

**FEDERAÇÃO NACIONAL DOS CONFERENTES E  
CONSERTADORES DE CARGA E DESCARGA, VIGIAS  
PORTUÁRIOS, TRABALHADORES DE BLOCO, ARRUMADORES E  
AMARRADORES DE NAVIOS, NAS ATIVIDADES PORTUÁRIAS –  
FENCCOVIB**

**FEDERAÇÃO NACIONAL DOS ESTIVADORES – FNE**

**FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PORTUÁRIOS – FNP**

**FENCCOVIB/FNE/FNP**

Brasília, 08 de outubro de 2012.

## **COMUNICADO CONJUNTO**

**DESTINATÁRIOS:** SINDICATOS DO AMBITO DE COORDENAÇÃO  
PROFISSIONAL DA FNE/FNP/FENCCOVIB.

**ASSUNTO:** SUGESTÕES/ORIENTAÇÕES PARA EXECUÇÃO DO  
PROCESSO NEGOCIAL CONJUNTO.

Companheiros presidentes

Representantes da maioria dos sindicatos dos portos brasileiros, reunidos em PLENÁRIA NACIONAL em Brasília, no dia 19 de setembro de 2012, após intensos debates, concluíram no sentido de que há uma urgente necessidade quanto ao aprimoramento e fortalecimento das negociações coletivas.

Foi consenso, mais uma vez, que o primeiro e decisivo passo, para tanto, é a **NEGOCIAÇÃO COLETIVA CONJUNTA** em todos os portos.

Cabe lembrar que tal unidade negocial tem sido debatida na maioria dos eventos nacionais dos trabalhadores dos portos.

Entretanto, ele foi aprovado de forma oficial no Primeiro Seminário Nacional das três Federações, realizado em Brasília nos dias 11 e 12 de agosto de 2011. E, agora, na PLENÁRIA de 19 de setembro ele teve sua ratificação de maneira mais veemente.

Diante disso, foi aprovado o envio, pelas federações, de orientações/sugestões abaixo, para tal modalidade de negociação a ser aplicado, de forma mais padronizada possível, em todos os portos brasileiros.

## **I      NEGOCIAÇÃO COLETIVA CONJUNTA – DISPOSIÇÕES GERAIS**

1. O artigo 29 da Lei nº 8.630, de 25/02/93, prevê que todas as condições do trabalho portuário avulso deverão ser negociadas entre as entidades representativas dos trabalhadores portuários avulsos e dos operadores portuários. Ou seja: são previstas negociações entre entidades (laboral e patronal). Em outras palavras: Convenção Coletiva de Trabalho.

2. A Convenção 137 e sua Recomendação 145, da Organização Internacional do Trabalho - OIT (aprovada pelo Decreto-Legislativo nº 23/93 do Congresso Nacional e promulgada pelo Decreto nº 1.574/95), hoje internalizada no Brasil com força de lei ordinária prioriza o bipartidarismo (ou seja: a negociação coletiva).

3. A Convenção 98 da OIT (Convenção de Direito de Organização e de Negociação Coletiva), ratificada no Brasil em 18/11/52 (aprovada no Congresso Nacional pelo Decreto-Legislativo nº 49/52 e promulgada pelo Decreto nº 33.196/53) estabelece pleno respaldo às negociações coletiva. Veja-se o teor de seu artigo 4º:

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

3. Assim, as normas ajustadas entre as partes devem ser formalizadas em instrumento coletivo de trabalho, para serem observadas pelo respectivo Órgão de Gestão de Mão-de-Obra nos exatos termos do artigo 22 da Lei nº 8.630/93 e pelos operadores portuários e atendidos as disposições versadas na Lei nº 9.719, de 27/11/98, assim como aos preceitos contidos nas convenções internacionais citadas.

3.1 O referido instrumento coletivo de trabalho será considerado concluído e terá iniciada sua eficácia depois de subscrito por ambas as partes.

3.1.1 No que diz respeito aos trabalhadores, o instrumento coletivo não será considerado concluído e eficaz antes da aprovação ou ratificação, em assembléia, por todos os sindicatos que participam da negociação conjunta.

## **II DO MODELO NEGOCIAL**

### **II.1 DO COMITÊ REGIONAL DE NEGOCIAÇÃO - CRN**

4. As federações sugerem que seja criado, pelos sindicatos, um Comitê Regional de Negociação – CRN, com regimento próprio, constituído de forma democrática e com número de membros proporcional à representatividade de cada sindicato.

4.1 O CRN será instalado preferencialmente no âmbito da Intersindical do porto, ficando o mesmo responsável por todos os procedimentos e orientações necessários referentes às negociações coletivas.

4.2 Os membros do CRN serão indicados por assembléia das categorias – de preferência conjunta – com delegação de poderes, inclusive para a participação em mesa de negociação de instrumento coletivo de trabalho.

4.2 Os procedimentos citados no item 4.1 consistem na discussão e avaliação interna dos pleitos específicos de cada categoria profissional que participa do processo negocial, bem como das reivindicações comuns.

4.3 É recomendável que CRN aprove agenda de reuniões ordinárias mensais ou até semanais ou quinzenais – sem prejuízo de encontros reuniões extraordinárias.

4.4 O CRT deverá promover seminários com a ampla participação de técnicos, advogados, especialistas em negociações coletivas, bem como com dirigentes sindicais de âmbito nacional – e se possível, internacional - tendo como pauta a conjuntura nacional e internacional da reestruturação do setor portuário e comércio exterior; buscar, ainda, interlocuções sobre a análise da legislação portuária, de dissídios coletivos e de outras jurisprudências da Justiça inerentes ao trabalho portuário; priorizar debates a respeito de treinamentos e atualização profissional principalmente com relação aos aparelhamentos portuários modernos e os de última geração; incluir outros temas de interesse local.

4.5 Além das normas contidas na Lei nº 8.630/93, deverão ser objeto de exame objetivo pelo CRN, para a possível incorporação no instrumento coletivo de trabalho, as disposições constantes dos artigos 611 e seguintes da CLT estendidas aos trabalhadores avulsos na forma do inciso XXXIV do artigo 7º da Constituição Federal e da Convenção nº 137 da OIT e respectiva Recomendação 145, bem como, no que for pertinente, da Convenção 98 também da OIT e ratificada no Brasil.

4.6 Caberá, ainda, ao CRN a programação do processo negocial, providenciando para que seja feita a convocação do Sindicato patronal para o início das tratativas, com apoio no artigo 616 da CLT, sempre observando os prazos com vistas a preservar a data-base de cada categoria profissional do âmbito do Comitê.

4.7 O CRN deverá priorizar a unificação da data-base de todas as categorias – obviamente, quando elas não estejam unificadas

4.8 Durante as reuniões preparatórias serão considerados, pelo CRN, os seguintes procedimentos que podem conduzir a celebração de instrumento coletivo de trabalho ou legitimar posteriormente a instauração do dissídio coletivo, no caso de malograrem as negociações:

- a) observar o artigo 612 da CLT na realização da assembleia geral, destinada a decidir sobre as negociações coletivas;
- b) preservar a data-base da categoria formalizando previamente a ela (data-base) Protesto Judicial na Justiça do Trabalho, se for necessário;

## II.2 DA COMISSÃO ESPECIAL DE NEGOCIAÇÃO – CEN

5 Para as negociações diretas com a entidade patronal (sindicatos de operador portuário), deverá ser constituída, no âmbito do CRN, a Comissão Especial de Negociação – CEN, com um número reduzido de participantes, conforme for o entendimento prévio das partes (quando isto existir), sobre a composição da mesa negocial.

5.1 A CEN deve ser dotada de poderes para tomar decisões objetivas no curso das negociações. Estas deverão ser tomadas de consenso. Isto não ocorrendo ou no caso de dúvidas, o assunto deverá ser submetido à CRN.

5.2 As negociações, de cargo da CEN, devem obedecer à pauta e às diretrizes preestabelecidas pela CRN.

5.3 Os impasses surgidos na negociação podem ser solucionados, também, por um árbitro, eleito por consenso das partes, conforme dispõe o § 1º do artigo 114 da Constituição Federal e a Lei nº 9.307, de 23/09/96.

5.4 Restando divergências, que dificultem o sucesso das negociações entre as partes - tendo recorrido ou não à arbitragem - será recorrido à intermediação da autoridade local do Ministério do Trabalho e Emprego nos termos do Decreto nº 1.572, de 28/07/95; poderá também ser buscada a intermediação do órgão local ou regional do Ministério Público do Trabalho, para tanto.

5.4.1 O pedido de intermediação será formalizado pelos presidentes dos respectivos sindicatos, de preferência conjuntamente (um único documento).

5.5 Havendo a recusa de qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica (Art. 114, § 2º, da CF – EC 45/2004).

5.5.1 No processo de mediação, a representação dos trabalhadores deverá solicitar providências do Mediador no sentido de que a representação patronal faça a motivação (ou justificativa) de sua eventual recusa ao “comum acordo”. Isto deverá ficar expresso na Ata da “mesa redonda”. Nesta ata deverá constar, também, da forma mais detalhada possível, as cláusulas aceitas e as recusadas pelos operadores portuários. Estas providências são relevantes para fortalecer a contestação dos advogados dos trabalhadores, na Justiça do Trabalho (especialmente quanto à possível ausência de “comum acordo”).

5.5.1.1 Repita-se: para a instauração de Dissídio Coletivo de natureza econômica é exigida o referido pressuposto (“comum acordo”) por imposição constitucional (art. 114, § 2º). Sem isto, a Justiça do Trabalho vem extinguindo todos os processos sem julgamento do mérito. Quando ele não é extinto no TRT, invariavelmente o será no TST, onde há jurisprudência (da SDC) orientando os ministros nesse sentido.

5.6 Ao lado dos procedimentos acima referidos, para instrução de dissídio coletivo, os Sindicatos deverão atender aos precedentes jurisprudenciais da SDC/TST que tratam da validade do processo negocial, providenciando:

- a) realização de assembléia geral, na forma estatutária, que autorize a negociação prévia, comprovando tal formalidade principalmente com editais de convocação, atas, lista de presença;
- b) comprovação do cumprimento do quorum previsto no artigo 612 da CLT, fazendo constar da ata o quantitativo de categoria (incluindo, quando for o caso, os trabalhadores não sindicalizados)
- c) que, na ata da assembléia, se faça constar a pauta de reivindicação
- d) que as cláusulas deverão ser necessariamente fundamentadas na inicial do dissídio coletivo;
- e) cópia autenticada do registro ou da Carta Sindical do sindicato no MTE;
- f) comprovação da realização da mediação (mesa redonda), bem como a frustração das negociações;
- g) realização de múltiplas assembléias pelos sindicatos titulares de base territorial em mais de um município;
- h) comprovante de atualização da entidade sindical junto ao Cadastro do MTE.

6. Concluídas as negociações com êxito, o instrumento coletivo produzido, para os fins dos artigos 22, 28, 29 e 57 § 2º da Lei nº 8.630/93, bem como para a efetivação dos princípios previstos na Convenção 137 e na Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho (ambas ratificadas no Brasil), deverá ser depositado, registrado e arquivado nos órgão do MTE. A fiscalização do cumprimento do referido instrumento coletivo ficará a cargo da auditoria fiscal da SIT/MTE, sem prejuízo do controle legal exercido pelo Ministério Público do Trabalho.

### III DISPOSIÇÕES FINAIS

7 O Tribunal Superior do Trabalho vem decidindo que, na inexistência de convenção coletiva de trabalho, celebrada nos termos da Lei nº 8.630/93, regulando as relações do trabalho portuário avulso, compete ao OGMO e aos operadores portuários estabelecer quantitativos dos ternos ou equipes, bem como definir as funções operacionais e dispor sobre multifuncionalidade. Tal entendimento jurisprudencial vem impondo, em alguns portos, danos e retrocessos profissionais à coletividade obreira.

### CONCLUSÃO

8. Foi consenso na Plenária, que há uma urgente necessidade de se rever o atual sistema da prestação de serviços do TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. O objetivo é que esta modalidade de trabalho venha a se tornar mais moderna e eficiente, e que o TPA, conseqüentemente, assuma mais responsabilidade profissional. Entende-se, sobretudo, que isto já representará um passo importante na sua auto-defesa, para que a mesma não seja extinta.

E mais: que somente assim será possível, por exemplo, contrapor-se ao vínculo empregatício que está crescendo dia-a-dia na maioria dos portos, bem como à má-vontade quanto ao uso do TPA mesmo no porto organizado (porto público).

E, por outro lado, com tais mudanças, será ainda possível tornar mais competitiva ou desejada tal modalidade de mão-de-obra (avulsa) mesmo nos terminais localizados fora da área de porto organizado.

Cabe abrir um parêntese para observar que também é necessário dar uma resposta a uma opinião que circula no Palácio do Planalto, contra a mão-de-obra avulsa. Tomamos conhecimento de que uma autoridade ligada à Presidência da República teria comentado que “não levaria a ineficiência do porto público para os terminais privativos localizados fora da área de porto organizado” (tal opinião, talvez, estimulada pelo atual lobby empresarial que conta com pessoas que atuaram na discussão do PL 08). Referido comentário foi feito em relação ao nosso pleito no sentido de os terminais privativos ficassem obrigados a utilizar trabalhadores do OGMO.

Voltando a referir ao Estado do Espírito Santo, lá os sindicatos há tempo já vêm trabalhando dessa maneira – modernizando as relações laborais dos trabalhadores do OGMO. Resultado: os TPAs capixabas, ao contrário dos demais portos, hoje têm mais de 50% dos seus ganhos oriundos de terminais localizados fora da área de porto organizado.

Deve, ainda, ser feita uma ressalva importante. O sucesso das relações de trabalho dos portuários daquele Estado, bem como os exemplos positivos dos de Angra dos Reis, deve-se, sobretudo, à negociação coletiva conjunta. Ou seja: os sindicatos assinam uma única Convenção Coletiva de Trabalho ou um único Acordo Coletivo de Trabalho.

9. Também foi deliberado na Plenária, que as federações deverão providenciar, estimular e coordenar palestras e seminários sobre as experiências exitosas, a modernização e os avanços nas relações de trabalho dos TPAs, ocorridos em outros portos brasileiros.

Vejam-se que, com as orientações contidas neste documento, tais experiência passarão, agora, a ter um fórum regional para avaliação, ou seja: os Comitês Regionais de Negociação (CRNs).

Pelo exposto, reitera-se, finalmente, que os avanços e o sucesso desejados e necessários, principalmente para proteger e valorizar a mão-de-obra do Trabalhador Portuário Avulso, somente serão plenamente alcançados se houver a **NEGOCIAÇÃO COLETIVA CONJUNTA !!!**

Fraternalmente,



MÁRIO TEIXEIRA  
Presidente – FENCCOVID



EDUARDO LÍRIO GUTERRA  
Presidente – FNP



WILTON FERREIRA BARRETO  
Presidente – FNE