

O TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO E O PRAZO PRESCRICIONAL DE SEU DIREITO DE AÇÃO

THE TEMPORARY PORT WORKER AND THE LIMITATION PERIOD OF YOUR RIGHT OF LAWSUIT

Arion Augusto Nardello Nasihgil*

SUMÁRIO: Introdução. 1 O Trabalhador Portuário Avulso. 2 O Órgão Gestor de Mão de Obra. 3 O Prazo Prescricional do Direito de Ação. 4 A Prescrição e o Trabalhador Portuário Avulso. Considerações Finais. Referências.

RESUMO: Como sabido, a aplicação do prazo prescricional do direito de ação do trabalhador portuário avulso sempre foi motivo de intenso debate. A doutrina e a jurisprudência pátria há muito não conseguem chegar a um consenso sobre o marco inicial da aplicação de tal prescrição, denominada no Direito do Trabalho de prescrição bienal, divergindo se ele se dá a cada trabalho ultimado para o operador portuário ou se tão somente com o desligamento do obreiro do Órgão Gestor de Mão de Obra. O presente trabalho tem então como escopo a realização de uma análise aprofundada do assunto, iniciando na conceituação do trabalhador portuário avulso e do Órgão Gestor de Mão de Obra, passando pela definição da prescrição trabalhista e chegando ao seu ápice, a conclusão de que o termo inicial da prescrição bienal, que define o prazo prescricional do direito de ação do avulso, deve se iniciar a cada engajamento finalizado, e não tão somente com o descredenciamento do mesmo do Órgão de Gestão, eis que não passa este de mero intermediador, e não empregador. Para isso, uma intensa pesquisa bibliográfica e jurisprudencial é realizada, através da qual se obtém definições, conceitos e posicionamentos que nos ajudam a decifrar tão importante assunto do meio trabalhista portuário.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Trabalhador Portuário Avulso. Prescrição.

ABSTRACT: *As known, the application of the statute of limitation of the right of lawsuit of the temporary port workers has always been of intense debate. The homeland doctrine and jurisprudence for a long period can not reach a consensus on the starting point of the application of that prescription, called by the Labor Law as biennial limitation period, diverging if it starts on each finalized work for the port operator or if so only with the shutdown of the worker from the Manpower Management Organ. So, the present paper has the objective to carry out a thorough examination of the matter, starting in the conceptualization of the temporary port workers and the Manpower Management Organ, going to the definition of the labor prescription reaching its climax, the conclusion that the initial term of the biennial limitation period, which defines the temporary port worker's period of limitation of the right of lawsuit, must begin in each finalized engagement, and not solely with the your disaccreditation of the Manpower Management Organ, behold this is a mere intermediar, and not the employer. For this, an intensive literature and cases review is performed, through which we can get definitions, concepts and positionings that help us decipher this importante topic of the port labor.*

Key-words: *Labor Law. Temporary Port Worker. Limitation Period.*

INTRODUÇÃO

Há milhares de anos, caravelas fenícias carregadas de madeira, vidro, púrpura de Tiro e escravos, já cruzavam os mares do Mediterrâneo, levando às ilhas do Chipre, Creta e Sardenha e às antigas regiões de Cirene, Lepcis, Carthage e Tingis, produtos e escravos que até então ficavam restritos ao comércio da própria Fenícia. Ou seja, a marinha mercante, hoje principal forma de transporte comercial, faz parte da história da humanidade (STAGER, 2003, p. 233).

Já na antiguidade, a tripulação destas embarcações, após longos e cansativos dias em alto mar, ao atracar nos portos de destino, com o intuito de gozarem merecido descanso e, destarte, recomporem suas energias para novamente suportarem uma extensa e penosa viagem no trajeto de volta, repassavam o carregamento e o

* Mestre em Direito Econômico e Socioambiental pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCPR (2015). Especialista em Direito, Logística em Negócios Internacionais pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCPR (2013). Professor de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Prática Jurídica Trabalhista da Faculdade de Ensino Superior de Marechal Cândido Rondon. Advogado.

descarregamento das mercadorias a outros trabalhadores, os quais ficavam a postos nas faixas portuárias apenas aguardando a chegada e a partida destes navios para iniciarem seu trabalho (CARVALHO, 2004). Eram estes os primeiros trabalhadores portuários da história comercial.

Atualmente, além das pequenas embarcações que continuam a cruzar o Mediterrâneo, gigantescos navios cargueiros, petroleiros, semissubmersíveis, e porta-contêineres atravessam o mundo ligando os cinco continentes. É a marinha mercante detentora de 90% do atual comércio mundial (MACHADO, 2009). Assim, com o decorrer do tempo, um conjunto de fatores econômico-sociais e as peculiaridades das operações portuárias contribuíram para que o trabalho portuário se revestisse de gigantesca importância para o cenário jurídico global, sendo hoje objeto de intenso debate e constante busca para sua perfeita regulamentação.

No Brasil, tal tema começou a ganhar acuidade em 1933 com a criação das Delegacias do Trabalho Marítimo, conhecidas como DTMs, as quais foram criadas pelo Estado como forma de intervir nas relações de trabalho marítimo e portuário a fim de disciplinar a prestação de serviços respectiva, conforme a nova política trabalhista instaurada, tendo como especial missão a regulamentação dos trabalhadores portuários avulsos, peculiar modalidade de prestação de serviços na zona do porto. Com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, duas seções foram destinadas exclusivamente ao trabalho portuário avulso, consolidando, assim, o processo de normatização e intervenção estatal das relações laborais nas áreas portuárias (MTE, 2001).

Nos anos que sucederam, diversas outras instituições foram criadas – e algumas tão logo extintas – com o intuito de auxiliar as DTMs a normatizar e regulamentar o trabalho portuário. Todavia, com a nova ordem jurídica trazida pela Constituição de 1988, o Estado se afasta em caráter definitivo dos entes reguladores e dos sindicatos da categoria, chegando ao ápice de extinguir as DTMs em 1989, sendo delegado às recém-criadas Delegacias Regionais do Trabalho, conhecidas como DRTs, as suas atribuições, entre elas a de fiscalizar a atuação sindical.

Entretanto, por terem as DRTs um objeto muito abrangente e prioridades remotas ao trabalho portuário, iniciou-se um verdadeiro caos em tal modalidade laboral, eis que a mesma ficou à mercê dos entes sindicais, desordenados e sem competência para sozinhos cuidarem de tão importante encargo, havendo, assim, a total ausência de fiscalização do trabalho nos portos, o descontrole estatal do trabalho – os sindicatos passam a escalar para o trabalho trabalhadores sem o devido registro nos órgãos em particular –, a paralisação da promoção dos candidatos à efetivos, o incremento desmedido do número de trabalhadores avulsos nos portos – o que aumentou o custo da movimentação cargueira e, em consequência, o custo Brasil, além de denúncias de favoritismo e corrupção (SIMÕES, 2003, p. 10) – e a intolerável perda do poder disciplinar (MTE, 2001).

Assim, em 1993, não suportando mais a amálgama vivida na ordem jurídica portuária, o Congresso Nacional edita a Lei nº 8.630/93, através da qual se inicia uma nova era para os portos brasileiros e, em decorrência, para o trabalho portuário. Tal normativa dá vida aos Órgãos Gestores de Mão de Obra, ou simplesmente OGMO, organismos criados com o fito de substituir as extintas DTMs no controle da matrícula dos portuários, na aplicação de penalidades e na quantificação do número de trabalhadores necessários, bem como na função de gerir e aprovisionar a mão de obra portuária avulsa, controlando o rodízio, efetuando a remuneração, recolhendo os encargos e zelando pelo respeito às normas de segurança e saúde (MTE, 2001). É um

embate para os sindicatos, que perdem sua força e o caráter administrativo da intermediação da mão de obra avulsa.

A recente Lei nº 12.815/2013, conhecida como Nova Lei dos Portos, revoga tal diploma normativo, contudo, mantém a força concedida aos OGMOS, sendo eles, ainda hoje, os responsáveis pela manutenção de tal importante modalidade de trabalho portuário, a qual merece uma análise aprofundada, tanto sob a ótica de sua basilar conceituação como de alguns importantes aspectos de sua existência e sustentação, entre os quais se destaca o controvertido termo inicial do prazo a eles outorgado para reclamar perante a justiça laboral pela possível sonegação de seus direitos – indispensável para proteger tanto a classe trabalhadora como a empresarial –, objetivo primordial deste estudo.

1 O TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO

Pela dialética do Artigo 34 da Nova Lei dos Portos, que repetiu o já disposto na revogada Lei nº 8.630/93, o trabalho portuário, assim considerado aquele realizado dentro da área dos portos organizados, pode ser realizado por duas categorias, sendo elas: trabalhadores com vínculo empregatício por prazo indeterminado e trabalhadores portuários avulsos. A primeira prescinde de conceituação, eis que se trata da regra geral¹. Já a segunda modalidade é a que mais interessa à doutrina jurídica, eis que díspar e um tanto complexa.

Conforme muito bem pondera Vólia Bomfim Cassar (2013, p. 2), a palavra “avulso” deriva do latim *avulsus*, que significa separar, destacar, desligar. Neste sentido, Sergio Pinto Martins (2010, p. 165) define o trabalhador avulso como “a pessoa física que presta serviço sem vínculo empregatício, de natureza urbana ou rural, a diversas pessoas, sendo sindicalizado ou não, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria profissional ou o Órgão Gestor de Mão de Obra”. Valentim Carrion (2007, p. 36) não diverge ao conceituar o trabalhador avulso como “aquele que presta serviços à inúmeras empresas, agrupado em entidade de classe, por intermédio desta e sem vínculo empregatício”. Em igual acepção, Mauricio Godinho Delgado (2005, p. 341) nos afirma que o trabalho avulso:

Trata-se de uma modalidade de trabalho eventual, que oferta a sua força de trabalho, por curtos períodos de tempo, a distintos tomadores, sem se fixar especificadamente a qualquer deles. O que distingue o avulso do eventual, entretanto, é a circunstância de sua força de trabalho ser ofertada, no mercado específico em que atua, através de uma entidade intermediadora. Esse ente intermediador é que realiza a interposição da força de trabalho avulso em face dos distintos tomadores de serviço, realizando o pagamento correspondente ao trabalhador envolvido.

Positivando tais conceitos, a Lei nº 8.212/91, marco instituidor do Plano de Custeio de Benefícios da Previdência Social, prevê, em seu Artigo 12, inciso V, que são segurados obrigatórios da Previdência Social, como trabalhadores avulsos, aqueles que prestam, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento.

¹ Trabalhadores com vínculo de emprego são aqueles que preenchem o disposto no Artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): “Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Especificamente quanto ao trabalhador portuário avulso, Délio Maranhão (1996, p. 292) o define como aquele que presta serviços, na orla marítima, trabalhando sem a existência de vínculo empregatício, para diversas empresas, conhecidas como tomadoras de serviço, as quais requisitam o trabalho à entidade fornecedora de mão de obra – os OGMOs. O próprio Maranhão (1996, p. 292) classifica esta modalidade de trabalho como uma peculiar forma de prestação de serviços subordinados, afastando, pela peculiaridade dos serviços prestados, a possibilidade de criação de uma relação de emprego com vínculo entre os prestadores de serviço e a empresa para qual o trabalho é prestado. Sem destoar, Carla Gusman Zouain (2003, p. 25) conclui sua minuciosa conceituação dizendo que:

Desta forma, temos hoje uma definição para o trabalhador avulso, que é “aquele que presta serviços a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação do sindicato”, e temos a definição do trabalhador avulso, que “é aquele devidamente habilitado e registrado como tal pelo Órgão Gestor de Mão de Obra, que trabalha para operador portuário, remunerado por este, em nome próprio ou de terceiros, mas pago pelo OGMO”.

Trazendo esta definição para a letra da lei, o Artigo 9º, inciso VI, do Decreto nº 3.048/99, que regulamentou a Lei da Previdência Social, prevê que são segurados obrigatórios da previdência social, como trabalhador avulso, aquele que, sindicalizado ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão de obra, nos termos da Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, ou do sindicato da categoria, sendo eles, dentre outros, vários daqueles que trabalham na zona portuária.

Sergio Pinto Martins (2004, p. 194) nos afirma que são características específicas do trabalhador portuário avulso a liberdade na prestação de serviços, eis que não tem o operário vínculo empregatício com o OGMO e nem mesmo com as empresas tomadoras de serviço; a possibilidade da prestação de serviços a mais de uma empresa, como usualmente não ocorre em outras categorias de trabalhadores; o sindicato ou o OGMO faz a intermediação da mão de obra, colocando os trabalhadores onde é necessário o serviço, cobrando posteriormente um valor pelos trabalhos prestados, já incluindo nele os direitos trabalhistas e os encargos previdenciários e fiscais, e então fazendo o rateio entre as pessoas que participaram da prestação de serviços; e o curto período em que o serviço é prestado ao beneficiário.

Outra característica do trabalhador portuário avulso, não mencionada por Sergio Pinto Martins, mas não menos importante, é o direito à denominada reserva de mercado, ou seja, dentro da área do porto organizado, têm eles exclusividade na realização de operações portuárias. Tal reserva de mercado, na esteira do entendimento esposado por Francisco Edivar Carvalho (2004), decorre da interpretação do Artigo 40, § 2º, da Nova Lei dos Portos, o qual restringe a execução de serviços portuários por quem não esteja enquadrado como trabalhador portuário avulso nas atividades definidas no § 1º do mesmo Artigo, sendo elas: capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, vigilância de embarcações e bloco. Assim, quem não pertencer a essas atividades, não poderá executar serviços em operações portuárias dentro da área do porto organizado.

Assim, pode-se concluir, em apertada síntese, que é o trabalhador portuário avulso aquele que exerce uma das funções previstas no § 1º do Artigo 40 da Nova Lei dos Portos e que esteja habilitado à execução do trabalho portuário, devidamente inscrito no Órgão Gestor de Mão de Obra, sem vínculo de emprego e que presta serviços a diversos operadores mediante a intermediação exclusiva do órgão gestor.

2 O ÓRGÃO GESTOR DE MÃO DE OBRA

O Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO teve sua gênese na denominada Lei de Modernização dos Portos, de nº 8.630/93, a qual, após um turbulento período em que os portuários, após a extinção das DTMs, ficaram à mercê dos desorganizados e inábeis sindicatos, vem para finalmente criar um eficiente instrumento de regulamentação do trabalho portuário, de forma a colocar um ponto final no livre arbítrio dos entes sindicais. Até então era competência privativa deles o controle do rodízio da escala diária dos portuários avulsos, bem como era também deles a exclusividade no fornecimento de mão de obra às entidades estivadoras para a realização dos trabalhos. Todavia, com o aparecimento do Órgão Gestor de Mão de Obra, toda a administração do trabalho portuário avulso é arrancada das mãos dos sindicatos e repassada a tal organismo.

Com o advento da Lei nº 8.630/93, os artigos 254 a 292 da CLT que disciplinavam os serviços de estiva e capatazia nos portos foram revogados, instituindo-se um novo ordenamento no regime de exploração dos portos brasileiros e, principalmente, na gestão da mão-de-obra avulsa. Com isso, o controle que os sindicatos de avulsos exerciam sobre a escolha dos TPA para as diversas fainas foi repassado para o órgão Gestor de Mão de Obra. Por outro lado, a lei buscou fortalecer esses sindicatos no sentido de negociarem com os operadores portuários, entre outras coisas, a composição dos “ternos”, a remuneração das “fainas” e a definição das funções como forma de adequações portuárias a realidade de cada porto (CARVALHO, 2004).

Os Órgãos Gestores de Mão de Obra são necessariamente entidades sem fins lucrativos, reputados de utilidade pública, sendo-lhes expressamente vetada a prestação de ofícios a terceiros ou a prática de qualquer atividade que não esteja atrelada à gestão de mão de obra portuária, como seu próprio nome diz.

As atribuições dos Órgãos Gestores de Mão de Obra, primeiramente dispostas no Artigo 18 da Lei nº 8.630/93 e agora previstas no Artigo 32 da Nova Lei dos Portos, são, dentre outras, a de administrar o fornecimento da mão de obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso; manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso; treinar e habilitar profissionalmente o trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro; selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso; estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso; expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário; e 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.

Quanto à sua competência, dispõe o Artigo 33 da Lei nº 12.815/2013 que incumbe aos Órgãos Gestores de Mão de Obra, dentre outras atividades, aplicar, quando couber, normas disciplinares previstas em lei, contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho no caso de transgressão disciplinar; promover a formação profissional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso, adequando-a aos modernos processos de movimentação de carga e de operação de aparelhos e equipamentos portuários; promover o treinamento multifuncional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso; agenciar a criação de programas de realocação e de cancelamento do registro, sem ônus para o trabalho; arrecadar e repassar aos beneficiários contribuições destinadas a incentivar o cancelamento do registro e a

aposentadoria voluntária; angariar as contribuições destinadas ao custeio do órgão; zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho portuário avulso; e submeter à administração do porto propostas para aprimoramento da operação portuária e valorização econômica do porto.

Em complementação ao dispositivo supramencionado, o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Norma Regulamentadora nº 29, a qual ampliou a competência dos Órgãos Gestores de Mão de Obra, incumbindo-o também de cumprir e fazer cumprir todas as diretrizes de tal NR no que tange à prevenção de riscos de acidentes do trabalho e doenças profissionais nos serviços portuários; fornecer instalações, equipamentos, maquinários e acessórios em bom estado e condições de segurança, responsabilizando-se pelo correto uso; zelar pelo cumprimento da norma de segurança e saúde nos trabalhos portuários e das demais normas regulamentadoras expedidas pela Portaria MTb nº 3.214/78 e alterações posteriores; proporcionar a todos os trabalhadores formação sobre segurança, saúde e higiene ocupacional no trabalho portuário, conforme o previsto em tal NR; responsabilizar-se pela compra, manutenção, distribuição, higienização, treinamento e zelo pelo uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual e Equipamentos de Proteção Coletiva; elaborar e implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais no ambiente de trabalho portuário; e elaborar e implementar o Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional abrangendo todos os trabalhadores portuários.

Assim, tem-se que a função basilar dos OGMOs é exatamente a intermediação da mão de obra portuária, a qual é realizada através de uma escalação rodiziária realizada entre os trabalhadores portuários avulsos inscritos em seus quadros.

Na prática, o que se verifica é uma triangulação, onde o tomador de serviços – empresa arrendatária do porto e pré-qualificada perante a administração portuária para operar no carregamento e descarregamento de embarcações – solicita ao Órgão Gestor de Mão de Obra uma quantidade de trabalhadores para atender um determinado serviço; os trabalhadores são selecionados e encaminhados para a realização do trabalho; e, após, o pagamento pelo trabalho realizado – a quantia em dinheiro – é entregue pela empresa ao Órgão Gestor, que é o responsável pelo repasse dos valores a cada um dos trabalhadores portuários avulsos que realizaram o trabalho.

Contudo, para que o Órgão Gestor de Mão de Obra possa aceitar determinado trabalhador em seus quadros de portuários avulsos, deve ele preencher alguns requisitos, todos previstos em lei. Em especial, é necessário que o trabalhador se habilite profissionalmente, o que é feito mediante treinamento realizado em entidade indicada pelo Órgão Gestor. Apenas e tão somente após o treinamento é que o trabalhador estará hábil a se tornar um trabalhador portuário avulso. Entretanto, deve aguardar o início de um processo seletivo – similar a um concurso público – para se candidatar às vagas disponíveis, eis que o Órgão Gestor não pode contratar a qualquer tempo e sem nenhum critério de seleção.

Todavia, importante se faz relembrar que, muito embora existam tais exigências, que levam a um engessamento na contratação – obrigatoriedade de treinamento e admissão mediante processo seletivo –, por expressa previsão legal (Artigo 34 da Nova Lei dos Portos) e pela completa ausência de subordinação legal do trabalhador portuário avulso ao Órgão Gestor, inexistente vínculo de emprego entre eles. No entanto, não obstante a inexistência de vínculo empregatício e a ausência de responsabilidade do Órgão Gestor pelos prejuízos causados pelos trabalhadores portuários avulsos aos tomadores de seus serviços ou a terceiros, responde ele, por força do Artigo 33, § 1º, da Nova Lei dos Portos, de forma solidária com os operadores portuários, por todos e quaisquer débitos trabalhistas que porventura sejam devidos, até

porque é de sua responsabilidade arrecadar a remuneração devida pelo trabalho prestado e repassá-la ao trabalhador avulso portuário.

É aí então que se torna pertinente uma importante discussão doutrinária: o termo inicial do prazo prescricional do direito de ação do trabalhador portuário avulso, objeto basilar deste estudo.

3 O PRAZO PRESCRICIONAL DO DIREITO DE AÇÃO

Prescrição, do substantivo latino *praescriptio* – oriundo do verbo *praescribere* –, etimologicamente pode ser definido como “escrever antes” (SOUZA, 2013). Sua gênese remonta, segundo Câmara Leal, ao processo ordinário do Direito Romano, no qual incumbia ao pretor à nomeação de um árbitro, que pré-determinava a orientação do julgamento do litígio por meio de uma fórmula (LEAL, 1978, p. 3). É o denominado período da arbitragem obrigatória, o qual precedeu o monopólio jurisdicional do Estado.

Como se vê, já nesse período o Estado tinha alguma participação, pequena embora, na solução dos litígios; o sistema perdurou ainda durante todo o período clássico do direito romano (período formulário, século II aC a século II dC), sendo que, correspondentemente ao fortalecimento do Estado, aumentou a participação através da conquista do poder de nomear o árbitro (o qual era de início nomeado pelas partes e apenas investido pelo magistrado). Vedada que era a autotutela, o sistema então implantado consistia numa arbitragem obrigatória, que substituiu a anterior arbitragem facultativa (GRINOVER; CINTRA; DINAMARCO, 2006, n.p.).

Nesta época, para a solução de um litígio, as partes compareciam perante um pretor, a quem era submetida a lide e, assim, ficavam vinculados ao que por ele fosse decidido para, posteriormente, ser submetido ao magistrado – árbitro – para cumprimento e execução. Para isso, escrevia ele uma fórmula, uma receita, com a melhor forma, sob seu ponto de vista, de solucionar o conflito, a qual fazia lei entre as partes (UINAIA, 2012). Assim, ao estatuir a fórmula, se a ação era meramente temporária, o pretor fazia preceder de uma parte introdutória, na qual já determinava ao árbitro a absolvição do réu se estivesse extinto o prazo de duração da ação. A essa parte preliminar da fórmula, por anteceder o texto principal, se dava o nome de *praescriptio*, ou seja, prescrição (LEAL, 1978, p. 4).

Em uma concepção mais moderna, Clóvis Bevilácqua, citado por Venosa (2003, p. 615) define a prescrição como “a perda da ação atribuída a um direito, e de toda a sua capacidade defensiva, em consequência do não uso delas, durante um determinado espaço de tempo”. Sem destoar, Pontes de Miranda, leciona, citado por Maria Helena Diniz (2002, p. 336), ser a prescrição “a exceção, que alguém tem, contra o que não exerceu, durante certo tempo, que alguma regra jurídica fixa, a sua pretensão ou ação”. Caio Mário da Silva Pereira (1997, p. 435), repetindo a lição de seus precursores, define tal instituto como “o modo pelo qual se extingue um direito (não apenas a ação) pela inércia do titular durante certo lapso de tempo”.

Portanto, em apertada síntese, tem-se que a prescrição nada mais é do que a perda do direito subjetivo de deduzir pretensão em juízo em razão do vencimento de determinado período de tempo.

Trazendo tal instituto para o âmbito trabalhista, Luiz Eduardo Gunther e Maria Navarro Zornig (2004, p. 45) ensinam que há, no mundo jurídico, dois tipos de prescrição. Em primeiro lugar, a extintiva, conceituada por Câmara Leal como a “extinção de uma ação ajuizável, em virtude da inércia de seu titular durante um certo

lapso de tempo, na ausência de causas preclusivas de seu curso”. Em segundo, a aquisitiva, também conhecida como usucapião, a qual tem por finalidade a propriedade, voltada, essencialmente, ao direito das coisas. Todavia, para o Direito do Trabalho, só interessa a primeira, qual seja, a extintiva, também conhecida como a prescrição do direito de ação.

Como novidade no ordenamento jurídico brasileiro, tal instituto recebeu sua regulamentação pela Constituição de 1988, quando, pela primeira vez na história do Direito pátrio, um diploma constitucional abordou a prescrição extintiva, e o fez exatamente com aquela aplicável ao processo trabalhista. Até então, a prescrição extintiva trabalhista era regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho, a qual previa em seu Artigo 11 que o trabalhador só podia demandar seu empregador para pagamento de seus créditos trabalhistas em relação aos 2 últimos anos do contrato de trabalho.

De tal modo, com o advento da Constituição Cidadã, a prescrição trabalhista passa a ser regulamentada por seu capítulo inerente aos direitos sociais, mais especificamente por seu Artigo 7º, XXIX, que prevê o prazo prescricional do direito de ação em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato, e até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural. Destarte, havia uma exacerbada diferenciação entre o obreiro urbano e o rural, este último com um prazo prescricional mais elástico, o que lhe beneficiava de forma acentuada.

Como forma de equiparar o direito dos trabalhadores urbanos e rurais, a Emenda Constitucional nº 28, de 26 de Maio de 2000, revogou a disposição do Artigo 7º, XXIX, da atual Constituição, dando-lhe nova redação. A partir de então, ambas as categorias de trabalhadores – urbanos e rurais – passaram a ter o mesmo direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, prescritível em cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Assim, tem-se atualmente duas formas de prescrição extintiva trabalhista, a bienal e a quinquenal. Conforme Sergio Pinto Martins, citado por Brianezi (2013), a prescrição bienal se refere ao prazo em que o empregado pode ingressar com a reclamação trabalhista após a rescisão do contrato de trabalho. Desta maneira, o empregado terá dois anos para ingressar com ação, a contar da cessação do contrato de trabalho. Já a prescrição quinquenal se refere ao prazo em que o empregado pode reclamar as verbas trabalhistas que fizeram parte do seu contrato de trabalho, a contar do ajuizamento da ação. Por conseguinte, o empregado poderá reclamar os últimos cinco anos trabalhados (quinquenal), contados da propositura da demanda trabalhista. Portanto, o cômputo de dois anos para ingressar com a reclamação trabalhista terá início a partir da rescisão do contrato de trabalho, e o prazo de cinco anos para reclamar as verbas trabalhistas será computado a partir do ajuizamento da demanda.

Em relação ao trabalhador portuário avulso, vivemos uma acentuada controvérsia tanto da doutrina como da própria jurisprudência no que concerne à prescrição bienal, restando, até a atualidade, incerto o seu termo inicial. Ao que tudo indica, esse dilema não encontrará harmonia tão cedo.

4 A PRESCRIÇÃO E O TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO

A controvérsia existente no marco inicial da prescrição bienal aplicável ao trabalhador portuário avulso restringe-se à interpretação do Artigo 7º, XXIX, da Constituição de 1988, bem como do inciso XXXIV da mesma normativa – que atribuiu igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício e o trabalhador

avulso – à luz da relação de trabalho existente entre o obreiro, o tomador de serviço e o Órgão Gestor de Mão de Obra.

A primeira corrente, defendida pelos próprios obreiros e pelos sindicatos de empregados, defende, em primeiro lugar, que o trabalhador portuário avulso mantém uma relação de trabalho continuada com o Órgão Gestor de Mão de Obra. Assim, considera-se extinto o contrato de trabalho para fins de início do cálculo da prescrição bienal tão somente quando encerradas as atividades do avulso com relação ao órgão de gestão. Deste modo, pela aplicação do inciso XXXIV acima esposado, o trabalhador avulso portuário, ao se equiparar com o trabalhador contratado com vínculo de emprego, deve ter, além da aplicação bienal iniciada tão somente a partir do encerramento do liame com o órgão gestor, aplicado também em seu favor a prescrição quinzenal até dois anos após a extinção.

Alex Sandro Stein (2002, p. 77), um dos defensores desta corrente, afirma que as atividades do Órgão Gestor de Mão de Obra correspondem, insofismavelmente, à concentração descrita no Artigo 2º da CLT, pois o exerce em relação ao trabalhador avulso irrecusável domínio, configurando então o tácito contrato individual de trabalho previsto nos Artigos 422 e seguintes da legislação consolidada.

Através deste entendimento, tem-se, portanto, que a prescrição do trabalhador portuário avulso é bienal, contada da data de seu descredenciamento do Órgão Gestor de Mão de Obra e quinzenal, a contar da lesão, no curso da relação jurídica entre o avulso e o órgão de gestão.

Já a segunda corrente, defendida principalmente pelos tomadores de serviços e pelos Órgãos Gestores, entende que em cada prestação de serviço realizada por portuário avulso a um tomador, se estabelece uma nova relação de trabalho. Entendem os defensores desta ideia que o Órgão Gestor de Mão de Obra é mero intermediador obrigatório entre o avulso e o tomador de serviços, tendo como incumbência meramente a arrecadação e o repasse da remuneração dos trabalhadores, sendo que o vínculo do primeiro se dá diretamente com o segundo.

Assim sendo, a cada novo engajamento no trabalho forma-se entre o portuário avulso e o tomador dos serviços – operador portuário – uma nova relação laboral, a qual, tão logo extinta – o que, em regra, ocorre no mesmo dia –, pode muito bem, de imediato, ser substituída por outra, completamente independente, motivo pelo qual, através dessa corrente, entende-se que a prescrição bienal deve ser contada a partir da extinção de cada prestação de serviço em particular.

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1999, p. 387), em uma análise crítica sobre o tema, nos ensina em linhas marcantes que:

Na realidade, o avulso presta serviços a vários empregadores, não concomitantemente, mas sucessiva e/ou alternadamente. Daí a dificuldade em que incorre a regra de direito, cuja força de apreensão reside no “continuum” ou na interceptação do polo subjetivo invariável ou agrupado (empregador ou empresas consorciadas ou de forma solidárias), para cumular ou fazer incidir direito e igual e consecutivamente extraí-los da pluralidade temporal das posições constantemente marcadas da atividade do avulso. A força isonômica do art. 7º, XXXIV, da Constituição Federal, em linha de absoluta fidelidade, esbarra na versatilidade temporalmente contingente e na peculiaridade do serviço prestado pelo trabalhador avulso, que não permite se interpoem indistintamente na sua relação direitos naturalmente afetos às categorias dos demais trabalhadores em geral.

Destarte, enquanto a primeira corrente defende que a igualdade prevista na Constituição Federal serve para garantir aos trabalhadores portuários avulsos a

prescrição quinquenal, contada a partir da lesão até a data de propositura da demanda, enquanto a bienal se conta tão somente após o seu descredenciamento do Órgão Gestor de Mão de Obra, para esta corrente tal igualdade se traduz na ideia de que o prazo prescricional para que o avulso ajuíze uma reclamação trabalhista é o mesmo aplicado ao trabalhador ordinário, ou seja, bienal a contar da extinção do contrato, ressaltando-se que, aqui, esse prazo inicia-se a cada novo dia de trabalho prestado ao tomador de serviços.

Apenas a título de conhecimento, traz-se também à baila uma terceira corrente, para a qual a prescrição bienal sequer é aplicável ao trabalhador portuário avulso. Tal entendimento é forte no sentido de que o legislador constituinte, ao se utilizar da expressão “contrato de trabalho” quando dá gênese à prescrição, faz referência apenas e tão somente ao contrato existente entre empregado e empregador, isso porque o Artigo 422 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que contrato individual de trabalho é àquele correspondente à relação de emprego. Todavia, tem-se que tal entendimento deve ser de longe ultrapassado, eis que, de antemão, não cabe ao intérprete criar restrições quando a própria legislação não o faz. Ora, se a própria Carta Maior prevê um tratamento igualitário entre os trabalhadores ordinários e os avulsos, não é o interprete quem apontará em sentido contrário. E, ainda que se aceite a correlação do dispositivo constitucional com o artigo supracitado, deve ser aplicado no caso em concreto o princípio da razoabilidade, afastando-se a interpretação literal na busca do real sentido da norma, levando-se em conta especialmente suas noções de sistema e finalidade (CAMPOS; PRADO FILHO, 2011, p. 88).

Superada a corrente acima mencionada – por cristalinamente inconstitucional e hermeneuticamente inadmissível – e considerando-se apenas as duas primeiras, a jurisprudência parecia ter colocado um ponto final nessa celeuma quando, em 28 de Março de 2008, durante o julgamento dos Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº 00087-2002-022-09-00-0, após constantes oscilações de entendimentos, a Subseção I da Seção de Dissídios Individuais (SBDI-I) do Colendo Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento de que a prescrição bienal também é aplicável ao trabalhador avulso e, máxime, que a partir de cada trabalho ultimado, nasce para o titular da pretensão o direito de verificar a existência de crédito trabalhista, iniciando-se então a partir daí a contagem do prazo prescricional. Ou seja, nada mais fez a SBDI-I do que finalmente consagrar uma das correntes acima explicitadas, qual seja, a segunda.

E, como fastígio dessa pacificação jurisprudencial, em Abril de 2010, a SBDI-I, com amparo na sua primordial decisão, seguida por todas as demais, editou a Orientação Jurisprudencial nº 384, através da qual se firmou definitivamente o entendimento de que seria “aplicável a prescrição bienal prevista no art. 7.º, XXIX, da Constituição de 1988 ao trabalhador avulso, tendo como marco inicial a cessação do trabalho ultimado para cada tomador de serviço” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, *online*). Assim, rapidamente tal posicionamento passou a ser adotado por todas as Cortes Trabalhistas pátrias, até mesmo por aquelas mais conservadoras que insistiam em defender a corrente contrária.

Todavia, quando tudo parecia resolvido, após mais de 2 anos de pacificação, o Tribunal Pleno do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, em decorrência dos debates ocorridos em meados de Setembro de 2012, na denominada “Semana do TST”, decidiu, por meio da Resolução nº 186/2012, cancelar a Orientação Jurisprudencial nº 384 da SBDI-I. Mais uma vez, instalado o dilema. Com isso, a discussão acerca do marco inicial da aplicação da prescrição bienal, se após cada trabalho prestado

individualmente aos tomadores de serviços ou se apenas e tão somente após o desligamento do avulso do Órgão Gestor de Mão de Obra, continua.

Contudo, importante se faz frisar que o mero cancelamento da Orientação Jurisprudencial acima trazida não importa, necessariamente, na obrigatoriedade de se aplicar o entendimento prioritariamente obreiro – no sentido de que o liame empregatício se dá com o Órgão de Gestão e, assim, a prescrição bienal inicia-se com o seu descredenciamento de tal organismo –, podendo o julgador decidir de maneira diversa, conforme sua convicção, o que inclusive nos parece bastante razoável, eis que, levando-se em conta a peculiaridade do contrato laborativo do trabalhador portuário avulso, o entendimento firmado no sentido de que a cada trabalho prestado, um novo contrato é firmado, soa melhor adaptado às normas atinentes à espécie, de modo inclusivo as de ordem constitucional.

É letra da lei que o Órgão de Gestão de Mão de Obra é uma entidade que figura meramente como intermediadora obrigatória entre o trabalhador portuário avulso e o tomador – operador portuário. De outra banda, os trabalhadores avulsos formam relação de trabalho com seus tomadores de serviços – operadores portuários. Posto isso, conforme já revelado, o portuário avulso nada mais é que um trabalhador que presta serviços a diversas empresas, sem a criação de vínculo empregatício típico, tendo o Órgão Gestor de Mão de Obra como seu mero intermediador, ressalta-se, obrigatório. Entender como marco inicial da prescrição bienal o desligamento do portuário avulso em face do OGMO seria o mesmo que conceber a existência de um vínculo empregatício – ou ao menos uma relação de trabalho – entre estes, o que não se admite.

Conforme bem expõem Campos e Prado Filho (2011, p. 90), o OGMO é responsável, por manter os registros e intermediar a colocação da mão de obra avulsa de acordo com a oferta de postos de trabalho, “mas, jamais figura como beneficiário dos serviços prestados, pelo que nos parece forçoso o entendimento no sentido de haver uma única relação jurídica entre ambos”. Entretanto, como concluem os autores, “é inegável, por seu turno, que o labor prestado pelo trabalhador portuário avulso é contínuo em relação à execução do mesmo, já que se trata de uma atuação regular e organizada, diferentemente, por exemplo, do trabalho eventual”; todavia, “é inegável, por seu turno, que o labor prestado pelo trabalhador portuário avulso é contínuo em relação à execução do mesmo, já que se trata de uma atuação regular e organizada, diferentemente, por exemplo, do trabalho eventual”.

Arnaldo Süssekind (1997, p. 314) não destoa ao apontar que trabalhador avulso é “o que presta serviços, na orla marítima, trabalhando, sem vínculos empregatício, para várias empresas (tomadores de serviço), que requisitam esse à entidade fornecedora da mão de obra”. Assim, tem-se que a atividade do trabalhador portuário avulso se caracteriza pela existência de vários contratos de trabalho singulares, independentes entre si e não contínuos, muito embora com curto período de duração, pelo que, fica demonstrada a relação laboral entre o trabalhador portuário avulso e o seu tomador.

Deste modo, a cada engajamento no trabalho, que se dá, cotidianamente, com tomadores de serviços – operadores portuários – distintos, uma nova relação contratual de trabalho é criada. E, cumprido o seu objeto, uma nova contratação realizada em face do mesmo avulso adquire total independência da anterior, motivo pelo qual, conforme dantes sustentado, ao término de cada prestação de serviço do trabalhador portuário avulso às diferentes tomadoras, deve ser reiniciada a contagem do prazo prescricional extintivo – bienal (ABRATEC). Defendendo esta ideia, Antonio Barja Filho (2005, p. 405) aduz que a relação existente entre o avulso e o tomador dos serviços é:

(...) um contrato de trabalho que se extingue com o término da prestação daquele trabalho avulso contratado. É de natureza, da essência desse trabalho a curta duração. (...) O trabalhador portuário avulso é contratado pela empresa operadora portuária para a prestação do seu serviço por apenas um período de poucas horas, recebendo a remuneração por aquele serviço específico executado. A extinção do seu contrato de trabalho ocorre com o término da sua prestação, por isso mesmo recebendo também a respectiva parcela referente a décimo terceiro, e férias e feitos os correspondentes recolhimentos de FGTS, encargos fiscais e previdenciários. Assim, o direito de ação quanto a créditos resultantes dessa relação de trabalho prescrevem em 2 anos após a extinção desse contrato com o término da prestação desse serviço contratado.

Ademais, aplicar a prescrição quinquenal aos trabalhadores portuários avulsos, levando-se em consideração a extinção do contrato de trabalho tão somente quando do desligamento do Órgão Gestor de Mão de Obra, com o devido respeito a quem compartilha deste entendimento, é, além de desconsiderar a isonomia prevista no texto constitucional, rasgar a segurança jurídica dos operadores portuários. Aplicando-se tal posicionamento, o tomador dos serviços, ao empregar o avulso por um único dia, passará os porvindouros cinco anos na incerteza de ser demandado judicialmente. É exatamente isso que rechaça o Artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal.

E, conforme acima dito, a mera revogação da Orientação Jurisprudencial nº 384 da SBDI-I não significa, necessariamente, a obrigatoriedade de aplicação do entendimento contrário, eis que nenhuma mudança no quadro normativo sobre o tema foi realizada. Tanto é que diversos julgadores continuam aplicando a posição aqui defendida, senão vejamos a recente jurisprudência do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná):

PRESCRIÇÃO BIENAL. TRABALHADOR AVULSO. O trabalhador avulso, mediante entidades fornecedoras de mão de obra, no caso em tela o OGMO, de forma diferenciada, desenvolve atividades subordinadas, sem que se configure a relação de emprego entre ele e a empresa para o qual o serviço é prestado, ou entre ele e a entidade fornecedora de mão de obra, ante a natureza peculiar da execução de tal serviço. Portanto, a cada engajamento, a cada escala de trabalho do avulso, forma-se uma relação de trabalho com o tomador de serviços. Rompida a prestação de serviços, o prazo para o trabalhador avulso propor ação trabalhista é de dois anos contados da lesão do direito. A prescrição bienal não pode ser contada somente a partir do seu desligamento da entidade fornecedora de mão de obra, vez que esta é mera intermediária entre o avulso e o tomador de serviços, mas, sim, da data em que se operou a prestação de serviços que originou a lesão alegada. A prescrição bienal deve ser aplicada ao final de cada uma das prestações de serviços do trabalhador avulso às diferentes tomadoras de serviços, tendo em vista que a situação destes se equipara ao término de uma relação de trabalho. O cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 384 da SDI I não significa, por si só, que o entendimento do C. TST tenha se alterado em sentido diametralmente contrário, pois não se verificou qualquer mudança no quadro normativo sobre o tema (ESTADO DO PARANÁ. Tribunal de Justiça, *online*)².

Muito embora a revogação da Orientação Jurisprudencial tenha se dado pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, diversos Ministros daquela Corte continuam aplicando sua dialética. Na esteira deste entendimento, vejamos alguns de seus julgados:

² Para maiores informações, confira RO 02793-2012-322-09-00-6-ACO-09043-2013 - Rel. Des. Ubirajara Carlos Mendes - 7ª Turma - DEJT de 18/03/2013 (ESTADO DO PARANÁ. Tribunal de Justiça, *online*).

RECURSO DE REVISTA DO PRIMEIRO RECLAMADO - ÓRGÃO DE GESTÃO DE MÃO-DE-OBRA DO TRABALHO PORTUÁRIO AVULSO DO PORTO ORGANIZADO DE RIO GRANDE - OGMO 1. TRABALHADOR AVULSO. PRESCRIÇÃO BIENAL. O regime de contratação do trabalhador avulso é distinto do trabalhador comum, já que sua contratação é sempre ad hoc, sendo certo que o Órgão de Gestão de Mão-de-Obra tem por finalidade administrar o fornecimento de Mão-de-Obra, além de gerir a arrecadação e o repasse da remuneração aos trabalhadores. Na realidade, o vínculo contratual se dá diretamente entre o trabalhador avulso e a empresa tomadora de serviços, de maneira que, a cada contratação, exsurge uma nova relação independente da anterior. Por conseguinte, não há como se afastar a conclusão de que o marco extintivo se aplica a cada engajamento concreto, para postular os direitos dele decorrentes. Dessa forma, no caso, devem ser consideradas prescritas as pretensões relativas aos engajamentos que se encerraram há mais de dois anos do ajuizamento da presente ação. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento (...). (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, *online*)³.

RECURSO DE REVISTA. PRESCRIÇÃO BIENAL. TRABALHADOR AVULSO. CANCELAMENTO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N.º 384 DA SBDI-1. Cinge-se a controvérsia em interpretar o art. 7.º, XXIX, da CF, para verificar qual será o prazo prescricional a ser observado pelo trabalhador avulso, se quinquenal ou bienal, contado da extinção do contrato de trabalho. Esta Corte, por meio da Orientação Jurisprudencial n.º 384 da SBDI-1, firmou o entendimento de que seria -aplicável a prescrição bienal prevista no art. 7.º, XXIX, da Constituição de 1988 ao trabalhador avulso, tendo como marco inicial a cessação do trabalho ultimado para cada tomador de serviço-. Posteriormente, após amplas discussões no Tribunal Pleno desta Corte Superior, foi determinado o cancelamento do referido Precedente jurisprudencial, que se materializou por meio da Resolução n.º 186/2012. Com o cancelamento da Orientação Jurisprudencial n.º 384 da SBDI-1, não se pode afirmar que, a partir de então, não mais se pode aplicar a prescrição bienal ao trabalhador portuário avulso, porque inexistindo, ainda, um entendimento uniforme neste Tribunal Superior, é autorizado ao Magistrado julgar conforme as suas convicções pessoais. O inciso XXXIV do art. 7.º da Carta Magna, ao atribuir -igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso-, terminou por resolver a questão que ora se busca decifrar, pois o princípio da isonomia, calcado na igualdade substancial (CF, art. 5.º, II), não permitiria que se atribuisse, para situações consideradas pelo ordenamento jurídico como idênticas, tratamentos diferenciados. Desse modo, se, para o trabalhador com vínculo permanente, a contagem da prescrição tem limite constitucional de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, outra solução não poderá ser dada ao trabalhador avulso, cujo contrato de trabalho deve ser considerado como aquele que decorreu da prestação dos serviços, muito embora não se desconheça a atipicidade da relação jurídica que une um avulso ao tomador do seu serviço. Assim, a partir de cada trabalho ultimado, nasce, para o titular da pretensão, o direito de verificar a existência de crédito trabalhista, iniciando-se a partir daí a contagem do prazo prescricional (...). (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, *online*)⁴.

³ Para maiores informações, confira RR 245-54.2010.5.04.0121 - Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos - 5ª Turma - julgado em 05/06/2013 - DEJT em 16/08/2013 (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, *online*).

⁴ Para maiores informações, confira RR 236200-11.2007.5.09.0322 - Rel. Min. Maria de Assis Calsing - 4ª Turma - julgado em 26/06/2013 - DEJT em 02/08/2013 (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, *online*).

Portanto, resta indene de dúvidas que a prescrição bienal não pode ser desconsiderada em relação ao trabalhador portuário avulso, até mesmo por imperativo constitucional, seja por força do Artigo 7º, XXIX, da Carta Magna, seja em virtude do inciso XXXIV da mesma normativa, o qual, conforme aqui defendido e consignado nas decisões supra, ao atribuir “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”, terminou por resolver a questão que ora se busca entender, pois o princípio da isonomia, calcado na igualdade substancial – previsto no Artigo 5º, I, da Constituição de 1988 –, não permitiria que se atribuísse para situações consideradas pelo ordenamento jurídico como idênticas, tratamentos diferenciados (ABRATEC).

Assim sendo, não se pode admitir a aplicação da prescrição bienal tendo-se como termo inicial o desligamento do avulso do Órgão de Gestão, devendo ser mantido o entendimento previsto na revogada Orientação Jurisprudencial nº 384 da SBDI-I, qual seja, a fixação do marco inicial da contagem do prazo prescricional extintivo – bienal – do trabalhador portuário avulso como sendo a cessação do trabalho ultimado para cada operador portuário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discussão aqui aventada não se trata meramente de um entrave de opiniões, mas sim de um instituto que, entre um posicionamento e outro, gera anualmente um passivo trabalhista milionário para os operadores portuários e para os Órgãos Gestores de Mão de Obra. Assim, uma análise cautelosa é necessária, de forma a impedir violação aos dispositivos atinentes à espécie e, máxime, aos de ordem constitucional, evitando de tal modo que tanto os trabalhadores portuários avulsos como o setor empregador sofram injustiças e, conseqüentemente, prejuízos financeiros.

Portanto, analisando a doutrina e a jurisprudência pátrias, bem como se aprofundando no estudo do assunto, tem-se que o posicionamento que mais se aproxima dos direitos sociais e da isonomia constitucional é aquele que, assim como para todos os demais trabalhadores, prevê também para o trabalhador portuário avulso a prescrição bienal de seu direito de ação tendo como seu marco inicial o término de cada engajamento de forma individual, para cada operador portuário em particular. A aplicação da corrente contrária, a nosso ver, além de burlar a legislação correspondente, viola a tão cogente segurança jurídica, sem a qual, observa Eduardo Couture (1974, p. 405, tradução nossa), “a incerteza reinaria nas relações sociais e o caos e a desordem seriam o habitual nos fenômenos jurídicos”.

REFERÊNCIAS

ABRATEC. **Trabalhador Portuário Avulso – Prescrição Bienal**. Disponível em: <http://www.abratec-terminais.org.br/files/pdf/Trabalho_Portuario_Avulso.pdf>. Acessado em: 31 mai. 2014.

BARJA FILHO, Antonio. **Portuário Avulso – Prescrição**. São Paulo: Revista LTr, v. 69, n. 11, nov. 2005.

BEVILÁCQUA, Clóvis. In: VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: parte geral**. v. 1, 3. ed., São Paulo: Atlas, 2003.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**: orientações jurisprudenciais do tribunal superior do trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/ojs>>. Acesso em: 2014/2015.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**: jurisprudência: consulta unificada. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciasel.do?evento=x&fwPlc=s>. Acesso em: 2014/2015.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 de mar. de 2014.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 32ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CARVALHO, Francisco Edivar. Trabalhadores portuários avulsos e órgão gestor de mão-de-obra. Aspectos trabalhistas e previdenciárias. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 368, 10 jul. 2004 . Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/5434>>. Acessado em: 31 mai. 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Trabalhadores Avulsos e a Nova MP nº 595/12**. Disponível em: <<http://www.diritto.it/docs/34837-trabalhadores-avulsos-e-a-nova-mp-n-595-12/download?header=true>>. Acessado em: 01 abr. 2014.

CAMPOS, Danielle Nascimento Bredariol; PRADO FILHO, Juarez Camargo de Almeida. A Prescrição e o Trabalho Portuário Avulso. In: MILLER, Thiago Testini de Mello; AMORIM, Luís Felipe Carrari. **Direito Marítimo e Portuário**: estudos em homenagem a Ruy de Mello Miller e Antonio Barja Filho. Santos: s.n., 2011.

COUTURE, Eduardo. *Fundamentos del Derecho Processal Civil*. Buenos Aires: Depalma, 1974.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

ESTADO DO PARANÁ. **Tribunal de Justiça**: jurisprudência: acesso à jurisprudência através do número do processo. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciasel.do?evento=x&fwPlc=s>. Acesso em: 2014/2015.

GRINOVER, Ada Pellegrini; CINTRA, Antonio Carlos Araujo; DINAMARCO, Candido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 22. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. **Controvérsia e soluções no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

LEAL, Antônio Luís da Câmara. **Da prescrição e decadência. Teoria geral no Direito Civil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1978.

MACHADO, Geruza de Carvalho. O ataque dos piratas na costa da Somália. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6248>. Acessado em: 31 mai. 2014.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de Direito do Trabalho**. 12ª ed., v. 1. São Paulo: LTr, 1996.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. In: BRIANEZI, Katy. **Qual o conceito de prescrição bienal e prescrição quinquenal?** Disponível em: <http://ww3.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20090806120420401&mode=print>. Acessado em: 31 mai. 2014.

Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual do trabalho portuário e ementário**. Brasília: MTE, 2001. Disponível em <http://www.prt7.mpt.gov.br/at_portuario/Manual_Portuario.pdf>. Acessado em: 31 mai. 2014.

MIRANDA, Pontes de. In: DINIZ, Maria Helena; **Curso de direito civil brasileiro**, v. 1: teoria geral do direito civil, 19. ed. rev., São Paulo: Saraiva, 2002.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**, v.1, 18. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SIMÕES, Silene Carvalho. Trabalhadores Portuários Avulsos e o Princípio da Isonomia – Artigo 7º, XXXIV, da Constituição Federal. **Revista Síntese**, São Paulo, v. 24, n. 283, jan. 2003.

SOUZA, Daniel Barbosa Lima Faria Corrêa. **Prescrição no Direito Civil**. Disponível em: <<http://www.pesquisedireito.com/artigos/civil/prescr-no-dir-civil>>. Acessado em: 31 mai. 2014.

STAGER, Lawrence. *Phoenician shipwrecks in the deep sea*. In: STAMPOLIDIS, Nicholas. **From Sidon to Huelva: Searoutes: Interconnections in the Mediterranean, 16th-6th Centuries BC**. Athens: Museum of Cycladic Art, 2003.

STEIN, Alex Sandro. **Curso de direito portuário – Lei nº 8630/93**. São Paulo: LTr, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo [et. al.]. **Instituições de Direito do Trabalho**. 17ª ed. São Paulo: LTr, 1997.

UINAIA, Cristiano Aparecido. Prescrição e decadência à luz da classificação das ações. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 106, nov 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12387>. Acessado em: 31 mai. 2014.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego – Estrutura Legal e Pressupostos**. 2^a ed. São Paulo: LTr, 1999.

ZOUAIN, Carla Gusman. Da Igualdade de Direitos entre o Trabalhador Portuário Avulso e o Trabalhador com Vínculo Permanente. **Revista Síntese**, São Paulo, v. 24, n. 283, jan. 2003.