todas as relações. Surge aos entes públicos, tanto ao executivo quanto ao legislativo, uma lacuna, a defesa das instituições em um meio em crise humanitária, de saúde e econômica. Desta forma, o presente trabalho trata dos referidos aspectos, através de referência bibliográfica e menção aos fatores políticos necessários.

Métodos

Os métodos utilizados para a elaboração desse artigo partiram de uma pesquisa bibliográfica de índole qualitativa sobre o referido tema. O procedimento adotado para elaborar o trabalho segue as seguintes etapas:

Pesquisa, roteirização e identificação de uma problemática. Com o objetivo de encontrar um tema/problema, houve a pesquisa bibliográfica em livros, revistas científicas, jornais, notícias e legislação. Com a identificação do tema, partiu-se então para o estudo do problema localizado.

Análise do caso concreto, estudo acerca da legislação empregada. Com o objeto de pesquisa bem delimitado, ocorreu a pesquisa focada e delimitada com o intuito de conhecimento das particularidades do caso estudo e as possíveis ramificações do conteúdo escolhido.

Discussão dos elementos encontrados. Destarte, com todo o estudado, elaborou-se discussões sobre a temática abordada, questionando e buscando compreender as demais faculdades e dificuldades abordadas.

Lavratura do presente artigo.

Resultados e Discussão

O processo de modificação e modernização dos portos acontece objetivando uma melhoria da competitividade econômica frente aos demais países do globo, em um processo que se acelerou na medida que a globalização se tornava cada vez mais séria. A ampliação da produtividade, maior celeridade de carga e descarga e diminuição dos custos operacionais dos serviços portuários fazem parte do debate sobre as alterações no mundo do trabalho (AGUIAR et al, 2006). Para atender às novas necessidades do comércio internacional, esse recurso vem sendo aplicado em vários portos ao redor do mundo, e possui características completamente diferentes (DIÉGUEZ, 2007).

Nesse contexto, os trabalhadores das docas foram gradativa e surpreendentemente afetados. É fato que os trabalhadores que exercem as atividades de ordem portuária detêm distinções geográficas, temporais e culturais, todavia, as mudanças surgidas desde o início do século XX englobam todas as camadas nas mais remotas condições. A nova tecnologia de contêiner destruiu muitas tarefas costumeiras anteriormente feitas nos portos e diminuiu o domínio dos trabalhadores sobre o processo do trabalho

(GREEN, 2000). Além disso, essas alterações minam a posição da força do corpo e o valor que ela confere ao corpo no decorrer do trabalho portuário.

Conforme Turnbull et al. (1992) trabalhadores em todo o mundo consideram que as atividades de contêineres são mais monótonas. Outros acham que esse trabalho precisa de menos habilidades, mas demanda maior concentração, e provocará mais desgaste psicológico, uma vez que é exercido de maneira isolada e possui maior controle gerencial sobre a execução. Os trabalhadores que praticam atividades em portos com dois sistemas de carga escolhem as atividades de rodízio para que possam obter de modo mais justo o tipo de trabalho e os benefícios a ele associados

Também, nessa nova dinâmica globalizada, capitalista de exportação e ainda cada vez mais liberal trata-se de alterações pontuais quanto a esses trabalhadores no que diz respeito à desregulamentação de suas funções e atribuições. Todavia, a experiência de flexibilizar o trabalho realizado no terminal (cláusulas contratuais, condições de trabalho, renda, jornada de trabalho) é um procedimento que abrange resistência do trabalhador. A reforma portuária promoveu modificações no trabalho ao inseriu subordinação, medidas de controle e passou a excluir uma série de tarefas. Na maioria dos países, isso é feito em conjunto com as reformas trabalhistas no setor, pois muitos portos realmente implementam um sistema de lojas fechadas, os próprios trabalhadores controlam o processo de trabalho dos estivadores (DIÉGUEZ, 2007).

Dado o abordado, e as mudanças histórico sociais elencadas, explana-se acerca da flexibilização do Direito do Trabalho, primeiramente de forma genérica, para que após possamos adentrar à temática específica. Deste modo, a desregulamentação e flexibilização das normas trabalhistas encontram-se no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, que conforme Delgado (2014) é um grupo de leis, normas, princípios e órgãos de monitoramento da relação entre trabalhadores coletivos. De um lado, os trabalhadores representados por entidades sindicais, do outro, as empresas.

A desregulamentação do mercado e das relações de trabalho está vinculada com o aparecimento de formas atípicas de emprego, que são julgadas frágeis, como o trabalho temporário, ou prazo determinado, cujos salários estariam em desacordo com o sistema legal estabelecido. É a sua característica. Subemprego ao invés de emprego formal (RODGERS E RODGERS, 1989).

Esses resultados atingem o nível e a disposição do emprego e da renda do trabalho e, conseqüentemente, a forma como a renda é distribuída no modelo capitalista. A concepção de flexibilidade não está livre de avaliação ideológica. Para algumas

peças, o único resultado da flexibilização é validar prioridades particulares de destruição e reestruturação sobre a nova base das relações sociais em uma crise econômica. Ou ainda, há um oposto rígido: buscar restituir a autonomia e a liberdade de ação dos atores políticos através da eliminação da conquista social, o que diminui o custo do ajuste econômico às posições mais debilitadas (NEULDERS; WILKIN 1987).

Para outros, essa ideia é mais precisa. Não se limitará somente ao ajuste do emprego e da jornada de trabalho para se adaptar ao meio econômico instável, como também à probabilidade de ajuste dos salários com base nas circunstâncias imprevisíveis de flutuações econômicas, crises e carências do mercado. Para eles, a flexibilização do mercado de trabalho visa enfraquecer ou excluir as organizações e normas jurídicas que limitam a fronteira de manipulação da empresa. No entanto, o conceito mais geral é a competência de adaptação às alternâncias, isto é, um complexo que pode responder de forma rápida e eficaz as crises, que muda as normas e práticas que regem o comportamento humano, o mercado e as relações de trabalho. Conceitualmente, essa flexibilidade geral não define, de início, a forma de obter a flexibilidade. De maneira abstrata, existem diversos jeitos de tornar o conjunto mais capaz de responder às mudanças. Essa perspectiva deve ser ressaltada, já que acima de tudo entre os economistas, existe uma tendência de se enfatizar a flexibilidade salarial em detrimento de outras formas (JATOBÁ; ANDRADE, 1993)

Assim, todas essas mudanças, salariais, remuneratórias, de direitos ou deveres são apenas alguns dos aspectos necessários para um retorno mais rápido das organizações aos acontecimentos do mercado, sejam eles ordinários ou extraordinários. Os apoiadores da desregulamentação das normas do direito do trabalho explanam que sua rigidez aumenta o desemprego e complica o ajuste da economia e das instituições à competitividade dentro ou fora de seu país. Destarte, a mudança nesse âmbito, traria crescimento de empregos, maior geração de renda e maior velocidade nas transações negociais.

Os empenhos e recomendações para uma maior flexibilidade por meio da desregulamentação retiraram-se para as normas e instituições que regem o desempenho do mercado e dos relacionamentos do trabalho, sendo estas normas e instituições julgadas a razão de uma flexibilidade escassa (BUTTLER, 1987).

Melhor dizendo, é esperado que haja mais mercados e menos Estado interferindo. Em contrapartida, os críticos da flexibilidade relatam que a desregulamentação acentuou a desigualdade no mercado de trabalho no que se refere a salários, segurança no

emprego e direitos sociais. Acreditam que a desregulamentação eliminará a proteção dos grupos mais vulneráveis (relação de hipossuficiência) no mercado de trabalho e na economia, em vez de expô-los à concorrência. Destarte, ao não eliminar a divisão do mercado de trabalho, as políticas de desregulamentação só irão levar ao caos nas fronteiras da divisão e podem levar a uma maior estratificação do mercado de trabalho. (ROSENBERG, 1989).

Desta forma, a flexibilidade não pode usar os empregadores como alternativa para arrecadar lucros maiores e ampliar a sua renda. Flexibilidade é direito do patrão, mas deve ser utilizada com precaução e somente quando for realmente necessário para reafirmar a recuperação da empresa. Sendo assim, sob a supervisão do sindicato, lealdade, o princípio da razoabilidade, transparência e necessidade deve permear todo o processo (CASSAR, 2014).

Diante disso, notório é, que a desregulamentação e a flexibilização das normas trabalhistas e até mesmo dessa relação de emprego, são reações políticas objetivando uma solução, que atenda ao mercado, aos efeitos da globalização, revoluções tecnológicas e recorrente acúmulo do capital por parte dos patrões. Assim, como não poderia deixar de ser, o setor do trabalhador de docas, ou portuário, é afetado de forma fugaz, visto que, seu âmbito de emprego é o ponto crítico das relações comerciais da atualidade.

Do trabalhador portuário

Em primeiro lugar, é preciso elucidar ao leitor acerca de alguns conceitos e concepções comuns do comércio exterior. São atividades típicas portuárias, das quais, em se tratando de trabalhadores, só poderá ser contratado se destinado à essas funções: o conserto de carga, a estiva, a capatazia, a conferência de carga, o bloco e a vigilância de embarcações, conforme a Lei nº 12.815/2013 esclarece no art. 40, § 1º:

I – capatazia: atividade de movimentação de mercadorias nas instalações dentro do porto, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para a conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarga de embarcações, quando efetuados por aparelhamento portuário;

II – estiva: 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, quando realizados com equipamentos de bordo;

III – conferência de carga: 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: 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: 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;

e VI – bloco: atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e serviços correlatos. (BRASIL, 2013).

Destarte, remeto-me a tratar do operador avulso de origem portuária. É fato que todo o trabalhador exerce suas funções em troca de um pagamento, todavia, necessário mencionar, que nem todos os trabalhadores possuem os seus direitos assegurados por uma legislação. No caso do trabalhador avulso isso ocorria até o surgimento da lei nº 12.023/2009.

Assim, de maneira geral, trabalhador avulso é quem exerce serviços de curta duração em locais urbanos ou rurais, sem vínculo empregatício e mediante remuneração com intermediação obrigatória de sindicato de categoria para execução de tarefas (BRASIL, 2009). Desta forma, conforme já mencionado, a lei de nº 12.093/2009 assegurou alguns direitos dos trabalhadores avulsos. Ademais, importante salientar, que o trabalhador avulso tem os mesmos direitos que os empregados de carteira assinada. Com isso, são direitos do trabalhador avulso o Repouso remunerado; Vale transporte; Aviso prévio; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS; Horas extras; Férias remuneradas mais 1/3 (um terço) constitucional; Seguro desemprego; Salário Maternidade; Adicional de trabalho noturno; Décimo Terceiro Salário; Adicional de trabalho extraordinário.

Também, são elencadas como características do trabalhador avulso, a possibilidade da prestação de serviços em mais de uma empresa, a liberdade na prestação do serviço (sem vínculo empregatício), intermediação de gestor de mão de obra e /ou sindicato, curto período de serviço prestado ao beneficiário (MARTIN, 2001).

Diante disso, em um sistema de porto organizado somente pode ter a contratação, para as funções descritas pelo art. 40 da Lei nº 12.815/2013 já mencionadas, de duas formas, via OGMO ou por contrato por prazo indeterminado. Na segunda hipótese, é

necessário que os trabalhadores estejam devidamente registrados. Assim, também conforme o art. 40, § 2º, da Lei nº 12.815/2013:

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.

§ 2º A contratação de trabalhadores portuários de capatazia, bloco, estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações com vínculo empregatício por prazo indeterminado será feita exclusivamente dentre trabalhadores portuários avulsos registrados (BRASIL, 2013).

Ainda, necessário é, esclarecer a distinção entre os portuários avulsos cadastrados e registrados. Destarte, aquele que organiza o cadastro e o registro dos trabalhadores é o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO). Por artifício de treinamento efetuado por uma corporação designada pela agência de gestão do trabalho, o cadastro anteriormente ao registro será fundamentado na integralidade nas qualificações profissionais anteriores dos trabalhadores. Para se cadastrar, é imperioso selecionar e se cadastrar com antecedência, noticiar as vagas e utilizar a ordem cronológica de inscrição. No que concerne à contratação de empregados por contrato de tempo indeterminado, em regime celetista, relevante enaltecer, como um emprego único, não existe empregos consecutivos para diversos operadores portuários. Desta forma, o operador portuário recebe no staff um ou mais empregados, e passa a ser responsável pelo treinamento, trabalho, pagamento de salários, entre outros, bem como por todos os deveres e direitos de um empregador comum.

Diante disso, relata-se a impossibilidade já positivada (art. 40, § 3º, da Lei nº 12.815/2013) do operador portuário, no que se refere às atividades típicas portuárias já mencionadas, contratar mão de obra sob o regime de trabalho temporário presente na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974

Também, como já anteriormente mencionado, o serviço portuário não pode ser exercido por trabalhadores que não fazem parte do sistema de cadastro e registro estipulado pela legislação. Destarte, o contratado detém uma multifuncionalidade, podendo ser treinado e habilitado para exercer mais de uma função dentro do porto. Com isso, identifica-se o trabalhador, não como capataz, armador, estivador, mas sim, de forma genérica como sendo um trabalhador portuário.

Então, por fim, explica os sujeitos relacionados as novas relações portuárias são, conforme a nova legislação, os operadores portuários, um órgão gestor de mão de

obra (OGMO), uma cooperativa de trabalho portuário, a Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ) e uma autoridade portuária. Os operadores portuários então, são pessoas jurídicas qualificadas para manter e operar as ações dentro da área de um porto organizado. O OGMO é uma entidade sem fins lucrativos que possui como objetivo primordial a administração dos serviços dos trabalhadores avulsos portuários no Brasil. A cooperativa de trabalho portuário é formada pelos trabalhadores avulsos e tem como objetivo a sua orientação e estruturação. A ANTAQ é uma autarquia nacional que visa regulamentar os portos organizados e seus derivados. Por fim, a autoridade portuária, é uma pessoa jurídica, vencedora de licitação, que administra e exerce jurisdição sob o porto.

Da MP 945/20 e Lei 14.047/20

A Medida Provisória 945/20, e agora Lei 14.047 de 2020, decide o afastamento remunerado dos trabalhadores portuários avulsos (TPA) que se enquadram em grupos de risco do Corona vírus (COVID-19), ou seja, pessoas com 60 anos ou mais, com imunodeficiência, doença respiratória ou doença crônica, ou ainda que possuam sintomas da doença, tais como a tosse seca e a dificuldade respiratória conforme o artigo 2º da lei.

Com isso, os trabalhadores irão receber uma indenização compensatória mensal correspondente a 70% da média mensal recebida entre 1º de abril de 2019 e 31 de março de 2020. Essa indenização, presente no artigo 3º da norma, não poderá ser menor do que um salário mínimo para os TPA que possuem vínculo apenas com o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO). Esses valores também serão devidos aos TPA que adquirirem a doença, bem como aos que estão em isolamento por terem contato com pessoa diagnosticada com o vírus, e às gestantes ou lactantes.

Também, a nova lei muda a Lei do Trabalho Portuário (LEI Nº 12.815/2013) para estabelecer a escalação diária de trabalhadores por meio eletrônico e digital, alterando a escalação costumeira presencial nos portos. O objetivo, como não poderia deixar de ser, é o de buscar diminuir as aglomerações nos períodos da pandemia.

Destarte, a prestação das indenizações deve ser feita pelo operador portuário ou por demais entes que pleitearem trabalhadores portuários avulsos ao OGMO. Diante disso, para afastar o incremento no valor dos operadores portuários, a lei prepara dois atos: a

reavaliação dos acordos de arrendamento estabelecidos com a administração do porto; e o abatimento tarifário.

Além disso a legislação, em seu artigo 4º, oferta determinações em desestímulo as greves. Ocorre na norma, a liberação aos operadores portuários para empregar indivíduos com vínculo empregatício, pelo período de até 12 meses, para substituir avulsos indisponíveis, dando fim à exclusividade dos trabalhadores portuários avulsos aos serviços previstos na Lei nº 12.815/2013 no art. 40, § 1º. Diante disso, a indisponibilidade é conceituada como qualquer fator que gere o não acolhimento da solicitação por trabalhadores portuários, caso das greves. Assim, a lei altera a Lei de Greve (LEI Nº 7.783/1989) para acrescentar as ações portuárias no rol dos serviços essenciais, impedindo e igualando-as a outras como o auxílio hospitalar e a distribuição de água e energia de parar.

Art. 4º Na hipótese de indisponibilidade de trabalhadores portuários avulsos para atendimento das requisições ao órgão gestor de mão de obra, os operadores portuários que não forem atendidos poderão contratar livremente trabalhadores com vínculo empregatício por tempo determinado para a realização de serviços de capatazia, de bloco, de estiva, de conferência de carga, de conserto de carga e de vigilância de embarcações (BRASIL, 2020).

Diante do todo elencado, analisa-se a flexibilização da norma trabalhista em consequência da pandemia do Covid-19. De imediato, observa-se as características prejudiciais aos TPA, no que diz respeito ao impedimento prático do exercício do direito de greve e à facilitação ao operador portuário em contratar qualquer indivíduo. A greve, tida como uma paralisação organizada e deliberada por um grupo com fins de preservação, criação ou modificação de um direito posto (ARAÚJO, 2011), é, portanto, um direito dificultado aos trabalhadores portuários pela nova legislação que tem em seu escopo a defesa do próprio trabalhador em um período conturbado.

Deste modo, o TPA é afetado pela nova legislação que vêm em defesa da economia em um período de crise. Agora, o trabalhador não pode usufruir de greve, vez que a atividade que realiza é de identidade essencial e é passível de substituição no exercício de seu emprego. Também, essa flexibilização na contratação dos trabalhadores de docas é vislumbrada pela exclusão da exigibilidade e exclusividade prevista no art. 40 da Lei nº 12.815/2013, conforme já relatado.

Considerações finais

As medidas de urgência acarretadas pela pandemia surgiram de forma rápida, objetivando o menor prejuízo para todas as partes. A lei estudada tenta disponibilizar recursos emergenciais aos TPA propondo abatimentos fiscais e reexame de contratos, todavia, aproveita-se ao momento e exerce outras alternâncias. Visando proteger o setor crucial da economia, altera a lei de greve e prevê a impossibilidade de parada da esfera. Ainda, possibilita a entrada de outros trabalhadores no ramo, excluindo a limitação das atividades e mudando a lei do trabalhador portuário.

Toda essa flexibilidade na contratação de trabalhadores de portos é uma resposta à globalização, que necessitou de mais alterações devido à pandemia do Corona vírus enfrentada no ano de 2020 em todo o mundo. A MP 945/20 do Executivo e lei 14.047/20 do Legislativo, denota um acordo dos poderes às temáticas vislumbradas, embora tenha ocorrido com vetos, ambos os poderes agem em conformidade com as medidas emergências, buscando, e possivelmente não encontrando, um meio termo entre a defesa dos trabalhadores portuários avulsos e seus dependes e a alavancagem da economia.

Referência

AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira; JUNQUEIRA, Luciano Antonio Prates; FREDDO, Antonio Carlos de Moura. “O Sindicato dos Estivadores do Porto de Santos e o processo de modernização portuária”. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, vol. 40, n.6: 997-1017, Nov-Dez, 2006.

ARAÚJO, Florivaldo Dutra de. Negociação coletiva dos servidores públicos. Belo Horizonte: Forum, 2011.

BRASIL, 2009. LEI Nº 12.023, DE 27 DE AGOSTO DE 2009. Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12023.htm>. Acesso em: 13 nov. 2020.

BRASIL, 2013. Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis nºs 5.025, de 10 de junho

de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis nºs 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis nºs 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências. [S. I.], 5 jun. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12815.htm#:~:text=1%C2%BA%20Esta%20Lei%20regula%20a,e%20arrendamento%20de%20bem%20p%C3%ABlico>. Acesso em: 15 nov. 2020.

BRASIL, 2020. LEI Nº 14.047, DE 24 DE AGOSTO DE 2020. Dispõe sobre medidas temporárias para enfrentamento da pandemia da Covid-19 no âmbito do setor portuário, sobre a cessão de pátios da administração pública e sobre o custeio das despesas com serviços de estacionamento para a permanência de aeronaves de empresas nacionais de transporte aéreo regular de passageiros em pátios da Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (Infraero); e altera as Leis nºs 9.719, de 27 de novembro de 1998, 7.783, de 28 de junho de 1989, 12.815, de 5 de junho de 2013, 7.565, de 19 de dezembro de 1986, e 10.233, de 5 de junho de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14047.htm>. Acesso em: 11 nov. 2020.

BUTTLER, Friedrich. La flexibilidad del mercado mediante la desreglamentación: el caso de la Republica Federal de Alemania. Trabajo y Sociedad, v. 12, n. 1, p. 27-45, Ene. 1987.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9. ed. ver. atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2014

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2014

DIÉGUEZ Carla Regina Mota Alonso. De OGMO (Operário Gestor de Mão-de-Obra) para OGMO (Órgão Gestor de Mão-de-Obra): modernização e cultura do trabalho no Porto de Santos. Dissertação de Mestrado do Departamento de Filosofia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007, 152p.

GREEN, Anna. "The work process". In: DAVIES, Sam; DAVIES, Colin J; VRIES, David de; VOSS, Lex Heerma van; HESSELINK, Lidewij & WEINHAUER, Klaus. Dock

Workers: international explorations in comparative labour history, 1790-1970. Ashgate, Ashgate Publishing, 2000, p.560-579.

JATOBÁ, Jorge; ANDRADE, Everaldo de. A DESREGULAMENTAÇÃO DO MERCADO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL: POTENCIAL E LIMITAÇÕES. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, [s. l.], 1 ago. 1993.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 192.

NEULDERS, D. ; WILKIN, L. . La flexibilidad de los mercados de trabajo: prolegómenos a análisis de un campo. Trabajo y Sociedad, v. 12, n. 1, p. 11-26, Ene. 1987

RODGERS, Gerry; RODGERS, Janine (eds.). Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe. Geneva: International Institute for Labour Studies, 1989.

ROSENBERG, Sam. From segmentation to flexibility. Labour and Society. v. 14, n. 4, p. 363- 407, Oct. 1989.

TURNBULL, Peter; WOOLFSON, Charles & KELLY, John. Dock strike: conflict and restructuring in Britain's Ports. Aldershot, Ashgate Publishing Limited, 1992, 270p.

“O conteúdo expresso no trabalho é de inteira responsabilidade do(s) autor(es)”.