

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO INTERNACIONAL

Geovana Geib

**A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHADOR
CONTRATADO OU TRANSFERIDO PARA O EXTERIOR:**

**As principais questões sobre o foro
competente e a legislação aplicável**

Porto Alegre

2013

GEOVANA GEIB

**A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHADOR
CONTRATADO OU TRANSFERIDO PARA O EXTERIOR:**

**As principais questões sobre o foro
competente e a legislação aplicável**

Monografia de pós-graduação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Internacional como parte dos requisitos para obtenção do título de Especialista em Direito Internacional.

Orientadora: Claudia Lima Marques

Porto Alegre

2013

Dedico essa monografia a minha família que tanto
me apoia nesta etapa de estudos da minha vida.
Agradeço por todo incentivo recebido.

“O trabalho é o título de identidade social do ser humano; é nele que o homem se reconhece e é reconhecido pelos outros. Constitui, portanto, uma das suas experiências auto-estruturadoras. Ao mesmo tempo, o trabalho forja ou ajuda a forjar a personalidade do indivíduo, de tal forma que a dupla dimensão social e pessoal de cada homem está implicada no trabalho que ele e ela realizam.”
(SANTOS, Roberto A., 2000, p. 44)

RESUMO: Não se pode negar que a globalização influencia, de modo decisivo, todos os aspectos da organização econômica da sociedade contemporânea. Impulsionada, principalmente, pelas inovações da tecnologia e das telecomunicações, nunca se produziu tanto e de forma tão diversificada. No mundo do trabalho, a principal transformação gerada pela globalização é o deslocamento de trabalhadores para postos de trabalho em diferentes países. Por consequência, isto ocasiona um representativo aumento dos conflitos de leis trabalhistas no espaço e a necessidade dos Estados regularem o tema. Assim, o principal desafio do Direito Internacional do Trabalho hoje é garantir respostas eficazes a este aumento de conflitos e garantir uma efetiva proteção internacional destes trabalhadores contratados ou transferidos para o exterior por seus empregadores. Esta proteção internacional só pode ser garantida através de regras benéficas a estes trabalhadores quanto à determinação da lei aplicável e do órgão jurisdicional competente para processar e julgar os litígios trabalhistas decorrentes desta relação contratual internacional.

PALAVRAS-CHAVE: Direito Internacional Privado x Direito do Trabalho x Contrato individual de trabalho x transferência x Jurisdição x Lei Aplicável

ABSTRACT: Nobody can deny that globalization influences, in a decisive way, all aspects of economic organization of contemporary society. Mainly, driven by innovations in technology and telecommunications, we had never produced so much and so diversified. In the labor world, the main change due to globalization is the displacement of workers to workplaces in different countries. Consequently, this causes a representative increase of labor law conflicts in space and the need for States to regulate the issue. Thus, the main challenge of the International Labor Law today is to ensure an effective response to this mentioned increase of conflicts and guarantee an effective international protection of these workers hired or transferred abroad by their employers. This international protection can only be ensured through beneficial rules to these workers to establish the applicable law and the competent court to adjudicate labor disputes arising from this international contractual relationship.

KEYWORDS: Private International Law – Labor Law – Individual Labor Contract – Transference – Jurisdiction - Applicable Law

Sumário

Introdução	08
1 A representativo crescimento da interação do Direito do Trabalho e do Direito Internacional Privado e a necessidade e a proteção internacional dos trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.....	12
1.1 O aumento dos conflitos interespaciais trabalhistas na sociedade pós-modernidade e a necessidade de proteção da pessoa humana nos contratos internacionais de trabalho.....	12
1.2 A análise da Lei n. 7.064/82 que dispõe sobre os trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior e o impacto gerado pela Lei n. 11.962/09 e pelo decorrente cancelamento da Súmula 207 do TST.....	25
2 Os conflitos internacionais entre empregadores e empregados contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior: as principais questões sobre foro competente e legislação aplicável.....	33
2.1 A necessidade de regras internacionais protetivas aos trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior quanto ao órgão jurisdicional competente para dirimir tais conflitos contratuais.....	33
2.2 A necessidade de regras internacionais protetivas aos trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior quanto à legislação aplicável para dirimir tais conflitos contratuais.....	46
Considerações finais	60
Referências bibliográficas	67

Introdução

A presente monografia investigará o contrato individual de trabalho no plano internacional, especialmente aqueles em que o trabalhador é contratado ou transferido para prestar serviços no exterior. Serão analisados seus aspectos relevantes acerca da conceituação, da jurisdição internacional competente a ser aplicada e da determinação da lei que deverá guiar o julgador em tal relação jurídica em caso de conflito de leis no espaço.

A extrema relevância jurídica do tema na atual fase pós-moderna que a sociedade vive se dá devido ao crescimento brusco de celebrações de contratos individuais de trabalho no plano internacional após o surgimento do fenômeno da globalização, haja vista a necessidade de se buscar a diversidade nas relações econômicas internacionais.

Diante desta realidade, será averiguada a postura adotada pelos tribunais superiores brasileiros para garantir a adequada prestação jurisdicional e quais são as atualizações legislativas ocorridas recentemente para garantir a efetiva proteção internacional dos trabalhadores contratados ou transferidos pelos seus empregadores do Brasil para o exterior.

A presente pesquisa jurídica levará em consideração a legislação brasileira vigente, sobretudo, as regras de Direito Internacional Privado, de Direito Material e Processual do Trabalho, de Direito Constitucional e o entendimento jurisprudencial pátrio e doutrinário dominante. Será utilizada a metodologia francesa, ou seja, serão desenvolvidos dois capítulos centrais.

O primeiro capítulo, em seu item 1.1, explicará a multiplicidade de relações internacionais entre agentes privados geradas pela globalização e as principais mudanças causadas por tal fenômeno no mundo do trabalho, qual seja, o deslocamento e a distribuição de postos de trabalho entre diferentes países.

Por consequência a isto, o presente estudo jurídico analisará o crescimento da interação entre o Direito material e processual do Trabalho e as normas de Direito Internacional Privado.

A seguir, o item 1.1 passará a definir o contrato internacional de trabalho, em que situações este tipo de contratação ocorre e quais transformações vêm sofrendo o contrato de trabalho “clássico” para se adaptar as mudanças socioeconômicas do mundo capitalista e globalizado.

Além disto, o estudo tratará sobre as dificuldades enfrentadas pelo trabalhador toda vez que se vê envolvido num litígio internacional trabalhista e a insegurança ao ter que enfrentar a existência de diferentes ordenamentos jurídicos (e o desconhecimento da lei aplicável, somado à complexidade do Direito Internacional Privado e às questões do acesso à justiça, conseqüentemente), somado ao desequilíbrio contratual existente entre as partes contratantes (empregado e empregador).

Diante deste desnível de forças entre os contratantes, a presente monografia analisará como devem, conjuntamente, atuar as regras de Direito Internacional Privado e de Direito Material e Processual do Trabalho para restabelecer este equilíbrio contratual, bem como para garantir a proteção necessária à parte contratante mais fraca e a aplicação dos direitos humanos.

No item 1.2 do primeiro capítulo serão estudados, especificamente, os direitos assegurados aos trabalhadores contratados ou transferidos para postos de trabalho no exterior, trabalhadores estes que celebram contratos internacionais de trabalho e que serão o alvo central da presente monografia.

Para isto, será necessária a definição do que é uma transferência internacional (e em que casos tal situação acontece), além de uma avaliação das estatísticas atuais sobre transferências internacionais e uma análise minuciosa (artigo por artigo) da Lei n. 7.064/82 (a lei brasileira vigente que dispõe sobre transferências internacionais de trabalhadores).

Serão verificados quais os benefícios que a Lei n. 11.962/09 (que alterou o *caput* do artigo 1º da Lei n. 7.064/82) e o subseqüente o cancelamento da Súmula 207 do TST ocasionou nas relações trabalhistas internacionais de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, que garantiu a tais trabalhadores uma maior proteção internacional.

Posteriormente a tais explicações jurídicas do primeiro capítulo, duas questões primordiais sobre os contratos internacionais de trabalhadores brasileiros contratados ou transferidos para postos de trabalho no exterior, serão debatidas no segundo capítulo, quais sejam: o órgão jurisdicional competente para processar e julgar este litígio internacional e a lei aplicável que deve orientar o julgador na análise de conflito de leis no espaço advindo destes contratos.

Assim sendo, o item 2.1 do segundo capítulo tratará, especificamente, sobre o órgão jurisdicional competente para processar e julgar um litígio oriundo de um contrato internacional do trabalho em que o trabalhador tenha sido contratado ou transferido para o exterior.

Em outras palavras, se o foro competente será o foro nacional do trabalhador ou o foro estrangeiro onde o trabalhador tenha executado seu trabalho. Para esclarecer tal questão, será necessário conceituar o que é jurisdição e, principalmente, como o julgador deverá proceder quando estiver diante de um conflito internacional de jurisdições para, posteriormente, considerar-se competente ou incompetente para julgar este litígio internacional.

É cediço que nos contratos internacionais, de modo geral, é bastante comum a utilização de uma cláusula estabelecendo o foro competente para dirimir eventuais litígios advindos da relação contratual (chamada de cláusula de eleição do foro). Contudo, infelizmente, a cláusula de eleição do foro também é, muitas vezes, utilizada indiscriminadamente nos contratos internacionais de trabalho.

Por tal motivo, ainda no item 2.1, será realizado um comparativo entre os contratos internacionais entre profissionais (que fomentam o comércio internacional) e os contratos internacionais de trabalho (especialmente os de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior).

Através deste comparativo, será possível visualizar, claramente, porque as regras de Direito Internacional Privado utilizadas nos contratos internacionais entre profissionais que dão respaldo à utilização da cláusula de eleição do foro não podem ser

aplicadas aos contratos internacionais de trabalho, no que se refere à jurisdição internacional.

Por fim, será analisado qual é a tendência do Direito Internacional e a solução ideal para determinar o órgão jurisdicional competente aos litígios oriundos dos contratos internacionais de trabalho de empregados contratados ou transferidos para o exterior e se a legislação brasileira está atualizada a esta tendência.

A última parte da presente monografia (item 2.2) tratará especificamente, sobre a legislação aplicável ao litígio internacional advindo de uma relação jurídica em que o trabalhador foi contratado ou transferido para o exterior. Em outras palavras, se será a legislação nacional do trabalhador ou se será a legislação estrangeira do país onde este trabalhador tenha executado seu trabalho.

Assim como a cláusula de eleição do foro, a cláusula de eleição de lei aplicável é comumente utilizada nos contratos internacionais entre profissionais e nos contratos internacionais de trabalho. Por tal razão, no item 2.2, também será realizado um quadro comparativo entre ambos os contratos internacionais.

Através deste comparativo, será possível visualizar, claramente, porque as regras de Direito Internacional Privado que dão respaldo a utilização da cláusula de lei aplicável utilizadas nos contratos que fomentam o comércio internacional não são regras bem-vindas aos contratos de trabalho de empregados contratados ou transferidos para o exterior.

Por fim, será explicada qual é a tendência do Direito Internacional e a solução ideal para definir a lei aplicável para julgar os litígios decorrentes dos contratos internacionais de trabalhadores contratados e transferidos para prestar serviços no exterior e se o Brasil está atualizado a esta tendência.

O enfoque será, primordialmente, o Direito brasileiro, mas será utilizado também o Direito Comparado para desenvolver a temática, especialmente o Direito da União Europeia que já vem se dedicando a regulamentar a matéria.

1 A representativo crescimento da interação do Direito do Trabalho e do Direito Internacional Privado e a necessidade e a proteção internacional dos trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior

1.1 O aumento dos conflitos interespaciais trabalhistas na sociedade pós-modernidade e a necessidade de proteção da pessoa humana nos contratos internacionais de trabalho

Durante grande parte da história da humanidade os povos viveram isolados, sem manter contato pacífico de intercâmbio com outros povos. O estrangeiro era visto como adversário, ou seja, como um elemento nocivo e pernicioso. Contra o estrangeiro todas as precauções eram possíveis e aconselháveis. Essa animosidade contra o estrangeiro era resultado da dolorosa experiência com as guerras de conquista ou de represálias (RUSSOMANO, 1979, p. 75).

Entretanto, com o início do comércio internacional, o estrangeiro (aos poucos) deixou de ser um adversário nocivo para se transformar num colaborador útil. Desde cedo se notou que o mundo das relações trabalhistas não poderia ficar imune ao intercâmbio e a interdependência dos Estados, mesmo porque algumas nações tipicamente de imigração (como os países da América, por exemplo) necessitaram atrair mão-de-obra estrangeira qualificada para garantir seu desenvolvimento industrial, agrícola e comercial (RUSSOMANO, 1979, p. 78).

A necessidade de trabalhadores qualificados foi o ponto de partida para a formação reiterada de conflitos espaciais de leis trabalhistas. Acrescenta-se aos motivos, ainda, o aumento das atividades desenvolvidas pelas grandes empresas que criam sucursais, agências e filiais no exterior ou para lá enviam seus representantes (RUSSOMANO, 1979, p. 82).

Os doutrinadores, até meados do século passado, pouco se preocupavam com a interação entre o Direito do Trabalho e as regras de Direito Internacional Privado, pois eram poucas as empresas que enviavam seus empregados para trabalhar no exterior. A mão-de-obra era, preponderantemente, fixa ao local da contratação do trabalhador. Conforme explica Ricardo de Paula Alves (2002, p. 99-100):

Se o fenômeno da imigração nada tem de novo, poucas eram as empresas que enviavam seus empregados para períodos de trabalho em países estrangeiros. A mão-de-obra era extremamente fixa ao lugar da contratação e raras eram as empresas de caráter transnacional. [...] O próprio Direito do Trabalho em suas origens se apresenta como um ramo jurídico que tem suas raízes fincadas no direito estatal.

Todavia, a face do mundo atual mudou por completo, pois a globalização gerou uma multiplicidade de relações internacionais entre agentes privados. Com a abertura das fronteiras entre os países¹ e do mercado internacional, bem como por meio dos avanços da tecnologia e das telecomunicações (com seus novos métodos comerciais à distância) se estimulou, sobremaneira, os negócios entre agentes de diferentes localidades.

Escolher outros Estados para sediar seus negócios com profissionais de outros países é hoje uma opção viável. As relações comerciais entre os países são extremamente fluídas. A internacionalização da vida privada é uma realidade e configura um forte elemento pós-moderno. De acordo com Claudia Lima Marques (2008, p. 323):

[...] globalização ocasiona a intensificação e o aumento de densidade nos fluxos e padrões de interação e interconectividade entre Estados e sociedades que constituem a comunidade internacional moderna. Adquirir e compreender o que estes processos ocasionam é importante, pois eles dão origem às redes globalizadas e regionais de atividades, institutos e regimes de governo, movimentos sociais, interações legais globalizadas e outras formas de associação transnacional. Estes processos também criam potencial para novos tipos de espaços políticos e legais emergirem, que escapam dos limites do território do Estado e do mandato de um estudo jurídico tradicional.

Não é possível dar uma definição exata de globalização. Trata-se, na verdade, de um conjunto de fatores que determinaram a mudança dos padrões de produção, criando uma nova divisão internacional do trabalho.

Poderia ser denominado, mais propriamente, de internacionalização da produção e do trabalho. A globalização será entendida com mais facilidade se, em vez de se tentar uma definição descritiva, forem relacionados os traços característicos do fenômeno:

¹De acordo com Nadia de Araujo (2002, p. 198), “[...] A tendência de formação de blocos econômicos, que juridicamente se traduz em processos integracionistas, contribuiu para o aumento das trocas internacionais e, conseqüentemente, para um maior número de pessoas envolvidas em contratos internacionais. Veja-se, por exemplo, a intensificação do fluxo comercial em experiências como a União Europeia, o Mercosul e o Nafta. Isso porque o aumento do comércio intra-regional contribuiu para a expansão do volume de contratos internacionais e, conseqüentemente, para o surgimento de mais problemas decorrentes da lei a eles aplicada, em caso de litígio.”

A fábrica tradicional, típica, resultado das primeiras revoluções industriais e que alcançou seu mais alto grau de organização baseada nas concepções taylorista e fordista, é substituída por organizações flexíveis, baseadas em noções toyotistas, sem rigidez, à base de relações contratuais flexibilizadas entre capitalistas e trabalhadores. Surgem muitas facilidades para a exploração de atividades econômicas em várias partes do mundo, por força do aperfeiçoamento dos meios de transporte e de comunicação, ao tempo em que se incrementa o deslocamento de capitais e de gerentes de um país para outro. A economia passa a desenvolver-se em escala mundial, como nunca antes se verificara. Fala-se em mundialização da economia. Os mercados de insumo, consumo e financeiro se internacionalizam, de sorte que a noção de fronteira geográfica clássica se torna obsoleta. O Estado se internacionaliza, mediante processos de integração regional e celebração de tratados de livre comércio. [...] As atividades produtivas se fragmentam e se espalham por vários países e mesmo por continentes, permitindo às empresas multinacionais distribuir seus investimentos por territórios onde a legislação lhes seja mais favorável. As empresas multinacionais cobram uma importância sempre crescente. Elas se tornam cada vez mais capacitadas para expandir tanto a produção quanto a distribuição de produtos por todo o mundo, pelas já apontadas facilidades de transportes e comunicação. A estabilização das macroeconomias e a redução da presença do Estado no campo econômico obrigam à adoção de ajustes estruturais e privatizações (ROMITA, 2000, p. 85-86).

Não se pode negar que a globalização econômica influenciou de modo decisivo todos os aspectos da organização da sociedade contemporânea. Impulsionada pelas inovações da tecnologia da informação (telecomunicações e informática), nunca se produziu tanto e de forma tão diversificada na história da humanidade.

Uma das principais mudanças geradas pela globalização no mundo do trabalho é, sem dúvida, o deslocamento e a distribuição de postos de trabalho entre diferentes países (MATTIOLI; CANÊO, 2005, p. 230):

Grandes conglomerados internacionais estimulam e impulsionam a acirrada competição entre os países, fomentando a economia, cada vez produz mais e instiga o desenvolvimento de novas formas de organização de produção, bem como a utilização de novas modalidades de contratação do trabalhador (OLIVEIRA, 2006, p. 234).

Todavia, a globalização não só proporcionou benefícios socioeconômicos aos Estados. Esta nova realidade também gerou consequências negativas, conforme explica Arion Sayão Romita (2000, p. 86):

O processo globalizante é mais veloz do que a capacidade de adaptação dos setores, por força da rapidez com que se desenvolve a revolução tecnológica, lastreada no processo das comunicações e na civilização do conhecimento. Por outro lado, esse processo é mais abrangente do que as transformações operadas no mundo pelas anteriores revoluções industriais: ele atinge não só a atividade industrial, mas também áreas comerciais, financeiras e de serviços, [...]. O desemprego assume proporções alarmantes. O perecimento de grande número de ofícios e profissões obriga grandes contingentes de trabalhadores a procurar novas formas de obtenção de ganho. A miséria com legiões de excluídos aumenta.

Esta nova realidade socioeconômica determinou o aumento do número de conflitos de leis no espaço entre trabalhadores e empregadores². Resultou daí a necessidade dos Estados regulamentarem a situação jurídica das relações trabalhistas internacionais. Este aumento significativo passou, portanto, a chamar a atenção da doutrina, da jurisprudência e da legislação dos Estados para tais problemas de Direito Internacional Privado.

Embora a sociedade internacional abrigue cerca de cento e noventa Estados soberanos (cada qual com um ordenamento jurídico próprio), de acordo com Rechsteiner (2009, p. 8), seus ordenamentos jurídicos não são universais e, tampouco, perpétuos. São particulares, temporais, têm limites, âmbito e duração. Além disto, valem para certo território, grupo humano ou período e divergem (frequentemente) um do outro (VALLADÃO, 1980, p. 3).

O ordenamento jurídico de cada Estado é uno (ou seja, trata-se de um sistema autônomo e diferente), mas com o mesmo *status* que os demais, inexistindo hierarquia entre os ordenamentos jurídicos dos Estados (SAVIGNY, 2004, p. 50). Isto significa a potencialidade de aplicação de mais de um ordenamento para regular determinada situação jurídica (RODAS, 2002, p. 19-20).

O antigo padrão de soberania estatal (ilimitada e irrestrita) se mostra ultrapassado, eis que cada vez mais existem relações que extrapolam as fronteiras de determinado Estado. Por isso, a multiplicação e a diversidade de ordenamentos jurídicos em uma relação internacional é um inevitável correlato da diversificação de culturas e do exercício da soberania.

²De acordo com Cassio Mesquita Barros (2003, p. 30), “ocorre o conflito de leis quando os diversos elementos de fato, cujo concurso é necessário para a constituição de uma certa relação de direito, não se acham submetidos ao império da mesma legislação. (...) As regras de Direito Internacional Privado rigorosamente, só são aplicáveis ao conflito de ordenamentos jurídicos oriundos de países distintos, de Estados soberanos. É por isso, certamente, que se usa o termo *internacional*, como qualificativo daquele ramo do Direito. O mundo do trabalho tem passado, desde o nascimento do direito do trabalho, por sucessivas crises. Certamente não se parece mais com o mundo em que o direito do trabalho se inspirou, quando começou a se consolidar como matéria de direito do século XX, pois teria havido uma mudança de paradigma. A chegada de um novo século e um novo milênio estimulam uma revisão e uma reflexão sobre o futuro do direito do trabalho. Esse reexame deve ser feito à luz das circunstâncias sociais e econômicas que sempre influenciam o direito do trabalho”.

Obviamente, o expressivo crescimento das relações internacionais entre agentes privados gera o contato com uma pluralidade de fontes legislativas internas e internacionais e, conseqüentemente, de soluções jurídicas (JAYME, 1996, p. 33) ³.

Em outras palavras, a pluralidade de ordenamentos jurídicos com a qual nos defrontamos quando estamos diante de uma relação privada internacional leva a uma pluralidade de soluções jurídicas para um só problema da vida privada.

Por isto, o grande desafio do Direito na atualidade é dar respostas eficazes a esse crescimento (cf. LORENZETTI, 2011) e garantir, primordialmente, a proteção da pessoa humana, buscando sempre uma solução para os conflitos de leis estatais por meio do diálogo intercultural e do respeito à diversidade cultural dos indivíduos (JAYME, 2005, p. 7-10).

O ramo da ciência jurídica que regula direta ou indiretamente as relações privadas internacionais é o Direito Internacional Privado. Este é o ramo que indica o ordenamento jurídico aplicável às relações de Direito Privado que apresentem pontos de contato com ordenamentos de mais de um país, resolvendo os conflitos de leis no espaço e disciplinando os fatos em conexão no espaço com leis divergentes e autônomas (VALLADÃO, 1980, p. 38)⁴.

Cada Estado elabora o seu próprio conjunto de regras de Direito Internacional Privado que objetiva solucionar os conflitos de leis originárias de Estados diversos. Tais regras (previstas no ordenamento jurídico interno de cada Estado) indicarão, em cada caso que se apresente, qual será a legislação aplicável e qual será o foro competente para dirimir o conflito daquela relação internacional.

Em outras palavras, são as regras de Direito Internacional Privado que definirão se será o foro e a lei nacional ou a estrangeira que será aplicada no caso concreto (ARAUJO, 1990, p. 10). Apenas após se definir isso, será aplicado o direito material interno pertinente. Tais regras não estabelecem como se regula aquela situação, mas sim, qual a lei que será competente para a regular, seja qual for o seu conteúdo (LIMA, 1996, p. 195).

³Sobre o tema, ver também: MARQUES, 2008, p. 329-330.

⁴Sobre o conceito de Direito Internacional Privado, ver também: SAVIGNY, 1851. t. VIII. p. 5 e ss; DOLINGER, 2001, p. 201 e ss; BEVILAQUA, 1906, p. 11.

A norma de Direito Internacional Privado normalmente não determina regras de conduta quanto a uma referida relação social. Entende-se, assim, tratar-se de normas de direito sobre direito (GARCIA, 2009, p. 87)⁵. Neste sentido, leciona Caio Mario da Silva Pereira (2006, p. 170-171):

O Direito Internacional Privado não fornece regras de conduta individual. Não constitui seu objeto regular as relações intersubjetivas ou materiais, entre súditos de Estados vários. Diante de uma situação jurídica disciplinada diversamente por mais de uma legislação e envolvendo efeitos diferentes em decorrência da existência de normas legais em conflito, cabe ao Direito Internacional Privado indicar qual dos sistemas jurídicos fornecerá os princípios de aplicação à espécie. Feito isso, o problema interespacial cessa, e o órgão judicante dirá a palavra jurisdicional na conformidade de regra de direito interno, editada pela legislação apontada.

Salienta-se que o Direito Internacional Público e o Privado não podem ser considerados como disciplinas autônomas. Ambas as disciplinas jurídicas possuem afinidades, sabiamente esclarecidas por Jacob Dolinger (2008, p. 11-13), e se correlacionam:

A relação entre o Direito Internacional Privado e o Direito Internacional Público tem sido objeto de muita reflexão e de considerável divergência. [...] Não se há necessariamente de seguir aqueles que pretendem que o Direito Internacional Privado emana do Direito Internacional Público, ou de que as disciplinas sejam paralelas, galhos da mesma árvore, mas também não devemos manter a ideia da autonomia da nossa disciplina. Há, inequivocamente, afinidade entre as duas disciplinas jurídicas, ambas voltadas para questões que afetam os múltiplos relacionamentos internacionais, uma dedicada às questões políticas, militares e econômicas dos Estados em suas manifestações soberanas, e outra concentrada nos interesses particulares, dos quais os Estados participam cada vez mais intensamente. Entre as duas disciplinas tem havido recíproca colaboração por juristas de todo o mundo, para ambas têm sido elaborados tratados e convenções por organismos internacionais e regionais, e os “princípios gerais de direito reconhecidos pelas nações civilizadas” – noção assentada no Regulamento da Corte Internacional de Justiça – norteiam e limitam o legislador e o aplicador da lei em questões que dizem respeito tanto ao Direito Internacional Público como ao Privado.

Assim, ao mesmo tempo em que deve preservar a soberania, independência e jurisdição dos Estados, o Direito Internacional Privado deve também atender aos interesses recíprocos de civilização, dignidade e justiça universal (MARQUES, 2008, p. 325).

⁵Neste sentido, ver também: DOLINGER, Jacob. *Direito internacional privado: parte geral*. 4 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1996. p. 2 e 47. CASTRO, Amílcar de. *Direito Internacional Privado*. 5 ed. aum. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1996. p. 45.

O Direito Internacional Privado, portanto, é uma ferramenta útil aos operadores do Direito, eis que possui uma abordagem dinâmica, dialética e pluralista na busca por soluções mais justas para as situações jurídicas multiconectadas (MARQUES, 2008, p. 321-322)⁶.

As regras de Direito Internacional Privado são chamadas de regras de conexão. Conexão significa ligação, união, ponte, encontro, vínculo, entroncamento, nexos, ponto comum. As regras de conexão são assim conhecidas ou ainda como circunstâncias de conexão, pontos de contato, pontos de conexão, elementos de conexão ou, simplesmente, conexões (cf. DEL'OLMO, 2005, p. 45).

O mecanismo de solução de um conflito de leis no espaço consiste na escolha da legislação aplicável ao conflito internacional, tendo por base as regras de conexão⁷. Quanto ao conceito, à função, ao objetivo e à importância das regras de conexão para a solução de um conflito de leis no espaço, discorre Luiz Olavo Baptista (2011, p. 34):

Existem vários elementos de conexão como, por exemplo, a nacionalidade das partes de um contrato, seu domicílio, sede ou residência, o local onde o contrato foi celebrado, ou aquele onde se fez a oferta ou deu-se a aceitação da proposta, ou, ainda, o local onde a obrigação principal deve cumprir-se, ou onde se encontra o objeto do contrato. Por vezes, combinam-se mais de um elemento de conexão. O conceito de elemento de conexão é determinado pelo ordenamento jurídico do foro. Isto porque quem decide o conflito de leis (e, por extensão, aplica as regras de Direito Internacional Privado) está decidindo também qual o elemento de conexão que usará. É porque este é o meio mais usado para a solução dos conflitos de leis. As normas sobre conflitos de leis são fruto de concepções desenvolvidas no curso da história de cada país. Elas sofrem a influência das instituições políticas, sociais e econômicas de cada povo, e são concebidas de maneira à, quando postas em operação, não gerar soluções que se choquem com a ordem pública daquele Estado. Daí por que as regras de conflitos de leis são de difícil harmonização e unificação, salvo em alguns aspectos particulares. Como já se disse, essas regras operam através do estabelecimento ou reconhecimento de um liame entre uma relação jurídica e um ordenamento jurídico. O objetivo das regras de conflitos de leis é permitir que se aplique a certas situações um direito estrangeiro. Sua função é vincular a prática de determinado fato a um sistema jurídico, o que permitirá aplicar as regras deste à situação. Os elementos de conexão vão ser examinados e utilizados pelo intérprete ou juiz ao encarar a questão, no momento que vai determinar a lei aplicável àquela situação ou relação. [...] Uma vez escolhido ou detectado o elemento de conexão, o juiz ou intérprete pode determinar a lei aplicável, pois o elemento de conexão a

⁶Neste sentido, ver também: ROSADO; ALMEIDA, 2011, p. 28.

⁷Para João Grandino Rodas (2002, p. 20), os elementos de conexão são “aspectos de fato de dada relação jurídica que o direito transubstancia em indicadores da norma resolutória”. Irineu Strenger, em sua obra *Curso de Direito Internacional Privado* (1978, p. 353) define elementos de conexão como “expressões legais de conteúdo variável, de efeito indicativo, capazes de permitir a determinação do direito que deve tutelar a relação jurídica em questão”. Por fim, Luiz Olavo Baptista, na obra *Contratos Internacionais* (2011, p. 33-34), também conceitua os elementos de conexão como “indícios adotados pela legislação do país, com intuito de ligar o contrato a um determinado universo jurídico”.

atrai como um magneto atrai o ferro. Logo, é no momento da determinação da lei aplicável ao objeto do estudo que se usam os elementos de conexão.

No caso de relações de trabalho envolvendo ordenamentos jurídicos de mais de um Estado, também há necessidade de se saber qual a jurisdição competente e a legislação aplicável, o que confirma a relevante ligação entre o Direito do Trabalho e o Direito Internacional Privado (GARCIA, 2009, p. 88)⁸. Conforme ensina Del'Olmo (DEL'OLMO, 2009, p. 280):

A participação, cada vez maior, de estrangeiros no mercado de trabalho dos países redonda em inúmeras ações na Justiça desses Estados. Surge, então, o Direito Internacional Privado do Trabalho, expressão preferível, considerando-se que as normas e princípios, nessas lides, são da nossa disciplina, embora envolvendo conflitos laborais. Outra denominação seria Direito do Trabalho Internacional, privilegiando-se o viés jurídico laboral⁹.

Para Florisbal de Souza Del'Olmo (2009, p. 280), o Direito Internacional Privado do Trabalho nada mais é que o conjunto de normas internas de Direito Internacional dos Estados que busca, através de regras de conexão, encontrar a lei aplicável (nacional ou estrangeira) quando a lide trabalhista envolve ordenamentos jurídicos igualmente possíveis para a solução do caso. Neste sentido, leciona ainda Del'Olmo (2009, p. 280-281):

Casos dessa natureza surgem quando uma das partes é estrangeira ou tem domicílio no exterior, ou aí houve a celebração do contrato ou a execução do mesmo, ou, ainda, a remuneração do trabalhador foi fixada em moeda estrangeira. A globalização da economia, com a intensificação do comércio internacional e a atuação de empresas fora de seu país, incluídas as grandes sociedades transnacionais, determina o surgimento de conflitos trabalhistas interestaduais. Diversos fatores contribuem para o surgimento desses dissídios: o deslocamento de mão-de-obra, a necessidade de técnicos estrangeiros, o desenvolvimento do transporte entre os Estados, a internacionalização do comércio e as atividades transnacionais das empresas com filiais em diversas partes do mundo.

O Julgador, ao se deparar com a necessidade de solucionar uma lide trabalhista que envolva mais de um ordenamento jurídico, deverá se questionar sobre dois pontos primordiais: qual é a lei aplicável e qual é o órgão jurisdicional para processar e julgar esta demanda trabalhista internacional.

De acordo com o artigo 422 da CLT, o contrato de trabalho é conceituado como o ajuste expresso ou tácito que estabelece uma relação de emprego. Esta relação de emprego nada mais é que uma modalidade de relação jurídica constituída de direitos e

⁸Sobre o tema, ver também o estudo desenvolvido por Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2009, p. 47).

⁹Convém lembrar que muitos autores negam autonomia a esse sub-ramo como, por exemplo, Valerio de Oliveira Mazzuoli (2012, p. 595-596).

deveres assumidos pelo empregado e pelo empregador na celebração do contrato e que se exterioriza na sua execução (BARROS, 2005, p. 13).

O contrato de trabalho constituiu-se em objeto de minuciosa regulação por parte do Estado. Por tal motivo, salvo poucas exceções, o contrato de trabalho tornou-se um elemento da empresa tipificado e estereotipado, aplicado por todo e qualquer tipo de empresa. Sem sequer levar em consideração o porte das empresas (grandes, médias, pequenas ou microempresas) todas utilizam o mesmo contrato de trabalho regulado de modo uniforme (ROMITA, 2000, p. 88-89).

É claro que o contrato de trabalho “clássico” vem sofrendo transformações visando se adaptar as mudanças socioeconômicas do mundo capitalista e globalizado em que vivemos. É o que sabiamente explica Arion Sayão Romita (2000, p. 88-89):

A noção de contrato de trabalho sofre o impacto das mudanças verificadas na economia e no modo de organização do trabalho na empresa capitalista. As transformações ocorridas no mundo do trabalho não permitiram a sobrevivência do contrato de trabalho clássico. O contrato de trabalho adequado à grande empresa industrial desagrega-se e gera uma multiplicidade de relações mais conformes às novas exigências das operações econômicas da época pós-industrial. [...] A pluralidade de mundos produtivos exige respostas diferentes.

Sabe-se que o que caracteriza a internacionalidade de um contrato é a presença de um elemento que o ligue a dois ou mais ordenamentos jurídicos distintos (BAPTISTA, 2011, p. 16). Esse elemento caracterizador do contrato internacional é o chamado “elemento de estraneidade”.

Sendo assim, um contrato individual de trabalho será internacional, por exemplo, quando o trabalhador estrangeiro é contratado por empregador nacional para prestar serviços em território também nacional ou nos casos o trabalhador é estrangeiro, o empregador é igualmente estrangeiro, mas a execução do serviço se faz em território nacional.

Caracteriza-se, ainda, como sendo um contrato individual de trabalho internacional, por exemplo, a contratação de um trabalhador nacional por empregador estrangeiro para prestar serviços em território estrangeiro ou, então, nos casos em que um trabalhador nacional é contratado por empregador estrangeiro para executar serviços no território nacional.

Em todos estes exemplos citados (e em outras hipóteses semelhantes) o risco de ocorrer algum conflito espacial de leis trabalhistas é potencialmente alto. Gilda Maciel Correa Meyer Russomano (1979, p. 92-93) explica que os conflitos espaciais de leis trabalhistas sempre giram em torno da presença de um (ou mais de um) elemento estrangeiro na composição de determinada relação jurídica.

Esses elementos estrangeiros que internacionalizam a relação contratual são, na sua grande maioria, a nacionalidade do empregado, a nacionalidade do empregador, o lugar da sede da empresa, o local da execução do contrato e o foro da celebração do contrato:

Nessas hipóteses e em outras semelhantes – que são as formas elementares por excelência do conflito espacial de leis trabalhistas – a concorrência se verifica pela circunstância de se poder aplicar, em princípio, indistintamente, a lei da nacionalidade do empregado, a lei da nacionalidade do empregador (ou da sede da empresa) e a lei do lugar da execução do contrato. Essas modalidades celulares dos conflitos espaciais de leis – assim chamadas porque são expressões absolutamente simples na concorrência de normas trabalhistas – podem ser tornadas um pouco mais complexas se introduzirmos, entre elas, um novo elemento de conexão, qual seja o foro da celebração do contrato (RUSSOMANO, 1979, p. 93- 94).

Toda vez que o trabalhador se depara com um litígio decorrente de seu contrato individual de trabalho internacional enfrenta a existência de diferentes ordenamentos jurídicos. O desconhecimento da lei aplicável ao eventual litígio decorrente deste tipo de contratação, somado à complexidade do Direito Internacional Privado e às questões do acesso à justiça, gera demasiada insegurança ao trabalhador.

É inegável que a disparidade (desnível) de forças entre o empregador (na maioria dos casos, o exclusivo autor das cláusulas do contrato internacional de trabalho) e o trabalhador (mero aderente do contrato) gera um desequilíbrio contratual entre as partes que, necessariamente, reflete no conteúdo desse contrato.

Por esta razão, pode-se afirmar que, na sua grande maioria, os contratos de trabalho (internacionais ou não) são meros contratos de adesão. O contrato de adesão é definido pelo Código de Defesa do Consumidor (artigo 54, *caput*, da Lei n. 8.078/90) como:

Art. 54. [...] aquele cujas cláusulas tenham sido aprovadas pela autoridade competente ou estabelecidas unilateralmente pelo fornecedor de produtos ou serviços, sem que o consumidor possa discutir ou modificar substancialmente seu conteúdo.
[...]

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, esta modalidade contratual não é exclusiva das relações de consumo, também podendo existir, por exemplo, nas relações civis e empresariais (artigos 423 e 424, ambos do Código Civil), bem como nas relações de trabalho (2004, p. 547). Neste sentido, destaca também José Affonso Dallegrave Neto (1998, p. 82):

Também para nós, o contrato de emprego é do tipo adesão, vez que as partes não discutem o seu conteúdo. O empregador já possui determinada vaga de trabalho com condições predeterminadas, cabendo ao empregado aceitá-las ou não. Com exceção de duas categorias profissionais específicas, domésticos e altos empregados, nas demais não se constata qualquer negociação por parte do empregado em relação às bases previamente colocadas pelo empregador.

Frente a este quadro preocupante de desnível entre os contratantes na relação trabalhista, até mesmo aqueles que aceitam o capitalismo e são favoráveis à integração econômica concordam que as regras trabalhistas devem prestar atenção às questões sociais, com o intuito de restabelecer o equilíbrio contratual.

Com a globalização, ganha cada vez mais relevo a consciência da necessidade de garantia dos direitos humanos. A democracia assume importância estratégica na luta pelos direitos dos excluídos e é a única forma de limitar o mercado e dar poder de pressão aos excluídos (ROMITA, 2000, p. 86).

Neste contexto, o Direito Internacional Privado vem sofrendo uma renovação (JAYME, 1996, p. 36 e ss). Os novos valores contemporâneos que o iluminam estão vinculados à proteção da pessoa humana (ARAÚJO, 2002, p. 2) e à consequente proteção dos mais fracos (POCAR, 1984, p. 339 e ss; SALAH MOHAMED MAHMOUD, 2005, p. 141 e ss; LECLERC, 1995, p. 275 e ss), a partir da efetivação da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948 (MOURA RAMOS, 1973, p. 358).

A pós-modernidade é a era do *revival* dos direitos humanos. É a era em que a proteção da pessoa humana é posta no centro das preocupações do Direito (FACHIN; PIANOVSKI, 2005, p. 103). Sobre esse *revival* dos direitos humanos, já concluíram Marques e Miragem (2012, p. 80):

Concluindo, o *Leitmotive*, elemento guia, destacado por Jayme é um *revival* dos direitos humanos, como novos e únicos valores seguros a utilizar neste caos legislativo e desregulador, de codificações e microssistemas, de leis especiais privilegiadoras e de leis gerais ultrapassadas, de *soft law* e da procura de uma equidade cada vez mais discursiva do que real. Os direitos

fundamentais seriam as novas “normas fundamentais” e estes direitos constitucionais influenciariam o novo Direito Privado, a ponto do Direito assumir um novo papel social, como protetor da pessoa e como inibidor de abusos. Todos estes elementos convergem para uma visão pós-moderna de pluralidade de paradigmas e métodos e de diálogos das fontes de proteção, onde não só o Direito Privado é chamado a atuar, mas principalmente o Direito Público dialoga para criar a verdadeira proteção ao vulnerável.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem é observada como uma declaração solene sobre as bases (jurídica e política) da vida internacional (MARQUES; MIRAGEM, 2012, p. 97). É o documento central no âmbito do Direito Internacional e reivindica, sobretudo, a preservação do pluralismo e o caráter multicultural do homem (cf. CANÇADO TRINDADE, 1999).

A proteção dos vulneráveis (MARQUES; MIRAGEM, 2012, p. 184-193) surge da identificação de novos sujeitos na sociedade que necessitam de proteção por meio de um sistema de normas e princípios especiais para garantir o reconhecimento e a efetivação de seus direitos (AZEVEDO, 2000, p. 49).

Para garantir a proteção dos mais fracos (vulneráveis) é necessário distingui-los (grupos de não iguais), ou seja, tratá-los de forma diferente e assegurá-los direitos especiais (SARLET, 2000, p. 54; MARQUES; MIRAGEM, 2012, p. 111). Deve ser dado tratamento igual aos iguais, e diferente daqueles que, por circunstâncias externas, diferentes são (JAYME, 1996, p. 33).

A identificação do diferente (leigo, fraco, vulnerável, hipossuficiente) não tem a intenção de excluí-lo. Muito pelo contrário: tem o objetivo de incluir aquele indivíduo na sociedade, com fundamento na proteção da pessoa humana (OLIVEIRA JUNIOR, 1997, p. 88).

Segundo Roberto Pfeiffer (1997, p. 141-142), o princípio da igualdade exige uma aplicação igualitária da lei. Da mesma forma que coíbe a aplicação da lei de forma desigual em situações idênticas (igualdade formal), também impõe ao legislador que trate desigualmente os desiguais (igualdade substancial). Os direitos protetivos assegurados a estes vulneráveis são, na verdade, instrumentos de igualdade (cf. ALEXY, 1996, p. 371 e ss, 410 e ss) e de aplicação dos direitos humanos.

Por tais razões, os Estados devem socorrer os vulneráveis para que não sejam cometidas injustiças (JOSSERAND, 2006, p. 259-272). É papel do Direito Internacional

e do Direito do Trabalho desenvolver respostas inovadoras para garantir a efetiva proteção internacional dos trabalhadores e serem ramos do Direito impregnados de valores sociais:

[...] assiste-se a um processo, a uma tendência de evolução da internacionalidade a universalidade dos direitos humanos. Vai tomando corpo a ideia de que os direitos humanos não são um problema de Direito Internacional; vejam bem, internacional, internacional, internacional, interestados; é um problema universal, um problema da espécie humana, porque esses direitos, os direitos fundamentais, não são direitos dos cidadãos, não são direitos dos brasileiros, que são tais enquanto a relação que tem com o Estado; nem dos espanhóis, nem dos argentinos; são direitos da espécie humana, não importa a relação que a pessoa humana tenha – política, de cidadania – com um Estado determinado. Então, a questão é uma evolução de internacionalidade a universalidade desses direitos (URIARTE, 2011, p. 142).

No próprio conceito de Direito do Trabalho repousa o princípio da proteção. O contrato de trabalho (internacional ou não) é celebrado entre partes economicamente desiguais, desigualdade que o sistema jurídico tenta reverter atribuindo uma compensação jurídica ao trabalhador, construindo um conjunto normativo que equilibre os contratantes (PIRES, 2011, p. 128). Veja a opinião de Arion Sayão Romita (2002, p. 15) neste sentido:

Para exercer a sua função social, ao reconhecer a inicial posição de desvantagem em que se encontra o trabalhador quando celebra um contrato subordinativo, o Direito do Trabalho equilibra as posições econômicas dos respectivos sujeitos por meio da concessão de garantias ao mais fraco, com o intuito não só de protegê-lo, mas de realizar o ideal de justiça. [...] O ideal de justiça se realiza quando o Direito compensa desigualdades iniciais pela outorga de garantias aptas a igualar as posições (ou, pelo menos, atenuar a desigualdade inicial). O Direito do Trabalho, como ramo do Direito que é, não pode apenas 'proteger' o empregado. Deve – isto sim – regular a relação de trabalho para realizar o ideal de justiça mediante a previsão de garantias que compensem a inicial desigualdade social e econômica entre os sujeitos da relação.

Ao contrário do que ocorre no Direito Comum, onde se busca a todo custo o tratamento igualitário das partes, no âmbito da Justiça do Trabalho o legislador teve grande preocupação em estabelecer amparo maior a uma das partes (o trabalhador) em virtude da desigualdade das partes, especialmente no que tange ao cunho econômico.

O princípio da proteção à luz do Direito do Trabalho informa a necessidade desse ramo jurídico estruturar, através do seu complexo normativo, uma teia de proteção à parte hipossuficiente da relação de emprego, de modo a atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio fático de poder inerente às partes contratantes, além de promover melhores

condições de pactuação da força de trabalho (DELGADO, 2011, p. 68) ¹⁰. Neste sentido, opina também Américo Plá Rodrigues (1993, p. 28):

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois esse, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no Direito Comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger umas das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

Portanto, se verifica que o Direito do Trabalho, em conjunto com o Direito Internacional Privado, são ramos (cada vez mais) interligados e importantes, eis que são asseguradores da dignidade humana de quem trabalha nas mais variadas formas de exercício da atividade do homem, ou seja, nesta multifacetada realidade do mundo do trabalho que está em constante transformação (PEREIRA, 2004, p. 26).

1.2 A análise da Lei n. 7.064/82 que dispõe sobre os trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior e o impacto gerado pela Lei n. 11.962/09 e pelo decorrente cancelamento da Súmula 207 do TST

De acordo com recente pesquisa de Políticas e Práticas Mundiais de Transferências Internacionais (realizada pela consultoria Mercer¹¹), ainda mais empresas devem enviar seus empregados para transferências no exterior até o final de 2013 e mais de 70% das empresas esperam aumentar as transferências de curto prazo.

O relatório da pesquisa mostrou também que 55% das empresas esperam aumentar as transferências de longo prazo e ressaltou ainda que, durante os últimos dois anos, houve um aumento no número total de transferências internacionais, das quais Estados Unidos, Brasil, Reino Unido e Austrália são os destinos prioritários.

As cinco principais razões para programas de transferência internacional são: fornecer habilidades técnicas específicas não disponíveis localmente (47%), fornecer

¹⁰Sobre o tema, ver também a obra de Maurício Godinho Delgado (2009, p. 183) e a obra de Américo Plá Rodrigues (1993, p. 28, 42-43).

¹¹Worldwide International Assignments Policies and Practices

gerenciamento de carreira/desenvolvimento de liderança (43%), assegurar transferência de conhecimento (41%), satisfazer necessidades específicas de projeto (39%), e fornecer habilidades gerenciais específicas não disponíveis localmente (38%).

Segundo a pesquisa, são as empresas multinacionais que realizam a maioria das transferências internacionais de empregados do país no qual está sua matriz para uma subsidiária estrangeira (57%). Contudo, houve um aumento no percentual de transferências de empresas subsidiárias (51%), o que indicou que as transferências internacionais de subsidiária para subsidiária (ao contrário das transferências de matriz para subsidiária) aumentaram desde 2010.

A evolução é mais significativa entre as empresas da Europa, onde seis de cada dez empresas (61%) relatam um aumento desse tipo de transferência, indicando o crescimento de competências de empregados em outras partes do mundo. Deste modo, as transferências internacionais tornaram-se mais diversificadas para atenderem a evolução dos negócios e as necessidades da força de trabalho global.

Aumentos salariais relativamente baixos em algumas regiões e a pressão para atrair e reter talentos têm estimulado muitas empresas a adotar uma gama mais ampla de estratégias de mobilidade global para incentivar empregados de alto desempenho. Tais empresas precisarão enfrentar (cada vez mais) uma grande complexidade no número e nos tipos de transferências internacionais que precisarão ser administrados¹².

Para que se configure a transferência internacional, o local da execução do contrato de trabalho independe de qualquer fenômeno migratório permanente. O trabalhador pode vir a executar suas tarefas em território estrangeiro de modo provisório. Isto propicia o aparecimento de formas avançadas e complexas de conflitos espaciais de leis trabalhistas. Para uma melhor compreensão, exemplifica Gilda Maciel Correa Meyer Russomano (1979, p. 95) tal situação fática:

Na maioria dos casos, o trabalhador é admitido em determinada empresa para prestar serviços em locais previamente estabelecidos e dentro do território nacional. Outros casos existem, no entanto, embora mais raros, em que, pela natureza do trabalho desenvolvido, o obreiro presta serviços, sucessiva e alternadamente, em território nacional e em território estrangeiro.

¹²Sobre o tema, ver notícia disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/economia/conteudo.phtml?id=1364949&tit=Mais-funcionarios-serao-transferidos-para-o-exterior-em-2013-diz-estudo>>. Acesso em: 07 jul. 2013.

Sendo assim, a transferência internacional pode ocorrer quando o trabalhador vai executar suas tarefas em território estrangeiro de forma *eventual* ou *provisória* (como, por exemplo, quando o empregado se desloca ao exterior para realizar a venda de máquinas ou a montagem de aparelhos técnicos) ou de forma *permanente* (quando o trabalhador é transferido fisicamente e em definitivo para outro país para gerir uma filial de uma multinacional, por exemplo)¹³.

Por fim, há ocasiões em que os contratos individuais de trabalho de caráter internacional adquirem, em função do lugar da execução do serviço, um grau de maior complexidade. Isso ocorre quando o trabalhador é contratado para prestar serviços em diversos países. É o caso que ocorre, por exemplo, com os trabalhadores das empresas de transportes internacionais e os viajantes comerciais.

No Brasil, a lei que regula a situação de trabalhadores contratados ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior é a Lei n. 7.064/82. Até 2009, esta lei tratava, especificamente, dos trabalhadores transferidos do Brasil para o exterior ou aqui contratados para prestar serviços no exterior que trabalhassem na área de engenharia (inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres).

Entretanto, a Lei n. 11.962/09 alterou o *caput* do artigo 1º da Lei n. 7.064/82 e, por consequência, seu conteúdo legal. Esta lei, a partir de então, passou a atingir todas as categorias de trabalhadores transferidos (GARCIA, 2009, p. 89-90), indiscriminadamente¹⁴.

¹³Essa distinção entre prestação eventual ou permanente de serviços no território estrangeiro perde grande parte da sua nitidez inicial quando nos deparamos com os trabalhadores da zona de fronteira. É bastante comum (sobretudo na Europa e nas fronteiras do Rio Grande do Sul) que o trabalhador resida em um país e trabalhe no território do país vizinho. Nestes casos, mesmo que o trabalhador retorne do local da prestação de serviços (território estrangeiro) para o lugar de sua residência (território nacional) ao fim de cada safra, estação, todas as semanas ou ao término de cada tarefa ocasional, o foro da execução do contrato de trabalho será sempre o território estrangeiro. Nestes casos, o trabalho em território estrangeiro possui caráter permanente. Nestas situações peculiares, o contrato dos trabalhadores da área de fronteira é pactuando tendo por objeto expresso a execução de serviço no território estrangeiro. A complexidade está no fato do trabalhador residir em outro país. (RUSSOMANO, 1979, p. 97 e 98). Sobre o tema ver a notícia disponível em: <<http://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100114895/justica-do-trabalho-e-competente-para-julgar-acao-de-trabalhador-fronteirico>>. Acesso em: 07 jul. 2013.

¹⁴A Lei n. 7.064/82 não se aplica ao empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a noventa dias, conforme prevê o parágrafo único, do seu artigo 1º. Todavia, para isto é necessária à ciência expressa dessa transitoriedade e que o empregado receba, além da

Uma análise atenta da Lei 7.064/1982 revela que esta disciplina duas situações diversas. Primeiramente, o Capítulo II da Lei 7.064/82 disciplina a transferência do empregado residente e domiciliado no Brasil para trabalhar no exterior (artigo 2º). Em todas as situações previstas no Capítulo II, artigo 2º, da Lei 7.064/82 se aplicará, conseqüentemente, o previsto no artigo 3º da referida Lei.

De acordo com o artigo 2º, do Capítulo II, da Lei n. 7.064/82, considera-se transferido o empregado removido para o exterior cujo contrato de trabalho já estava sendo executado no território brasileiro ou ainda o empregado cedido à empresa com sede em país estrangeiro para trabalhar no exterior (desde que mantido o vínculo empregatício com o empregador brasileiro).

Por fim, nos termos do artigo 2º da referida Lei, considera-se transferido ainda o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior. Em todos esses casos aplica-se, portanto, o previsto no artigo 3º da Lei n. 7.064/82. O *caput* do artigo 3º assim estabelece:

Art. 3º. A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços: I - os direitos previstos nesta Lei; II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. [...] Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e Programa de Integração Social - PIS/PASEP¹⁵.

A segunda hipótese está prevista no Capítulo III da Lei 7.064/82 que disciplina a contratação de empregado no Brasil por uma empresa estrangeira para trabalhar no exterior. Aos casos previstos no Capítulo III se aplica o previsto no artigo 14 da Lei n. 7.064/82, que assim prevê:

Artigo 14. Sem prejuízo da aplicação das leis do país da prestação de serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, a empresa estrangeira assegurará os direitos a ele conferidos neste Capítulo.

passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior, as quais (seja qual for o respectivo valor) não terão natureza salarial.

¹⁵No mesmo sentido do parágrafo único do artigo 3º supracitado, prevê a Orientação Jurisprudencial 232 da SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho que: “O FGTS incide sobre todas as parcelas de natureza salarial pagas ao empregado em virtude de prestação de serviços no exterior.”

Importante ressaltar que a transferência de trabalhador residente e domiciliado no Brasil para o exterior está condicionada à prévia autorização do Ministério do Trabalho (artigo 12) e esta autorização somente poderá ser dada à empresa de cujo capital participe em, pelo menos, 5% (cinco por cento) pessoa jurídica domiciliada no Brasil (artigo 13). Sobre a transferência para o exterior, explica sabiamente Sergio Pinto Martins (MARTINS, 2006, 317-318) que:

A permanência do trabalhador no exterior não poderá ser ajustada por período superior a três anos, salvo quando for assegurado a eles e a seus dependentes o direito de gozar férias anuais no Brasil, com despesas de viagem pagas pela empresa estrangeira. Por meio de contratação escrita, empregador e empregado fixarão valores do salário-base e do adicional de transferência. O valor do salário-base não poderá ser inferior ao mínimo estabelecido para categoria profissional do empregado. Os reajustes e aumentos compulsórios incidirão exclusivamente sobre os valores ajustados em moeda nacional. O valor do adicional de transferência deve ser de pelo menos 25% sobre o salário (§3º do artigo 469 da CLT), podendo as partes fixar adicional superior.

Sergio Pinto Martins discorre ainda que o retorno do empregado ao Brasil só poderá ser determinado pela empresa nas seguintes hipóteses:

O retorno do empregado ao Brasil poderá ser determinado pela empresa quando: (a) não se tornar mais necessário ou conveniente o serviço do empregado no exterior; (b) der o empregado justa causa para rescisão do contrato. Fica assegurado ao empregado seu retorno ao Brasil, ao término do prazo de Quando o retorno se verificar por iniciativa do empregado, ou quando der justa causa para a rescisão do contrato, ficará ele obrigado ao reembolso das respectivas despesas. O adicional de transferência, as prestações *in natura*, bem como quaisquer outras vantagens a que fizer jus o empregado em razão de sua permanência no exterior não serão devidas após seu retorno ao Brasil (MARTINS, 2006, p. 318).

De acordo com o artigo 20, o aliciamento de trabalhador domiciliado no Brasil para trabalhar no exterior fora das hipóteses previstas na Lei n 7.064/82 configurará crime de aliciamento para fins de emigração, contido no artigo 206 do Código Penal.

Antes da alteração da Lei 7.064/82 ocorrida em 2009, todos os trabalhadores contratados ou transferidos ao exterior (com exceção dos trabalhadores da área de engenharia, inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres) só poderiam fazer um pedido trabalhista com base na legislação do país onde o trabalhador havia executado suas funções (de acordo com o princípio da territorialidade ou *lex loci executionis*).

Tal condição imposta como regra geral estava prescrita no *caput*, do artigo 651 da CLT, bem como na Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho:

Art. 651. 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 noutra localidade ou no estrangeiro.

Súmula 207 do TST - A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

A Lei 7.064/82 dizia que, quando mais favorável, sem prejuízo da legislação do país onde aquele trabalhador estivesse, a lei brasileira seria aplicável. Em outras palavras, caso se constatasse que a lei brasileira era a mais favorável ao trabalhador engenheiro e afins, seria esta a lei regente daquela relação de emprego. Esta compreensão já vinha sendo uma tendência no Direito Internacional de outros países que já concebiam a possibilidade de incidência da norma mais favorável no espaço.

A regra da aplicação da norma mais favorável resume-se em que havendo uma pluralidade de normas aplicáveis a uma relação de trabalho, há de se optar pela que seja mais favorável ao trabalhador. A lei mais favorável ao trabalhador se vê como critério para a solução dos conflitos de normas trabalhistas no espaço. Já afirmou, categoricamente, Arion Sayão Romita (1996, p. 74) que o conflito de leis do trabalho é, hoje, resolvido pela aplicação da norma mais favorável ao trabalhador. A afirmação encontra apoio na lei e na doutrina.

Contudo, a Lei n. 11.962, de 03 de julho de 2009, alterou o artigo 1º da Lei n. 7.064/82. A partir de então, a Lei n. 7.064/82 passou a dispor que este diploma legal regula a situação de todos os trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.

Em função de decisões da Justiça do Trabalho, que privilegiavam a eleição da norma mais favorável, e da evolução do Direito Internacional, o *caput* do artigo 1º da Lei 7.064/82 foi modificado em 2009 (pela Lei 11.962/09) e passou a ser aplicada a todas as categorias de trabalhadores transferidos para o exterior. Por esta razão, em abril de 2012, restou cancelada a Súmula 207 do TST (via Resolução 181/2012).

Para esses trabalhadores abrangidos pelo *caput* do artigo 1º da Lei n. 7.064/82, passou a valer a previsão do artigo 3º, inciso II, da Lei n. 7.064/82, que assegura a “aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho [...] quando mais favorável do que a legislação territorial”. Tornou-se, deste modo, incompatível o conteúdo da

legislação trabalhista e o teor da referida Súmula. Seu cancelamento foi correto e necessário.

A alteração da Lei 7.064/82 conferiu mais força às leis trabalhistas brasileiras e garantiu maior soberania de aplicação à legislação nacional, já que a partir de então o trabalhador que presta serviços fora do país poderá propor ação com base nas regras previstas na CLT e na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.

A mudança da Lei 7.064/82 é pertinente porque atualmente o mercado de trabalho é globalizado, existindo muitas empresas que têm sede em outros países, que são multinacionais e, ainda, que passam por fusões e aquisições. A partir do cancelamento da Súmula 207 do TST, o princípio da *lex loci executionis* foi sendo gradualmente substituído pela aplicação da norma mais favorável aos trabalhadores, conforme a Lei 7.064/82, de forma que a Súmula tornou-se obsoleta.

O princípio da norma mais favorável é aquele que vincula o aplicador do Direito do Trabalho a escolha da norma que mais beneficia a situação do trabalhador (SILVA NETO, 2001, p. 27). Sobre o princípio da norma mais favorável como garantidor da proteção internacional dos trabalhadores transferidos ao exterior, sabiamente explica Gilda Maciel Correa Meyer Russomano (1979, p. 207, 208 e 209):

[...] nota-se a reiterada adoção de um critério que, cada vez mais, se generaliza, nesses tipos de concorrência entre normas oriundas de soberanias diferentes: de modo amplo, ressalvadas em especial as exceções estudadas, nota-se, no Direito Internacional Privado, no que concerne aos conflitos de leis trabalhistas, a tendência para solucionar tais conflitos pela aplicação, não se deve dizer indiscriminada, mas quase geral, do critério da territorialidade da norma. Ao mesmo tempo, porém, que registramos esse fato, como orientação consagrada efetivamente pelo jurista e pelo legislador, pensamos entrever uma nova construção doutrinária, a propósito da solução dos conflitos de leis trabalhistas, qual seja a recomendação do uso, sempre que possível e quando necessário, do princípio da lei mais favorável ao trabalhador. Em derradeira análise, por esse princípio, dever-se-á considerar aplicável à relação jurídica, sobre a qual convergem duas ou mais de duas leis oriundas de soberanias distintas, aquela que maiores benefícios outorgar ao trabalhador. [...] Por outras palavras: desde que concorram duas ou mais de duas leis, em princípio, aplicáveis ao mesmo fato, é razoável – sendo essas leis trabalhistas – que se pense em indicar a lei competente dentro do espírito que as anima, isto é, dentro do intuito de proteger o trabalhador. Então, a lei menos favorável, em nome dos fins que visa atingir, recua ante a lei mais favorável, porque esta atingiu, melhor do que ela própria, suas altas finalidades de proteção do trabalhador.

Este raciocínio, naturalmente, conduziria a duas situações diferentes: levaria à aplicação da lei nacional, sempre que a lei estrangeira fosse menos avançada, ou à aplicação da lei estrangeira, quando, ao contrário, concedesse esta maiores vantagens e direitos ao trabalhador.

Assim, a relação jurídica trabalhista somente será regida pelas leis do país de prestação de serviços quando esta lei trouxer maiores benefícios ao trabalhador quando comparada à lei brasileira. Nos casos em que se discutir a legislação que regulará o trabalho do brasileiro transferido para o exterior, será necessário definir qual a mais favorável para o trabalhador pela via da prova no processo trabalhista.

2 Os conflitos internacionais entre empregadores e empregados contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior: as principais questões sobre foro competente e legislação aplicável

2.1 A necessidade de regras internacionais protetivas aos trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior quanto ao órgão jurisdicional competente para dirimir tais conflitos contratuais

Quando ocorre o descumprimento do contrato individual de trabalho de um trabalhador contratado ou transferido para o exterior, a primeira dúvida que surge é: onde alguma medida judicial pode ser tomada para resolver o impasse? Em outras palavras, qual é o órgão jurisdicional competente para processar e julgar o litígio oriundo deste específico contrato de trabalho internacional: o foro nacional ou o foro estrangeiro?

Para uma melhor compreensão do tema, salienta-se que o instituto da jurisdição advém da ideia de que o Estado era o único aplicador do Direito, cabendo somente a ele aplicar a lei nos conflitos entre particulares. A noção de jurisdição está diretamente ligada ao controle (ou poder) de um órgão jurisdicional para solucionar controvérsias judiciais sobre algo em um determinado território. De acordo com o processualista Giuseppe Chiovenda (2008, p. 63):

O Estado moderno considera, pois, como sua função essencial a administração da justiça; somente ele tem o poder de aplicar a lei ao caso concreto, poder este que se denomina jurisdição. Para isso ele organiza órgãos especiais (jurisdicionais), o mais importante dos quais são os juízes (autoridade judiciária). Perante estes deve propor a sua demanda aquele que pretenda fazer valer um direito em juízo.

Assim, fronteiras geográficas determinam o poder dos órgãos jurisdicionais para conferir jurisdição em certas disputas e determinar os direitos e responsabilidades legais. Moacyr Amaral dos Santos (2012, p. 93) define o instituto nos seguintes termos:

A jurisdição é uma das funções da soberania do Estado, função de poder, do Poder Judiciário. Consiste no poder de atuar o direito objetivo, que o próprio

Estado elaborou, compondo os conflitos de interesses e dessa forma resguardar a ordem jurídica e a autoridade da lei.

Não obstante existirem outras teorias definidoras do conceito jurídico de jurisdição, o que se evidencia é que todas elas acabam por sugerir as características essenciais do instituto que seria uma espécie de poder do Estado exercido através do Poder Judiciário. Essa jurisdição é exercida a partir de um local físico, o órgão jurisdicional (incluindo-se aqui juiz singular ou tribunal) ou o local da arbitragem (CRETELLA NETO, 2011, p. 102).

Nos litígios oriundos das relações internacionais podem ocorrer conflitos de jurisdição, ou seja, um problema de simples fixação da competência do juízo para processar e julgar a demanda internacional. Gilda Maciel Correa Meyer Russomano (1979, p. 127) discorre sobre o conflito de jurisdição:

O conflito de jurisdição cria um problema prévio, de simples fixação da competência do juízo para conhecer e julgar determinada ação. Esse problema é prévio no sentido de que, uma vez verificado aquele conflito, só depois de fixada a competência do juízo é que se irá resolver o conflito de leis propriamente dito, ao se indicar qual a lei – nacional ou estrangeira – que será aplicada pelo juízo competente.

Na prática, sempre que for posta uma questão de conflito de jurisdição perante um julgador, este considerará apenas a norma de Direito Internacional Privado sobre o tema em vigor no seu próprio país e declarar-se-á competente ou incompetente, pois é uma regra de conexão unilateral:

No tocante aos conflitos internacionais de jurisdição de natureza trabalhista, a posição do juiz ou do tribunal é, absolutamente, a mesma: far-se-á indispensável consulta ao direito interno, sem preocupações quanto ao disposto no direito estrangeiro, ressalvadas, apenas, as normas contidas, se for o caso, em convenções internacionais. Apenas há a considerar que, na esfera do Direito Judiciário do Trabalho, existem regras especiais sobre a competência do juízo que demonstram não ter o legislador revelado interesse pelo *domicílio do demandado*, [...] (RUSSOMANO, 1979, p. 205).

A legislação brasileira utiliza a expressão *competência internacional* para designar a *jurisdição internacional*. Os artigos 88 e 89, ambos do Código de Processo Civil brasileiro, delimitam todos os casos em que um determinado conflito de leis no espaço será submetido à jurisdição brasileira ou à jurisdição de outro país. A resposta a esta questão esta sujeita à análise das normas internas de Direito Internacional Privado:

Para análise do litígio, se deverá ser examinado pela Justiça de um país ou outro, é necessário analisarmos as normas internas de Direito Internacional Privado, cuja função é, essencialmente, a designação do direito aplicável a

uma causa de Direito Privado com conexão internacional (REICHSTEINER, 2009, p. 102).

Nos contratos internacionais entre profissionais, de modo geral, é bastante comum à utilização de uma cláusula estabelecendo o órgão jurisdicional competente para dirimir eventuais litígios advindos desta relação contratual. Tal cláusula é chamada de cláusula de eleição do foro.

A eleição do foro competente nada mais é que o poder dos contratantes de escolher qual será o órgão jurisdicional competente para julgar qualquer controvérsia relativa ao contrato internacional celebrado. Quanto à eleição de foro, ensina Marcelo de Nardi (2002, p. 127):

A escolha do foro para dirimir as questões emergentes de contrato internacional diz respeito com antecipar o problema de fixar o órgão jurisdicional mediador das partes em eventual disputa, e não com as normas de Direito disciplinadoras do conteúdo material da relação jurídica. O tema, pois, é de competência, matéria de Direito Processual, mais especificamente de Direito Processual Internacional. Discute-se nesse campo sobre os modos de fixação da competência internacional dos juízes, sem observar qual lei seja aplicável, ainda que por escolha das partes envolvidas. [...] A questão tem fundo, portanto, no exercício jurisdicional de um Estado soberano, que se arroga o monopólio jurisdicional, em confronto com a vontade das partes contratantes de submeterem-se a outra jurisdição compatível com a primeira. Ou seja: as partes olvidam o foro decorrente das normas propostas em abstrato pelo legislador de um dos Estados a que está conectado o contrato, em favor de outro de sua escolha, sem que disso resulte ofensa a qualquer dos ordenamentos jurídicos. Tais implicações decorrem da repartição entre os diversos Estados soberanos, inseridos no universo jurídico mundial dos poderes inerentes a essa soberania. A necessidade de convivência, a só constatação dela, e atualmente com especial intensidade o fomento das transações comerciais internacionais forçam o desenvolvimento lógico de instrumentos coordenadores das interações entre os poderes afirmados exclusivos, para compor situações entrelaçadas.

Nos contratos internacionais entre profissionais (que fomentam o comércio internacional), o foro competente é escolhido livremente pelas partes contratantes. A liberdade dos contratantes de escolher o foro competente se traduz na indicação de um compromisso das partes de se submeterem a certo órgão jurisdicional para exame dos litígios emergentes do contrato internacional, com o objetivo de prever o resultado conforme o prestígio do foro escolhido (NARDI, 2002, p. 129).

Caso os profissionais não tenham estipulado no contrato internacional uma cláusula elegendo o foro competente, qualquer das partes poderá ajuizar ação contra a outra perante qualquer tribunal apto a exercer sua jurisdição sobre o objeto do litígio (CRETELLA NETO, 2011, p. 108).

Na prática, percebe-se muita confusão entre as questões sobre a cláusula de eleição de foro e a cláusula de lei aplicável. Isto se explica, principalmente, por causa da tendência dos juízes de aplicar a lei do foro aos contratos internacionais de forma quase automática (CRETELLA NETO, 2011, p. 104). Entretanto, é de suma importância esclarecer que a cláusula de eleição do foro não se confunde com a cláusula de lei aplicável. Tratam-se, portanto, de cláusulas distintas. Conforme Serpa Lopes (1959, p. 73):

Observe-se, porém, que [...] em princípio, a competência judiciária de um tribunal e a competência legislativa são independentes. Resultam daí, os seguintes corolários: 1º) a competência da lei de um país não implica a dos tribunais desse mesmo país; 2º) inversamente, a competência dos tribunais de um país não envolve a aplicação, no fundo, da lei desse mesmo país. A independência, em princípio, dessas duas competências é ponto fundamental do Direito Internacional Privado e a confusão entre os dois problemas deve ser evitada.

A cláusula de eleição de lei aplicável é de direito material, enquanto a cláusula de eleição de foro é exclusivamente processual (CRETELLA NETO, 2011, p. 102). Existem, pois, duas liberdades essenciais distintas nos contratos internacionais: a de escolher a lei aplicável ao contrato internacional e a de escolher o foro competente que os profissionais estarão submetidos para dirimir eventual litígio que possa surgir (COSTA, 1968, p. 13).

Por força dessas duas cláusulas contratuais distintas, é possível prever que, em alguns casos, o julgador de um Estado tenha que aplicar a legislação de outro Estado. Essa situação, logicamente, pode gerar riscos:

Os riscos da aplicação de uma lei estrangeira por um tribunal não familiarizado com o ordenamento jurídico de proveniência da norma são evidentes. Ao juiz pode faltar conhecimento da doutrina estrangeira, dos precedentes na aplicação da norma em seu Estado de origem, em geral, e ao caso, na espécie (CRETELLA NETO, 2011, p. 110).

Mesmo se tratando de cláusulas distintas, a cláusula de eleição do foro competente em um contrato internacional influi na cláusula que elege a lei aplicável. Se, por exemplo, o foro competente escolhido pelos profissionais não aceitar (em sua legislação pátria) o princípio da autonomia da vontade, a cláusula da lei aplicável poderá, por consequência, ser anulada (CRETELLA NETO, 2011, p. 101).

Por este motivo, a escolha do foro competente e da lei aplicável é uma das mais difíceis decisões a serem tomadas pelos futuros contratantes durante a negociação do contrato internacional. Segundo José Cretella Neto (2011, p. 106)¹⁶:

Isso ocorre porque, quando um Estado se atribui (ou aceita) competência para apreciar e julgar uma controvérsia, a decisão judicial só valerá (isto é, só poderá ser executada), em princípio, em seu próprio território, bem como em Estados que também lhe reconheçam a competência. Em contrapartida, não poderá ser executada em territórios de Estados que não lhe reconheçam competência internacional. Além disso, a competência pode ser concorrente (ou relativa) ou exclusiva (ou absoluta) e, no primeiro caso, as partes deverão cumprir um rito processual para reconhecimento e execução das sentenças estrangeiras. Não é difícil entender a razão pela qual pode ocorrer esse “choque” ou “competição” entre duas ou mais jurisdições: como manifestação da soberania estatal, cada ordem jurídica pretende manter controle sobre a lei aplicável a determinado contrato (ou a determinado litígio), de modo a consolidar a política de seu Estado. Sem dúvida, o interesse de um Estado em manter esse controle é mais forte quando o foro aplica a própria lei e, analogamente, mais fraco quando aplica lei estrangeira.

Nos contratos internacionais entre profissionais, a cláusula de eleição do foro é a extensão da autonomia de vontade das partes, no que tange à competência para processar e julgar a lide advinda do contrato.

Quando celebram um contrato internacional, os profissionais contratantes podem negociar e eleger, livremente, o foro que mais lhes convenham para dirimir futuras controvérsias (VALLADÃO, 1978, p. 137; ARAUJO, 2008, p. 385). De acordo com Del’Olmo (2009, p. 204), a aplicação da autonomia de vontade das partes no Direito Internacional Privado representa a afirmação do ser humano perante o Estado:

Pode-se, portanto, afirmar que a autonomia da vontade no DIPr também representa a afirmação do ser humano perante o Estado. Seu reconhecimento foi o primeiro passo no sentido de valorizar a pessoa no DIPr, e não simplesmente a lógica dos países. Se o individualismo não tivesse se desenvolvido na órbita internacional não teria sido possível reconhecer que entre os seres humanos há conflitos e que os Estados nada mais são do que um conjunto de pessoas: não pode haver tanta diferença entre os países e os cidadãos. Se os Estados são conjuntos de pessoas agindo, os valores pessoais, individuais, de dignidade de todos os seres humanos, devem ser reafirmados¹⁷.

A possibilidade de livre escolha do foro competente (princípio da autonomia de vontade) nos contratos internacionais que fomentam o comércio internacional já é uma tendência mundial. Na União Europeia, por exemplo, entrou em vigor em março de 2002 o Regulamento (CE) nº 44/2001, relativo à competência judiciária, ao

¹⁶Sobre o assunto, ver também: BOGGIANO, 1991, p. 232; VON MEHREN, 2002, p. 9-432.

¹⁷Neste sentido, ver também: JAYME, 2003, p. 54.

reconhecimento e à execução das decisões em matéria civil e comercial (“Bruxelas I”), que substituiu a Convenção de Bruxelas de 1968.

O artigo 23 do Regulamento “Bruxelas I” determina ser o tribunal escolhido pelos profissionais contratantes o único competente para dirimir eventual controvérsia oriunda do contrato e, se outro tribunal for chamado a decidir, deverá declarar a sua incompetência:

Artigo 23. Se as partes, das quais pelo menos uma se encontre domiciliada no território de um Estado-Membro, tiverem convencionado que um tribunal ou os tribunais de um Estado-Membro têm competência para decidir quaisquer litígios que tenham surgido ou que possam surgir de uma determinada relação jurídica, esse tribunal ou esses tribunais terão competência. Essa competência será exclusiva a menos que as partes convencionem em contrário. [...].¹⁸

É inegável que a União Europeia (com sua integração econômica e sua codificação internacional) é o bloco regional que mais influi nos ordenamentos jurídicos nacionais. De fato, a harmonização das leis dos Estados-membros tem garantido na União Europeia o aumento das relações comerciais entre os blocos integrados.

No Brasil, a possibilidade de aplicação da autonomia de vontade na escolha do foro competente para processar e julgar o litígio decorrente do contrato internacional celebrado entre profissionais já está, inclusive, pacificada na Súmula 335 do Supremo Tribunal Federal¹⁹ e prevista no artigo 111 do Código de Processo Civil. Prevê o referido artigo que:

Artigo 111. A competência em razão da matéria e da hierarquia é inderrogável por convenção das partes; mas estas podem modificar a competência em razão do valor e do território, elegendo foro onde serão propostas as ações oriundas de direitos e obrigações.

§ 1º. O acordo, porém, só produz efeito, quando constar de contrato escrito e aludir expressamente a determinado negócio jurídico.

§ 2º. O foro contratual obriga os herdeiros e sucessores das partes.

Portanto, a aplicação do princípio da autonomia da vontade das partes na escolha do de foro competente nos contratos internacionais entre profissionais deve sempre respeitada²⁰.

¹⁸Regulamento (CE) n.º. 44/2001. Disponível em: <http://www.dgaj.mj.pt/sections/files/cji/outros-instrumentos4983/copy_of_regulamento-ce-n-44-2001/downloadFile/file/REGCE442001.pdf?nocache=1177095035.67>. Acesso em: 5 mar. 2013.

¹⁹Prevê a Súmula 335 do Supremo Tribunal Federal: “É válida a cláusula de eleição de foro para os processos oriundos do contrato”.

²⁰Há poucas exceções. Conforme explica José Inácio Gonzaga Franceschini (2002, p. 116): “a liberdade contratual das partes, nesse aspecto, encontra, porém, limites em preceitos vedativos específicos e em princípios de ordem pública que afetam, por exemplo, os contratos administrativos em que a União

Caso os profissionais contratantes não tenham estabelecido referida cláusula no contrato internacional, o julgador (para saber se é ou não competente para processar e julgar a demanda) deverá se socorrer das regras previstas no artigo 88 (competência relativa ou concorrente) e 89 (competência exclusiva ou privativa) do Código de Processo Civil. Trata-se de normas processuais de Direito Público territorial sobre jurisdição internacional e que possuem o seguinte teor:

Art. 88. É competente a autoridade judiciária brasileira quando:

I – o réu, qualquer que seja a sua nacionalidade, estiver domiciliado no Brasil;

II – no Brasil tiver de ser cumprida a obrigação;

III – a ação se originar de fato ocorrido ou de fato praticado no Brasil.

Parágrafo único – Para o fim do disposto no nº I, reputa-se domiciliada no Brasil a pessoa jurídica estrangeira que aqui tiver agência, filial ou sucursal.

Art. 89. Compete à autoridade judiciária brasileira, com exclusão de qualquer outra:

I – conhecer de ações relativas a imóveis situados no Brasil;

II – proceder a inventário e partilha de bens, situados no Brasil, ainda que o autor da herança seja estrangeiro e tenha residido fora do território nacional.

Entretanto, a autonomia da vontade não opera de forma irrestrita, principalmente em matérias que interessem de perto à política dos Estados. Em outras palavras, a autonomia de vontade das partes tem limites que devem ser observados (STRENGER, 1998, p. 117-132).

Quando alguma cláusula do contrato internacional atenta à ordem pública do país pode ocorrer sua anulação. Contudo, isto não implica, automaticamente, a anulação das demais cláusulas (nesses casos, o restante do contrato que não atenta à ordem pública permanece válido)²¹. Já quando o contrato é contrário à ordem pública como um todo, ocorre à declaração da nulidade do contrato.

A noção de ordem pública expressa o esquema de valores cuja tutela atende, com caráter essencial, um determinado ordenamento jurídico. Conforme descreveu Carlos Alberto Carmona (2004, p. 79-80), as normas de ordem pública são aquelas que estabelecem os princípios cuja manutenção se considera indispensável à organização da

Federal seja parte, os contratos celebrados com falidos, os contratos de trabalho e certos contratos marítimos e de transporte aeronáutico”.

²¹Neste sentido, prevê o artigo 184 do Código Civil: “Art. 184. Respeitada a intenção das partes, a invalidade parcial de um negócio jurídico não o prejudicará na parte válida, se esta for separável; a invalidade da obrigação principal implica a das obrigações acessórias, mas a destas não induz a da obrigação principal”.

vida social, segundo os preceitos do Direito (enquadram-se na categoria de normas de ordem pública, por exemplo, as regras que se referem às bases econômicas e políticas da vida social, entre tantas outras).

Obviamente, a aplicação da ordem pública de um país pode conflitar com a busca pela uniformização internacional de decisões, mas é mais forte do que qualquer outro princípio geral do Direito Internacional Privado (WENGLER, 1961). A expressão ordem pública e seu conteúdo sempre foram imprecisos, sem que isto tivesse tirado sua operacionalidade. Caberá ao julgador decidir o que é ou não contrário à ordem pública:

Caberá ao Juiz ou Tribunal decidir o que seja contrário à ordem pública. Os órgãos do Judiciário são soberanos para apreciar se a norma jurídica estrangeira que se pretende aplicar em obediência à regra de conexão do DIP é ou não admissível no foro, se o ato realizado ou o contrato firmado no exterior pode ou não ter eficácia no ambiente local, se a sentença estrangeira que se deseja executar é ou não exequível. Haverá uma natural tendência da magistratura de repelir a aplicação da lei estrangeira, substituindo-a pela *lex fori* mediante a invocação do princípio da ordem pública, o que poderá ocorrer por um sentimento chauvinista ou até pelo desejo de simplificar e facilitar a decisão de uma matéria, submetendo-a à lei local, por todos mais conhecida (DOLINGER, 2008, p. 412)²².

Dúvidas surgem quando a cláusula de eleição de foro de um contrato internacional entre profissionais contém previsão de foro estrangeiro como sendo o competente, mas a competência exclusiva da autoridade judiciária brasileira é assegurada por qualquer dos motivos previstos no artigo 89 do Código de Processo Civil brasileiro.

Nestes casos, não há possibilidade de eleger outro foro senão o brasileiro. Caso a justiça estrangeira tenha decidido, a decisão estrangeira não terá eficácia (não surtirá efeitos) no território brasileiro. Além disso, caso ocorra o pedido de homologação dessa decisão estrangeira no Superior Tribunal de Justiça, esse pedido será negado (cf. ARAUJO, 2002, p. 213).

Já quando a cláusula de eleição de foro de um contrato internacional entre profissionais contém previsão de foro estrangeiro como sendo o competente, mas a competência relativa da autoridade judiciária brasileira é assegurada por qualquer dos motivos previstos no artigo 88 do Código de Processo Civil brasileiro, o desfecho do problema pode ser imprevisível. É o que explica Nadia de Araujo (2002, p. 213):

²²Sobre ordem pública, ver também: DOLINGER, 1979; PILLA RIBEIRO, 1966.

O problema surge quando há uma cláusula de eleição do foro estrangeiro e é competente a justiça brasileira, por fora das disposições do art. 88 do CPC. Se a ação for proposta no Brasil, e a parte ré opuser uma exceção de competência, por força da cláusula de eleição do foro, o julgamento poderá ter desfecho imprevisível, [...]. Em sendo competente o juízo brasileiro, ainda que a cláusula pactuada remeta a causa a um juízo alienígena, se a mesma for proposta no Brasil, é provável que o juiz brasileiro se julgue competente. Todavia, este entendimento não é pacífico.

Em outras palavras, a consequência da aplicação da jurisdição concorrente prevista no artigo 88, do Código de Processo Civil, seria que inobstante uma decisão seja proferida por um juízo estrangeiro, esta poderá ter eficácia no Brasil, após o procedimento da homologação de sentença estrangeira (artigo 102, I, “h”, primeira parte, da Constituição Federal c/c artigo 483, do Código de Processo Civil.)²³.

Todavia, nos contratos internacionais de trabalho, de modo geral, esse equilíbrio estrutural não existe. Na maioria dos casos, tais contratações são feitas por meio de meros contratos de adesão (sem qualquer possibilidade de negociação das cláusulas deste contrato), padronizados (MOON JO, 2001, p. 486).

Na verdade, esta discussão (em pé de igualdade) das cláusulas contratuais entre o trabalhador e empregador não existe. Por tal razão, em tais contratos internacionais, é necessário que seja garantido um tratamento diferenciado ao trabalhador, em virtude da sua vulnerabilidade. Assim, a aplicação da autonomia da vontade na escolha do foro competente não é regra bem-vinda.

²³Dúvidas à parte, é importante ressaltar os avanços sobre o tema que trará o Projeto de Novo Código de Processo Civil, caso aprovado. Certamente, o referido Projeto alterará (para melhor) as regras sobre a jurisdição internacional dos tribunais brasileiros. A redação do artigo 21, III, e do artigo 24, do Projeto do novo Código de Processo Civil responderá a todas as dúvidas sobre o foro competente para dirimir litígios decorrentes de contratos internacionais entre profissionais. Além disso, o Projeto de novo Código de Processo Civil alinhará o Brasil à tendência mundial de privilegiar a autonomia da vontade das partes na escolha do foro competente. Isto ocorrerá porque os artigos 21, III, e 24, do referido Projeto conferem caráter obrigatório à cláusula de escolha do foro inserida em contrato internacional. Portanto, caso seja aprovado o Projeto, toda vez que o foro competente escolhido pelos profissionais for o Brasil, essa cláusula de eleição de foro deverá ser obrigatoriamente respeitada. Assim, mesmo que a lei não preveja a jurisdição brasileira nas circunstâncias do contrato internacional, a vontade das partes suprirá a lacuna, afirmando a competência dos tribunais nacionais. De igual modo, caso seja aprovado o Projeto, toda vez que o foro competente escolhido pelos profissionais for o foro estrangeiro, essa cláusula de eleição de foro deverá ser obrigatoriamente respeitada. Isto impedirá que a autoridade judiciária brasileira atue nos litígios em que as partes tenham escolhido um tribunal estrangeiro exclusivo para apreciá-las. Toda vez que isso ocorrer, a autoridade judiciária brasileira deverá render-se a vontade dos contratantes e se abster de julgar a demanda. A íntegra do projeto do novo Código de Processo Civil pode ser encontrada em: <www.senado.gov.br/senado/novocpc/pdf/Anteprojecto.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2013. Sobre o tema, ver também ARAUJO; VARGAS; GAMA. *Artigo jurídico: contratos internacionais e o novo CPC*. Disponível em: <http://www.ccaconsultores.com.br/ccanoticias/noticias_completa.php?id_noticia=883>. Acesso em: 13 fev. 2013.

Por serem, na sua grande maioria, contratos previamente formulados unilateralmente, bem como impostos pelo empregador, a cláusula de eleição de foro competente acaba sendo elaborado visando exclusivamente beneficiar o empregador. Pode emergir da avença sobre jurisdição um prejuízo à parte contratualmente mais fraca (no caso, o trabalhador), a ser coibido pelo exercício dessa jurisdição (NARDI, 2002, p. 146).

Por tais razões, a cláusula de eleição de foro competente não é admitida nos contratos internacionais de trabalho (NASCIMENTO, 2005, p. 128). Não se admite, em princípio, a validade de cláusula de eleição de foro em contrato de trabalho. Deve ser sempre aplicada (inclusive *ex officio*) a nulidade dessa cláusula contratual, não devendo surtir, portanto, qualquer efeito na esfera jurídica, por afrontar a ordem pública nacional. Sendo assim, de acordo com Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2006, p. 62 e 63):

Se o foro de eleição, em princípio, não é válido no contrato de emprego, objeto de discussão em processo trabalhista, isso significa que: caso o empregador ajuíze ação em face do empregado (v.g., consignação em pagamento ou inquérito judicial para apuração de falta grave), no local estipulado em cláusula de contrato individual de trabalho (em regra de adesão), cabe ao juiz, de ofício, decidir a respeito da nulidade (absoluta) desta previsão (art. 9º, da CLT). Neste ponto, mostra-se adequada a transcrição do disposto no art. 795, parágrafo 1º, da CLT: “Deverá, entretanto, ser declarada *ex officio* a nulidade fundada em incompetência do foro. Nesse caso, serão nulos os atos decisórios”. [...] No caso em questão, se o juiz do trabalho não declarar a referida nulidade do foro de eleição, nem o réu (no caso, o empregado, em ação ajuizada pelo empregador) arguir a incompetência territorial (do juízo do foro de eleição), esta será considerada prorrogada, justamente por se tratar de competência em razão do local, ou seja, de natureza relativa (inclusive no processo do trabalho). [...] Da mesma forma, se o próprio empregado preferir ajuizar a ação no foro de eleição, por lhe ser mais benéfico, não haveria motivo para a declaração de sua nulidade, não se justificando, neste caso em específico, a remessa dos autos a juízo diverso, em prejuízo do próprio trabalhador.

Depende diretamente da localização do foro competente a efetiva possibilidade do trabalhador ter acesso à Justiça. Assim, não se pode deixar de lado as peculiaridades do Processo Trabalhista e do próprio Direito do Trabalho caracterizado, sobretudo, por diretrizes de proteção ao trabalhador.

A regra geral relativa à jurisdição a ser aplicada ao contrato de trabalho (internacional ou não) está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho. A CLT possui regras próprias referentes à competência territorial, o que afasta a aplicação do Código de Processo Civil. O artigo 651 da CLT assim determina:

Art. 651. 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 noutra localidade ou no estrangeiro.

§ 1º Quando for parte no dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localidade em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.

§ 2º A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional disposto em contrário.

§ 3º Em se tratado de empregador que promove realização de atividades fora do lugar do controle de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

Segundo preceitua o *caput*, do artigo 651, da CLT, o critério determinador da jurisdição é o do local da prestação de serviços, sendo indiferente a nacionalidade e o domicílio das partes. O critério adotado não é a nacionalidade, nem o domicílio e, tampouco, o local da contratação. O critério adotado é o local da prestação do serviço.

Este critério foi escolhido pelo legislador para que o empregado possa propor a ação no local em que tenha condições de melhor fazer sua prova, que é no local onde efetivamente trabalhou. Nestas condições, o empregado não teria gastos desnecessários para ajuizar a demanda trabalhista. Entretanto, Lorena Miranda Santos Barreiros questiona tal regra (2009, p. 186-187):

A norma em comento, a toda evidência, tem por escopo a proteção do direito fundamental do trabalhador ao acesso à justiça, notadamente possibilitando a ele uma mais completa colheita de provas a fim de adequadamente instruir a sua pretensão. Todavia, pergunta-se: e se para o empregado for mais conveniente promover a ação em outra localidade? A regra em tela, por guardar escopo protetivo do obreiro, deveria, assim, ser interpretada de modo a garantir-lhe o maior e o melhor acesso à justiça possível, ou seja, permitindo que a demanda fosse ajuizada em local diverso daquele em que prestados os serviços pelo empregado ao empregador, se aquele fosse a solução mais oportuna. Não é isso, entretanto, o que ocorre. Na prática, esta regra de competência territorial tem sido constantemente interpretada e utilizada para reconhecer a incompetência do juízo perante o qual a demanda foi proposta, quando oferecida exceção de incompetência pela parte empregadora, ultimando-se por denegar o acesso à justiça ao empregado ao invés de concedê-lo, já que o obriga a demandar no local da prestação do serviço, muitas vezes distante de sua atual residência, resultando a manutenção de um feito uma árdua e custosa empreitada. [...] seria uma negação ao princípio constitucional do amplo acesso à justiça, exigir que o empregado demande seu empregador no local da prestação de serviço, pois isso inviabilizaria a obtenção da prestação jurisdicional.

Não há nenhuma consideração, da parte do legislador, para com o domicílio do réu ou para com o foro de celebração do contrato. Ao revés, a competência se fixa na

forma indicada, isto é, segundo o lugar da execução do serviço, como esclarece o referido artigo 651 da CLT, ainda que o trabalhador tenha sido contratado no estrangeiro (DEL'OLMO, 2009, p. 281).

Contudo, a possibilidade do elemento estrangeiro não fica restrita a hipótese do *caput*, do artigo 651, da CLT. O §2º, do artigo 651, da CLT, prevê que a Justiça brasileira é competente aos dissídios ocorridos em agência ou filial de empresa no exterior, desde que o empregado seja brasileiro e não haja Convenção Internacional disposto em contrário.

Isto ocorre porque a norma imperativa brasileira impõe a essas empresas a obrigatoriedade de terem domicílio no Brasil e percentual acionário nacional, de acordo com os artigos 13, 19 e 20 da Lei 7.064/82. Essa conclusão processual não impede que o juiz brasileiro aplique a lei estrangeira de Direito do Trabalho material.

O §3º, do art. 651 da CLT, finalmente, dispõe que, quando o empregador promover a realização de atividade fora do lugar da celebração do contrato, será assegurada ao trabalhador a prerrogativa de ajuizar a ação no foro do contrato ou no foro da prestação de serviços. Quanto ao referido §3º, ensina Gilda Maciel Correa Meyer Russomano ensina (1979, p. 205-206):

Tal exceção, a primeira vista, poderia indicar que o legislador – ao concebê-la e adotá-la – estava voltado, exclusivamente, para os casos em que o foro da celebração do contrato e o foro da execução do trabalho estivessem dentro do território nacional. Mas, se o art. 651, *caput*, parte da regra de que é competente a Justiça do Trabalho brasileira quando o empregado aqui executar o serviço, mesmo se houver sido contratado no estrangeiro e se o parágrafo 3º - na hipótese que anuncia – faculta ao trabalhador optar entre o foro do contrato e o foro do trabalho, poder-se-á, igualmente, entender que esse direito de opção perdura no plano internacional, isto é, quando o trabalhador houver sido contratado no Brasil para prestar serviços em território estrangeiro (ou vice-versa) nos casos excepcionais em que o empregador desenvolva atividade econômica fora do lugar da celebração do contrato individual de trabalho.

Conforme discorre Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2009, p. 88-89), em suma, sobre a competência territorial no Direito Processual do Trabalho no Brasil (artigo 651, da CLT) que a doutrina e jurisprudência firmaram o seguinte entendimento:

- a competência territorial, no processo trabalhista, é de natureza relativa, seguindo a mesma orientação existente no direito processual civil;
- para o reconhecimento judicial da incompetência territorial, no âmbito trabalhista, a parte (no caso, o réu) tem o ônus de arguir a respectiva exceção

de incompetência (arts. 799 e 800 da CLT), sob pena de preclusão e prorrogação da competência, justamente por ser de natureza relativa;

- não se admite, em tese, a validade do foro de eleição no direito e no processo do trabalho, especialmente nas lides pertinentes a relação de emprego, em prejuízo do trabalhador.

Observa-se, portanto, que ao mesmo tempo em que se reconhece a *natureza relativa da competência territorial no processo do trabalho*, passível de prorrogação (caso não apresentada exceção de incompetência em razão do lugar), *não se admite, em princípio, a validade de cláusula de eleição de foro em contrato de trabalho*.

Embora esteja previsto no *caput*, do artigo 651 da CLT que a competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado tenha prestado serviços ao empregador e esta seja a regra geral vigente no Brasil, a Lei n. 7.064/82 previa uma exceção a esta regra tão-somente aos trabalhadores da área de engenharia e afins transferidos ao exterior.

Todavia - conforme já mencionado - em 2009, a Lei n. 11.962/09 alterou o *caput* do artigo 1º da Lei n. 7.064/82 passou a ser aplicada a todas as categorias de trabalhadores transferidos para o exterior, indiscriminadamente. Por esta razão, em abril de 2012, restou cancelada a Súmula 207 do TST.

Desta forma, a partir de então, se o trabalhador transferido entender que o foro competente eleito na cláusula de eleição de foro prevista no contrato de trabalho²⁴ ou que o foro do seu domicílio é mais benéfico que o foro estabelecido na lei (foro do local da prestação de serviços), poderá assim optar e garantir seu acesso à justiça. A Lei n. 7.064/82 indica mais de um critério de fixação da competência e deixa a escolha confiada à deliberação do trabalhador transferido, em atenção as suas conveniências e necessidades.

A eventual prática de atos processuais no estrangeiro, quando necessária, tem ocorrido mediante o tradicional sistema de cartas rogatórias. O desafio dos operadores do Direito Internacional Privado do Trabalho é com a execução da sentença brasileira favorável ao trabalhador no exterior, caso não haja possibilidade de sua execução no Brasil.

²⁴“Não admite, o artigo acima transcrito, o foro contratual. É ele, porém, legítimo, quando apenas o empregado pode exercer a opção entre o foro da prestação de serviços e um outro que lhe for mais conveniente. Aí, a regalia legal não é limitada, mas aumentada.” (SAAD; SAAD; CASTELO BRANCO, 2009, p. 885).

A necessidade de se executar uma sentença brasileira no exterior pode ser muito desgastante para a parte interessada e também representar um alto custo despendido. Infelizmente, a possibilidade de processar e julgar a demanda trabalhista na Justiça brasileira não garante a eficácia da execução de um processo internacional (MOON JO, 2001, p. 487).

2.2 A necessidade de regras internacionais protetivas aos trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior quanto à legislação aplicável para dirimir tais conflitos contratuais

Todo contrato internacional enfrenta o problema de estabelecer qual a legislação aplicável para dirimir o conflito contratual (se a nacional ou a estrangeira). Por isso, falar em escolha de lei aplicável é, conseqüentemente, pensar em conflito de leis no espaço. Um contrato internacional sempre será regido por uma lei nacional determinada pela regra de conexão de Direito Internacional Privado do país onde a questão estiver sendo julgada.

Em outras palavras, há a necessidade de uma intervenção do Estado em estabelecer regras de conexão (que são regras de Direito Internacional Privado) em sua legislação interna para que tais regras indiquem a legislação aplicável que deverá reger as controvérsias oriundas do contrato internacional (de natureza comercial ou não) (MOON JO, 2001, p. 20-21).

Assim como em um contrato internacional entre profissionais as partes podem escolher o foro competente (por meio de uma cláusula de eleição de foro), estes mesmos profissionais também podem, com total autonomia, decidir qual a legislação que será aplicada para dirimir eventuais controvérsias advindas do contrato internacional (cláusula de eleição da lei aplicável).

Conforme já explicado, trata-se de cláusulas contratuais distintas do contrato internacional. A eleição de determinado foro pelas partes não implica necessariamente a escolha do direito aplicável.

Atualmente, o uso da cláusula de eleição da lei aplicável nos contratos internacionais que fomentam o comércio internacional é fruto da aplicação da autonomia de vontade das partes (BAPTISTA, 2011, p. 193). Essa cláusula serve para designar a lei aplicável ao contrato internacional e corresponde, principalmente, a uma liberdade advinda do direito material.

Diante da possibilidade de se vincular a uma ou outra legislação nacional ao celebrarem um contrato internacional, os profissionais devem sempre optar pela aplicação da lei que sintetize melhor o conjunto da operação contratual (seja por razões de celeridade e menor custo do processo, seja porque a lei aplicável ao mérito da disputa lhes é mais favorável em um país do que em outro) (ARAUJO; VARGAS; GAMA, s/d.).

Com efeito, essa escolha da lei forma uma unidade psicológica e econômica (BATIFFOL; LAGARDE, 1970, p. 595) e sua utilização nos contratos internacionais decorre da busca de previsibilidade e certeza jurídica. Os contratantes, nesses casos, podem optar pela lei nacional, estrangeira e, inclusive, optar pela aplicação de uma lei estranha às partes:

Hodiernamente está consagrada a hipótese de as partes poderem designar uma terceira lei, que não as de seus respectivos indicadores pessoais, não sendo, portanto, exigido que o contrato apresente liames efetivos com o país cuja lei é escolhida. (STRENGER, 2005, p. 629)

A autonomia de vontade das partes (*lex voluntatis*) é o elemento de conexão com maior difusão internacional para estabelecer a legislação aplicável aos contratos internacionais entre profissionais. Com o desenvolvimento das comunicações e da tecnologia, a autonomia da vontade dos contratantes aparece como fator determinante da lei aplicável.

Hoje, a aplicação da autonomia da vontade tornou-se universalmente aceita, com a adoção expressa tanto em Convenções Internacionais como na legislação interna de diversos países (ARAUJO, 2008, p. 367). De acordo com Irineu Strenger (2005, p. 628):

Assim, a autonomia da vontade no Direito Internacional Privado corresponde [...] a faculdade concedida aos indivíduos de exercer sua vontade, tendo em vista a escolha e a determinação de uma lei aplicável a certas relações jurídicas nas relações jurisdicionais; deriva ela da confiança que a comunidade internacional concede ao indivíduo no interesse da sociedade e se exerce no interior das fronteiras determinadas, de um lado pela noção de ordem pública e, de outro, pelas leis imperativas, entendendo-se que, em caso

de conflito de qualificação entre um sistema imperativo e um sistema facultativo, a propósito de uma mesma relação de direito, a questão fica fora dos quadros da autonomia, do mesmo modo que ela somente se torna eficaz na medida em que pode ser efetiva.

Por isto, embora Louis Josserand (1933, p. 19) tenha manifestado sua preocupação com o fim da “idade de ouro” da liberdade contratual, a aplicação da autonomia da vontade das partes continua forte em nossa sociedade contemporânea. O fortalecimento da autonomia da vontade das partes tem, inclusive, facilitado o desenvolvimento do comércio internacional (ARAÚJO, 2002, p. 197; STRENGER, 1998, p. 113-114).

Aqui, novamente é importante ressaltar que a autonomia da vontade das partes na escolha da lei aplicável aos contratos internacionais também não opera de forma irrestrita, principalmente em matérias que interessem de perto à política dos Estados (BAPTISTA, 2011, p. 101). Em outras palavras, a autonomia de vontade das partes tem limites que devem ser observados (STRENGER, 1998, p. 117-132) não podendo, portanto, atentar à ordem pública do Estado (já explicada no item 2.1).

A possibilidade de aplicação da autonomia de vontade (liberdade de escolha) para definir a legislação aplicável aos contratos internacionais recebeu especial atenção do Direito da União Europeia.

O Regulamento da União Europeia nº 593/2008 (conhecido como “Roma I”) sobre Lei Aplicável às Obrigações Contratuais, que substituiu a Convenção de Roma de 1980, prevê que os profissionais podem escolher a lei aplicável aos contratos internacionais celebrados, de acordo com a autonomia de vontade das partes. Dispõe o artigo 3º do Regulamento nº 593/2008:

Artigo 3º. O contrato rege-se pela lei escolhida pelas partes. A escolha deve ser expressa ou resultar de forma clara das disposições do contrato, ou das circunstâncias do caso. Mediante a sua escolha, as partes podem designar a lei aplicável à totalidade ou apenas a parte do contrato²⁵.

A possibilidade de aplicação da autonomia de vontade (liberdade de escolha) para definir a legislação aplicável aos contratos internacionais também recebeu o reconhecimento da Organização dos Estados Americanos (OEA), na Convenção

²⁵Regulamento (CE) nº 593/2008 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais ("Roma I"). Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUri.Serv/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:177:0006:0006:PT:PDF>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

Interamericana sobre Direito Aplicável aos Contratos Internacionais, aprovada na CIDIP-V, em 1994.

De acordo com a CIDIP-V, é admitida a autonomia da vontade das partes na escolha da lei aplicável aos contratos internacionais. Infelizmente, não obstante a importância da Convenção Interamericana sobre Direito Aplicável aos Contratos Internacionais, os países do Mercosul (inclusive o Brasil) ainda não a adotaram. De qualquer forma, o artigo 7º da referida Convenção assim prevê:

Artigo 7º. O contrato rege-se pelo direito escolhido pelas partes. O acordo das partes sobre esta escolha deve ser expresso ou, em caso de inexistência de acordo expresso, depreender-se de forma evidente da conduta das partes e das cláusulas contratuais, consideradas em seu conjunto. Essa escolha poderá referir-se à totalidade do contrato ou a uma parte do mesmo²⁶.

No Brasil, a regra de conexão para definir a legislação aplicável aos contratos internacionais está prevista no artigo 9º, da Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro. Contudo, a redação do artigo 9º omite a admissibilidade ou não da aplicação da autonomia da vontade nos contratos internacionais.

Por esta razão, as opiniões sobre a admissibilidade da liberdade de escolha da lei aplicável (autonomia da vontade) nos contratos internacionais variam no Brasil²⁷. O artigo 9º da Lei de Introdução assim dispõe:

²⁶Convenção Interamericana sobre Direito Aplicável aos Contratos Internacionais. Aprovada na CIDIP-V, organizada pela Organização dos Estados Americanos em 1994. Disponível em: <www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/B-56.htm>. Acesso em: 5 mar. 2013.

²⁷Alguns doutrinadores brasileiros (dentre os quais se destaca Nadia de Araujo (2008, p. 368; 2002, p. 200 e ss), Oscar Tenório (1968, p. 175), Amílcar de Castro (2000, p. 437) e João Grandino Rodas (2002, p. 49-64) defendem que a tendência mundial de aplicação da autonomia de vontade das partes para definir a legislação aplicável aos contratos internacionais não encontrou eco na legislação brasileira. Tais doutrinadores defendem que a Lei de Introdução ao Código Civil anterior (de 1916) previa, expressamente (por meio da expressão “salvo estipulação em contrário”), a autonomia da vontade das partes. Para tais doutrinadores, a supressão da expressão “salvo estipulação em contrário” na atual Lei de Introdução importou em um verdadeiro retrocesso sobre a matéria. Por essa razão, para tais doutrinadores, a adoção da regra da autonomia da vontade das partes somente seria possível se fosse modificada a atual redação do artigo 9º da Lei de Introdução. Entretanto, o debate ganhou força. Outros doutrinadores brasileiros (dentre os quais se destacam Serpa Lopes (1959, p. 199-204), Claudia Lima Marques (2007, p. 52), Haroldo Valladão (1980, p. 346-357) Edgar Carlos de Amorim (2000, p. 149), Jacob Dolinger (2008, p. 264) e Irineu Strenger (2005, p. 630-631) defendem que a supressão da expressão “salvo estipulação em contrário” na atual redação do artigo 9º da Lei de Introdução não proibiu a aplicação da autonomia da vontade das partes no ordenamento jurídico brasileiro. Tal opinião tem como base princípios e regras constitucionais. Para essa segunda corrente doutrinária, a redação do artigo 9º da atual Lei de Introdução não contém qualquer vedação à escolha da lei aplicável ao contrato internacional. Muito pelo contrário. Defendem que, na verdade, o ordenamento jurídico-constitucional brasileiro dá amplo suporte à autonomia da vontade, com base no princípio da legalidade, na cláusula de liberdade, desaguando na autonomia de vontade (artigo 5º, II), na liberdade de associação (artigo 5º, XVII), na não interferência estatal (artigo 5º, XVIII) e na livre iniciativa (artigo 1º, IV e parágrafo

Artigo 9º. Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que constituírem.

§ 1º – Destinando-se a obrigação a ser executada no Brasil e dependendo de forma essencial, será esta observada, admitidas as peculiaridades da lei estrangeira quanto aos requisitos extrínsecos do ato.

§ 2º – A obrigação resultante do contrato reputa-se constituída no lugar em que residir o proponente.

Debates jurídicos à parte, o ideal seria se o Brasil permitisse plenamente a aplicação da autonomia da vontade das partes na escolha da lei aplicável nos contratos internacionais entre profissionais. Isto alinharia o Brasil à tendência mundial e favoreceria a competitividade do país no comércio internacional.

Enquanto que nos contratos internacionais celebrados entre profissionais a aplicação da autonomia da vontade na escolha da lei aplicável é bem-vinda, nos contratos internacionais de trabalho a sua aplicação é regra inoportuna. No que tange à legislação aplicável aos contratos internacionais de trabalho, deve haver uma atenção redobrada também quanto à legislação aplicável, em razão da existência do desequilíbrio entre as partes contratantes.

Em outras palavras, enquanto que nos contratos internacionais entre profissionais a faculdade de escolher a lei aplicável é desejável, nos contratos internacionais de trabalho deve haver a imposição de limites precisos para evitar que o trabalhador não tenha escolha alguma, sendo-lhe imposta a lei que beneficia exclusivamente o empregador. Neste sentido, ensina Del’Olmo (2009, p. 199)

A principal virtude apontada à autonomia da vontade está em atender aos reais interesses das partes envolvidas na relação, o que, muitas vezes, as conexões objetivas, tais como a da lei do lugar da formação ou a do lugar de execução do contrato, podem não realizar. Contudo, o real interesse das partes pode ser desvirtuado, na hipótese de envolver sujeitos vulneráveis, dando origem a abusos.

único, do artigo 170, ambos da Constituição Federal). Diante disso, de acordo com a segunda corrente doutrinária, qualquer restrição à autonomia de vontade das partes na escolha da lei aplicável ao contrato internacional exige expressa previsão legal. Por ostentar qualidade de preceito fundamental na ordem constitucional brasileira, a autonomia de vontade é essencial para a vida em liberdade e para a dignidade da pessoa humana, constituindo parte integrante de direitos fundamentais e da democracia. Assim, como não existe no ordenamento jurídico brasileiro previsão legal que proíba o exercício da autonomia de vontade, deve ser considerado inconstitucional qualquer interpretação extensiva do artigo 9º da Lei de Introdução que restrinja o exercício da autonomia de vontade. De acordo com a opinião de Nadia de Araujo (2002, p. 12), contando com uma interpretação sistemática ou até mesmo política, talvez o Judiciário brasileiro passe a aceitar plenamente a autonomia da vontade das partes nos contratos internacionais quando o Brasil optar pela adoção da CIDIP-V. Todavia, até agora isso não passa de uma mera esperança.

Assim, evidente que, se os contratantes têm autonomia material de vontade, pode haver autonomia de vontade na escolha da lei aplicável. Nesses casos, podemos utilizar, com tranquilidade, a teoria clássica contratual, na qual impera o princípio da autonomia de vontade.

Entretanto, se um dos contratantes é mais forte estruturalmente que o outro (desequilíbrio contratual), então, nesses casos, não serve a autonomia de vontade das partes como princípio norteador desta relação contratual.

Não se pode negar que a aplicação da lei definida pelos contratantes durante a negociação do contrato internacional valida a confiança, a certeza e a previsibilidade da relação contratual. Porém, por haver um desequilíbrio de poder negocial, a autonomia da vontade na escolha da lei que deve regular este contrato internacional nem sempre assegurará ao trabalhador uma verdadeira liberdade de escolha. Por tal razão, nesses casos, é necessária limitar a aplicação da autonomia da vontade das partes (DEL'OLMO, 2009, p. 200-203).

Limitar a aplicação da autonomia da vontade das partes, nesses casos, é buscar um direito contratual mais igualitário e social. A autonomia da vontade continua forte em nossa sociedade contemporânea; porém, deve ser revisada (ou aperfeiçoada) para corrigir suas imperfeições causadas nas relações de trabalho. Assim, por ser a parte contratante mais fraca da relação jurídica, o trabalhador deve poder se beneficiar da aplicação da lei mais favorável a ele:

Quando temos duas normas internacionais ou uma constitucional e outra internacional sobre direitos humanos, é válido, é possível, deve-se optar pela lei mais favorável ao exercício do direito da pessoa humana (URIARTE, 2011, p. 141).

Em outras palavras, nos contratos internacionais de trabalho deve ocorrer a relatividade (limitação) da autonomia da vontade na escolha da lei aplicável. Esta limitação possibilita que o trabalhador escolha a aplicação da lei estrangeira imposta no contrato de adesão se esta lei lhe garantir mais direitos do que a lei do seu país. Caso contrário, será, automaticamente, aplicada a lei brasileira.

A cláusula de eleição da lei aplicável nos contratos internacionais de trabalho, por ser imposta e se for desfavorável ao trabalhador, deve ser considerada nula, pois atenta à

ordem pública do país (o que não implica, automaticamente, a anulação das demais cláusulas).

O Regulamento da União Europeia nº. 593/2008 (conhecido como “Roma I”) sobre lei aplicável as obrigações contratuais (que substituiu a Convenção de 1980) inclui em seu escopo regras específicas para determinar a lei aplicável aos contratos internacionais de trabalho. Desta forma, o legislador da União Europeia está tentando encontrar um caminho entre a liberdade contratual (autonomia da vontade) e a proteção do vulnerável (trabalhador).

De fato, o Regulamento, de modo geral, prega a autonomia de vontade das partes na escolha da lei aplicável à relação jurídica (ou seja, a lei aplicável será essencialmente aquela escolhida pelas partes), conforme prevê o seu artigo 3º²⁸.

Entretanto, levando em conta as funções do Direito do Trabalho, a necessidade da proteção do trabalhador e as normas de ordem pública inerentes à relação de trabalho, a lei do país onde o contrato é executado pode ser a única aplicável ao caso concreto, indiferente do que prevê uma cláusula diversa presente no corpo do contrato de trabalho (ALVES, 2002, p. 101).

Assim, de acordo com as linhas diretrizes do Regulamento n. 593/2008 (“Roma I”), a livre escolha da lei que se aplicará ao contrato é o princípio fundamental a que deve se dirigir o aplicador do Direito. Contudo, a autonomia da vontade deve ser

²⁸“Art. 3º. Liberdade de escolha. 1. O contrato rege-se pela lei escolhida pelas partes. A escolha deve ser expressa ou resultar de forma clara das disposições do contrato, ou das circunstâncias do caso. Mediante a sua escolha, as partes podem designar a lei aplicável à totalidade ou apenas a parte do contrato. 2. Em qualquer momento, as partes podem acordar em subordinar o contrato a uma lei diferente da que precedentemente o regulava, quer por força de uma escolha anterior nos termos do presente artigo, quer por força de outras disposições do presente regulamento. Qualquer modificação quanto à determinação da lei aplicável, ocorrida posteriormente à celebração do contrato, não afecta a validade formal do contrato, nos termos do artigo 11º, nem prejudica os direitos de terceiros. 3. Caso todos os outros elementos relevantes da situação se situem, no momento da escolha, num país que não seja o país da lei escolhida, a escolha das partes não prejudica a aplicação das disposições da lei desse outro país não derogáveis por acordo. 4. Caso todos os outros elementos relevantes da situação se situem, no momento da escolha, num ou em vários Estados-Membros, a escolha pelas partes de uma lei aplicável que não seja a de um Estado-Membro não prejudica a aplicação, se for caso disso, das disposições de direito comunitário não derogáveis por acordo, tal como aplicadas pelo Estado-Membro do foro. 5. A existência e a validade do consentimento das partes quanto à escolha da lei aplicável são determinadas nos termos dos artigos 10º, 11º e 13º.”

percebida á luz de outros fatores que incidem na relação jurídica trabalhista e só será válida na existência de um possível conflito de leis no espaço.

Segundo Ricardo de Paula Alves (2002, p. 99 a 101), o Regulamento “Roma I” e as suas relações com o Direito do Trabalho pretendeu estabelecer uma maior uniformidade na aplicação do Direito Internacional no seio dos Estados-membros da União Europeia. Sem as regras de tal Convenção poderia haver muita dificuldade na uniformização das relações entre os Estados-membros e entre estes e seus parceiros comerciais fora do bloco regional.

Tal doutrinador afirma ainda que é no Regulamento n. 593/2008 (“Roma I”) que encontraremos soluções para problemas que a jurisprudência brasileira começa a enfrentar e o seu conhecimento se mostra fundamental para uma real discussão balizada em paradigmas atuais.

O artigo 8º do Regulamento n. 593/2008 (“Roma I”) estabelece as regras que são aplicáveis de forma específica ao contrato de trabalho. Com a leitura do artigo se percebe uma preocupação em se conciliar os princípios que dominam globalmente a Convenção com as particularidades do contrato de trabalho. Prescreve o artigo 8º do mencionado Regulamento:

Artigo 8º. Contratos individuais de trabalho: 1. O contrato individual de trabalho é regulado pela lei escolhida pelas partes nos termos do artigo 3.o. Esta escolha da lei não pode, porém, ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe proporcionam as disposições não derogáveis por acordo, ao abrigo da lei que, na falta de escolha, seria aplicável nos termos dos n.os 2, 3 e 4 do presente artigo. 2. Se a lei aplicável ao contrato individual de trabalho não tiver sido escolhida pelas partes, o contrato é regulado pela lei do país em que o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato ou, na sua falta, a partir do qual o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato. Não se considera que o país onde o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho mude quando o trabalhador estiver temporariamente empregado noutro país. 3. Se não for possível determinar a lei aplicável nos termos do n. 2, o contrato é regulado pela lei do país onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador. 4. Se resultar do conjunto das circunstâncias que o contrato apresenta uma conexão mais estreita com um país diferente do indicado nos n.os 2 ou 3, é aplicável a lei desse outro país.

Importante esclarecer que a escolha da lei a ser aplicada ao caso concreto só é válida na existência de um possível conflito de leis no espaço. Por esta razão, não se pode falar em aplicação de lei estrangeira no caso, por exemplo, de trabalhador que

imigra para um país da União Europeia (ainda que o trabalhador não tenha a nacionalidade de nenhum dos Estados-membros).

Por esta mesma razão, a aplicação da lei do local de trabalho será imperativa quando uma empresa estrangeira exerce atividade econômica num dos países da União Europeia e recruta seus empregados nesse país (ALVES, 2002, p. 102).

Ressalta-se ainda que a lei nacional do local da execução do contrato de trabalho é aplicada no que concerne às questões de ordem pública absoluta. Nestes casos, não se deve discutir qual é a lei mais favorável, mas sim aplicar a lei que em sua essência é vinculada ao contrato de trabalho. Assim, existe uma proteção imperativa da ordem pública (RODIERE, 1998, p. 400).

Na falta de uma manifestação de vontade das partes (ou seja, de uma escolha expressa das partes) no contrato de trabalho, a lei a ser aplicada será normalmente aquela do país da execução do contrato de trabalho. Porém, o artigo 8º do “Roma I” abriu uma brecha para a aplicação de uma exceção (que deverá ser interpretado de forma estritamente excepcional).

De acordo com essa exceção prevista no referido Regulamento, as leis de execução do contrato ou do local da contratação podem ser preteridas em relação à outra que apresente vínculos mais fortes com a relação jurídica (ALVES, 2002, p. 103):

Será unicamente no caso de trabalho efetuado no estrangeiro de forma não habitual, que a lei do país da contratação regerá a relação. Temos, por exemplo, o caso de trabalhadores que não tem vínculo preciso com um só estabelecimento da empresa. A hipótese mais frequente é aquela do trabalhador itinerante que efetua seu trabalho circulando por diversos países. Não é possível que a lei aplicável seja modificada a todo instante e exatamente por isto, o estabelecimento de uma localização, ainda que artificial será necessária. O elemento de conexão será, na maioria dos casos, o país do estabelecimento que o empregado prestar contas ou o país da contratação. Esta regra será aplicável aos representantes comerciais e empregados em empresas de transporte.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem indicado que a lei nacional aplicada é a lei do local da prestação de serviços (SÜSSEKIND, 1981, p. 311 e ss). Quanto aos trabalhadores migrantes, recrutados e/ou contratados num país para a prestação de serviços no território que os vai acolher, a Convenção 97 (de 1949) lhes assegura um *tratamento não menos favorável* do que o aplicado aos nacionais do lugar da execução do contrato (artigo 6º, n.1), enquanto que a Convenção 143 (de 1975) se

refere à igualdade de tratamento em matéria de emprego e profissão, seguridade social, direitos sindicais, etc. entre o imigrante e o trabalhador nacional, no seu artigo 10 (SÜSSEKIND, 2001, p. 22).

A legislação aplicável ao contrato de trabalho merece considerações sobre os vieses do mesmo. Quanto à *capacidade* das partes, indica-se a lei pessoal das mesmas, no caso brasileiro, o domicílio. O *conteúdo* do contrato será regido pelo ordenamento jurídico sob o qual ele é realizado, a *lex loci contractus*. Os *efeitos contratuais*, por seu turno, serão regulados pela legislação vigente no domicílio do empregador, sob o qual também ocorre a *interpretação* do contrato, desde que coerentes com as normas imperativas. Na *rescisão* do contrato, por fim, será observada a lei do local em que o mesmo foi executado ou a do lugar em que o mesmo se realizou (DEL'OLMO, 2009, p. 281-282).

No Brasil, a legislação aplicável ao contrato internacional de trabalho deve ser interpretada, primeiramente, a luz das regras de Direito Internacional Privado previstas no direito interno brasileiro. Vale frisar que não se pode orientar pela determinação de que se a jurisdição elegida fora a brasileira, necessariamente, o direito material brasileiro será aplicado a demanda.

Neste contexto, a principal norma que trata do conflito de leis nos contratos internacionais é o já mencionado artigo 9º da Lei de Introdução as Normas do Direito Brasileiro. Contudo, ao analisar o mencionado dispositivo legal, verifica-se que este nada dispõe especificamente sobre a lei aplicável aos contratos internacionais de trabalho.

Em virtude das peculiaridades desta relação contratual (que possui em um de polos o empregador e no outro polo encontra-se o empregado, que é entendido como parte hipossuficiente da relação) a possibilidade de aplicação do artigo 9º poderia ocasionar fraudes no contrato laboral.

Além disto, o disposto no *caput* do art. 9º da Lei de Introdução, segundo o qual para *qualificar e reger as obrigações aplicar-se-á a lei do país em que se constituíram*, poderia ensejar a conclusão de que as obrigações ajustadas no estrangeiro deveriam ser reguladas pela respectiva legislação, mesmo que tivessem execução em nosso território. Esta regra, entretanto, é excepcionada pelo preceituado no artigo 17 da Lei de Introdução:

Art. 17. As leis, atos e sentenças de outro país, bem como quaisquer declarações de vontade, não terão eficácia no Brasil quando ofenderem a soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes.

Ora, algumas das normas legais de proteção ao trabalho são de direito público, portanto, de ordem pública; outras, embora de direito privado, são cogentes ou de ordem pública. Mas existem disposições relativas ao contrato de trabalho destituídas do caráter de ordem pública (SÜSSEKIND, 2001, p. 22).

Não servindo como regra de conexão o previsto no artigo 9º da Lei de Introdução (que prega a utilização da lei do local da contratação), o Tribunal Superior do Trabalho, para resolver os conflitos de leis no espaço, editou então a Súmula 207²⁹, dispondo que a relação de trabalho é determinada pela lei do local da execução do trabalho (de acordo com o princípio da territorialidade que está associado a *lex loci executionis*).

A regra da *lex loci executionis* prevista na Súmula 207 do TST afirmava que nos contratos internacionais de trabalho se aplicava a lei do local onde o trabalho era desenvolvido. Esse princípio traz vários reflexos no âmbito do Direito do Trabalho, e, quando estavam envolvidos os trabalhadores contratados no Brasil e transferidos para outro, esta era a regra de solução.

Restou evidente que a Súmula estabeleceu que é a lei do local a execução do contrato que deverá solucionar o litígio internacional do trabalho e que buscou firmar sua convicção no fato de que era no efetivo país do local da prestação de serviços que o trabalhador devia sujeitar-se aos costumes de trabalho e à realidade social do meio. Conforme explica Arnaldo Sussekind (2001, p. 23):

O contrato de trabalho é de trato sucessivo e, normalmente, celebrado por prazo indeterminado. Está sujeito, por isso, a reiteradas novações. Como assinalou Batiffol [...] a legislação comparada, a doutrina e a jurisprudência tem consagrado, com pequenas exceções, a *lex loci executionis* como princípio cardinal para a solução dos conflitos de leis trabalhistas no espaço, nas fases de execução e da cessação do contrato de trabalho. O princípio da não-discriminação, que irradia a igualdade de direitos entre nacionais e estrangeiros vinculados ao mesmo estabelecimento, fundamenta o generalizado apela a lei do lugar da prestação de serviços. [...] ³⁰.

A Súmula 207 do TST se apresentou no mesmo sentido do Código de Bustamante, integrado ao ordenamento jurídico nacional através do Decreto nº 18.871,

²⁹“Súmula 207. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.”

³⁰Ver também a obra de BATIFFOL (1938. p. 263).

de 13 de agosto de 1929, que determina a aplicação do princípio da territorialidade nos contratos internacional de trabalho, conforme o artigo 198 do Código. Vejamos decisão conferindo aplicação da Súmula 207 do TST:

Trabalho no exterior. Legislação aplicável. Ao trabalho realizado no exterior aplica-se o direito material do local da prestação de serviços, em homenagem ao princípio da territorialidade, conforme determina o art. 198 da Convenção de Direito Internacional Privado (Código de Bustamante), promulgada pelo Decreto 18.871/1929 e a súmula nº 207 do TST. Assim, em razão da existência de norma legal que consagra a aplicação do direito material do local da execução do trabalho, não existe lacuna normativa que autorize a aplicação analógica da Lei 7.064/82, por ser norma especial, destinada a regular os contratos de trabalhadores transferidos para o exterior de "empresas prestadoras de serviços de engenharia, inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres", não podendo ser estendida indiscriminadamente às empresas de outros segmentos de atividade. (TRT4, 12ª Turma, Recurso Ordinário n. 20080831553, Rel. Des. Adalberto Martins, publicado em 26 set. 2008)

No que tange, especificamente, a situação dos trabalhadores no Brasil contratados ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior, em regra, aplicava-se a lei do local da execução do contrato de trabalho (elemento de conexão) para a solução de conflitos de normas no espaço³¹.

Paul Durand e Jaussaud sempre foram categóricos a respeito do tema, ao afirmar que a competência reconhecida a *lex loci executionis* apresentava a grande vantagem de unificar o regime das relações de trabalho, pois que a lei local já determinava as regras administrativas de polícia do trabalho. Permitia, enfim, que se submetesse as mesmas regras o pessoal de um mesmo estabelecimento³². Essa também sempre foi a opinião de Arnaldo Sussekind:

Por outro lado, (...) o empregador tem interesse em uniformizar o tratamento do seu pessoal local; o trabalhador tem interesse na aplicação de uma legislação sobre a qual poderá mais facilmente se informar, porquanto ela corresponde ao estabelecimento permanente. Estes motivos levaram uma parte importante da doutrina contemporânea a propor como elemento decisivo o local onde o trabalhador exerce sua atividade. As decisões que aplicaram a lei do lugar de execução são numerosas, podendo-se concluir que a jurisprudência está francamente orientada neste sentido. E os comentadores

³¹Vale lembrar que ocorrendo transferências provisórias (de curta duração) para outros países, podia-se entender que o empregado permanecia regido pela lei do local principal, pertinente ao contrato de trabalho e sua execução. Ademais, parte da doutrina admitia que as partes convencionassem a lei que ia reger a relação de emprego, durante a prestação do serviço no exterior, desde que fosse mais benéfica ao empregado (GARCIA, 2009. p. 89).

³²DURAND, Paul; JAUSSAUD, Robert. *Traite de droit du travail*. Vol. I. Paris: Dalloz, 1947. p. 211 e 212.

da Lei de Introdução ao Código Civil afirmam que a *lex loci executionis* prevalece na regência dos contratos de trabalho³³.

Todavia, a Súmula 207 do TST foi cancelada recentemente, em 16 de abril de 2012. Seu cancelamento foi o resultado de discussões e alterações jurídicas que já vinham acontecendo há algum tempo no meio trabalhista e teve forte relação com a nova redação do *caput*, do artigo 1º, da lei 7.064/82, dada pela Lei n. 11.962/2009.

Verificou-se que, com o passar do tempo, o princípio da *lex loci executionis* (aplicação da lei vigente no local da prestação do serviço) foi, na prática, sendo substituído pela aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, principalmente após a edição da Lei n. 7.064/82 em 2009, contrariando o disposto no entendimento anteriormente consolidado pela referida Súmula.

O cancelamento da referida Súmula reforçou a expectativa a respeito da aplicação da Lei n. 7.064/82 a todos os trabalhadores transferidos para outro país, independentemente do ramo de atividade, tendência que já vinha sendo percebida na jurisprudência³⁴.

Segundo a citada lei, será assegurada a aplicação do princípio da norma mais favorável ao trabalhador em prevalência ao princípio da *lex loci executionis*. O

³³SÜSSEKIND, Arnaldo. Conflito de leis do trabalho no espaço. *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 27. n. 103. jul.-set. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. p. 23 e 24. Neste sentido, ver: MIRANDA, Pontes de. *Tratado de direito internacional privado*. Vol. II. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1935. p. 246. ESPINOLA, Eduardo; ESPINOLA FILHO, Eduardo. *Lei de introdução ao código civil comentada*. Vol. II. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1943. p. 608. TENÓRIO, Oscar. *Direito Internacional Privado*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. p. 512.

³⁴“Prestação de serviços no exterior. Legislação Aplicável. A contratação de trabalhadores no Brasil, bem como a transferência deles, para prestação de serviços no exterior, encontra-se regulada pela Lei nº 7.064/82, cujo artigo 3º, II, determina a aplicação da lei brasileira ao contrato de trabalho, sempre que mais benéfica no conjunto de normas e em relação a cada matéria, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços. Nesse contexto, cumpre frisar que o princípio da *lex loci executionis contracti*, pelo qual é aplicável à relação jurídica trabalhista a lei vigente no país da prestação do serviço, é de ordem genérica. Assim, havendo norma especial, a Lei nº 7.064/82, regulando o tipo de contratação dos autos, de forma que não se evidencia o conflito de leis no espaço, afasta-se, portanto, a eventual aplicação do referido princípio. Ressalte-se, inclusive, que a Súmula 207 do c. TST, segundo a qual “*Conflitos de leis trabalhistas no espaço. Princípio da “lex loci executionis”*”. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação”, foi cancelada. Dessa forma, constatado nos autos que o Reclamante foi contratado no Brasil, tendo aqui prestado serviços por mais de quatro anos, após o que foi transferido para o exterior, laborando em empresa pertencente ao mesmo grupo econômico, depois retornando ao país de origem, não restam dúvidas de que se aplica a legislação brasileira durante todo o período da prestação de serviços, inclusive no exterior, sobretudo porque mais benéfica.” (TRT3, 8ª Turma, RO 0001322-41.2011.5.03.0073, Rel. Des. Marcio Ribeiro do Valle, j. 31out.2012)

trabalhador pode optar pela aplicação da legislação brasileira ou da estrangeira³⁵, independentemente da observância da lei do local da prestação do serviço, sempre que essa for mais favorável que a lei territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. Portanto, prevalecerá a legislação brasileira naquilo em que for mais favorável do que a lei do local da prestação de serviços. Este recente entendimento exige das empresas que transferem trabalhadores para o exterior, atenção redobrada no momento de elaborar os contratos ou termos da transferência para não serem surpreendidas por demandas trabalhistas futuras.

³⁵Sobre os limites da aplicação do direito estrangeiro, importante frisar que vários fatores determinam a inaplicabilidade do direito estrangeiro em nosso território, de acordo com o artigo 17 da Lei de Introdução.

Considerações finais

A presente monografia teve como tema de investigação o contrato internacional de trabalho, em especial no que diz respeito aos contratos internacionais celebrados com trabalhadores contratados ou transferidos do Brasil para prestar serviços no exterior. Ao desenvolver a presente pesquisa jurídica, restou concluído no primeiro capítulo que a necessidade de trabalhadores qualificados ou mão-de-obra, o aumento das atividades desenvolvidas pelas grandes empresas (que criam sucursais, agências e filiais no exterior).

Com a globalização (abertura de fronteiras, do mercado internacional, desenvolvimento das telecomunicações) desenvolveu-se, cada vez mais o comércio internacional e acarretou um representativo aumento do deslocamento e distribuição de postos de trabalho em diferentes países e, por consequência, o aumento de conflitos de leis trabalhistas no espaço. Esta nova realidade socioeconômica garantiu uma maior interação do Direito Internacional Privado e do Direito do Trabalho e chamou a atenção dos Estados que passaram a partir de então a regular a matéria.

Cada Estado possui ordenamento jurídico próprio e suas respectivas regras de Direito Internacional Privado (chamadas regras de conexão) no seu direito interno. Tais regras definirão qual é o órgão jurisdicional competente e qual a legislação aplicável para dirimir o conflito internacional oriundo de uma relação contratual trabalhista. Apenas após definido isto, o julgador aplicará o direito material interno pertinente.

Atualmente, os contratos de trabalho são preponderantemente padronizados, uniformizados. São formulados unilateralmente pelo empregador e imposto, na sua integralidade ao trabalhador, que se torna um mero aderente contratual. Nos contratos internacionais de trabalho (que possuem em seu núcleo um ou mais elementos de estraneidade) tal situação não ocorre de forma diferente. Tratam-se, na sua grande maioria, de simples contratos de adesão.

É evidente a disparidade (desnível) de forças entre o empregador e seu subalterno. Esse desequilíbrio entre os contratantes reflete, por consequência lógica, no conteúdo do contrato de trabalho. Por tal razão, as regras trabalhistas devem visar restabelecer o equilíbrio contratual. Indo ao encontro a esta ideia de proteção do

trabalhador, os novos valores contemporâneos que iluminam o Direito Internacional Privado também estão vinculados à pessoa humana e a consequente proteção dos mais fracos. A pós-modernidade é a era onde a proteção da pessoa humana é posta no centro das preocupações do Direito.

Para garantir a proteção do mais fraco é necessário identificar àqueles que necessitam de proteção por meio de um sistema de regras e princípios especiais para assegurar o reconhecimento e a efetivação de seus direitos. A identificação da parte mais fraca (vulnerável, hipossuficiente) não tem a intenção de excluí-lo. Tem, na verdade, o objetivo de incluir este indivíduo na sociedade, com fundamento na proteção da pessoa humana.

Tratar os iguais com igualdade e com desigualdade os desiguais. Estes direitos protetivos assegurados são instrumentos de igualdade e aplicação dos direitos humanos. É incontroverso que o contrato de trabalho (internacional ou não) é celebrado entre partes economicamente desiguais. Esta desigualdade deve ser revertida pelo sistema jurídico atribuindo uma compensação jurídica ao trabalhador, construindo um conjunto normativo que equilibre os contratantes.

Estatísticas recentes comprovam o aumento em larga escala de transferências internacionais. A transferência internacional pode ocorrer quando o trabalhador vai executar suas tarefas em território estrangeiro provisoriamente (como, por exemplo, quando o empregado se desloca ao exterior para realizar a venda de máquinas ou a montagem de aparelhos técnicos) ou de forma permanente (quando o trabalhador é transferido fisicamente e em definitivo para outro país para gerir uma filial de uma multinacional, por exemplo).

No Brasil, a lei que regula a situação de trabalhadores contratados ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior é a Lei n. 7.064/82. Até 2009, a Lei n. 11.962 alterou o *caput* do artigo 1º da Lei n. 7.064/82 e, por consequência, seu conteúdo legal. Esta lei, a partir de então, passou a atingir todas as categorias de trabalhadores contratados ou transferidos para o exterior, indiscriminadamente.

Antes da alteração da Lei 7.064/82 ocorrida em 2009, todos os trabalhadores contratados ou transferidos ao exterior (com exceção dos trabalhadores da área de engenharia, inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres) só poderiam fazer um pedido trabalhista com base na legislação do país onde o trabalhador havia executado suas funções (de acordo com o princípio da territorialidade ou *lex loci executionis*), de acordo com a regra geral prescrita no *caput*, do artigo 651 da CLT c/c Súmula 207 do TST.

De acordo com a Lei 7.064/82, caso se constatasse que a lei brasileira era a mais favorável ao trabalhador engenheiro e afins, seria esta a lei regente daquela relação de emprego. Esta compreensão já vinha sendo uma tendência no Direito Internacional de outros países que já concebiam a possibilidade de incidência da norma mais favorável no espaço. A modificação da Lei em 2009 ampliou a regra da aplicação da norma mais favorável a todos os trabalhadores.

A regra da aplicação da norma mais favorável resume-se em que havendo uma pluralidade de normas aplicáveis a uma relação de trabalho, há de se optar pela que seja mais favorável ao trabalhador. A lei mais favorável ao trabalhador se vê como critério para a solução dos conflitos de normas trabalhistas no espaço.

Portanto, de acordo com esta regra, a relação jurídica trabalhista somente será regida pelas leis do país de prestação de serviços quando esta lei trouxer maiores benefícios ao trabalhador quando comparada à lei brasileira. Nos casos em que se discutir a legislação que regulará o trabalho do brasileiro transferido para o exterior, será necessário definir qual a mais favorável para o trabalhador pela via da prova no processo trabalhista.

No segundo capítulo da presente monografia restou concluído que a jurisdição é uma das funções da soberania do Estado, função de poder, do Poder Judiciário. Consiste no poder de atuar o direito objetivo, que o próprio Estado elaborou, compondo os conflitos de interesses e dessa forma resguardar a ordem jurídica e a autoridade da lei.

Nos litígios oriundos das relações internacionais podem ocorrer conflitos de jurisdição, ou seja, um problema de simples fixação da competência do juízo para processar e julgar a demanda internacional.

Na prática, sempre que for posta uma questão de conflito de jurisdição perante um julgador, este considerará apenas a norma de Direito Internacional Privado sobre o tema em vigor no seu próprio país e declarar-se-á competente ou incompetente. Em outras palavras, a resposta a esta questão esta sujeita unicamente à análise da norma interna de Direito Internacional Privado sobre jurisdição.

De forma comparativa, demonstrou-se que nos contratos internacionais entre profissionais, de modo geral, é bastante comum à utilização de uma cláusula (chamada de cláusula de eleição do foro) estabelecendo o órgão jurisdicional competente para dirimir eventuais litígios advindos desta relação contratual. Para estes contratos internacionais, a referida cláusula é a extensão da autonomia de vontade das partes, no que tange à competência para processar e julgar a lide advinda do contrato.

O Princípio da autonomia da vontade das partes para eleger o foro competente na relação contratual que fomenta o comércio internacional está prevista no artigo 23 do Regulamento “Bruxelas I” e no Brasil está prevista no artigo 111 do CPC e na Súmula 335 do STF (desde que respeita a ordem pública nacional). Caso os profissionais não tenham elegido o foro competente no contrato internacional, o julgador brasileiro deverá recorrer ao previsto nos artigos 88 e 89, ambos do CPC.

Todavia, nos contratos internacionais de trabalho, de modo geral, esse equilíbrio contratual não existe, pois, na maioria dos casos, tais contratações são feitas de forma padronizada, por meio de meros contratos de adesão (sem qualquer possibilidade de negociação das cláusulas deste contrato).

Por isto, em tais contratos internacionais, é necessário que seja garantido um tratamento diferenciado ao trabalhador, em virtude da sua vulnerabilidade, sua hipossuficiência. Assim, a aplicação da autonomia da vontade na escolha do foro competente não é regra bem-vinda, eis que depende diretamente da localização do foro competente a efetiva possibilidade do trabalhador ter acesso à Justiça.

Por serem, preponderantemente, contratos previamente formulados de modo unilateral e impostos pelo empregador, nestes casos a cláusula de eleição de foro competente acaba sendo elaborado visando exclusivamente beneficiar o empregador. Pode emergir da avença sobre jurisdição um prejuízo à parte contratualmente mais

fraca. Por tais razões, não se admite, em princípio, a validade de cláusula de eleição de foro em contrato internacional de trabalho. Caso esta cláusula prejudique o trabalhador, deve ser aplicada (inclusive *ex officio*) a nulidade dessa cláusula contratual, não devendo surtir, portanto, qualquer efeito na esfera jurídica, por afrontar a ordem pública nacional e o princípio da proteção ao trabalhador.

A regra geral relativa à jurisdição a ser aplicada especificamente ao contrato de trabalho (internacional ou não) está prevista na CLT (artigo 651), o que afasta a aplicação dos artigos 88 e 89 do CPC. Segundo preceitua o *caput* do artigo 651 da CLT, o critério determinador da jurisdição é o do local da prestação de serviços. Esta é a regra geral vigente no Brasil.

A Lei n. 7.064/82 previa uma exceção (escolha da norma mais favorável) a esta regra tão-somente aos trabalhadores da área de engenharia e afins contratados ou transferidos ao exterior. Entretanto, a Lei n. 11.962/09 alterou o *caput* do artigo 1º da Lei n. 7.064/82 (o que gerou posteriormente o cancelamento da Súmula 207 do TST) que passou a regular os direitos de todos os trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, indiscriminadamente.

Desta forma, concluiu-se que, segundo a nova redação da Lei n. 7.064/82, se o trabalhador contratado ou transferido para o exterior entender que o foro competente eleito na cláusula de eleição de foro prevista no contrato internacional de trabalho ou que o foro do seu domicílio é mais benéfico que o foro estabelecido na lei (foro do local da prestação de serviços), poderá assim optar e garantir seu acesso à justiça.

A Lei n. 7.064/82 indica mais de um critério de fixação da competência e deixa a escolha confiada à deliberação do trabalhador contratado ou transferido, em atenção as suas conveniências e necessidades.

Por fim, no item 2.2 do segundo capítulo que trata sobre a lei aplicável aos contratos internacionais de trabalho, em especial aqueles contratos de trabalhadores contratados ou transferidos do Brasil para o exterior, concluiu-se que todo contrato internacional enfrenta o problema de estabelecer qual a legislação aplicável para dirimir o conflito contratual (se a nacional ou a estrangeira).

Há, por isto, a necessidade de uma intervenção do Estado em estabelecer regras de conexão em sua legislação interna para que tais regras indiquem a legislação aplicável que deverá reger as controvérsias oriundas do contrato internacional.

Assim como em um contrato internacional entre profissionais as partes podem escolher o foro competente, estes mesmos profissionais também podem, com total autonomia, decidir qual a legislação que será aplicada para dirimir eventuais controvérsias advindas do contrato internacional, através da cláusula de eleição da lei aplicável.

A autonomia da vontade na escolha da lei aplicável nos contratos internacionais está prevista, por exemplo, no artigo 3º do Regulamento da União Europeia nº 593/2008 e na CIDIP-V da OEA. Já no Brasil, infelizmente, a redação do artigo 9º omite a admissibilidade ou não da aplicação da autonomia da vontade nos contratos internacionais.

Enquanto que nos contratos internacionais celebrados entre profissionais a aplicação da autonomia da vontade na escolha da lei aplicável é bem-vinda, nos contratos internacionais de trabalho a sua aplicação é regra inoportuna. Deve, nestes casos, haver a imposição de limites precisos para evitar que o trabalhador não tenha escolha alguma, sendo-lhe imposta a lei que beneficia exclusivamente o empregador.

Por haver um desequilíbrio de poder negocial, a autonomia da vontade na escolha da lei que deve regular este contrato internacional nem sempre assegurará ao trabalhador uma verdadeira liberdade de escolha. Por tal razão, nesses casos, é necessária limitar a aplicação da autonomia da vontade das partes (como prevê, por exemplo, o artigo 8º do Regulamento n. 593/2008).

Em outras palavras, nos contratos internacionais de trabalho deve ocorrer a relatividade (limitação) da autonomia da vontade na escolha da lei aplicável. Esta limitação possibilita que o trabalhador escolha a aplicação da lei estrangeira imposta no contrato de adesão se esta lei lhe garantir mais direitos do que a lei do seu país. Caso contrário, será, automaticamente, aplicada a lei brasileira.

A cláusula de eleição da lei aplicável nos contratos internacionais de trabalho, por ser imposta e se for desfavorável ao trabalhador, deve ser considerada nula, pois atenta à ordem pública do país.

Neste contexto, a principal norma que trata do conflito de leis nos contratos internacionais é o já mencionado artigo 9º da Lei de Introdução as Normas do Direito Brasileiro. Contudo, ao analisar o mencionado dispositivo legal, verifica-se que este nada dispõe especificamente sobre a lei aplicável aos contratos internacionais de trabalho.

Não servindo como regra de conexão o previsto no artigo 9º da Lei de Introdução (que prega a utilização da lei do local da contratação), o Tribunal Superior do Trabalho, para resolver os conflitos de leis no espaço, editou então a Súmula 207, dispondo que a relação de trabalho é determinada pela lei do local da execução do trabalho.

Todavia, a Súmula 207 do TST foi cancelada recentemente, em 16 de abril de 2012. Seu cancelamento foi o resultado de discussões e alterações jurídicas que já vinham acontecendo há algum tempo no meio trabalhista e teve forte relação com a nova redação do *caput*, do artigo 1º, da lei 7.064/82, dada pela Lei n. 11.962/2009.

Verificou-se que, com o passar do tempo, o princípio da *lex loci executionis* (aplicação da lei vigente no local da prestação do serviço) foi, na prática, sendo substituído pela aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, principalmente após a edição da Lei n. 7.064/82 em 2009, contrariando o disposto no entendimento anteriormente consolidado pela referida Súmula.

Segundo a nova redação da Lei 7.064/82, portanto, será assegurada a aplicação do princípio da norma mais favorável ao trabalhador em prevalência ao princípio da *lex loci executionis*. O trabalhador pode optar pela aplicação da legislação brasileira ou da estrangeira, independentemente da observância da lei do local da prestação do serviço, sempre que essa for mais favorável que a lei territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Referências bibliográficas

ALEXY, Robert. *Theorie der Grundrechte*. Suhrkamp: Frankfurt, 1996.

ALMEIDA, Ricardo Ramalho. Breves reflexões sobre a eleição de foro estrangeiro e a competência concorrente do judiciário brasileiro. In: RODAS, João Grandino. *Contratos Internacionais*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. p. 296-316.

ALVES, Ricardo de Paula. Contrato de trabalho e Direito Internacional Privado. Algumas questões referentes ao conflito de leis no espaço diante do direito comunitário do trabalho e da Convenção de Roma, de 19.06.1980. *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 28. n. 107. jul.-set. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. p. 99 a 133.

AMORIM, Edgar Carlos de. *Direito Internacional Privado*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

ANDRADE, Agenor Pereira. *Manual de Direito Internacional Privado*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1985.

ARAUJO, Luiz Ivani de Amorim. *Introdução ao Direito Internacional Privado*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.

ARAUJO, Nadia de. Contratos internacionais e jurisprudência brasileira: lei aplicável, ordem pública e cláusula de eleição do foro. In: RODAS, João Grandino (Org.). *Contratos internacionais*. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. p. 195-229.

ARAUJO, Nadia de. *Direito internacional privado: teoria e prática brasileira*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

ARAUJO, Nadia de; VARGAS, Daniela; GAMA, Lauro. *Artigo jurídico: contratos internacionais e o novo CPC*. Disponível em: <http://www.ccaconsultores.com.br/ccanoticias/noticias_completa.php?id_noticia=883> . Acesso em: 13 fev. 2013.

AZEVEDO, Antônio Junqueira de. O direito pós-moderno e a codificação. *Revista de Direito do Consumidor*. v. 33, São Paulo, Revista dos Tribunais, p. 123-129, jan.-mar. 2000.

BARREIROS, Lorena Miranda Santos. Breves considerações sobre o princípio do acesso à justiça no direito brasileiro. *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 35. n. 134. abr.-jun. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009. p. 168 a 201.

BARROS, Alice Monteiro de. Particularidades dos contratos especiais em face da teoria geral do contrato de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*. ano 31. n. 117. jan.-mar. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 13 a 28.

BARROS, Cássio Mesquita. Passado, presente e futuro do Direito do Trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 29. n. 110. abr.-jun. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 30 a 45.

- BATIFFOL, Henri. *Les conflits de lois en matiere de contrats*. Paris: Dalloz, 1938.
- BATIFFOL, Henri; LAGARDE, Paul. *Traité de droit international privé*. Paris: LGDJ, 1970.
- BAPTISTA, Luiz Olavo. *Contratos Internacionais*. São Paulo: Lex Magister, 2010.
- BAPTISTA, Luiz Olavo. *Contratos Internacionais*. São Paulo: Lex Editora, 2011.
- BASEDOW, Jurgen. Conflict of Law and the the Harmonization of Substantive Private Law in the European Union. In: ANDENAS, Mads; ALABART, Silvia Diaz; MARKESINIS, Sir Basil; MICKLITZ, Hans; PASQUINI, Nello (Ed.). *Liber Amicorum Guido Alpa – Private Law Beyond the National Systems*. London: British Institute of International and Comparative Law, 2008. p. 168-185.
- BASSO, Maristela. A autonomia de vontade nos contratos internacionais do comércio. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*. v.12, Porto Alegre, p. 198-211, 1996.
- BEAUDONNET, Xavier (ed.). *Direito Internacional do Trabalho e Direito Interno: Manual de Formação para Juízes, Juristas e Docentes em Direito*. Turim: Centro de Formação da OIT, 2011.
- BEVILAQUA, Clóvis. *Princípios Elementares de Direito Internacional Privado*. Rio de Janeiro: J. Ribeiro dos Santos, 1906.
- BOGGIANO, Antonio. *Derecho Internacional Privado*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1991.
- BROCHER, Charles. *Nouveau Traité de Droit International Privé*. Paris: E.Thorin, 1876.
- BUCHER, Andreas. L'ordre public et le but social des lois en droit international privé. *Recueil des Cours de l'Academie de Droit International de la Haye*, 1993, II, t. 239. Nijhoff: Doordrecht, 1994.
- CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. O legado da Declaração Universal e o futuro da proteção internacional dos direitos humanos. In: AMARAL JR., Alberto; PERRONE-MOISÉS, Cláudia. *O cinquentenário da Declaração Universal dos Direitos do Homem*. São Paulo: Edusp, 1999. p. 112-138.
- CARMONA, Carlos Alberto. *Arbitragem e Processo – um comentário à Lei nº 9.307/96*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2004.
- CARBONNIER, Jean. Exorde. In: REVET, Thierry (Org.). *L'Ordre public `a la fin du Xxe si`ecle*. Paris: Dalloz, 1996. p. 1-2.
- CARTY, Anthony (Ed). *Post-modern Law*. Edimburg: Univ. press, 1990.
- CASTRO, Amílcar de. *Direito Internacional Privado*. 5 ed. aum. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

CASTRO, Amílcar de. *Direito Internacional Privado*. 5. ed. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

CHIOVENDA, Giuseppe. *Instituições de Direito Processual Civil*. 4 ed. São Paulo: Bookseller, 2008.

CORRÊA, Lélío Bentes. Normas Internacionais do Trabalho e os direitos fundamentais do ser humano. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 75. n. 1. jan. a mar. São Paulo: Lex Magister, 2009. p. 56 a 113.

CORTES, Osmar Mendes Paixão. A “crise” do constitucionalismo social, o atual momento e os rumos do Direito do Trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 29. n. 110. abr.-jun. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 102 a 117.

COSTA, Luiz Antônio Severo da. *Da aplicação do direito estrangeiro pelo juiz nacional*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1968.

CRETELLA NETO, José. *Contratos internacionais: cláusulas típicas*. São Paulo: Millenium, 2011.

COURSIER, Philippe. *Le conflit de lois en matière de contrat de travail*. Paris: Litec, 1993.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural*. São Paulo: LTr, 1998.

DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectivas de análise a partir dos princípios internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 77. n. 3. jul. a set. São Paulo: Lex Magister, 2011. p. 59 a 76.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: LTr, 2009.

DEL’OLMO, Florisbal de Souza; ARAÚJO, Luis Ivani de Amorim. *Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro Comentada*. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

DEL’OLMO, Florisbal de Souza. *Direito Internacional Privado: abordagens fundamentais, legislação, jurisprudência*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

DEL’OLMO, Florisbal de Souza. *Curso de Direito Internacional Privado*. 7 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

DOLINGER, Jacob. *A evolução da ordem pública no Direito Internacional Privado*. Rio de Janeiro: Renovar, 1979.

DOLINGER, Jacob. *Direito internacional privado: parte geral*. 4 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1996.

DOLINGER, Jacob. *Direito Internacional Privado: parte geral*. 9. ed. atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

DURAND, Paul; JAUSSAUD, Robert. *Traite de droit du travail*. Vol. I. Paris: Dalloz, 1947.

ESPINOLA, Eduardo; ESPINOLA FILHO, Eduardo. *Lei de introdução ao código civil comentada*. Vol. II. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1943.

FARIA, José Eduardo. *O direito na economia globalizada*. São Paulo: Malheiros, 1999.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Direito do Trabalho e Direito dos Contratos: apontamentos relevantes sobre a parte especial do novo Código Civil (Lei 10.406, de 10.01.2002). *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 29. n. 110. abr.-jun. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 68 a 85.

FIECHTER-BOULVARD, Frédérique. La notion de vulnérabilité et sa consécration par le droit. In: COHET- CORDEY, Frédérique (Org.). *Vulnérabilité et droit – Le développement de la vulnérabilité et ses enjeux en droit*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble, 2000. p. 81-126.

FRANCESCHINI, José Inácio Gonzaga. A lei e o foro de eleição em tema de contratos internacionais. In: RODAS, João Grandino. *Contratos Internacionais*. 3. ed. rev., atual. e amp. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. p. 66-121.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 3 ed. São Paulo: Método, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Relações de trabalho no exterior e lei aplicável. *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 35. n. 135. jul.-set. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009. p. 86 a 93.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Foro de eleição e competência territorial no Direito Processual do Trabalho: novas reflexões decorrentes da Lei 11.280/2006. *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 32. n. 123. jul.-set. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. p. 53 a 66.

GHERSI, Carlos Alberto. *La posmodernidad jurídica – una discusión abierta*. Buenos Aires: Gowa, 1995.

GIERKE, Otto Von. *La función social del derecho privado*. Madrid: Sociedade Editorial Espanola, 1904.

GIGLIO, Wagner D. *Direito Processual do Trabalho*. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

GOMES, Orlando. *Transformações no direito das obrigações*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980.

JAYME, Erik. Identité culturelle et intégration: le droit international privé postmoderne. *Recueil des Cours de l'Académie de Droit International de la Haye*, v. 251, Haia, p. 9-268, 1996.

JAYME, Erik. O Direito Internacional Privado do novo milênio: a proteção da pessoa humana face à globalização. In: ARAUJO, Nadia de; MARQUES, Claudia Lima

(Orgs.). *O novo Direito Internacional* – estudos em homenagem a Erik Jayme. Rio de Janeiro: Renovar, 2005. p. 3-20.

JAYME, Erik. O Direito Internacional Privado do novo milênio: a proteção da pessoa humana face à globalização. *Cadernos do Programa de Pós-graduação em Direito – PPGDir./UFRGS*, v.1, n. 1, Porto Alegre, p. 85-97, mar./ 2003.

JAVILLIER, Jean-Claude. Globalização e pesquisa jurídica: por uma nova dinâmica de direito social e de normas internacionais do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 70. n. 2. jul. a dez. São Paulo: Síntese, 2004. p. 42 a 49.

JAVILLIER, Jean-Claude; BLANPAIN, Roger. *Droit Communautaire du travail*. 2 ed. Paris: LGDJ, 1995.

JOSSERAND, Louis. Le contrat dirigé. *Recueil Hebdomadaire*, n. 32, Paris: Chronique, p. 62-89, 1933.

JOSSERAND, Louis. *A proteção aos fracos*. Rio de Janeiro, Forense, 2006.

KASSIS, Antoine. *Le nouveau droit européen des contrats internationaux*. Paris: LGDJ, 1993.

LANFRANCHI, César. *Derecho Internacional Privado del Trabajo*. Buenos Aires: Zavalía, 1955.

LANGILLE, Brian A. Para que serve o Direito Internacional do Trabalho? *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 33. n. 127. jul.-set. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 175 a 204.

LECLERC, Frédéric. *La protection de la partie faible dans les contrats internationaux*. Bruxelas: Bruylant, 1995.

LIMA, Francisco Gerson Marques de. *Lei de Introdução ao Código Civil e Aplicação do Direito do Trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1996.

LOCKE, John. *Identité et différencé: L'invention de la conscience*. Paris: Sueil, 1998.

LORENZETTI, Ricardo Luis. *Teoria da Decisão Judicial*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MALLET, Estêvão. Setenta anos depois, uma nova Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 77. n. 3. jul. a set. São Paulo: Lex Magister, 2011. p. 17 a 75.

MARQUES, Claudia Lima. A chamada nova crise do contrato e o modelo de direito privado brasileiro: crise de confiança ou de crescimento do contrato? In: MARQUES, Claudia Lima (Coord.). *A nova crise do contrato: estudos sobre a nova teoria contratual*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 17-86.

MARQUES, Claudia Lima. Ensaio para uma Introdução ao Direito Internacional Privado. In: DIREITO, Carlos Alberto Menezes; PEREIRA, Antônio Celso Alves; CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto (Orgs.). *Novas Perspectivas do Direito*

Internacional Contemporâneo – estudos em homenagem ao Professor Celso D. de Albuquerque Mello. Rio de Janeiro: Renovar, 2008. p. 8-37.

MARQUES, Claudia Lima; MIRAGEM, Bruno. *O novo direito privado e a proteção dos vulneráveis*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MARTINEZ, Pedro Romano. Trabalho e direitos fundamentais: compatibilidade entre a segurança no emprego e a liberdade empresarial. *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 32. n. 124. out.-dez. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. p. 183 a 222.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários às Súmulas do TST*. 4 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MATTIOLI, Carlos Eduardo; e CANÊO, Luiz Carlos. O novo mundo do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 71. n. 2. mai. a ago. São Paulo: Síntese, 2005. p. 230 a 233.

MAYER, Pierre. La Protection de la partie faible en droit international privé. In: GHESTIN, Jacques; FONTAINE, Marcel (Orgs.). *La protection de la partie faible dans les rapports contractuels: comparaison franco-belges*. Paris: LGDJ, 1996. p. 513-552. v. 261.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público*. 6 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MIRANDA, Pontes de. *Tratado de direito internacional privado*. Vol. II. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1935.

MOON JO, Hee. *Moderno Direito Internacional Privado*. São Paulo: LTr, 2001.

MOURA RAMOS, Rui Manuel Gens de. Direito Internacional Privado e Constituição. *Boletim da Faculdade de Direito*, suplemento XX, Coimbra, p. 73-105, 1973.

NARDI, Marcelo de. Eleição de foro em contratos internacionais: uma visão brasileira. In: RODAS, João Grandino (Coord.). *Contratos Internacionais*. 3. ed. rev., atual. e amp. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. p. 122-194.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005.

NETO, José Cretella. *Contratos Internacionais: Cláusulas Típicas*. São Paulo: Millennium, 2011.

NORONHA, Fernando. *O direito dos contratos e seus princípios fundamentais: autonomia privada, boa-fé e justiça contratual*. São Paulo: Saraiva, 1994.

OLIVEIRA JUNIOR, José Alcebíades de (Org.). *O novo em direito e política*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

OLIVEIRA, Sandra Liana Sabo de. Reflexos da globalização da economia nas relações de trabalho: México, Inglaterra, China. *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 32. n. 124. out.-dez. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. p. 223 a 236.

PANCOTTI, José Antônio. Anteprojeto do CPC e repercussões no Processo do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 78. n. 1. jan. a mar. São Paulo: Lex Magister, 2012. p. 109 a 135.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. *Instituições de direito civil: introdução ao direito civil; teoria geral do direito civil*. 21 ed. rev. e atual. por Maria Celina Bodin de Moraes. Vol. 1. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

PEREIRA, José Luciano de Castilho. Futuro do Direito e do Processo do Trabalho no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 70. n. 2. jul. a dez. São Paulo: Síntese, 2004. p. 15 a 27.

PFEIFFER, Roberto. As associações civis e a tutela de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos das pessoas portadoras de deficiência. *Direitos das pessoas portadoras de deficiência: advocacia pública e sociedade*, ano 1, n. 1, p. 139-207, 1997.

PILLA RIBEIRO, Elmo. *O princípio da ordem pública em Direito Internacional Privado*. Porto Alegre: Freitas Bastos, 1966.

PIRES, Horácio de Senna. Direito do Trabalho: a atualidade do princípio da proteção. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 77. n. 2. abr. a jun. São Paulo: Lex Magister, 2011. p. 125 a 132.

POCAR, Fausto. La protection de la partie faible en droit international privé. *Recueil des Cours de Droit International de l'Académie de la Haye*, v. V, Haia, p. 339-417, 1984.

RECHSTEINER, Beat Walter. *Direito Internacional Privado: teoria e prática*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

REGULAMENTO (CE) n° 593/2008 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais ("Roma I"). Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUri.Serv/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:177:0006:0006:PT:PDF>>. Acesso em: 5 mar. 2013.

REZENDE, Roberto Vieira de Almeida. O Direito Internacional dos direitos humanos, a Constituição e o papel dos órgãos judicantes no Brasil – aplicação e exigibilidade

judicial dos direitos humanos previstos no Direito Internacional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 70. n. 2. jul. a dez. São Paulo: Síntese, 2004. p. 88 a 121.

REZZÓNICO, Juan Carlos. *Principios fundamentales de los contratos*. Buenos Aires: Astrea, 1999.

RODAS, João Grandino. Elementos de conexão do Direito Internacional Privado Brasileiro relativamente às obrigações contratuais. In: RODAS, João Grandino (Coord.). *Contratos Internacionais*. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. p. 19-65.

RODIERE, Pierre. *Droit social de L'Union Européenne*. Paris: LGDJ, 1998.

RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1993.

ROMITA, Arion Sayão. O impacto da globalização no contrato de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 66. n. 4. out. a dez. São Paulo: Síntese, 2000. p. 84 a 91.

ROMITA, Arion Sayão. Princípios em conflito: autonomia privada coletiva e norma mais favorável. *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 28. n. 107. jul.-set. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002. p. 13 a 27.

ROMITA, Arion Sayão. Conflito de Normas em Direito do Trabalho. MALLETT, Estêvão e ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim (Coord.), *Direito e Processo do Trabalho – Estudos em homenagem ao Prof. Octávio Bueno Magano*, LTr, São Paulo, 1996, p. 67 a 79.

ROSADO, Marilda; ALMEIDA, Bruno. A relação entre a globalização e o Direito Internacional Privado. In: DEL'OLMO, Florisbal de Souza; KAKU, William Smith; SUSKI, Liana Maria Feix (Orgs.). *Cidadania e direitos humanos: tutela e efetividade internacional e nacional*. Rio de Janeiro: GZ, 2011. p. 22-36.

RUSSOMANO, Gilda Maciel Correa Meyer. *Direito Internacional Privado do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; e CASTELO BRANCO, Ana Maria Saad. *Consolidação das Leis Trabalhistas Comentada*. 42 ed. atual. rev. e amp. São Paulo: LTr, 2009.

SALAH MOHAMED MAHMOUD, Mohamed. Loi d'autonomie et méthodes de protection de la partie faible em Droit international privé. *Recueil de Cours de Droit International de l'Académie de la Haye*, Haia, t. 35, p. 178-421, 2005.

SANTOS, Moacyr Amaral dos. *Primeiras Linhas de Direito Processual Civil*. V. I. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SANTOS, Roberto A. O. O futuro do trabalho e o emprego. *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 26. n. 100. out.-dez. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000. p. 38 a 48.

SARAIVA, Renato. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: Método, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. Considerações a respeito das relações entre a Constituição Federal de 1988 e os tratados internacionais de direitos humanos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 77. n. 4. out. a dez. São Paulo: Lex Magister, 2011. p. 162 a 185.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos Fundamentais e Direito Privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. *Revista de Direito do Consumidor*. v 36, p. 54-104, São Paulo, Revista dos Tribunais, 2000.

SAVIGNY, Friedrich Carl Von. *Sistema de Direito Romano Atual*. Ijuí: Unijuí, 2004. v. VII.

SERPA LOPES, Miguel Maria de. *Comentários à Lei de Introdução ao Código Civil*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1959. v. II.

SERPA LOPES, Miguel Maria de. *Comentários à Lei de Introdução ao Código Civil*. 2. ed. rev. e aum. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1959. v. III.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. O princípio da norma mais favorável e a Constituição de 1988. *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 27. n. 101. jan.-mar. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. p. 25 a 35.

STRENGER, Irineu. *Contratos Internacionais do Comércio*. 3. ed. rev. e amp. São Paulo: LTr, 1998.

STRENGER, Irineu. *Direito Internacional Privado*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Conflito de leis do trabalho no espaço. *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 27. n. 103. jul.-set. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. p. 20 a 26.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Tratados ratificados pelo Brasil*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1981.

TENÓRIO, Oscar. *Direito Internacional Privado*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960.

TENÓRIO, Oscar. *Direito Internacional Privado*. 8. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1968. v. I.

URIARTE, Oscar Ermida. Aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 77. n. 2. abr. a jun. São Paulo: Lex Magister, 2011. p. 133 a 145.

VALLADÃO, Haroldo. *Direito Internacional Privado*. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1977. v. II.

VALLADÃO, Haroldo. *Direito Internacional Privado*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1978. v. III.

VALLADÃO, Haroldo. *Direito Internacional Privado*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1980. v. I.

VALLADÃO, Haroldo. *O princípio da lei mais favorável no Direito Internacional Privado*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1987.

VON MEHREN, Arthur Taylor. Theory and Practice of Adjudatory Authority in Private International Law: A Comparative Study. *Recueil des Cours de Droit International de l'Academie de la Haye*. t. 295, Haia, p. 9-432, 2002.

WENGLER, William. Curso proferido na Academia de Direito Internacional de Haia. *Recueil des Cours de Droit International de l'Academie de la Haye*, t. 104, Haia, p. 274-469, 1961 – III.