

MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO SETOR MARÍTIMO BRASILEIRO

UM RETROSPECTO PARA PROJETAR O FUTURO

ILAN BORTOLUZZI NAZÁRIO

Doutorando em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Mestre em Direito – ESTÁCIO DE SÁ. Pós-Graduado em Controladoria e Direito Tributário – UNOCHAPECÓ. Pós-Graduado em Direito Processual Civil (PUC-RS). Formado em Direito há mais de 20 anos (PUC-PR). Advogado e sócio do Negretto & Bortoluzzi Nazário Advogados Associados, atuando nas áreas de direito de empresa, Direito Trabalhista e Direito Tributário, com atuação nos tribunais superiores, especialmente no Tribunal Superior do Trabalho – TST.

MAYKON FAGUNDES MACHADO

Doutorando e Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Bolsista da Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação (FAPESC), Edital 62/2024. Pós-graduado em Jurisdição Federal pela Escola da Magistratura Federal de Santa Catarina (ESMAFESC). Graduado pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI em 2019/2, com obtenção do título de mérito acadêmico. Advogado regularmente inscrito na OAB/SC n. 58.416. Professor na Graduação em Direito. Membro Efetivo do Instituto dos Advogados Brasileiros – IAB. Membro da Comissão Nacional em Direito Marítimo, Aduaneiro e Portuário do Instituto dos Advogados Brasileiros – IAB. Diretor do Núcleo de Direito Ambiental e Urbanístico da Escola Superior da Advocacia (ESA), OAB/SC.
E-mail: maykon@morgancastagnaro.com

INTRODUÇÃO

O setor marítimo desempenha papel estratégico na economia global e brasileira, transportando parcela majoritária do comércio internacional. Historicamente, as relações de trabalho a bordo de embarcações apresentam características singulares – longos períodos de confinamento, riscos elevados e

distanciamento do lar – que demandam proteção jurídica diferenciada. No Brasil, tais relações são regidas em parte pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 e por normas específicas, além de convenções internacionais. Com o avanço da modernidade, emergem novos desafios: as leis trabalhistas clássicas mostram-se, em muitos aspectos, defasadas diante da globalização e aos avanços tecnológicos.

Nesse contexto, a modernização das relações trabalhistas no setor marítimo consiste em adequar o arcabouço jurídico às realidades contemporâneas, equilibrando a competitividade da indústria naval com a proteção dos direitos dos marítimos. Esta discussão abrange, primeiro, os desafios impostos pela CLT e pela legislação marítima diante das demandas atuais (item 1); em seguida, os impactos da tecnologia e da automação nas relações de trabalho a bordo (item 2); e, por fim, reflexões à luz de autores clássicos do Direito do Trabalho, cujas lições orientam a necessária evolução sem prejuízo dos princípios protetivos (item 3). A linguagem aqui empregada é formal e acadêmica, buscando articular argumentos de forma coesa e fundamentada em fontes legais, doutrinárias e normativas confiáveis, utilizando-se o método indutivo e análise bibliográfica. Espera-se, ao final, demonstrar caminhos para conciliar a modernização das normas trabalhistas marítimas com a garantia de trabalho decente e seguro para os trabalhadores do mar, em conformidade com os preceitos constitucionais, a legislação pátria e os padrões internacionais vigentes.

1. DESAFIOS DA CLT E DA LEGISLAÇÃO MARÍTIMA NA MODERNIDADE

A legislação trabalhista brasileira aplicável aos marítimos baseia-se em um mosaico normativo que combina dispositivos da CLT, leis esparsas e convenções internacionais ratificadas pelo Brasil. A CLT, ao ser promulgada em 1943, já dedicou uma seção especial aos empregados marítimos, reconhecendo as peculiaridades do labor embarcado. Os arts. 248 a 252 da CLT estabelecem, por exemplo, regras diferenciadas de jornada para tripulantes, prevendo possibilidade de fracionamento do trabalho em turnos (“quartos de serviço”) e compensação de horas extras ao fim da viagem.

Ademais, a CLT trata de férias do marítimo em artigos próprios (arts. 150 a 152) e prevê até mesmo instâncias específicas, como as antigas Delegacias do Trabalho Marítimo, para atender a categoria. Todavia, apesar desse cuidado pioneiro, grande parte desse arcabouço reflete uma realidade de meados do

século XX, carecendo de atualização. Um dos principais desafios é a fragmentação e desatualização da legislação marítima trabalhista.

Conforme observa Carrion (2013), jurista clássico do direito laboral, o Direito do Trabalho Marítimo brasileiro mostra-se “fragmentado”, com carência de normas precisas que atendam às circunstâncias especiais do trabalho confinado a bordo. De fato, além da CLT, os marítimos estão sujeitos a uma miríade de diplomas: desde dispositivos constitucionais (especialmente os direitos fundamentais do art. 7º da CF/1988) até decretos e leis infralegais, como a lei que rege o Tribunal Marítimo (Lei n. 2.180/1954) e regulamentos da autoridade marítima.

Essa dispersão normativa dificulta a aplicação coerente das leis e a adaptação ágil às demandas atuais. A modernidade exige, portanto, um esforço de unificação e atualização legislativa, seja por meio de uma legislação específica para o trabalho marítimo, seja pela revisão dos dispositivos da CLT à luz dos novos paradigmas. Carrion (2013) enfatiza a necessidade de suprir lacunas e harmonizar regras, de forma a conferir segurança jurídica tanto aos empregadores (armadores) quanto aos trabalhadores do mar, sem desconsiderar as condições *sui generis* da vida a bordo.

Outro desafio crucial diz respeito à internacionalização das relações de trabalho marítimas. Diferentemente de atividades estritamente nacionais, o trabalho a bordo frequentemente ocorre em águas internacionais ou em embarcações de bandeira estrangeira, envolvendo tripulações multinacionais.

Surge, assim, o problema da lei aplicável e da competência jurisdicional: qual legislação trabalhista rege o contrato de um marítimo brasileiro que trabalha em navio estrangeiro? Tradicionalmente, no Direito Marítimo, vigora o princípio da lei do pavilhão – a lei do país em que o navio é registrado.

Esse critério é reforçado por normas internacionais como a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), também referida como Convenção n. 186. Tal convenção, considerada o “quarto pilar” normativo da indústria da navegação, estabelece padrões mínimos globais e adota a regra de que a legislação do Estado da bandeira prevalece para regular as condições de trabalho a bordo.

Em 2021, o Brasil promulgou a Convenção de 2006 por meio do Decreto n. 10.671/2021, inserindo esses parâmetros no ordenamento interno. Em tese, portanto, um marítimo em navio de bandeira estrangeira estaria sujeito à lei estrangeira indicada pela convenção internacional.

Na prática brasileira recente, contudo, esse tema tornou-se objeto de controvérsia e transição. Até meados da década de 2010, a Justiça do Trabalho brasileira inclinava-se a aplicar a norma mais favorável ao trabalhador, mesmo em contextos internacionais. Isso se fundamenta no art. 7º da Constituição Federal, que assegura direitos mínimos aos trabalhadores, e no próprio art. 19, § 8º, da Constituição da OIT, que veda que a adoção de uma convenção reduza direitos mais benéficos já assegurados internamente.

Assim, em diversos casos envolvendo tripulantes brasileiros contratados por cruzeiros estrangeiros, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu pela incidência da legislação brasileira quando esta fosse mais vantajosa ao empregado (Migalhas, 2023), relativizando a “lei do pavilhão” sobretudo nos casos de bandeiras de conveniência (registro do navio em país de legislação menos protetiva) (Brasil; Brandão, 2023).

Como destacara o Ministro Cláudio Brandão (2023), “a legislação aplicável é a do país da bandeira da embarcação, entretanto tem sido relativizada”, isso explica-se, notadamente com o intuito de evitar fraudes e precarização via registro de navios em países de legislação branda. Essa orientação garantista vinha prevalecendo: sete das oito Turmas do TST, antes da ratificação da Convenção de 2006, rejeitavam a aplicação irrestrita da lei da bandeira estrangeira, invocando o princípio da norma mais favorável consagrado na nossa ordem jurídica.

Nesse sentido, a contratação de brasileiros para trabalhar em cruzeiros internacionais deveria observar, no mínimo, os direitos assegurados pela CLT e pela Constituição, como jornada máxima de 44 horas semanais, adicional de horas extras de 50%, recolhimento de FGTS, férias com adicional de 1/3, registro em carteira etc., ainda que a convenção internacional aplicável (MLC 2006) seja menos protetiva em vários desses pontos.

Entretanto, a incorporação formal da Convenção da OIT e o entendimento de alguns tribunais trazem um cenário desafiador. Em 2025, por exemplo, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) proferiu decisão alinhada estritamente à Convenção 186, afirmando que, para um tripulante brasileiro contratado no exterior para navio de bandeira estrangeira em águas internacionais, aplica-se unicamente a lei do país de registro do navio (Migalhas, 2025).

Fundamentou-se que a aplicação de múltiplas legislações a bordo causaria “assimetrias injustificáveis no mesmo ambiente de trabalho”, e que após a entrada em vigor da Convenção de 2006 no Brasil, esta deve prevalecer, em respeito ao art. 178 da CF/1988 e à orientação do STF sobre acordos internacionais.

Tal decisão invocou expressamente a regra do *flag State* (lei do pavilhão) contida na Convenção, ressaltando a necessidade de isonomia entre toda a tripulação do navio. Esse entendimento indica uma tendência de harmonização para baixo, isto é, de aceitar os patamares mínimos globais em detrimento de direitos domésticos mais amplos – o que preocupa juristas e sindicatos, por representar possível redução de garantias trabalhistas para os marítimos brasileiros.

Nesse contexto bifronte, o desafio para o legislador e os operadores do Direito do Trabalho é justamente compatibilizar os padrões internacionais com as garantias constitucionais internas. A modernização normativa requer critérios claros sobre a aplicação da lei no espaço: definir quando a lei brasileira deve incidir (por exemplo, contratos firmados no Brasil ou execução de parte substancial do trabalho em águas nacionais) e quando se aceitará a lei estrangeira.

Uma possibilidade aventada é a negociação de acordos bilaterais ou cláusulas de salvaguarda na implementação da Convenção, de modo a assegurar determinado núcleo de direitos irredutíveis aos trabalhadores nacionais, mesmo sob bandeira estrangeira. Ressalte-se que a própria Convenção de 2006 possui caráter de piso mínimo – seus padrões foram deliberadamente fixados aquém de legislações avançadas (como a brasileira) para viabilizar ampla ratificação.

Assim, não impede que cada país mantenha ou adote normas mais protetivas. De fato, a Constituição da OIT prevê que nenhuma convenção internacional deve servir de pretexto para retroceder em proteções já existentes.

A modernização, portanto, não pode significar simples flexibilização precarizante, mas sim um ajuste responsável que coloque o Brasil em consonância com as regras globais sem abdicar de seu patamar civilizatório de direitos trabalhistas.

Por fim, vale mencionar a importância da estrutura sindical e da negociação coletiva no setor marítimo diante desses desafios. A legislação brasileira, após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017), ampliou o espaço da negociação coletiva, permitindo que instrumentos coletivos estabeleçam condições de trabalho específicas em diversos tópicos, inclusive prevalecendo sobre a lei em certas hipóteses.

No setor marítimo, historicamente os sindicatos de marítimos e aquaviários negociam acordos sobre escalas de embarque e desembarque, adicional de embarque, e outras condições peculiares. Modernizar as relações trabalhistas marítimas também envolve fortalecer o diálogo social nesse campo, para que

sindicatos e armadores encontrem soluções equilibradas frente às novidades tecnológicas e organizacionais.

Por exemplo, a questão da duração das viagens e dos períodos de folga (escala 1x1, 2x2 etc.) pode ser adequadamente tratada em convenções coletivas, adaptando-se às novas realidades operacionais (como operações *offshore* automatizadas) sem violar os limites de saúde e segurança.

A autonomia coletiva, desde que exercida com boa-fé e com representatividade, pode atuar como instrumento de flexibilização negociada que complementa a lei e assegura atualidade às normas, respeitando as peculiaridades do setor.

Em suma, os desafios da modernidade para o Direito do Trabalho Marítimo no Brasil concentram-se em: (i) atualizar e sistematizar a legislação doméstica, superando a fragmentação e incorporando os avanços da Convenção do Trabalho Marítimo; (ii) resolver os conflitos de leis no espaço de maneira a proteger o trabalhador sem desprezar compromissos internacionais – buscando o equilíbrio entre a lei do pavilhão e o princípio da norma mais favorável; e (iii) utilizar os mecanismos de negociação coletiva e instituições específicas (Justiça do Trabalho, Tribunal Marítimo, fiscalização) para adaptar as condições de trabalho marítimo às necessidades atuais, sempre orientados pelos direitos fundamentais do trabalhador e pela promoção do trabalho decente no mar.

2. TECNOLOGIA, AUTOMAÇÃO E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO A BORDO DE EMBARCAÇÕES

A revolução tecnológica das últimas décadas, intensificada pela chamada Indústria 4.0, trouxe mudanças profundas à navegação marítima e, consequentemente, às relações laborais a bordo.

Tecnologia e automação tornaram-se onipresentes nos navios modernos: desde sistemas eletrônicos de navegação e pilotagem automática até equipamentos robotizados de carga/descarga, passando por mecanismos de monitoramento remoto de máquinas. Esses avanços vêm transformando a forma de trabalhar em embarcações, com impactos ambíguos – por um lado, ganhos de eficiência, segurança e produtividade; por outro, redução de postos de trabalho e exigência de novas qualificações dos marítimos.

Um primeiro reflexo notável é a diminuição do tamanho das tripulações. Navios mercantes contemporâneos operam, por via de regra, com contingentes muito menores do que há algumas décadas, graças à automação de tarefas antes

manuais. Atividades rotineiras ou extenuantes – como vigilância contínua de equipamentos, cálculo de rotas, manutenção preventiva – podem agora ser realizadas por sistemas computadorizados ou com mínima intervenção humana.

Equipamentos automatizados na casa de máquinas, auxiliados por sensores inteligentes, permitem controle a distância e detecção automática de falhas. Da mesma forma, tecnologias como o ECDIS (*Electronic Chart Display and Information System*) e os auxiliares de plotagem automática de radar (ARPA) substituem as antigas rotinas de navegação e vigilância visual contínua.

Com isso, cargos tradicionais podem deixar de existir ou se fundir: por exemplo, operadores de rádio foram suprimidos com a comunicação satelital; folguistas e auxiliares de máquina tornaram-se quase inexistentes em navios diesel-elétricos modernos.

Essa redução de pessoal, embora aumente a eficiência operacional, levanta preocupações quanto à sobrecarga e à polivalência exigidas dos tripulantes remanescentes. Marinheiros e oficiais precisam assumir múltiplas funções, apoiados pela tecnologia, mas ainda assim sujeitos a jornadas intensas. Em teoria, a automação deveria aliviar o trabalhador das tarefas mais penosas e permitir mais descanso; na prática, porém, as companhias podem tender a aproveitar a redução do quadro para intensificar a atividade dos que ficam.

É imprescindível, portanto, que a modernização normativa acompanhe esses desenvolvimentos para garantir limites e pausas adequados. A segurança da navegação e a saúde dos marítimos continuam dependentes de número suficiente de tripulantes qualificados a bordo – mesmo com alta automação, há situações de emergência ou falhas de sistema que requerem intervenção humana imediata. Por isso, órgãos reguladores nacionais e internacionais estabelecem lotação mínima de segurança para cada tipo de embarcação.

A Organização Marítima Internacional (OMI/IMO, 2023) tem discutido parâmetros para navios com tripulação reduzida e operações remotas; desde 2017, a IMO conduz estudos exploratórios sobre todos os regulamentos afetados pela introdução de navios autônomos, inclusive definindo categorias de graus de autonomia e enfatizando que, no estágio atual, a legislação mundial ainda exige o controle humano permanente sobre embarcações comerciais.

Ademais da questão quantitativa, os perfis profissionais e as habilidades requeridas dos marítimos estão mudando rapidamente. A qualificação tecnológica tornou-se tão importante quanto a experiência marinheira tradicional. Operar um passadiço eletrônico integrado por múltiplos sistemas informatiza-

dos demanda conhecimentos de informática, inglês técnico e capacidade de interpretar dados complexos em tempo real.

Mecânicos e eletricitistas de bordo precisam lidar com softwares de diagnóstico, sistemas automatizados de propulsão e energia, além dos equipamentos convencionais. A formação e treinamento desses profissionais têm sido constantemente atualizados por meio de cursos da STCW (Convenção Internacional sobre Padrões de Treinamento, Certificação e Serviço de Quarto), incorporando módulos de familiarização com automação e segurança cibernética. Mesmo assim, há um *gap* geracional: trabalhadores mais antigos enfrentam desafios para se adaptar a novas tecnologias, enquanto os mais jovens já ingressam com maior familiaridade digital, porém nem sempre com a vivência prática no mar.

Surge daí a necessidade de investimentos contínuos em requalificação profissional (*reskilling e upskilling*). Como alerta Delgado (2017), a introdução de novas tecnologias exige constante revisão dos contratos e condições de trabalho, de forma que fiquem claramente definidas as novas atribuições e preservados os direitos dos trabalhadores (Delgado, 2017).

Em outras palavras, mudanças tecnológicas devem vir acompanhadas de ajustes formais nas relações de emprego – seja via aditivo contratual, acordo coletivo ou norma legal – para explicitar deveres, responsabilidades e limites decorrentes das inovações (por exemplo, protocolos de uso de sistemas eletrônicos, treinamentos garantidos pelo empregador etc.), evitando insegurança jurídica e sobrecarga implícita ao trabalhador.

A automação avançada levanta também a perspectiva de navios autônomos ou remotamente controlados, os chamados MASS (*Maritime Autonomous Surface Ships*). Embora atualmente ainda estejamos nos estágios iniciais (projetos-piloto de embarcações não tripuladas ou com tripulação mínima), a indústria caminha em direção a essa realidade nas próximas décadas.

Um navio totalmente autônomo, capaz de navegar sem equipagem a bordo, representaria uma mudança radical: as funções hoje desempenhadas por seres humanos seriam executadas por inteligência artificial e sistemas robóticos. Isso poderia eliminar diversos postos de trabalho no mar – desde timoneiros até vigias e imediatos – mas, por outro lado, criaria novas funções em terra, como operadores de controle remoto, analistas de dados náuticos e engenheiros de suporte técnico.

A literatura especializada indica que, com a automação, muitos marítimos experientes (como navegadores e maquinistas) poderão ser deslocados

para centros de controle em terra, monitorando e supervisionando frotas autônomas a distância.

Ou seja, o *know-how* marítimo ainda será imprescindível, mas aplicado de forma diferente. Esse fenômeno exige que o Direito do Trabalho se prepare para delimitar o regime jurídico desses futuros profissionais: serão considerados marítimos (aquaviários) para todos os efeitos, ou trabalhadores terrestres comuns?

Possivelmente, haverá necessidade de adaptar definições legais de “empregado marítimo” – hoje centradas na prestação de serviço a bordo de embarcação (Carrion, 2013) – para abarcar também aqueles que, embora em terra firme, controlam embarcações remotamente em alto-mar.

Trata-se de um desafio regulatório inédito, a ser enfrentado conjuntamente pela OMI (no plano internacional, definindo padrões de treinamento, segurança e responsabilidade para navios autônomos) e pelos países em suas legislações internas.

Enquanto os navios inteiramente sem tripulação não se concretizam comercialmente, as etapas intermediárias da automação já impõem questões práticas nas relações de trabalho a bordo. Uma delas diz respeito à saúde e segurança ocupacional.

Por exemplo, a introdução de sistemas automatizados reduziu a exposição dos marítimos a certos riscos (menos necessidade de trabalhos perigosos em espaços confinados ou em altura, já que robôs podem realizá-los).

Contudo, novos riscos surgem: a fadiga mental decorrente de vigilância prolongada de monitores e sistemas, a possibilidade de erros tecnológicos ou ciberataques colocando em perigo a embarcação, e a redução do convívio social a bordo (com tripulações enxutas, o isolamento pode ser maior, afetando o bem-estar psicológico).

Assim, as normas de medicina e segurança do trabalho precisam acompanhar essas mudanças – garantindo, por exemplo, pausas adequadas para quem realiza monitoramento contínuo e medidas de apoio à saúde mental da tripulação, além de protocolos de segurança cibernética para proteger os sistemas do navio. A Convenção do Trabalho Marítimo (OIT, 2006) já contempla algumas diretrizes de bem-estar a bordo e horas de descanso mínimas, mas poderá ser revista no futuro para incorporar aspectos de ergonomia digital e novos riscos tecnológicos.

No âmbito doméstico, a normatização via portarias e NRs (Normas Regulamentadoras) pode ser atualizada para contemplar o trabalho marítimo

tecnológico – por exemplo, regulamentando o uso de equipamentos de realidade virtual/aumentada no treinamento de marítimos ou estabelecendo requisitos para salas de controle remoto em terra.

Do ponto de vista contratual e organizacional, a tecnologia também facilita a comunicação e integração entre navio e terra. Hoje, com internet via satélite, muitas empresas mantêm contato diário com as embarcações, enviando instruções e recebendo relatórios em tempo real.

Isso tende a mudar a dinâmica da subordinação e autonomia do trabalhador a bordo: o comandante e a tripulação, embora soberanos em decisões de segurança na prática, estão cada vez mais inseridos numa rede organizacional conectada. Pode haver maior fiscalização das atividades a bordo pelo armador em terra (monitoramento eletrônico de desempenho), o que levanta questões de privacidade e proteção de dados dos trabalhadores.

A entrada em vigor da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados, Lei 13.709/2018) impõe limites e deveres para o tratamento de dados pessoais de empregados, inclusive no ambiente marítimo digitalizado (por exemplo, dados biométricos de acesso, imagens de câmeras, registros de produtividade).

A adoção responsável de tecnologias deve respeitar esses direitos, garantindo que a coleta de dados de tripulantes sirva apenas a fins legítimos (segurança, eficiência) e não resulte em controle abusivo ou discriminatório – em consonância com os preceitos constitucionais de privacidade e igualdade (CF, art. 5º, X e *caput*) e com a proibição de práticas discriminatórias pela CLT (art. 373-A).

Em síntese, os reflexos da tecnologia e automação nas relações de trabalho marítimas podem ser resumidos em: (i) redução e transformação dos empregos a bordo – exigindo proteção contra desemprego tecnológico e requalificação dos trabalhadores; (ii) necessidade de atualização regulatória quanto a jornadas, segurança e definição de novos papéis laborais decorrentes da automação (incluindo a preparação para navios autônomos); (iii) mudanças na forma de gestão do trabalho, com maior integração entre navio-terra e uso de dados, demandando salvaguardas de direitos fundamentais do empregado; e (iv) oportunidade de melhoria nas condições de trabalho (alívio de esforços físicos, redução de acidentes) se a tecnologia for implementada com foco também humanitário.

A modernização das relações de trabalho a bordo, portanto, passa por absorver os benefícios da automação sem abandonar os marcos protetivos clássicos, assegurando que a dignidade, a saúde e a valorização do trabalhador continuem no centro das inovações na indústria marítima.

3. O PENSAMENTO CLÁSSICO ACERCA DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NA RELAÇÃO DE TRABALHO MARÍTIMO NA CONTEMPORANEIDADE

A evolução do Direito do Trabalho sempre esteve acompanhada da reflexão crítica de juristas e doutrinadores que sedimentaram seus princípios fundamentais. No contexto da modernização das relações trabalhistas marítimas, é imprescindível revisitar os ensinamentos de autores clássicos do Direito do Trabalho – como Maurício Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros, Arnaldo Süssekind e Valentin Carrion – a fim de alinhar as inovações às garantias históricas da disciplina.

As lições desses autores servem de bússola teórica para que as mudanças legislativas e interpretativas não descaracterizem a razão de ser do Direito do Trabalho: a tutela do hipossuficiente nas relações laborais.

Um ponto central enfatizado pela doutrina clássica é o princípio da proteção ao trabalhador, do qual decorre a aplicação da norma mais favorável e a inalterabilidade contratual lesiva. Alice Monteiro de Barros, renomada jurista trabalhista, assevera que “o princípio da proteção se consubstancia na adoção da norma e da condição mais favorável ao empregado” (Barros, 2017, p. 122).

Essa formulação reforça que, havendo no ordenamento múltiplas fontes normativas (leis, convenções coletivas, normas internacionais), deve prevalecer aquela que melhor resguarda o trabalhador.

Aplicando esse princípio ao setor marítimo, percebe-se a legitimidade da postura que vinha sendo adotada pelo TST de garantir aos marítimos brasileiros, contratados para cruzeiros internacionais, os direitos mais benéficos previstos na legislação pátria, mesmo diante de convenções estrangeiras menos protetivas.

A mensagem de Monteiro de Barros (2017) é clara: a modernização jurídica não pode subverter o pilar protetivo – ao contrário, deve buscar soluções que mantenham ou elevem o patamar de tutela. Assim, quaisquer reformas na legislação marítima devem ser avaliadas sob a ótica do princípio pro operário, evitando retrocessos sociais.

Nesse prisma, vale recordar a lição de Arnaldo Süssekind, um dos pais da CLT e expoente do Direito do Trabalho brasileiro no século XX. Süssekind reconhecia a necessidade de atualização das leis diante das transformações econômicas, porém alertava que a flexibilização das normas trabalhistas, fenôme-

no filho da globalização econômica, deve ser conduzida com critério e parcimônia, sem abdicar dos direitos sociais conquistados (Süssekind, 2005).

Em seus escritos sobre Direito Constitucional do Trabalho e Direito Internacional do Trabalho, Süssekind (2005) defendeu que a adaptação das regras laborais aos novos tempos – seja pela via legislativa, seja pela negociação coletiva – não pode comprometer garantias mínimas de dignidade do trabalhador.

Esse ensinamento ecoa fortemente na discussão marítima atual: ao incorporar convenções internacionais ou admitir maior autonomia privada (via acordos coletivos) no setor, é imprescindível que não se use a modernização como pretexto para desregulamentação prejudicial. Pelo contrário, a modernização deve ser orientada por valores, e Süssekind sempre enfatizou o valor social do trabalho (CF, art. 1º, IV) como norte interpretativo.

Logo, mesmo diante de pressões concorrenciais globais ou do apelo da tecnologia, o Direito do Trabalho marítimo deve preservar o núcleo duro de direitos – jornada humana, salário mínimo ou justo, saúde e segurança, repouso, proteção contra despedida arbitrária, entre outros – sob pena de perder sua essência.

Outro autor cuja obra ilumina essa convergência entre tradição e inovação é Maurício Godinho Delgado. Magistrado e doutrinador contemporâneo (embora já clássico por sua influência), Delgado aborda explicitamente os desafios trazidos pelas novas tecnologias.

Em seu *Curso de direito do trabalho*, Delgado reconhece que a revolução tecnológica impõe uma contínua revisão e aprimoramento do arcabouço jurídico trabalhista, mas sem desproteção.

Conforme já citado, Delgado (2017) leciona que “a implementação de novas tecnologias exige uma revisão constante dos contratos de trabalho para assegurar que novas condições estejam claramente definidas e respeitem os direitos dos trabalhadores”.

Esta afirmação mostra um caminho para lidar com as inovações a bordo: em vez de negar os direitos existentes, é necessário reinterpretá-los e ajustá-los às novas circunstâncias. Por exemplo, se novas ocupações surgem (operador remoto de navio, especialista em manutenção de drones marítimos), deve-se enquadrá-las nas categorias legais, garantindo-lhes direitos equivalentes aos dos marítimos tradicionais. Se a automação permite jornadas diferenciadas, deve-se negociar tais jornadas respeitando os limites de saúde já consagrados.

Delgado (2017) enfatiza ainda que, mudanças unilaterais no contrato de trabalho não podem ocorrer em prejuízo do empregado – ecoando o dis-

posto no art. 468 da CLT, que veda alterações contratuais lesivas. Portanto, a introdução de qualquer novidade tecnológica no cotidiano do marítimo (por exemplo, monitoramento por IA, uso de tablets para reportes) deve ser dialogada e, preferencialmente, objeto de acordo ou norma coletiva, para que se estabeleçam garantias contra abusos e se atribuam contrapartidas justas (como treinamentos, redução de outra obrigação, adicional salarial por acúmulo de função tecnológica etc.). A diretriz de Delgado reflete, em síntese, a importância de se positivar as novas condições de forma equilibrada, em vez de deixá-las à margem da lei.

Valentin Carrion (2013), por sua vez, traz contribuições valiosas principalmente ao comentar a legislação existente e indicar seus pontos de melhoria. Sua obra, *Comentários à CLT*, aponta que o regime jurídico do marítimo, tal como previsto nos artigos da Consolidação e normas esparsas, precisa ser interpretado de forma teleológica, isto é, voltada à finalidade de proteger o trabalhador em condições excepcionais.

Carrion observa, por exemplo, que as longas semanas de labuta no mar, seguidas de semanas de folga compensatória, exigem tratamento específico quanto à duração do trabalho e ao descanso (Carrion, 2013).

Ele lembra que a CLT previu um sistema de compensação (art. 250) e livros de registro de horas extras a bordo (art. 251) para controle da jornada marítima, mecanismos que devem ser atualizados – hoje poderiam ser substituídos ou complementados por registros eletrônicos, desde que fiscalizáveis e seguros.

Além disso, Carrion (2013) defende que o Direito do Trabalho Marítimo deve buscar coerência com os padrões internacionais ratificados, incorporando-os sem detrimento do mais favorável. Ao definir trabalhador marítimo abrangido pela proteção legal, Carrion adota conceito amplo (aquele que exerce atividade a bordo de embarcação, inclusive de tráfego local), indicando uma postura inclusiva.

Essa visão é relevante quando pensamos na possível expansão do conceito para trabalhadores em terra conectados a navios (como discutido). Em suma, a doutrina de Carrion nos alerta para a importância de regulamentação clara e abrangente, fechando lacunas e evitando que certos trabalhadores fiquem sem amparo legal devido a formalismos ou omissões.

Ora, arremata-se dizendo que as contribuições de Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros, Arnaldo Süssekind e Valentin Carrion confluem firmemente na seguinte diretriz: modernizar não é desproteger.

A modernização deve vir acompanhada de fortalecimento dos princípios basilares (proteção, norma mais favorável, indisponibilidade de direitos essenciais), de diálogo social efetivo (negociação coletiva genuína) e de atuação estatal vigilante (inspeção do trabalho adaptada ao setor marítimo, poder normativo para suprir novas necessidades).

Dessa forma, as reflexões doutrinárias embasam uma espécie de condicionantes ético-jurídicas para a modernização das relações trabalhistas no setor marítimo. A tecnologia, a internacionalização e a flexibilização das normas devem ser instrumentos para melhorar as condições de vida do trabalhador e aumentar a eficiência econômica simultaneamente, e não mecanismos de retrocesso social.

Como ensinou o próprio Arnaldo Süssekind, o Direito do Trabalho nasceu para equilibrar uma relação desigual e continua necessário enquanto essa desigualdade existir – no caso dos marítimos, a distância física e a dureza das condições de trabalho tornam-nos especialmente mercedores da tutela legal.

Logo, qualquer reforma ou inovação deve perguntar: isso respeita a dignidade do trabalhador do mar? Está conforme os princípios consagrados por décadas de construção doutrinária e jurisprudencial? Se a resposta for afirmativa, a modernização será bem-vinda; caso contrário, deve ser revista ou mitigada.

Em síntese, a sabedoria dos clássicos do Direito do Trabalho ilumina o caminho para conciliar tradição e modernidade, assegurando que o progresso não se faça em detrimento da justiça social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises desenvolvidas ao longo deste estudo evidenciam que a modernização das relações trabalhistas no setor marítimo é um processo complexo, que demanda ajustes legislativos, institucionais e conceituais cuidadosos. No plano normativo, ficou claro que o arcabouço atual – consubstanciado na CLT de 1943 e diplomas correlatos – enfrenta dificuldades para abarcar as dinâmicas do mercado marítimo contemporâneo, globalizado e tecnologicamente avançado.

A solução passa pela atualização e sistematização da legislação marítima trabalhista, de modo a eliminar lacunas e conflitos. Isso inclui integrar plenamente as convenções internacionais ratificadas (como a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006) ao direito interno, estabelecendo critérios sobre a aplicabi-

lidade da lei brasileira versus leis estrangeiras, sempre resguardando os direitos constitucionais dos trabalhadores.

A tarefa também envolve rever dispositivos obsoletos da CLT, adaptando-os à realidade atual – por exemplo, repensar os mecanismos de controle de jornada a bordo com uso de novas tecnologias, ou regulamentar expressamente as escalas de embarque/desembarque típicas das atividades *offshore*.

No plano tecnológico e organizacional, o setor marítimo vive transformações que afetam diretamente o trabalho a bordo: automação, digitalização e eventual introdução de navios autônomos. A modernização das relações de trabalho requer, portanto, marcos regulatórios flexíveis e responsivos. Deve-se garantir que os benefícios da tecnologia sejam compartilhados – isto é, que a automação resulte em melhoria das condições de trabalho (menos penosidade, mais segurança) e não apenas em aumento de produtividade à custa de desemprego ou intensificação excessiva do labor.

Políticas públicas de qualificação e requalificação profissional ganham relevo, preparando os marítimos para as novas funções demandadas pela Indústria Marítima 4.0. Igualmente importante é a atualização das normas de saúde e segurança do trabalho, para cobrir os novos riscos e contextos gerados pela alta tecnologia.

A IMO e a OIT devem continuar atuando conjuntamente nesse campo, provendo parâmetros internacionais sobre níveis seguros de automação, requisitos de treinamento e proteção dos trabalhadores em face das inovações. O Brasil, por sua vez, deve participar ativamente desses fóruns e internalizar rapidamente as diretrizes estabelecidas, mantendo-se alinhado às melhores práticas globais sem abdicar de seu padrão protetivo interno.

No plano dos princípios e da doutrina, ficou ressaltado que a modernização deve se dar com estrita observância aos princípios clássicos do Direito do Trabalho, notadamente o princípio da proteção, o princípio da norma mais favorável e o princípio da irredutibilidade de direitos (salvo negociação coletiva em benefício do trabalhador).

As reflexões de juristas consagrados servem de lembrete de que o Direito do Trabalho tem como finalidade última compensar a desigualdade inerente à relação capital-trabalho – finalidade esta que permanece válida no setor marítimo, talvez até de forma acentuada devido às particularidades da profissão de marítimo.

Assim, quaisquer reformas legislativas ou mudanças jurisprudenciais no âmbito marítimo devem ser analisadas sob a ótica de evitar retrocessos sociais

e promover a dignidade do trabalhador do mar. A incorporação de normas internacionais de menor exigência, por exemplo, deve vir acompanhada de salvaguardas que mantenham os direitos adquiridos pelos marítimos brasileiros, em respeito ao mandamento constitucional de melhoria contínua da condição social dos trabalhadores (CF, art. 7º, *caput*).

Ainda no contexto das reformas trabalhistas marítimo-portuárias, a inclusão do PL 733/25 insere-se igualmente em um cenário de modernização setorial que deve observar os princípios do Direito do Trabalho, sobretudo o princípio da proteção e o da norma mais favorável (Barros, 2017; Delgado, 2017). A doutrina alerta que modernizar não significa fragilizar direitos. Conforme Süsskind (2005), a flexibilização legitima-se apenas se os direitos essenciais forem preservados. Logo, a transição que o PL propõe deve caminhar acompanhada de mecanismos de diálogo social efetivo, pactuação coletiva autêntica e programas de qualificação que não deixem os trabalhadores portuários à margem das transformações.

Também é imprescindível que os instrumentos de negociação assegurem pausas, escalas justas, remuneração adequada, proteção à saúde e segurança ocupacional, bem como critérios claros de convocação e escalação, respeitando os preceitos de isonomia e privacidade digital (Lei 13.709/2018 – LGPD) no ambiente portuário cada vez mais tecnologicado (Barros, 2017; Delgado, 2017).

Da mesma forma, a adoção de novas tecnologias deve ser guiada por uma ética do trabalho que coloque o valor social do trabalho e a pessoa do trabalhador no centro das decisões – em linha com o art. 170 da Constituição da República, que estabelece a valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica.

Conclui-se, portanto, que modernizar as relações trabalhistas no setor marítimo não é simplesmente flexibilizar ou internacionalizar normas de forma acrítica, mas sim evoluir o marco jurídico-institucional para acompanhar as mudanças econômicas e tecnológicas, sem trair os direitos e garantias fundamentais arduamente construídos ao longo da história.

Implica aperfeiçoar a legislação, fortalecendo-a onde há fragilidades (por exemplo, consolidando num estatuto próprio as regras do trabalho marítimo, hoje dispersas) e ajustando-a onde há descompassos (como na definição da lei aplicável em cenário multinacional ou na regulamentação do trabalho remoto de controladores de navios). Implica igualmente investir nas pessoas – os trabalhadores marítimos – por meio de educação, treinamento e diálogo social,

para que estejam aptos a participar dos ganhos de produtividade e não apenas arcar com os ônus das mudanças.

A modernização exitosa será aquela que resulte em melhores condições de trabalho hoje e no futuro, projetando-o, isso com maior segurança jurídica nas relações laborais e incremento da competitividade do setor dentro de um patamar de trabalho decente. Em última análise, o equilíbrio entre inovação e proteção mostrará que o progresso do setor marítimo pode e deve caminhar junto com a promoção da justiça social nas entranhas dos mares.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.
- BRASIL. *Decreto n. 10.671, de 9 de abril de 2021*. Promulga a Convenção sobre Trabalho Marítimo, 2006 (Convenção OIT n. 186). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 abr. 2021.
- BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. *Embargos em Recurso de Revista n. 333-16.2020.5.07.0006*. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Brasília, 5 de dezembro de 2023. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 7 dez. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 13 nov. 2025.
- CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção sobre o Trabalho Marítimo, 2006 (MLC, 2006)*. Genebra: OIT, 2006. Promulgada no Brasil pelo Decreto n. 10.671, de 2021.
- SEGADE, Júlia M. G. Ávila. O transporte marítimo sem tripulação é possível? *Revista Gerência de Riscos e Seguros*, 21 fev. 2023. (Artigo discute estudo da IMO sobre navios autônomos).
- SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de Direito do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 1.

TRT-2: Lei aplicável a trabalhador de navio é a do país da embarcação. *Migalhas*, 6 set. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/438971/>. Acesso em: 10 nov. 2025.

TST: Contratações em navios de cruzeiros devem seguir leis brasileiras. *Migalhas*, 22 set. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/393993/>. Acesso em: 10 nov. 2025.