



**Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC**  
**Curso de Direito**  
**Trabalho de Conclusão de Curso**

**A competência da jurisdição trabalhista para trabalhadores com  
contrato fixados no Brasil que atuam no exterior**

Gama-DF  
2023

**GIOVANNA MARINHO ALEXADRE**

**A competência da jurisdição trabalhista para trabalhadores com contrato fixados no Brasil que atuam no exterior**

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientadora: Dra. Risoleide Nascimento.

**GIOVANNA MARINHO ALEXADRE**

**A competência da jurisdição trabalhista para trabalhadores com contrato fixados no Brasil  
que atuam no exterior**

Artigo apresentado como requisito para conclusão  
do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro  
Universitário do Planalto Central Aparecido dos  
Santos – Uniceplac.

Gama-DF, dia 17 de junho de 2023.

**Banca Examinadora**

---

Profª. Me. Risleide de Souza Nascimento  
Orientadora

---

Profª. Me. Caroline Lima Ferraz  
Examinadora

# **A competência da jurisdição trabalhista para trabalhadores com contrato fixados no Brasil que atuam no exterior**

GIOVANNA MARINHO ALEXADRE<sup>1</sup>

## **Resumo:**

O presente trabalho aborda sobre a competência da jurisdição trabalhista para trabalhadores com contratos fixados no Brasil que atuam no exterior, nesse contexto, surge à discussão acerca da competência da jurisdição para solucionar tais conflitos. Tendo como objetivo identificar os desafios e dilemas enfrentados pela jurisdição trabalhista em casos de discordâncias jurídicas envolvendo esses trabalhadores e propor soluções para a definição da competência da Justiça do Trabalho em casos como esses, que se tornam cada vez mais comum. Usando como metodologia a revisão bibliográfica, e trazendo a tona que deve ser considerado a natureza da relação de trabalho, o local da prestação de serviços e as normas aplicáveis ao caso, respeitando os direitos dos trabalhadores e a soberania dos Estados envolvidos.

**Palavras-chave:** competência; jurisdição; trabalhadores.

## **Abstract:**

The present work deals with the jurisdiction of the labor jurisdiction for workers with fixed contracts in Brazil who work abroad, in this context, the discussion arises about the jurisdiction of the jurisdiction to resolve such conflicts. Aiming to identify the challenges and dilemmas faced by the labor jurisdiction in cases of legal disagreements involving these workers and to propose solutions for defining the jurisdiction of the Labor Court in cases like these, which are becoming increasingly common. Using the bibliographic review as a methodology, and bringing to light that the nature of the employment relationship, the place of provision of services and the rules applicable to the case must be considered, respecting the rights of workers and the sovereignty of the States involved.

**Keywords:** competence; jurisdiction; workers.

---

<sup>1</sup> Graduanda do Curso de Direito, do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.  
E-mail: giovannamarinho27@gmail.com.

## **1 INTRODUÇÃO**

O tema a ser abordado é a competência da jurisdição trabalhista para trabalhadores com contratos fixados no Brasil que atuam no exterior. A delimitação se refere à análise das questões jurídicas envolvendo a competência da Justiça do Trabalho brasileira para julgar ações trabalhistas envolvendo esses trabalhadores, considerando as particularidades do contexto internacional. Consiste em identificar os desafios e dilemas que a jurisdição trabalhista enfrenta ao tratar de casos de trabalhadores com contratos fixados no Brasil que atuam no exterior, especialmente no que se refere à competência da Justiça do Trabalho para julgar ações trabalhistas envolvendo esses trabalhadores.

A competência da jurisdição trabalhista para trabalhadores com contratos fixados no Brasil que atuam no exterior é um tema relevante e que tem gerado debates no âmbito jurídico. A definição da competência para julgar ações trabalhistas envolvendo esses trabalhadores é fundamental para garantir a proteção dos direitos trabalhistas e a justiça em casos de violação desses direitos. O trabalho será dividido em três capítulos, o primeiro será sobre a jurisdição trabalhista e sua importância na proteção dos direitos dos trabalhadores; que é fundamental para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e resolver conflitos trabalhistas de forma justa e equilibrada, o segundo capítulo consiste na competência da jurisdição trabalhista para trabalhadores no exterior; que em algumas situações é posta em debate, e em último capítulo e a proteção dos direitos trabalhistas de trabalhadores no exterior; pois os trabalhadores que prestam serviço no exterior também têm direito à proteção de seus direitos trabalhistas, incluindo salário justo, jornada de trabalho adequada e condições de trabalho saudáveis, conforme estabelecido pela legislação brasileira e/ou pela legislação local.

A metodologia adotada será de revisão bibliográfica, realizando uma ampla revisão da literatura sobre o tema, buscando levantar as diferentes perspectivas, controvérsias e soluções apontadas pelos autores. A metodologia envolverá a seleção de fontes, leitura crítica, análise e síntese das informações e argumentos, bem como a organização do texto de forma lógica e coesa.

## **2 A JURISDIÇÃO TRABALHISTA E SUA IMPORTÂNCIA NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

A jurisdição trabalhista tem como objetivo a proteção dos direitos dos trabalhadores juntamente com a regulamentação das relações de trabalho. A sua importância está diretamente ligada à garantia da dignidade e do bem-estar dos trabalhadores, assim como à promoção do desenvolvimento econômico e social do país.

No Brasil, a jurisdição trabalhista foi criada em 1939, com a origem da Justiça do Trabalho. A partir desse ponto, foram estabelecidas leis e normas trabalhistas que buscavam proteger os trabalhadores, garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas e a manutenção de um ambiente laboral justo. Ao longo dos anos, a jurisdição trabalhista passou por diversas transformações e evoluções, que visavam garantir uma proteção ainda mais efetiva aos direitos dos trabalhadores. Em 1943, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que regulamentou diversos aspectos das relações de trabalho, como o contrato de trabalho, o salário, a jornada de trabalho, as férias e a rescisão contratual, entre outros.

Em 1988, a Constituição Federal deu mais força à proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo, por exemplo, o direito à sindicalização, à greve e à liberdade de associação. Além disso, a Constituição estabeleceu o princípio da irredutibilidade salarial e a obrigatoriedade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Nos anos 2000, a jurisdição trabalhista passou por uma reforma, com a introdução de novas leis, como por exemplo, a Lei nº 11.101/2005, que regulamentou a falência e a recuperação judicial das empresas, e a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que trouxe diversas mudanças nas regras trabalhistas, como a regulamentação do tele trabalho e a flexibilização da jornada de trabalho.

A jurisdição trabalhista em sua atuação é fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. Pontua a Ministra Carmén Lucia “o direito à jurisdição é o direito público subjetivo constitucionalmente assegurado ao cidadão de exigir do Estado a prestação daquela atividade. A jurisdição é, então, de uma parte, direito fundamental do cidadão, e, de outra, dever do Estado.” (ROCHA, 1993)

Através do seu papel de fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas e da solução de conflitos, garante que os trabalhadores possam exercer suas atividades de forma digna e que tenham acesso a direitos trabalhistas básicos.

## **2.1 A atuação de trabalhadores brasileiros no exterior e a jurisdição trabalhista**

A atuação de trabalhadores brasileiros no exterior tem se tornado cada vez mais comum nas últimas décadas. No entanto, a falta de proteção jurídica adequada pode representar um grande desafio para esses indivíduos, especialmente no que diz respeito à jurisdição trabalhista.

Em um determinado caso narrado pela TV justiça – canal de televisão do Judiciário Brasileiro e administrado pelo Supremo Tribunal Federal expôs a história de um metalúrgico que passou dez meses trabalhando no exterior para uma montadora de carros, e que teve o pedido de adicional de transferência de 25% sobre o salário recusado, em discordância com o art. 469 da CLT. A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu:

AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA . O acórdão regional considerou verdadeira a jornada declinada na petição inicial, em razão de a reclamada não ter juntado aos autos os respectivos controles de horário de trabalho. Trata-se, pois, de posicionamento que encontra apoio no entendimento sedimentado em torno da Súmula n.º 338, I, do TST. Logo, não vinga o argumento de que o ônus da prova estaria a cargo do reclamante porque as horas extras prestadas no exterior já haviam sido quitadas pela unidade de Toscaloosa. A questão foi detidamente apreciada na decisão monocrática e deve prevalecer a conclusão de que, estando a decisão regional em consonância com a jurisprudência sedimentada nesta Corte, a revisão ora pretendida encontra-se obstada pela Súmula n.º 333 do TST, sendo afastada a alegada afronta aos preceitos legais invocados. Agravo conhecido e não provido, no tema. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. No tema, o Recurso deve ser provido a fim de que seja verificada possível violação legal, com prosseguimento no exame do Agravo de Instrumento. Agravo conhecido e provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. Visando prevenir possível violação do art. 469 da CLT, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o seguimento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. A reclamada alega ser incontroverso nos autos que não houve mudança de domicílio do reclamante. Com efeito, diante da premissa fática consignada pelo Regional de que a família do trabalhador permaneceu no Brasil, não tendo se deslocado para o exterior e de que ele morava juntamente com outros empregados, denota-se que não houve transferência provisória ou definitiva, porquanto não concretizada a mudança de domicílio. Verifica-se, ademais, que em nenhum momento ficou demonstrada a intenção do empregador em mudar o domicílio do empregado. Assim ficou consignado no acórdão recorrido: "No caso em tela, o empregado foi admitido pela reclamada em 11/8/98 e foi transferido para os Estados Unidos da América depois de mais de seis anos de trabalho, permanecendo no exterior no curto período oito meses, e depois, mais outros dois meses", mediante ajuda de custo semanal e pagamento de diária. Percebe-se, portanto, que não havia o interesse em transferência do empregado. Violação do artigo 469 da CLT caracterizada. Recurso de Revista conhecido e provido. (BRASIL, 2020)

O caso citado acima mostra um dos cenários enfrentados por brasileiros transferidos para o exterior a trabalho. Um dos principais desafios vividos pelos trabalhadores brasileiros no exterior é a dificuldade em fazer valer os seus direitos trabalhistas. Muitos países não possuem leis trabalhistas adequadas ou não oferecem proteção adequada aos trabalhadores migrantes.

## **2.2 Regras aplicáveis à jurisdição trabalhista em casos de trabalhadores que atuam no exterior com contratos fixados no Brasil**

Com a globalização e a expansão das atividades empresariais para além das fronteiras nacionais, é cada vez mais comum a situação de trabalhadores que atuam no exterior com contratos fixados no Brasil. Nesses casos, surge a questão de qual a jurisdição trabalhista aplicável e quais as regras internacionais que regem essa situação.

A Convenção sobre a Lei Aplicável aos Contratos de Trabalho, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 1977, estabelece que o contrato de trabalho é regido pela lei escolhida pelas partes, desde que essa escolha não prejudique os direitos mínimos previstos pela legislação do país onde o trabalhador exerce suas atividades. Caso não haja escolha de lei pelas partes, a convenção determina que o contrato de trabalho será regido pela lei do país onde o trabalhador exerce suas atividades, exceto se as circunstâncias indicarem que o contrato tem uma relação mais estreita com outro país.

Outra regra a ser observada é a Convenção sobre Competência Judiciária em Matéria Trabalhista e de Seguridade Social, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 1981. Essa convenção estabelece que a jurisdição trabalhista competente é a do país onde o trabalhador exerce suas atividades, exceto se o contrato de trabalho apresentar uma relação mais estreita com outro país. (OIT, 1981)

A súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ainda que cancelada pela Res. 181, de 16/04/2012 - DJ 19, 20 de 23/04/2012, trazia à tona a chamada *Lex Loci Executionis*, que significa a lei de execução local, que se respaldava no art. 198 do Código de Bustamante, no qual embasava na lei do local onde se procedia à execução forçada de uma obrigação, para situações em que o trabalhadores brasileiros prestassem serviços no exterior. Foi estabelecido na Convenção de Havana de 1928, e introduzido no Brasil com o Decreto-Lei nº. 18.871/1929.

A aplicabilidade do Código de Bustamante foi assunto de debate e conflito, pois este poderia vir a ter atrito com o Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942, a chamada Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Sobre o Código de Bustamante Sergio Pinto Martins esclarece (1999, p.184):

Esclarece o art. 198 do código de Bustamante que “também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador”. O contrato de trabalho é

regido pela lei do local da prestação do serviço. Não se observa, portanto, a vontade das partes na celebração do contrato. (MARTINS, 1999 p.184)

O código trata ainda sobre o Princípio da Territorialidade, que tem como objetivo garantir a soberania de cada Estado na regulação das suas relações de trabalho, bem como assegurar a proteção dos trabalhadores que desempenham atividades em seu território. Assim, cada país pode estabelecer as suas próprias regras e normas para regular as relações de trabalho e atestar a segurança e proteção dos trabalhadores.

O princípio da territorialidade também visa evitar a concorrência desleal entre empresas de diferentes países, que poderiam se beneficiar de leis trabalhistas mais brandas em outros lugares para obter vantagens competitivas. Ao estabelecer que as normas trabalhistas se aplicam apenas no território onde são criadas, é possível garantir uma competição mais justa e equilibrada.

Ainda sobre a súmula 207, que valorava a aplicação da Lex Loci Executionis com base no art. 198 do Código de Bustamante, e assim determinava a prevalência do princípio da territorialidade do Direito do Trabalho, Sergio Pinto Martins traz à tona o entendimento (1999. p. 186):

Um dos acórdãos que levaram à adoção da súmula nº 207 do TST tem, em parte, a justificativa de que, “em sua grande maioria, as normas relativas ao trabalho são imperativas, aspecto a relegar o plano secundário a vontade das partes”. A autonomia pertinente a esta última cede lugar à conveniência de o próprio Estado disciplinar a solução dos conflitos sociais, atento as peculiaridades reinantes e aos anseios da sociedade. (MARTINS, 1999 p.186)

A extinta súmula frequentemente foi motivo de debate pela doutrina majoritária, pois a sua aplicabilidade já era questionada como não absoluta. Diante dos impasses, a aplicação da súmula já estava sendo apenas para casos com contrato fixado para o trabalhador brasileiro que prestasse serviços exclusivamente no exterior, desta forma, trazendo consigo controvérsias e desconfiança. O Tribunal Superior do Trabalho optou assim pelo seu cancelamento. Sobre o assunto, segue voto do Ministro Mauricio Godinho Delgado (BRASIL, 2010):

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONTRATO E INÍCIO DE LABOR NO BRASIL. POSTERIOR TRANSFERÊNCIA PARA O EXTERIOR. RETORNO AO BRASIL. INCIDÊNCIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA EM RELAÇÃO A TODO O PERÍODO LABORAL. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 207/TST. DIFERENÇA DE RECOLHIMENTO DO FGTS – FÉRIAS. A jurisprudência do TST tem abrandado o rigor jurídico de sua Súmula 207, para entender que a lex loci executionis somente se aplica a trabalhadores contratados no País para prestarem serviços no exterior. Caso, entretanto, se trate de trabalhador contratado e exercente de funções no Brasil, com subsequente transferência para o estrangeiro, voltando ou não a

este País, terá seu contrato regido pelas leis trabalhistas brasileiras, respeitada a norma mais favorável do Estado estrangeiro, se houver, durante o período de estadia naquele território externo. Agravo de instrumento desprovido (BRASIL, 2010).

Tal modificação é de suma importância, diante de um mundo de constante mudança e internacionalização das relações trabalhistas.

A Lei 7.064/82, alterada pela Lei 11.962/2009, é uma norma pertinente no direito trabalhista brasileiro, que regula a situação dos trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos para o exterior. Ela estabelece normas específicas para a contratação de trabalhadores brasileiros por empresas estrangeiras ou por empresas brasileiras que atuam no exterior, com o objetivo de garantir a proteção desses trabalhadores.

O artigo 3º da referida lei estabelece que, os trabalhadores brasileiros contratados por empresas estrangeiras ou por empresas brasileiras que atuam no exterior devem ter seus contratos de trabalho regidos pela legislação brasileira. Isso é; mesmo atuando em território estrangeiro, esses trabalhadores devem ter seus direitos garantidos conforme a legislação brasileira, incluindo direitos trabalhistas como salário mínimo, jornada de trabalho, férias, décimo terceiro salário e outras garantias previstas na CLT.

O artigo 14 da Lei 7.064/82 também determina que as empresas contratantes devem garantir a aplicabilidade do Princípio da Norma Mais Favorável, que é um importante fator que determina que, em caso de conflito entre normas trabalhistas, deve ser aplicada aquela que for mais favorável ao trabalhador. Também é levado em consideração esse princípio ao determinar a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações decorrentes de contratos de trabalho celebrados no Brasil e executados no exterior. Nesse contexto, segundo Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2008. p. 31):

O Direito do Trabalho não adota o sistema clássico da hierarquia das normas, aplicável ao direito comum, mas sim um modelo de hierarquia dinâmica das normas, consistente na aplicação prioritária de uma “norma fundamental”, que sempre será a mais favorável ao trabalhador.

Assim, o princípio da norma mais favorável é um importante instrumento de proteção dos direitos trabalhistas dos empregados, garantindo que sejam aplicadas as normas mais vantajosas para os trabalhadores, independentemente do local em que o contrato tenha sido celebrado ou executado. Nesse sentido, surgem algumas teorias que buscam e ajudam a encontrar caminhos para a norma mais favorável a partir de processos de avaliação e seleção, são: teoria da acumulação, a teoria do conglobamento e a teoria do conglobamento mitigado.

### **3 COMPETÊNCIA DA JURISDIÇÃO TRABALHISTA PARA TRABALHADORES NO EXTERIOR**

A competência da Justiça do Trabalho para trabalhadores que prestam serviços no exterior é um tema que suscita discussões doutrinárias e jurisprudenciais acerca da aplicação das normas trabalhistas brasileiras em território estrangeiro. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 114, estabelece a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações oriundas da relação de trabalho, incluindo-se as que envolvem trabalhadores contratados no Brasil para prestar serviços no exterior.

Após a Emenda Constitucional n.º 45/2004, implementou-se uma alteração relevante ao estabelecer que, é da competência da Justiça do Trabalho processar e julgar as "ações provenientes da relação de trabalho". Essa mudança causou uma grande transformação na área trabalhista, uma vez que a competência da Justiça do Trabalho não se limitaria mais às relações de emprego, como anteriormente entendido.

O art. 651 da CLT diz que "A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro;" Essa competência é relativa, ou seja, pode ser modificada ou prorrogada, e não pode ser reconhecida pelo juiz de ofício, podendo concluir se não for alegada no momento oportuno.

Ainda de acordo com o referido artigo, é concluído que o local da prestação de serviços é o mais importante, independentemente do local de contratação, ou se o empregado é autor ou réu da ação. Com objetivo de tornar o acesso à justiça mais fácil para o trabalhador, considerando que o local da prestação de serviços permite uma produção mais fácil de provas, como testemunhos ou perícias.

O informativo 185 do TST, subseção I, Especializada em Dissídios Individuais, SBDI-I de 2018, apesar de não ser vinculante, divulgou um essencial entendimento sobre a competência territorial trabalhista: que é possível reconhecer o foro do domicílio do reclamante como competente quando a competência territorial do local de prestação de serviços ou contratação prejudicar o direito de ação.

O Tribunal Superior do Trabalho obtém como entendimento de que “prevalecem os critérios objetivos na fixação de competência territorial, nos exatos termos do artigo 651 da CLT.”, como mostrado a seguir:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA TERRITORIAL. TRABALHADOR CONTRATADO NO ESTADO DE SÃO PAULO PARA LABORAR NA REPÚBLICA DO CONGO. INTEPRETAÇÃO DO ART. 651 DA CLT. IMPOSSIBILIDADE DE ELEIÇÃO DO FÔRO. COMPETÊNCIA TERRITORIAL FIRMADA PELO LOCAL DA CONTRATAÇÃO. IMPROCEDENTE. Trata-se de conflito de competência territorial de trabalhador brasileiro, residente em Abreu e Lima (PE), que ajuizou reclamação trabalhista em Belém (PA), vindicando direitos de contrato firmado em São Paulo (SP), para laborar na República do Congo (África). Esta e. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais tem entendimento de que prevalecem os critérios objetivos na fixação de competência territorial, nos exatos termos do artigo 651 da CLT. No caso, a República do Congo foi o local onde se deu a prestação de serviços pelo trabalhador brasileiro, contratado em São Paulo, Capital. Não se pode considerar a hipótese de uma contratação prévia em Brasília/DF, apenas pelos trâmites prévios burocráticos e consulares para emissão do passaporte e visto de entrada para trabalhador brasileiro que iria prestar serviços à empresa brasileira em país da África (Lei 7.064/82). Imperativo considerar que o termo aditivo de contrato de trabalho e o próprio trabalhador confirmam que foi contratado em São Paulo com imediata transferência para labor no exterior. Assim, considerando a Lei 7.064/82, que determina a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho ao trabalhador brasileiro contratado para prestar serviços no exterior, em simetria com o § 2º do art. 651 da CLT, que determina a aplicação das regras territoriais para os trabalhadores brasileiros que prestam serviços no exterior, haveria a possibilidade da competência se firmar no local da prestação dos serviços caso (e apenas se) houvesse convenção internacional mais favorável ( § 2º do art. 651 da CLT e art. 3º, II, da lei 7.064/82), o que não existiu. Portanto, a competência necessariamente se firma pelo local da contratação, que é São Paulo, Capital. A única ligação que parece haver com a eleição do foro em Belém do Pará pelo reclamante é o domicílio do seu advogado, o que de forma alguma é contemplado como uma opção pelo disposto no art. 651 da CLT. Já a possibilidade de deslocamento da competência territorial para a jurisdição em que reside o reclamante não é possível, mesmo considerado o princípio do amplo acesso à Justiça, porque essa hipótese seria permitida apenas se o local de residência coincidissem com o da prestação ou da contratação dos serviços, o que não ocorreu. Nesse panorama, à luz do disposto no art. 651, §§ 2º e 3º, da CLT, o foro competente é mesmo São Paulo, Capital, local da contratação do trabalhador para prestação de serviços no exterior. Conflito negativo de competência julgado improcedente. (BRASIL, 2013)

A falta de proteção jurídica aos trabalhadores brasileiros que laboram no exterior pode acarretar diversas atribuições na vida do empregado. Situações como essas, podem levar à violação dos direitos trabalhistas e dificultar a resolução de conflitos, desatendendo o que está previsto no art.23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948, que descreve:

Artigo 23. 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.  
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Fica claro que a implementação de medidas que garantem a proteção dos trabalhadores é essencial, como exemplo a celebração de acordos internacionais e a conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos trabalhistas.

A análise da competência deve levar em consideração as particularidades de cada caso, como a origem e natureza da relação de trabalho e a legislação trabalhista do país em que o trabalho é executado. Por isso, é fundamental que os trabalhadores busquem o auxílio de advogados especializados para garantir a proteção de seus direitos trabalhistas.

### **3.1 A possibilidade de aplicação da legislação do país onde o trabalhador exerce suas atividades em casos de conflito de leis**

O conflito de leis ocorre quando há divergência entre a legislação aplicável a um determinado acontecimento. A aplicação da legislação do país onde o trabalhador exerce suas atividades pode ser possível em alguns casos, principalmente quando a legislação do país de origem do trabalhador não tem disposições claras sobre o assunto em questão. Nessas circunstâncias, a legislação do país onde o empregado exerce suas atividades poderá ser aplicada para garantir a proteção dos direitos do trabalhador.

Uma das questões que surgem, é a possibilidade de aplicação da legislação do país onde o trabalhador exerce suas atividades. Em casos de trabalho prestados a navios estrangeiros, a Convenção 186 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), referente ao trabalho marítimo, foi aplicada pela Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho no caso de uma camareira contratada em solo brasileiro pela Royal Caribbean Cruzeiros (Brasil) Ltda. para prestar serviços em navio de cruzeiro com bandeira das Bahamas em águas internacionais. Segundo o colegiado, a norma internacional é mais benéfica do que qualquer outro diploma legal.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) reconheceu o vínculo em maio de 2018 e determinou a aplicação da lei brasileira, baseado no artigo 3º da Lei 7.064/1982 que estabelece que a lei mais benéfica deve ser aplicada às pessoas contratadas ou transferidas para

prestar serviços no exterior. O TRT afirmou que todo o processo de contratação, incluindo a oferta de emprego, os exames médicos e a emissão de passaporte e visto de trabalho, foi realizado no Brasil.

Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, relator do recurso de revista da Royal Caribbean, votou pelo reconhecimento da aplicação dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil que reconhecem a "Legislação do Pavilhão". Como a embarcação tem bandeira das Bahamas, que ratificou a Convenção 186 da OIT, o ministro argumentou que essa norma deve ser aplicada em vez da legislação nacional para promover o princípio da igualdade e uniformizar a aplicação dos direitos dos marítimos, ele ressaltou que a Convenção prevê regras específicas para a categoria. A seguir, o voto do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte: (BRASIL, 2022)

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA RECLAMANTE E DAS RECLAMADAS. RECURSO DE REVISTA. TRABALHO EM CRUZEIROS MARÍTIMOS QUE NAVEGAM EM ÁGUAS SUPRANACIONAIS. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. CONFLITO ENTRE A LEGISLAÇÃO NACIONAL E OS TRATADOS INTERNACIONAIS. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ANTERIOR À RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 186 DA OIT (MARÍTIMOS). A finalidade dos embargos declaratórios não é a revisão do julgado, mas tão-somente suprir vícios existentes, aqueles expressamente previstos nos artigos 1022 do NCPC e 897-A da CLT, sendo impróprios para outro fim. Embargos de declaração de ambas as partes conhecidos e desprovidos. (BRASIL, 2022)

Como mostrado, a possibilidade de aplicação da legislação do país onde o trabalhador exerce suas atividades em casos de conflito de leis ocorre cotidianamente, em razão da crescente busca de brasileiros que almejam sair do país para ter uma oportunidade de vida com condições melhores é gritante.

A decisão sobre qual legislação aplicar ao contrato de trabalho, em casos de trabalho prestado em navios estrangeiros em águas internacionais depende das circunstâncias do caso em questão. É importante lembrar que a decisão deve sempre buscar garantir os direitos e condições justas de trabalho para o trabalhador, seja por meio da aplicação da legislação brasileira ou da norma internacional mais favorável.

#### **4 PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DE TRABALHADORES NO EXTERIOR**

A garantia e proteção dos direitos trabalhistas nesses casos são essenciais para prevenir a exploração do trabalhador e garantir condições dignas de trabalho. É importante que as leis e

normas sejam claras e efetivas na garantia dos direitos dos trabalhadores, independentemente do país em que estejam prestando serviços. A dignidade da pessoa humana é um dos princípios fundamentais da Constituição Federal brasileira, prevista em seu art.1º, devendo ser respeitada em qualquer situação, inclusive no âmbito das relações de trabalho. Isso é, qualquer trabalhador deve ter seus direitos respeitados e protegidos, independentemente de sua nacionalidade ou local de trabalho.

O artigo 2º da Lei nº 7.064/1982 estabelece que os trabalhadores brasileiros que são contratados para trabalhar no exterior devem receber os mesmos direitos e garantias que teriam se estivessem trabalhando no Brasil. Além disso, o Brasil é signatário de acordos internacionais que visam proteger os direitos dos trabalhadores no exterior, tais como a Convenção nº 94 da Organização Internacional do Trabalho, sobre a colocação de trabalhadores no exterior. (OIT, 1949)

Esses acordos internacionais já se propõem regras para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores no exterior, tal como a igualdade de tratamento em relação aos trabalhadores nacionais, em que os migrantes devem receber o mesmo tratamento que os trabalhadores nacionais do país onde estão empregados, obtendo o direito às mesmas condições de trabalho e proteções legais que os locais. Estabelecido no art. 5º da Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das Suas Famílias (1990), que estabelece o direito à igualdade de tratamento dos trabalhadores migrantes em relação aos trabalhadores nacionais, garantindo-lhes condições de trabalho não menos favoráveis em áreas como remuneração, horas de trabalho, segurança e saúde ocupacional.

A igualdade de tratamento dos trabalhadores migrantes em relação aos trabalhadores nacionais, garantindo-lhes condições de trabalho não menos favoráveis, é uma medida essencial para a promoção dos direitos humanos e a construção de sociedades mais justas e inclusivas.

O direito à liberdade de associação e negociação coletiva, no qual os trabalhadores migrantes têm o direito de se associar livremente, formar sindicatos e participar de negociações coletivas para proteger seus interesses e melhorar suas condições de trabalho. É estabelecido o direito dos trabalhadores à liberdade de associação sindical, incluindo o direito de formar sindicatos e de participar de negociações coletivas. (DUDH, 1948)

A Organização Internacional do Trabalho não possui poder direto de fiscalização ou aplicação de suas normas e convenções. A supervisão da implementação das normas da OIT é

realizada por meio do sistema de supervisão da OIT, que consiste em um processo de acompanhamento e análise dos relatórios enviados pelos países membros sobre a implementação das convenções ratificadas. O autor Sergio Pinto Martins esclarece (2023, p.63):

As Convenções da OIT têm natureza de tratado-lei, de tratado internacional, de tratado multilateral e não de tratado-contrato, pois formulam regras, condições ou princípios de ordem geral, destinados a reger certas relações internacionais, estabelecendo normas gerais de ação, como ocorre com a Convenção sobre o mar territorial. As Convenções da OIT não correspondem, porém, a leis supranacionais, pois a Conferência da OIT não tem natureza de um Parlamento Universal com a possibilidade de impor normas aos Estados. O ato-regra é a Convenção aprovada pela Conferência. O ato-condição é a ratificação pelo Estado-Membro.

Embora não possuam poder supranacional para impor obrigações aos Estados, as convenções da OIT desempenham um papel fundamental na busca por melhores condições de trabalho e justiça social em âmbito global.

#### **4.1 A responsabilidade das empresas na garantia dos direitos trabalhistas em casos de prestação de serviços no exterior**

A responsabilidade das empresas na garantia dos direitos trabalhistas em casos de prestação de serviços no exterior está atrelada a Convenção nº 87 da OIT, que estabelece o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva como fundamentais para a proteção dos trabalhadores em todo o mundo. As empresas têm a responsabilidade de garantir os direitos trabalhistas dos seus empregados em casos de prestação de serviços no exterior, devendo observar as leis e normas aplicáveis, tanto do país de origem quanto do país de destino, e providenciar as medidas necessárias para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores. Além das leis e normas mencionadas, existem também convenções internacionais que tratam da proteção dos direitos dos trabalhadores em serviços no exterior, como a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e de seus Familiares, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1990. Essa convenção estabelece, por exemplo, que os trabalhadores migrantes têm os mesmos direitos e proteção que os trabalhadores nacionais do país de destino, incluindo a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, e que os empregadores devem respeitar as leis e normas trabalhistas aplicáveis no país de destino. (AGNU, 1990)

A responsabilidade das empresas na garantia dos direitos trabalhistas em casos de prestação de serviços no exterior envolve não apenas a observância das leis e normas aplicáveis, mas também a responsabilidade solidária em relação aos seus prestadores de serviço, o que implica em assegurar condições de trabalho adequadas e respeitar os direitos dos trabalhadores, independentemente da sua nacionalidade ou local de prestação de serviços.

#### **4.2 A atuação de sindicatos e organizações internacionais na proteção dos direitos trabalhistas de trabalhadores no exterior**

A partir da formação dos sindicatos, os trabalhadores passaram a ter uma voz coletiva para reivindicar melhores salários, redução da jornada de trabalho, condições de trabalho dignas, segurança no emprego, entre outras demandas. Sergio Pinto Martins vislumbra em sua obra a liberdade sindical individual, onde a pessoa poderia filiar-se ou desligar-se do sindicato, dependendo exclusivamente de sua vontade prevista no art. 8º, V, da Constituição. Tal fato aproximou nosso sistema sindical, neste aspecto, da Convenção nº 87 da OIT, que trata da liberdade positiva e negativa do indivíduo de se filiar ao sindicato. (MARTINS, 2023)

A atuação de sindicatos e organizações internacionais na proteção dos direitos trabalhistas de trabalhadores no exterior é de extrema importância para garantir a efetividade dos direitos previstos em leis e normas internacionais. A Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, estabelece o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva como fundamentais para a proteção dos trabalhadores em todo o mundo. Isso significa que os trabalhadores têm o direito de se associar livremente e de participar de sindicatos para a defesa de seus interesses.

Ainda na Convenção nº 87 da OIT estabelece a importância da negociação coletiva para a promoção da paz social e do desenvolvimento econômico, reconhecendo a necessidade de proteger os trabalhadores contra qualquer forma de discriminação por motivos de filiação sindical. A Constituição Federal de 1988 também garante o direito à livre associação sindical e à negociação coletiva como direitos fundamentais dos trabalhadores. O artigo 8º da Constituição estabelece que “é livre a associação profissional ou sindical, sendo vedada a interferência estatal em sua organização e funcionamento” (BRASIL, 1988).

Os sindicatos têm um papel fundamental na defesa dos direitos dos trabalhadores, tanto no país de origem quanto no país de destino. Os interesses a serem defendidos pelos sindicatos não

são só os individuais, mas principalmente os coletivos, de seus membros ou da categoria. (MARTINS, 2023)

O Tratado de Versalhes, de 1919, previa o direito de associação para todos s trabalhadores, não estabelecendo discriminações. (MARTINS, 2023) A atuação de sindicatos e organizações internacionais é essencial para garantir a proteção dos direitos trabalhistas dos trabalhadores no exterior, por meio da defesa da liberdade sindical, da negociação coletiva e do cumprimento das leis e normas internacionais.

#### **4.3 A relação entre direitos trabalhistas e direitos humanos em casos de prestação de serviços no exterior**

A relação entre direitos trabalhistas e direitos humanos em casos de prestação de serviços no exterior é uma questão de grande importância, uma vez que a garantia dos direitos trabalhistas está diretamente ligada à proteção dos direitos humanos. A Organização Internacional do Trabalho é responsável pela elaboração e fiscalização de normas trabalhistas internacionais, tendo como objetivo a promoção do trabalho decente em todo o mundo.

A OIT estabelece que o trabalho decente é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. A Constituição Federal de 1988 reconhece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado democrático de direito, em seu art. 1º, inciso III. O inciso X do art. 5º da mesma lei estabelece a proteção à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, garantindo o direito à reparação por danos materiais ou morais decorrentes de sua violação.

A relação entre direitos trabalhistas e direitos humanos em casos de prestação de serviços no exterior é indissociável, uma vez que a proteção dos direitos trabalhistas está diretamente ligada à garantia da dignidade da pessoa humana. É fundamental que os trabalhadores sejam protegidos e que seus direitos sejam respeitados, independentemente do país em que trabalhem. Isso requer uma cooperação efetiva entre os países, a implementação de leis e regulamentações adequadas, a promoção de programas de formação e a criação de mecanismos para garantir a aplicação dessas leis e regulamentações.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os trabalhadores que se encontram em países estrangeiros muitas vezes estão sujeitos a condições precárias de trabalho e violações de seus direitos fundamentais, como jornadas excessivas, salários abaixo do mínimo legal e falta de proteção social. A competência da justiça trabalhista em casos como esses é respaldada por tratados internacionais que garantem a proteção dos direitos trabalhistas dos indivíduos, bem como pela Constituição Federal brasileira de 1988, que estabelece a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar as demandas decorrentes da relação de trabalho.

A competência da jurisdição trabalhista para trabalhadores com contratos estabelecidos no Brasil que trabalham no exterior é uma questão crucial para garantir os direitos trabalhistas e a dignidade humana. A falta de proteção pode levar a situações precárias e violações de direitos. Para enfrentar essa realidade, é necessário que o Estado brasileiro juntamente com outros países que se adequam aos dilemas enfrentados, adotem medidas concretas para garantir a competência da justiça trabalhista nesses casos, promova a cooperação internacional em questões trabalhistas e a fiscalização desse direito garantido.

A proteção dos direitos trabalhistas no contexto internacional deve ser uma prioridade para o Estado brasileiro e para a comunidade internacional como um todo, a fim de garantir que os direitos humanos sejam respeitados em todo o mundo e para promover a justiça social. Portanto, é essencial que o Estado brasileiro e os países que recebem trabalhadores nessas condições, assumam a responsabilidade de garantir a proteção dos direitos trabalhistas de seus cidadãos, e a fiscalização eficiente dessas demandas, independentemente do local em que eles exerçam suas atividades laborais, para que assim, a dignidade da pessoa humana, garantida pela CF/88 não seja obstruída ou aquebrantada perante as condições trabalhistas impostas aos indivíduos. Levando em consideração o fato de não coexistir fiscalizações que punam de fato países que não cumpram com seus deveres para com os trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

AGNU. **Convenção internacional sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e de seus familiares**. Dispõe como objetivo promover e proteger os direitos humanos

dos trabalhadores migrantes e de seus familiares. Nova York, 18 de dez. de 1990. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1990%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20sobre%20a%20Protec%C3%A7%C3%A3o%20dos%20Direitos%20de%20Todos%20os%20Trabalhadores%20Migrantes%20e%20suas%20Fam%C3%ADlias,%20a%20resolu%C3%A7%C3%A3o%2045-158%20de%2018%20de%20dezembro%20de%201990.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2023.

ALEXANDRINO, M; PAULO, V. **Manual de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Método, 2008. Disponível em: [https://www.academia.edu/6483326/Manual\\_de\\_Direito\\_do\\_Trabalho\\_Vicente\\_Paulo\\_e\\_Marcelo\\_Alexandrino](https://www.academia.edu/6483326/Manual_de_Direito_do_Trabalho_Vicente_Paulo_e_Marcelo_Alexandrino). Acesso em: 29 mar. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso: 20 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929**. Dispõe sobre a promulgação da convenção de direito internacional privado, de Havana. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 13 de agos. de 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 04 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.832, de 1 de junho de 2001**. Dispõe sobre a promulgação do Estatuto da Conferência da Haia de Direito Internacional Privado, adotado na VII Conferência da Haia de Direito Internacional Privado, de 9 a 31 de out. de 1951. Brasília, DF 01 de jun. de 2001. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/d3832.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3832.htm). Acesso em 04 abril. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Dispõe sobre a consolidação das leis do trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 01 de mai. de 1943 Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 04 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Dispõe sobre a introdução às normas do direito brasileiro. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 4 de set. de 1942. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del4657.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657.htm). Acesso em 05 abr. 2023

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Dispõe sobre a ampliação de atribuições da Justiça do Trabalho. Brasília, 30 de dez. de 2004. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm). Acesso em: 04 abri. 2023.

BRASIL. **Informativo 185 do TST**. Dispõe sobre a competência territorial do foro do domicílio da reclamante em face no encerramento das atividades da filial da empresa na localidade da contratação e da prestação dos serviços. 25 set. a 26 out. de 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/146512>. Acesso em: 04 abri. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982.** Dispõe sobre a proteção de brasileiros no exterior. Brasília, DF, 6 de dez. de 1982. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17064.htm#:~:text=LEI%20No%207.064%2C%20DE,para%20prestar%20servi%C3%A7os%20no%20exterior](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17064.htm#:~:text=LEI%20No%207.064%2C%20DE,para%20prestar%20servi%C3%A7os%20no%20exterior). Acesso em: 24 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005.** Dispõe sobre a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Brasília, DF, 9 de fev. de 2005. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm). Acesso em: 02 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Dispõe sobre a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 13 de jul. de 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 02 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.962, de 3 de julho de 2009.** Dispõe sobre a alteração do art. 1º da Lei no 7.064, de 6 de dez. de 1982, estendendo as regras desse diploma legal a todas as empresas que venham a contratar ou transferir trabalhadores para prestar serviço no exterior. Brasília, DF, 3 de jul. de 2009. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/111962.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/111962.htm). Acesso em: 02 abr. 2023.

BRASIL. **Resolução n. 181, de 16 de abril de 2012.** Dispõe sobre o cancelamento da Súmula n. 207. Brasília, DF, 19 de abr. 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/21916>. Acesso em 04 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. **AIRR-136040-45.2006.5.02.0471.** 6ª Turma. Agravante: General Motors do Brasil LTDA. Agravado: Wilson Bolognesi. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, Brasília, 07 de dezembro de 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#8c2c81370c24d7f68e8618182f34b344>. Acesso em: 24 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Conflito de Competência. **CC- 220186.2013.5.00.0000.** Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Suscitante: Homero Batista Mateus da Silva - juiz do trabalho da 88ª vara do trabalho de São Paulo/SP. Suscitado: 2ª vara do trabalho de Belém /PA . Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Brasília, 05 de novembro de 2013. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#336ea43f9534f33fcfa8bcb774404006>. Acesso em: 24 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Declaração. **ED-RR - 1001602-25.2016.5.02.0080.** 8ª Turma. Embargantes: Royal Caribbean Cruises LTDA., Royal Caribbean Cruzeiros (Brasil) Ltda. Embargado: Danielle Vilardo Santos. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Brasília, 25 de outubro de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#336ea43f9534f33fcfa8bcb774404006>. Acesso em: 23 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. **RR - 879-11.2010.5.03.0143.** 1ª Turma. Recorrente Mercedes Benz Do Brasil LTDA. Recorrido: Rildo Neves Tostes. Relator: Luiz Jose Dezena da Silva, Brasília, 4 de novembro de 2020. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#911684343438b4c55287a445b1985e32>. Acesso em: 23 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 207 do TST**. Dispõe sobre conflitos de leis trabalhistas no espaço. princípio da "lex loci executionis". (cancelada) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/sumulas>. Acesso: 25 mar. 2023.

DUDH. **Resolução 217 A (III)**. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Dispõe sobre a adotada e proclamada Assembleia Geral das Nações Unidas. Paris, 10 de dez. de 1948.

Disponível em:

<https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em 02 abril. 2023.

MARTINS, S. P. **Conflitos de leis trabalhistas no espaço e a circulação de trabalhadores**. São Paulo, março de 1999. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67438/70048/88858>. Acesso em: 02 abr. 2023.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2023. E-book. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 27 mai. 2023

ROCHA, C. L. A. **O direito constitucional: a jurisdição**. In: TEIXEIRA, S.F. (Coord.). As garantias do cidadão na justiça. São Paulo: Saraiva, 1993. p. 31-51. Disponível em:

[http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=itemglobal&doc\\_library=SEN01&doc\\_number=000487455](http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=itemglobal&doc_library=SEN01&doc_number=000487455). Acesso em: 29 mar. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **OIT. 1977. C148**. Dispõe sobre a contaminação do ar, ruído e vibrações. Genebra, 11 de jul. de 1979. Disponível em:

[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236121/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236121/lang--pt/index.htm). Acesso em: 02 abr. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **OIT. 1948. C087**. Dispõe sobre a liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização. Genebra, 17 de jun. de 1948. Disponível em:

[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_239608/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm). Acesso em: 25 mai. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **OIT. 1981. C155**. Dispõe sobre a segurança e saúde dos trabalhadores. Genebra, 11 de agos. de 1983. Disponível em:

[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em: 02 abr. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **OIT. 1949. C098**. Dispõe sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva. Genebra, 18 de set. De 1951. Disponível em:

[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235183/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235183/lang--pt/index.htm). Acesso em 20 mai. 2023.

