

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - UFRJ
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS - CCJE
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO - FND**

BEATRIZ BORGES DI LUCCAS

**O ENVELHECIMENTO E O TRABALHO DOS AVULSOS PORTUÁRIOS DO RIO
DE JANEIRO**

RIO DE JANEIRO

2023

BEATRIZ BORGES DI LUCCAS

**O ENVELHECIMENTO E O TRABALHO DOS AVULSOS PORTUÁRIOS DO RIO
DE JANEIRO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do grau de bacharel em direito, sob a orientação da Profa. Carolina Pereira Lins Mesquita.

**RIO DE JANEIRO
2023**

CIP - Catalogação na Publicação

B934e Borges di Luccas, Beatriz
 O Envelhecimento e o Trabalho dos Avulsos
 Portuários do Rio de Janeiro / Beatriz Borges di
 Luccas. -- Rio de Janeiro, 2023.
 66 f.

 Orientadora: Carolina Pereira Lins Mesquita.
 Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
 Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
 Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2023.

 1. Trabalhador Portuário Avulso. 2. Idade. 3.
 Envelhecimento. 4. Riscos do Trabalho. I. Pereira
 Lins Mesquita, Carolina, orient. II. Título.

BEATRIZ BORGES DI LUCCAS

**O ENVELHECIMENTO E O TRABALHO DOS AVULSOS PORTUÁRIOS DO RIO
DE JANEIRO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do grau de bacharel em direito, sob a orientação da Profa. Carolina Pereira Lins Mesquita.

Data da aprovação: 06/07/2023

Banca examinadora:

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Carolina Pereira Lins Mesquita

Membro da Banca: Prof. Dr. Joaquim Leonel de Rezende Alvim

Membro da Banca: Prof. Mestrando Vinícius Lomba de Souza

**Rio de Janeiro
2023**

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, aos meus pais, Gilson e Rose, por todo o amor e dedicação. Sei que nunca mediram esforços para me proporcionar as melhores oportunidades.

Ao meu irmão Caio, por ter executado perfeitamente o papel de irmão mais velho, sendo exemplo e parceria.

Aos amigos que construí na Faculdade Nacional de Direito, agradeço por todos os momentos vividos e pela leveza da graduação. A Faculdade foi nosso ponto de encontro, os levarei comigo daqui em diante.

À Anna, Beatriz M. e Ester, por toda troca e suporte. Partilhar as inseguranças desse trabalho com vocês foi essencial.

À Carolina, pela maestria na orientação, por toda sua dedicação e entrega ao trabalho.

Por último, aos Trabalhadores do Porto do Rio de Janeiro e empregados do OGMO-RJ, agradeço por terem contribuído imensamente com a pesquisa e nos recebido tão bem.

“Lembranças, não há o que fazer com elas, Bia, mas também se não existissem, eu não poderia te deixar este legado, porque só escrevemos sobre aquilo que se encravou em nossa memória; depois de sentir o oceano debaixo dos pés, fazendo-nos cócegas, não há como senti-lo novamente naquele agora, senão por meio de recordações.”

João Anzanello Carrascoza

RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo geral analisar a dinâmica dos Trabalhadores Portuários Avulsos (TPA) do Porto do Rio de Janeiro, com foco na idade avançada e no processo de envelhecimento deles. A partir de visitas de campo ao OGMO-RJ (Órgão Gestor de Mão de Obra) e aplicação de questionários, foi analisado o fato de os trabalhadores portuários avulsos (TPAs) do Rio de Janeiro, no geral, possuírem idade avançada. A partir dos dados coletados, foi feita uma revisão de literatura a respeito do idoso, do envelhecimento e da presença destes no mercado de trabalho. Este trabalho concluiu que, atualmente, a maioria dos trabalhadores portuários avulsos do Rio de Janeiro são idosos e que, por si só, a idade avançada não é um problema no trabalho. Contudo, em determinados casos, as doenças atreladas ao envelhecimento podem ser apontadas como um fator de majoração do risco inerente à atividade.

Palavras-chave: trabalhador portuário avulso; idade; envelhecimento; riscos do trabalho.

ABSTRACT

This research aims to analyze the dynamics of temporary dockworkers at the Port of Rio de Janeiro), with a focus on advanced age and the aging process. Through field visits to OGMO-RJ (Labor Management Authority) and questionnaire surveys, it was observed that temporary dockworkers at the Port of Rio de Janeiro, in general, have an advanced age. Based on the collected data, a literature review was conducted on the elderly, aging, and their presence in the labor market. This study concluded that the majority of casual port workers in Rio de Janeiro are currently elderly and that advanced age itself is not a problem in their work. However, in certain cases, age-related diseases can be identified as a factor that increases the inherent risk of the activity.

Keywords: temporary dockworkers; age; aging; labour hazards.

ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Gráfico da idade dos TPA's entrevistados por intervalo etário.....	20
Figura 2: Gráfico da idade dos TPA's entrevistados	20
Figura 3: Gráfico da autodeclaração de cor e raça dos entrevistados.....	21
Figura 4: Gráfico do estado civil dos entrevistados	21
Figura 5: Gráfico do grau de escolaridade dos entrevistados.....	22
Figura 6: Gráfico da renda média mensal dos entrevistados	23
Figura 7: Gráfico da média de horas trabalhadas por semana.....	23
Figura 8: Gráfico da categoria dos entrevistados	25
Figura 9: Gráfico de como os entrevistados iniciaram como TPA's	25
Figura 10: Gráfico avaliação do trabalho no porto.....	26
Figura 11: Gráfico do motivo da continuidade do trabalho após a aposentadoria	27
Figura 12: Gráfico do tempo de trabalho restante para a aposentaria.	28
Figura 13: Gráfico dos entrevistados com mais de 60 anos	29
Figura 14: Tabela de trabalhadores por idade enviada pelo OGMO-RJ.	29
Figura 15: Gráfico de idade dos TPA's a partir da tabela enviada pelo OGMO-RJ.....	30
Figura 17: Gráfico em barras com o tempo restante para aposentadoria dos entrevistados.....	30
Figura 18: Gráfico do tempo em que os entrevistados são TPA's.....	31
Figura 19: Distribuição da população brasileira, em 2021, por grupos etários	46
Figura 20: Evolução da população brasileira, entre 2012 e 2021, por grupos de faixa etária (número em mil de pessoas)	47
Figura 21: Tabela: Fonte de Rendimentos dos idosos (Brasil, 2017).....	49
Figura 22: Catálogo de estereótipos identificados em diferentes ambientes institucionais e países	51

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 A PESQUISA DE CAMPO.....	13
1.1 METODOLOGIA.....	13
1.2 CONCEITOS PRÉVIOS	14
1.3 VISITA DE CAMPO.....	16
1.4 OBSERVAÇÕES SOBRE AS VISITAS	18
1.5 QUESTIONÁRIO.....	19
1.6 ANÁLISE DOS DADOS ETÁRIOS.....	28
2 O TRABALHADOR PORTUÁRIO	32
2.1 O TRABALHO PORTUÁRIO AVULSO.....	32
2.2 CONTEXTO LEGISLATIVO HISTÓRICO.....	33
2.3 O TRABALHO PORTUÁRIO APÓS A LEI Nº 8.630/1993.....	35
2.4 A NOVA LEI DOS PORTOS (LEI Nº 12.815/2013)	35
2.5 ÓRGÃO GESTOR DE MÃO DE OBRA – OGMO	38
2.6 TRABALHO PORTUÁRIO E SAÚDE	39
2.7 APOSENTADORIA.....	41
3 O ENVELHECIMENTO E O TRABALHO	43
3.1 O ENVELHECIMENTO E O IDOSO.....	43
3.2 O IDOSO NO BRASIL	45
3.3 ENVELHECIMENTO NO TRABALHO	47
3.4 O ETARISMO.....	50
3.5 OS EFEITOS DA REFORMA PREVIDENCIÁRIA	52
CONCLUSÃO.....	54
REFERÊNCIAS	56

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo geral analisar a dinâmica dos Trabalhadores Portuários Avulsos (TPAs) do Porto do Rio de Janeiro, com foco na idade avançada e no processo de envelhecimento deles.

Em primeiro lugar, é preciso contextualizar que, de acordo com a Lei nº 12.815/2013, responsável por regulamentar as atividades do Porto, o trabalho portuário pode ser prestado de duas maneiras: pelo *avulso* ou pelo trabalhador com *vínculo empregatício por prazo indeterminado*. Esta pesquisa tem por recorte o primeiro grupo.

A Lei 12.815/2013¹, responsável por regulamentar as atividades do Porto, elenca em seu artigo 40 as funções executadas pelo trabalhador portuário, dentre elas: a capatazia, a estiva, a conferência de carga, o conserto de carga, o bloco e a vigilância de embarcações.

Ao analisar as atividades descritas na lei, fica evidente que boa parte das funções exige determinado esforço físico e apresentam um grau de insalubridade e periculosidade. Nesse contexto, a saúde dos trabalhadores é diretamente afetada pelo trabalho e, em contramão, uma saúde prejudicada pode majorar os riscos da atividade.

Em conversa com meu pai Gilson Di Luccas, auditor fiscal do trabalho locado no Porto do Rio de Janeiro, tomei conhecimento de sua preocupação a respeito da idade avançada da categoria de trabalhadores. Por tratar-se de uma atividade que, muitas vezes, envolve risco, questionei-me: até que ponto a categoria “idade” pode ser um fator de intensificação do risco no trabalho?

Assim, busco verificar a hipótese apresentada de forma crítica e multidisciplinar, visto que, apesar do possível risco, o trabalho em idade avançada é indissociável da necessidade de subsistência. A situação socioeconômica atual, em conjunto com a falta de direitos trabalhistas efetivos, contribui para a necessidade de manutenção do ofício por mais anos, ultrapassando a idade mínima para o benefício da aposentadoria. Como parar de trabalhar se todos esses anos ativos não garantiram estabilidade e segurança ao indivíduo? Como parar de trabalhar se esse salário é responsável pelo sustento de famílias inteiras?

Em termos de metodologia, trata-se de pesquisa empírica, cujos procedimentos metodológicos eleitos para coleta de dados consistiram em: i) observação participante, de

¹ Conforme dispõe o art. 40, da Lei nº 12.815/2013: “O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos.”

campo, com aplicação de questionários; ii) pesquisa bibliográfica sobre o envelhecimento, de um modo geral e no trabalho.

A primeira parte da pesquisa, de campo, com a aplicação de questionários e entrevistas, foi realizada em conjunto por mim e outras duas alunas da graduação em Direito - Ester Dutra Pereira e Anna Leonídia de Souza – sob a orientação da professora Carolina Pereira Lins Mesquita.

Inicialmente, o primeiro capítulo é resultado das visitas de campo, aplicação de questionários e entrevistas realizadas. Trata-se da análise de todos os dados empíricos coletados em campo. Neste capítulo, busco apresentar minhas interpretações das visitas e análise técnica de tudo que coletamos.

No segundo capítulo, busco um estudo específico a respeito do trabalho portuário avulso, avaliando as principais particularidades da atividade e a maneira como a legislações responsáveis por regulá-los mudou ao longo das décadas.

No terceiro capítulo, por um viés bibliográfico, apresento diferentes concepções do envelhecimento, com um recorte mais aprofundado no mundo do trabalho, a partir de autores brasileiros e estrangeiros, bem como, de números concretos a respeito da situação demográfica do País e do mundo.

Por fim, nas considerações finais, pretendo promover uma discussão a respeito da maneira como o trabalho afeta o envelhecimento dos trabalhadores portuários avulsos e, por outro lado, como o envelhecimento pode potencializar os riscos da atividade.

1 A PESQUISA DE CAMPO

Este capítulo tem por objeto os métodos e os resultados da pesquisa empírica. Para tanto, há uma descrição dos métodos utilizados; após, são apresentados alguns conceitos prévios para a compreensão do tema e; por último, apresento os resultados obtidos ao longo do estudo, com um recorte focado na idade dos trabalhadores.

1.1 Metodologia

O recurso metodológico utilizado nesta monografia consistiu na pesquisa empírica descritiva, com a finalidade de verificar a idade e o processo de envelhecimento dos Trabalhadores portuários avulsos do Porto do Rio de Janeiro. O estudo partiu de visitas a campo ao Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) do Rio de Janeiro com a realização de entrevistas e coleta de informações junto aos responsáveis, sob a coordenação da professora orientadora Carolina Pereira Lins Mesquita.

Inicialmente, a parte empírica da pesquisa foi realizada em conjunto pelas alunas de graduação da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro Anna Leonídia de Souza Soares Luiz, Ester Dutra Pereira e por mim. Nós três, em nossos trabalhos de conclusão de curso, temos como tema de pesquisa os trabalhadores portuários avulsos do Rio de Janeiro e suas condições de trabalho, contudo, cada objeto de pesquisa é individualizado, possuindo recorte específico.

O trabalho da Anna é voltado à parte histórica e familiar dos Trabalhadores Portuários Avulsos, na passagem da função por gerações; o da Ester é focado na saúde destes trabalhadores e, por último, o meu teve como recorte a idade e o processo de envelhecimento.

Com o objetivo de coletar dados e verificar nossas hipóteses, a pesquisa de campo coletiva foi realizada por meio de formulário (Anexo I) - impresso e virtual, na plataforma *Google Forms*. O formulário foi respondido pessoalmente pelos trabalhadores no Porto do Rio de Janeiro com 27 (vinte e sete) perguntas, das quais 5 (cinco) foram essenciais para meu objeto de pesquisa, são elas:

- i. Idade
- ii. Você exerce o trabalho no porto há quanto tempo?
- iii. Você é aposentado (a)?
- iv. Caso a resposta anterior seja positiva, por que continua exercendo o trabalho?
 - () Necessidade financeira
 - () Gosto do trabalho

() Complementação da renda

() Outro:

v. Caso a resposta seja negativa, quanto tempo falta para a aposentadoria?

Infelizmente, quantitativamente, a pesquisa não foi tão proveitosa quanto esperávamos. Em 4 (quatro) visitas ao OGMO, conseguimos apenas 36 (trinta e seis) respostas ao questionário. Contudo, apesar do número baixo, as visitas e respostas foram suficientes para guiar o restante do trabalho.

Por fim, destaco que todos os participantes da pesquisa assinaram termo de concordância (Anexo II), no qual optei pelo anonimato no presente estudo. Nenhuma informação pessoal será divulgada, mantendo a confidencialidade da identidade de todos que contribuíram com as análises.

1.2 Conceitos prévios

O trabalho avulso portuário possui diversas especificidades pouco conhecidas. Assim, antes da exposição dos dados coletados com a pesquisa, a apresentação de um breve glossário, elaborado segundo a Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina (2019), com conceitos essenciais ao estudo se faz necessária.

- *Área do porto organizado*: consiste na área delimitada pelo Poder Executivo Federal, que engloba as instalações portuárias e a infraestrutura de proteção e acesso ao porto organizado.
- *Trabalhador Portuário Avulso (TPA)*: o trabalho nos portos do Brasil pode ser exercido por avulsos, isto é, trabalhadores eventuais que prestam serviços aos operadores portuários, quando requisitados, sem que haja um vínculo empregatício com estes.
- *Atividades desenvolvidas pelos TPAs*: os trabalhadores portuários possuem suas funções dispostas no art. 40 da Lei nº 12.815/2013, são elas: capatazia ou arrumador, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações.
- *Bloco*: consiste no trabalho de limpeza e conservação de embarcações mercantes e seus tanques, batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e outros serviços relacionados.

- *Capatazia*: consiste no trabalho de carregamento, descarregamento, movimentação e armazenamento de cargas. Também conhecido como “arrumador”.
- *Conferência de cargas*: consiste no trabalho de verificação das cargas. De acordo com o art. 40, §1º, III, da Lei nº 12.815/2013, ele envolve a “contagem de volumes, anotação de suas características, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto e demais serviços nas operações de carregamento e descarga de embarcações”.
- *Conserto de carga*: é o trabalho de reparo e restauração das embalagens e mercadorias, nas operações de carregamento e descarga de embarcações.
- *Estiva*: é todo o fundo interno do navio, da proa à popa. O estivador exerce o serviço de movimentação da mercadoria na própria estiva, entre o porão do navio e o convés.
- *Vigilância de embarcações*: é o trabalho de fiscalização do fluxo de pessoas e mercadorias a borda das embarcações atracadas ou fundeados ao largo.
- *Companhia Docas do Rio de Janeiro*: é a empresa pública federal que administra os portos públicos do Rio de Janeiro, Niterói, Itaguai e Angra dos Reis.
- *Operador Portuário*: é a pessoa jurídica qualificada para a realização das tarefas na área do porto. A entidade se credencia no Porto para atender os navios e requisitar os trabalhadores portuários avulsos.
- *Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO)*: é o órgão responsável pela gestão da mão de obra do trabalhador portuário avulso. O trabalhador portuário avulso é requisitado pelo operador ao OGMO, que também é encarregado de recolher os valores devidos pelo serviço, bem como, efetuar o pagamento das remunerações

e das parcelas referentes a décimo terceiro salário e férias, diretamente ao trabalhador portuário avulso, nos termos do Art 2º, I e II, da Lei 9.719/1998.

- *Porto Organizado*: é o complexo de bens públicos construído e aparelhado para atender a necessidade de navegação, de movimentação de passageiros ou de movimentação e armazenagem de mercadorias, com as funções organizadas e exercidas pela Autoridade Portuária.
- *Terminal de uso privado* (TUP): anteriormente denominado “terminal de uso privativo”, o TUP é a instalação portuária construída não integrante do porto organizado, para movimentação e armazenamento de mercadoria, mediante prévia autorização da Agência Nacional de Transportes Aquaviários (ANTAQ).

1.3 Visita de campo

Considerando que a metodologia proposta para o trabalho envolvia a aplicação de questionários aos trabalhadores portuários, precisávamos de uma autorização (Anexo III) do OGMO para definirmos todo o restante da pesquisa, como a possibilidade de realizá-la, o modelo de formulário mais adequado, tipos de perguntas, data da visita, etc.

Após inúmeras tentativas frustradas de contato direto com o OGMO, conseguimos agendar uma reunião um servidor da Companhia Docas do Rio de Janeiro.

Assim, em 29/08/2022, fizemos nossa primeira visita de campo ao porto do Rio. Marcamos o encontro às 9h na sede da Companhia Docas do Rio, localizada na Av. Rodrigues Alves, 20 Centro, Rio de Janeiro. Fomos atendidas por um empregado responsável pelas relações públicas da Companhia Docas do Rio de Janeiro, o qual promove a comunicação com pessoas externas, recebe grupos e apresenta o Porto do Rio. Entretanto, sua trajetória no Porto é antiga e bem diversa. Ele nos contou que já foi TPA, envolvido com sindicatos e fez um trabalho de gestão na Companhia.

Durante toda reunião, ele foi solícito e demonstrou interesse pela pesquisa. Entretanto, esclareceu que não seria capaz de prestar tanto auxílio, visto que os TPA's não possuem relação com a Companhia Docas, mas sim com o OGMO. Nesse sentido, prestou todo o apoio possível, inclusive, entrando em contato por telefone (no viva-voz) com um amigo que orientou quem seriam os responsáveis pelo OGMO que poderiam nos auxiliar na pesquisa de campo.

Na tarde do mesmo dia, ele nos enviou uma mensagem informando que havia agendado a visita ao OGMO para o dia seguinte, com intuito de conversarmos diretamente com os diretores do OGMO.

No dia 30/08/2022, fomos ao OGMO, localizado na Av. Rodrigues Alves, S/N - armazém 18, bairro Santo Cristo, Rio de Janeiro. Encontramos com um empregado da Companhia Docas já no hall às 10h. Foi nossa primeira experiência no local.

Os funcionários da parte administrativa nos levaram para outra área, passamos por entradas restritas no caminho ao escritório do diretor. Pessoalmente, achei que o OGMO fosse ser um pouco resistente em relação a nossa pesquisa, que verificariam as perguntas do questionário e talvez tentassem direcioná-las. Felizmente, a diretoria não trouxe qualquer empecilho, disseram que estávamos livres para passar o questionário no hall de entrada do OGMO e alertaram que “os TPA’s poderiam ser complicados”. Precisaríamos, apenas, agendar a data das visitas.

A primeira visita para aplicação de questionário foi marcada para o dia 26/09/2022 às 07h. Escolhemos o horário considerando a troca de turno dos trabalhadores. Ao chegarmos, os funcionários do OGMO já estavam a nossa espera e encontramos 4 (quatro) TPA’s no local.

Inicialmente, cada uma de nós foi conversar individualmente com um deles. Passamos cerca de 3h no local, aplicando os questionários e observando tudo ao redor. Nesse sentido, o primeiro contato direto com trabalhadores portuários avulsos foi essencial para que eu mantivesse o objeto de pesquisa.

Apesar do número pequeno de trabalhadores entrevistados no dia, foi possível identificar que a questão etária seria relevante, considerando a idade avançadas das pessoas que encontramos naquele dia, bem como o que nos foi informado a respeito dos mais de 20 (vinte) anos sem ingresso de novos TPAs nos cadastros do OGMO.

O primeiro dia de entrevista foi marcado pela presença de um TPA: um senhor, o qual aparentava ter aproximadamente 60 (sessenta anos de idade), que se negou a responder o questionário, mas ficou quase todo o tempo conversando conosco. O TPA em questão havia trabalhado no turno da noite e estaria aguardando o próximo horário, visto que, devem cumprir um intervalo de 11h entre os turnos², nos informou que alguns TPAs optam por ficar no OGMO por 11h no aguardo do próximo turno de trabalho.

² Conforme dispõe o art. 8º da Lei 9.719/98: “Na escalação diária do trabalhador portuário avulso deverá sempre ser observado um intervalo mínimo de onze horas consecutivas entre duas jornadas, salvo em situações excepcionais, constantes de acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

As outras duas visitas para aplicação do questionário ocorreram nos dias 10/10/2022 e 31/10/2022, ambas às 11h. Ocorre que, a circulação de TPAs no hall do OGMO não era grande e, muitas vezes, estes estavam apressados. Por estes motivos, a aderência do questionário foi pequena, com poucas respostas. Entretanto, os dados obtidos e observações pessoais foram válidos para a pesquisa.

1.4 Observações sobre as visitas

Além dos questionários, as conversas informais e observações do ambiente e das relações também proporcionaram reflexões relevantes ao presente trabalho. Assim, destaco os seguintes pontos percebidos, relatados e anotados em caderno de campo.

Em primeiro lugar, o fluxo de trabalhadores portuários avulsos no local (hall de entrada do OGMO) era pequeno e estes não eram identificáveis pelo uso do uniforme. Nos explicaram que muitos estavam ali para pegar pagamento em cheque. Além disso, devido à impossibilidade de realizar jornadas seguidas, alguns aguardavam o próximo turno no hall do OGMO, que não possui qualquer estrutura para isso, não havendo local de descanso adequado para permanência dos trabalhadores entre jornadas. Os turnos de trabalho duram 6h, iniciando 1h, 7h, 13h e 19h.

O OGMO-RJ fica localizado em frente à Rodoviária Novo Rio, assim, muitos trabalhadores utilizavam o espaço durante a espera. Contudo, os TPAs informaram que, recentemente, a rodoviária proibiu a permanência de não viajantes durante a madrugada.

Nesse mesmo sentido, nos foi relatada a dificuldade de retornar para casa às 1h da manhã após o turno de trabalho, portanto, a falta de um local para descanso se mostrou um grande incômodo para eles.

Outro ponto relevante diz respeito a implementação de tecnologia no local. Hoje, existe um cadastro *online* para todos os trabalhadores portuários avulsos. Estes acessam o site do Órgão Gestor de Mão de Obra para se candidatar a uma vaga na próxima jornada. Na recepção, há um terminal com cerca de três máquinas que possibilitam o acesso ao site do OGMO. No entanto, muitos TPAs, principalmente os semianalfabetos e idosos, têm dificuldade em dominar o uso da plataforma digital.

A tecnologia chegou em diversas áreas do porto. Um TPA que conversamos considera tais mudanças como “progresso”. Cada vez mais, eles contam com a ajuda de máquinas operadas por técnicos durante o processo de carga e descarga de navios. Entretanto, ao questionarmos sobre a substituição do trabalho humano ele respondeu que não era uma preocupação, visto que, certas tarefas não poderiam ser realizadas por máquinas.

Os riscos do trabalho também ficaram bem evidentes, a maioria relatou ter presenciado acidentes e, nesse sentido, reconheceram que, com o uso de equipamento de proteção individual (EPI), houve uma redução dos danos. Porém, apesar de analisarem a diminuição dos acidentes, ainda há uma resistência quanto ao uso do EPI, em razão do excesso de autoconfiança dos próprios TPAs na realização das mesmas atividades há décadas.

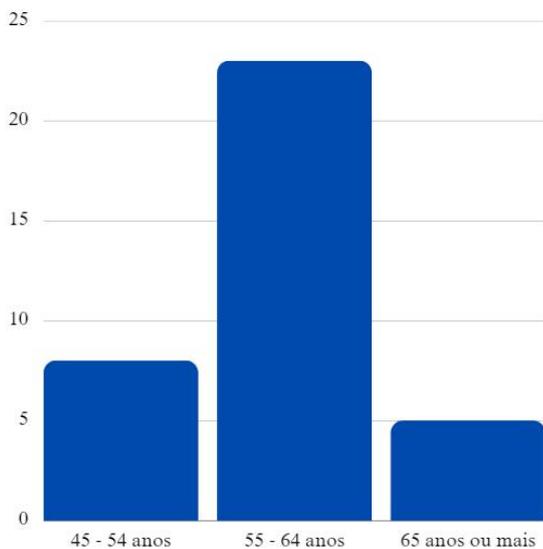
Por último, analisando especificamente o recorte do meu estudo, foi possível constatar a idade avançada dos TPA's. Não encontrei ninguém que aparentasse ter menos de 40 (quarenta) anos de idade, sendo que, a maioria dos trabalhadores que conversamos possuíam idade superior a 60 (sessenta) anos. Presenciei, inclusive, um momento em que um TPA com cerca de 65 (sessenta e cinco) anos argumentava com a assistente social do OGMO sobre seu direito de trabalhar. Ele havia sido afastado por problemas de saúde – coração e visão – e buscava a autorização para o retorno ao exercício do trabalho.

1.5 Questionário

O questionário aplicado - composto por 27 (vinte e sete) perguntas, dentre elas, 5 (cinco) essenciais para meu estudo - não obteve um grande alcance, com um total de apenas 36 (trinta e seis) respostas. Entretanto, apesar do universo pequeno, os dados são relevantes, conforme resultados abaixo descritos.

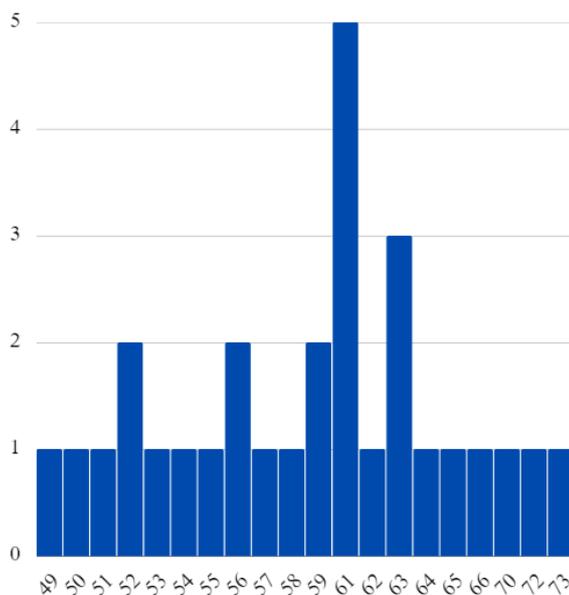
A maioria dos entrevistados (51,7%) informou ter mais de 60 (sessenta) anos de idade. Tendo os mais novo, 49 (quarenta e nove) e, o mais velho, 73 (setenta e três) anos. Em relação a pergunta da idade, destaco que em 7 (sete) questionários, não tivemos a resposta da idade exata, apenas do intervalo etário.

Figura 1: Gráfico da idade dos TPA's entrevistados por intervalo etário



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Figura 2: Gráfico da idade dos TPA's entrevistados

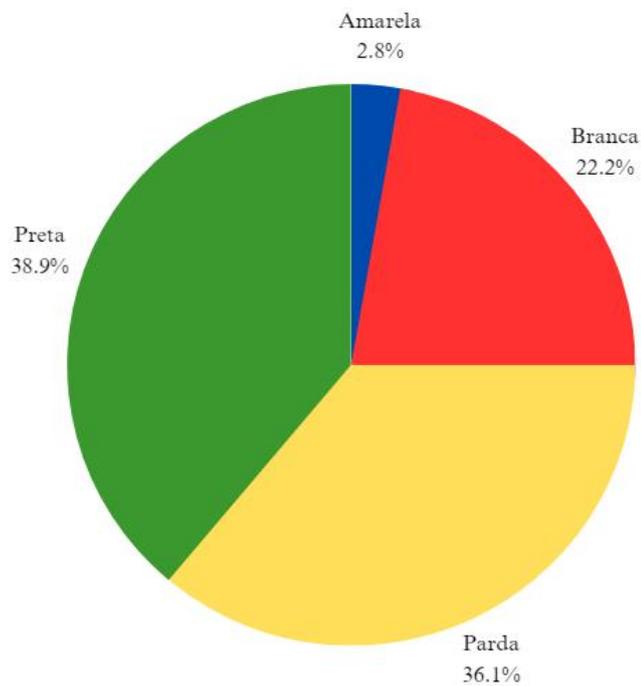


Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Todos os entrevistados são homens. A médica do trabalho do OGMO nos informou que no porto do Rio de Janeiro não existe TPA do gênero feminino.

Em relação à autodeclaração de cor ou raça, segundo critérios do IBGE, o perfil dos entrevistados maioria é de maioria negra (38,9%) ou parda (36,1%).

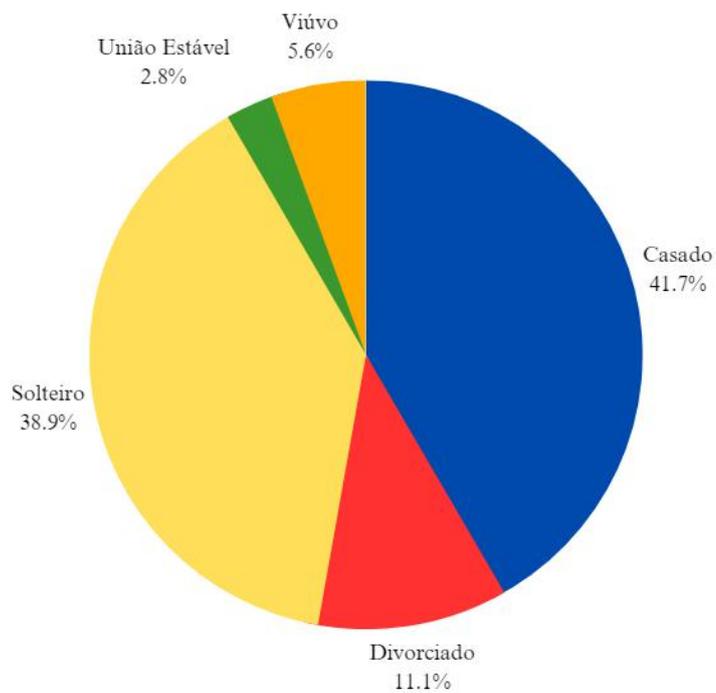
Figura 3: Gráfico da autodeclaração de cor e raça dos entrevistados



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Questionamos, também, o estado civil dos entrevistados. Nesse caso, as respostas foram diversos, mas a maioria relatou ser casado.

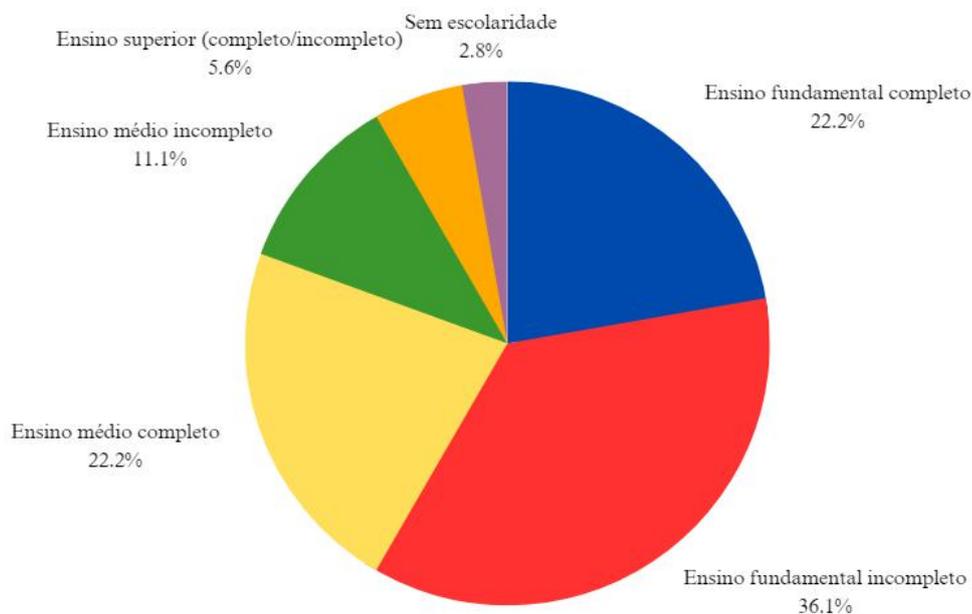
Figura 4: Gráfico do estado civil dos entrevistados



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Sobre o grau de escolaridade, a principal resposta foi “ensino fundamental incompleto”, o caso de 36,1% dos entrevistados. Restou evidente que os TPAs entrevistados, de um modo geral, tiveram acesso limitado ao sistema de ensino.

Figura 5: Gráfico do grau de escolaridade dos entrevistados

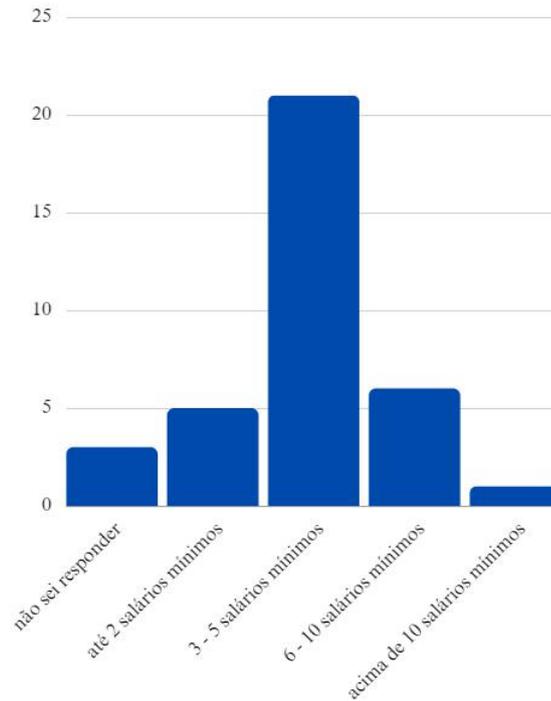


Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Em relação ao número de dependentes financeiros, 17 (dezessete) TPA's informaram terem 1(um) ou 2 (dois) dependentes financeiros, 16 (dezesseis) informaram ter pelo menos 3 (três) e 3 (três) dos entrevistados afirmam não possuir dependentes financeiros. Na grande maioria dos casos, a renda é essencial para o sustento do restante da família.

A partir da pergunta “Qual a sua renda individual mensal?”, foi possível perceber uma grande variação de renda entre os trabalhadores, pois estes recebem de acordo com a quantidade de turnos trabalhados. Assim, a pergunta sobre renda não foi capaz de fornecer um resultado preciso ou significativo, em suas respostas, os trabalhadores informavam a variação constante, diziam ser difícil mensurar, que em alguns meses o valor poderia ser bem inferior. Todavia, dentre as respostas, 21 (vinte e um) informaram receber de 3 (três) a 5 (cinco) salários mínimos.

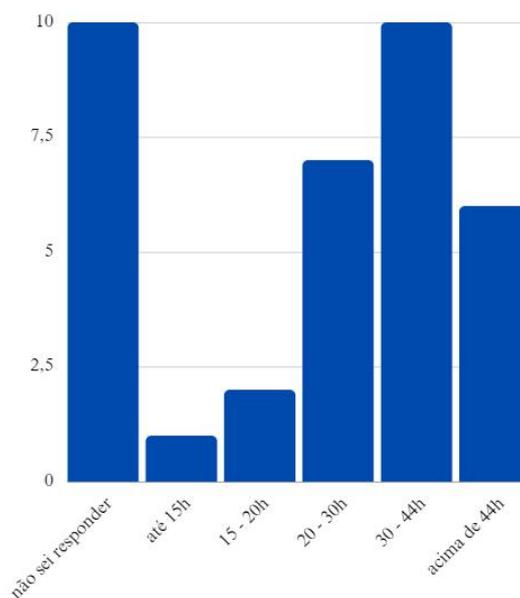
Figura 6: Gráfico da renda média mensal dos entrevistados



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Na pergunta seguinte – “Qual é a sua média de horas trabalhadas por semana?”, mais uma vez, foi possível verificar a variação. De um modo geral, os trabalhadores informaram que as horas trabalhadas divergiam muito, em algumas semanas não trabalhavam, no entanto, em outras pegam turnos diários.

Figura 7: Gráfico da média de horas trabalhadas por semana



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Dentre os entrevistados, 22 (vinte e dois) disseram que houve alteração do trabalho durante a pandemia, enquanto 14 (quatorze) alegaram que não. Os que deram resposta positiva, descrevem que houve o afastamento dos trabalhadores com mais de 60 (sessenta) anos.

A grande maioria dos entrevistados afirmou não ter sido infectado pelo coronavírus, sendo 29 (vinte e nove) respostas negativas e 7 (sete) positivas para a infecção. Nesse sentido, todos os entrevistados afirmaram que não precisaram trabalhar com sintomas de Covid-19.

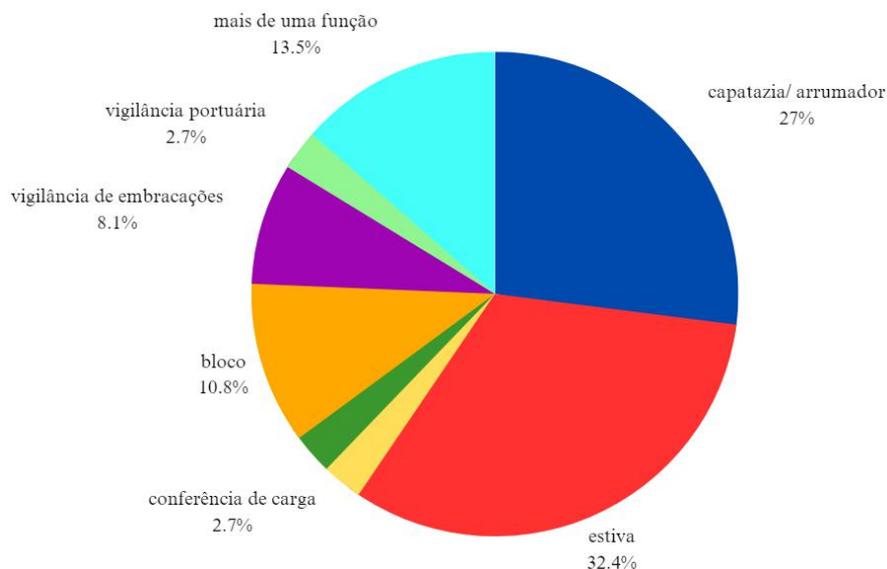
Vale uma ressalva à Medida Provisória nº 945/2020, convertida na Lei nº 14.047/2020, que, durante a pandemia da covid19, possibilitou que o operador portuário, quando não atendido pelo OGMO, contratasse livremente trabalhadores com vínculo empregatício por tempo determinado para realização dos serviços de capatazia, bloco, estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações³. Tal tipo de contratação, contudo, se limitou ao período pandêmico.

Questionamos, também, a respeito de outros sintomas ao trabalhar, como: angústia, cansaço, medo, insônia, depressão ou outro. Alguns dos entrevistados não souberam responder a pergunta. Dentre as respostas, 16 (dezesesseis) disseram nunca ter sentido qualquer sintoma, enquanto outros 14 (quatorze) já apresentaram pelo menos 1 (um) destes sintomas, sendo o cansaço o mais relatado.

Sobre os cargos/funções, constatou-se que a estiva e capatazia/arrumador são as atividades mais comuns.

³ Conforme dispõe o art. 4º da Lei nº 14.047/2020: “Na hipótese de indisponibilidade de trabalhadores portuários avulsos para atendimento das requisições ao órgão gestor de mão de obra, os operadores portuários que não forem atendidos poderão contratar livremente trabalhadores com vínculo empregatício por tempo determinado para a realização de serviços de capatazia, de bloco, de estiva, de conferência de carga, de conserto de carga e de vigilância de embarcações. § 1º Para fins do disposto neste artigo, considera-se indisponibilidade de trabalhadores portuários qualquer causa que resulte no não atendimento imediato às requisições apresentadas pelos operadores portuários ao órgão gestor de mão de obra, tal como greve, movimento de paralisação e operação-padrão. § 2º A contratação de trabalhadores portuários com vínculo empregatício com fundamento no disposto no caput deste artigo não poderá exceder o prazo de 12 (doze) meses.”

Figura 8: Gráfico da categoria dos entrevistados

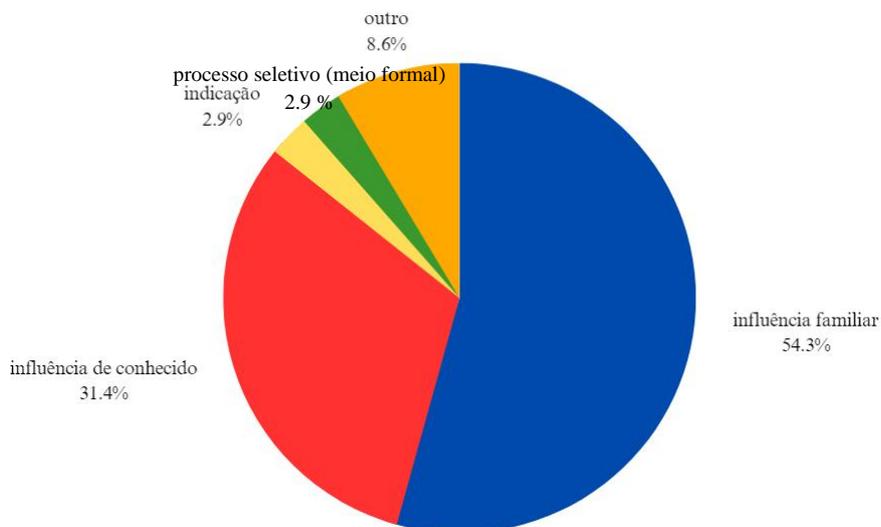


Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Em relação ao tempo no qual exercem o trabalho no porto, 1 (um) dos entrevistados respondeu de 10 (dez) a 15 (quinze) anos, outro de 20 (vinte) a 25 (vinte e cinco) anos e todo o restante afirmou trabalhar há mais de 25 (vinte e cinco) anos como TPA.

A partir da pergunta “Como começou a trabalhar no porto?”, observa-se que 54,3% iniciaram por influência familiar e 31,4% influência de algum conhecido, o que demonstra o papel da indicação no cadastro dos TPAs

Figura 9: Gráfico de como os entrevistados iniciaram como TPA's

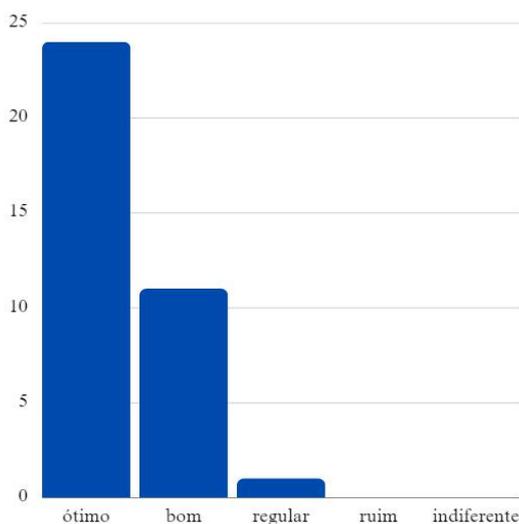


Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Além disso, apenas 3 (três) dos entrevistados disseram nunca terem trabalhado em outro local, os outros afirmaram que sim.

Surpreendentemente, a avaliação do trabalho portuário foi bastante positiva. A maioria, 24 (vinte e quatro), afirma ser ótimo trabalhador no porto, enquanto 11 (onze) descrevem como bom e, apenas 1 (um) como regular.

Figura 10: Gráfico avaliação do trabalho no porto



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Questionamos se os TPAs já haviam sido vítimas de acidente de trabalho e/ou doença ocupacional durante a atividade portuária. Dentre os entrevistados, 17 (dezesete) disseram que já foram vítimas de acidente, enquanto 19 (dezenove) informam que não. Aos que responderam “sim”, pedimos para especificarem o que havia ocorrido, as causas são variadas, mas 12 (doze) sofreram algum tipo de acidente enquanto 5 (cinco) apresentaram doenças causada pelo esforço do trabalho, como dorsalgias e perdas auditivas.

Sobre terem presenciado algum acidente de trabalho, 11 (onze) entrevistados alegam nunca terem presenciado acidentes e outros 25 (vinte e cinco) responderam que já presenciaram. Os que já vivenciaram um acidente complementaram que estes foram graves, contudo, de acordo com os TPAs houve uma redução do número de acidentes nos últimos anos.

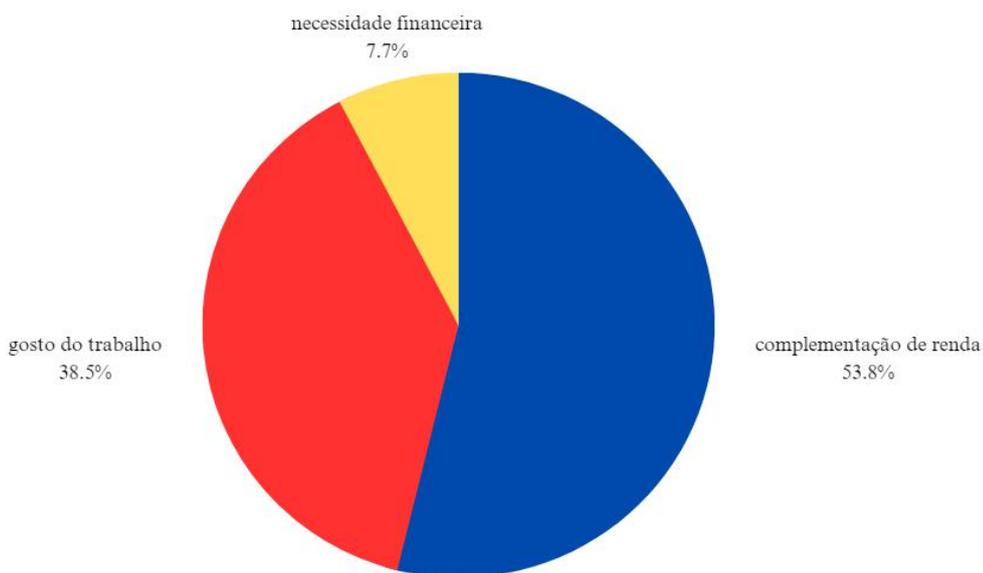
Nesse sentido, apenas 2 (dois) entrevistados disseram que o ambiente de trabalho não é uma área de risco, o restante dos 34 (trinta e quatro) afirmou que o trabalho portuário é arriscado. Resposta, aparentemente, contraditória se comparada ao fato de que os entrevistados identificam o trabalho como “ótimo”.

Na pergunta “Alguém da sua família já trabalhou ou trabalha no porto? Quantas pessoas? Qual o grau de parentesco?”, 27 (vinte e sete) entrevistados tiveram pelo menos 1

(um) familiar que trabalhou ou trabalha no porto, enquanto 8 (oito) responderam que não possuem familiares no local, o que complementa o fato da maioria ter iniciado o trabalho por influência familiar.

As últimas perguntas foram sobre a aposentadoria, 12 (doze) dos entrevistados já são aposentados, enquanto 23 (vinte e três) ainda não. Aos aposentados, questionamos o motivo da continuidade, a maioria (53,8%) informou a complementação de renda como o principal motivo para a continuidade do trabalho. Houve outra opção de resposta bastante semelhante – “necessidade financeira” (7,7%) – ocorre que, na primeira a remuneração é importante na renda e, na segunda, esta possui um papel mais fundamental, sendo uma necessidade para a subsistência. O restante dos entrevistados (38,5%), afirmaram que continuam ativos pois gostam do trabalho.

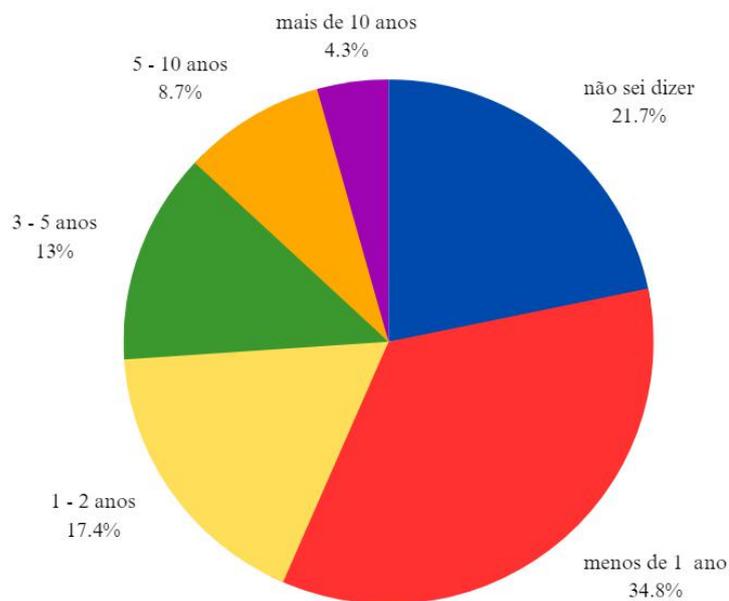
Figura 11: Gráfico do motivo da continuidade do trabalho após a aposentadoria



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Aos que não são aposentados, questionamos quando tempo falta para a aposentadoria. Nesse sentido, foi possível observar que muitos irão se aposentar nos próximos anos, mais especificamente, 34,8% em menos de 1 (um) ano, 17,4% entre 1 (um) e 2 (dois) anos, 13% entre 3 (três) e 5 (cinco) anos, 8,7% entre 5 (cinco) e 10 (dez) anos e, 4,3% daqui mais de 10 (dez) anos. Destaco que 21,7% dos entrevistados não souberam responder.

Figura 12: Gráfico do tempo de trabalho restante para a aposentaria.



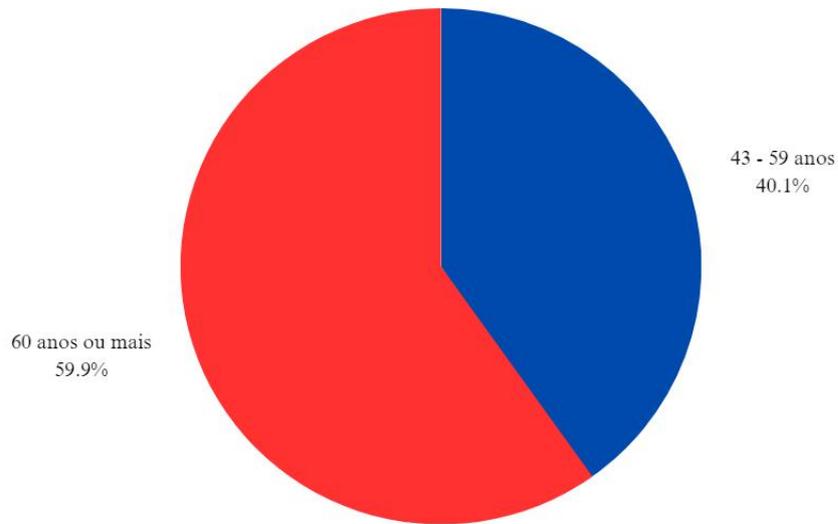
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Por último, 31 (trinta e um) entrevistados disseram estar dispostos a oferecer uma entrevista mais completa, Entretanto, infelizmente, não foi possível realizá-la para a elaboração deste trabalho.

1.6 Análise dos dados etários

Apesar do baixo alcance da pesquisa, os dados obtidos demonstraram um recorte etário bastante relevante, visto que, 51,7% dos TPA's entrevistados informaram ter 60 (sessenta) anos ou mais, conforme gráficos abaixo:

Figura 15: Gráfico de idade dos TPA's a partir da tabela enviada pelo OGMO-RJ

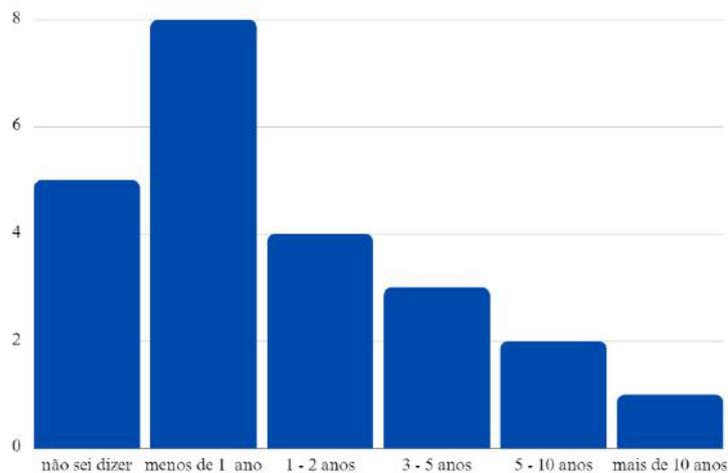


Fonte: Tabela do OGMO-RJ (2022)

Outro dado relevante obtido por meio da pesquisa foi em relação à aposentadoria dos trabalhadores. Dentre 35 (trinta e cinco) entrevistados, 12 (doze) informaram que já são aposentados. Além disso, entre os que ainda não se aposentaram, 8 (oito) disseram que falta menos de 1 (um) ano para a aposentaria.

Sobre os TPA's que continuam na ativa após a aposentaria, 7 (sete) apontaram a complementação de renda como motivo, 1 (um) a necessidade financeira e outros 5 (cinco) alegam gostar do trabalho.

Figura 16: Gráfico em barras com o tempo restante para aposentadoria dos entrevistados.

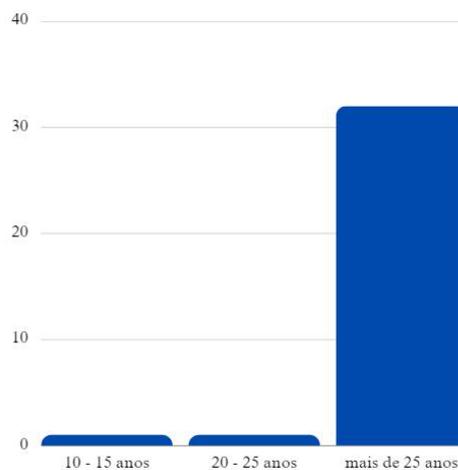


Fonte: Elaborado pela autora (2022)

A idade dos TPAs está diretamente relacionada ao tempo em que estes exercem o trabalho portuário avulso. Nesse sentido, 32 (trinta e dois) dos 34 (trinta e quatro) entrevistados que responderam à pergunta, são TPAs há mais de 25 (vinte e cinco) anos).

Fica evidente, portanto, que não há uma renovação do quadro de trabalhadores há muitos anos. De acordo com a engenheira de trabalho com quem conversamos, o OGMO-RJ não possui seleção pública para a contratação de novos TPAs desde 1997. Logo, há 26 anos não há ingressos de novos trabalhadores, o que contribui para a média elevada nas idades destes trabalhadores.

Figura 17: Gráfico do tempo em que os entrevistados são TPA's



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Assim, confirmada a hipótese de que os TPA's do Rio de Janeiro possuem idade avançada, faz-se necessária a análise mais completa do processo de envelhecimento ativo e da maneira como o trabalho portuário pode afetá-lo.

2 O TRABALHADOR PORTUÁRIO

Neste segundo capítulo trato especificamente do trabalhador portuário avulso, por meio de contextualização histórica, revisão de literatura e análise da legislação. Nesse sentido, busco entender o motivo da idade avançada dos TPAs e suas possíveis consequências.

2.1 O Trabalho Portuário Avulso

No art. 40 Lei nº 12.815/2013, a qual dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários, foram estabelecidas duas modalidades de trabalho: *vínculo empregatício por prazo indeterminado* e *trabalhadores portuários avulsos*. É importante frisar que ambas já constavam na legislação anterior (Lei nº 8.630/1993).

Os TPAs trabalham em sistema de rodízio⁵, sendo convocados pelo OGMO - conforme ordem na fila - quando requisitados pelos operadores portuários. De forma bastante objetiva, Cristiano Paixão, Ronaldo Currado Fleury e Augusto Grieco Sant'anna Meirinho explicam:

Os trabalhadores portuários avulsos são chamados ao trabalho pelo OGMO, sempre que um operador portuário requisitar o trabalho. E, como o próprio nome indica, o trabalhador não se vincula, de forma constante, a nenhum operador portuário. Seus serviços são prestados durante a operação - e pagos pelo OGMO - e, na próxima operação, outro operador poderia requisitar os seus serviços. Essa é a essência, a mentalidade do trabalho portuário avulso. (PAIXÃO, FLEURY, MEIRINHO, 2022. p. 40 - 50).

Apesar de não possuírem vínculo direto com um empregador, estes detêm direitos trabalhistas semelhantes aos de um empregado tradicional regido pela CLT⁶, como 13º salário, FGTS, férias, repouso semanal remunerado e aposentadoria. Nesse sentido, a Constituição Federal (art. 7º, inciso XXXIV) estabelece a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Contudo, é preciso entender que, ainda que o constituinte busque uma igualdade ampla, na prática o intérprete deve avaliar a compatibilidade de determinado direito com a natureza do trabalho exercido.

⁵ Conforme dispõe o art. 5º da Lei nº 9719/1998: “A escalação do trabalhador portuário avulso, em sistema de rodízio, será feita pelo Órgão Gestor de Mão de Obra”.

⁶ Conforme dispõe o art. “2º Para os fins previstos no art. 1º desta Lei: I - cabe ao operador portuário recolher ao órgão gestor de mão-de-obra os valores devidos pelos serviços executados, referentes à remuneração por navio, acrescidos dos percentuais relativos a décimo terceiro salário, férias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, encargos fiscais e previdenciários, no prazo de vinte e quatro horas da realização do serviço, para viabilizar o pagamento ao trabalhador portuário avulso; II - cabe ao órgão gestor de mão-de-obra efetuar o pagamento da remuneração pelos serviços executados e das parcelas referentes a décimo terceiro salário e férias, diretamente ao trabalhador portuário avulso.”.

Sem dúvida, há direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho e na legislação trabalhista complementar que não se coadunam com a forma pela qual se desenvolve o trabalho portuário avulso. Exemplo disso é o aviso prévio, previsto tanto na Constituição Federal (art. 7º, XXI) quanto no texto consolidado (art. 487), que prevêem que o empregador deverá comunicar ao empregado com trinta dias de antecedência sua intenção de romper o vínculo de emprego. Ora, no trabalho avulso, as partes já têm prévio conhecimento do momento em que se extinguirá a prestação dos serviços e a relação jurídica entre ambas. Portanto, o pré-aviso é totalmente dispensável e incompatível com a natureza do trabalho avulso. (REZENDE, 2009, p. 127)

Assim, hoje o trabalhador avulso portuário possui um grande amparo legal que abrange a Constituição Federal, legislação própria (Lei nº 12.815/2013), CLT e normas regulamentadora específicas, como a NR 29/1997 de 1997, atualizada em 2022.

Por fim, em relação ao ingresso desses trabalhadores como TPAs, tradicionalmente, ocorria uma espécie de hereditariedade – o que explica o apontamento de que 27 (vinte e sete) dos entrevistados tiveram pelo menos 1 (um) familiar que trabalhou ou trabalha no porto, enquanto apenas 8 (oito) não possuem familiares que trabalharam no local -, o cadastro ou registro ocorria por meio de indicação.

Entretanto, o costume não foi recepcionado pela lei de modernização dos portos. No art. 42 da Lei nº 12.815/2013 fica determinado que o OGMO é responsável pela seleção e registro do trabalhador portuário avulso, conforme às normas estabelecidas em contrato, convenção ou acordo coletivo do trabalho.

Nesse sentido, o OGMO é livre para estabelecer as bases da seleção, desde que o processo seletivo de TPAs ocorra por meio de seleção pública, respeitando os princípios constitucionais da igualdade, publicidade, valorização do trabalho e busca do pleno emprego, a fim de que toda a sociedade tenha a oportunidade de ingresso no trabalho portuário.

2.2 Contexto Legislativo Histórico

Historicamente, a atividade portuária no Brasil tratava-se um serviço público que também poderia ser atribuído aos particulares. Apesar do papel central de desenvolvimento no País relacionado ao trabalho portuário, a capacidade limitada de investimento público fez com que o Brasil buscasse, majoritariamente, as parcerias privadas.

Nesse sentido, o Decreto Imperial nº 1.746, de 1869 - responsável por autorizar Governos a contratar a construção, nos diferentes portos do Império, de docas e armazéns para carga, descarga, guarda e conservação de mercadorias de importação e exportação – regulamentava a contratação de maneira mais branda, cabendo aos empresários buscar uma

aprovação do Governo Imperial para a realização de qualquer projeto de obra nos portos do país.

Posteriormente, em julho de 1934, durante o Governo de Getúlio Vargas, o Decreto Imperial nº 1.746/1869 foi revogado pelo Decreto nº 24.599/1934, que, apesar de manter a autorização das concessões, trazia condições mais severas que deveriam ser observadas.

Tal ordem legislativa continuou vigente até a promulgação da Lei nº 8.630/1993, conhecida como Lei de Modernização dos Portos. Cristiano Paixão, Ronaldo Currado Fleury e Augusto Grieco Sant'anna Meirinho (2022) ressaltam o contexto histórico que desencadeou esse processo:

Diante do aprofundamento, nos anos 1980, da crise do Estado Social de Direito, bem como das modificações no contexto mundial ligadas ao comércio internacional e à crescente interdependência entre nações e comunidades de nações, operou-se uma sensível transformação no mundo do trabalho em geral. (PAIXÃO, FLEURY, MEIRINHO, 2022. p. 31).

O cenário global de crise do Estado Social de Direito somado às alterações no relacionamento entre as nações, tiveram grande influência no Brasil. Contudo, outras particularidades do momento vivido no país foram fundamentais para necessidade de transformação do sistema portuário brasileiro. Paixão, Fleury e Meirinho (2022) destacam a mudança do papel dos sindicatos (cada vez menos atrelados ao Estado) e a redemocratização do País, especialmente após a promulgação da Constituição de 1988.

A Lei conhecida como Modernização dos Portos trouxe 4 (quatro) principais alterações: *i*) o direito da iniciativa privada em realizar as operações portuárias (art. 1º); *ii*) a criação do Órgão Gestor da Mão de Obra (OGMO) (art. 18); *iii*) a criação da Administração Portuária (art. 33); e *iv*) a instituição do Conselho da Autoridade Portuária (CAP) (art. 30). Tais mudança propostas pela Lei afetaram diretamente o trabalho portuário. Paixão, Fleury e Meirinho (2022) pontuam:

Estava inaugurada, assim, uma nova era, um novo estágio, na administração da mão de obra portuária em todo o Brasil. Nesse contexto, a Lei nº 8.630/93 não representa apenas uma modificação legislativa. É mais do que isso. Ela contempla um modelo inteiramente distinto daquele que havia sido consagrado em várias normas preexistentes, invertendo, em alguns aspectos, alguns dos vetores consagrados no marco legislativo anterior. (PAIXÃO, FLEURY, MEIRINHO, 2022. p. 32).

Até agosto de 1993, o trabalho portuário era disciplinado pela própria Consolidação das Leis do Trabalho - CLT nos arts. 254 a 292, bem como, por outras legislações específicas vigentes na época.

A Lei de Modernização dos Portos revogou expressamente todos os dispositivos anteriores que tratavam sobre o tema do trabalho portuário, presentes tanto na CLT quanto em outras legislações específicas.

2.3 O trabalho portuário após a Lei nº 8.630/1993

Inicialmente, é preciso pontuar que a Lei de Modernização dos Portos promoveu uma mudança radical no regime de gestão de mão de obra avulsa. O controle que, anteriormente era exercido pelos sindicatos, foi repassado para o OGMO.

Carvalho (2005, p. 26) destaca as dificuldades iniciais da implementação da Lei que ocasionaram na criação do Grupo Executivo de Modernização dos Portos (GEMPO). Criado pelo Decreto nº 1.467, de 27 de abril de 1995, o GEMPO tinha o objetivo de “coordenar as providências necessárias à modernização dos portos e à efetiva implantação da lei que já vigorava há dois anos e dois meses” (CARVALHO, 2005, p.26).

Além da falta de providência por parte da gestão, as alterações não foram bem recepcionadas pelos próprios trabalhadores portuários avulsos. Carvalho (2005) escreveu baseado em sua experiência como Auditor Fiscal do Trabalho participante de ações fiscais do Grupo Móvel de Fiscalização Portuária no Estado do Rio Grande do Norte e, para exemplificar a resistência dos TPAs, transcreveu algumas frases ouvidas no exercício de sua função:

Hoje sinto falta daquele tempo onde a gente escolhia o serviço. Naquele tempo eu trabalhava todo dia, porque no sindicato era assim. Agora tem esse tal de OGMO que só veio para atrapalhar” (frase de um trabalhador avulso da capatazia)
“Seu fiscal, num sei não. Só sei que depois que esse OGMO começou a escolher o pessoal pro trabalho, começou a aparecer gente que nunca vi aqui na parede” (frase de um estivador)
“Aqui, vocês, fiscais do governo, pisaram num campo minado. Aqui quem manda é a estiva e o nosso sindicato vai continuar escolhendo quem trabalha no porto (frase de um estivador)” (CARVALHO, 2005. p. 20,24, 27).

De um modo geral, o TPAs antes regidos pelos próprios sindicatos, não desejavam qualquer tipo de controle externo. Principalmente, pelo fato de que perderiam o “monopólio” dos registros, visto que, a este deixou de ser por indicação.

Depois de toda a resistência e dificuldade de implementação, a Lei passou a produzir todos os seus efeitos que perduraram por quase 20 anos de vigência. Até que, em 06 de novembro de 2012, o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 595, posteriormente convertida na Lei nº 12.815, de 05 de junho de 2013.

2.4 A nova Lei dos Portos (Lei nº 12.815/2013)

A nova Lei dos Portos teve como principais objetivos proporcionar mais agilidade e modernizar o setor, reduzindo os custos das transações. Assim, em seu artigo 1^o⁷ dispõe sobre o papel da União na exploração direta ou indireta dos portos, instalações portuárias e atividades desempenhadas pelos operadores portuários.

Em relação ao trabalho portuário, a nova legislação não trouxe grandes inovações, visto que repetiu diversos dispositivos constantes na Lei anterior. A grande novidade foi a criação de um sistema dual de operações portuárias, com a atuação dos Portos Organizados e dos Terminais de Uso Privado (TUP).

Nos termos do Art 2^o, IV, da Lei n^o 12.815/2013, Terminal de Uso Privado é uma instalação portuária explorada mediante autorização e localizada fora da área de porto organizado⁸, trata-se de área construída e explorada por entidade privada para movimentação e/ou armazenagem de cargas destinadas ou provenientes do transporte aquaviário.

Em síntese, a nova lei descentralizou as atividades portuárias do poder público, criando competitividade com o setor privado. Vale lembrar que os terminais, apesar de permitirem a descarga e o armazenamento de mercadorias envolvidas com o transporte aquaviário, não permitem a recepção ou envio de cargas sob controle aduaneiro, caso não estejam devidamente alfandegados.

É importante esclarecer que, na vigência da Lei 8.630/1993, já existiam duas modalidades de terminais privativos, contudo, a nova Lei foi responsável por modificações relevantes e merece esse destaque. Anteriormente, nos terminais privativos fora da área do porto organizado a contratação da mão de obra avulsa do OGMO não era obrigatória por lei. Por outro lado, os terminais de uso privativo dentro da área do porto organizado eram regidos pela Lei n^o 8.630/1993 e, portanto, deveriam seguir as regras de contratação de mão de obra avulsa. Existia, ainda, uma terceira hipótese referente aos terminais privativos situados fora da área do porto organizado que contratavam mão de obra avulsa em um período anterior a vigência da lei

⁷ Conforme dispõe o art. 1^o da Lei 12.815/2013: Art. 1^o Esta Lei regula a exploração pela União, direta ou indiretamente, dos portos e instalações portuárias e as atividades desempenhadas pelos operadores portuários. § 1^o A exploração indireta do porto organizado e das instalações portuárias nele localizadas ocorrerá mediante concessão e arrendamento de bem público. § 2^o A exploração indireta das instalações portuárias localizadas fora da área do porto organizado ocorrerá mediante autorização, nos termos desta Lei. § 3^o As concessões, os arrendamentos e as autorizações de que trata esta Lei serão outorgados a pessoa jurídica que demonstre capacidade para seu desempenho, por sua conta e risco.”

⁸ Conforme dispõe o art. 2^o, II da Lei n^o 12.815/2013: “Art. 2^o Para os fins desta Lei, consideram-se: I - porto organizado: bem público construído e aparelhado para atender a necessidades de navegação, de movimentação de passageiros ou de movimentação e armazenagem de mercadorias, e cujo tráfego e operações portuárias estejam sob jurisdição de autoridade portuária; II - área do porto organizado: área delimitada por ato do Poder Executivo que compreende as instalações portuárias e a infraestrutura de proteção e de acesso ao porto organizado”

de modernização. estes estavam obrigados a seguir a regra de proporcionalidade do Art. 56, parágrafo único da Lei 8.630/1993:

Art. 56. É facultado aos titulares de instalações portuárias de uso privativo a contratação de trabalhadores a prazo indeterminado, observado o disposto no contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho das respectivas categorias econômicas preponderantes. (Vide Lei nº 9.719, de 1998)

Parágrafo único. Para os efeitos do disposto neste artigo, as atuais instalações portuárias de uso privativo devem manter, em caráter permanente, a atual proporção entre trabalhadores com vínculo empregatício e trabalhadores avulsos.

Outra diferença essencial era que os terminais privados estavam condicionados à movimentação de carga própria, podendo movimentar carga de terceiro apenas de forma residual. A nova lei, alterou a denominação para terminais de uso privado (TUP) e determinou que estes só podem existir fora da área do porto organizado, não havendo qualquer menção a propriedade da carga.

De acordo com o art. 8º da Lei nº 12.815/2013, as áreas serão exploradas mediante autorização, precedida de chamada ou anúncio públicos e, quando for o caso, processo seletivo público, as instalações portuárias localizadas fora da área do porto organizado, compreendendo as seguintes modalidades: *i)* terminal de uso privado; *ii)* estação de transbordo de carga; *iii)* instalação portuária pública de pequeno porte e; *iv)* instalação portuária de turismo.

Quanto ao trabalho portuário, nos TUPS não há a obrigatoriedade de contratação de trabalhadores dentro do sistema OGMO, podendo haver contrato de trabalho direto com qualquer pessoa.

Sobre as alterações trazidas pela nova Lei, Cristiano Paixão, Ronaldo Currado Fleury e Augusto Grieco Sant'anna Meirinho (2022) apontam:

Para alguns, a concorrência entre o Poder Público e o TUP é desigual e desequilibrada, pendendo em vantagens para os terminais de uso privado. Fala-se, inclusive, em um sistema dual de regulação portuária, coexistindo a mesma atividade finalística como serviço público e como atividade econômica, atribuída a agentes diversos, a depender de onde exercem as suas atividades empresariais. PAIXÃO, FLEURY, MEIRINHO, 2022. p. 43).

A Lei nº 12.815/2013 não alterou a regulamentação específica dos TPAs, entretanto, a ampliação da possibilidade de terminais de uso privado que, não necessariamente utilizam a mão de obra do OGMO, afeta diretamente na demanda de operadores portuários por trabalhadores junto ao OGMO.

2.5 Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO

Conforme discutido, o OGMO foi criado pela Lei nº 8.630/1993 e, após muita resistência, foi introduzido por todo o País. Diante de sua importância, é preciso debruçar suas competências e particularidades.

Em síntese, o OGMO é um órgão de finalidade pública, sem fins lucrativos⁹, responsável por administrar e regular a mão de obra portuária, centralizando a prestação de serviços nos portos organizados do Brasil. Antes de sua implementação, a organização ocorria por um sistema bipartite entre a Companhia Docas e os sindicatos.

De acordo com o art. 32 da Lei 12.815/2013, o OGMO é constituído pelos operadores portuários que devem se organizar em cada porto com os propósitos de administrar o fornecimento de mão de obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso em todas as duas etapas, desde o estabelecimento do número de vagas e forma de acesso até o treinamento destes. Dentre as competências do OGMO, destaca-se, também, a aplicação de normas disciplinares, quando necessárias.

A gestão financeira dos TPAs é uma das principais responsabilidades do OGMO, de acordo com o art. 2º da Lei nº 9.719/1998, cabe ao operador portuário recolher ao OGMO os valores devidos pelos serviços executados, incluindo décimo terceiro salário, férias, FGTS, encargos fiscais e previdenciários, em até 24h após a realização do serviço. Após, o OGMO efetua o pagamento da remuneração diretamente ao TPA, no prazo de 48h.

Sua estrutura é composta por três órgãos: Conselho de Supervisão, Diretoria Executiva e Comissão Paritária, cuja formação, vigência e competência de cada um deles é estabelecida na Lei 12.815/2013.

A Diretoria Executiva é formada por pelo menos 1 (um) diretor, designado e destituível na forma do regulamento, com prazo de gestão de 3 (três) anos. Por sua vez, o Conselho de Supervisão consiste em outro órgão máximo dentro do OGMO, este possui 3 (três) membros titulares e seus suplentes e suas atribuições estão previstas no art. 38 da Lei 12.815/2013, dentre suas diversas responsabilidades, destaco o dever fiscalizar a gestão da diretoria e de estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso. Já a Comissão Paritária, composta por número igual de trabalhadores e

⁹ Conforme dispõe o art. 39 da Lei nº 12.815/2013: “O órgão de gestão de mão de obra é reputado de utilidade pública, sendo-lhe vedado ter fins lucrativos, prestar serviços a terceiros ou exercer qualquer atividade não vinculada à gestão de mão de obra.”

operadores portuários, tem como finalidade a solução dos litígios decorrentes da atuação do OGMO.

A lei de modernização dos portos previa, ainda, um Conselho de Autoridade Portuária (CAP), devendo ser criado em cada porto e representado pelos seguintes blocos de membros titulares e suplentes: *i)* bloco do poder público; *ii)* bloco dos operadores portuários; *iii)* bloco dos trabalhadores portuários e *iv)* bloco dos usuários dos serviços portuários e afins. Percebe-se que o CAP possuía um papel relevante, com diversas atribuições dispostas no Art. 30 da Lei nº 8.630/1993.

Ocorre que, a Lei nº 12.815/13 esvaziou os poderes do CAP, tornando-o um órgão consultivo da administração do porto¹⁰. Centralizando, ainda mais, a administração dos portos brasileiros ao OGMO.

2.6 Trabalho portuário e saúde

As atividades desenvolvidas pelos trabalhadores portuários avulsos estão delimitadas e descritas no art. 40 da Lei nº 12.815/2013. Baseado nos incisos e nas observações de campo, fica claro que a atividade portuária é, por sua própria natureza uma atividade de risco (contato com agentes nocivos à saúde e cargas perigosas, risco eminente de lesões graves decorrente do volume das cargas) e que exige esforço físico dos trabalhadores.

Assim, além das normas gerais sobre proteção no trabalho previstas na CLT, em 1990, o Brasil ratificou a Convenção nº 152 sobre Segurança e Higiene dos Trabalhadores Portuários e, visando a adoção das medidas estipuladas na convenção, em 17 de dezembro de 1997, foi publicada a NR 29 “Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário”.

Atualmente, a NR 29 é a principal norma de proteção do trabalhador portuário, sendo responsável por determinar a competência do OGMO e dos demais operadores portuários e empregadores nessa missão. A NR 29 estabelece que:

29.3.3 Compete ao OGMO, em relação aos seus trabalhadores avulsos:

- a) participar, com os operadores portuários e tomadores de serviço, da definição das medidas de prevenção, nos termos da NR-01;
- b) proporcionar a todos os trabalhadores formação sobre segurança e saúde no trabalho portuário, conforme previsto nesta NR;
- c) escalar trabalhadores capacitados, conforme os riscos informados pelo operador portuário ou tomador de serviço;
- d) atender à NR-06 em relação ao EPI;

¹⁰ Conforme dispõe o art. 20 da Lei nº 12.815/2013: “Será instituído em cada porto organizado um conselho de autoridade portuária, órgão consultivo da administração do porto.”

- e) elaborar e implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, observado o disposto na NR-07; e
- f) notificar o operador portuário ou tomador de serviço na eventualidade de descumprimento desta NR ou demais disposições legais de segurança e saúde dos trabalhadores.

Os próprios trabalhadores também devem seguir a norma, cabendo a eles: *i*) cumprir as disposições desta NR, bem como as demais disposições legais de segurança e saúde no trabalho, no que lhes couber; *ii*) informar ao responsável pela operação, as avarias ou deficiências observadas que possam constituir risco para o trabalhador ou para operação; e *iii*) utilizar corretamente os dispositivos de segurança, EPI e Equipamentos de Proteção Coletiva - EPCs, que lhes sejam fornecidos, bem como as instalações que lhes forem destinadas.

A NR-29, sem dúvidas, possui um papel essencial na proteção desses trabalhadores. Todavia, os acidentes e doenças ocupacionais continuam acontecendo, havendo, inclusive, uma subnotificação desses em razão da necessidade de continuidade no trabalho, conforme salientam Paixão, Fleury e Meirinho (2022):

A imprecisão dos dados estatísticos sobre acidentes de trabalho na área portuária é consequência do fato de os trabalhadores receberem remuneração apenas de acordo com o trabalho desenvolvido. Ocorre que a média salarial dos portuários avulsos é superior à de grande parte dos trabalhadores de outros setores, logo muitos trabalhadores não comunicam pequenos acidentes, com receio de que sejam afastados do trabalho pelo INSS e recebam apenas o benefício previdenciário, bastante inferior aos rendimentos normalmente auferidos. Portanto, é ainda comum nos portos brasileiros presenciar trabalhadores acidentados ou doentes trabalhando. (PAIXÃO, FLEURY, MEIRINHO, 2022. p. 110).

Diante dos incontroversos riscos, a remuneração sobre periculosidade e insalubridade da atividade foi uma conquista recente dos TPAs. A Lei nº 4.860/1965 que dispõe sobre o regime de trabalho nos portos organizados dos servidores e empregados da Administração Pública já determina um adicional de risco em seu art 14¹¹.

Ocorre que, a lei não trata do trabalhador portuário avulso, os quais precisaram ingressar com reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho em busca do adicional de risco por insalubridade ou periculosidade. Apenas em 03/06/2020, em julgamento do Recurso

¹¹ Conforme dispõe o art 14 da Lei nº 4.860/1965: “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. § 1º Este adicional somente será devido enquanto não forem removidas ou eliminadas as causas de risco. § 2º Este adicional somente será devido durante o tempo efetivo no serviço considerado sob risco. § 3º As Administrações dos Portos, no prazo de 60 (sessenta) dias, discriminarão, ouvida a autoridade competente, os serviços considerados sob risco. § 4º Nenhum outro adicional será devido além do previsto neste artigo. § 5º Só será devido uma única vez, na execução da mesma tarefa, o adicional previsto neste artigo, mesmo quando ocorra, simultaneamente, mais de uma causa de risco.”

Extraordinário nº 597124, com repercussão geral (Tema 222), o STF decidiu que o adicional de risco também é devido aos trabalhadores avulsos, com a seguinte tese com repercussão geral reconhecida: “Sempre que for pago ao trabalhador com vínculo permanente, o adicional de riscos é devido, nos mesmos termos, ao trabalhador portuário avulso.”

Finalmente, Cristiano Paixão, Ronaldo Curado Fleury e Augusto Grieco Sant’anna Meirinho (2022) apontam alguns fatores que devem ser observados para que haja um redução desses no ambientais no trabalho: *i*) os OGMOs efetivamente escalarem os trabalhadores capacitados e saudavelmente aptos para a realização do trabalho, *ii*) o efetivo controle do acesso aos portos e aos navios, restringindo-se o acesso aos trabalhadores definidos pelos OGMOs; *iii*) a utilização de equipamentos de proteção individual; *iv*) a modernização das máquinas de operação de carga; *v*) o cumprimento, por parte das autoridades portuárias e dos terminais portuários, conforme o caso, faz determinações contidas nas NR 29; *vi*) a conscientização dos trabalhadores portuários para os riscos das atividades por eles exercidas e *vii*) a observância do intervalo interjornadas de 11 horas.

Nesse sentido, cabe um destaque especial ao primeiro item - os OGMOs efetivamente escalarem os trabalhadores capacitados e saudavelmente aptos para a realização do trabalho. Uma vez que, as doenças ligadas à velhice, em muitos casos, podem reduzir a aptidão física dos trabalhadores e majorar o risco da atividade exercida. Como forma de proteção, o OGMO-RJ afirma realizar exames médicos com maior periodicidade nos TPAs acima de 60 (sessenta) anos. Dessa forma, seria possível fazer um controle mais próximo da condição de cada trabalhador individualmente.

2.7 Aposentadoria

Por último, durante a vigência da Lei nº 8.630/93, o TPA não poderia continuar exercendo a atividade após a aposentadoria, conforme disposto no art. 27, § 3º: “A inscrição no cadastro e o registro do trabalhador portuário extingue-se por morte, aposentadoria ou cancelamento”. Isso ocorria em razão do título de insalubridade dado ao trabalho portuário, o qual garantia a chamada “aposentadoria especial”, sendo uma forma de amenizar os efeitos nocivos do trabalho - uma prevenção ao adoecimento – a permanência desse na mesma função era considerada incoerente.

Sobre o assunto, resalto que, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 791.961, com repercussão geral (Tema 709), o STF entendeu constitucional a suspensão do benefício da

aposentadoria especial caso o trabalhador permaneça laborando em atividade especial ou a ela retorne.

Atualmente, em razão das constantes modernizações decorrentes da containerização e maior nível automação, o trabalho portuário, por si só, não é mais considerado insalubre. Ademais, a legislação atual só confere aposentadoria especial quando a exposição nociva for permanente, exercida de forma não ocasional nem intermitente, nos termos do art. 65 do Decreto nº 3.048/1999, quando a exposição do empregado, do trabalhador avulso ou do cooperado ao agente nocivo seja indissociável da produção do bem ou da prestação do serviço.

Sendo assim, não há mais enquadramento de atividade especial por categoria profissional. Hoje, para que uma atividade seja considerada especial, é preciso comprovar a efetiva exposição ao agente nocivo por meio do PPP (perfil profissiográfico previdenciário).

Nesse contexto, a Lei nº 12.815/2013 retirou de sua redação a causa de extinção de matrícula por aposentadoria, assegurando ao TPA que se aposentar regularmente, por tempo de contribuição, o direito de continuidade no trabalho sem qualquer óbice, conforme observado nas respostas do questionário.

Aos trabalhadores idosos que não atingiram o tempo necessário para se aposentar, vale, o um destaque ao Benefício Assistencial ao Trabalhador Portuário Avulso fornecido pelo INSS, o qual refere-se a um benefício assistencial específico para o trabalhador portuário avulso de baixa renda, com 60 (sessenta) anos ou mais, e não completou o tempo necessário para se aposentar. Os requisitos para a solicitação do benefício são: a) ter 60 anos ou mais; b) não ter as condições necessárias para se aposentar; c) renda individual inferior a um salário mínimo por mês, calculada com base na média aritmética simples dos últimos 12 meses de contribuição anteriores à data do pedido do benefício; d) ser brasileiro(a), nato(a) ou naturalizado(a) ou tiver nacionalidade portuguesa, desde que comprovada a residência fixa no Brasil; e) comprovar que exerce atividade portuária há pelo menos 15 anos e que compareceu ao mínimo de 80% das convocações e turnos de trabalho para os quais tenha sido escalado.

3 O ENVELHECIMENTO E O TRABALHO

Por fim, neste capítulo apresento, a partir de revisão de literatura, os diversos conceitos de envelhecimento e idoso. Trago, ainda, informações a respeito do idoso no mercado de trabalho, com dados demográficos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e as problemáticas sobre o assunto.

3.1 O envelhecimento e o idoso

“Muitos anos de vida” é uma das felicitações mais ouvidas por todos, contudo, apesar do desejo constante de uma vida longa, o processo de envelhecimento, necessariamente atrelado a esta, nem sempre é fácil e carrega consigo estigmas, muitas vezes, pessimistas.

Primeiramente, é preciso entender que a ideia de idoso não pode ser limitada aos fatores biológicos. O contexto social no qual se insere é imprescindível na análise do processo de envelhecimento, bem como, na concepção do que é ser idoso. Segundo Maria Cecília de Souza Minayo e Carlos E. A Coimbra Júnior:

Pelo contrário: o processo biológico, que é real e pode ser reconhecido por sinais externos do corpo, é apropriado e elaborado simbolicamente por meio de rituais que definem, nas fronteiras etárias, um sentido político e organizador do sistema social. Como lembram Ariès (1981) e Elias (1990), essas fronteiras e suas apropriações simbólicas não são iguais em todas as sociedades nem na mesma sociedade, em momentos históricos diferenciados – nem num mesmo tempo, para todas as classes, todos os segmentos e gêneros. (MINAYO; COIMBRA JÚNIOR, 2002. p. 15)

O envelhecer é único, pois constituído pelo aspecto biopsicossocial, e varia de indivíduo para indivíduo dentro de cada situação de vida. Em outras palavras, a soma de fatores – sexo, grupo étnico, renda, entre outros – determinam o acesso à assistência de saúde e à educação que recebemos ao longo da vida e influenciam diretamente na maneira como uma pessoa será em sua velhice. Apesar disso, Maria Clara P. de Paula Couto, Sílvia Helena Koller, Rosa Novo e Pedro Sanchez Soares destacam que, constantemente, há uma generalização da idoso:

A tendência humana a categorizar simplificadamente os fenômenos leva a que a velhice seja externamente percebida como homogênea e, assim, observa-se, sobretudo, a valorização das perdas e do declínio associados ao envelhecimento e o preconceito que lhes é correlativo. (COUTO, KOLLER, NOVO, SOARES, 2009. p. 509)

Em uma análise histórica, a partir alteração da concepção de velhice ao longo do tempo. Eliana Cardoso, Thais Peres Dietrich e André Portela Souza afirmam:

O destino biológico acarreta consequências econômicas e a involução se atrasa ou se precipita segundo os recursos pessoais e sociais. Em algumas sociedades do passado,

uma pessoa era velha aos 40 anos e em algumas comunidades contemporâneas apenas aos 80. O significado da velhice depende do sentido que a sociedade confere à vida e da maneira pela qual uma sociedade se comporta em relação aos velhos. (CARDOSO; DIETRICH; SOUZA, 2021. p. 25).

Nesse contexto de identificar os diferentes processos de envelhecimento e a forma como o contexto social influencia na interpretação, o Relatório Mundial sobre Idadismo, da Organização Mundial da Saúde (OMS) apresenta exemplos:

Apesar de a idade estar relacionada com processos biológicos, ela é também definida socialmente. Uma pessoa é considerada jovem ou idosa com base no contexto, na finalidade e na cultura. Aos 18 você pode ser considerado velho demais para se tornar um pianista profissional, mas jovem demais para treinar uma equipe profissional de futebol. Diferentes culturas definem a velhice, a meia-idade e a juventude de diferentes maneiras, bem como as normas e as expectativas para cada uma dessas etapas da vida, que podem mudar ao longo do tempo. Os ambientes também definem a forma como envelhecemos. (OMS, 2022, p. 3)

Além disso, o aumento acelerado da expectativa de vida e a redução da natalidade são tendências que alteraram a paisagem demográfica ao redor do planeta. Essa inversão na pirâmide populacional acarreta a diminuição de indivíduos ativos produtivamente e, em contrapartida, no crescimento da população, em tese, improdutivo. Assim, o contexto econômico é um dos aspectos mais sensíveis ao processo de envelhecimento global, o que torna necessária uma compreensão por parte da sociedade civil e do poder público, no sentido de analisar as velhices, pela ótica das classes socioeconômicas.

Em síntese, a maneira como as sociedades veem e tratam as pessoas idosas pode variar muito e, conforme podemos verificar, as diferentes concepções se relacionam diretamente com questões sociais e econômicas. De acordo com Juliana de A. F Doronin e Giovanna de Aquino Fonseca Araújo:

Além disso, a concepção de velhice passa a ser categorizada em classe social, de um lado a “velhice associada à questão social”, limitada e perversa - “além de velho o sujeito ainda é pobre dando despesa para o Estado” - e do outro, a “velhice saudável”, representada pelo idoso cliente em potencial de agências de viagens e indústrias de cosméticos, “bem aceitos” por serem alvos de consumo na busca da “longevidade mercadológica”. Porém, todos pertencentes à mesma faixa etária e sujeitos legalmente dos mesmos direitos sociais, desconsiderando singularidades e realidades. (ARAÚJO; DORONIN, 2018. p. 1)

Logo, em locais economicamente mais desfavorecidos, o idoso tende a ser visto como um fardo, sua suposta incapacidade significa improdutividade financeira. Por outro lado, o idoso pertencente a uma classe social mais favorecida, pode escolher descansar, consciente de que não gerará onerosidade excessiva a ninguém.

De acordo com Teixeira (2008, p. 64), a classe trabalhadora é quem sofre com a “tragédia do envelhecimento”, visto que, em uma sociedade capitalista o valor da vida está atrelado a produtividade e o idoso proletariado perde seu “valor de uso” ao capital.

Assim, Costa, Poltronieiri e Costa (2018, p. 6) afirmam que velhice, no âmbito da sociabilidade capitalista, desencadeia uma lógica de não produtividade. Paradoxalmente, isso cria uma lacuna que torna os indivíduos idosos mais suscetíveis à exploração em diversas áreas: ao retornarem ao mercado como mão de obra ocasional, ao realizarem serviços domésticos, ao reproduzirem a força de trabalho, ao serem fetichizados e objetificados como trabalhadores idosos, e ao serem individualizados e culpabilizados por sua condição social na velhice.

Cardoso, Dietrich e Souza (2021, p. 26) ressaltam que, enquanto Simone de Beauvoir (1970) traz uma visão amarga e pessimista em *A Velhice*, Shakespeare (1606) em *Rei Lear* e Beckett (1951) em *Molloy* entendem a velhice como positiva, sendo “a verdade a partir da qual se deve compreender o homem e o absurdo de sua existência”. Em forma de poesia nacional, Cecília de Meirelles (1948) retrata o fardo de ser velho em *A Velhice pede Desculpa*, e, de maneira oposta, Olavo Bilac (1888) compara o ser humano há uma árvore que, com o passar dos anos fica mais bela em *Velhas árvores*.

Independentemente da convicção adotada, a tendência é que os idosos sejam afastados da humanidade, vistos como diferentes por serem considerados extremamente sábios ou, no extremo oposto, inválidos. Maria Cecília de Souza Minayo e Carlos E. A Coimbra Júnior complementam:

No caso brasileiro, a ideia de que os velhos constituem um problema social vem sendo construída sobremodo pelo Estado. Na sociedade ocidental contemporânea, o Estado é o grande regulador do curso da vida, do nascimento à morte, passando pelas fases de escolarização, de atividade no mercado de trabalho e de aposentadoria. Por causa disso, a idade cronológica é um princípio cultural de extrema relevância no moderno aparato jurídico-político, que concentra no indivíduo a atribuição de direitos e deveres; e no mercado de trabalho, a base da economia. Essa forma de organização difere, por exemplo, das comunidades indígenas e camponesas fundadas economicamente na unidade familiar. (MINAYO; COIMBRA JÚNIOR, 2002. p. 18)

É a partir disso que o Estado passa a intervir e contribuir para o imaginário ao redor da velhice, visto que, a invalidez pode se tornar um problema público.

3.2 O idoso no Brasil

No Brasil, é considerado idoso aquele com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, conforme dispõe o artigo 1º da Lei nº 10.741/2003, conhecida como Estatuto da Pessoa Idosa

Além do Estatuto, a Constituição Federal de 1988 também trata das garantias da pessoa idosa em um capítulo denominado “Da Família, da Criança, do Adolescente, do Jovem e do

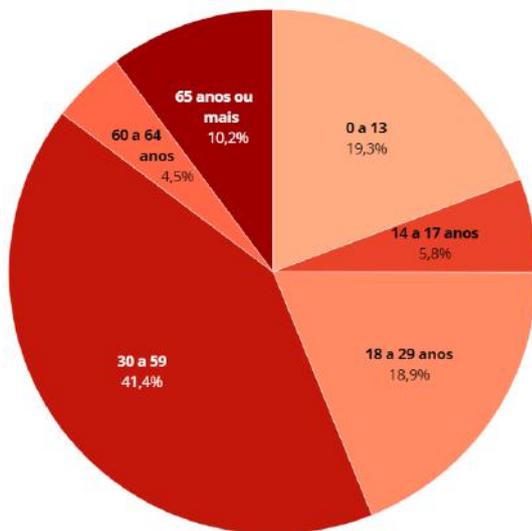
Idoso”. Nesse sentido, percebe-se que a proteção do idoso é um compromisso do Estado e um dever de todos, dispendo o art. 230, da CF/88: “A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.”

Destaca-se também, a escolha do legislador em tratar de crianças, adolescentes, jovens e idosos em conjunto. Isso ocorre em razão da vulnerabilidade que recai sobre tais grupos, de acordo com o dicionário do desenvolvimento (2018), vulnerabilidade “significa que pessoas e/ou comunidades estão numa situação de fragilidade - seja por motivos sociais, econômicos, ambientais ou outros - e por isso estão mais vulneráveis ao que possa advir dessa exposição.”

Assim, entende-se que tanto idosos quanto crianças, jovens e adolescentes apresentam fragilidades que tornam necessárias algumas medidas de proteção por parte do Estado, é certo que uma parcela dessa observância extra está relacionada a dificuldade de subsistência dos grupos que, em tese, não deveriam trabalhar.

Os dados do IBGE apontam que, em 2021 cerca de 14,7% da população brasileira era idosa com 60 anos ou mais, conforme o gráfico:

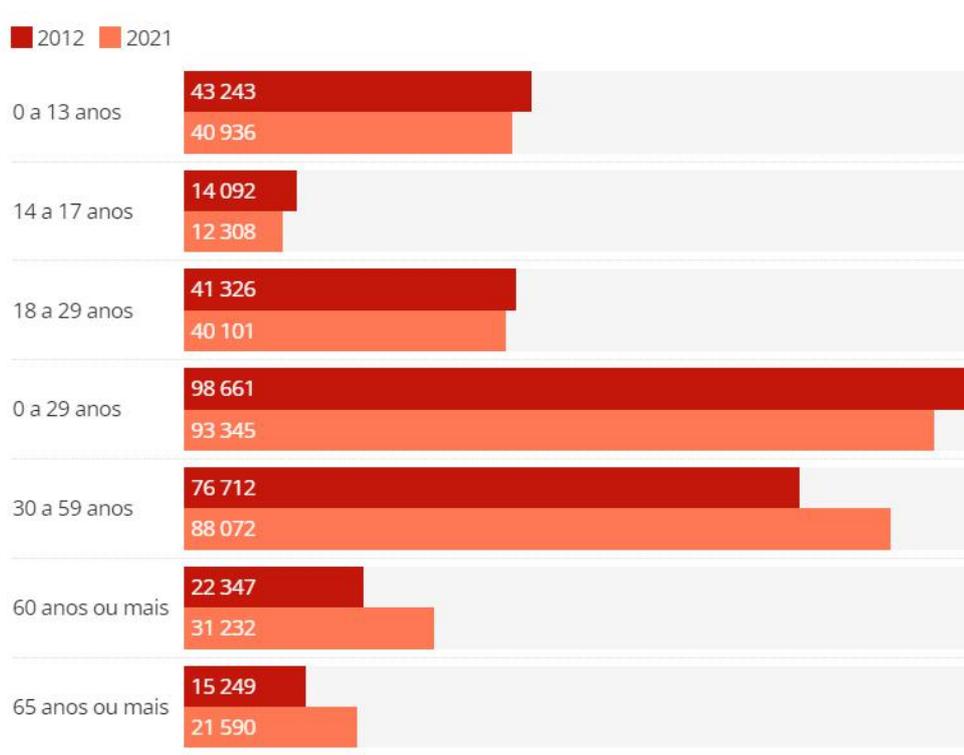
Figura 18: Distribuição da população brasileira, em 2021, por grupos etários



Fonte: IBGE. Gráfico elaborado pelo G1

Ademais, o Censo Demográfico do IBGE evidenciou a tendência de inversão da pirâmide populacional.

Figura 19: Evolução da população brasileira, entre 2012 e 2021, por grupos de faixa etária (número em mil de pessoas)



Fonte: IBGE. Gráfico elaborado pelo G1

Nesse sentido, em 2012 estimava-se a população brasileira em 197,7 milhões de pessoas, das quais 15,2 milhões tinham 65 (sessenta e cinco) anos ou mais de idade, o que representava 7,7% do total de habitantes. Houve uma grande alteração do quadro em 10 (dez) anos, já que até 2021 o crescimento populacional foi de apenas 7,7%, contudo, o número de idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais cresceu cerca de 41,6%.

3.3 Envelhecimento no trabalho

O mercado de trabalho é diretamente afetado pelas constantes alterações demográficas. Diante do aumento da expectativa de vida e da redução na quantidade de jovens economicamente ativos, o número de idosos que ainda trabalham tende a crescer. Nesse contexto, cabe uma análise das problemáticas, desde as mais subjetivas a outras técnicas, referentes ao trabalho de idosos.

Em primeiro lugar, é evidente que há uma discriminação etária, também denominada etarismo, *ageísmo* ou idadismo¹². Muitas empresas e os próprios colegas de trabalho tendem a

¹² Idadismo, etarismo ou *ageísmo* é o nome dado ao preconceito relacionado a idade.

valorizar a juventude, deixando em segundo plano o conhecimento e a experiência dos trabalhadores mais velhos. No mesmo sentido, existe a necessidade de lucro que, muitas vezes, faz com que o empregador enxergue o trabalhador antigo como um custo mais elevado. Segundo Amorim e Melo:

O ambiente de trabalho é um cenário de desempenho de funções sociais que, embora rotineiras, produzem a manutenção da sensação de reconhecimento social no (e pelo) trabalho. Assim, o *status* de trabalhador mais velho pode representar um papel social de prestígio ou de estigma em uma sociedade ou instituição que privilegia o novo ou a novidade. (AMORIM e MELO, 2022, p. 3)

Por um viés mais objetivo, há uma preocupação com a saúde e segurança do trabalhador. Até que ponto o envelhecimento pode proporcionar maiores desafios para a manutenção da sua saúde e segurança no trabalho, especialmente naquelas atividades que exigem esforço físico ou exposição a riscos? Nesse sentido, é preciso manter um olhar crítico sobre a atividade prestada e o trabalhador individualmente considerado, para que a análise não seja baseada em estigmas e predefinições do idoso.

Além disso, a tecnologia vem mudando de maneira rápida, portanto, de um modo geral, os indivíduos precisam estar sempre se atualizando. Isso ocorre em todas as idades. Sendo assim, para que se mantenham ativos em um mercado tão competitivo que valoriza o novo, os mais velhos devem buscar atrelar suas experiências profissionais às recentes inovações, mantendo seus conhecimentos atualizados.

Nesse contexto, Amorim e Melo explicam o papel essencial do trabalho nos dias de hoje, atuando como uma negativa à invalidez atribuída aos idosos. Segundo os autores:

Considerando que o trabalho é essencial para a sobrevivência humana, para o desenvolvimento pessoal e para a socialização das pessoas nos circuitos de pertencimento, o produto intelectual ou material, fruto do trabalho, é valorizado por possibilitar maior aproximação com a juventude e afastamento da inatividade, característica socialmente atribuída ao envelhecer. (AMORIM e MELO, 2022, p. 3)

Ao verificar dados concretos – tabela com o rendimento dos idosos no Brasil em 2017 – fica demonstrado, portanto, que há um número expressivo de pessoas com mais de 65 (sessenta e cinco) anos (17,2%) que ainda exercem algum tipo de esforço laboral. Veja-se a tabela:

Figura 20: Tabela: Fonte de Rendimentos dos idosos (Brasil, 2017)

Categoria	Percentual dos idosos entre 65 e 74 anos (%)	Percentual dos idosos com 75 anos ou mais (%)
Somente aposentadoria ou pensão	62,8	78,3
Combinação de aposentadoria com trabalho ou de aposentadoria com outras fontes	17,2	10,6
Somente trabalho	5,5	0,5
Somente outros rendimentos*	4,8	5,3
Trabalho e outras fontes	1,1	0,3
Nenhuma das categorias acima**	8,6	5,0

Nota: *Incluem benefícios como o Benefício Assistencial de Prestação Continuada (BPC-Loas) e outros programas sociais do governo, a doação ou mesada de pessoa fora do domicílio do idoso, aluguéis e arrendamentos.

**Idosos sem nenhuma fonte de renda individual (rendimento zero, embora possa viver em domicílio com renda positiva).

Fonte: Cardoso, Dietrich e Souza (2021)

Conforme explicitado anteriormente, tais dados da situação brasileira estão diretamente relacionados a uma tendência demográfica global. O aumento da expectativa de vida e envelhecimento da população são fatos que propiciam uma vida de trabalho mais longa.

Todavia, apesar da universalidade do fenômeno, a forma como ele atinge diferentes países é única e depende dos fatores socioeconômicos e culturais. De acordo com Elizabeth Uchôa, Josélia O. A. Firmo e Maria Fernanda F. de Lima-Costa:

Contrariamente aos países desenvolvidos, onde o aumento da esperança de vida resultou de melhoria considerável das condições de vida das populações, no Brasil muitos indivíduos estão hoje vivendo por mais tempo sem, necessariamente, dispor de melhores condições socioeconômicas ou sanitárias (Kalache, 1990, 1991). Além disso, em um país tão marcado por desigualdades, como o Brasil, o processo do envelhecimento pode reforçar desigualdades em termos da qualidade de vida e do bem-estar entre diferentes estratos da população, contribuindo para aumentar a chance de exclusão dos idosos (Berquó, 1999). (FIRMO; LIMA-COSTA, 2002. p. 25)

Somado a isso, em pesquisa de 2018 elaborada pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL) e pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil), cerca de 21% da população idosa que já estava aposentada continuava ativa no mercado de trabalho. Nesse mesmo levantamento, percebeu-se que dentre os idosos que continuavam trabalhando, 47% estavam nesta situação por necessidade financeira, tendo em vista que o benefício do INSS não é suficiente para a manutenção do padrão de vida.

Nesse prisma de aceitação do idoso no mercado de trabalho, Giordani, Cinelli e Nickel (2018) buscaram desenvolver métodos capazes de adaptar o contexto laboral para melhor receber os idosos. A partir dos resultados obtidos na pesquisa, Giordani, Cinelli e Nickel (2018) destacam 9 tópicos para o aperfeiçoamento: 1) o relacionamento e a comunicação entre o gestor e o empregado idoso devem ocorrer de maneira atenciosa e sem preconceitos; 2) a flexibilização

da jornada de trabalho; 3) acordos especiais entre o trabalhador idoso e a empresa, buscando atender as necessidades específicas de cada um; 4) um plano de carreira bem estruturado que já prepare o trabalhador jovem para longos anos de trabalho; 5) a modificação na percepção dos trabalhadores mais velhos para evitar discriminação baseada na idade (*ageism*); 6) o oferecimento serviços e ambientes de trabalho adequados às necessidades de saúde trazidas pelo envelhecimento; 7) espaços físicos que propiciem conforto aos mais velhos, com boas condições acústica e de iluminação; 8) o entendimento das diferentes motivações entre a força de trabalho jovem e velha e; 9) o treinamento levando em consideração as especificidades do processo de aprendizagem.

Dentre os métodos de adaptação listados, destaco os tópicos 6 e 7, referente às atividades e ambientes adequados às necessidades de saúde e conforto. O trabalho portuário destrinchado ao longo da pesquisa não oferece nenhum dos dois, sendo uma atividade de eminente risco que exige alto esforço físico. Desse modo, é imprescindível a avaliação das particularidades do serviço ao analisar sua relação com a velhice.

3.4 O etarismo

Assim como qualquer outro grupo vulnerável, os idosos também sofrem discriminação. Nesse sentido, surgiu o conceito de etarismo, idadismo ou *ageism*, o qual consiste no preconceito baseado na idade.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) (2022, p.2), o idadismo é um fenômeno social multifacetado definido pela OMS como estereótipo (pensamentos), preconceito (sentimentos) e discriminação (ações) dirigida contra outros ou contra si mesmo com base na idade. Além disso, entende-se que este toma muitas formas ao longo da vida, afetando, inclusive, os mais jovens. Conforme a OMS:

Imagine ser sistematicamente ignorado pelos colegas e chefes no local de trabalho, ser tratado com condescendência pela família em casa, ter negado um empréstimo no banco, ser insultado ou evitado nas ruas, ser acusado de fazer bruxaria, ter acesso negado à sua propriedade, terra ou a tratamento médico, tudo simplesmente em função da sua idade. Todos esses são exemplos de como o idadismo permeia nossas vidas, afetando desde os mais jovens aos mais idosos. (OMS, 2022, p. 2)

Nesse contexto, o etarismo pode se manifestar de diversas maneiras, a OMS destaca três níveis de manifestação: institucional, interpessoal e contra si próprio. O *institucional* refere-se às restrições advindas das leis, regras, normas e estruturas sociais; e políticas e práticas das instituições. O *interpessoal* é o que ocorre nas relações pessoais entre duas ou mais pessoas e,

por último, *contra si próprio* é resultado da internalização do preconceito que faz com que o indivíduo se entenda em uma posição de inferioridade.

Em seu relatório, a OMS elaborou, ainda, uma tabela com os estereótipos mais comuns em relação a idade do indivíduo. Veja-se:

Figura 21: Catálogo de estereótipos identificados em diferentes ambientes institucionais e países

INSTITUIÇÃO OU SETOR	ESTEREÓTIPOS	
	OS JOVENS SÃO...	AS PESSOAS IDOSAS SÃO...
Saúde e assistência social^a		
POSITIVO	Saudáveis Fisicamente ativos Fortes e enérgicos	Calorosas Aprezíveis
NEGATIVO	Pessoas que gostam de assumir riscos Usuários de drogas Estressados e ansiosos	Rígidas Irritantes e frustrantes Solitárias e isoladas Frágeis e fracas Sexualmente inativas Facilmente confusas Deprimidas e deprimentes Exigentes de muita atenção Deficientes
Trabalho^b		
POSITIVO	Enérgicos Ambiciosos Conhecedores das tecnologias Trabalham duro (meia-idade)	Confiáveis Dedicadas Experientes Trabalhadoras Socialmente hábeis Boas mentores e líderes Capazes de lidar com mudanças
NEGATIVO	Narcisistas Desleais Acham que têm direito a tudo Preguiçosos Desmotivados Facilmente distraídos	Incompetentes ou improdutivas Desmotivadas Resistentes a mudanças Difíceis de treinar e incapazes de aprender Inflexíveis Tecnologicamente incompetentes
Mídia^c		
POSITIVO	Atraentes	Engajadas com a vida saudável Produtivas, independentes
NEGATIVO	Causadores de problemas Criminosos violentos	Pouco atraentes, infelizes Senis Mal vestidas e inativas Dependentes e insalubres Dependentes, pobres e vulneráveis Diabólicas

Fonte: Tabela elaborada pela OMS (2022)

Além disso, o idadismo começa na primeira infância. Desde pequenas as crianças são apresentadas aos estereótipos de idade, que podem variar de acordo com questões sociais, mas sempre existem. Diante dessa constante construção identitária, é comum que pessoas de diferentes fases da vida exerçam o idadismo contra si mesmo, entendendo que a faixa etária deve orientar determinados comportamentos. Assim, a pessoa passa a vida inteira assimilando estigmas reforçados por toda a sociedade e, quando atingem determinada idade, acabam aplicando a si próprios. Ainda, conforme a OMS:

De fato, as pesquisas revelam que as pessoas idosas expressam atitudes em relação à própria faixa etária que são tão negativas quanto as manifestadas pelas pessoas mais jovens em relação às mais idosas. Por exemplo, nos Estados Unidos houve uma probabilidade maior de que as pessoas idosas se opusessem aos programas federais

que os beneficiava do que os mais jovens, e essa oposição era previsível com base nos estereótipos sobre o envelhecimento que as próprias pessoas idosas tinham. (OMS, 2022, p. 10)

É interessante, ainda, analisarmos a maneira como o etarismo se relaciona com outros tipos de preconceitos, principalmente, com o capacitismo¹³. Pessoas mais velhas e pessoas com deficiências são frequentemente consideradas improdutivas ou incapazes, o envelhecimento, muitas vezes, é associado negativamente com a diminuição da capacidade física ou mental.

Portanto, apesar de serem formas de discriminação distintas, o capacitismo e o etarismo podem se sobrepor e reforçar mutuamente, visto que, ambas privam as pessoas de seus direitos e limitam suas oportunidades de participação plena na sociedade, em razão e supostas incapacidades atribuídas às vítimas.

Em conclusão, o mundo enfrenta desafios em relação à valorização e ao respeito pelos idosos. O idadismo, amplamente disseminado na sociedade e nas instituições, ainda é pouco problematizado e carece de uma base sólida de conhecimentos. Nesse contexto, o Relatório da OMS surge com o objetivo de preencher a lacuna, tendo em vista a relevância do tema que afeta milhões de pessoas ao redor do planeta.

3.5 Os Efeitos da Reforma Previdenciária

Não pretendo, por meio deste, fazer qualquer juízo de valor a respeito da recente reforma previdenciária. Vou me ater aos aspectos práticos das alterações legislativas na sociedade.

A Reforma de 2019, instituída pela Emenda Constitucional 103, foi a sétima reforma sofrida pela Previdência Social desde a Constituição de 1988. Em geral, a justificativa para as alterações são as mesmas, existem dois grandes desafios a serem superados: o envelhecimento da população e o *déficit* do sistema previdenciário. Dentre as diversas modificações propostas pela EC 103/2019, duas afetam diretamente a idade na qual os brasileiros irão se aposentar.

A primeira é referente a idade mínima e tempo de contribuição. Antes da reforma não havia idade mínima para aposentadoria, bastava o tempo de contribuição que era de 30 (trinta) anos para mulheres e 35 (trinta e cinco) anos para homens. Atualmente, a regra geral passa a exigir, das mulheres, pelo menos 62 (sessenta e dois) anos de idade e 15 (quinze) anos de contribuição e dos homens 65 (sessenta e cinco) anos de idade e 20 (vinte) anos de contribuição.

De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), entre 2006 e 2014 a idade média da primeira carteira assinava era em torno de 25 (vinte e cinco) anos. Nesse

¹³ Capacitismo é discriminação e preconceito direcionada a pessoas com deficiência.

sentido, um jovem que iniciou sua vida de trabalho formal aos 25 (vinte e cinco) anos tinha a expectativa de aposentadoria aos 55 (cinquenta e cinco) anos, se fosse mulher e, aos 60 (sessenta) anos, se fosse homem. O que não será mais possível em razão da idade mínima estabelecida na nova regra. Vale destacar, contudo, que a média de idade do primeiro emprego formal subiu para 28,6 anos no levantamento de 2017, o que demonstra a tendência das gerações futuras do trabalho até idades mais avançadas.

Uma outra mudança significativa relacionada ao assunto diz respeito ao cálculo do benefício da aposentadoria. Quando os trabalhadores do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) atingirem a idade mínima e o tempo de contribuição necessários, eles poderão se aposentar com um valor correspondente a 60% da média de todas as contribuições previdenciárias realizadas a partir de julho de 1994. A cada ano adicional de contribuição além do tempo mínimo exigido, serão acrescidos dois pontos percentuais aos 60%. Assim, para alcançar o direito a uma aposentadoria no valor de 100% da média das contribuições, as mulheres devem contribuir por 35 anos e os homens por 40 anos.

Nesse sentido, atingir a idade mínima com o tempo mínimo de contribuição significa uma redução bastante significativa de renda, o que leva o indivíduo a continuar trabalhando e contribuindo até atingir um tempo de contribuição superior que proporcione um cálculo mais favorável. Antes da reforma, o valor da aposentadoria por tempo de contribuição era a média dos seus 80% maiores salários de contribuição, desde 07/1994 até 11/2019, não havendo uma mudança tão significativa do valor com o aumento do tempo de contribuição. O importante para o cálculo favorável seria exercer um trabalho bem remunerado por, pelo menos, 80% do tempo de contribuição.

Além das reformas explicitadas acima, a EC 103/2019, alterou os valores das alíquotas, ao limite acúmulo de benefícios e estipulou diversas regras de transição. Contudo, dentre as atualizações, a idade mínima e o novo cálculo do benefício são as principais causas no aumento da idade da aposentadoria. Assim, tem-se mais uma razão para aumento do número de idosos ativos no mercado de trabalho, o que dá maior relevância ou estudo do tema.

CONCLUSÃO

Ao longo da monografia foi possível analisar que, cada vez mais, os idosos estão ativos no mercado de trabalho, sendo o aumento da expectativa de vida a principal causa dessa realidade. O trabalho de idosos, por si só, não é um problema e deve ser garantido de maneira adequada, com oportunidades e adaptações que efetivem o combate às práticas discriminatórias de etarismo.

A partir da aplicação dos questionários, análise de campo e dados obtidos junto ao OGMO, constatou-se que nos portos do estado do Rio de Janeiro, o trabalho de idosos é realmente uma característica marcante. De acordo com o levantamento feito, 59,9% dos TPAs possuem 60 (sessenta) anos ou mais. Nesse sentido, destaco duas principais causas para a média etária elevada.

Em primeiro lugar, o OGMO-RJ não contrata novos TPAs há mais de 20 (vinte) anos, o último processo seletivo ocorreu em 1997. Além disso, os trabalhadores avulsos possuem certa flexibilidade em relação aos horários de trabalho, o TPA consegue escolher a quantidade de turnos que pegará ao longo do mês, portanto, o idoso já aposentado pelo INSS, pode se manter como TPA, aumentando sua renda, mas sem que precise de uma carga horária de trabalho elevada.

O fato de idosos terem que continuar trabalhando demonstra um problema social, a falta de estrutura para um envelhecimento tranquilo e saudável precisa se tornar pauta dos próximos governos. Contudo, não devemos abordar o tema por um viés idadista, reduzindo o potencial dos idosos, estes, individualmente, poderiam optar pela continuidade do trabalho, a principal questão é que, na prática, a continuidade ocorre por necessidade e não escolha.

Sobre o trabalho portuário em especial, a pesquisa de literatura e as análises empíricas, reforçam que é um trabalho de risco e exige alto esforço físico. Nesse sentido, avaliando unicamente o trabalho de idosos como portuários, é possível identificar que a idade pode, muitas vezes, ser um fator majorante do risco. Somado a isso, o esforço físico e mental da atividade do portuário avulso pode desencadear patologias de ordem ocupacional e não ocupacional. Ou seja, as chances de um indivíduo que exerce a função de TPA há décadas desenvolver determinados problemas de saúde é elevada e, conseqüentemente, tais doenças podem atrapalhar o exercício do trabalho, aumentando o risco de acidentes.

Todavia, o processo de envelhecimento é único e atinge cada indivíduo de uma maneira, assim, considerando sua heterogeneidade, não é possível generalizar a forma como a idade avança interfere no desenvolvimento da atividade laboral dos TPAs.

Nesse contexto, cabe ao OGMO e aos demais operadores portuários avaliar individualmente se os trabalhadores - em sua maioria, idosos e já atuam no porto há mais de 25 (vinte e cinco) - continuam aptos para o exercício da atividade, por meio de exames médico periódicos, visando a garantia da saúde e segurança de todos.

REFERÊNCIAS

Administração Dos Portos De Paranaguá E Antonina. Dicionário Básico Portuário, 2019. Acesso em 04 de abril 2023. Disponível em: <https://www.portosdoparana.pr.gov.br/Pagina/Dicionario-Basico-Portuario>

AMORIM, Karla Patrícia Cardoso; MELO, Ricardo Henrique Vieira. **O idadismo no contexto do trabalho da Estratégia Saúde da Família: projeção de saberes ao tetragrama dialógico de Morin.** Interface. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/kQk76MrpvxXfMkDVWmxGSLs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 01 jun. 2023

ANGELONI, S.; BORGONOV, E. **An ageing world and the challenges for a model of Sustainable social change.** Journal of Management Development, v. 35, n. 4, p. 464–485, 2016.

BARBOSA, Fabiana de Oliveira; FERRANHA, Ana Claudia; FREZZA, Conrado da Silveira. Nova lei dos portos: desafios jurídicos e perspectivas de investimentos. Revista direito FGV, 2014, p. 28. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/N6n4LCcpcf6sQ7nr9NXr9Y4f/?format=pdf> Acesso em: 15 maio de 2023.

BRASIL, Governo Federal. Solicitar benefício assistencial ao trabalhador portuário avulso [online]. Acesso em 15 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-beneficio-assistencial-ao-trabalhador-portuario-avulso>.

BRASIL, **NR 29 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PORTUÁRIO.** Redação dada pela Portaria MTP nº 671, de 30 de março de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-29-atualizada-2022-1.pdf>. Acesso em: 30 maio de 2023. BRASIL. Decreto 3048/1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 15 maio de 2023.

BRASIL. Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em: 30 maio de 2023.

BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: <inserir URL, se disponível>. Acesso em: data de acesso.

BRASIL. **Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013**. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis n.º 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis n.º 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis n.º 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências. [S. l.], 5 jun. 2013.

Brasil. Lei Nº 4.860, de 26 de novembro de 1965. Dispõe sobre o regime de trabalho nos portos organizados, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 de novembro de 1965. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4860.htm>. Acesso em: 01 jun de 2023.

BRASIL. Senado Federal. Emenda à Constituição nº 103, de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em:

CARDOSO, Eliana; DIETRICH, Thais Peres; SOUZA, André Portela. Envelhecimento da população e desigualdade. **Revista de Economia Política**, [s. l.], v. 41, ed. 1, p. 23-43, janeiro-março 2021.

CNN. Mundo chega a 8 bilhões de habitantes com população idosa em crescimento [online]. Acesso em 15 de maio 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/mundo-chega-a-8-bilhoes-de-habitantes-com-populacao-idosa-em-crescimento/>.

COUTO, M.C.P. P, et al. **Avaliação de discriminação contra idosos em contexto brasileiro – ageismo**. Psic.: Teor. e Pesq. 25 (4) • dez 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000400006>.

FERNANDES, Thais O; Doronin, Juliana de A. F. **A velhice como questão social, frente ao capitalismo.** Revista Portal de Divulgação, São Paulo, ano 8, n. 54, out./nov./dez. 2017.

FERREIRA, Dominique Nicolay. FROTA, Alarice Portela Da. SANTOS, Franklin Vieira dos. **A vulnerabilidade do idoso: o papel do estado e da sociedade.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 06, Ed. 11, Vol. 10, pp. 72-81. Novembro de 2021. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/vulnerabilidade-do-idoso>

GIORDANI, Bianca Marina; CONELLI, Milton José; NICKEL, Elton Moura. Envelhecimento e Trabalho: As Mudanças em Favor da Força de Trabalho Idosa. **Administração de Empresas em Revistas**, [s. l.], v. 18, ed. 19, p. 90-104, 2018.

GOMES, Edlaine de Campos; MENEZES, Rachel Ainsengart. **Etnografias possíveis: "estar" ou "ser" de dentro.** Disponível em: Ponto Urbe [Online], 3 | 2008, posto online no dia 30 Julho 2008, consultado o 07 Junho 2016. URL : <http://pontourbe.revues.org/1748> ; DOI : 10.4000/pontourbe.1748. Acesso em 20 jun 2022.

GOUVEA, P.; SILVA DE MATTOS, B.; MAIA PESSOA, E. Envelhecimento e os Desafios para o Mercado de Trabalho Capitalista do Brasi. **Anais do Salão Internacional de Ensino, Pesquisa e Extensão**, v. 13, n. 3, 16 nov. 2021.

LIMA, Salomão Loureiro de Barros. Breves linha sobre o histórico previdenciário no Brasil. **Direito Net**, 23 out 2013. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8160/Breves-linhas-sobre-o-historico-dodireito-previdenciario-no-Brasil>. Acesso em 22 maio 2023.

MENDES, Andreia Joana Morris. **Direito ao envelhecimento: perspectiva jurídica dos deveres familiares relativamente a entes idosos.** 2012. 154 p. Dissertação (Mestrado) - Universidade do Minho, [S. l.], 2012. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/20662>. Acesso em: 29 jun. 2022.

MINAYO, MCS., e COIMBRA JUNIOR, CEA., orgs. **Antropologia, saúde e envelhecimento** [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2002. Antropologia & Saúde collection, 209 p. ISBN: 978-85-7541-304-3. Disponível em SciELO Books <http://books.scielo.org>

NR 29 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 1997. OLIVEIRA, A. S. Transição Demográfica, Transição

Epidemiológica e Envelhecimento Populacional no Brasil. **Hygeia - Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde**, [S. 1.], v. 15, n. 32, p. 69–79, 2019. DOI: 10.14393/Hygeia153248614. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/hygeia/article/view/48614>. Acesso em: 27 jun. 2022.

PAIXÃO, Cristiano; FLEURY, Ronaldo; MEIRINHO, Augusto. **Direito do Trabalho Portuário**. Brasília: Editora Venturoli, 2022, p. 212.

Relatório mundial sobre o idadismo. Washington, D.C.: Organização Pan-Americana da Saúde; 2022. Licença: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. <https://doi.org/10.37774/9789275724453>.

REZENDE, Roberto Vieira de Almeida. A igualdade de direitos entre trabalhador portuário avulso e trabalhador com vínculo permanente. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, n. 1, p. 123-131, 2009.

ROJAS, VIVIANE FILGUEIRAS; EKMAN, NANCI CLAUDETE. **Direito Fundamental ao Envelhecimento Inclusivo**. *Direito e Praxis*, [s. 1.], v. 2, ed. 1, p. 143-158, 2011. DOI <https://doi.org/10.12957/dep.2011.1493>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/1493/8224>. Acesso em: 29 jun. 2022.

SALGADO, Paula Pêro. **Direito portuário: o cenário legislativo brasileiro e uma análise sobre natureza jurídica**. 2020. 72 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

SILVEIRA, Daniel. País passa a ter mais de 10% da população formada por idosos com 65 anos ou mais de idade, diz IBGE. **G1**, 22 jul. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/07/22/pais-passa-a-ter-mais-de-10percent-da-populacao-formada-por-idosos-com-65-anos-ou-mais-de-idade-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 20 maio 2023.

SIT (Brasil). Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual do trabalho portuário e ementário**. 1. ed. Brasil: [s. n.], 2001. 152 p.

Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. *Diário Oficial da União* 1991; 25 jul.

STF. **Trabalhadores portuários avulsos também têm direito a adicional de risco.** 29 jun 2020. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2020/06/29/trabalhadores-portuarios-avulsos-tambem-tem-direito-adicional-de-risco>

Supremo Tribunal Federal (STF). **Tema 222.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2661702&numeroProcesso=597124&classeProcesso=RE&numeroTema=222>. Acesso em: 01 de jun de 2023

TEIXEIRA, Solange Maria. **“Envelhecimento e Trabalho no Tempo Do Capital: Implicações para a Proteção Social No Brasil”**. São Paulo, Cortez, 2008. (326 P.)

ANEXO I

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO (UFRJ)
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS (CCJE)
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO (FND)

QUESTIONÁRIO – TRABALHADOR AVULSO DO PORTO DO RJ

Anna Leonídia de Souza Soares Luiz (Graduanda/FND)

Beatriz Borges Di Luccas (Graduanda/FND)

Ester Dutra Pereira (Graduanda/FND)

Profa. Dra. Carolina Pereira Lins Mesquita (Professora Orientadora/FND)

Data da aplicação do questionário:

Nome da entrevistadora:

Nome do(a) entrevistado(a):

Bairro/cidade de moradia:

Telefone/WhatsApp:

E-mail:

1) Idade:

18 a 24 anos

25 a 34 anos

35 a 44 anos

45 a 54 anos

55 a 64 anos

65 ou mais

Idade:

2) Gênero:

Feminino

Masculino

Prefiro não responder

Outro:

3) Autodeclaração de cor ou raça (critérios do IBGE):

Branca

Preta

Parda

Indígena

Amarela

Outro:

4) Estado civil:

Solteiro(a)

Casado(a)

Divorciado(a)

Viúvo(a)

Outro:

5) Grau de escolaridade:

- Sem escolaridade
- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior (completo/incompleto)
- Outro:

6) Quantos dependentes financeiros você possui?

- Nenhum
- 1 ou 2
- Mais de 3

7) Qual é sua renda individual mensal?

- Até 2 salários mínimos (até R\$2.424,00)
- De 3 a 5 salários mínimos (de R\$ 3.636,00 a R\$ 6.060,00)
- De 6 a 10 salários mínimos (de R\$ 7.272,00 a R\$ 12.120,00)
- Acima de 10 salários mínimos (acima de R\$ 12.120,00)

8) Qual é a sua média de horas trabalhadas por semana?

- Até 15 horas
- De 15 a 20 horas
- De 20 a 30 horas
- De 30 a 44 horas
- Acima de 44 horas

9) Houve alteração do trabalho durante a pandemia?

- Sim
- Não

Descreva:

10) Você foi infectado(a) pelo coronavírus?

- Sim
- Não

11) Você precisou trabalhar com sintomas?

- Sim
- Não

12) Você já sentiu algum destes sintomas ao trabalhar?

- Angústia
- Cansaço
- Medo
- Insônia
- Depressão
- Outro:

13) Cargo/Função:

- Capatazia
- Estiva
- Conferência De Carga
- Conserto De Carga
- Bloco
- Vigilância De Embarcações
- Outro:

14) Você exerce o trabalho no porto há quanto tempo?

- Menos de 1 ano
- De 1 a 2 anos
- De 2 a 5 anos
- De 5 a 10 anos
- De 10 a 15 anos
- Mais de 15 anos

15) Como começou a trabalhar no porto?

- Influência de familiar
- Influência de conhecido
- Indicação
- Aprendiz
- Processo seletivo (meio formal)
- Outro:

16) Já trabalhou em outro lugar?

- Sim
- Não

Caso a resposta seja não, gostaria de trabalhar em outro lugar?

- Sim
- Não

Onde? Com o quê?

17) Como é para você trabalhar no porto?

- Ótimo
- Bom
- Regular
- Ruim
- Indiferente

18) Você já foi vítima de acidente de trabalho e/ou doença ocupacional durante a atividade portuária?

- Sim
- Não

19) Caso a resposta anterior seja sim, qual o tipo de acidente/lesão/doença? Qual foi a causa? Quando aconteceu?

- Transtornos mentais
- Ler/Dort
- Dorsalgias (dor nas costas)
- Transtornos das articulações

- Varizes nos membros inferiores
 - Transtornos auditivos
 - Outro:
- Descreva:

- 20) Você já presenciou algum acidente de trabalho durante a atividade portuária?
- Sim
 - Não
- Descreva:

21) Qual o último evento de acidente de trabalho e/ou doença ocupacional que você se lembra? Descreva:

- 22) Você identifica que o ambiente de trabalho portuário é uma área de risco?
- Sim
 - Não
- Por quê?

- 23) Alguém da sua família já trabalhou ou trabalha no porto?
- Sim
 - Não

- Quantas pessoas?
- 1 a 2
 - 3 a 4
 - 5 ou mais

- Qual o grau de parentesco?
- Bisavô/Bisavó
 - Avô/Avó
 - Pai/Mãe
 - Filho/Filha
 - Neto/Neta
 - Outro:

- 24) Você é aposentado(a)?
- Sim
 - Não

- 25) Caso a resposta anterior seja positiva, por que continua exercendo o trabalho?
- Necessidade financeira
 - Gosto do trabalho
 - Complementação da renda
 - Outro:

- 26) Caso a resposta seja negativa, quanto tempo falta para a aposentadoria?
- 1 ou 2 anos
 - De 3 a 5 anos
 - De 5 a 10 anos
 - Mais de 10 anos

Não sei dizer

27) Você está disposto(a) a oferecer uma entrevista mais completa?

Sim

Não

Anexo II



UNIVERSIDADE FEDERAL
DO RIO DE JANEIRO

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

A U T O R I Z A Ç Ã O

Eu

.....
....., abaixo assinado(a), autorizo Anna Leonídia de Souza Soares Luiz, Beatriz Borges Di Luccas e Ester Dutra Pereira, estudantes de Direito, da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ, a utilizar as informações por mim prestadas, para a elaboração de seus Trabalhos de Conclusão de Curso, que estão sendo orientados pela Profa. Dra. Carolina Pereira Lins Mesquita.

Rio de Janeiro, de de 2022.

Assinatura do entrevistado

Anexo III



UNIVERSIDADE FEDERAL
DO RIO DE JANEIRO

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

A U T O R I Z A Ç Ã O

Eu

.....
....., abaixo assinado(a), autorizo Anna Leonídia de Souza Soares Luiz, Beatriz Borges Di Luccas e Ester Dutra Pereira, estudantes de Direito, da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ, a frequentarem a sede do OGMO/RJ e coletarem informações dos trabalhadores portuários avulsos do Porto do Rio de Janeiro, para a elaboração de seus Trabalhos de Conclusão de Curso, que estão sendo orientados pela Profa. Dra. Carolina Pereira Lins Mesquita.

Rio de Janeiro, de de 2022.