

DIFERENÇAS BENÉFICAS NO DIREITO MATERIAL TRABALHISTA DOS EMPREGADOS PORTUÁRIOS EM RELAÇÃO AOS EMPREGADOS REGIDOS EXCLUSIVAMENTE PELA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

BENEFICIAL DIFFERENCES IN THE MATERIAL LABOR LAW OF PORT EMPLOYEES IN RELATION TO EMPLOYEES GOVERNED EXCLUSIVELY BY THE CONSOLIDATION OF LABOR LAWS

Fernanda Quinderé Tavares Batista¹
Wisllen Ezequiel Conceição Cunha²

Resumo: o presente artigo visa debater diferenças benéficas no direito material trabalhista dos empregados portuários em relação aos empregados regidos exclusivamente pela CLT, destacando-se o horário noturno das 19 (dezenove) horas de um dia às 07 (sete) horas do dia seguinte; a remuneração dos riscos da atividade portuária no percentual de 40% (quarenta por cento); e as horas extras a 100% (cem por cento) nos serviços realizados no horário de refeição. Procurou-se demonstrar estas diferenças de forma objetiva, e sem o foco de tratamento privilegiado dos empregados portuários com vínculo com a Administração Portuária, uma vez que a Constituição Federal reconhece a valorização do trabalho, e, como é de conhecimento amplo, o trabalho nos portos do Brasil tem seu valor nacional e internacional reconhecido. Ao final, destacou-se que o legislador deveria propor uma nova norma trabalhista geral, a fim de assegurar a todos os trabalhadores celetistas condições equivalentes na relação de trabalho.

Palavras-Chave: leis trabalhistas; empregados portuários; empregados celetistas; porto organizado.

Abstract: the present article aims to discuss beneficial differences in material labor law of port employees in relation to employees governed exclusively by the CLT, highlighting the night hours of 19 (nineteen) hours of one day to 07 (seven) hours of the next day, the remuneration of the risks of port activity in the percentage of 40% (forty percent), and overtime at 100% (one hundred percent) in services performed during meal times. We tried to show these differences objectively, and without focusing on privileged treatment of port employees with a link to the Port Administration, since the Federal Constitution recognizes the value of work, and, as is widely known, the work in the ports of Brazil has its national and international recognized value. At the end, it was highlighted that the legislator should propose a new general labor norm, in order to assure to all workers under the labor law equivalent conditions in the work relationship.

Keywords: labor law; port employees; contractual employees; organized port.

¹ Graduada em Direito pela Universidade da Amazônia. Especialização em Compliance e Integridade Corporativa pela Pontificadora Universidade Católica de Minas Gerais. Especialista em Direito Público pela Universidade Potiguar. Analista Judiciária do Tribunal de Justiça do Estado do Pará.

² Graduado em Direito pela Universidade Estácio de Sá. Graduado em Ciência, com Habilitação em Química pela Universidade Federal do Pará. Graduado em Matemática pela Universidade do Estado do Pará. Especialização em Direito Administrativo pela Pontificadora Universidade Católica de Minas Gerais. MBA em Gestão de Pessoas pela Universidade Estácio de Sá. Assessor da Diretoria Administrativo-Financeira da Companhia Docas do Pará.

Sumário: Introdução. 1. Horário noturno das 19 (dezenove) horas de um dia às 07 (sete) horas do dia seguinte. 2. Remuneração dos riscos da atividade portuária no percentual de 40% (quarenta por cento). 3. Horas extras a 100% (cem por cento) nos serviços extraordinários realizados no horário de refeição. Conclusão.

INTRODUÇÃO

A atividade portuária no Brasil é sem dúvida uma das mais colaborativas para o desenvolvimento da economia nacional, tendo em vista que boa parte de sua riqueza é transportada por navios e balsas ao longo dos seus extensos rios e mares.

E, nesse diapasão, o estudo do Direito Portuário, em seu sentido amplo, deve merecer um olhar mais dedicado no contexto acadêmico, pois os portos e os terminais, públicos e privados, exercem papéis estratégicos e essenciais na movimentação de cargas e de pessoas, cujas execuções operacionais são realizadas pelos milhares de trabalhadores que labutam diariamente nessas instalações portuárias, durante, em regra, 24 (vinte e quatro) horas por dia e de domingo a domingo.

Diante dessa realidade, não há como não querer compreender as regras trabalhistas que regem esses trabalhadores, principalmente, os que atuam nos portos organizados, e que possuem vínculo com a Administração Portuária, posto que nas aulas de Direito do Trabalho que ocorrem nas graduações em Direito no Brasil, no geral, não são tratadas as suas especificidades em detalhes.

Certamente, a partir da leitura dos parágrafos anteriores, a curiosidade sobre o assunto deve ter chamado à atenção dos amantes do Direito Material e Processual do Trabalho, notadamente dos que nunca tiveram a oportunidade de estudar a Lei nº 4.860/1965 de forma mais profunda. Porém, é salutar contextualizar o tema, partindo da regra geral.

Assim, como é de conhecimento amplo, as regras gerais trabalhistas dos empregados das Pessoas Jurídicas Privadas no Brasil têm previsões no Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943, também denominado de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entretanto, algumas categorias possuem regulamentações específicas trabalhistas, estando incluídos, neste particular, os empregados portuários.

Por intermédio da Lei nº 4.860, de 26/11/1965, o legislador infraconstitucional trouxe alguns regramentos específicos para os empregados que desempenham suas atividades laborais nos portos organizados do Brasil, destacando-se, entre outros: o horário noturno das 19

(dezenove) horas de um dia às 07 (sete) horas do dia seguinte; a remuneração dos riscos da atividade portuária no percentual de 40% (quarenta por cento); e as horas extras a 100% (cem por cento) nos serviços extraordinários realizados no horário de refeição.

As regras supracitadas, em comparação com as previstas para os demais empregados celetistas regidos pela CLT, são mais benéficas, haja vista que o legislador infraconstitucional, à época, compreendeu que os trabalhos desenvolvidos nos portos organizados eram relativamente mais desgastantes e de interesse nacional, e que, neste caso, os empregados portuários com vínculo com a Administração Portuária mereciam uma atenção especial do Congresso Nacional, principalmente no que tange às parcelas que compunham suas remunerações.

E é diante deste cenário que o presente estudo buscou, sem querer esgotar o debate sobre o assunto, trazer as diferenças benéficas no direito material trabalhista dos empregados portuários em relação aos empregados regidos exclusivamente pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Então, vamos a estas!

1. HORÁRIO NOTURNO DAS 19 (DEZENOVE) HORAS DE UM DIA ÀS 07 (SETE) HORAS DO DIA SEGUINTE

A Carta Constitucional de 1946, no art. 157, III, trouxe em seu bojo a previsão de que o salário do trabalho noturno deveria ser superior ao do trabalho diurno.

Em que pese à valorização Constitucional do trabalho noturno em relação ao diurno, esta vantagem aos empregados não era novidade na legislação *juslaboral* brasileira, já que o art. 73 do Decreto-Lei nº 5.452/1943, desde sua origem, tinha expressamente como previsão o adicional noturno de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o salário diurno, com o fito de minimizar os trabalhos desenvolvidos nesse período.

De acordo com DELGADO (2019, p. 1113), esta diferenciação valorizada se deu em razão de que o trabalho no período noturno é mais desgastante do que no período diurno, já que o relógio biológico, reconhece que o período noturno, compreendido entre às 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 05 horas do dia seguinte, é para repouso e para recomposição das energias do ser humano.

O autor destaca que

o trabalho noturno provoca no indivíduo agressão física e psicológica intensas, por supor o máximo de dedicação de suas forças físicas e mentais em período em que o

ambiente físico externo induz ao repouso. Somado a isso, ele também tende a agredir, com substantiva intensidade, a inserção pessoal, familiar e social do indivíduo nas micro e macrocomunidades em que convive, tornando especialmente penosa para o obreiro a transferência de energia que procede em benefício do empregador. (DELGADO, 2019)

SARAH KEATING (2017) reforça essa tese de que o trabalho noturno é extremamente prejudicial aos empregados. Em artigo publicado no site da BBC News/Brasil, em 28/12/2017, com o tema “Os problemas de saúde causados pelo trabalho noturno”, ela destaca que os efeitos colaterais do labor no período da noite “podem ser sentidos no curto e longo prazo”.

A autora, escorada nos estudos de Russel Foster, professor da Universidade de Oxford, no Reino Unido, especialista do sono, traz à baila os efeitos no organismo em relação ao trabalho noturno. Segundo destacado por Keating, o especialista afirma que, não obstante estarmos apenas trabalhando, “estamos esguichando glicose na circulação, estamos aumentando a pressão arterial, estamos gerando alerta para lidar com ameaças potenciais”, o que, conseqüentemente, traz danos e doenças irreparáveis para a saúde, tais como: diabetes, câncer e infarto do miocárdio.

Por razões como as supracitadas, ainda que no período anterior à sanção da Lei nº 4.860/1965 não tivessem estudos tão avançados sobre os efeitos do trabalho noturno, o legislador infraconstitucional estabeleceu, em seu art. 4º, § 1º, que o horário do trabalho noturno dos empregados portuários, com vínculo com a Administração Portuária, seria contado a partir das 19 (dezenove) horas de um dia às 07 (sete) horas do dia seguinte, trazendo para eles, em relação aos empregados regidos exclusivamente pela CLT, uma condição mais benéfica, posto que o labor, no período destacado, contará com o “plus” de 4 (quatro) horas a mais como noturnas.

Vale esclarecer que, em que pese o art. 73, § 2º, da CLT prever que o horário noturno é considerado das 22 (vinte duas) horas de um dia às 05 (cinco) horas do dia seguinte, nos termos da Súmula nº 60, II, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), entende que “cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas”.

Realizando uma análise pormenorizada da contagem dessas horas a mais, notar-se-á que essa condição traz um benefício de mais de 20% para os empregados portuários, uma vez que, enquanto o empregado celetista poderá receber 10 (dez) horas de adicional noturno das 19 (dezenove) horas às 07 (sete) horas, o mencionado empregado poderá receber 12 (doze) horas.

Por derradeiro, é importante frisar que, para os empregados públicos que prestavam serviços de capatazias nos portos organizados, o legislador ainda estabeleceu a possibilidade do adicional noturno ser de até 50% (cinquenta por cento), nos termos do art. 2º, caput, c/c o art.

2º, parágrafo único, ambos da Lei nº 7.002, de 14/06/1982, o que amplia, proteção ao empregado portuário.

Art. 2º - A remuneração básica da jornada especial será a mesma da jornada ordinária diurna, acrescida de adicional noturno de até 50% (cinquenta por cento), incidente sobre as 6 (seis) horas trabalhadas e sua eventual hora de prorrogação.

Parágrafo único - Os valores do adicional noturno e do acréscimo da hora extraordinária serão estabelecidos em acordo coletivo de trabalho, homologado pelo Conselho Nacional de Política Salarial. (BRASIL, 1982)

Realizando uma análise comparativa, por intermédio dos dados ilustrativos a seguir, constata-se que o pagamento de 10 (dez) horas de adicional noturno aos empregados celetistas gerais em relação ao pagamento de 11 (onze) horas de adicional noturno aos empregados portuários equivalem a 36,36% (trinta e seis inteiros e trinta e seis centésimos por cento), sendo que não foram levados em consideração os reflexos em repouso semanal remunerado (RSR), no fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), 13º salário e férias + 1/3.

a) Empregado Celetista:

- Jornada de Trabalho: das 19h às 7h
- Horas de Adicional Noturno: 10 (dez)
- Horário de Intrajornada: 21h às 22h
- Salário Normal: R\$ 2.000,00 (dois mil reais)
- Divisor de Horas: 200 (duzentas)
- Adicional Noturno de 20% sobre o Salário Normal Diurno
- Salário Hora Normal Diurno: $(R\$ 2000,00/200) \times 0,20 = R\$ 20,00$ (vinte reais)

Dessa forma, tem-se:

Horas de Adicional Noturno = Salário Hora Normal Diurno X Quantidade de Horas Noturnas = $R\$ 20,00 \times 10 = R\$ 200$

Logo, o valor das 10 (dez) horas de adicional noturno será de R\$ 200,00 (duzentos reais).

b) Empregado Público Portuário:

- Jornada de Trabalho: das 19h às 7h.
- Horas de Adicional Noturno: 11 (onze)
- Horário de Intrajornada: 21h às 22h
- Salário Ordinário Diurno: R\$ 2.000,00 (dois mil reais)
- Divisor de Horas: 200 (duzentas)
- Adicional Noturno de 50% sobre o Salário Hora Diurno

- Salário Hora Ordinário Diurno: $(R\$ 2000,00/200) \times 0,50 = R\$ 50,00$ (cinquenta reais)

Dessa forma, tem-se:

Horas de Adicional Noturno = Salário Hora Ordinário Diurno X Quantidade de Horas Noturnas = $R\$ 50,00 \times 11 = R\$ 550$

Logo, o valor das 11 (onze) horas de adicional noturno será de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais).

Assim, pode-se afirmar que, considerando exclusivamente o período noturno estabelecido no art. 4º, § 1º, da Lei nº 4.860/1965, bem como a possibilidade do adicional noturno ser de 50% (cinquenta por cento), os empregados portuários possuem uma condição mais benéfica em relação aos empregados regidos exclusivamente pela Consolidação das Leis do Trabalho.

2. REMUNERAÇÃO DOS RISCOS DA ATIVIDADE PORTUÁRIA NO PERCENTUAL DE 40% (QUARENTA POR CENTO)

Inicialmente, é importante destacar que nenhum valor financeiro é capaz de compensar a exposição do trabalhador a riscos prejudiciais à sua saúde. O ideal é que o trabalhador desenvolva suas atividades em um ambiente saudável e salubre.

Entretanto, nem sempre isso é possível, e, para minimizar essa situação excepcional, CASSAR (2020, p. 823) ensina que o legislador definiu regras, não só indenizando os trabalhadores submetidos a condições insalubres, perigosas e de riscos, como também fixando regras que têm por objetivo a eliminação ou neutralização de alguns agentes agressivos.

Como o foco do presente estudo não são as ações do empregador para eliminação ou neutralização de alguns agentes agressivos, ater-se-á à regra estabelecida pelo legislador quanto à forma de remunerar à exposição dos empregados portuários aos riscos presentes nos portos organizados.

Assim, a segunda vantagem trabalhista diferenciada dos empregados portuários, com vínculo com a Administração Portuária, é o adicional de risco, com fulcro no art. 14 da Lei nº 4.860/1965.

Art 14. A fim de remunerar os riscos relativos à insalubridade, periculosidade e outros porventura existentes, fica instituído o "adicional de riscos" de 40% (quarenta por cento) que incidirá sobre o valor do salário-hora ordinário do período diurno e substituirá todos aqueles que, com sentido ou caráter idêntico, vinham sendo pagos. (BRASIL, 1965)

Como se vê, o adicional de risco pago aos empregados portuários tem as seguintes particularidades: é mais abrangente; tem seu percentual único definido de 40% (quarenta por centos); e tem como base de cálculo o salário-hora ordinário do período diurno.

No que tange à abrangência, nota-se que o legislador infraconstitucional não limitou o adicional, ora estudado, aos riscos reconhecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego inerentes à insalubridade e os riscos reconhecidos pelo legislador inerentes à periculosidade. Todavia, ao trazer em sua redação que o risco portuário abrange “outros porventura existentes”, deixou margem para interpretações, discussões e incertezas sobre o tema entre as partes envolvidas na relação de emprego, posto que, em que pese terem sido delegadas às Administrações dos Portos (empregador) discriminar os serviços considerados sob risco, ouvida à autoridade competente, se limitaram à reconhecer somente, e até exclusivamente, os riscos mapeados e definidos pelas Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego e pelas legislações trabalhistas vigentes.

Considerando que o Direito do Trabalho é regido pelo Princípio da Proteção do Trabalho, e que, nas atividades portuárias, estão presentes riscos não abrangidos pelas normas que regem à insalubridade e à periculosidade, o adicional de riscos deve ser pago integralmente para os empregados portuários, principalmente nos casos em que a Administração Portuária não discriminou os serviços considerados sob risco, nos termos do art. 14, § 3º, da Lei nº 4.860/1965.

Nesse sentido, corrobora-se com as lições de CASSAR (2020, p. 184), a qual destaca que

“o intérprete deve optar, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta, por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, já que este é a parte fraca da relação. Ou seja, quando emergir da norma dúvidas a respeito da sua interpretação, desde que seja razoável, o exegeta deverá optar por aquela de beneficiar o hipossuficiente”.

Dessa forma, na falta de precisão do legislador no que tange à definição com precisão dos outros riscos porventura existentes na atividade portuária, opina-se que haja o pagamento do adicional de riscos, posto que é a regra a ser seguida.

Quanto ao percentual de 40% (quarenta por cento) de adicional de riscos, verifica-se que o legislador buscou estabelecer o percentual do grau máximo concedido à insalubridade, mesmo que um Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho constatare na área portuária a existência de insalubridade em grau baixo (10%) ou médio (20%). A análise também

se aplica ao percentual da periculosidade, visto que, constatando que o local ou a atividade é perigosa, a Administração Portuária deverá pagar o adicional de riscos em seu percentual de 40% (quarenta por cento), proporcional ao tempo de exposição do empregado.

Por derradeiro, constata-se que base de cálculo do adicional em análise é o salário-hora ordinário do período diurno, referencial este mais vantajoso aos empregados portuários, posto que os empregados regidos pela CLT que recebem adicional de insalubridade ou de periculosidade, a base de cálculo, respectivamente, é o salário mínimo e o salário básico.

Realizando uma análise comparativa, por intermédio dos dados ilustrativos a seguir, constata-se que o pagamento do adicional de periculosidade em relação ao adicional de riscos é equivalente a 75% (setenta e cinco por cento), e o pagamento do adicional de insalubridade em relação ao adicional de riscos é equivalente a 60,60% (sessenta inteiros e sessenta centésimos por cento), sendo que não foram levados em consideração os reflexos em repouso semanal remunerado (RSR), no fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), 13º salário e férias + 1/3.

a) Empregado Celetista com Adicional de Periculosidade:

- Jornada efetiva de 200 (duzentas) horas por mês
- Salário Básico: R\$ 2.000,00 (dois mil reais)
- Adicional de Periculosidade de 30% sobre o Salário Básico

Dessa forma, tem-se:

Adicional de Periculosidade = Salário Básico X 30% = R\$ 2.000,00 X 0,30 = R\$ 600,00

Logo, o valor do Adicional de Periculosidade será de R\$ 600,00 (seiscentos reais).

b) Empregado Celetista com Adicional de Insalubridade com Grau de 40%:

- Jornada efetiva de 200 (duzentas) horas por mês
- Salário Básico: R\$ 2.000,00 (dois mil reais)
- Salário Mínimo: R\$ 1.212,00 (um mil e duzentos e doze reais)
- Adicional de Insalubridade de 40% sobre o Salário Mínimo

Dessa forma, tem-se:

Adicional de Insalubridade = Salário Mínimo X 40% = R\$ 1.212,00 X 0,40 = R\$ 484,80

Logo, o valor do Adicional de Insalubridade será de R\$ 484,80 (quatrocentos e oitenta e quatro reais e oitenta centavos).

c) Empregado Portuário com Adicional de Risco com Grau de 40%:

- Jornada efetiva de 200 (duzentas) horas por mês
- Salário Ordinário Diurno: R\$ 2.000,00 (dois mil reais)
- Adicional de Riscos de 40% sobre o Ordinário Diurno
- Salário Hora Ordinário Diurno: $(R\$ 2000,00/200) \times 0,40 = R\$ 40,00$ (quarenta reais)

Dessa forma, tem-se:

Adicional de Riscos = Salário Hora Ordinário Diurno X N° de Horas Efetivas sob Risco =
 $R\$ 40,00 \times 200 = R\$ 800,00$

Logo, o valor do Adicional de Riscos será de R\$ 800,00 (oitocentos reais).

Assim, pode-se afirmar que os empregados portuários que recebem o adicional de riscos de 40% sobre o salário-hora ordinário do período diurno possuem uma condição mais benéfica em relação aos empregados regidos exclusivamente pela Consolidação das Leis do Trabalho.

3. HORAS EXTRAS A 100% (CEM POR CENTO) NOS SERVIÇOS EXTRAORDINÁRIOS REALIZADOS NO HORÁRIO DE REFEIÇÃO

A terceira vantagem trabalhista diferenciada dos empregados portuários, com vínculo com a Administração Portuária, é o adicional de 100% (cem por cento) para o labor no horário de refeição, com fulcro no art. 7º, § 5º, “c”, da Lei nº 4.860/1965.

Art 7º [...]

§ 5º Os serviços extraordinários executados pelo pessoal serão remunerados com os seguintes acréscimos sobre o valor do salário-hora ordinário do período diurno:

...

c) 100% (cem por cento) para as horas de refeição. (BRASIL, 1965)

Como se percebe, mais uma vez o legislador se preocupou com a classe dos empregados portuários, principalmente em razão de que as atividades nos portos organizados, em regra, serem desenvolvidas nas 24 (vinte quatro) horas do dia, já que a lei em estudo, em seu art. 7º, § 2º, trouxe expressamente que, além das horas ordinárias a que estão obrigados, esses empregados prestarão serviços extraordinários nas horas destinadas à refeição e ao descanso, quando forem determinados.

Como é cediço, a regra trabalhista não é o labor no horário para refeição e descanso, porém, não se poderia deixar no limbo os casos em que isso acontecia e o empregado laborava no período destinado para intrajornada.

Nota-se, inicialmente, que o labor no horário para refeição e descanso não estava previsto na redação original do art. 71 do Decreto-Lei nº 5.452/1943. Todavia, a partir da atualização da lei geral *justralhista* pela Lei nº 8.823/1994, o legislador estabeleceu que quando o intervalo não fosse concedido aos empregados, os empregadores ficariam obrigados a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento), tendo como base de cálculo o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Em que pese não se defender aqui a prestação de serviços no horário destinado à refeição e ao descanso, opina-se que acertadamente os congressistas tinham definido que a não concessão do intervalo geraria o pagamento remuneratório do adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), pois, nesse horário, os empregados estão laborando de forma extraordinária, tal como nas horas suplementares.

Nesse diapasão, corrobora-se com os comentários de FELICIANO (2018, p. 69), o qual destaca que

a reparação dos intervalos intrajornadas, nos termos do art. 71, § 4º, da CLT, devia-se à condição de especial desgaste a que se sujeita o trabalhador desprovido de tais intervalos; e, nessa linha, tal qual os adicionais noturno, de insalubridade, de periculosidade e de horas extraordinárias, deveriam ter sim, natureza remuneratória (i. e., natureza de *sobrerremuneração* ou *sobressalários*). (FELICIANO, 2018)

Dessa forma, apesar do empregado celetista ter o pagamento da intrajornada com percentual menor do que do empregado portuário, por ter natureza remuneratória, sua discrepância não era extrema, tendo em vista que havia reflexos dessa parcela em repouso semanal remunerado (RSR), no fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), 13º salário e férias + 1/3.

Entretanto, com a reforma trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de junho de 2017, o pagamento do serviço prestado no horário de refeição se alargou entre os empregados objeto deste estudo, posto que a não concessão do intervalo intrajornada, total ou parcial, passou a ter natureza indenizatória, excluindo, para o empregador, a necessidade do pagamento dos reflexos citados no parágrafo anterior.

De acordo com argumentos de LEITE (2020, p. 610-611),

essa nova regra, [...], é fragrantemente inconstitucional, na medida em que viola o caput do art. 7º da CF, porquanto impõe uma condição contrária à melhoria das condições socioeconômicas dos trabalhadores, seja por retirar a natureza salarial da vantagem remuneratória, seja por frustrar a efetivação do direito fundamental ao repouso intrajornada, estimulando a prática de desconstrução dos direitos sociais dos trabalhadores. (LEITE, 2020)

Porém, independente dos debates sociais, políticos, doutrinários e judiciais sobre o tema, a mudança na legislação acabou por ampliar a diferença entre os empregados gerais celetistas e os empregados portuários, ao desconfigurar a natureza remuneratória do pagamento da intrajornada.

Realizando uma análise comparativa, por intermédio dos dados ilustrativos a seguir, constata-se que o pagamento de 10 (dez) horas de intrajornada aos empregados celetistas gerais em relação ao pagamento de 10 (dez) horas de intrajornada aos empregados portuários equivalem à 50% (cinquenta por cento), sendo que não foram levados em consideração os reflexos em repouso semanal remunerado (RSR), no fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), 13º salário e férias + 1/3.

a) Intrajornada para o Empregado Celetista:

- Horas de Intrajornada não Usufruídas: 10 (dez)
- Salário Normal: R\$ 2.000,00 (dois mil reais)
- Divisor de Horas: 200 (duzentas)
- Adicional de Intrajornada de 50% sobre o Salário Normal
- Salário Hora Normal: $(R\$ 2000,00/200) \times 0,50 = R\$ 50,00$ (cinquenta reais)

Dessa forma, tem-se:

Horas Intrajornada = Salário Hora Normal X Quantidade de Horas Intrajornadas = R\$ 50,00
X 10 = R\$ 500

Logo, o valor das 10 (dez) horas de Intrajornada será de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

b) Empregado Portuário:

- Horas de Intrajornada não Usufruídas: 10 (dez)
- Salário Ordinário Diurno: R\$ 2.000,00 (dois mil reais)
- Divisor de Horas: 200 (duzentas)
- Adicional de Intrajornada de 100% sobre o Salário Hora Diurno
- Salário Hora Ordinário Diurno: $(R\$ 2000,00/200) \times 0,100 = R\$ 100,00$ (cem reais)

Dessa forma, tem-se:

Horas Intrajornada = Salário Hora Ordinário Diurno X Quantidade de Horas Intrajornadas
= R\$ 100,00 X 10 = R\$ 1.000

Logo, o valor das 10 (dez) horas de Intrajornada será de R\$ 1.000,00 (mil reais).

Assim, pode-se afirmar que os empregados portuários que recebem horas extras a 100% (cem por cento) nos serviços extraordinários realizados no horário de refeição, possuem uma condição mais benéfica em relação aos empregados regidos exclusivamente pela Consolidação das Leis do Trabalho.

CONCLUSÃO

Como se pode perceber no presente estudo, o legislador infraconstitucional, no processo legislativo da Lei nº 4.860, de 26/11/1965, procurou definir regras materiais trabalhistas aos empregados portuários, com vínculo com a Administração Portuária, mais benéficas do que as existentes aos empregados celetistas regidos, exclusivamente, pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943, visando, sem dúvida, a valorização desse trabalhador.

Percebe-se, ainda, que em relação ao percentual de adicional noturno, a condição mais favorável pode ser ampliada, visto que, por negociação coletiva de trabalho, o percentual poderá ser ajustado em até 50% (cinquenta por cento) para os empregados públicos portuários dos serviços de capatazias, desde que a Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais se manifeste favorável ao pleito.

Destarte, percebe-se que, com a sanção da Lei nº 13.467, de 01/07/2017, a qual realizou várias mudanças na CLT, essa diferença benéfica só foi alargada em relação as horas trabalhadas no período de refeição e descanso, posto que, além de ter um percentual menor na intrajornada, em regra 50% (cinquenta por cento), agora a natureza jurídica da parcela é indenizatória, não tendo reflexos em outras verbas trabalhistas.

É evidente que as diferenças tratadas neste trabalho não são exclusivas dos empregados portuários da Administrações Portuárias. Há outras categorias específicas que também possuem direitos trabalhistas diferenciadas, o que acaba por estabelecer uma falta de tratamento igualitário, já que não há um Código de Direito do Trabalho que possa se aplicar em sua totalidade a todos os trabalhadores que não são regidos por um regime jurídico de Direito Público.

Em razão do exposto, verifica-se que o legislador deveria propor uma nova norma trabalhista geral, desde que amplamente debatida pela sociedade, revogando a CLT, condensando suas regras materiais nesta nova proposta, trazendo e estendendo, na medida do possível, as vantagens mais benéficas a todos os trabalhadores, a fim de assegurar condições equivalentes na relação de trabalho.

Por fim, deve-se esclarecer que o presente estudo não visa expor, de forma negativa, as condições mais benéficas no direito material trabalhista dos empregados portuários em relação aos empregados regidos exclusivamente pela consolidação das leis do trabalho, mas sim de pode colaborar com o debate acadêmico na seara *juslaborista*, notadamente quanto à valorização do social do trabalho, independentemente do ramo de sua atuação profissional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 2 jul. 2022.

BRASIL. **Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. **Lei n. 7.002**, de 14 de junho de 1982. Autoriza a implantação de jornada noturna Especial nos portos organizados e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17002.htm>. Acesso em: 22 jul. 2022.

BRASIL. **Lei n. 4.860**, de 22 de novembro de 1965. Dispõe sobre o regime de trabalho nos portos organizados, e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4860.htm>. Acesso em: 22 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 22 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto n. 9.745**, de 8 de abril de 2019. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Economia, remaneja cargos em comissão e funções de confiança, transforma cargos em comissão e funções de confiança e substitui cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores-DAS por Funções Comissionadas do Poder Executivo-FCPE. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9745.htm>. Acesso em: 22 jul. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais da Secretaria Especial de Desestatização, Desinvestimento e Mercados. **Portaria 1.122**, de 28 de janeiro de 2021. Regula o encaminhamento, para análise da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais da Secretaria Especial de Desestatização, Desinvestimento e Mercados do Ministério da Economia, de pleitos das empresas estatais federais nas hipóteses que especifica. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-1.122-de-28-de-janeiro-de-2021-301640600>>. Acesso em: 22 jul.2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. ed.17. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2020.

DE CASTRO JUNIOR, Osvaldo Agripino. **Direito Portuário e a Nova Regulamentação**. ed.2. São Paulo: Aduaneiras, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. ed. 18. rev.e atual. São Paulo: LTr, 2019.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **et al. Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: Dogmática, visão crítica e interpretação constitucional**. ed. 2. São Paulo: LTr, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. ed. 12. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

KEATING, Sarah. **Os problemas de saúde causados pelo trabalho noturno**. BBC News Brasil, 2017. Disponível em: < <https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-42468041>>. Acesso em: 22 jul.2022.