



A LEGISLAÇÃO MATERIAL APLICADA AOS CONTRATOS INTERNACIONAIS DE TRABALHO CELEBRADOS POR TRABALHADORES BRASILEIROS, À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA INTERNA E DOS TRATADOS INTERNACIONAIS

Substantive Law Applicable to International Employment Contracts Entered Into by Brazilian Workers, in Light of Domestic Case Law and International Treaties

Bruno Henrique Lacerda Bispo¹

DOI: 10.5281/zenodo.18620386

Como citar este artigo (ABNT NBR 6023/2018):

BISPO, Bruno Henrique Lacerda. A legislação material aplicada aos contratos internacionais de trabalho celebrados por trabalhadores brasileiros, à luz da jurisprudência interna e dos tratados internacionais. **Revista Insigne de Humanidades**, Natal, v. 2, n. 3, p. 147-163, set/dez. 2025.

Recebido em: 07/12/2025

Aprovado em: 17/12/2025

¹ Bacharel em direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Pós-graduado em Direito Público pela Faculdade Legale. E-mail: bruno.lacerda.106@ufrn.edu.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2968219496609065>.





RESUMO

Com base no princípio da territorialidade, a legislação trabalhista pátria se aplica automaticamente aos contratos de trabalho executados no Brasil, objetivando proteger os trabalhadores devido à sua hipossuficiência, como uma verdadeira “lei de polícia”. Contudo, devido ao avanço cada vez maior dos meios de transporte e comunicação proporcionados pela globalização, mesmo em face da aparente rigidez quanto à lei material aplicável aos contratos internacionais de trabalho envolvendo brasileiros, surgiram diversas indagações sobre a possibilidade de aplicação da lei estrangeira às relações de trabalho envolvendo brasileiros, especialmente quando o contrato de emprego é celebrado ou executado fora do país. A partir da análise da jurisprudência brasileira, percebeu-se que em certos contratos são aplicadas as normas do local de execução do contrato, outros a lei mais favorável ao trabalhador, já no caso do trabalho a bordo de navios e embarcações, a lei do sistema jurídico que mais tem conexão com a relação trabalhista.

Palavras-chave: Direito Internacional do Trabalho; Direitos Humanos; Migrações; Conflitos de Leis no Espaço.

ABSTRACT

Based on the principle of territoriality, Brazilian labor laws automatically apply to employment contracts executed in Brazil, aiming to protect workers due to their insufficiency, as a true “police law”. However, due to the increasing advancement of means of transportation and communication provided by globalization, even in the face of the apparent rigidity regarding the substantive law applicable to international employment contracts involving Brazilians, several questions have arisen about the possibility of applying foreign law to employment relationships involving Brazilians, especially when the employment contract is entered into or executed outside the country. Based on the analysis of the Brazilian jurisprudence, it was noted that in certain contracts the rules of the place of execution of the contract are applied, in others the law most favorable to the worker is applied, while in the case of work on board ships and vessels, the law of the legal system that has the greatest connection with the employment relationship is applied.

Keywords: International Labor Law; International Human Rights Law; Migrations; Conflict of laws in space.



1 INTRODUÇÃO

De acordo com Dolinger e Tiburcio (2020), um dos pontos fundamentais no direito internacional privado é a aplicação do direito estrangeiro sempre que a relação jurídica tiver maior conexão com outro sistema jurídico do que com aquele do foro competente para apreciar qualquer conflito envolvendo a relação internacional. Em determinadas situações faz-se mister aplicar aos contratos a lei emanada de outro sistema jurídico soberano, para assim se poder fazer melhor justiça no caso concreto, mesmo que eventualmente se contrarie disposições previstas no ordenamento a que se sujeita uma das partes da relação.

Uma vez conhecida a norma estrangeira indicada pela *lex fori* (LINDB, no caso brasileiro), deve o juiz nacional agir como normalmente procede quanto à aplicação de qualquer lei doméstica, eis que não há qualquer diferença entre a norma nacional e a estrangeira relativamente à sua condição de lei. Dessa forma, deve o juiz nacional aplicar o direito estrangeiro como direito, não como simples fato, inclusive segundo os princípios, jurisprudência e costumes do Estado de origem da norma, salvo se atentarem contra a ordem pública e princípios constitucionais do país que se busca aplicar a lei exterior (Mazzuoli, 2018).

Nesse contexto de importância crescente do direito internacional, o processo de globalização vivenciado nos últimos anos também provocou uma maior internacionalização das relações de trabalho, de forma que, mais e mais, os empregados passaram a prestar serviços, por meio de contratações ou transferências, no exterior. Entretanto, esse fenômeno resultou no surgimento de conflitos para saber qual legislação seria aplicada a fim de definir os direitos e deveres de trabalhadores e empregadores nos contratos internacionais de trabalho.

Diante desse óbice, doutrina e jurisprudência brasileiras propuseram diversas técnicas para resolver o conflito entre normas aplicáveis à uma mesma relação jurídica, dentre elas a que certas leis, cujo escopo é o de proteger hipossuficientes, deveriam ser aplicadas automaticamente pelos juízes nacionais.

Essa técnica deriva do sistema jurídico francês, que denomina tais normas de aplicação imediata (*lois de police*), sendo exemplo de normas desse cariz as leis trabalhistas (Consolidação das Leis do Trabalho), Estatuto da Criança e do Adolescente, Estatuto do Idoso e, Código de defesa do consumidor (Mazzuoli, 2018). As normas de aplicação imediata ou imperativas operam antes de qualquer indagação sobre qual norma será aplicada ao caso concreto, se a nacional ou a estrangeira, caso



em que o juiz do foro sequer utiliza o método conflitual estabelecido pela regra da *lex fori*.

Sendo assim, o juiz pátrio aplicará, de imediato, a norma imperativa prevista em seu ordenamento, em razão da superioridade do interesse estatal de se proteger os hipossuficientes. Todavia, o afastamento da busca por outra lei aplicável não é o único efeito jurídico da aplicação das *lois de police*. Estas também podem acarretar o impedimento de homologação de sentenças estrangeiras e a concessão de *exequatur* a cartas rogatórias que as contrariam, bem como a negação à autonomia da vontade das partes na livre escolha da lei aplicável a certos contratos internacionais, como os de trabalho.

A aplicação automática desses diplomas normativos aos contratos internacionais encontra fulcro no art. 166, VI, do Código Civil de 2002, cujo teor determina que são nulos os negócios jurídicos que tiverem por objetivo fraudar lei imperativa. Na seara trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) corroborou esse entendimento em um precedente acerca de um contrato de trabalho celebrado no exterior por um empregado brasileiro, no qual ele foi transferido para trabalhar no Brasil (Mazzuoli, 2018).

No Ag-AIRR-1002212-87.2016.5.02.0081, julgado pela 7ª Turma do TST, sob a relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, em 03/09/2021 (BRASIL, 2021a), a corte decidiu que sendo o autor contratado no exterior, pelo Princípio da Territorialidade, as relações de trabalho devem ser regidas segundo a lei do lugar em que for executado o trabalho, afastando-se, por outro lado, a autonomia da vontade, conforme o artigo 14 da Lei nº 7064 de 1982. Este prevê que:

Art. 14. Sem prejuízo da aplicação das leis do país da prestação dos serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, a empresa estrangeira assegurará ao trabalhador os direitos a ele conferidos neste Capítulo (Brasil, 1982).

As normas de aplicação imediata são aquelas que visam preservar direitos tidos como essenciais a uma comunidade de pessoas no âmbito de um determinado Estado, a exemplo dos ligados às relações de trabalho, consumo e ao meio ambiente. De acordo com Mazzuoli (2018), esse entendimento é, inclusive, aceito pela Corte Internacional de Justiça (CIJ) desde 1958, em decorrência de um julgamento

envolvendo os Países Baixos contra a Suécia, com fundamento nas violações impostas pela Convenção da Haia de 1902 relativamente à tutela de menores.

Entretanto, apenas no que diz respeito aos contratos internacionais de trabalho, apesar da tendência da justiça do trabalho aplicar a lei brasileira a maioria das relações trabalhistas com elementos de estraneidade envolvendo empregados brasileiros, há na legislação pátria a possibilidade de aplicação da norma estrangeira à tais contratos, a depender das circunstâncias do caso concreto, conforme se demonstrará nesse trabalho.

Desse modo, a aplicação indiscriminada da lei trabalhista brasileira aos contratos internacionais de trabalho envolvendo nacionais se faz inadequada, pois isso pode gerar injustiças tendo em vista que há no mundo sistemas trabalhistas mais protetivos que os brasileiros, tendo a contratação em diversos casos sido diretamente influenciada por direitos previstos nesses outros diplomas legais.

Além disso, o direito internacional privado revela muitos outros métodos de resolução de conflitos de normas que incidem sobre um mesmo contrato internacional, muito mais flexíveis que a automática aplicação do direito nacional e que levam em consideração o preciso alcance de cada norma. Dentre os diplomas nacionais que regulam os contratos internacionais de trabalho se destacam a Convenção de Direito Internacional Privado de 1929 (Código de Bustamante), incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto-lei nº 18.871, de 13 de agosto de 1929 e a Lei nº 7.064 de 06 de dezembro de 1982, que regula os direitos dos trabalhadores transferidos para o exterior.

Dessa forma, ao se fazer uma interpretação sistemática de ambos diplomas normativos, se percebe que ao invés de estarem sujeitos a aplicação imediata da legislação trabalhista brasileira; os contratos internacionais de trabalho celebrados por trabalhador brasileiro estão submetidos à três regimes jurídicos distintos, a depender das circunstâncias objetivas do mesmo, a saber: o regime da Lei do local de execução do contrato, Lei mais favorável ao trabalhador, ou o da lei que mais se aproxima à relação de trabalho.

À vista disso, poderá ser levado em consideração o elemento de conexão “lugar de execução do contrato” para definir a lei aplicável à relação de emprego dele derivada, do mesmo modo que haverá a possibilidade de uso da técnica da proximidade, pela qual se aplicará a lei trabalhista do sistema jurídico que mais se identificar com a relação de trabalho, isto é, que conter o maior número de elementos de conexão na relação jurídica ou os mais relevantes para o caso. Portanto, em todas



essas situações há possibilidade de aplicação da lei trabalhista estrangeira aos contratos de trabalho em detrimento da lei nacional (Jorge Neto, Cavalcante; 2019).

2 REGIMES JURÍDICOS APLICÁVEIS AOS CONTRATOS DE TRABALHO INTERNACIONAIS CELEBRADOS POR TRABALHADORES BRASILEIROS

Até o ano de 2009, o elemento de conexão que determinava a lei trabalhista a ser aplicada às relações de trabalho internacionais era o local de execução do contrato de trabalho (*loci executionis*). Nesse contexto, entendimento outrora consolidado pelo TST por meio da súmula nº 207 de 1985, dizia que “a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço, e não por aquelas do local da contratação” (Leite, 2020).

Esse posicionamento é derivado do art. 198 da Convenção de Direito Internacional Privado de 1929, cujo teor determina que “é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador” (Brasil, 1929).

Em nome do princípio da *lex loci executionis*, no passado houve diversas situações em que trabalhadores contratados no Brasil para prestar serviços no exterior se submeteram a legislação alienígena, como em processo julgado pelo TST em 1986, no qual determinou-se a aplicação da lei iraquiana para um contrato trabalhista celebrado no Brasil para o trabalho de um brasileiro no Iraque (TST-RR-2.502/85, Rel. Min. José Ajuricaba, ac. 2ª T. 3.170/86) (Leite, 2020).

Todavia, com a promulgação da Lei nº 11.962 de 3 de Julho de 2009, que modificou a Lei nº 7.064 de 06 de dezembro de 1982, criou-se um regime jurídico distinto para os trabalhadores contratados no Brasil e transferidos para o exterior, tendo em vista que essa última lei passou a regular tais atividades laborais internacionais.

Dessa maneira, a referida súmula 207 do TST acabou se tornando inadequada, o que culminou com seu cancelamento pela Resolução nº 181 de 2012 do TST, de modo que, atualmente, a aplicação da legislação trabalhista brasileira ou estrangeira aos contratos de trabalho firmados por empregados brasileiros dependerão de circunstâncias concretas a serem observadas na relação de trabalho, no qual serão eleitos diferentes elementos de conexão que atrairão a incidência da lei nacional ou estrangeira para o caso (Leite, 2020).

2.1 CONTRATOS SUBMETIDOS À LEI DO LOCAL DE PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS: BRASILEIRO CONTRATADO NO EXTERIOR PARA LÁ TRABALHAR E CONTRATADO NO BRASIL PARA TRABALHAR NO EXTERIOR IMEDIATAMENTE

Em regra, a aplicação da lei trabalhista brasileira ocorre no território nacional, como expressão do princípio da territorialidade da norma. Dessa forma, para os trabalhadores brasileiros contratados no exterior para realizar serviços fora do país, a lei aplicável, em sua maior magnitude, para essa relação de trabalho será a do local de execução do contrato trabalhista (*lex loci executionis*) (Leite, 2020).

A eleição do elemento de conexão “local de execução do contrato” para determinar a lei material cabível para os contratos de trabalho internacionais tem fundamento naquilo que dispõe o art. 198 da Convenção de Direito Internacional Privado de 1929 (Código de Bustamante): “é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador” (Brasil, 1929).

Também se submetem à lei do local de execução dos serviços os contratos em que o brasileiro é contratado no Brasil para imediatamente trabalhar no exterior, não chegando a trabalhar em solo nacional em momento algum da relação trabalhista. Isso se deve ao fato do trabalhador não ser considerado transferido para os efeitos da Lei nº 7.064 de 06 de dezembro de 1982, não se submetendo ao seu regime específico e, sim ao disposto no art. 198 da Convenção de Direito Internacional Privado de 1929.

Esse entendimento é bastante sólido na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que, no AIRR 1.047-43.2010.5.03.0036, julgado em 23/05/2012, sob a Relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado, da 3ª turma do tribunal, decidiu que o critério da *lex loci executionis* somente prevalece nos casos em que foi o trabalhador contratado no Brasil para laborar especificamente no exterior, fora do segmento empresarial referido no texto da Lei 7.064/82. Ou seja, contratado para laborar imediatamente no exterior, sem ter trabalhado no Brasil (Brasil, 2012).

Entretanto, no caso da contratação de brasileiro por empresas estrangeiras em ambas as situações, para que o Brasil reconheça a existência de uma relação de emprego entre estes sujeitos, com o brasileiro sendo considerado empregado no país, nele produzindo efeitos o emprego no exterior, é necessário que se observem os requisitos dispostos entre os artigos 12 e 13 da Lei nº 7.064 de 06 de dezembro de 1982: a autorização da contratação pelo Ministério do Trabalho e que a empresa contratante tenha participação de, no mínimo, 5% (cinco por cento) do capital de



empresa domiciliada no Brasil. Essa exigência não se aplica à contratação de brasileiros por pessoas físicas estrangeiras, por estas não terem sido citadas na lei (Jorge Neto, Cavalcante; 2019).

Apesar da possibilidade de aplicação da norma estrangeira aos dissídios envolvendo as referidas relações trabalhistas, ambos os casos poderão ser julgados pela justiça trabalhista do Brasil, em decorrência do art. 651, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tendo competência a Vara do Trabalho mais próxima do domicílio do trabalhador no Brasil, em decorrência do § 1º desse mesmo artigo da CLT (Jorge Neto, Cavalcante; 2019).

Caso não haja a anuência do ministério, a relação de trabalho exercida por brasileiro no exterior não será reconhecida como tal, logo a justiça do trabalho brasileira não poderá julgar eventual demanda decorrente desta contratação, estando tais lides sujeitas à apreciação da justiça estrangeira e aplicação da mesma lei (Jorge Neto, Cavalcante; 2019).

Nas palavras de Carrion (2003), a previsão do art. 651, caput e § 2º da CLT, é norma de direito interno em sua primeira parte e norma de direito internacional privado brasileiro no final. Ao dizer que a competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado presta serviço, mesmo que tenha sido contratado no estrangeiro, está admitindo a competência brasileira, mesmo que alguma outra norma estrangeira adote o critério da lei do lugar onde se deu a contratação. De acordo com o autor, aplica-se a CLT em primazia à Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB) por aquela se tratar de lei especial.

Diz o art. 12 da LINDB que é competente a autoridade judiciária brasileira, quando for o réu domiciliado no Brasil, ou aqui tiver de ser cumprida a obrigação (BRASIL, 1942). Todavia, o art. 651, caput e § 2º da CLT dispõem, respectivamente, que a competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro. Assim, a competência da Justiça Trabalhista estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário (Brasil, 1943).

Expostas essas premissas, observa-se que o critério estabelecido pelo art. 198 do Código de Bustamante é tido como a regra geral para os contratos internacionais de trabalho, cuja aplicação é condicionada ao que determina a Lei nº 7.064 de 06 de dezembro de 1982 em relação aos trabalhadores transferidos para o exterior, conforme entendimento já sedimentado pelo TST no AIRR – 322-68.2017.5.05.0031,

Julgado em 13/08/2021: “O princípio da *Lex loci executionis contracti* é de ordem genérica, enquanto que a Lei nº 7.064/82, por regular esse tipo de relação jurídica envolvendo expatriado, é de caráter especial, não evidenciando conflito de leis no espaço” (Brasil, 2021b).

2.2 CONTRATOS SUBMETIDOS À LEI MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR: TRABALHADORES CONTRATADOS NO BRASIL E TRANSFERIDOS AO EXTERIOR

Segundo o art. 2º da Lei nº 7.064 de 1982, é considerado trabalhador transferido: I) O empregado removido para o exterior, cujo o contrato estava sendo executado no território brasileiro; II) O empregado cedido à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro; III) o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior (Brasil, 1982).

Primeiramente, é importante ressaltar que tal legislação não se aplica no caso em que o funcionário de uma empresa domiciliada no Brasil preste serviços de natureza transitória em outro país por menos de 90 (noventa) dias em cada um deles. Neste caso, pelo empregado não se adequar na condição de transferido, deverá ser aplicada a legislação brasileira. A Lei 7.064/82 dita que o empregado deve ter ciência expressa desta transitoriedade, além de que ele deve receber a passagem de ida e volta e as diárias durante o tempo de trabalho no estrangeiro, a qual não possui natureza salarial (Brasil, 1982).

Dessarte, nos casos em que o trabalhador seja considerado transferido, o fato deste ter trabalhado no Brasil para o seu empregador acarreta na incorporação da proteção da legislação trabalhista brasileira a sua relação de emprego (Leite, 2020). O art. 3º, inciso II da Lei 7.064/82 determina a aplicação da legislação brasileira de proteção do trabalho quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria (Brasil, 1982).

Portanto, no caso dos trabalhadores transferidos, só há possibilidade de aplicação da lei estrangeira se ela for em sua totalidade mais favorável que a Brasileira, pois para se eleger qual norma é a mais favorável ao trabalhador, leva-se em consideração a proteção de cada aspecto da relação trabalhista conferida pela lei. Todavia, conforme impõe o parágrafo único do art. 3º da Lei nº 7.064/80, será aplicada a legislação brasileira, com exclusão de todas as outras, sobre Previdência



Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Programa de Integração Social (Brasil, 1982).

Em contraste, a proteção trabalhista não se aplica aos casos nos quais o trabalhador é contratado, no Brasil, especificamente para exercer seu ofício no exterior. De forma que, embora a constituição do vínculo empregatício ocorra dentro do território nacional, o fato da prestação do serviço ocorrer somente no exterior retira da relação de emprego a influência da legislação brasileira. Portanto, nesse caso será aplicado o artigo 198 da Convenção de Direito Internacional Privado de Havana, que determina a aplicação do princípio da territorialidade.

Outro ponto importante a ser analisado é o caso em que o empregado de empresa brasileira realiza serviços em diversos países. Nessa situação, será utilizado o elemento de conexão do domicílio da pessoa jurídica e, caso ele seja localizado no Brasil, será aplicada a legislação brasileira (Jorge Neto, Cavalcante, 2019).

2.3 OS TRABALHADORES FRONTEIRIÇOS

Uma problemática existente é sobre a aplicação da lei nacional para os trabalhadores fronteiriços, sendo de fundamental importância definir a quem se aplica a condição de residente fronteiriço. De acordo com o art. 1º, §1º, inciso IV da Lei nº 13.445 de 2017 (Lei de Migrações), o residente fronteiriço é “pessoa nacional de país limítrofe ou apátrida que conserva a sua residência habitual em município fronteiriço de país vizinho” (Brasil, 2017).

Para estes, o art. 30 da Lei de Imigração permite a residência na hipótese de trabalho caso a pessoa seja beneficiária de tratado em matéria de residência e livre circulação ou detentora de oferta de trabalho. A partir disso, Jorge e Cavalcante (2020) afirmam que, caso não exista tratado entre os países dispondo o contrário, será aplicada a legislação do domicílio do trabalhador, desde que este seja no país de sua nacionalidade. Entretanto, essa solução não se aplica ao caso em que o trabalhador fronteiriço presta serviços para o mesmo empregador em dois ou mais países vizinhos.

A possibilidade de aplicação de duas ou mais legislações trabalhistas distintas ocasionam uma grave insegurança jurídica, tanto para o empregado - o qual pode ser submetido a leis menos protetivas - e para o empregador - que pode ser alvo de ações trabalhistas em diversas jurisdições, sem uma clarificação de qual ordenamento seria aplicável tal relação de trabalho internacional.

A fim de sanar esse óbice, no RO 0000101-08.2013.5.04.0111, julgado em 19/3/2014, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região expôs que O trabalhador fronteiriço que, no desenrolar de um mesmo período contratual, presta serviços para o mesmo empregador de forma intermitente em dois ou mais países vizinhos, não pode estar sujeito a duas ou mais legislações diversas. Em situações como essa, segundo a corte gaúcha, deve ser aplicada a legislação mais benéfica ao empregado. Nesse caso, portanto, o princípio da norma mais favorável vigora no âmbito das relações contratuais, considerando-se aplicável, ao caso, a legislação pátria. (Brasil, 2014a).

Nas hipóteses acima, o trabalhador, contratado no Uruguai, prestava serviços para o empregador no Uruguai e no Brasil durante o mesmo período contratual, de forma que, criou-se um debate sobre qual legislação seria aplicada: a brasileira ou a uruguaia. Para solucionar tal problemática, fora utilizado o artigo 3º, inciso II, da Lei 7.064/82, que assegura ao empregado a aplicação da legislação brasileira sempre que esta for mais favorável, embora tal lei, em princípio, seja aplicável apenas aos trabalhadores transferidos, não se enquadrando nesta situação nem o art. 198 do Código de Bustamante, nem o princípio do *Lex Loci Executionis*. Dessa forma, entendeu-se que a Lei 7.064/82 também se aplica à proteção dos trabalhadores fronteiriços.

É importante ressaltar que a Lei nº 13.445/2017, a Lei de Imigração, estabelece como direito dos migrantes no seu Art. 4º, inciso XI a “garantia de cumprimento de obrigações legais e contratuais trabalhistas e de aplicação das normas de proteção ao trabalhador, sem discriminação em razão da nacionalidade e da condição migratória”. Ou seja, a promulgação desta legislação positivou o entendimento demonstrado no precedente acima, emanado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, estendendo ao trabalhador fronteiriço a proteção da legislação trabalhista brasileira (Brasil, 2017).

2.4 LEI DE MAIOR CONEXÃO COM A RELAÇÃO DE TRABALHO: LEI APLICÁVEL AOS TRIPULANTES DE EMBARCAÇÕES OU AERONAVES

Nas relações empregatícias das atividades marítimas e aeronáuticas incide, em linhas gerais, a lei do Pavilhão ou da Bandeira (Convenção de Havana ratificada através do Decreto nº 18.871/1929 - Código de Bustamante) que normalmente estabelece, em tais contratos, a regência pelas leis do local da matrícula da embarcação



e aeronaves (lei do pavilhão), conforme estabelece o teor do art. 281 do Código de Bustamante, segundo o qual as obrigações dos oficiais e gente do mar e a ordem interna do navio subordinam-se à lei do pavilhão (lei da bandeira do país o qual se submete o navio ou aeronave) (Brasil, 1929).

Como forma de proteção contra a quebra da isonomia dos trabalhadores de um mesmo navio ou aeronave, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio do RR 18295720165130005, relatado pelo Ministro Alexandre Luiz Ramos, da 4ª Turma da corte, julgado 01.02.2019, entendeu que a aplicação da legislação brasileira aos tripulantes brasileiros contratados por navios estrangeiros não se sustenta diante da realidade da atividade econômica desenvolvida pelas empresas estrangeiras de cruzeiros marítimos, pois, se assim fosse, em cada navio haveria tantas legislações de regência quanto o número de nacionalidades dos tripulantes (Brasil, 2019b)

Ponderou a corte trabalhista que num mesmo navio de cruzeiro marítimo, todos os tripulantes devem ter o mesmo tratamento contratual, seja no padrão salarial, seja no conjunto de direitos. Assim, a legislação brasileira não é aplicável ao trabalhador brasileiro contratado para trabalhar em navio de cruzeiro, em primeiro lugar, por tratar-se de trabalho marítimo, com prestação de serviços em embarcação com registro em outro país, em segundo lugar, porque não se cuida de empregado contratado no Brasil e transferido para trabalhar no exterior

Entretanto, a lei do pavilhão foi consagrada com o objetivo de beneficiar o trabalhador, não podendo ser invocada para frustrar a aplicação de normas protetivas que conferem dignidade a este sujeito. Sendo assim, como bem observam Jorge Neto e Cavalcante (2019), essa regra não é absoluta, existindo exceções, como nos casos de "Bandeira de Favor", em que a embarcação viaja sob determinada bandeira, mas a empresa que o explora pertence a nacionalidade diversa, sendo registrada intencionalmente num determinado país em razão de legislação mais permissiva, flexibilizando a proteção aos direitos trabalhistas.

Tal questão já foi abordada, por exemplo, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no RO 18296-2012-008-09-00-9, julgado em 08/04/2014. Segundo a corte, a lei do Pavilhão ou da Bandeira dispõe que as relações de trabalho da tripulação de navios regem-se pelas leis do local da matrícula da embarcação, todavia, tal norma pode ter a aplicação elidida quando configurada a hipótese denominada de "bandeira de favor", em que o país onde está matriculado o navio não guarda qualquer relação com o "armador" (aquele que explora a atividade econômica atrelada à embarcação) (Brasil, 2014b).

No caso em comento, a corte paranaense esteve diante de situação na qual empregada brasileira trabalhou para empresa sediada no Brasil, que explora roteiros na costa brasileira, em embarcação com matrícula em país estrangeiro. Dessa forma, a partir da verificação da existência de uma “bandeira de favor”, entendeu o TRT-9 pela aplicação da lei brasileira ao contrato de trabalho celebrado pela reclamante.

Os casos em que presente a “bandeira de favor” reclamam a aplicação do critério da maior proximidade, consagrado pela teoria do "Centro jurídico da gravidade" (*most significant relationship*), que analisa o direito material a ser aplicado a uma relação jurídica a partir da maior quantidade de elementos em comum com um sistema jurídico ou outro. Nesse caso, devem prevalecer as leis do ordenamento com o qual o contrato de trabalho possui mais pontos de conexão, seja pela nacionalidade do empregador, pelo lugar onde celebrado o contrato de trabalho ou pelo local a que o empregado se subordina, entre outros critérios.

O critério do *most significant relationship* aplica-se a casos nos quais um dos países envolvidos na relação de emprego têm muito mais elementos de conexão do que o país da bandeira do navio ou aeronave, a fim de evitar, conforme exposto acima, manipulações dolosas da legislação aplicável ao contrato de trabalho por parte do empregador.

Ou seja, deve-se buscar qual ordem jurídica provocou mais efeitos na relação de emprego, para, a partir daí, se aplicar o direito material deste país ao contrato de trabalho. Assim decidiu o TST nos Embargos de Declaração no RR - 12700-42.2006.5.02.0446, julgado em 06/05/2009, sob a relatoria da Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, da 8ª Turma, onde a corte afirmou que o princípio do centro de gravidade, ou, como chamado no direito norte-americano, *most significant relationship*, afirma que as regras de Direito Internacional Privado deixarão de ser aplicadas, excepcionalmente, quando, observadas as circunstâncias do caso, verifica-se que a causa tem uma ligação muito mais forte com outro direito (Brasil, 2009).

Na hipótese analisada pelo TST, em se tratando de empregada brasileira, pré-contratada no Brasil, para trabalho parcialmente exercido no Brasil, o princípio do centro de gravidade da relação jurídica atraiu a aplicação da legislação brasileira.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do exposto, se constata que há no sistema jurídico brasileiro a possibilidade de aplicação de normas trabalhistas estrangeiras em diversas situações



para os trabalhadores brasileiros contratados fora do país ou ainda no Brasil, para laborar no exterior.

Portanto, a defesa da aplicação imediata da Consolidação das Leis do Trabalho e leis trabalhistas afins, em sua totalidade, para toda e qualquer relação de trabalho em que um brasileiro figura como empregado é inadequada, pois é contrária ao que determina a Convenção de Havana de 1929 (ratificada pelo Brasil), à Lei nº 7.064/82 e à jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que se inclina ao uso do critério da proximidade para determinar a legislação trabalhista aplicável aos contratos de trabalho a bordo de navios e aviões.

Apesar disso, ao se analisar a jurisprudência dos tribunais superiores da justiça do trabalho, embora haja uma prevalência numérica da aplicação das normas trabalhistas brasileiras aos contratos internacionais de trabalho, essa aplicação não é regra absoluta, pois, como dito, existem casos que ensejam a incidência da norma estrangeira.

Nessas situações a possibilidade de aplicação da lei trabalhista estrangeira pode ser benéfica, pois aumenta o leque de direitos do trabalhador em caso do sistema jurídico estrangeiro ser mais favorável a ele que o nacional, ou garante sua empregabilidade, caso o direito trabalhista estrangeiro seja menos protetivo que o brasileiro, mas a contratação do trabalhador só ocorreu devido à ele não ter tais direitos.

Notadamente, essa última situação ocorre bastante em países europeus ou nos Estados Unidos da América, onde o preço da mão de obra é muito elevado, devido aos altos salários, e os empregadores muitas vezes recorrem à contratação de trabalhadores estrangeiros vindos de países subdesenvolvidos para diminuir os custos com pessoal. Dessarte, a aplicação indiscriminada da lei trabalhista brasileira pode produzir injustiças contrárias à sua intenção precípua, que é proteger o trabalhador enquanto sujeito hipossuficiente.

Há, contudo, a existência de limitações para a aplicação do direito trabalhista estrangeiro pelo magistrado brasileiro a tais contratos internacionais, encontrando-se no texto constitucional e nos tratados de direitos humanos dos quais o Brasil se submete. Nesse ponto, algo importante a se destacar é que, na hipótese do juiz nacional aplicar ao caso a lei do seu país ou a lei estrangeira, deverá aplicar também os tratados internacionais inseridos na ordem jurídica que incidirá sobre o contrato de trabalho que ele está a se debruçar.



Ganham importância, no contexto das relações internacionais de trabalho, a Convenção nº 97 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre trabalhadores migrantes de 1949; a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das Suas Famílias, adotada pela Resolução nº 45/158 da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1990; os organismos regionais que garantam em seus textos a proteção do trabalhador, como a Convenção Americana de Direitos Humanos, a partir de suas alterações feitas pelo Protocolo de San Salvador de 1988 e, é claro, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais de 1966.

No Brasil, o juiz nacional irá, antes de mais nada, fazer um controle da constitucionalidade da norma estrangeira tendo como parâmetro a lei fundamental da república, e um controle de convencionalidade da lei alienígena baseado nos tratados internacionais de direitos humanos dos quais o país faz parte. Assim, uma vez que a norma estrangeira, ao ser aplicada pelo juiz brasileiro, é empregada como se lei federal fosse, esta também se submete ao controle de constitucionalidade e convencionalidade pátrio, visto que a carta maior e os tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil encontram-se em uma hierarquia superior às demais leis do país.

Portanto, mesmo que o juiz nacional esteja aplicando a lei estrangeira para os trabalhadores nacionais que laboraram no exterior, ele não pode afastar destes empregados os direitos fundamentais trabalhistas previstos no art. 7º da lei maior, dentre outros direitos contidos no capítulo dos direitos sociais e em outras partes do texto constitucional. Nessa perspectiva, para concretizar os comandos constitucionais acerca dos referidos direitos, a lei nº 7064/82 determina no parágrafo único de seu art. 3º que se aplicará, em detrimento de qualquer outra lei, a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e Programa de Integração Social - PIS/PASEP.

Dessa maneira, a aplicação do direito trabalhista estrangeiro em diversas situações se faz legítima e viável, mesmo assim, isso deve ser feito com cautela para que não sejam negados aos trabalhadores brasileiros ou de outras nacionalidades direitos fundamentais que inexistem em muitos ordenamentos jurídicos que existem no mundo. No caso do Brasil, é dizer que, mesmo com a superação da Súmula nº 207 do Tribunal Superior do Trabalho e a relativização do princípio da territorialidade, ainda devem ser observados certos parâmetros na aplicação da lei estrangeira aos trabalhadores brasileiros.





REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929.** Promulga a Convenção de direito internacional privado, de Havana. 1929. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>. Acesso em: 27 ago. 2021.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942.** Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. 1942. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 16 mai. 2025.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 mai. 2025.
- BRASIL. **Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017.** Institui a Lei de Migração. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm. Acesso em: 28 ago. 2021.
- BRASIL. **Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017.** Lei de Migração. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm. Acesso em: 16 mai. 2025.
- BRASIL. **Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982.** Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. 1982. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm. Acesso em: 28 ago. 2021.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (STJ). **REsp 1793840/RJ**, Rel. Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva, 3ª TURMA, julgado em 05/11/2019, DJe 08/11/2019. 2019a. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/859892751>. Acesso em: 16 mai. 2025.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **RO 0000101-08.2013.5.04.0111**, julgado em 19/03/2014, Rel. Des. Iris Lima de Moraes. 2014a. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129082831/recurso-ordinario-ro-1010820135040111-rs-0000101-0820135040111/inteiro-teor-129082840>. Acesso em: 29 ago. 2021.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **18296-2012-008-09-00-9-RO** publicado em 08/04/2014, Rel. Des. Archimedes Castro Campos Júnior. 2014b. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/1238435680/tst-judiciario-04-05-2023-pg-4746>. Acesso em: 16 mai. 2025.



- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Ag-AIRR-1002212-87.2016.5.02.0081**, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, Dje 03/09/2021. 2021a. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#be58909761f69ca54ff83dc5280d118c>. Acesso em: 16 mai. 2025.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **AIRR 1.047-43.2010.5.03.0036**, Julgado em 23/05/2012, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Dje 25/05/2012. 2012.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **AIRR 322-68.2017.5.05.0031**, 6ª Turma, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, Julgado em 13/08/2021, Dje 18/08/2021. 2021b. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-licenca-nao-remunerada-aplicada-aos-expatriados-fraude-a-base-da-piramide/1642312182>. Acesso em: 16 mai. 2025.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **ED-RR - 12700-42.2006.5.02.0446**, 8ª Turma, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Julgado em 06/05/2009, Dje 22/05/2009. 2009. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#baed68f64656ab79acab8974dfc842c9>. Acesso em: 16 mai. 2025.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **RR 18295720165130005**, 4ª Turma, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, Dje 01.02.2019. 2019b. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#a8fe6561a68f2a702c59e054c94b3c7>. Acesso em: 16 mai. 2025.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 28. ed. – São Paulo: Saraiva, 2003.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed.- São Paulo: LTr, 2019.
- DOLINGER, Jacob; TIBURCIO, Carmem. **Direito Internacional Privado**. 15 ed. - Rio de Janeiro: Forense, 2020
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9 ed. – São Paulo: Atlas, 2019.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional privado**. 3 ed. - Rio de Janeiro: Forense, 2018.
- RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8 ed. - São Paulo: Método, 2020.

