

## EMENDA MODIFICATIVA AO PROJETO DE LEI 733/2025

Dispõe sobre o Sistema Portuário Brasileiro, regula a exploração dos portos, as atividades de operação portuária, o trabalho portuário e dá outras providências.

Dê-se a seguinte redação ao § 2º do art. 126, do Projeto de Lei 733/2025 a seguinte redação:

“§ 2º Os trabalhadores referidos no caput deste artigo terão exclusividade na contratação com vínculo empregatício a prazo indeterminado para o trabalho portuário nos portos público e privado.”

### JUSTIFICATIVA

A exclusividade na contratação a vínculo de emprego a prazo indeterminado é tema decorrente de composição entre os trabalhadores, empresário e governo, onde foi assegurada uma forma de dar amparo social, em decorrências da alteração da forma de exploração do porto.

Cabe destacar que as Federações de Trabalhadores apresentaram, para a comissão, posição conjunta a respeito do assunto, para cujo texto transcrevemos a seguir:

#### EXCLUSIVIDADE: UM PACTO SOCIAL (INTERPRETAÇÃO HISTÓRICA)

No primeiro processo legislativo, (que aprovou a Lei nº 8.630/1993), houve um Pacto Social relacionado com a transferência da administração de mão de obra avulsa para operadores portuários (a ser feita pelo seu RH: o OGMO que foi criado especialmente para tal fim). E que os sindicatos laborais portuários, por sua vez, deixariam – como deixaram - de fazer a escalação dos trabalhadores. Entretanto estes receberam em troca a garantia de que os trabalhadores portuários avulsos seriam utilizados, pelos operadores portuários, com EXCLUSIVIDADE - via OGMO - tanto nas condições de avulsos como na modalidade de vínculo empregatício. Esse entendimento foi mantido – e até aprimorado – na vigente Lei nº 12.815, de 2013. Daí, qualquer alteração no sentido de ser retirada a exclusividade dos trabalhadores inscritos no OGMO corresponde à rescisão, a quebra, da referida cláusula desse Pacto Social.

Desse modo, entende-se que não se há como se mitigar conflitos entre a prioridade prevista na Convenção OIT 137 (aprovada em 1993) e a exclusividade prevista na Lei 12.815, de 2013.

Assim, é inaplicável a chamada “prioridade” prevista na Convenção OIT 137. Tal interpretação é equivocada por estar se afastando dos princípios



universais de proteção do trabalhador ao se valer de dispositivo regressivo socialmente, previsto nessa Convenção além desconsiderar o princípio da lex posterior derogat priori.

Destaque-se, também, que os tratados internacionais não podem transgredir formal ou materialmente o texto da Carta Política (entendimento do STF). Assim, no caso da Convenção 137, ela não pode contrariar o princípio da progressividade dos direitos sociais como prevê o Art. 7º (caput) da Constituição Federal. Enfatize-se que a própria Carta Magna da Organização Internacional do Trabalho, aprovada em Montreal em 1946 e ratificada pelo Brasil, preserva o referido princípio. Eis o que estabelece item 8 de seu Artigo 19:

*Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação. Grifa-se*

Alternativamente, basta que se exercite o entendimento negocial efetivo e confiável entre as partes conforme acima sugerido. Isto irá evitar a prática empresarial abusiva, de oferecer salário inferior à média do ganho da respectiva categoria no porto (como avulsos) lesando o princípio constitucional da isonomia entre trabalhadores a vínculo e avulso (Art. 7º, XXXIV), como também vai demover a eventual recusa por parte do trabalhador em aceitar o vínculo empregatício.

Enfim: a *exclusividade* é uma lógica inquestionável diante da inteligência do legislador ao criar o OGMO! Ela está na essência e no fundamento da existência desse órgão gestor. O fim ou a flexibilização da exclusividade seria o enfraquecimento e até a extinção do OGMO, bem como o desaparecimento do trabalhador avulso criando um caos social nos portos brasileiros

Não se pode trazer uma alteração legislativa sem considerar a origem das normas, para respeitar os princípios que foram pactuados, bem como avaliar os reflexos decorrentes das eventuais modificações.

O tema da exclusividade esteve presente em grandes discussões em nossos Tribunais e esta certamente seria a oportunidade de buscar uma solução legislativa ao conflito. Entretanto, isto necessariamente tem que passar pelo diálogo e negociação e a simples exclusão da “exclusividade” como garantia de contratação sob a forma de vínculo de emprego a prazo indeterminado, certamente, não terá o efeito de solução, mas de incentivar a continuidade do conflito.

Nessa senda e considerando todo o contexto do projeto, não se pode retirar a garantia da exclusividade dos trabalhadores que se encontram dentro do sistema.

Por outro lado, a exclusividade deve também ser aplicada nas contratações com vínculo de emprego a prazo indeterminada realizado pelos Portos privados de forma a ocorrer isonomia. Essa garantia de acesso ao trabalho ao trabalho deve abranger também os Portos privados, considerando a



existência de mão de obra qualificada e o mesmo tratamento em relação as empresas dentro do porto público.

Sala da Comissão, 22 de abril de 2025

Tadeu Veneri  
Deputado Federal

Apresentação: 22/04/2025 16:15:47.390 - CTRAB  
EMC 109/2025 CTRAB => PL 733/2025  
**EMC n.109/2025**



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD256784308400>  
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Tadeu Veneri

