

## **Lei 12.023/2009: Sua aplicabilidade no cotidiano sindical**

**Marcos de Morais**

Pesquisador do GENTT - Grupo de Estudos sobre Trabalho e Novas Tecnologias

**Simone Wolff**

**Resumo:** A presente pesquisa se propõe a estudar a aplicabilidade da Lei 12.023/2009, a qual apresenta a Movimentação de Mercadorias em Geral como categoria diferenciada de trabalho. Essa legislação traz importantes alterações legais com reflexos na organização, no profissionalismo e na seguridade, tanto dos trabalhadores avulsos quanto dos movimentadores registrados em empresas. O contexto legislativo vivenciado pela instituição sindical desencadeou o interesse em desenvolver esse estudo. Sabe-se que se faz necessário ao dirigente sindical ter um bom entendimento para que as mudanças exigidas pela nova lei ocorram no espaço de trabalho. Assim, analisar o seu olhar é fundamental para observarmos como se dará o tratamento prático da lei. Para tanto, elaborou-se como instrumento para a pesquisa um questionário composto por perguntas subjetivas e objetivas, o qual foi respondido por dois presidentes do Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral do Estado do Paraná.

**Palavras-chave:** Lei 12.023/2009 – Movimentador de Mercadorias - Sindicato

### **1. Introdução**

A categoria de movimentação de mercadorias constitui uma das mais antigas atividades profissionais em território nacional. Apesar disso, até bem pouco tempo esses trabalhadores não possuíam amparo sócio-jurídico requerido pela Constituição da República. Esse vazio legislativo foi preenchido com a promulgação da Lei 12.023/2009, a qual apresenta a movimentação de mercadorias em geral como categoria diferenciada de trabalho<sup>1</sup>. Essa lei traz importantes alterações legais com reflexos na organização, no profissionalismo e na seguridade, tanto dos trabalhadores avulsos quanto dos movimentadores registrados em empresas.

Este estudo terá como foco de análise o olhar do dirigente sindical diante da atual mudança legislativa no que diz respeito ao trabalhador avulso<sup>2</sup>. O contexto legislativo vivenciado pela instituição sindical desencadeou o interesse em desenvolver a pesquisa.

---

<sup>1</sup> O art. 511, parágrafo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas destaca que: “Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estado profissional especial ou em condições de vida singulares”.

<sup>2</sup> Considera-se 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 sindicato da categoria ou, quando se tratar de atividade portuária, do Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO).

Sabemos que se faz necessário ao dirigente sindical ter um bom entendimento para que as mudanças exigidas pela nova lei ocorram. Dessa forma, analisar sua ótica é fundamental para observarmos como se dará o tratamento prático da lei, bem como seus reflexos para os trabalhadores.

Para tanto, delimitou-se como sujeitos dessa pesquisa os presidentes dos sindicatos de Toledo e Rolândia, dentre 15 entidades de diversas regiões do Estado para os quais foram distribuídos questionários. Entretanto, apenas as instituições acima citadas preencheram o instrumento da pesquisa e o encaminharam para o seu destino final. Esse dado se torna interessante e nos faz refletir: será que os demais líderes sindicais não se sentem aptos a discorrerem a respeito da Lei 12.023/09? Questionamento difícil de ser respondido no momento, porém, provocador e desencadeador de reflexão para futuras investigações.

O instrumento deste estudo foi um questionário composto por questões subjetivas e objetivas. Na primeira parte, as perguntas referiram-se ao funcionamento da instituição sindical e sobre possíveis dificuldades que elas enfrentam diariamente (de modo geral ou em pontos específicos – advindos da conduta dos filiados ou até mesmo oriundos da nova lei), enquanto que a segunda parte apresentou interrogações voltadas para a Lei 12.023/09, todas relativas à sua adequação e aplicabilidade. Com isso procurou-se, através da fala dos líderes sindicais, colher informações suficientes para compreender os reflexos que a nova lei trará aos sindicatos e seus filiados, como está o processo de adequação a nova legislação e, ainda, verificar a aplicabilidade da Lei 12.023/09 no cotidiano das entidades sindicais. O desenvolvimento das análises dos dados está em estágio inicial, por isso os resultados aqui apresentados caracterizam-se como preliminares de uma pesquisa em andamento.

Percebe-se que há uma mobilização por parte da Federação Nacional dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias com o intuito de capacitar os funcionários e dirigentes sindicais para que esses se adéquem à nova realidade legal e atendam corretamente todos os movimentadores de mercadorias ligados ao sindicato. Essa lei procura trazer benefícios a categoria em conformidade com suas necessidades reais, porém acredita-se que sua aplicação, de um modo geral, não será instantânea. É necessário que os próprios beneficiados conheçam sua letra e a façam cumprir, e além desses, no caso aqui estudado, é preciso que principalmente o dirigente sindical também a compreenda para que possa subsidiar e alavancar esse processo. Essa condição demanda tempo e muito

estudo por parte do presidente, o que significa que a aplicabilidade dessa lei poderá ser demorada, porque requer a aceitação do líder sindical; o seu entendimento teórico e a sua aplicação prática na entidade.

O Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral tem papel essencial no cumprimento desse dispositivo legal, seu poder-dever está ligado a importantes atos organizacionais do trabalho e de proteção do trabalhador, de representação da classe e de salvaguarda da harmonia social advinda do labor. Trata-se de um resgate do valor **do** sindicato como agente de proteção, inclusive social da categoria profissional, o qual ao longo dos anos viu-se afetado pela falta de alicerce jurídico que lhe confira poderes de disciplinador e gestor dos interesses da classe. Diante disso, a presença do sindicato no processo de intermediação do trabalho avulso torna-se cada vez mais significativa e operante, enquanto referência de luta em prol da defesa dos interesses dos movimentadores em detrimento daqueles que utilizam a mão-de-obra avulsa de maneira precária e ilegal.

Os sujeitos desta pesquisa, assim como demais presidentes de entidades sindicais, foram eleitos por meio de processo de votação, através do qual os movimentadores associados escolhem a chapa de sua preferência. Uma vez eleito, o presidente passa a ser responsável por: representar a instituição nas esferas administrativa, judicial e extrajudicial, podendo delegar poderes e constituir mandatários; convocar e presidir reuniões da diretoria, assembleias gerais ordinárias e extraordinárias; gerenciar o patrimônio financeiro da entidade; promover eleições e coordenar seu processamento até a posse dos eleitos; e por cumprir as deliberações da diretoria, do conselho fiscal e da assembleia geral.

O artigo está dividido em sete partes. A primeira refere-se à introdução. Na segunda tem-se um sucinto histórico do surgimento do trabalhador avulso no Brasil. Na terceira, há uma breve apresentação concernente ao papel do Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral. Na quarta parte, encontra-se a abordagem teórica da lei 12.023/2009. Na quinta há a contextualização dos efeitos do neoliberalismo no âmbito legal e social. A sexta parte está composta pela análise dos questionários dos presidentes sindicais. E a sétima traz as considerações finais.

## **2. O trabalhador avulso**

Para que o leitor compreenda a acepção do termo trabalhador avulso se faz necessário um breve relato do contexto histórico em que se desenvolveu essa modalidade de trabalho no Brasil. Sua origem tem antecedentes perpassados pelo trabalho avulso portuário. Os portugueses ao chegarem a território brasileiro embarcavam e desembarcavam diversos tipos de produtos e, com isso, deram os primeiros passos para o surgimento da atual categoria de movimentação de mercadorias.

Historicamente, o trabalho **de carregar e descarregar** cargas nos conveses e porões dos navios era executado pelos trabalhadores avulsos estivadores, intermediados pelo respectivo sindicato. A movimentação de cargas realizada em terra, nos armazéns localizados dentro do porto, era executada pelos empregados das Companhias Docas. O contingente não era suficiente para atender à demanda de serviço e, por isso, recorria-se à mão-de-obra de trabalhadores avulsos do comércio armazenador, situado em área contígua ao porto. Esses trabalhadores não possuíam vínculo empregatício, não eram intermediados pelo sindicato e com o término da demanda de serviços eram dispensados.

O comércio armazenador e entrepostos de mercadorias se expandiram para diferentes regiões, impulsionado pelo desenvolvimento do país e de suas fronteiras agroindustriais, o que desencadeou uma crescente demanda de trabalho. A sazonalidade de alguns produtos levou os donos dos meios de produção a utilizarem eventualmente o trabalhador avulso para suprir a carência de mão-de-obra, assemelhando-se a situação que ocorria nos portos e nas Companhias Docas. Dessa forma, o trabalho avulso restrito ao local de carga e descarga dos navios e área retroportuária na costa brasileira, proliferou-se para o interior sendo caracterizado pela intermediação sindical.

Como se pode perceber, o conceito de trabalhador avulso existe há muitos anos. Apesar de constituir-se como uma das mais antigas atividades laborais em âmbito nacional, apenas no ano de 1971, a Comissão de Enquadramento Sindical<sup>3</sup> entregou parecer ao Ministro do Trabalho e da Previdência Social para definir os serviços de movimentação de mercadorias fora da faixa portuária ficando assim convencionado na Portaria 3.254/71. A Federação Nacional dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral requereu junto ao Ministério do Trabalho, conforme processo nº

---

<sup>3</sup> “A Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho, órgão que antes da CF/88 tinha atribuições legais de dirimir dúvidas sobre enquadramento sindical, através de decisão proferida, solucionava a questão tendo em vista a atividade preponderante da empresa. A competência do referido órgão, atualmente extinto como resultado dos novos princípios estabelecidos a partir de 05.10.1988, pela constituição federal, fundou-se no então vigente art. 576 § 6º, da consolidação das leis do trabalho”. (NASCIMENTO, 2003: 248)

24.000.010351/86, um pedido de suprimento de todas as categorias profissionais que envolvessem os carregadores, arrumadores, ensacadores, trapicheiros e atividades correlatas a movimentação de mercadorias, tornando-as uma única categoria, com o objetivo de diferenciá-la dos trabalhadores dos portos. A partir daí, por meio da Portaria nº 3176/87 institui-se a categoria profissional dos trabalhadores na movimentação de mercadorias em geral e sua representação continuou a ser feita pelas entidades sindicais, atualmente denominadas “Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral”.

### **3. Sindicato dos trabalhadores na movimentação de mercadorias em geral: uma entidade representativa e intermediadora**

O Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral possui um papel diferente daqueles que apenas representam outras categorias profissionais. Essa instituição exerce dupla atuação: tem a prerrogativa de representar os trabalhadores para fins de defesa de seus direitos e interesses, sendo eles coletivos ou individuais, inclusive em questões judiciais e administrativas conforme assevera o art. 511 da CLT. Além disso, tem como característica singular a função intermediadora de mão-de-obra, ou seja, ser o elo entre avulsos e tomadores de serviço<sup>4</sup>, o que envolve o diálogo com o tomador para definir o valor e a forma legal de pagamento pelo trabalho, jornada laboral, fornecimento dos equipamentos de proteção individual (EPI) e todos os aspectos que se referem à prestação do serviço.

Essa função abrange, ainda, o resultado do trabalho prestado que implica o ato de administrar a rotina dos trabalhadores avulsos: ao elaborar a escala de trabalho<sup>5</sup> e as folhas de pagamento com a indicação dos tomadores de serviço e dos movimentadores que participaram da operação; ao inscrever e cadastrar os avulsos junto à instituição; ao

---

<sup>4</sup> De acordo com a Lei Complementar nº 53/2008, art. 160, I ao IV consideram-se tomadores de serviço aqueles que realizam qualquer uma das seguintes atividades:

- a) estipular ou negociar as condições e especificações sob as quais o serviço é prestado;
- b) aderir à proposta formulada pelo prestador do serviço;
- c) pagar pelo serviço prestado;
- d) ser beneficiário do serviço prestado.

<sup>5</sup> “A característica principal do trabalhador avulso é a prestação periódica de serviços a distintos tomadores. O trabalho, por longo período, para um só tomador, por si só, afasta o contrato de avulso, para caracterizar vínculo de emprego com o tomador, por aplicação do artigo 9º da CLT.” (TRIBUNAL: 15ª Região-ACÓRDÃO NUM: Acórdão: 037391/2001 DECISÃO: 03 09 2001- ROS NUM: 012721 ANO: 2000 - NÚMERO ÚNICO PROC: ROS - Primeira Turma - DOE DATA: 03-09-2001 - Relator: ANTONIO MIGUEL PEREIRA);

registrar as remunerações pagas, devidas ou creditadas de forma individual e os repousos remunerados, FGTS, 13º salário, férias mais 1/3, adicional noturno e extraordinário.

Com o advento da lei 12.023/09 esses afazeres tornaram-se normatizados, instituiu-se a obrigação do sindicato de estabelecer, mediante norma coletiva, a remuneração, a definição das funções, a composição das equipes e demais condições de trabalho com a participação de movimentadores avulsos e tomadores. De acordo com o art. 5º da legislação citada, é dever dessa entidade intermediadora organizar e divulgar a escalação dos trabalhadores em forma de rodízio para garantir o equilíbrio e a equitativa distribuição das tarefas e da renda auferida, independentemente da filiação sindical<sup>6</sup>. Além disso, realiza o repasse da produção no prazo máximo de 72 horas úteis, contadas a partir da sua arrecadação, apresentando em seguida aos tomadores e à fiscalização os documentos que comprovam o efetivo pagamento. Essa instituição, também deve zelar pela observância das normas de segurança, higiene e saúde no ambiente laboral.

Percebe-se que o Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral é uma instituição representativa e intermediadora. O trabalhador avulso conta com essa entidade como agente social de proteção, que trabalha na busca de serviços, ocupação e aperfeiçoamento profissional além de possibilitar o gozo de ampla assistência extensiva aos familiares. Esse órgão se preocupa em: inibir a atuação de “aventureiros”<sup>7</sup>; diminuir o processo de precarização e do trabalho informal; e aumentar o nível de emprego formal.

#### **4. Lei 12.023/2009: amparo para uma categoria profissional**

A Constituição Federal ampara todas as categorias profissionais, dentre elas aquelas definidas como diferenciadas. Esse conceito, conforme já apresentado na introdução desse estudo, abrange os empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estado profissional especial ou em condições de vida singulares. Nesse sentido pode-se afirmar que a categoria profissional é diferenciada quando possui um quadro legislativo próprio, ou seja, existe regulamentação particular para esse grupo de

---

<sup>6</sup> O trabalhador avulso ligado ao sindicato não será associado desde o início, para se obter tal título é necessário que se abra vaga no quadro de sócios e que o movimentador, até então “cartão-branco”, seja aceito em assembléia pela maioria simples dos presentes. Entretanto, os trabalhadores independentemente de figurarem no quadro de sócios ou cartões-brancos gozam dos mesmos direitos e deveres.

<sup>7</sup> Aventureiros, também conhecidos como “gatos”, são aqueles que fazem a intermediação do trabalho entre o trabalhador e o empresário, recebem pelo serviço realizado e retiram uma porcentagem desse dinheiro para, em seguida, repassar o restante ao trabalhador. Nesse tipo de situação não há amparo legal e garantia de trabalho assegurado (ocorrem trabalhos eventuais) e tão pouco recolhimento de encargos sociais.

trabalhadores. Para eles há também a possibilidade de, por intermédio de seu sindicato, firmar convenção coletiva com a empresa ou acordos coletivos de trabalho com o sindicato patronal. Seguindo esse pressuposto, a Comissão de Enquadramento Sindical na resolução – MTB 24000-003-117/88 DOU de 02/05/1984, reconheceu que aqueles que trabalhavam como avulsos ou com vínculo empregatício com as empresas, passaram a integrar a categoria dos trabalhadores na movimentação de mercadorias em geral.

No dia 27 de agosto de 2009 foi aprovada a Lei 12.023/09, a qual se refere à atividade profissional do movimentador de mercadorias. Essa categoria até o momento não possuía legislação própria que regulasse os direitos e deveres de seus trabalhadores, dirigentes sindicais, bem como, dos tomadores de serviço e empregadores. Em seu artigo 1º a lei delimita o espaço de atuação do trabalhador - área urbana e rural – e especifica que a atividade do movimentador, enquanto trabalhador avulso, não gera vínculo empregatício. Define, ainda, o papel de intermediador obrigatório para o sindicato da categoria, com isso a remuneração, a definição das funções, a composição de equipes e as demais condições de trabalho serão objeto de negociação entre as entidades sindicais representativas dos trabalhadores avulsos e os tomadores de serviços.

O artigo 3º da lei em questão assegura que “as atividades de movimentação de mercadorias em geral serão exercidas por vínculo empregatício ou em regime de trabalho avulso nas empresas tomadoras de serviços”. Essa determinação vem atender aos ditames do sistema sindical unitário, também chamado de Unicidade Sindical<sup>8</sup>, ao preponderar a categoria e não a atividade econômica da empresa. Com isso, vincula-se ao sindicato dos trabalhadores na movimentação de mercadorias em geral, aqueles que, com vínculo empregatício ou, pelo regime de trabalho avulso, exerçam a função de movimentadores. Os papéis de movimentação de mercadorias são caracterizados conforme o artigo 2º da lei, *in verbis*: \_

I - cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados, costura, pesagem, embalagem, enlonamento, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodação, reordenamento, reparação da carga, amostragem, arrumação, remoção, classificação, empilhamento, transporte com empilhadeiras, paletização, ova e desova de vagões,

---

<sup>8</sup> De acordo com Saraiva (2008) o inciso II do art. 8º. da CF sancionou a unicidade sindical, a qual impossibilita a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau (o que inclui as federações e confederações) representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial que não pode ser inferior a área de um município.

carga e descarga em feiras livres e abastecimento de lenha em secadores e caldeiras;

II - operações de equipamentos de carga e descarga;

III - pré-limpeza e limpeza em locais necessários à viabilidade das operações ou à sua continuidade.

Conforme já mencionamos, a legislação aqui analisada define a função e os deveres do sindicato intermediador. Em seu artigo 6º apresenta os deveres dos tomadores de serviço, os quais abrangem: o pagamento da remuneração pelo trabalho contratado; o recolhimento dos encargos fiscais e sociais de acordo com o trabalho realizado pelo movimentador por meio da intermediação do sindicato. As empresas também são responsáveis pelo fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual e por zelar pelo cumprimento das normas de segurança no trabalho.

Observa-se então que, no presente momento, a categoria diferenciada dos movimentadores de mercadorias encontra-se amparada, pois há entendimento pacífico dos doutrinadores e julgadores em relação ao conteúdo da lei 12.023/09. Portanto, tais trabalhadores dispõem de segurança jurídica e possibilidade de filiação sindical junto à entidade própria de sua atividade.

## **5. A adequação da legislação trabalhista ao contexto neoliberal**

A Constituição da República de 88 aborda os direitos trabalhistas com uma importância até então jamais vista. Em seu artigo 1º inciso IV expõe o trabalho como valor fundante do Estado Democrático de Direito e como alicerce da ordem econômica e social, elevado à condição de direito fundamental. No título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, especificamente no capítulo II denominado “Dos Direitos Sociais” nos artigos 6º e 7º, elenca a saúde, a educação, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados e, inclusive o trabalho, como direitos sociais dos cidadãos. Para Ferrari (1998, p. 60) e Marques (2007, p. 115) a Carta Magna é cuidadosa ao afirmar a valorização do trabalho humano, ao abarcá-lo não apenas como direito social, mas também como direito fundamental da pessoa humana.

Esses princípios também são defendidos por um dos ramos do Direito: o “Direito do Trabalho”, fundado historicamente com o objetivo de intervir nas relações de

trabalho por meio da imposição de normas imperativas que visam atenuar o desequilíbrio socioeconômico existente entre as classes sociais no modo de produção capitalista. Além disso, há ainda, o "**Direito Coletivo do Trabalho**" ou "**Direito Sindical**" responsável pela regulamentação e adequação das relações coletivas de **trabalho**. **Como se pode perceber, a legislação referente a esse campo é ampla e sua finalidade maior concerne à defesa do empregado e de suas condições laborais.**

**Ao longo das últimas décadas do século XX, devido à progressiva influência do capital especulativo impulsionador da flexibilização e da desregulamentação dos direitos trabalhistas, destaca-se que, apesar de toda a normatização, há a crescente precarização laboral. No cotidiano os trabalhadores vivenciam um novo modelo de trabalho, marcado principalmente pela perda da estabilidade no emprego, surgimento de contratos de trabalho com data para seu término (prazo determinado ou contrato temporário), a extinção gradativa e quase que totalitária das horas extras remuneradas (a partir da criação do banco de horas), o posicionamento pacífico dos juízes no que diz respeito à utilização de trabalhadores terceirizados e a debilitação das entidades sindicais, as quais perderam sua força representativa e influenciadora na tomada de decisões em virtude do desemprego em prol de condições sociais e trabalhistas adequadas para a categoria.**

No que tange o sindicato aqui estudado, o enfraquecimento da sua representatividade também existe, porém preliminarmente, observa-se que o desemprego não é sua causa principal, mas sim o êxodo dos profissionais que faziam parte desse grupo de trabalhadores e a diminuição do número de movimentadores especializados em tarefas específicas (tais como o responsável por costurar as sacas de cereais e café e por emblocar as sacas de modo simétrico e seguro). Conforme já apresentado, o sindicato dos movimentadores tem papel diferenciado e o trabalhador avulso tem ligação direta com os dirigentes o que gera rapidez e segurança para a solução de problemas ou apresentação de reivindicações. Sabe-se também que os ganhos com essa profissão estão acima da média de boa parte dos trabalhadores, além de contarem com transporte, alimentação, auxílio médico (podendo também ser extensivo aos familiares). Apesar de todas essas vantagens, os trabalhadores tendem cada vez mais a se afastar dessa profissão, ou ainda, não se especializam e melhoram seu desempenho laboral dentro da categoria. O que motiva tal acontecimento não foi abordado no presente estudo, mas apresenta-se a seguinte pergunta para debates futuros: "O que leva um trabalhador a deixar uma categoria e se desligar de

um sindicato que disponibiliza uma série de benefícios e segurança em troca de fazer parte do contingente da maioria dos trabalhadores que vivem sob a instabilidade e precarização laboral?”

De acordo com Antunes (2006), o contexto de reestruturação produtiva determinou um novo e competitivo modelo de atuação do mercado produtor e consumidor ao gerar modificações na sua estrutura logística e comercial, o que influenciou toda base jurídica que alicerça as relações de trabalho e emprego. No que tange às alterações nas relações laborais, a procura pela redução dos custos produtivos, melhor poder de competitividade e conseqüente aumento dos lucros, acarretaram desordem e prejuízo aos trabalhadores, pois as empresas passaram a utilizar as normas trabalhistas flexíveis de maneira tal que os labutadores tiveram que conviver com condições salariais mínimas, longas jornadas de trabalho, exposição cada vez maior aos agentes insalubres e perigosos, além de encontrar dificuldades para ter seu direito resguardado pelo judiciário dada a demora ocasionada, principalmente, pelo aumento das reclamações trabalhistas.

Os países “emergentes” tinham políticas de proteção laboral e social que vieram a ser perdidas ao longo do processo globalizador por influência direta de corporações transnacionais, as quais condicionaram sua instalação nessas regiões às políticas legislativas e sociais menos rígidas e passíveis de alteração. Souto Maior (2002) destaca que as normas sociais, a partir daí, iniciaram um processo tumultuado com a negação do direito do trabalho, camuflado sob o influxo da ideologia do limite econômico, ou seja, do mal menor, que defende ser melhor se integrar à sociedade da forma como for possível do que estar, inevitavelmente, excluído.

Quem possui uma economia subdesenvolvida e insuficiente na organização de políticas sociais internas, devido a um atraso estrutural, recorre à baixa proteção social, a isenções fiscais, ao expressivo mercado consumidor, a precarização do trabalho mediante condições semelhantes à escravidão, como estratégias compensatórias para conquistar terreno na competição internacional, pois, por meio dessas condições as empresas têm a redução dos valores de produção, o que resulta no acúmulo considerável de lucro (MARCELINO, 2004). Essa situação atualmente torna-se crescente e transforma-se em uma mola propulsora no comércio mundial, ou seja, a diminuição das garantias sociais dos trabalhadores converte-se em um atrativo de investimentos externos.

Esse sistema favorece e estimula as ações neoliberais, marcadas na prática pela abdicação da influência do Estado na economia, acarretando a liberação do mercado para

que se regule conforme a sua necessidade. Possibilita as privatizações e a livre concorrência e, ainda, preza pela adaptabilidade às mutações econômicas verificadas em uma região e em face de uma determinada contextualização histórica. Na prática a liberdade que a economia tem para sua regulação possibilita o aparecimento de ações especulatórias das empresas que tendem a investir onde possam angariar maiores lucros. Essa forma de atuação deixa muitos países, que não possuem condição econômica forte, a mercê de tais empresas, que podem se retirar quando não mais conseguem os ganhos almejados e, conseqüentemente, provocam desequilíbrio sócio-econômico.

Em meio a essa situação, a flexibilização das leis trabalhistas fortaleceu-se de modo a culminar em mudanças significativas nas relações individuais do trabalho. É interessante ressaltar que flexibilização e desregulamentação não podem ser compreendidas enquanto sinônimos, pois na segunda, “o Estado se omite tanto quanto possível, (*laissez faire*), a fim de que as condições de emprego sejam ditadas, preponderante pela autonomia privada, segundo as leis do mercado” (SUSSEKIND, 2000: 184). Na flexibilização há a intervenção do Estado na delimitação dos aspectos que, quando necessário, podem ter a norma maleável, como por exemplo, no artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição Federal, na qual o poder estatal impõe algumas normas de ordem pública e possibilita a adaptação ou complementação de diversas regras gerais pela autonomia privada, especialmente através da negociação coletiva.

A flexibilização, conforme nos mostra Villier (apud BEZERRA, 2000), assume classificações diferenciadas em sua aplicabilidade jurídica, tais quais descrevemos a seguir:

- Flexibilização de proteção: volta-se para aplicação do princípio da norma mais favorável, sendo que deverá prevalecer aquela que trazer maiores benefícios ao trabalhador;
- Flexibilização de adaptação: refere-se à estratégia sindical diante de crises econômicas no contexto empresarial com o objetivo de preservar os interesses dos assalariados na manutenção do emprego (através, em especial, de convenções e acordos coletivos de trabalho);
- Flexibilização de desregramento: concerne à quebra da rigidez da legislação do trabalho por meio da via legal, independentemente de negociação coletiva, desencadeando a desregulamentação das leis trabalhistas.

Nesse sentido, observa-se que a flexibilização das normas é uma ferramenta que pode acarretar prejuízos ao trabalhador. Essa situação ocorre na modalidade do

desregramento, na qual, tanto os trabalhadores quanto o sindicato devem cumprir a decisão tomada por via legal (decisão judicial ou modificação legislativa). Teoricamente, a flexibilização de proteção e de adaptação procura assegurar os interesses dos trabalhadores com a aplicação de normas benéficas e acordos ou convenções coletivas com as empresas ou sindicatos patronais, para se obter melhores condições de trabalho. Entretanto, na prática isso nem sempre ocorre, uma vez que existem instituições sindicais “pelegas”<sup>9</sup>, e outras que têm pouca força representativa e cedem à pressão das empresas. A flexibilização de desregramento das leis trabalhistas prejudica o trabalhador, uma vez que os direitos garantidos constitucionalmente podem ser alterados em conformidade com as necessidades e anseios do empregador, que busca através dessa possibilidade de elasticidade, uma forma legal de explorar de maneira lucrativa a força de trabalho. A mídia mundial noticia alguns países que, atendendo aos interesses do capital, flexibilizaram suas leis laborais e continuam com alto índice de desemprego, salários irrisórios e a crescente precarização do trabalho.

A partir desse contexto, o neoliberalismo trouxe influências sobre o objeto da presente pesquisa. O desenvolvimento da globalização e das políticas neoliberais fez com que muitos países, inclusive o Brasil, possibilitassem a modificação da legislação trabalhista. Tais mudanças alcançaram também o sindicato aqui estudado, porém de forma menos invasiva do que em outros ramos laborais, uma vez que mesmo criando-se cooperativas de mão-de-obra, empresas de trabalho temporário, ou a incidência da terceirização e mecanização no processo produtivo, não houve uma quebra na estrutura laboral dos movimentadores de mercadorias. Os reflexos foram em menor monta graças, em particular, à diminuição da mão-de-obra avulsa disponível nos sindicatos (como já dito, ocorrência com fatores ainda desconhecidos). Assim, equilibrou-se a diminuição na quantidade de serviço com a expropriação da mão-de-obra avulsa mantendo contingente suficiente para atender a demanda e conseqüentemente manter bons salários para os movimentadores.

Ademais, a possibilidade de firmar acordo coletivo de trabalho (ferramenta flexibilizadora das leis trabalhistas) pode trazer benefícios aos avulsos, pois proporciona a documentação e ratificação dos ditames da relação entre a tomadora e o sindicato, que

---

<sup>9</sup> De acordo com Steigenberger (2007, p. 32.), “pelego é termo designativo da ação ambígua do líder sindical que ameniza o ônus entre as obrigações socialmente atribuídas aos trabalhadores e suas reivindicações, com a meta de suavizar a validade das obrigações e questionar as reivindicações que se fazem”. É o sindicalista que procura atender os interesses dos patrões ou dos funcionários do Ministério do Trabalho e, por consequência, conter a insatisfação dos trabalhadores sob sua direção.

anteriormente era tratado sem o rigor formal e muitas vezes de maneira verbal entre as partes.

## **6. A visão do presidente sindical para a aplicabilidade da lei 12.023/09**

Investigar a visão do dirigente sindical dos movimentadores de mercadorias possibilita compreender o funcionamento do cotidiano das entidades sindicais através da perspectiva daquele que comanda a instituição. Para que a legislação seja cumprida é fundamental a figura do presidente do sindicato, uma vez que toda a organização do trabalho é de seu conhecimento e responsabilidade. Dessa forma, acreditamos ser possível perceber o tratamento prático da Lei 12.023/09 e os pontos positivos e negativos de sua aplicabilidade ao observarmos o posicionamento do líder sindical.

A partir da pesquisa realizada, percebe-se que uma das preocupações do dirigente sindical é apresentar ao movimentador de mercadorias sua importância enquanto profissional integrante da cadeia produtiva. O sindicato terá que se organizar para incutir essa visão na mentalidade do movimentador. E promover palestras e cursos teóricos para demonstrar a história da categoria e seu lugar de destaque dentre as profissões. S1 salienta o papel da instituição enquanto agente na inclusão social dos movimentadores: “O trabalhador avulso tendo confiança no sindicato que o representa, que garante seus direitos junto às tomadoras de serviço, recebe seu pagamento sem atrasos, ele se sente amparado, com isso, pode realizar seus planos, entendendo que também faz parte da sociedade, que é mais uma peça para o funcionamento de um todo.” Um caminho para reforçar essa inclusão é a aplicabilidade da lei 12.023/09, a qual irá assegurar ao avulso o direito fundamental ao trabalho, instituído pela Constituição de 88 como necessário à cidadania.

Os sujeitos participantes da pesquisa acreditam que a aprovação da lei foi benéfica para as entidades sindicais, conforme destacamos:

Sujeito 1 (S1) – “O mais importante foi regularizar a atividade da movimentação de mercadoria, com isso, todos se sentem mais seguros, tanto o sindicato, tanto a empresa tomadora de serviço e principalmente, os trabalhadores avulsos, pois é uma atividade que só eles podem realizar.”

Na fala acima o ato de “regularizar a atividade da movimentação” é destacado. A partir do amparo legal todos os envolvidos no processo do trabalho (sindicato – tomador – avulso) estão “mais seguros” e têm seus direitos preservados. Segundo a visão desse sujeito, a lei irá favorecer o trabalhador e evitar a flexibilização trabalhista impedindo

assim que os direitos garantidos constitucionalmente sejam alterados em prol das necessidades do empregador. Essa situação contribuirá como nos aponta S1, para a “regulamentação das atividades que podem ser exercidas nas empresas tomadoras de serviço.” Além disso, a legislação colaborou na resolução de problemas ao estipular o papel do movimentador: “definindo o que realmente o trabalhador pode realizar e com isso, fornecer um melhor serviço para a empresa tomadora”. Percebe-se nessa fala que a lei em questão facilitou o trabalho do sindicato ao explicitar o perfil do avulso, caso algum trabalhador não desempenhasse adequadamente sua função. Outro aspecto que favoreceu a atuação do sindicato diz respeito à regulamentação da movimentação de mercadoria, a qual “só pode ser realizada pelos filiados ao sindicato sendo associados ou trabalhadores avulsos, não podendo outras empresas concorrer com esse tipo de atividade”. Essa condição colabora para evitar a flexibilização da legislação trabalhista e impede que outras empresas ocupem a função social do sindicato. Além disso, a determinação da unicidade sindical contribui para diminuir o impacto da precarização do trabalho, uma vez que pode reduzir a ação especulatória das empresas na contratação da mão-de-obra. Entretanto, em alguns casos, o sindicato devido aos efeitos do neoliberalismo encontra-se fragilizado e não possui força para melhorar as condições de trabalho dos movimentadores.

Um aspecto que deve ser ressaltado é referente à situação dos trabalhadores antes da aprovação da lei, a qual é apontada pelos dois sujeitos pesquisados:

S1: “Ainda agora, a pior situação que os trabalhadores avulsos encontram é o preconceito em referência a classe. Mas na forma de trabalho não mudou muita coisa.”

S2: “Por enquanto nada mudou”.

De acordo com a fala, a forma pela qual a organização do trabalho era feita não sofreu muitas alterações, subentende-se então, que a legislação veio ao encontro da prática trabalhista. Fator positivo, pois essa situação facilitará a aplicabilidade da lei. Entretanto, uma informação que merece destaque concerne ao “preconceito”, o qual já existia e ainda permanece até o momento. O preconceito com essa classe pode favorecer, veladamente, o processo de precarização do trabalho. A partir do momento que não são respeitados socialmente enquanto uma categoria diferenciada, essa profissão passa a ser caracterizada como aquela que não precisa de preparo profissional para atuar. Esse quadro torna-se uma mola propulsora da precarização, pois “qualquer um” pode realizar esse trabalho e, conseqüentemente o pagamento e as condições de trabalho tornam-se irrisórios.

O preparo profissional dessa categoria não se reduz a força física, o movimentador precisa ter um conhecimento especializado para a realização das tarefas de forma adequada. Para exemplificar, temos a função do costurador, emblocador – responsáveis por atividades específicas no processo de carga e descarga – e o fiscal, aquele que conhece todas as etapas de um processo de movimentação de mercadorias, devendo marcar a quantidade de sacos transportados, apontar as condições do ambiente de trabalho e ser o elo entre o tomador de serviço e o grupo de trabalhadores. No cotidiano da entidade sindical, nem sempre há a presença de profissionais aptos a exercerem tais funções. Os dois sujeitos pesquisados ressaltam que a “falta de treinamento” dos movimentadores é uma das dificuldades enfrentadas com o aumento do número de trabalhadores na instituição. Paralelamente a esse contexto, conforme nos apresenta tanto S1 quanto S2, alguns associados demonstram “desinteresse”; “falta de espírito associativo”; e “falta de capacitação”. Essa situação favorece a precarização no ambiente de trabalho, uma vez que “alguns profissionais” podem difundir uma imagem equivocada e massificada dessa categoria e reforçar, novamente, no imaginário social que “qualquer um” pode ser movimentador, que essa atividade não requer um preparo particular. Por outro lado, o próprio trabalhador avulso torna-se refém de um processo de desvalorização do seu trabalho alimentado por pessoas que fazem da profissão um “bico”. São aqueles que apenas procuram o sindicato quando não têm outra alternativa de trabalho, permanecem por um tempo desempenhando a função sem a devida qualificação e o abandonam quando não conseguem mais o ganho almejado.

S1 destaca que uma forma de evitar a exploração dos movimentadores tanto por aventureiros quanto pelos próprios tomadores é: “firmar acordo coletivo de trabalho com a empresa tomadora de serviço, pois, teremos amparo legal em referência ao nosso trabalho”. Em conformidade com tais pontos de vista, percebe-se que neste caso os líderes sindicais recorrem à flexibilização de adaptação, a qual pode colaborar para a preservação do interesse dos movimentadores, principalmente para a manutenção de seus postos de trabalho e a impossibilidade de ação dos aventureiros. Nessa perspectiva, podemos conceber um aspecto favorável para a imagem precarizadora que acompanha a flexibilização trabalhista.

S2 ressalta que: “com a capacitação dos nossos trabalhadores, só assim poderemos prestar um bom serviço melhorando nossos atendimentos nas empresas, evitando esses aventureiros”. A capacitação dos movimentadores pode contribuir para

afastar os aventureiros e, conseqüentemente, resultam no bom atendimento às empresas tomadoras. Essa última afirmação também encontra par quando o dirigente é indagado sobre os projetos a serem desenvolvidos. Nesse caso, S2 com o intuito de melhorar a qualidade do serviço prestado pelo sindicato pretende desenvolver “curso de capacitação e motivação pessoal para os filiados”. Esses cursos são para instruir os movimentadores e capacitá-los para exercerem funções destacadas e carentes dentro da profissão (como a função de emblocador, costurador e fiscal).

Segundo a visão dos dirigentes, um aspecto que pode colaborar para a aplicabilidade da lei aqui estudada, refere-se às vantagens para o tomador diante da contratação do trabalhador avulso. Conforme apresentamos abaixo na fala dos sujeitos pesquisados:

S1 – “Primeiro o trabalhador não possui vínculo empregatício com a empresa. A empresa apenas pede ao sindicato a quantidade de trabalhadores que necessita para as suas necessidades.”

S2 – “O trabalhador avulso não tem vínculo com a empresa. A empresa está isenta de pagar os 15 dias no caso de AT (acidente de trabalho). Só utiliza o trabalhador quando precisar.”

As vantagens percorridas por esses dirigentes favorecem o processo de uso no cotidiano da legislação, pois o tomador possui benefícios ao contar com o avulso, o que acarretará possivelmente uma economia para a empresa.

A postura dos líderes sindicais analisados também demonstra o favorecimento da aplicação da lei, pois quando questionados a respeito da dificuldade que o sindicato terá para cumprir a legislação, temos as seguintes respostas:

S1 - “O sindicato está dentro da lei, precisa apenas alguns ajustes que já estão sendo feitos.”

S2 - “Nenhuma, pois lei não se discute, apenas se cumpre.”

Subentende-se que há empenho por parte desses sujeitos para a execução da lei, uma vez que a mesma, segundo eles, trouxe benefícios para a categoria e veio ao encontro de suas necessidades, promovendo maior seguridade para esses trabalhadores.

## 7. Considerações Finais

Ao longo da história legal e laboral o movimentador **avulso** fora dos portos viu sua profissão se desenvolver com a expansão da agroindústria no interior do Brasil. Os

sindicatos **de** avulsos **não**-portuários, mesmo não gozando de regramento explícito, fizeram aplicação analógica das leis 8.630/93 (lei de modernização dos portos) e 9.719/98 que dispõe sobre a proteção do trabalho portuário ao seu contexto de trabalho. E no decorrer dos anos atuaram com certa semelhança ao Órgão Gestor **de** Mão-de-Obra, principalmente quando da organização, em forma de revezamento, das escalas de trabalho, com o intuito de garantir equitativa distribuição **de** trabalho e renda; verificarem se as normas **de** segurança e saúde estão sendo cumpridas pelos tomadores **de** serviço; arrecadarem e repassarem aos respectivos beneficiários os valores devidos referentes ao salário e aos encargos sociais. Com isso, verifica-se que o sindicato procura cumprir uma de suas tarefas: a de garantir os direitos trabalhistas e previdenciários dos movimentadores e de afastar a precariedade do trabalho existente em algumas situações. Papel concomitante a esse é o de intermediador, defensor e mediador dos interesses dos trabalhadores, essencialmente quando tiver ligação ou choque com as empresas tomadoras dos serviços, onde o sindicato dos trabalhadores na movimentação de mercadorias atua em nome de seus filiados.

A globalização, somada às políticas neoliberais, influenciou e modificou toda estrutura produtiva, inclusive a realidade jurídica dos países que aderiram à nova forma de trabalho. No Brasil não foi diferente, tanto é que a flexibilização da legislação trabalhista trouxe uma série de prejuízos ao trabalhador, como a desregulamentação e a precarização do trabalho. No que diz respeito aos movimentadores de mercadorias e sua entidade sindical representativa, essas mudanças também foram sentidas, pois houve a diminuição dos postos de trabalho e também a redução de mão-de-obra dos avulsos. A partir da lei 12023/09, os sujeitos pesquisados reconhecem a possibilidade de firmar acordos coletivos entre sindicato e empresa regulamentados juridicamente. Esses acordos podem contribuir para amenizar o efeito do neoliberalismo e da precarização do trabalho. De forma geral, os presidentes das entidades apresentam uma visão benéfica a respeito da lei, pois resgata legalmente o papel social do sindicato, descreve a função do trabalhador avulso e assegura suas condições de trabalho. Entretanto, para que a lei seja usada de forma eficiente requer o estudo e o empenho do sindicalista – uma das figuras responsáveis por vigiar a efetivação da norma.

## **8. Referências Bibliográficas(FORMATAR)**

ANTUNES. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2000. p. 184.

BRASIL. **Lei n. 8.630**, de 25 de fevereiro de 1993. Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 15/03/2010.

BRASIL. **Lei n. 12.023**, de 27 de agosto de 2009. Dispões sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 10/02/2010

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 33ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

FERRARI, Irany. **História do Trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor Social do Trabalho na Ordem Econômica, na Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTR, 2007.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A Logística da Precarização**. 1ª ed., São Paulo: Expressão Popular, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 3ª ed., São Saulo: LTR, 2003, p.248.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho: versão universitária**. São Paulo: Método, 2008.

SOUTO MAIOR, J. L. A fúria. In: **Anamatra: Revista Trabalhista**. V. 3, 2002.

STEIGENBERGER, Fabiana Fernanda. **A subjetividade dispersa no discurso sindical da CUT**. 2007. Dissertação (Mestrado em Estudos da Linguagem) – Universidade Estadual de Londrina.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2000