

**UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE**

RENATA DIAS AMORIM COELHO

TRABALHO PETROLÍFERO OFFSHORE NO BRASIL: os direitos do trabalhador  
embarcado à luz da Lei Federal 5.811/71

São Paulo

2022

RENATA DIAS AMORIM COELHO

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito para  
obtenção do título de Bacharel no Curso  
de Direito da Universidade Presbiteriana  
Mackenzie.

ORIENTADOR: PROFESSOR DR. CARLOS FREDERICO ZIMMERMANN NETO

São Paulo

2022

RENATA DIAS AMORIM COELHO

TRABALHO PETROLÍFERO OFFSHORE NO BRASIL: os direitos do trabalhador  
embarcado à luz da Lei Federal 5.811/71

Trabalho de Conclusão de  
Curso apresentado como requisito para  
obtenção do título de Bacharel no  
Curso de Direito da Universidade  
Presbiteriana Mackenzie.

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

---

Examinador(a):

---

Examinador(a):

---

Examinador(a):

Dedico esse trabalho, em primeiro lugar, aos meus pais, Evaneide e Atie Cury, e ao meu padrasto e madrasta, Edmam e Patrícia, que me incentivaram e me apoiaram incondicionalmente durante toda minha vida, e não mediram esforços para que eu pudesse ir atrás dos meus objetivos. Dedico esse trabalho também à minha avó Noemia, minha maior incentivadora a seguir os passos do Direito, e à minha avó Heronildes, que passou inúmeras noites em oração por todos os momentos de adversidade. Dedico, ainda, às minhas irmãs, Rebeca e Beatriz, que me ampararam nos momentos difíceis e celebraram todas as conquistas como se delas fossem. Sem cada um deles, nada seria possível. Agradeço a Deus pela honra de poder tê-los como família e alicerce.

**TRABALHO PETROLÍFERO OFFSHORE NO BRASIL: os direitos do trabalhador embarcado à luz da Lei Federal 5.811/71**

**Renata Dias Amorim Coelho<sup>1</sup>**

**Resumo:** O presente artigo se dispõe a analisar as condições do labor na indústria do petróleo, especialmente em plataformas e embarcações de apoio marítimo, sob à luz da Lei nº 5.811/72, que surgiu diante da necessidade de uma norma que regulasse os direitos de uma nova categoria profissional, que prestaria seus serviços em condições adversas àquelas previstas em legislação celetista.

**Palavras-chave:** Trabalho offshore. Lei 5.811/72. Petróleo.

**Abstract:** This article aims to analyze the working conditions in the oil industry, especially in platforms and vessels for maritime support, under the light of Law No. 5811/72, that arose as a response to the need for a regulation of the rights of the new occupational category, which would perform their services under adverse conditions to those foreseen in the labor legislation.

**Keywords:** Offshore labor. Law 5811/72. Oil.

**Sumário:** 1. Introdução. 2. Contexto Offshore no Brasil. 2.1. Zona Econômica Exclusiva e Petróleo. 3. Princípio da Proteção do Trabalhador – Constituição Federal de 1988 e o Trabalho Offshore. 4. Breve Histórico da Legislação Trabalhista Brasileira e Surgimento da Lei 5.811/72. 5. Características Peculiares do Trabalho Offshore. 6. Direitos Previstos na Lei 5.811/72. 6.1. Revezamento de Turnos. 6.1.1. Revezamento de Turno de 8 Horas. 6.1.2. Revezamento de Turno de 12 Horas. 6.2. Regime de Sobreaviso. 6.3. Adicional de Periculosidade. 6.4. Direito Adquirido. 7. Adicionais de Labor Extraordinário. 8. Negociações Coletivas. 9. Normas Administrativas de Saúde e Segurança. 10. Conclusão. 11. Referências.

---

<sup>1</sup> Acadêmica de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Endereço Eletrônico: renata.diasamorimcoelho@gmail.com

## 1. INTRODUÇÃO

A demanda da área petrolífera merece grande atenção no cenário do Direito do Trabalho tendo em vista que o Brasil ocupa a 16ª posição em reservas mundiais de petróleo e gás, com um volume aproximadamente de 11,9 bilhões de barris de petróleo.

Diante das especificidades advindas dessa relação de trabalho, cujas atividades são realizadas em alto mar, em plataformas específicas, e a necessidade de trabalho ininterrupto, percebeu-se a inviabilidade das empresas seguirem suas contratações somente segundo a legislação celetista, fazendo-se necessária a regulação de normas que atendessem essa nova demanda.

Neste cenário, em 11 de outubro de 1972, através da Lei nº 5.811, estabeleceu-se o *regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos*<sup>2</sup>.

Com o advento de legislação específica, atualmente é possível estabelecer jornadas especiais aos empregados que prestam seus serviços de forma *Offshore*, isto é, embarcados em plataformas petrolíferas.

Contudo, muito pouco se discute acerca dessas disposições especiais à luz do princípio da proteção do trabalhador, preceito estabelecido na Constituição Federal de 1988 e reforçado nos artigos que compõem a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tampouco acerca do impacto advindo da necessidade da celebração de instrumentos coletivos entre as empresas e os Sindicatos da categoria para garantir a equiparação de direitos aos empregados offshore.

A presente obra configura-se como uma análise detalhada das disposições e regulamentos que disciplinam a relação de trabalho Offshore, levantando, assim, questões pertinentes acerca das lacunas presentes na legislação especial e ressaltando a necessidade de um aprimoramento no referido dispositivo.

## 2. CONTEXTO OFFSHORE NO BRASIL

A extração do petróleo, apesar do estabelecido pelo senso comum, não apareceu na época da Revolução Industrial, pelo contrário, existem relatos que os egípcios o utilizavam

---

<sup>2</sup> BRASIL. Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972.

para embalsamar seus mortos, e os povos pré-colombianos utilizavam-se da substância para pavimentação de estradas.

Nos primórdios da extração petrolífera, os poços onshore (em terra) eram explorados através de um sistema de queda de peso, sustentado por um cabo, e este método de percussão por cabo funcionava em pouca profundidade, e em formações que não haviam sido muito consolidadas. Apenas no início do século XX, surgiram métodos de perfuração mais eficazes, que se utilizavam de brocas rotativas e um sistema de circulação de lamas.<sup>3</sup>

No contexto brasileiro, a existência do petróleo é datada à época do Regime Imperial, e suas primeiras extrações ocorreram às margens do rio Marau, na Bahia, posteriormente conhecido como poço Lobato. Descoberta a importância da substância, o Governo brasileiro decretou diversas medidas institucionais para sua proteção e preservação, de modo que em 1953 foi decretado o monopólio estatal sobre a atividade petrolífera, seguido pela criação da Petróleo Brasileiro S.A., popularmente conhecida como Petrobrás.

Criada através da Lei Federal nº 2.004/53, a Petrobrás foi constituída como uma sociedade de economia mista, cuja intenção era assegurar ao Estado o controle da extração, refino e transporte de petróleo no Brasil.

A atuação da Petrobrás cresceu de maneira exponencial, e ainda na década de 1960, a empresa foi responsável pelo desenvolvimento do projeto de extração, sendo pioneira na exploração de petróleo em águas profundas brasileiras, ampliando a produção petrolífera no Brasil.

Através do projeto de extração, em 1974, descobriu-se poços na Bacia de Campos, conhecida por ser a maior reserva de petróleo no país.

Diante do pioneirismo brasileiro, e da riqueza em suas reservas naturais, o país ganhou notoriedade no ramo petrolífero, através de suas extrações e explorações em águas profundas e ultra profundas.

Neste cenário, em 1997, o então presidente Fernando Henrique Cardoso, aprovou a extinção do monopólio estatal sobre a exploração petrolífera, permitindo, assim, que as empresas do setor privado adentrassem nesse mercado, ampliando as possibilidades de uso do petróleo.

Consequentemente, e diante da descoberta de diversas bacias em território

---

<sup>3</sup> GOMES, Jorge Salgado; ALVES, Fernando Barata. *O universo da indústria petrolífera: da pesquisa à refinação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2007, p. 142.

brasileiro, em 2006 a produção do petróleo tornou-se responsável pela demanda energética total do país, e diante desta autossuficiência, o período foi marcado por alto desenvolvimento econômico e significativo aumento na geração de empregos.

Em 2007, o país entrou na lista dos países com maiores reservas de petróleo do mundo, título que detém até os dias atuais devido à descoberta da possibilidade de extração em águas ultra profundas, ou seja, na camada conhecida como “pré-sal”, localizada à 2.140 metros de lâmina de água e mais de seis mil metros de profundidade a partir do fundo do mar.<sup>4</sup>

Atualmente, estima-se que essas reservas localizadas na camada do “pré-sal” contenham 28 bilhões de barris de petróleo<sup>5</sup>, solidificando o Brasil como uma das maiores potenciais do mundo em produção de hidrocarbonetos.

## **2.1. ZONA ECONÔMICA EXCLUSIVA E PETRÓLEO**

A Lei Federal nº 8.617/93<sup>6</sup>, em consonância com a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar<sup>7</sup>, define que a Zona Econômica Exclusiva Brasileira corresponde a 12 milhas marítimas a partir da linha da base, até a distância de 200 milhas marítimas. À título de curiosidade, uma milha marítima corresponde a 1.852 metros, ou seja, quase dois quilômetros.

Segundo a Lei Federal acima mencionada, o Brasil possui direitos exclusivos de exploração de recursos marítimos, vivos e não vivos, até o limite de 370 quilômetros mar adentro. Assim, considerando que a linha de base insular é considerada na contagem dos limites das zonas marítimas, o Brasil possui uma Zona Econômica Exclusiva total de 3.539.919 Km<sup>2</sup>.

Neste cenário, e considerando que aproximadamente 90% da produção de petróleo brasileira é extraída da Zona Econômica Exclusiva através do uso de unidades marítimas de perfuração, plataformas petrolíferas, móveis, fixas, ou submersas, e do trabalho da mão de obra nelas empregadas, é impossível analisar a exploração do petróleo sem elucidar questões importantes acerca da validade, aplicação e alcance da legislação trabalhista, bem

---

<sup>4</sup> LIMA, Haroldo. *Petróleo no Brasil: a situação, o modelo e a política atual*. Rio de Janeiro: Synergia, 2008, p. 15.

<sup>5</sup> ESTADOS UNIDOS. US. Energy Information Administration. US. Department of Energy. *International Energy Outlook 2014: world petroleum and other liquid fuels with projection to 2040*, 2014, p.11

<sup>6</sup> BRASIL. *Lei 8.617, de 4 de janeiro de 1993*. Dispõe sobre o mar territorial, a zona contígua, a zona econômica exclusiva e a plataforma continental brasileira, e dá outras providências.

<sup>7</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *United nations Convention on the law of the sea*. 1982.



como suas normas infralegais acessórias, conforme passaremos a analisar em breve.

### **3. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR – CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

A aplicação dos princípios gerais do Direito no âmbito do Direito do Trabalho é inegável, e através da aplicação desses princípios tem-se a concretização dos direitos fundamentais, de modo que, na seara trabalhista, o foco está na proteção da vida, da dignidade humana e da valorização do trabalho, principais vetores na aplicação da legislação trabalhista e constitucional.<sup>8</sup>

Assim, o Princípio da Proteção é o fundamento que disciplina o Direito do Trabalho, amparando especialmente o empregado no decorrer da relação de trabalho. De modo que, através do Princípio da Proteção de Trabalhador pode-se garantir que o Direito do Trabalho será formado por uma estrutura protetiva em benefício da parte hipossuficiente da relação de trabalho, buscando, assim, mitigar o desequilíbrio decorrente da força do empregador no contrato de trabalho.<sup>9</sup>

Pode-se afirmar, portanto, que no âmbito trabalhista, a aplicação do Princípio da Proteção do Trabalhador está inteiramente ligada à preocupação em proteger a parte mais vulnerável, buscando uma relação de igualdade jurídica entre o empregado e seu empregador.<sup>10</sup>

Assim, tem-se que o Princípio da Proteção do Trabalhador é aplicado em três momentos distintos: na elaboração das normas, atuando como orientador legislativo, no confronto entre normas, atuando como orientador hierárquico das normas trabalhistas, e na interpretação das normas jurídicas, atuando como orientador do processo de revelação do real sentido de determinada norma.

Resguardar este princípio é zelar pelo Direito do Trabalho per se, compreendê-lo como essência de proteção ao hipossuficiente, restabelecendo a paridade entre as relações.

### **4. BREVE HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA E SURGIMENTO DA LEI Nº 5.811/72**

---

<sup>8</sup> FARIA, Renato Luiz Miyasato de. Entendendo os princípios através de Ronald Dworkin. Revista Jurídica UNIGRAN, Dourados, v. 11, n. 22, p.31-44, jul./dez.2009, p.35

<sup>9</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p.213

<sup>10</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr; Ed. Da Universidade de São Paulo, 1978, p.28

A legislação trabalhista notoriamente é um dos grandes pilares do Direito no Brasil, e foi através da Constituição Federal de 1934 que os direitos e deveres dos empregados começaram a tomar a forma que conhecemos atualmente, ao garantir a liberdade sindical, isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção de mulheres e menores, bem como o resguardo ao repouso semanal remunerado e férias anuais.

Sem dúvidas, a Constituição de 1934 foi um marco tanto no direito constitucional como na criação de direitos sociais, incluindo a relação de trabalho na mesma esfera dos direitos reservados à família, educação e saúde.

Desde então, a legislação trabalhista passou por muitas alterações, e a principal delas se deu em 01 de maio de 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, quando através do Decreto-Lei nº 5.452 ocorreu a sistematização e reunião das leis trabalhistas em um documento único, hoje tão conhecida Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Contudo, quando analisadas as normas trabalhistas, era impossível enquadrar um trabalhador offshore nas disposições previstas na CLT, razão pela qual em 1972 surgiu a Lei nº 5.811, criada para regulamentar a atividade dos trabalhadores offshore, categoria profissional que não estava contemplada pela CLT, introduzindo, assim, normas específicas que são destinadas a uma indústria marcadas por peculiaridades próprias e específicas.

Em 1988, com a promulgação da nova Constituição Federal, os direitos dos empregados ampliaram-se de forma significativa, ao trazer um novo olhar à função social do trabalho, que passou a dar ênfase ao trabalho humano, inserindo-o no rol de princípio fundamentais.

Desde sua criação, o direito do trabalho no Brasil é marcado por um viés protecionista em prol do empregado, e com o advento da reforma trabalhista, em vigor desde 2017, essa característica permaneceu constante, mas foi contemplada com certa flexibilização em favor do empregador. Marcada por mudanças na forma de remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho, a Lei nº 13.467 de 2017 surgiu com o intuito de flexibilizar o mercado de trabalho e simplificar as relações entre os empregados e seus empregadores.

Assim, e pensando no contexto da presente obra, a principal alteração veio com o art. 611-A da CLT, ao dispor que a Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho têm prevalência sobre a Lei quando dispuserem sobre os temas elencados no dispositivo, tais como jornada de trabalho, participação nos lucros ou resultados da empresa,

enquadramento do grau de insalubridade, entre outros.

Desta forma, com a maior liberdade de negociação sindical, os acordos coletivos de trabalho têm sido grandes aliados à relação de trabalho offshore, que não foi contemplada nas alterações advindas com a Reforma Trabalhista.

Assim, até os dias atuais, tem-se a Lei nº 5.811 de 1972 como regulamento para atender a especificidade das relações trabalhistas marcadas pelas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos.

## **5. CARACTERÍSTICAS PECULIARES DO TRABALHO OFFSHORE**

Conforme brevemente abordado no “item 1” da presente obra, o trabalho de extração petrolífera envolve ambientes, riscos e tecnologias diversas, de modo que as unidades de perfuração e de armazenamento ficam isoladas da civilização por centenas de quilômetro mar adentro, inviabilizando, assim, o modelo celetista de trabalho, em que o empregado cumpre jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, das 8h às 18h, retornando à sua residência diariamente, podendo realizar atividades paralelas ao trabalho no período em que não esteja nas dependências do empregador.

O trabalhador offshore, por sua vez, reside no local de trabalho, passa longos períodos embarcado e, nos momentos de descanso, não pode mudar essa realidade, permanecendo na companhia de seus colegas de trabalho, sem contato com sua família, de modo que, inegavelmente, está sempre imerso na rotina e ambiente laboral, mesmo que não esteja de fato exercendo suas atividades.

Ademais, devido a necessidade de garantir a segurança nas operações que são tão precisas e delicadas, é necessário que elas sejam monitoradas constantemente, 24 horas por dia, o que conseqüentemente faz com que o trabalho nas plataformas e embarcações seja contínuo, através da alternância de equipes pelos turnos contínuos de revezamento.

Assim, e diante da realidade acima descrita, o regime de trabalho adotado nas plataformas brasileiras varia entre 14 x 21 ou 14 x 14, ou seja, o empregado passa 14 dias embarcados e 21 ou 14, respectivamente, de folga.

Acerca dessas questões, Valdo Ferreira Rodrigues destacou três principais desafios do trabalho em turnos: a adaptação dos ritmos biológicos às inversões dos períodos de

atividade e repouso, as perturbações de sono e os fatores domésticos e sociais.<sup>11</sup>

Diante desse cenário, surgiu a necessidade de uma Lei específica para esses profissionais que laboravam em condições diversas àquelas estabelecidas na Legislação Trabalhista, e visando fundamentar este modelo de trabalho, surgiu a Lei Federal nº 5.811/72, contudo, apesar de regulamentar as questões legais acerca da relação de trabalho, não incluiu em seu texto formas de amenizar os desafios pessoais advindos dessa modalidade laboral, como bem destacado por Valdo Ferreira Rodrigues.

## **6. DIREITOS PREVISTOS NA LEI Nº 5.811/72**

Responsável pela regularização das condições de trabalho dos petroleiros e dos empregados que laboram em plataformas marítimas de forma geral, o legislador, através da Lei nº 5.811/72, estabelece vantagens e garantias mais favoráveis para esses empregados, quando em comparação com as normas da CLT, atendendo algumas das especificidades do trabalho offshore.

### **6.1. Revezamento em Turnos**

Em consonância com o art. 2º da Lei nº 5.811/71, diante das especificidades das atividades petrolíferas, o empregado poderá, sempre que a continuidade operacional for imprescindível, permanecer em seu posto de trabalho sob o regime de revezamento de turnos.

Acerca do revezamento ininterrupto de turnos, bem conceituou o ilustríssimo professor Octavio Bueno Magano, ao descrever que *“quando a instituição alude a trabalho realizado em turnos, quer dizer grupo de trabalhadores que se sucedem na utilização do mesmo equipamento. Quando menciona revezamento, significa trabalhadores escalados para períodos diferentes de trabalho, ora diurno, ora noturno, ora misto. E quando se refere à interruptividade, tem em vista o trabalho executado sem intervalo para repouso e alimentação.”*<sup>12</sup>

A Constituição Federal de 1988, posterior à Lei nº 5.811/72, dispõe acerca da adoção de regime de turnos ininterruptos, especificamente no inciso XIV, do artigo 7º, senão vejamos:

---

<sup>11</sup> RODRIGUES, Valdo Ferreira. Principais impactos do trabalho em turnos: estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima. *Revista da Universidade de Alfenas*, Alfenas, n. 4, p.199-207, jul./dez. 1998

<sup>12</sup> Magano, Otavio Bueno, Suplemento Trabalhista LTR n.º 131, pág. 645.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. (Constituição Federal, 1988)<sup>13</sup>

Diante da expressa previsão constitucional de jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, muito se especulou acerca da constitucionalidade da Lei nº 5.811/72, diante da previsão legal de turnos de 8 ou 12 horas de trabalho.

Neste sentido, e diante da permissibilidade destoante do comando constitucional, Arnaldo Süssekind<sup>14</sup> afirma que a Lei nº 5.811/72 fere frontalmente a sistemática da nossa legislação de amparo ao trabalhador, contrariando as normas gerais de duração da jornada de trabalho e repouso.

No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho adotou entendimento jurisprudencial diverso, privilegiando o critério da especificidade da lei, diante das condições atípicas dos trabalhadores embarcados.

Neste sentido, manifestou-se a SBDI-1:

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. LEI Nº 5.811/72. RECEPCIONADA PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. A Lei nº 5.811/72 cuida de uma situação específica, ou seja, de empregados da indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados e plataforma. Veio para regular as condições de trabalho dos petroleiros e daqueles que laboram em plataformas marinhas, concedendo-lhes vantagens, como repouso de 24 (vinte e quatro) horas após o trabalho em regime de revezamento em turno de doze horas, entre outros, previstos nos incisos I, II, III e IV do art. 3º da referida Lei. Com a edição da referida lei, os petroleiros e trabalhadores afins obtiveram sensível melhora das condições de trabalho a que, até então, estavam sujeitos. Não é aceitável a tese de que a Constituição Federal tenha revogado a legislação especial da categoria, impondo-lhe normas gerais previstas para todos os trabalhadores, como é o caso do art. 7º, incisos XIII e XIV, da Constituição da República, visto que, sem sombra de dúvida, a Lei nº 5.811/72 é mais favorável à classe dos petroleiros e

<sup>13</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

<sup>14</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de direito do trabalho. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 2. p. 243

trabalhadores afins. Quando a Constituição Federal adentrou por todos os campos do Direito do Trabalho, estabeleceu de forma genérica, sem violentar aquilo que o legislador já o expressara de forma determinada. Recurso de Embargos não conhecido.<sup>15</sup>

Seguindo essa mesma linha, apesar das controvérsias, o Tribunal Superior do Trabalho, ao entender que as disposições da referida Lei se configuravam como mais benéficas aos empregados, através da edição da Súmula 391, inciso I, consolidou seu posicionamento acerca da constitucionalidade da Lei nº 5.811/72, conforme abaixo demonstrado:

**Súmula nº 391 do TST**

**PETROLEIROS. LEI Nº 5.811/72. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS E ALTERAÇÃO DA JORNADA PARA HORÁRIO FIXO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 240 e 333 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

I - A Lei nº 5.811/1972 foi recepcionada pela CF/1988 no que se refere à duração da jornada de trabalho em regime de revezamento dos petroleiros. (ex-OJ nº 240 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

II - A previsão contida no art. 10 da Lei nº 5.811/1972, possibilitando a mudança do regime de revezamento para horário fixo, constitui alteração lícita, não violando os arts. 468 da CLT e 7º, VI, da CF/1988. (ex-OJ nº 333 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

Desta forma, o judiciário consolidou como constitucional a Lei Federal em destaque, que autoriza a adoção de dois tipos de regime de revezamento, quais sejam (i) de 8 horas diárias reservado às atividades petrolíferas e petroquímicas que são desenvolvidas em áreas de regular acesso, e (ii) de 12 horas diárias, restrito às hipóteses em que se tratar de atividades em que a exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo ocorram no mar ou em áreas terrestres distante ou de difícil acesso.

### **6.1.1. Revezamento em Turnos de 8 horas**

No regime de revezamento em turnos de 8 horas, as 24 horas diárias de trabalho são divididas em 3 turno idênticos de 8 horas, e é comumente aplicado às atividades desenvolvidas em locais terrestres, em que é possível a locomoção diária do empregado de

---

<sup>15</sup> Processo TST – RR – 359979-61.1997.5.20.5555, Redator: Min. Carlos Alberto Reis de Paula, Data de Julgamento: 12.02.01, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DJ 22.06.01

sua residência ao local de trabalho, e vice-versa.

Assim, conforme disposto em Lei, esses trabalhadores deverão perceber todos os direitos previstos na CLT, como férias, 13º salário e vale-transporte, bem como os benefícios dispostos na Lei nº 5.811/72, elencados abaixo:

- (i) Adicional noturno de 20% sobre todas as horas trabalhadas no horário noturno, compreendido entre 22h e 05h, com a ressalva da Súmula 112 do C. TST, que dispõe que não será aplicada a esses trabalhadores a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos, conforme previsto no art. 73, §2º da norma celetista, tendo em vista a Lei 5.811/72 estabelece que a hora equivalente a 60 minutos será cronometricamente considerada para o trabalho diurno, assim como para o noturno;
- (ii) Adicional de periculosidade, mediante aplicação subsidiária da CLT, no percentual de 30% (trinta por cento);
- (iii) Pagamento em dobro da hora de repouso e alimentação nos casos em que, para garantir a normalidade das operações, ou para atender as demandas de segurança, o empregado permanecer à disposição do empregador durante o período destinado ao repouso e alimentação;
- (iv) Alimentação gratuita, e no posto de trabalho, durante o turno em que o empregado estiver em serviço;
- (v) Transporte gratuito ao local de trabalho; e
- (vi) Parcelas asseguradas e pactuadas em instrumentos coletivos de trabalho.

Além das garantias acima mencionadas, a Lei nº 5.811/72 também dispõe que o empregado que laborar sob o regime de turnos de 8 horas deverá gozar de repouso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas a cada 3 turnos trabalhados.

### **6.1.2. Revezamento em Turnos de 12 horas**

O revezamento em turno de 12 horas, por sua vez, é medida excepcional e restrita às atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo no mar ou em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso, de modo que o empregado esteja impossibilitado de se locomover diariamente entre sua residência e o local de trabalho.

Assim, de acordo com a Lei nº 5.811/72, é possível dispor de um número menor de trabalhadores para atividade marítima, favorecendo a logística de acomodação em sondas e plataformas.

Nesta modalidade de jornada, os empregados deverão perceber todos os direitos previstos na CLT, bem como aqueles aplicáveis ao turno de oito horas, somados pelos direitos abaixo elencados:

- (i) Alojamento gratuito, normalmente na própria sonda ou plataforma; e
- (ii) Repouso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas para cada turno trabalhado;

Além disso, importante destacar que a legislação estabelece a vedação à permanência do empregado na plataforma ou sonda, no exercício de suas atividades, por período superior a 15 (quinze) dias consecutivos, de modo que poderá o empregado trabalhar por um período de 15 dias consecutivos, tendo o direito de gozar de 15 dias consecutivos de folga.

Na prática, a grande maioria das empresas petrolíferas ou que realizam atividades offshore, através de instrumento coletivo, estabelecem a jornada 14x14, correspondente a 14 dias de labor e 14 dias de folga.

## **6.2. Regime de Sobreaviso**

Em complemento ao regime de turnos previsto na Lei nº 5.811/72, referida norma também dispõe que sempre que for imprescindível a continuidade operacional durante as 24 horas diárias, aquele empregado com responsabilidade de supervisão das operações, engajado em trabalhos de geologia de poço, ou em trabalhos de apoio operacional, poderá ser mantido em regime de sobreaviso.

Compreende-se por regime de sobreaviso aquele em que o trabalhador permanece à disposição do empregador por um período de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas,



para prestar assistência aos trabalhos normais ou para atender as necessidades ocasionais das operações.

Assim, o empregado que for submetido ao regime de sobreaviso deverá ficar à disposição do empregador, podendo ser acionado a qualquer momento, quantas vezes forem necessárias, desde que não ultrapasse o limite de 12 horas de trabalho efetivo.

Além disso, aqueles sob regime de sobreaviso farão jus aos benefícios previstos na legislação trabalhista comum, assim como aos previstos na legislação offshore, elencados abaixo:

- (i) Adicional de periculosidade, mediante aplicação subsidiária da CLT, no percentual de 30% (trinta por cento);
- (ii) Jornada máxima de 12 horas de trabalho a cada 24 horas de sobreaviso;
- (iii) Alimentação, transporte e alojamento gratuitos;
- (iv) Repouso de 24 horas consecutivas para cada período de 24 horas em que permanecer de sobreaviso; e
- (v) Remuneração adicional correspondente a, no mínimo, 20% do respectivo salário base, compensando eventual trabalho noturno ou variação de horário para refeição e descanso;

Assim como ocorre no caso do regime de revezamento de turno de 12 horas, no regime de sobreaviso não poderá o empregado permanecer embarcado nos préstimos de suas atividades por um período superior a 15 dias consecutivos.

Importante ressaltar que, tendo em vista que o empregado exerce suas atividades em local de difícil acesso, bem como a impossibilidade de retorno à residência no período em que estiver embarcado, o fornecimento de alojamento, alimentação e transporte é condição básica para prestação de serviço, e referidas verbas não poderão ser consideradas como ajuda de custo, salário-utilidade ou *in natura*, posto que o empregador tem a obrigação legal de fornecê-los aos seus empregados sob regime offshore.

### **6.3. Adicional de Periculosidade**

Conforme dispõe o art. 193 da CLT, são consideradas atividades ou operações perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a (i) inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (ii) roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial; ou (iii) atividades de trabalhador em motocicleta.

Somado a isso, a Norma Regulamentadora (NR) 16, que versa acerca de atividades e operações perigosas, também estabelece que o trabalho em condições de periculosidade assegura ao trabalhador a percepção de adicional de 30%, incidente sobre salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa, para aqueles trabalhadores que, dentre outras hipóteses, fiquem expostos e em contato permanente com fatores de risco, como inflamáveis, como é o caso do petróleo.

Da mesma forma, e em consonância com os demais dispositivos legais, a Lei nº 5.811/72 dispõe que o trabalhador offshore fará jus ao pagamento de adicional de periculosidade, em decorrência da própria natureza das atividades exploradas, independente do regime de jornada que exerça.

#### **6.4. Direito Adquirido**

A Constituição Federal de 1988, através do art. 5º, inciso XXXVI, consagra o direito adquirido como garantia fundamental de segurança jurídica, para assegurar que os empregados não tenham seus direitos reduzidos ou alterados de forma que não os favoreçam.

Neste sentido, a Lei nº 5.811/72 estabelece que, se por iniciativa do empregador, for alterado o regime de trabalho do empregado com redução ou supressão das vantagens inerente aos regimes dispostos no referido dispositivo, será assegurado ao trabalhador o direito à percepção de uma indenização.

A indenização acima mencionada corresponderá a um pagamento único equivalente à média das vantagens previstas na referida lei, percebidas nos últimos 12 meses anteriores à mudança, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de permanência no regime de revezamento ou sobreaviso.

Contudo, caso o empregado seja excluído do regime de revezamento, não fará jus à indenização, pois não constitui alteração ilícita do contrato de trabalho, tendo em vista que

será submetido a turnos fixos de trabalho, nos termos do inciso II da Súmula nº 391 do Tribunal Superior do Trabalho e do art. 468 da CLT.

## 7. ADICIONAIS DE LABOR EXTRAORDINÁRIO

Apesar da Lei nº 5.811/72 não prever os adicionais devidos em hipótese de labor extraordinário, na hipótese de a jornada de trabalho superar os limites legais, ou aquele fixado no contrato ou em instrumento coletivo, o empregado fará jus a um adicional de horas extras de, no mínimo, 50% sobre a remuneração da hora normal.

A disposição acerca do adicional de horas extras está sempre presente nos instrumentos coletivos, e o Sindicato dos Trabalhadores Offshore do Brasil (SINDITOB) estabelece, predominantemente, que as horas extras dos trabalhadores offshore e de base serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhadas de segunda a sábado, e aos domingos e feriados, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), e faz referência aos artigos 59 e 61 da CLT, ao dispor que as horas extras serão realizadas apenas em casos excepcionais e respeitando o limite máximo de 2 horas extras por dia.<sup>16</sup>

Além das horas extras, as horas *in itinere*<sup>17</sup>, correspondentes ao período despendido pelo empregador de sua residência até o local de trabalho e vice-versa, será computado na jornada de trabalho quando o empregador fornecer a condução ou quando se tratar de local de difícil acesso, como no caso de plataformas marítimas, conforme disposto no art. 58, §2º da CLT.

Outro aspecto peculiar ao trabalho offshore consiste na realização do Diálogo Diário de Segurança (DDS), uma conversa realizada diariamente, com aproximadamente 10 minutos, antes do início do expediente em que são abordados temas sobre a segurança do trabalho, utilização adequada de equipamentos, formas de prevenir acidentes e outros assuntos nesse mesmo sentido.

Apesar da lacuna legal acerca da configuração do tempo despendido nas reuniões de DDS, em 2021 a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o Recurso Ordinário interposto nos autos da Reclamação Trabalhista nº 0011774-62.2015.5.01.0482, entendeu que a lei específica que rege o trabalho nas atividades de exploração de petróleo

---

<sup>16</sup> Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021, Sindicato dos Trabalhadores Offshore do Brasil e Serviços Subsea Especializado do Brasil, número de registro no MTE: RJ001550/2020, Data de registro no MTE: 27/07/2020. Disponível em: [https://www.sinditob.org/arqs/acordo\\_coletivo/original/202104100158450000007974.pdf](https://www.sinditob.org/arqs/acordo_coletivo/original/202104100158450000007974.pdf)

<sup>17</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 90. HORAS “IN ITINERE”*. TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nº 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nº 50 e 236 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

é omissa e aplicou analogicamente a norma celetista.

Assim, com base no art. 4º da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho firmou seu entendimento de que, diante da ausência de determinação em lei especial, a participação do petroleiro em reuniões de segurança contará como tempo à disposição do empregador, derrubando o entendimento anteriormente adotado pelos tribunais do trabalho no sentido de que a participação do empregado nas reuniões de segurança não poderia ser considerada como tempo à disposição do empregador por configurarem-se como etapas indispensáveis para dar início aos serviços, dispondo que tais reuniões decorriam do regime especial a que estão submetidos os trabalhadores offshore.

Desta forma, além dos adicionais previstos na Lei nº 5.811/72, o trabalhador offshore também faz jus ao pagamento de horas extras, quando realizadas, e o tempo despendido em horas *in itinere* e no comparecimento à Reuniões de Diálogo Diário de Segurança integrarão sua jornada de trabalho, podendo, inclusive ser contabilizado para o pagamento de horas extras.

## 8. NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Assim como nas relações de trabalho comuns, as negociações coletivas desempenham papel de grande destaque no contexto da relação de emprego offshore.

O Ilustre Carlos Henrique Bezerra Leite assim conceitua as negociações coletivas:

No âmbito das categorias, porquanto na CCT – Convenção Coletiva de Trabalho, as suas cláusulas e condições alcançam apenas aos integrantes da categoria econômica e profissional. Já no âmbito da empresa, temos o ACT – Acordo Coletivo de Trabalho, cujas cláusulas e condições são aplicáveis restritivamente aos trabalhadores da(s) empresa(s) que dele participaram. Além disso, a negociação coletiva em nosso ordenamento jurídico acaba sendo, na prática, monopólio sindical, seja em função da regra expressa no inciso VI do art. 8º da CF, seja porque as federações e confederações somente comparecem e participam das negociações coletivas quando não existirem sindicatos em determinada base territorial ou quando estes se recusarem a assumir a direção negocial.<sup>18</sup>

Diante das peculiaridades que permeiam essa categoria profissional, é através da

---

<sup>18</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. – 11.ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019

celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho que a empresa negocia com o Sindicato cláusulas mais benéficas ao empregado, e preenche as lacunas legais, isto é, temas que não estão previstos na lei específica, tampouco na norma celetista, ou ainda que previsto na CLT, não são aplicáveis ao trabalhador embarcado.

Em um primeiro momento, com o surgimento da Categoria Offshore, não havia um Sindicato que se adequasse às necessidades desses trabalhadores, visto que apesar de vários sindicatos terem tentado representá-los, a diferença de atividades e as características peculiares dessa categoria não eram plenamente atendidas.

Em decorrência disso, em 1992 um grupo de trabalhadores decidiu fundar uma associação, legítima para representá-los e defender seus interesses, a Unidade Independente dos Trabalhadores Offshore, então responsável pela representação, defesa e organizações dos interesses da categoria.

Ainda em 1993 a Associação foi transformada em Sindicato, surgindo assim o Sindicato dos Trabalhadores Offshore do Brasil (SINDITOB), representante dos empregados em empresas privadas/terceirizadas que prestam seus serviços nas plataformas de perfuração, produção, prospecção, operações especiais e extração de petróleo em alto mar, bem como nas atividades fins e meio das bases de apoio e unidades operacionais.

Desde sua fundação, o SINDITOB mostrou-se muito ativo na luta pelos direitos dos trabalhadores offshore. Ao final de 2021, foram celebrados pouco mais de 40 Acordos Coletivos de Trabalho com diversas empresas.<sup>19</sup>

Dentre as cláusulas principais, encontram-se a regulação dos adicionais de embarcação, correspondentes à porcentagem do (i) adicional de periculosidade, (ii) adicional noturno, (iii) adicional de repouso e alimentação, (iv) adicional de horas acordadas, (v) adicional de sobreaviso, e (vi) adicional de confinamento.

Além disso, em complemento ao disposto na CLT, e em virtude da lacuna legal do tema na legislação específica, os Acordos Coletivos de Trabalho versam acerca dos adicionais devidos em hipótese de labor extraordinário, assim como a definição da remuneração, a título de dobra, nas hipóteses em que o empregado for mantido em seu posto de trabalho, a bordo, em seu período de folga. Nesse caso, a remuneração especial obedecerá ao critério  $\text{salário base} + \text{adicionais}/30 = \text{valor dia} \times \text{n}^\circ \text{ de dias trabalhados} \times 2$ .<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE NO BRASIL. Acordos Coletivos. Disponível em: < <https://www.sinditob.org/acordo-categoria/acordos+coletivos+2021++2022-32>> Acesso em 16.04.2022

<sup>20</sup> Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022, Sindicato dos Trabalhadores Offshore do Brasil e Altera Petrojarl I Serviços de Petróleo Ltda, número de registro no MTE: RJ000359/2022, Data de registro no MTE: 04/03/2022.

Ainda, é no contexto das negociações coletivas que se determinam as normas acerca das condições para exercício do trabalho, responsabilizando o empregado por manter seus cursos e treinamentos válidos, e o encargo do empregador de providenciá-los e custeá-los, nos termos da Norma Regulamentadora nº 17.

Para mais, assim como nas relações de trabalho celetistas, os instrumentos coletivos celebrados com o SINDITOB permeiam diversos direitos e deveres dos empregados e empregadores, tais como vale transporte, férias, plano de saúde, reajuste salarial, entre outros temas.

Em consonância ao disposto no art. 620 da CLT, que dispõe acerca da prevalência das condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho, a jurisprudência atual tem dado ênfase nas cláusulas dispostas nos instrumentos coletivos, mesmo que na ausência de previsão legal sobre o tema tratado.

Neste sentido, vejamos a decisão abaixo proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - LEI Nº 13.467/2017 - NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Durante a vigência dos ACT's houve previsão expressa de que o "bônus incentivo" possui natureza salarial. Dessa forma, o fundamento de que o "procedimento de bônus" é capaz de mudar a natureza salarial da verba não encontra amparo no ordenamento ante o reconhecimento da negociação coletiva (art. 7º, XXVI, da CF/1988) e do seu poder de criatividade jurídica entre os convenientes. Frisa-se que o caráter salarial da parcela foi estabelecido em sede de negociação coletiva entre a empresa e o sindicato obreiro sem qualquer vício nos elementos essenciais do negócio jurídico. A par disso, negar vigência à cláusula ao fundamento de que a empresa estabeleceu procedimento especial para percepção do valor afrontaria o princípio da autonomia da vontade coletiva.<sup>21</sup>

Para tanto, tem-se que, aliada à lei específica nº 5.81/72, bem como à aplicação análoga dos dispositivos da CLT, as negociações coletivas permeiam e regulam as condições de trabalho dos trabalhadores embarcados, buscando suprir e contemplar as

---

Disponível em: < [https://www.sinditob.org/arqs/acordo\\_coletivo/original/202204080946330000005058.pdf](https://www.sinditob.org/arqs/acordo_coletivo/original/202204080946330000005058.pdf)>. Acesso em: 14 abr. 2022.

<sup>21</sup> TST - Ag: 3296120195170191, Relator: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 22/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 29/04/2022

peculiaridades advindas dessa categoria profissional.

## **9. NORMAS DE SAÚDE, SEGURANÇA**

Conforme disposto no artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal de 1988, a redução de riscos inerentes ao trabalho, através da implementação de normas de saúde, higiene e segurança é um dos principais direitos fundamentais dos trabalhadores.

Para tanto, no caso dos trabalhadores offshore, as normas de saúde e segurança que visam dirimir esses riscos são reguladas através das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência.

O Ministério do Trabalho e Previdência, valendo-se do disposto no art. 200 da CLT<sup>22</sup>, expediu as Normas Regulamentadoras, também conhecidas como NRs, através da Portaria nº 3.214/78.

As NRs indicam os padrões a serem seguidos pelas empresas privadas e públicas, órgãos públicos de administração direta e indireta e órgãos dos poderes Legislativo e Judiciário que possuam empregados regidos pelo CLT para adequar o ambiente de trabalho.

Assim, cada uma das 37 Normas Regulamentadoras vigentes versa sobre um tema específico, como a inspeção prévia, embargos de obras e/ou interdição do setor de serviço, máquina ou equipamento em caso de grave risco e iminente para o trabalhador, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, e dentre tantos outros temas.

Neste contexto, ao tratar acerca do trabalho offshore e suas especificidades, deve-se atentar-se à duas Normas Regulamentadoras particulares, a NR 30, que versa acerca da segurança e saúde no trabalho aquaviário, e a NR 37, que dispõe acerca da segurança e saúde em plataformas de petróleo.

Buscando a proteção e a regulamentação das condições de segurança e de saúde dos trabalhadores aquaviários, a NR 30 determina a implementação de um Grupo de Segurança e Saúde no Trabalho a Bordo de Embarcações em toda embarcação de bandeira nacional que contenha no mínimo 100 arqueação bruta, medida do volume interno do navio, assim como em toda embarcação de bandeira estrangeira com mesma capacidade, que navegue por mais de 90 dias consecutivos em águas brasileiras.

---

<sup>22</sup> Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho (...)

Referido grupo deverá ser composto pelo Oficial encarregado da segurança, Chefe de Máquinas, Mestre de Cabotagem ou Contramestre, Tripulante responsável pela seção de saúde, e Marinheiro de Máquinas, e tem como finalidade a manutenção dos procedimentos que visam a preservação da segurança e saúde no trabalho, assim como do meio ambiente, atuando preventivamente e contribuindo para aprimorar as condições de trabalho e do bem-estar da tripulação. Está no escopo do grupo analisar, investigar e discutir as causas de acidentes de trabalho, e garantir que todos os empregados utilizem corretamente os equipamentos de proteção individual (EPI), mitigando os riscos de acidentes e doenças ocupacionais.

Ainda, a norma em destaque estabelece condições para convivência e conforto a bordo, desde as especificações de espaços como cozinha, quarto e banheiros, como a sugestão de instalações de academia, sala de projeção de filmes, sala de leituras, saunas, entre outros locais que possibilitem que o trabalhador embarcado usufrua de seus momentos de descanso com qualidade.

A Norma Regulamentadora nº 37, por sua vez, reforça os dispositivos da NR 30 e acrescenta-os, estabelecendo (i) a necessidade de Declaração de Instalação Marítima, a ser elaborada por engenheiro de segurança do trabalho; (ii) a criação de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, com regras específicas para a plataforma petrolífera; (iii) a criação da Comunicação de Incidente de Plataforma, comunicação de acidente específica para o ambiente das plataformas; e (iv) a especificação da responsabilidade da contratante e da contratada, de modo que a operadora da instalação responsabiliza-se também pelo controle de acesso, permanência dos trabalhadores terceirizados e, ainda, pelo cumprimento das medidas de segurança.

Para garantir o integral cumprimento dos dispositivos que compõem as Normas Regulamentadoras, criou-se a Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SSST), órgão responsável pela fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas no que diz respeito às normas de saúde e segurança.

## **10. CONCLUSÃO**

Diante dos esforços despendidos pelo Brasil para regularizar os direitos advindos da relação de trabalho em plataformas petrolíferas, somados a posição influente do país no mercado petrolífero, há de se ressaltar a importância da categoria de trabalhadores marítimos petroleiros.



A presente obra, que a princípio buscou analisar os direitos dos trabalhadores embarcados à luz da legislação específica, revelou que, apesar dos avanços para suprir as lacunas legais advindas das especificidades do trabalho em alto mar, ainda existem questões controversas que permeiam os direitos dos trabalhadores embarcados.

A Lei nº 5.811/72, em vigência há 50 anos, de certo modo cumpre seu escopo de regular as relações de trabalho offshore diante do silêncio celetista acerca de algumas questões inerentes à categoria profissional, o estabelecimento do regime de revezamento de turnos sem dúvidas foi um marco na regulamentação do trabalho offshore.

Contudo, acerca dessa temática, pouco se fala sobre os impactos sociais e pessoais que esse ritmo de trabalho pode desencadear ao trabalhador, tendo em vista o afastamento prolongado da terra firme, tampouco traz-se à tona os debates a respeito das condições de trabalho offshore à luz dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal.

Ainda, fazendo uma análise estritamente técnica, existem lacunas legais de como conduzir os direitos trabalhistas desses trabalhadores, quando tratamos do intervalo intrajornada percebemos que não há previsão na lei específica, e tampouco a legislação celetista é capaz de abranger as especificidades do trabalho offshore, restando assim a cargo dos Sindicatos pactuarem esses temas controversos com a própria empresa.

De fato, as negociações coletivas são meios legais e legítimos para a regulamentação das condições de trabalho, mas não podemos afirmar ser isonômico os objetos de negociações coletivas da categoria offshore quando em comparação com os empregados celetistas. A verdade é que a ausência de profundo respaldo legal nos temas que permeiam a regulamentação da relação de trabalho possibilita uma grande flexibilidade para que as empresas e os Sindicatos ditem os direitos dos trabalhadores offshore, de modo que é possível encontrar grandes diferenças entre os instrumentos coletivos celebrados com o Sindicato a depender da empresa.

Assim, e diante da constante evolução do direito, da preocupação dos legisladores e magistrados na busca da garantia legal da preservação dos direitos trabalhistas dos empregados, bem como da necessidade de resguardo de seus direitos fundamentais, ainda existe grande espaço e necessidade para aprimoramento da regulamentação do trabalho offshore.

A publicação da Lei 5.811/72 sem dúvidas abriu espaço para discussões e avanços sobre o tema, contudo, e diante dos avanços no ramo petrolífero, as atualizações e complementações dos dispositivos legais em favor dos trabalhadores embarcados são a cada dia mais necessárias para sanar as lacunas legais que permeiam essas relações de

trabalho, garantindo a isonomia e paridade nos direitos dos trabalhadores offshore.

## 11. REFERÊNCIAS

Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2021, *Sindicato dos Trabalhadores Offshore do Brasil e Serviços Subsea Especializado do Brasil*, número de registro no MTE: RJ001550/2020, Data de registro no MTE: 27/07/2020. Disponível em: <[https://www.sinditob.org/arqs/acordo\\_coletivo/original/202104100158450000007974.pdf](https://www.sinditob.org/arqs/acordo_coletivo/original/202104100158450000007974.pdf)>. Acesso em: 31 mar. 2022.

Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022, *Sindicato dos Trabalhadores Offshore do Brasil e Altera Petrojarl I Serviços de Petróleo Ltda*, número de registro no MTE: RJ000359/2022, Data de registro no MTE: 04/03/2022. Disponível em: <[https://www.sinditob.org/arqs/acordo\\_coletivo/original/202204080946330000005058.pdf](https://www.sinditob.org/arqs/acordo_coletivo/original/202204080946330000005058.pdf)>. Acesso em: 14 abr. 2022.

ANUÁRIO ESTATÍSTICO BRASILEIRO DO PETRÓLEO, GÁS NATURAL E BIOCOMBUSTÍVEIS: 2021 / Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis. - Rio de Janeiro: ANP, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. *Lei nº 5.811, de 11 de outubro de 1972*. Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos.

BRASIL. *Lei 8.617, de 4 de janeiro de 1993*. Dispõe sobre o mar territorial, a zona contígua, a zona econômica exclusiva e a plataforma continental brasileira, e dá outras providências.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

BRASIL. *Lei nº 8.617, de 4 de janeiro de 1993*. Dispõe sobre o mar territorial, a zona contígua, a zona econômica exclusiva e a plataforma continental brasileira, e dá outras providências.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, *Súmula nº 112*. TRABALHO NOTURNO. PETRÓLEO - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, *Súmula nº 391*. PETROLEIROS. LEI Nº 5.811/72. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS E ALTERAÇÃO DA JORNADA PARA HORÁRIO FIXO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 240 e 333 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 90*. HORAS “IN ITINERE”. TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nº 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nº 50 e 236 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 96*. MARÍTIMO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

CARVALHO, Milena Maciel de. *Vida e Trabalho de Marítimo embarcados do setor offshore*. 2010. 74 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Saúde Pública, Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Rio de Janeiro 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

ESTADOS UNIDOS. US. Energy Information Administration. US. Department of Energy. *International Energy Outlook 2014: world petroleum and other liquid fuels with projection to 2040*. Washington, 2014.

FARIA, Renato Luiz Miyasato de. *Entendendo os princípios através de Ronald Dworkin*. Revista Jurídica UNIGRAN, Dourados, v. 11, n. 22, p.31-44, jul./dez.2009.

GOMES, Jorge Salgado; ALVES, Fernando Barata. *O universo da indústria petrolífera: da pesquisa à refinação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. – 11.ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LIMA, Haroldo. *Petróleo no Brasil: a situação, o modelo e a política atual*. Rio de Janeiro: Synergia, 2008.

MAGANO, Otavio Bueno, Suplemento Trabalhista LTR n.º 131.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. Normas Regulamentadoras. Disponível em: < <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrns>>. Acesso em 03.05.2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *United nations Convention on the law of the sea. 1982*

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr; Ed. Da Universidade de São Paulo, 1978.

RODRIGUES, Valdo Ferreira. *Principais impactos do trabalho em turnos: estudo de caso de uma sonda de perfuração marítima*. Revista da Universidade de Alfenas, Alfenas, n. 4, jul./dez. 1998

SINDICATO DOS TRABALHADORES OFFSHORE NO BRASIL. Acordos Coletivos. Disponível em: < <https://www.sinditob.org/acordo-categoria/acordos+coletivos+2021++2022-32>> Acesso em 16 abr. 2022

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima.  
*Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 2.

## TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, Renata Dias Amorim Coelho, discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº 4170257-3, período 10, turma B, tendo realizado o TCC com o título: Trabalho Petrolífero Offshore no Brasil: os direitos do trabalhador embarcado à luz da Lei Federal 5.811/71, sob a orientação do(a) Professor(a) Carlos Frederico Zimmermann Neto, declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 20 de maio de 2022.



---

**Assinatura do discente**