

**Universidade Federal de Santa Catarina
Programa Bolsista Voluntário em Iniciação Científica
Relatório de Pesquisa
Florianópolis
2015**

O Trabalho dos Aquaviários e Portuários

Aluno autor:
Eduardo Rauber Wilcieski

Professor orientador:
Eduardo Antonio Temponi Lebre

RESUMO

A pesquisa versa sobre o elemento humano em trabalho nos portos e embarcações, fatores de risco de acidentes para trabalhadores portuários, tripulantes aquaviários, tanto marítimos quanto fluviais, e demais áreas de navegação interior. Aplicação da CLT, jornada de trabalho, periculosidade e insalubridade, prevenção da fadiga. Incidência da regulamentação pela OGMO para os portuários e a coexistência da CLT e Normas Regulamentadoras do MTE e sua possível aplicabilidade conjunta. A segurança do Trabalho estuda diversas disciplinas como Introdução à Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, Prevenção e Controle de Riscos em Máquinas, Equipamentos e Instalações, Psicologia na Engenharia de Segurança, Comunicação e Treinamento, Administração aplicada à Engenharia de Segurança, o Meio Ambiente e relação com as Doenças do Trabalho, Higiene do Trabalho, Meio Ambiente, Ergonomia e Iluminação. Proteção contra Incêndios e Explosões e Gerência de Riscos. A Segurança do Trabalho é definida por normas e leis. No Brasil, a Legislação de Segurança do Trabalho compõe-se de Normas Regulamentadoras, Leis Complementares, como portarias e decretos e também as convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil. Realizar estudos na NR-29 e da NR-30 e suas aplicações nos regimes jurídicos de trabalho da OGMO e da CLT.

PALAVRAS CHAVE

Aquaviários, portuários, emprego, prevenção, acidentes

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa Bolsista Voluntário em Iniciação Científica
Relatório de Pesquisa
Florianópolis
2015

INTRODUÇÃO

Já nos primórdios da humanidade as embarcações tiveram papel central no desenvolvimento humano, desde pequenos barcos pesqueiros a grandes naus elas serviram como meio de subsistência, transporte e demonstração de poder.

Nos tempos contemporâneos a importância das embarcações não diminuiu. Apesar do desenvolvimento de meios de transporte mais rápidos, como aviões e automóveis em velozes auto-estradas, os barcos e navios continuaram a ser empregados, seja para o transporte de grandes cargas, eis que são os únicos meios de locomoção aptos a transportar certas cargas com uma relativa praticidade, seja para o transporte de pessoas e cargas leves, seja em virtude de sua praticidade, já que não exige uma estrutura cara e demorada – como auto-estradas e ferrovias – seja pelo baixo custo, tanto de implementação quanto de manutenção – os meios aquaviários já estão disponíveis na natureza, só restando a sua manutenção para o tráfego de embarcação. Há que se citar, ainda, o uso das embarcações como meio de subsistência, seja em grandes pesqueiros comerciais seja como pescadores tradicionais, nos moldes dos diversos pescadores que encontramos na Ilha de Santa Catarina ainda hoje.

Por fim, cabe citar as grandes frotas militares, a exemplo dos grandes porta-aviões, notadamente os pertencentes à OTAN – Organização do Tratado do Atlântico Norte, que são um exemplo do extenso poderio bélico demonstrado pelas potências centrais. Apesar de não ser o único meio de locomoção humana, de subsistência familiar, de transporte de carga e de poder bélico, as embarcações ainda ocupam papel de destaque no mundo moderno.

Apesar dos diversos usos dados aos navios e barcos, o presente estudo pretende se focar no comercial, destinado ao transporte de cargas e pessoas realizado por embarcação.

Ainda que haja significativa evolução vivida pelo transporte aquaviário, o elemento humano ainda tem papel de destaque neste meio. Não obstante toda a automatização presente, as embarcações precisam, seja na navegação seja no desembarque, de profissionais qualificados, bem preparados e descansados. É neste sentido que o presente estudo se encaminha: no elemento humano das embarcações – seja navegando seja aportadas, objetiva-se, portanto, o estudo dos trabalhadores aquaviários – aqueles que trabalham no navio, embarcados. No mesmo limiar, pretende-se abordar os trabalhadores portuários, que, embora não exerçam suas funções dentro das embarcações, convivem com elas todos os dias, sujeitos a perigos e danos à saúde muitas vezes similares aos enfrentados pelos trabalhadores embarcados (aquaviários).

Cabe aqui contextualizar os aquaviários e os portuários, a fim de que se entenda a problemática enfrentada por esses trabalhadores. Os trabalhadores aquaviários, quando não militares ou funcionários públicos estatutários – sujeitos às normas de, respectivamente, direito militar e administrativo – são regidos, em grande maioria, pelas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943), mais protegidos e amparados pela legislação do que os portuários, que são trabalhadores avulsos, regulamentados pelo Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO, que atua como intermediário, ofertando a força de

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa Bolsista Voluntário em Iniciação Científica
Relatório de Pesquisa
Florianópolis
2015

trabalho do obreiro ao tomador de serviços. Ao ser intermediado/contratado pelo OGMO, o trabalhador avulso (trabalhador portuário, por excelência), perde uma série de direitos conferidos àqueles contratados pela CLT. Além disso, por não formar vínculo de emprego com o tomador de serviços, é um trabalhador sujeito às variações mercadológicas e mais sujeito a acidentes no ambiente laboral.

Pretende-se com o presente estudo delimitar as regras trabalhistas aplicáveis a cada um desses trabalhos, seja através de leis complementares, ordinárias, normas constitucionais, normas regulamentadoras e as normas internacionais, decorrentes da OIT – Organização Internacional do Trabalho. Quanto ao trabalhador aquaviários, pretende-se, destarte, abalizar, ainda que brevemente, as normas decorrentes da segurança navegação, mormente as decorrentes da autoridade marítima.

MATERIAL E MÉTODOS

Pesquisa em doutrinas relacionadas ao direito do trabalho, direito aquaviário e segurança da navegação, conjuntamente com a legislação aplicável ao caso, como leis, decretos, normas regulamentadoras e normas oriundas da autoridade marítima – sempre tendo em mente a supremacia da Constituição Federal. Interpretação jurídica conjunta dos recursos bibliográficos e normas aplicáveis. Sistematização das relações possíveis seja jus trabalhista seja referente à navegação em suas mais diversas modalidades, e consequências delas oriundas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diferenciação Entre Empregado Celetista e Trabalhador Avulso

Primeiramente, cabe diferenciar os dois principais tipos de trabalhadores objetos de estudo deste trabalho: O aquaviários, que, quando contratado, é presumidamente celetista, e o trabalhador portuário, que é, na grande maioria dos casos, trabalhador avulso. O trabalhador submetido às regras da CLT, chamado de celetista, é a regra em nossa sociedade, é, nos termos da Consolidação das Leis Trabalhistas, o empregado, aqui tendo em vista que a relação de trabalho é o gênero do qual a relação de emprego é a espécie, sendo, portanto, englobada por aquela.

Assim, toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. Portanto, existem diversos tipos de relações de trabalho, que, embora não sejam a maioria das situações – conhecida como de empregos formais – não deixam de representar significativa parcela da ocupação e fonte de renda dos brasileiros.

Conforme salienta DELGADO (2011, p.277):

A prestação de trabalho por uma pessoa física a outrem pode concretizar-se segundo fórmulas relativamente diversas entre si. Mesmo no mundo econômico ocidental dos últimos duzentos anos, essa prestação não se circunscreve à exclusiva fórmula da relação empregatícia.

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa Bolsista Voluntário em Iniciação Científica
Relatório de Pesquisa
Florianópolis
2015

Portanto, diversas são as relações de trabalho que não se enquadram como relações de emprego, indo desde autônomos até trabalhadores eventuais.

Nestes termos, é possível que se encontre em uma embarcação diversos tipos de trabalhadores: o autônomo – cujo exemplo é um eletricista contratado para prestar serviços de forma autônoma a uma embarcação, desenvolvendo uma atividade sem subordinação e de curta duração ao contratante –, o eventual – v.g., o marítimo contratado para substituir, por curto espaço de tempo, trabalhador aquaviário impossibilitado de exercer suas funções, mas ainda imprescindível ao navio – e, é claro, o empregado da embarcação, contratado pelo armador para prestar serviços de forma contínua e remunerada, que é o trabalhador focado neste trabalho.

O trabalhador considerado empregado, consoante o art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, é a pessoa física, que presta serviços de forma pessoal, de forma não-eventual, sob subordinação ao empregador – ou seja, obedecem as diretrizes deste para realizar seu serviço – e mediante remuneração. Assim, os aquaviários que são contratados pelo armador para prestarem serviço continuamente a uma embarcação ou a diversas, com os elementos da pessoalidade, onerosidade e sob o comando das ordens dadas pelo empregador, recebem a proteção jurídica da CLT, como qualquer outro trabalhador de carteira assinada.

Já o trabalhador portuário é uma categoria à parte no ramo *jus laboral*, eis que, embora possa ser autônomo ou até contratado sob as normas da Consolidação, é na maioria das vezes contratado nas regras especiais do trabalhador avulso.

Tal trabalhador incide em regra especial, sendo aquele que oferta sua força de trabalho a diversos contratantes, através de serviços realizados em curto espaço de tempo e sem fixação a um tomador de serviços específico. Tal definição muito se assemelha à do trabalhador autônomo, incidindo a diferenciação no fato de que o avulso vende sua força laborativa mediante órgão de classe ou sindicato, que serve como entidade intermediadora. É essa entidade intermediadora que arrecada o pagamento do contratante/empregador e repassa o valor ao obreiro. No caso dos trabalhadores portuários, tradicionalmente os únicos avulsos, o Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO arrecada o valor correspondente à prestação de serviços efetuada pelo trabalhador a importadores, exportadores, armazéns, armadores, navios que estejam carregando ou descarregando, operadores de guindastes, enfim, qualquer empresa/pessoa física que não seja o trabalhador portuário e desenvolva suas atividades nesta seara. É, portanto, uma relação trilateral, composta do obreiro, do tomador de serviços e do OGMO. Importante frisar que o OGMO - que exerce atividade que antes era dos sindicatos - não tem vínculo de emprego com o trabalhador avulso, servindo apenas como intermediador da venda de sua força de trabalho ao tomador de serviços.

Tal categoria de trabalhadores se organizou há muito como entidade forte e unida, tendo suas primeiras manifestações de reivindicações se originado ainda na República Velha, momento em que o direito do trabalho brasileiro ainda ensaiava seus primeiros passos (DELGADO, 2011, p. 340). Tal organização permitiu que a categoria de trabalhadores avulsos portuários conquistasse uma série de direitos,

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa Bolsista Voluntário em Iniciação Científica
Relatório de Pesquisa
Florianópolis
2015

comparável aos empregados tradicionais. Tal equiparação é positivada na Carta Magna, em seu art. 7º, inciso XXXIV: “igualdade de direitos entre trabalhador com vínculo empregatício permanente e trabalhador avulso.”

Apesar de equiparados em direitos, nota-se que os empregados estão muito mais protegidos, quando se fala da realidade fática, do que os trabalhadores avulsos. Tal proteção do empregado se evidencia pela continuidade na prestação de serviços, eis que sabe exatamente de quem cobrar seus direitos, o empregador se preocupada mais em prevenir acidentes com seus empregados do que o tomador de serviços se preocupada em proteger o avulso – até porque há uma impossibilidade fática de que cada tomador de serviços tenha uma relação personalizada com cada avulso, visto que muitas vezes poderá utilizar-se da sua mão de obra em apenas um momento – e, ainda por uma série de benefícios legais derivados da relação de emprego.

Embora muitos trabalhadores considerem benéfica a liberdade dada por ser trabalhador avulso – trabalha apenas quando pode e quer, e o tanto que pode e quer – é inegável que, em muitos casos, o contrato de emprego é mais vantajoso ao obreiro. Tal perspectiva será abordada em momento posterior.

Trabalho Portuário: A atuação do Órgão Gestor de Mão de Obra

A lei nº 12.815 de 2013 revogou a antiga lei regulamentadora do trabalhador avulso portuário, a lei nº 8.630 de 1993, criando a figura do Órgão Gestor de Mão de Obra, mais conhecido como OGMO.

Tal disposição está no art. 32 da referida *novel* legislação:

Art. 32. Os operadores portuários devem constituir em cada porto organizado um órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário, destinado a: I - administrar o fornecimento da mão de obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso; II - manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso; III - treinar e habilitar profissionalmente o 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; e VII - arrecadar e repassar aos beneficiários os valores devidos pelos operadores portuários relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários. Parágrafo único. Caso celebrado contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho entre trabalhadores e tomadores de serviços, o disposto no instrumento precederá o órgão gestor e dispensará sua intervenção nas relações entre capital e trabalho no porto.

O operador portuário, portanto, não pode contratar o trabalhador avulso diretamente, devendo sempre passar pelo crivo do OGMO. A ele cabe manter uma relação com os trabalhadores portuários devidamente selecionados, registrados e capacitados pelo órgão – consoante o disposto no inciso III, que determina ao órgão gestor a tarefa de treinar e habilitar seus obreiros.

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa Bolsista Voluntário em Iniciação Científica
Relatório de Pesquisa
Florianópolis
2015

Além da função de listagem e treinamento dos trabalhadores, o órgão é responsável, como seu próprio nome diz, pela gestão dessa força de trabalho, devendo definir as vagas, os horários de alocação, a periodicidade do serviço prestado (sem, é claro, imprimir horários e condições abusivas ao avulso). Portanto, é o OGMO que determina qual trabalhador irá para qual navio, não participando desse processo nem o obreiro nem o tomador de serviços. Também não pode o trabalhador fazer um horário extremamente longo ou fazer diversos serviços seguidos, já que sua oferta de trabalho é controlada e limitada pelo órgão. Tal limitação, ao contrário do que pode parecer em um primeiro momento, é justa e bem vinda, uma vez que não permite que ocorram abusos por parte do empregador, já que o trabalhador tem respeitado seu horário de descanso e não é submetido à situação degradante de ser explorado até a exaustão.

Cabe ao OGMO, ainda, gerenciar os benefícios sociais, como INSS e FGTS, e repassar, em até 48 (quarenta e oito) horas, a remuneração ao trabalhador.

Além dessas atribuições cabe ao OGMO, ainda, aplicar punições e penalidades, promover o treinamento e a formação dos trabalhadores portuários, avulsos ou não, arrecadar o suficiente para seu próprio custeio e, ainda, zelar pelas normas de saúde, segurança e higiene no ambiente de trabalho.

Nesta mesma lei, há previsão expressa, consoante o acima expressado, de que o OGMO não tem vínculo de emprego com o trabalhador portuário avulso: “Art. 34. O exercício das atribuições previstas no art. 32 e no art. 33 pelo órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso não implica vínculo empregatício com trabalhador portuário avulso.”

Dúvidas podem surgir quanto à atuação do OGMO em relação aos trabalhadores portuários empregados diretamente pelo operador. Embora o OGMO não gerencie o empregado é ele quem o indicará, uma vez que a contratação desse profissional deverá ser feita, exclusivamente, dentre aqueles cadastrados e registrador junto ao OGMO, consoante art. 40, § 2º, da lei 12.815/13.¹

Portanto, o órgão gestor não é mero organizador e capacitador de trabalhadores avulsos, mas sim um gestor completo de toda a mão de obra que se ligue diretamente à atividade portuária, desde o estivador até o conferente de carga, passando pelas funções de capatazia², conserto de carga, limpeza e conservação dos navios mercantes e até a vigilância das embarcações quando no porto. Assim, nota-se que o OGMO é parte importante da estrutura viva de um porto, sendo sua atuação responsável e diligente fundamental ao bom andamento do terminal portuário – e, em um país que exporta a maior parte de suas mercadorias por portos, fundamental ao bom andamento da nação como um todo.

O OGMO, apesar de não funcionar como um empregador garante diversos direitos aos trabalhadores portuários, eis que é obrigado a pagar o valor referente a salários e encargos independentemente de receber o pagamento do

¹ Art. 40, § 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.

² 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

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa Bolsista Voluntário em Iniciação Científica
Relatório de Pesquisa
Florianópolis
2015

operador/tomador de serviços. De certo modo, um órgão gestor responsável abocanha para si parte do risco da atividade portuária, servindo como garantia ao trabalhador de que receberá seus direitos trabalhistas e sociais, garantia esta muito superior à que teria se fosse mero autônomo ou eventual. O OGMO, portanto, quando bem utilizado e administrado, é uma ferramenta de garantia tanto ao trabalhador, que receberá regularmente sua remuneração e encargos sem ter que assumir o risco da atividade, quanto ao operador portuário tomador de serviços, que, se não pode responsabilizar o órgão gestor pelos danos causados pelo trabalhador avulso, ao menos conta com uma certeza a mais que, escolhendo dentre os trabalhadores indicados pelo gestor de mão de obra, estará escolhendo alguém capacitado, registrado e treinado para aquela atividade – o que se mostra de vital importância, já que navios circulam por diversos portos, não podendo, muitas vezes, ter contato com uma equipe de confiança em cada um deles.

O Trabalhador avulso portuário

O trabalhador avulso, como já apontado, muito se assemelha ao trabalhador autônomo e ao eventual. Entretanto, quando se enxerga o avulso sob o prisma de direitos trabalhistas e sociais ele se assemelha muito ao trabalhador que constitui formalmente vínculo de emprego, eis que tem a maioria de seus direitos equiparados àqueles trabalhadores submetidos a uma relação de emprego.

O posicionamento mais favorável dos avulsos na ordem jus trabalhista – se comparados com seus congêneres, os trabalhadores eventuais – decorreu, certamente, da forte capacidade de organização e pressão dessa categoria profissional portuária, ao longo do tempo. Ainda que não se confundisse com a figura do empregado, os trabalhadores avulsos sempre se destacaram por sólida organização coletiva, consubstanciada em atuante entidade sindical. Nesse quadro, alcançaram direitos trabalhistas (e previdenciários) típicos, quer em função de negociação coletiva efetuada no âmbito dos respectivos portos, quer em função de extensão legislativa alcançada em décadas de evolução do Direito do Trabalho no país. (DELGADO, 2011, p. 339)

Assim, pela grande importância que a categoria profissional dos portuários teve – tanto que foi a primeira a conseguir se organizar para exigir direitos e melhorias em sua condição, antes mesmo do surgimento da justiça e do próprio direito trabalhista – e ainda têm, os avulsos conseguem uma série de direitos garantidos aos empregados com carteira assinada: salário mínimo, adicional sobre atividades perigosas ou penosas e, é claro, o respeito aos acordos e convenções coletivas, eis que é dessa maneira que, tradicionalmente, a categoria consegue ampliar seus direitos e melhorar sua realidade.

Além dos direitos trabalhistas, o trabalhador avulso também tem direito aos benefícios oriundos da legislação social, como o recolhimento de contribuição para o INSS e demais encargos. O operador portuário é o responsável pelo recolhimento destas despesas com fins sociais, já o OGMO é responsável pelo repasse do valor recebido do operador ao trabalhador avulso, com os devidos acréscimos referentes

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa Bolsista Voluntário em Iniciação Científica
Relatório de Pesquisa
Florianópolis
2015

ao 13º salário e às férias. Além disso, o OGMO é responsável, mediante convênio com o Instituto Nacional do Seguro Social, pelo pagamento do salário-família devido ao trabalhador avulso portuário.

Importante salientar que, em casos extremos onde não há o repasse das verbas devidas ao trabalhador, este pode acionar tanto o OGMO quanto o operador portuário, que responderão solidariamente pelas verbas devidas ao trabalhador prejudicado.

O Empregado Portuário

Apesar dos trabalhadores portuários serem, em sua maioria, avulsos, a formalização da relação de emprego entre o obreiro estivador, conferente, vigia de embarcações, responsável pela limpeza, conservação ou aquele que desenvolve a função de capatazia, enfim, todo e qualquer trabalhador que a Lei 12.815/13 defina como portuário - em seu art. 40 - e o operador/tomador de serviços é possível, nos moldes de contrato de emprego por prazo indeterminado previsto na Consolidação das Leis do Trabalho como regra geral, com a leve distinção de que, para a contratação de empregado portuário, o empregador deve escolher na lista dos trabalhadores registrados e cadastrados junto ao OGMO, e não livremente dentre todos os possíveis funcionários, consoante o disposto nos incisos, I e II, ambos do art. 32 da referida lei.

Em tal caso, o trabalhador portuário é um empregado como qualquer outro, com a diferenciação que, por desenvolver um das funções definidas no § 1º do art. 40, deve estar cadastrado e registrado no OGMO, mas sendo subordinado a apenas um tomador de serviços.

Quanto ao contrato por prazo determinado, previsto como exceção pela CLT, em seu art. 443, a lei permanece silente. Entendo, todavia, que tal modalidade não pode ser tida como permitida, eis que, com exceção do contrato de experiência, as outras duas hipóteses de contrato por prazo indeterminado (serviço de natureza transitória ou atividade empresarial de igual natureza), já são abarcadas, satisfatoriamente, pela figura do empregador avulso, tornando tal contrato desprovido de sentido e respaldo legal.

Outra modalidade de contrato de trabalho aplicável à generalidade dos empregados, mas não aos portuários é o contrato temporário, previsto na Lei nº 6.019 de 1974, desta vez por proibição expressa da lei do trabalho portuário (§ 3º do art. 40).

Tal contrato destina-se aos casos de necessidade de substituição transitória de pessoal regular ou acréscimo extraordinário de serviços. Entende-se a proibição de forma similar à do contrato por prazo determinado: tal função já é exercida pelos trabalhadores avulsos gerenciados pelo OGMO. Além do mais, o contrato da lei 6.019/74 destina-se à substituição provisória de empregados contratados por prazo indeterminado, que, embora permitidos, não são a regra quando se trata de trabalhadores portuários.

Em resumo, os trabalhadores portuários serão ou os avulsos – tradicional e historicamente os representantes da categoria, que muito contribuíram para suas conquistas – ou empregados contratados por prazo indeterminado, conforme o

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa Bolsista Voluntário em Iniciação Científica
Relatório de Pesquisa
Florianópolis
2015

disposto na CLT. Em ambos os casos, os trabalhadores devem ser cadastrados e registrados no Órgão Gestor de Mão de Obra.

O Trabalhador Aquaviário: A Regulamentação pela Autoridade Marítima

O trabalhador aquaviário, segundo o art. 2º, II, da Lei Nº 9.537, é aquele, após devidamente certificado pela autoridade marítima, apto a operar embarcações em caráter profissional, podem ser os marítimos, fluviais, os pescadores, os mergulhadores, os práticos e agentes de manobra e docagem.

Quanto ao vínculo trabalhista, os aquaviários são, em regra, contratados por prazo indeterminado – o contrato padrão previsto na Consolidação das Leis do Trabalho. Porém, podem ser contratados nos mais diversos moldes de contrato de emprego, não sofrendo as mesmas limitações dos portuários.

Entretanto, apesar de não terem peculiaridades no que toca ao contrato de emprego em si, os aquaviários têm diversas outras peculiaridades, sobretudo no modo como exercem suas atividades, na jornada de trabalho (eis que, por impossibilidade fática, não podem retornar às suas residências todo dia), na subordinação, eis que é, simultaneamente, dirigido pelo empregador e pelo comandante da embarcação, de modos diversos, e na habilitação – momento em que se aproxima do portuário, com a diferenciação de que o aquaviário não se submete ao OGMO, mas sim à autoridade marítima, devendo fazer uma série de provas e testes para que possa exercer suas funções profissionais em embarcação.

Sendo um trabalho muito regulamentado pela Marinha do Brasil, é importante que se atenha a certos aspectos desta normatização, cujo maior expoente, no presente caso, é a NORMAM 13, que dispõe sobre as Normas da Autoridade Marítima para Aquaviários – que será o ponto chave deste momento do presente trabalho.

A NORMAM 13: A Regulamentação, Habilitação e Hierarquização dos Trabalhadores Aquaviários

A NORMAM 13 divide os trabalhadores aquaviários entre Oficiais e Subalternos divididos em Grupos, Seções e Categorias, assim, importa fazer a correspondência entre as categorias previstas na Norma da Autoridade Marítima e na CLT.

A primeira classificação que a NORMAM faz é entre Oficiais e Subalternos, referindo-se ao grau hierárquico dentro de uma embarcação. A próxima divisão é em relação aos grupos, em número de seis: Marítimos, Fluviais, Pescadores, Mergulhadores, Práticos e Agentes de Manobra e Docagem. Os grupos são, portanto, as funções desempenhadas por cada um dos trabalhadores em determinada embarcação. Os grupos podem representar carreiras diferentes, com cursos e aptidões muito distantes entre si, por este motivo não há, necessariamente, equivalência entre os profissionais de um e outro grupo, eis que o exigido de um mergulhador é muito diferente do exigido de um capitão marítimo – há pouca intercomunicabilidade entre essas duas profissões, embora ambas sejam aquaviárias.

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa Bolsista Voluntário em Iniciação Científica
Relatório de Pesquisa
Florianópolis
2015

Já as seções se dividem entre convés e máquinas de Marítimos, convés e máquinas de Fluviários e convés e máquinas de Pescadores, sendo diferentes, em grau e função, entre si. Há, ainda, as seções de saúde (profissionais de saúde e socorristas) e câmara (uma espécie de “serviços gerais” da navegação), comuns a todos os três grupos anteriormente citados. Os demais grupos (Mergulhadores, Práticos e Agentes de Manobra e Docagem não aproveitam a subdivisão em seções.

No grupo dos Marítimos, na Seção de Convés, são Oficiais as categorias de Capitão de Longo Curso, Capitão de Cabotagem, Primeiro Oficial de Náutica e Segundo Oficial de Náutica, já os Subalternos são o Mestre de Cabotagem, o Contramestre, o Marinheiro de Convés, o Moço de Convés e o Marinheiro Auxiliar de Convés. Neste mesmo grupo, na Seção de Máquinas, são Oficiais o Oficial Superior de Máquinas, o Primeiro Oficial de Máquinas e o Segundo Oficial de Máquinas, sendo Subalternos, o Condutor de Máquinas, o Eletricista, o Marinheiro de Máquinas, o Moço de Máquinas e o Marinheiro Auxiliar de Máquinas.

No grupo dos Fluviários, na Seção de Convés, é Oficial apenas o Capitão Fluvial, sendo Subalternos, o Piloto Fluvial, o Mestre Fluvial, o Contramestre Fluvial, o Marinheiro Fluvial de Convés, e o Marinheiro Fluvial Auxiliar de Convés. Na Seção de Máquinas é Oficial o Supervisor Maquinista-Motorista Fluvial, e Subalternos, o Condutor Maquinista Motorista Fluvial, o Marinheiro Fluvial de Máquinas e o Marinheiro Fluvial Auxiliar de Máquinas.

O grupo dos Pescadores é composto apenas por Subalternos, sendo da Seção de Convés o Patrão de Pesca de Alto Mar, o Patrão de Pesca na Navegação Interior, o Contramestre de Pesca na Navegação Interior, o Pescador Profissional Especializado, o Pescador Profissional e o Aprendiz de Pesca, já na Seção de Máquinas há o Condutor Motorista de Pesca, o Motorista de Pesca e o Aprendiz de Motorista.

Em todos os grupos, as Seções de Saúde (dividida entre Enfermeiros e Auxiliares de Saúde) e Câmara (Taifeiros e Cozinheiros) são compostas exclusivamente por Subalternos.

A ascensão na carreira dos aquaviários se dá mediante tempo de embarque, cursos e qualificação perante a autoridade marítima. Importante ressaltar que não há comunicabilidade entre algumas seções, dado a exigências específicas, como a conclusão de curso técnico em enfermagem para a habilitação como enfermeiro.

A NORMAM 13 estabelece um extenso rol dos cursos específicos para cada uma das funções acima delineadas, além de, para a progressão na carreira, exigir um determinado tempo embarcado e recomendação do empregador

Importante salientar que, diferentemente do que ocorre com os trabalhadores portuários, o empregador, que, no caso, é o armador, pode contratar livremente seus funcionários, contanto que este tenha a capacitação, perante a Autoridade Marítima, para exercer aquela função, sendo, desse modo, similar a diversas outras áreas em que o profissional pressupõe uma formação específica – nada de anormal se comparado a que outras profissões, mais distantes do Direito Aquaviário e Marítimo, exigem.

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa Bolsista Voluntário em Iniciação Científica
Relatório de Pesquisa
Florianópolis
2015

Os Sujeitos Trabalhistas da NORMAM 13, a CLT e as Normas Regulamentadoras Pertinentes

Embora a NORMAM 13 faça menção a diversos grupos de trabalhadores, nem todos estão enquadrados como empregados. Os práticos, por exemplo, são, muitas vezes, profissionais liberais de remuneração livre (e alta), não estando sujeitos às diretrizes específicas de um tomador de serviços. Além deles, os pescadores artesanais - que, para a NORMAM, se enquadram do mesmo modo que os pescadores contratados - também, normalmente, não estão sujeitos a um vínculo de emprego, mas sim são profissionais liberais ou trabalham em cooperativa com outros pescadores artesanais, mas sem perceber a remuneração destes ou a eles se submeterem, o que descaracteriza a relação de emprego entre eles.

Importa neste estudo, considerando o exíguo espaço para demonstração das diversas peculiaridades dos trabalhadores aquaviários, portanto, abordar apenas os grupos de Marítimos, o de Fluviários e o de Pescadores quando contratados por um empregador.

A Consolidação das Leis do Trabalho regulamente a atividade dos Aquaviários em sua Seção VI, do Capítulo I do Título III, indo do art. 248 ao art. 252. Nesta Seção a CLT expõe a jornada máxima do trabalhador aquaviário, que é igual a dos demais trabalhadores: 8 (oito) horas.

Entretanto, há algumas diferenças: a primeira é que, por se tratar de embarcação viajando, o que impede que o trabalhador retorne para seu lar ao final de cada dia de trabalho, o trabalho pode ser executado de forma fracionada, em diversos períodos não inferiores a 1 (uma) hora, de modo que o empregador poderá usar a força de trabalho do obreiro (através do comandante da embarcação que, embora possa ser funcionário, comanda os demais tripulantes) de modo a melhor aproveitá-la para o bom andamento da viagem. Tal situação não gera graves prejuízos ao trabalhador, uma vez que este se encontraria no navio de qualquer modo, impedido de exercer atividades fora da embarcação. Importante salientar que, caso haja abuso por parte do comandante, por exemplo, determinando 8 períodos de 1 hora de serviço cada, muito esparsos e sem necessidade, impedindo que o tripulante descanse, o obreiro aquaviário pode procurar a Delegacia de Trabalho Marítimo³ ou, até mesmo, a Justiça do Trabalho.

Outra diferenciação importante é que nem toda atividade executada pelo aquaviário dentro da embarcação será contada como hora de serviço. Por “morar” na embarcação por um tempo, o empregado também é responsável por cuidados com suas acomodações e tarefas diárias comuns à subsistência de todos, além de situações emergenciais e procedimentos necessários à manutenção da embarcação. Assim, conforme o art. 249 da CLT todo trabalho excedente a 8 (oito) horas diárias será extraordinário, salvo se tratando de: trabalho desenvolvido em virtude da responsabilidade pessoal do tripulante e no desempenho de funções de direção; trabalho desenvolvido na iminência de perigo, determinado por juízo

³ Art. 252: Qualquer tripulante que se julgue prejudicado por ordem emanada de superior hierárquico poderá interpor recurso, em termos, perante a Delegacia do Trabalho Marítimo, por intermédio do respectivo comandante, o qual deverá encaminhá-lo com a respectiva informação dentro de 5 (cinco) dias, contados de sua chegada ao porto

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa Bolsista Voluntário em Iniciação Científica
Relatório de Pesquisa
Florianópolis
2015

exclusivo do comandante ou do responsável pela segurança a bordo – aqui não se conta como hora extraordinária de serviço por se tratar de situação emergencial, onde, muitas vezes, salvar o navio equivale a salvar a vida dos tripulantes (e, para o trabalhador aquaviário, a sua própria); quando, em virtude de faina (atividade) ou manobras de grande dificuldade, seja necessário que todo o pessoal presente a bordo esteja em suas posições; e, especificamente na navegação lacustre e fluvial, ou seja, concernente aos fluviários, quando se destinar ao abastecimento da embarcação ou na transposição de pontos difíceis.

De igual modo, consoante o parágrafo primeiro, o trabalho executado aos domingos e feriados só não será extraordinário se tratar de trabalho desempenhado no socorro da embarcação ou seus tripulantes ou destinado à conservação e manutenção do navio, ou, ainda, do preparo de alimentos e serviço pessoal dos tripulantes. Neste viés, também não se considera trabalho extraordinário a desatracação, a atracação, embarque e desembarque, uma vez que é função extraordinária que não pode ser postergada.

Assim, nota-se nos trabalhadores aquaviários uma particularidade que não se acha em outras categorias: há o desempenho de funções sem que isso acarrete em extrapolar a jornada máxima. Tal ocorre em virtude da particularidade da situação, uma vez que as viagens aquaviárias, tanto marítimas quanto fluviais, costumam ser longas, exigindo dos trabalhadores que participem ativamente da manutenção da embarcação, sua casa durante um longo tempo.

Acerca das regras específicas a cada grupo de aquaviários, cabe salientar que todos estão englobados pela Norma Regulamentadora nº 30 (NR 30), embora, no desempenho de cada função, o trabalhador possa incidir, simultaneamente, em outras normas.

Um exemplo é o Eletricista, componente do Grupo de Marítimos, Seção de Máquinas. Tal profissional, quando Aquaviário, tem uma dupla regulamentação: A NORMAM 13, os arts. 248 a 252 da CLT e a NR 30, além das normas concernentes a todos os eletricitas, como a NR 10 e os arts. 179 a 181 da CLT. Outro exemplo é o obreiro da Seção de Saúde (Enfermeiro ou Auxiliar de Saúde), seja do grupo de Marítimos, Fluviais ou Aquaviários, que se submete às normas dos aquaviários além da regulamentação específica da profissão e à NR 32.

CONCLUSÃO: Aquaviários e Portuários, o Interesse Mútuo na Segurança da Navegação

Embora sejam categorias bem peculiares e particulares, portuários e aquaviários tem um interesse em comum muito importante: a Segurança do Trabalho, que, neste âmbito, anda de mãos dadas com a Segurança da Navegação.

Embora a maioria do estudo tenha se delineado acerca dos contratos de emprego e trabalho, a questão da segurança se mostra clara: A aplicação das normas de Segurança no Trabalho tem reflexo direto na Segurança da Navegação, e vice-versa, uma vez que o trabalhador, quando age com responsabilidade e possui todos os equipamentos de proteção adequados, cumpre bem sua função de maneira a beneficiar a embarcação e o resto da tripulação. Do mesmo modo, o aquaviário responsável e diligente diminui o risco de acidentes. Quando se trata de

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa Bolsista Voluntário em Iniciação Científica
Relatório de Pesquisa
Florianópolis
2015

trabalhadores aquaviários e portuários um Acidente de Trabalho Aquaviário é, também, um Acidente da Navegação, sendo cada um apurado pela sua respectiva instância (Justiça do Trabalho e Tribunal Marítimo), sendo que cada ente diretor tem uma responsabilidade diferente: O empregador responde perante a Justiça do Trabalho, eis que tem a responsabilidade de mitigar a ocorrência de acidentes e, quando não evitados, reparar ou mitigar seus danos. De igual modo, o Capitão do Navio responde perante o Tribunal Marítimo por violar normas específicas, oriundas da Autoridade Marítima.

Nota-se, portanto, que a responsabilidade do Capitão é uma e a do empregador é outra. Podem existir fatos da navegação imputáveis ao Capitão e não ao empregador, como um encalhe que não gere danos ao empregado, e fatos imputáveis ao empregador e não ao Capitão, como quando o capitão é diligente e responsável e, mesmo assim, um trabalhador se fere, eis que os critérios são diferentes, uma vez que o Capitão é responsável pelo bom andamento da viagem e o empregador pelo pagamento de verbas, entre outras coisas.

Justamente por terem atribuições diferentes, empregador e Capitão devem manter um diálogo aberto, inclusive abarcando outros entes, como o OGMO, para que se melhorem o ponto em comum das duas funções: a Segurança (tanto do Trabalho quanto da Navegação).

Importante salientar que há casos em que duas Normas Regulamentadoras devem ser aplicadas: a NR 29 (Portuários) e a NR 30 (Aquaviários), como, por exemplo, no embarque e desembarque de mercadorias – tal aplicação conjunta amplia a proteção dos trabalhadores contra acidentes ao mesmo tempo em que propicia melhores condições de navegação.

Outro ponto, não menos importante, é sobre os direitos trabalhistas de portuários e aquaviários (aqui incluído o Capitão, eis que, embora coordene e comande a embarcação, tem vínculo de subordinação trabalhista em relação ao empregador).

Embora os portuários sejam categoria muito organizada e unida, é importante que sejam conscientizados acerca de todos os seus direitos, de modo parecido ao que se pode fazer com os Aquaviários

Embora não diga respeito à Segurança da Navegação, os direitos trabalhistas e sociais são medidas de justiça, de modo que não podem ser negados a duas categorias tão importantes ao Brasil quanto os Aquaviários e os Portuários.

Universidade Federal de Santa Catarina
Programa Bolsista Voluntário em Iniciação Científica
Relatório de Pesquisa
Florianópolis
2015

REFERÊNCIAS

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho 10. Ed. São Paulo: LTr, 2011.

CAPRARO, Milene Corrêa Zerek. Introdução ao Direito do Trabalho portuário, marítimo e do petróleo. Curitiba: Insight, 2014.

BRASIL. Constituição 1988.

_____. Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1940. Consolidação das Leis do Trabalho

_____. Lei Nº 12.815, de 05 de junho de 2013. Lei do Trabalhador Avulso Portuário e do Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO.

_____. Lei Nº 9.537/97, de 11 de dezembro de 1997. Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário.

_____. Lei Nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993 – Leis dos Portos –*Revogada*.

_____. Norma da Autoridade Marítima Nº 13 – NORMAM 13 (Normas da Autoridade Marítima para Aquaviários).

_____. Norma Regulamentadora Nº 29 – NR 29.

_____. Norma Regulamentadora Nº 30 – NR 30.