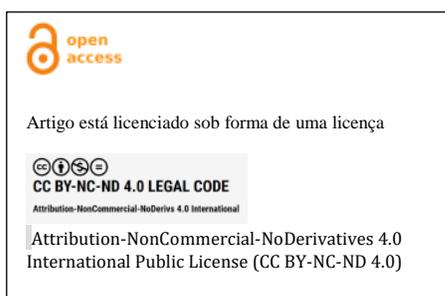


Tempo à disposição e dignidade do trabalho em situações excepcionais: o enclausuramento pré-embarque dos trabalhadores subaquáticos durante a pandemia de COVID-19 sob a ótica da Lei nº 5.811/72



Ulisses Borges de Resende

<http://lattes.cnpq.br/5547941455442919>
<https://orcid.org/0000-0002-1969-719X>
adv3005@gmail.com

Any Ávila Assunção

<http://lattes.cnpq.br/7108302764489290>
<https://orcid.org/0000-0003-2125-4037>
avila.any@gmail.com

1

Resumo Este artigo analisa a legalidade e a legitimidade do enclausuramento pré-embarque de trabalhadores subaquáticos e mergulhadores, imposto unilateralmente por empregadores durante a pandemia de COVID-19, à luz do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, especialmente da Lei nº 5.811/72. O objetivo é demonstrar que tais períodos, marcados pela privação de liberdade e submissão a ordens diretas da empresa, caracterizam-se como tempo à disposição do empregador, sendo, portanto, remuneráveis. A análise se ancora em fundamentos constitucionais, na jurisprudência trabalhista recente e em normas internacionais de proteção ao trabalho. A pesquisa, de natureza qualitativa e exploratória, desenvolvida no contexto de uma ação civil pública, propõe o estabelecimento de um precedente jurídico inovador que reconheça os efeitos laborais das medidas sanitárias excepcionais, promovendo, assim, práticas mais justas e humanizadas. O artigo também destaca o potencial de replicabilidade da tese em outros setores e a necessidade urgente de atualizações legislativas voltadas à proteção integral do trabalhador em contextos de emergência.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Enclausuramento pré-embarque. COVID-19. Lei nº 5.811/72. Tempo à disposição. Dignidade do trabalho.

Abstract: This article analyzes the legality and legitimacy of the pre-shipment confinement of underwater workers and divers, unilaterally imposed by employers during the COVID-19

pandemic, in the light of the Brazilian labor legal system, especially Law No. 5,811/72. The aim is to demonstrate that such periods, marked by deprivation of liberty and submission to direct orders from the company, are characterized as time at the employer's disposal, and are therefore remunerable. The analysis is based on constitutional foundations, recent labor jurisprudence and international labor protection standards. The research, qualitative and exploratory in nature, developed in the context of a public civil action, proposes the establishment of an innovative legal precedent that recognizes the labor effects of exceptional health measures, thus promoting fairer and more humane practices. The article also highlights the potential for the thesis to be replicated in other sectors and the urgent need for legislative updates aimed at the comprehensive protection of workers in emergency contexts.

1 O regime de trabalho dos mergulhadores e trabalhadores subaquáticos

2 A Lei nº 5.811/72 estabelece um regime jurídico específico para os trabalhadores das atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo em alto-mar.

A Lei nº 5.811/72 estabelece um regime jurídico específico para os trabalhadores das atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo em alto-mar. Trata-se de uma legislação que reconhece os riscos e as peculiaridades do regime de embarque, prevendo escalas diferenciadas (como 14x14, 15x15 ou 21x21), adicionais de periculosidade, repouso compensatório em terra, entre outras garantias (BRASIL, 1972).

Esse regime, no entanto, não contemplava – até a pandemia – cenários de isolamento prévio ao embarque, exigido exclusivamente como medida de contenção sanitária. Assim, o enclausuramento em hotéis por exigência patronal não era regulado nem pactuado previamente com os sindicatos ou os trabalhadores.

Essa lacuna legal revelou uma tensão entre a proteção à saúde pública e os direitos sociais dos trabalhadores. Enquanto a intenção das empresas era preservar a segurança sanitária da plataforma, as consequências laborais dessa medida recaíam

exclusivamente sobre o trabalhador – sem qualquer compensação remuneratória ou indenizatória.

2 O enclausuramento pré-embarque como tempo à disposição do empregador

O conceito de “tempo à disposição do empregador” é um dos pilares do Direito do Trabalho brasileiro. Previsto no artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, o dispositivo dispõe que:

3

Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. (BRASIL, 1943).

A doutrina consagra interpretação extensiva desse dispositivo, de forma a alcançar todos os períodos em que o trabalhador se encontre impossibilitado de usar seu tempo com liberdade, por imposição patronal.

Segundo Alice Monteiro de Barros:

Mesmo que o empregado não esteja exercendo atividades laborais, será considerado à disposição do empregador se permanecer em local por ele determinado, sujeito ao seu controle e sem liberdade para tratar de seus interesses. (BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2020, p. 614).

Durante a pandemia, os trabalhadores foram obrigados a se confinar em hotéis, sem direito à livre circulação, sob vigilância contratada pela empresa, com alimentação,

rotinas e exames médicos controlados. Não se tratava de descanso voluntário, mas de medida coercitiva imposta como pré-requisito para o embarque, sob pena de dispensa ou suspensão contratual.

A jurisprudência, embora ainda incipiente, já reconhece a natureza laboral desses períodos:

O confinamento do empregado, por exigência da empresa, em ambiente controlado e restritivo, mesmo que anterior ao embarque, configura tempo à disposição e deve ser remunerado.

(TRT-1ª Região, RO 0100560-14.2021.5.01.0241, Rel. Des. José Antônio Teixeira da Silva, julgado em 10/05/2022. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br>).

4

Adicionalmente, em julgado mais recente, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu:

Mesmo na ausência de prestação direta de serviço, a permanência do empregado em ambiente restritivo, imposto pelo empregador, deve ser remunerada quando caracterizada a subordinação e a ausência de autodeterminação.

(TST, RR-1000362-18.2021.5.02.0461, 6ª Turma, Rel. Min. Augusto César, julgado em 15/08/2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>).

A interpretação contemporânea do artigo 4º da CLT deve, portanto, levar em conta a realidade concreta das relações laborais, especialmente em tempos de crise. Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins afirma que:

O tempo de trabalho deve ser interpretado conforme os princípios da dignidade do trabalhador e da proteção ao trabalho humano, especialmente diante de imposições patronais que limitam a liberdade do empregado. (MARTINS, 2022, p. 395).

Nesse cenário, os confinamentos pré-embarque são, inequivocamente, expressão do poder diretivo do empregador e, portanto, não podem ser desconsiderados para fins remuneratórios.

3 Direitos fundamentais, saúde pública e proteção ao trabalhador

5

A imposição de medidas de isolamento, mesmo diante de uma emergência sanitária, deve observar os limites constitucionais da dignidade humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa (CF, art. 1º, III e IV; art. 170, III). O que se observa no enclausuramento pré-embarque é uma transferência dos custos da proteção sanitária exclusivamente ao trabalhador – sem qualquer tipo de compensação –, contrariando os princípios do direito social do trabalho.

Em contextos de emergência sanitária como o imposto pela pandemia de COVID-19, o ordenamento jurídico é desafiado a reafirmar seu compromisso com a dignidade humana e com os princípios constitucionais que regem a ordem social brasileira. A dignidade do trabalho, enquanto expressão direta da dignidade da pessoa humana, adquire centralidade ainda mais relevante diante da intensificação da vulnerabilidade dos trabalhadores.

A Constituição Federal de 1988 estabelece, como fundamentos da República, a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), vinculando-os à construção de uma sociedade justa e solidária. Nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet, a dignidade da pessoa humana deve ser compreendida como “valor-fonte de todo o sistema jurídico-constitucional, irradiando seus efeitos por todas as esferas da ordem jurídica e das relações sociais” (SARLET, 2018, p. 57).

O mesmo autor (Sarlet, 2018, p. 124) enfatiza que a dignidade da pessoa humana deve ser o fundamento de toda atuação jurídica:

A dignidade da pessoa humana, como valor-fonte da Constituição, irradia seus efeitos para todas as esferas da vida, inclusive as relações de trabalho, impondo limites à exploração e assegurando o mínimo existencial do trabalhador.

6

O trabalho digno, em tempos de crise, não pode ser reduzido a uma lógica de mera utilidade econômica, mas deve ser compreendido dentro de um contexto de proteção integral do trabalhador. Isso significa que medidas excepcionais adotadas por empregadores – como o confinamento pré-embarque – devem ser compensadas por garantias compatíveis com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

A função social do Direito do Trabalho, segundo Mauricio Godinho Delgado (2022), é precisamente a de contrabalançar o desequilíbrio estrutural das relações laborais, mediante normas protetivas que assegurem ao trabalhador condições de existência compatíveis com sua dignidade. Nesse contexto, o enclausuramento forçado, sem previsão legal ou contratual, impõe um ônus desproporcional ao trabalhador, que se vê privado de sua liberdade e, ainda assim, não é remunerado por esse tempo.

Jurisprudência recente tem avançado na direção da proteção digna em tempos de crise. Em julgamento paradigmático, o Tribunal Superior do Trabalho afirmou:

O confinamento imposto ao trabalhador como condição para embarque, ainda que motivado por razões sanitárias, configura tempo à disposição do empregador, sendo devida a remuneração respectiva, sob pena de afronta à dignidade do trabalhador e aos princípios constitucionais da valorização do trabalho humano.

(TST, RR-1000362-18.2021.5.02.0461, 6ª Turma, Rel. Min. Augusto César, julgado em 15/08/2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/jurisprudencia>)

7 A função social do direito, portanto, exige a interpretação sistemática e finalística das normas jurídicas, especialmente aquelas voltadas à tutela do trabalho em condições adversas. Como ensina Canotilho (2003), a Constituição deve ser lida como uma “ordem aberta de princípios e valores”, o que impõe ao intérprete o dever de concretizar os direitos fundamentais frente às transformações da realidade.

No plano internacional, a Convenção nº 155 da OIT impõe aos empregadores o dever de garantir condições seguras e saudáveis de trabalho, inclusive em situações excepcionais:

Medidas devem ser tomadas para proteger a saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados ao trabalho, incluindo medidas de contenção de riscos sanitários. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 155. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencao155>).

O Brasil, como signatário dessa convenção, está juridicamente vinculado a assegurar proteção efetiva ao trabalhador, inclusive quanto aos efeitos jurídicos das medidas adotadas no interesse da saúde pública.

Além disso, os impactos psicológicos da privação de liberdade, mesmo por curtos períodos, são significativos. Estudos recentes mostram que trabalhadores submetidos a quarentenas forçadas experimentaram níveis elevados de ansiedade, depressão e distúrbios do sono (BROOK et al., 2020). O reconhecimento jurídico desses danos é necessário para fomentar políticas públicas e práticas empresariais mais humanizadas.

Assim, reconhecer como tempo à disposição do empregador os períodos de confinamento compulsório, imposto unilateralmente, não é apenas um dever legal, mas uma exigência ética e constitucional, voltada à preservação da dignidade do trabalhador e à realização da justiça social em momentos de adversidade coletiva.

8

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 24 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 5.811**, de 11 de outubro de 1972. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5811.htm>. Acesso em: 24 mar. 2025.

BROOK, C. et al. **The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence**. The Lancet, v. 395, n. 10227, p. 912-920, mar. 2020. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 43. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencao155>>. Acesso em: 24 mar. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **RR-1000362-18.2021.5.02.0461**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 12 mar. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. **RO 0100560-14.2021.5.01.0241**. Disponível em: <<https://www.trt1.jus.br>>. Acesso em: 12 mar. 2025.