



Centro Universitário de Brasília – UNICEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS

LUDMILLA DE FARIA ASSIS

**O EMPREGADO E O CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO:
A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NO EXTERIOR FRENTE AO CANCELAMENTO DA
SÚMULA 207 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

BRASÍLIA

2013

LUDMILLA DE FARIA ASSIS

**O EMPREGADO E O CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO:
A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NO EXTERIOR FRENTE AO CANCELAMENTO DA
SÚMULA 207 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Monografia apresentada como requisito
para conclusão do curso de Bacharelado
em Direito do Centro Universitário de
Brasília – UNICEUB

Orientador: Prof. Hélio José de Souza
Filho

BRASÍLIA

2013

Ficha catalográfica

A848e Assis, Ludmilla de Faria.

O empregado e o contrato internacional de trabalho: a prestação de serviço no exterior frente ao cancelamento da Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho / Ludmilla de Faria Assis. - Brasília: Centro Universitário de Brasília, 2013.

77 f.

Monografia (Graduação) – Centro Universitário de Brasília, Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, 2013.

Orientador: Prof. Hélio José de Souza Filho

1. Contratos internacionais de trabalho. 2. Princípios. 3. Súmula 207 do TST. 4. Conflitos de leis. 5. *Lex Loci Executionis*. 6. *Lex Loci Contractus*. 7. Lei mais favorável. 8. Autonomia da vontade das partes. I. Título.

CDU - 349.2:341

AGRADECIMENTOS

É com imensa felicidade que venho agradecer a Deus, por me proporcionar força, dedicação e inspiração para realizar e concluir este importante trabalho.

Aos meus pais Carlucio e Wânia, por estarem sempre presentes em todas as etapas da minha vida, me incentivando a crescer, orientando com sabedoria e ensinando lições de vida que sempre guardarei comigo.

Aos meus familiares, minha irmã Lourraine, meu namorado Fellipe e meus amigos, por estarem sempre presentes, me apoiando e me incentivando, obrigada pelo simples fato de fazerem minha vida ser mais completa.

A todo o conjunto de professores do UniCeub que desde o início do curso contribuíram para o meu amadurecimento, conhecimento e incentivaram a busca pelo saber.

Agradeço em especial ao meu orientador Prof. Hélio José de Souza Filho pela dedicação e apoio na realização deste trabalho, sua ajuda foi essencial.

“Interpretar a lei é revelar o pensamento, que anima as suas palavras”

(Clóvis Bevilacqua)

“A menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo”.

(Albert Einstein)

RESUMO

Este trabalho apresenta um estudo sobre os contratos internacionais de trabalho e sobre as leis responsáveis por reger litígios decorrentes dessas novas relações sociais que foram surgindo ao longo do tempo com a globalização. São abordados os principais princípios que regem o contrato de trabalho no âmbito internacional, e faz-se um estudo dos conceitos de empregado e empregador. O trabalho trata também sobre os principais motivos que levaram ao cancelamento da Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho e as consequências geradas por esse cancelamento. Abordam-se as leis que podem reger o contrato internacional de trabalho e os consequentes conflitos de leis que podem surgir. Dentre essas leis estão: a lei do local da prestação do serviço (*Lex Loci Executionis*), a lei do local da contratação (*Lex Loci Contractus*), a lei mais favorável ao trabalhador e autonomia da vontade das partes. Dessa forma, ao final do trabalho, é realizado um estudo de casos, onde é feita uma análise de recentes julgados do Tribunal Superior do Trabalho, discorrendo sobre a lei que foi aplicada em cada caso estudado e sobre qual lei tem se apresentado em pleno processo de amadurecimento na jurisprudência.

Palavras-chave: Contratos internacionais de trabalho. Princípios. Súmula 207 do TST. Conflitos de leis. *Lex Loci Executionis*. *Lex Loci Contractus*. Lei mais favorável. Autonomia da vontade das partes.

ABSTRACT

This final paper presents a study about international labor contracts and laws responsible for the resolutions of conflicts caused by these new social relations that appeared along time with the globalization. This study approaches the main principles regarding labor contracts on an international basis, and a study on the concepts of employee and employer. It also identifies the main reasons that led to the cancelation of the *Súmula 207* of the *Tribunal Superior do Trabalho* and the consequences arising from it. This paper deals with laws that can rule international labor contracts and the consequent conflicts of laws that may appear. For instance, the law of the place where the obligation is executed (*Lex Loci Executionis*), the law of the place where the contract is made (*Lex Loci Contractus*), the most favorable law and the parties' free will to contract. As a result, it was developed a case study, in which an analysis is done about recent decisions of the *Tribunal Superior do Trabalho*, discoursing about the law applied to each considered case and which law has been presented as being in a process of maturity in the jurisprudence.

Key words: International labor contracts. Principles. *Súmula 207* of TST. Conflict of laws. *Lex Loci Executionis*. *Lex Loci Contractus*. Most favorable law. Parties' free will to contract.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 EMPREGADO, EMPREGADOR E PRINCÍPIOS QUE REGEM A RELAÇÃO DE EMPREGO	12
1.1 Conceito de empregado – artigo 3º da CLT.....	12
1.2 Conceito de empregador – artigo 2º da CLT.....	16
1.3 Equiparados ao empregador para efeitos exclusivos da relação de emprego.....	19
1.4 Princípios que regem a relação de emprego.....	20
1.4.1 Princípio da Norma mais Favorável.....	21
1.4.2 Princípio da Condição mais Benéfica.....	23
1.4.3 Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas.....	24
1.4.4 Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas.....	25
1.4.5 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva.....	27
1.4.6 Princípio da Intangibilidade Salarial.....	27
1.4.7 Princípio da Primazia da Realidade.....	29
1.4.8 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.....	30
1.4.9 Princípio do “in dubio pro operario”	31
2 OS CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS E AS LEIS APLICÁVEIS AOS CASOS CONCRETOS	32
2.1 A globalização e a eficácia territorial da lei.....	32
2.2 A Súmula 207 do TST antes de seu cancelamento.....	33
2.3 Motivos que levaram ao cancelamento da Súmula 207 do TST.....	35
2.3.1 A alteração da Lei 7.064/1982 e sua contribuição para o cancelamento da súmula 207 do TST.....	40
2.4 Aplicação da lei mais favorável - artigo 3º da Lei 7.064/1982.....	43
2.5 Código de Bustamante - Lei do local da execução do serviço.....	46
2.6 Convenção de Roma de 1980 - Autonomia da vontade das partes.....	47
2.6.1 A aplicabilidade da autonomia da vontade das partes no Brasil.....	49
3 ANÁLISE DE JULGADOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO QUANTO A CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS	52
3.1 Contrato realizado no Brasil e prestação de serviço efetuada no exterior – Lei mais favorável.....	52
3.2 Contrato e prestação de serviço efetuados no Brasil e posterior transferência para o exterior – Lei mais favorável.....	56
3.3 Contrato realizado no Brasil e prestação de serviço efetuada somente no exterior – <i>Lex Loci Executionis</i>	58
3.4 Contrato e prestação de serviço realizados no exterior.....	60
3.5 Contrato realizado no Brasil e prestação de serviço efetuada parte no Brasil e parte no exterior – <i>Lex Loci Contractus</i> e o conglobamento mitigado.....	62
3.6 Empregado contratado no Brasil e transferido para o exterior – Lei mais favorável e o conglobamento mitigado.....	65
CONCLUSÃO	69
REFERÊNCIAS	73

INTRODUÇÃO

A sociedade moderna tem passado por constantes modificações. Essa evolução se deve, em grande parte, ao amplo desenvolvimento da globalização que tem contribuído para que as relações sociais e interpessoais sejam cada vez mais dinâmicas e diversificadas.

Este fenômeno da modernidade tem feito com que as relações entre os indivíduos não sejam mais restritas às fronteiras de seus países, mas pelo contrário, a globalização proporcionou uma facilidade para que haja maior aproximação entre indivíduos de diferentes nações e etnias, com modos diferentes de vida, pensamentos, línguas, costumes e leis diferentes.

Esse novo tipo de relação social tem feito com que países, que antes permaneciam imersos em sua tradição nacional, sejam bombardeados por influências estrangeiras, que antes não faziam parte de sua cultura, e esse fenômeno tem ocorrido mundialmente.

Inclusive quanto aos contratos internacionais de trabalho, pois com toda essa influência internacional surgiu também uma maior necessidade de intercâmbio entre países no que diz respeito à mão-de-obra, seja esta braçal ou técnica.

Juntamente com esses contratos internacionais de trabalho, surgiu também a necessidade de se achar novas soluções para os diversos tipos de conflitos que apareceram com essas novas relações sociais. Com o surgimento desses conflitos de leis, foi de suma importância que houvesse uma busca por regras mais claras e definidas para serem aplicadas aos casos concretos.

A escolha desse tema se deu pela necessidade de conhecimento desses conflitos de leis, e principalmente, do estudo da lei a ser aplicada a esses casos. O objetivo dessa pesquisa é analisar as leis que poderiam ser aplicadas para a resolução desses litígios, e abordar as consequências e motivos que levaram ao cancelamento da Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho.

Este trabalho de monografia para conclusão de curso será dividido em três capítulos distintos e interdependentes, com a finalidade de discorrer sobre o

tema e possibilitar a análise das divergências decorrentes dos conflitos de leis e das consequências do cancelamento da Súmula 207 do TST.

O primeiro capítulo será dedicado a abordagem dos conceitos de empregado e empregador, fazendo uma análise dos requisitos para que estes sejam considerados como tal. Far-se-á também, neste trabalho, uma breve apresentação dos princípios mais importantes que regem a relação de emprego no âmbito nacional e internacional, tratando de suas características e aplicabilidade ao caso concreto.

O segundo capítulo disserta sobre os conflitos de leis que surgiram no mundo no âmbito jurídico internacional com a globalização, e tratará sobre o recente cancelamento da Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho, que defendia a lei do local da prestação do serviço, juntamente com os motivos que levaram a esse cancelamento e as consequências que surgiram depois.

Analisar-se-á também, no segundo capítulo, os outros institutos que solucionam conflitos de leis, como o princípio da lei mais favorável, a autonomia da vontade contratual, a lei do local da contratação e a lei do local da prestação do serviço.

O terceiro capítulo realizará uma abordagem de casos concretos, far-se-á uma análise de recentes julgados do Tribunal Superior do Trabalho quanto a conflitos de leis trabalhistas, e sobre qual lei foi aplicada a cada situação específica.

É importante ressaltar que há uma infinidade de possibilidades de casos, e neste capítulo do trabalho foram analisados alguns deles, como, por exemplo, no caso de contrato realizado no Brasil e prestação de serviço efetuada no exterior, o contrato e prestação de serviço realizados no exterior e mesmo o contrato efetuada no Brasil e prestação de serviço efetuada somente no exterior.

Após uma breve apresentação do tema e do conteúdo deste trabalho, é de suma importância ressaltar que não faz parte do objeto de estudo e pesquisa deste trabalho, a análise de contratos de empregados brasileiros ou estrangeiros para trabalhar em embaixadas, consulados ou organismos internacionais de modo geral.

Quanto ao quesito da relevância acadêmica do presente estudo, pretende-se demonstrar que a aplicação dessas leis aos conflitos no contratos

internacionais de trabalho tem gerado muita discussão doutrinária, e repercussão jurisprudencial.

Dessa forma, constata-se ser de grande importância para a sociedade acadêmica aprofundar seus estudos e pesquisas quanto a esses conflitos de leis internacionais e sua aplicação aos diversos casos, visando a busca por leis mais claras e definidas, proporcionando, assim, maior segurança jurídica a essas novas relações sociais desse mundo em infindável modificação e que passa constantemente pelo processo de globalização.

1 EMPREGADO, EMPREGADOR E PRINCÍPIOS QUE REGEM A RELAÇÃO DE EMPREGO

1.1 Conceito de empregado – artigo 3º da CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe, em seu artigo 3º, sobre o conceito legal de empregado e dá a definição de quais são os requisitos necessários para que o trabalhador seja considerado um empregado¹, e passe, assim, a fazer parte de uma relação de emprego. Conforme será explicitado a seguir por tal dispositivo da lei supracitada:

“Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”².

Aduz-se desse dispositivo legal que, para ser considerado um empregado, esses requisitos elencados pelo artigo 3º da CLT têm de ser seguidos. Caso contrário, o prestador não será considerado um empregado, mas somente um trabalhador.

Sobre tal matéria, esclarece Sergio Pinto Martins que “todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, como os autônomos”³.

Da definição de empregado acima exposta, pode-se elencar quais são os requisitos que devem ser seguidos pelo trabalhador para poder ser considerado um empregado.

São 5 os requisitos elencados no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho⁴:

- a) Ser pessoa física;
- b) Não ser a prestação de serviço eventual;
- c) Haver dependência;
- d) Ser a contraprestação do serviço realizada mediante salário;

¹ ARAÚJO, Jair. *Curso básico de direito material do trabalho*. São Paulo: J. Oliveira, 2004. p. 81.

² BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 abr. 2013.

³ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 139.

² BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 abr. 2013.

³ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 139.

⁴ ARAÚJO, Jair. *Curso básico de direito material do trabalho*. São Paulo: J. Oliveira, 2004. p. 81.

e) Haver pessoalidade na prestação de serviço.

O primeiro requisito salienta que somente pode ser empregado a pessoa física, conforme aduz o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: “pessoa física”. Logo, a pessoa jurídica não pode ser considerada empregada e não será protegida pelas normas trabalhistas. Já a pessoa física, ao contrário da jurídica, será tutelada e protegida pela legislação trabalhista⁵.

A respeito desse tema, Sergio Pinto Martins salienta que o empregado não pode ser pessoa jurídica, deverá ser pessoa física. A legislação trabalhista é responsável por tutelar a pessoa física do trabalhador, já a pessoa jurídica e os serviços prestados por ela serão regulados pelo Direito Civil⁶.

Nesse mesmo sentido, explicita Valentin Carrion que o trabalho humano pessoal, ou seja, de pessoa física, será amparado pelo direito social, ao passo que os serviços prestados por pessoa jurídica não poderão ser objetos de um contrato de trabalho, nem poderão ser regulados por ele⁷.

Do segundo requisito, o da não eventualidade na prestação de serviço, observa-se que o serviço a ser prestado não pode ser de forma eventual ou esporádica. Deve haver uma certa frequência e regularidade, pois este serviço não eventual é necessário para a continuidade das atividades do empregador, devendo ser permanente ou sua realização ser condicionada a um tempo estipulado e determinado contratualmente⁸.

Sobre o critério da não eventualidade na prestação de serviço, salienta Jair Araújo que a prestação dos serviços deverá ocorrer não eventualmente ou instantaneamente, mas, sim, de forma permanente e sucessiva, não podendo ser ocasional ou efêmero⁹.

O requisito da permanência na prestação do serviço é um requisito marcante na relação de emprego, pois, havendo habitualidade, a presença do

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 139.

⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 139.

⁷ CARRION, Valentin. *Comentários a consolidação das leis do trabalho*. 36. ed. Atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 43.

⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 139.

⁹ ARAÚJO, Jair. *Curso básico de direito material do trabalho*. São Paulo: J. Oliveira, 2004. p. 81.

empregado na organização do empregador é tida como indispensável e essencial a esta¹⁰.

O terceiro requisito salienta que deve haver dependência, ou seja, o empregado está sujeito ao poder de direção do empregador, sendo, pois, subordinado às regras pré-estabelecidas pelo contrato de trabalho, possuindo o empregador o direito de exercer o poder de direção¹¹.

Logo, pois, essa subordinação é um elemento caracterizador da relação de emprego, sem o qual não seria caracterizado como empregado, mas, sim, como trabalhador. O empregado, ao colocar-se à disposição do empregador por meio de um contrato de emprego, fica subordinado às ordens do empregador por conta do poder de direção deste, assim como das regras pré-estabelecidas.

Pode-se concluir sobre o quesito da subordinação que este é o dever que o empregado possui, ou seja, de seguir as ordens dadas, em consequência do contrato de trabalho e do poder de direção do empregador¹².

A subordinação e o poder de direção, segundo Sergio Pinto Martins, são aspectos da relação de emprego vistos por dois pontos de vista distintos. A subordinação é vista pelo lado do empregado, enquanto o poder de direção é visto pelo lado do empregador sob sua ótica. O autor ainda se posiciona no sentido de que a subordinação é a sujeição em que se coloca o empregado em relação ao poder de direção do empregador, aguardando ou executando suas ordens¹³.

Salienta-se que a subordinação pode variar de nível, ou seja, a intensidade a que um empregado estará sujeito à subordinação do empregador pode variar seu modo e sua abrangência, tal variação ocorrerá a depender do tipo de prestação de trabalho¹⁴.

Quando o tipo da prestação de serviço é mais voltado para a mão de obra manual, há maior subordinação. Já quando a prestação de serviço vai se voltando para a área técnica e se direcionando para a área intelectual, menor é o

¹⁰ ARAÚJO, Jair. *Curso básico de direito material do trabalho*. São Paulo: J. Oliveira, 2004. p. 81.

¹¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 140.

¹² MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 140.

¹³ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 140.

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 273.

grau de subordinação, e este se torna mais voltado para uma relação de confiança, cooperação e auxílio¹⁵.

O quarto requisito é concernente ao recebimento de um salário, esse caráter oneroso se refere à contraprestação pelo serviço realizado, o qual deve ser recompensado com o pagamento. Se não houver essa onerosidade, não se configurará a relação de emprego, logo, se o trabalho for gratuito, ou seja, voluntário, ele não possuirá proteção do direito do trabalho e não haverá contrato de emprego¹⁶.

Do último requisito, o da pessoalidade, observa-se que é necessário que o empregado realize o trabalho pessoalmente, não podendo haver a substituição, se assim não foi acordado, só podendo ocorrer em casos excepcionais, quando, livremente, o empregador assim consentir¹⁷.

O contrato é realizado com caráter necessariamente *intuitu personae*, que significa ter fideducía, ter confiança, ou seja, é um tipo de contrato com a característica de ser necessariamente personalíssimo. Nele foi estipulado e acordado que o empregado seria pessoa certa e definida, logo, só ele pode cumprir tal obrigação, pois esta foi confiada somente à ele, não podendo repassá-la a terceiros¹⁸.

A prestação de serviço acordada em contrato não pode ser realizada por terceiros não estipulados, mesmo se for indicado pelo próprio empregado contratado como sendo este terceiro pessoa de sua confiança, ainda assim o serviço somente poderá ser prestado pela pessoa devidamente estipulada no contrato¹⁹.

Cumpridos esses cinco requisitos conjuntamente pelo trabalhador, ele será considerado um empregado e estará assim configurada a relação de emprego entre um empregado e um empregador. Configurada estará, então, a condição de empregado, pois estarão sendo cumpridos os requisitos necessários: ser o trabalhador pessoa física cuja prestação de serviço não se dá de forma

¹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 273.

¹⁶ ARAÚJO, Jair. *Curso básico de direito material do trabalho*. São Paulo: J. Oliveira, 2004. p. 82.

¹⁷ ARAÚJO, Jair. *Curso básico de direito material do trabalho*. São Paulo: J. Oliveira, 2004. p. 82.

¹⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 144.

¹⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 144.

eventual, com subordinação e dependência, recebendo salário como contraprestação pelo seu trabalho e exercendo o serviço de forma pessoal²⁰.

1.2 Conceito de empregador – artigo 2º da CLT

Está disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 2º, caput, sobre o conceito legal celetista de empregador, dando assim sua definição e características. Conforme será demonstrado a seguir por tal dispositivo da lei supracitada:

“Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”²¹.

O conceito extraído desse artigo é amplamente criticado pela doutrina. A crítica se baseia no fato de que o *caput*, ao definir o que é empresário, assimila a figura deste à empresa, sendo que esta não se configura como sujeito de direito²².

Apesar de ampla crítica, há quem conclua que, quando o legislador entende por empregador a empresa, não está objetivando-a, mas esclarecendo que o empregado, ao contratar os seus serviços, não o faz com a pessoa física do empregador, mas com o organismo duradouro que é a empresa²³.

Alguns doutrinadores, como Alice Monteiro de Barros, entendem o empregador como sendo a pessoa física, jurídica ou mesmo o ente que contrata, que dirige a prestação pessoal de serviços do empregado e o assalaria, e assume, assim, os riscos inerentes ao empreendimento econômico²⁴.

Desse entendimento, observa-se que é considerado empregador aquele que contrata e admite empregado, dirigindo e subordinando-o ao seu poder de comando, dando a ele um salário, e que assume os riscos da atividade

²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 145.

²¹ _____. *Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 abr. 2013.

²² DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1979. *Apud*. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 372.

²³ DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1979. *Apud*. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 372.

²⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 372.

econômica. Há uma prestação pessoal de serviço, uma promessa de trabalho que foi anteriormente assumida pelo empregado²⁵.

O empregador será, pois, uma pessoa física, jurídica ou um ente despersonalizado, ou seja, uma empresa ou um estabelecimento, que possui relação com empregados subordinados²⁶.

Assim, nesse mesmo sentido, também salienta Maurício Godinho Delgado que o empregador pode ser pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado, o qual contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, devendo ser estes realizados sob sua subordinação, de forma não eventual com onerosidade e pessoalidade²⁷.

São características do empregador a sua despersonalização, com finalidade justrabalhista, e a assunção de riscos, podendo ser estes a respeito do trabalho contratado e/ou do empreendimento, arcando com os lucros e rendimentos deste²⁸.

O empregador pode passar pelo processo de despersonalização, que consiste na substituição ou modificação do empregador, sem que haja prejuízo algum à manutenção e continuidade do contrato de emprego em face ao novo titular da relação empregatícia, ou seja, o novo empregador que substituiu o anterior²⁹.

Há, assim, a predominância, quanto ao empregador, de sua característica de impessoalidade, ao contrário do empregado. Este tem caráter pessoal, já o empregador, impessoal, pois não há a obrigatoriedade de ser sempre o mesmo empregador. Com a despersonalização, essa impessoalidade é nitidamente evidenciada, pois, com ela, pode haver a mudança do polo passivo da relação de emprego, ou seja, o empregador.

A despersonalização tem como intuito permitir que haja proteção e manutenção do princípio da continuidade da relação empregatícia, a fim de que, mesmo se houver mudança e substituição do empregador ou do titular do

²⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 372.

²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 372.

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 390.

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 392.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 392.

empreendimento empresarial, não ocorra prejuízo para o empregado devido ao rompimento da relação de emprego após mudança no polo passivo³⁰.

O princípio da assunção dos riscos, ou também chamado de princípio da alteridade, disciplina que será de exclusividade do empregador a responsabilidade por assumir os riscos decorrentes da empresa, do estabelecimento e do contrato de trabalho feito entre empregado e empregador. Fica também responsável, exclusivamente, pelos ônus provenientes da atividade de sua empresa, ou do contrato celebrado³¹.

Todos os riscos serão de responsabilidade do empregador, seja pelos resultados do trabalho prestado e seus devidos custos, seja pelo seu próprio estabelecimento e sua finança³².

Essa exclusividade de responsabilização exclui o empregado de qualquer responsabilidade quanto a essa matéria, não sendo permitido, pois, a imposição ao empregado de qualquer tipo de distribuição de prejuízos ou perdas³³.

A definição de empregador, estipulada na Consolidação das Leis do Trabalho, conceitua-o como empresa, há pois a necessidade de diferenciar empresa de estabelecimento, pois os dois institutos são diferentes e não se confundem.

O Código Civil, em seu artigo 966, dá a definição de empresário, sendo este entendido como:

“Art. 966 - Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”³⁴.

Do citado conceito, aduz-se que a empresa é a “atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”³⁵. E essa organização da empresa a difere do estabelecimento. Entende-se, pois, a empresa,

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 393.

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 393.

³² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 393.

³³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 395.

³⁴ _____. *Código Civil*, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 15 maio 2013.

³⁵ _____. *Código Civil*, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 15 maio 2013.

como sendo o lugar em que as atividades da empresa e do empresário se realizam e são exercidas, é a atividade com o fito e a finalidade de angariar lucros³⁶.

Entende-se o estabelecimento como sendo uma parte da empresa: é o conjunto de bens da empresa, que são pelos empresários organizados e operados.

Dividem-se estes em bens corpóreos e incorpóreos. Os primeiros são os bens materiais que existem na empresa, são os bens físicos; já os incorpóreos são os bens imateriais, tal como os símbolos, as marcas e as patentes³⁷.

Conceituado está, pois, o empregador em ambos os pontos de vista doutrinários, tanto o conceito da lei que considera o empregador como empresa, quanto o ponto de vista que parte da doutrina interpreta como sendo o empregador diferente da empresa.

1.3 Equiparados ao empregador para efeitos exclusivos da relação de emprego

O Artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu § 1º, trata dos empregadores por equiparação. O uso da expressão “empregador por equiparação” se deve à CLT, que considera o empregador como empresa, sendo os empregadores pessoas diferentes das físicas, pois estas não seriam empregadoras.

Vale a transcrição do artigo 2º, § 1º, da CLT:

“Art. 2º, § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”³⁸.

Segundo este preceito normativo, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou as instituições sem fins

³⁶ ARAÚJO, Jair. *Curso básico de direito material do trabalho*. São Paulo: J. Oliveira, 2004. p. 86.

³⁷ ARAÚJO, Jair. *Curso básico de direito material do trabalho*. São Paulo: J. Oliveira, 2004. p. 86.

³⁸ _____. *Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 abr. 2013.

lucrativos são equiparados, pela CLT, a empregador. Ao admitirem empregados, essas pessoas equiparadas serão consideradas empregadores pela CLT³⁹.

Também serão equiparados ao empregador os partidos políticos, o edifício de apartamentos residenciais, os profissionais liberais, como os advogados, os médicos e engenheiros quando no exercício de suas atividade profissionais possuírem empregados prestando serviços para eles. Assim como as instituições de beneficência, hospitais e asilos, empresas que não possuam o fito de lucro e as igrejas⁴⁰.

Portanto, mesmo não sendo empresas no sentido literal da palavra, como prevê a CLT, esses empregados podem a ela ser equiparados para os efeitos do contrato e da relação de emprego entre empregado e empregador⁴¹.

1.4 Princípios que regem a relação de emprego

O Direito do Trabalho possui princípios próprios para a regência da relação de emprego. Os princípios são como fontes que auxiliam e servem para integrar a lei, contribuindo para a aplicação do direito e para a busca pelo justo e certo⁴².

Os princípios têm função informadora e interpretativa, sendo a autorização proveniente de lei. Isso é demonstrado pelo artigo 8º da CLT, o qual autoriza que, na interpretação da lei, se faça uso de analogia, equidade, princípios gerais do direito, usos e costumes⁴³.

Os princípios servem de inspiração e informação ao legislador, fundamentando e servindo de base para o direito e para as normas jurídicas. Contribuem também para a interpretação das normas jurídicas, auxiliando os intérpretes da lei, seus usuários e aplicadores⁴⁴.

Outra de suas importantes funções é a função normativa: os princípios atuam nas lacunas e nas omissões da lei, preenchendo-os e agindo como

³⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 211.

⁴⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 211.

⁴¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 211.

⁴² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 180.

⁴³ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 180.

⁴⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 65.

fonte supletiva. Possuem uma função integrativa, de acordo com o artigo 8º da CLT, pois atuam quando há uma omissão ou lacuna na lei, complementando e integrando-as⁴⁵.

A omissão ou a lacuna na lei devem ser preenchidas com fulcro no artigo 126 do Código de Processo Civil, conforme exposto a seguir:

“Art. 126. O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide, caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito”⁴⁶.

Logo, tendo por base tal artigo, o juiz deverá recorrer aos princípios gerais do direito, pois não poderá alegar, com o fito de eximir-se de sentenciar ou despachar, lacuna ou obscuridade na lei⁴⁷.

1.4.1 Princípio da Norma mais Favorável

Este princípio disciplina que, ao se operar com o direito trabalhista e com as relações de emprego, deve-se fazer uso da norma mais favorável ao empregado, buscando sempre o que for mais favorável ao obreiro⁴⁸.

A aplicação da norma mais favorável pode se dar de três formas distintas: quando da elaboração da norma mais favorável, quando houver hierarquia das normas jurídicas, ou quando a interpretação da norma for mais favorável. Ressalta-se que, na fase de elaboração das normas, deve-se buscar a criação de normas mais benéficas e favoráveis⁴⁹.

Há três teorias que envolvem o princípio da norma mais favorável. A primeira é a teoria do conglobamento, que diz haver uma comparação entre normas, e que, desse confronto, é escolhida a norma mais favorável, devendo manter o foco em um conjunto de regras e, dessas, fazer a escolha da que seja mais favorável⁵⁰.

A segunda teoria é a da acumulação, segundo a qual as normas que estarão em confronto serão comparadas, e será escolhido de cada uma o preceito

⁴⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 65.

⁴⁶ _____. *Código de Processo Civil*, de 11 de janeiro de 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm>. Acesso em 17 maio 2013.

⁴⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 66.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 193.

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 193.

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 194.

mais favorável⁵¹. Acumula-se os preceitos mais favoráveis ao trabalhador, e estes serão aplicados como se fossem uma ordem jurídica própria⁵².

A terceira teoria é a do conglobamento orgânico, ou também chamado de conglobamento mitigado ou parcial. Este critério faz um confronto parcial entre uma e outra norma, sendo esta comparação feita entre grupos parecidos de normas⁵³.

A teoria do conglobamento mitigado foi adotada pela legislação brasileira⁵⁴, o que pode se inferir da Lei nº 7.064, de 1982, em seu artigo 3º, inc. II, conforme disposto a seguir:

“Art. 3º, inc. 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”⁵⁵.

Assim, pelo critério adotado pelo Brasil, far-se-á, um confronto parcial entre as leis. Essa comparação será realizada nos grupos de normas homogêneas e garantirá ao trabalhador a norma mais favorável⁵⁶.

O empregado que trabalha por meio de um contrato internacional de trabalho, pode se ver diante de diferentes leis possíveis de reger sua relação de emprego. Leis divergentes de países distintos podem gerar conflitos, e estes conflitos entre leis distintas têm de ser resolvidos.

O empregado, por ser a parte mais vulnerável e fraca da relação jurídica trabalhista, faz jus ao benefício do princípio da lei mais favorável, segundo o qual o empregado tem direito a ser regido pelas normas ou pelos preceitos mais favoráveis de cada norma⁵⁷.

⁵¹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 181.

⁵² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 194.

⁵³ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. Op. cit.

⁵⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 181-182

⁵⁵ _____. *Lei nº 7.064, de 06 de dezembro de 1982*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

⁵⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. Op. cit.

⁵⁷ BITENCOURT, Manoela de. *Aplicação da lei trabalhista no espaço: o princípio da norma mais favorável como garantia de eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores no contrato internacional de trabalho*. 2012. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/simposiointernacionaldedireito/article/view/1562/1050>>. Acesso em: 31 maio 2013.

Logo, entre a lei do local da prestação de serviço e a lei brasileira, deverá ser usada a que for mais favorável ao empregado e à relação de trabalho, como um meio de proporcionar um maior equilíbrio entre as partes da relação, ou seja, entre empregado e empregador.⁵⁸

1.4.2 Princípio da Condição mais Benéfica

O Princípio da Condição mais benéfica garante que uma condição, uma cláusula mais vantajosa ao trabalhador seja mantida ao longo do contrato de trabalho⁵⁹.

Esta proteção à condição mais benéfica, que reveste o contrato de trabalho, possui caráter de direito adquirido⁶⁰ e é fundamentada pela Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso XXXVI, o qual dispõe que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”⁶¹.

De acordo com o artigo 468 da CLT⁶², não poderão ser suprimidas as cláusulas do contrato de trabalho que sejam benéficas ao trabalhador, salvo se forem substituídas por cláusulas que sejam ainda mais favoráveis. O direito adquirido garante a proteção da cláusula favorável, só podendo haver a substituição nesse caso, ou seja, quando ainda mais favorável⁶³.

Este princípio busca a proteção de direitos e benefícios pessoais do trabalhador que foram adquiridos, de forma expressa ou tácita, devido ao próprio contrato de trabalho⁶⁴.

A forma expressa ocorre quando essa vontade for expressamente manifestada pelo empregador. Já a tácita, quando ocorre o fornecimento de

⁵⁸ BITENCOURT, Manoela de. *Aplicação da lei trabalhista no espaço: o princípio da norma mais favorável como garantia de eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores no contrato internacional de trabalho*. 2012. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/simposiointernacionaldedireito/article/view/1562/1050>>. Acesso em: 31 maio 2013.

⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 196.

⁶⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 70.

⁶¹ _____. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

⁶² _____. Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 196.

⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 182.

benefícios e vantagens ao obreiro de forma habitual, as quais não poderão ser retiradas, pois se assim ocorrer estará configurada uma violação⁶⁵ ao artigo 468 da CLT, *caput*, valendo a transcrição:

“Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”⁶⁶.

Ao empregado novo, que for admitido após a revogação de lei ou regulamento da empresa que fosse mais benéfico que o atual, não será aplicado esse direito, não poderá haver a concessão dos benefícios⁶⁷.

Que a norma mais benéfica prevalece sobre a anterior, já está constatado. Agora, há de se destacar que o surgimento de uma norma posterior mais benéfica conduz à revogação da menos benéfica. Os efeitos desaparecem em face da nova lei, e tanto as vantagens da lei anterior quanto a da posterior não podem ser acumuladas ou somadas⁶⁸.

Na relação empregatícia internacional, o empregado fará jus à garantia da condição e da cláusula mais vantajosa para que sejam mantidas ao longo do contrato. Se o benefício foi adquirido durante a vigência do contrato, o empregado fará jus à manutenção desse direito. Os direitos e benefícios desse empregado que trabalhe no exterior serão mantidos, pois o direito adquirido não poderá ser revogado por nova lei, só se for esta mais benéfica⁶⁹.

1.4.3 Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas

Este princípio prevê que haverá um domínio de regras no direito do trabalho. As regras obrigatórias se sobressaem sobre as que são apenas dispositivas, sendo estas exceção na Consolidação das Leis do Trabalho⁷⁰.

⁶⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 182.

⁶⁶ _____. Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

⁶⁷ Conforme Súmula n. 51 do TST.

⁶⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 70.

⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 196.

⁷⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 195.

A simples manifestação de vontade pode modificar a regência de contratos de trabalho quando as regras são apenas dispositivas. Contudo, prevalecem, na Consolidação das Leis do Trabalho, as normas imperativas. Logo, a simples manifestação de vontade das partes não afastará a regência pelas normas, pois estas são obrigatórias e cogentes⁷¹.

A relação contratual trabalhista internacional não poderá, em regra, ter a regência de seu contrato alterada ou modificada pela simples manifestação de vontade do empregado ou empregador. Ou seja, deverão seguir, obrigatoriamente, as normas do direito do trabalho⁷².

Nitidamente se percebe que essa obrigatoriedade e imposição de se seguir as normas trabalhistas restringe a autonomia de vontade das partes, pois estas não podem modificar as regras que irão reger a relação trabalhista⁷³.

Essa restrição à possibilidade de mudança da regência contratual é benéfica para o empregado, pois essa medida impositiva serve para resguardar as garantias fundamentais que o trabalhador tem direito, servindo como uma medida para assegurar a parte mais fraca da relação⁷⁴.

Com a desigualdade que há na relação entre empregado e empregador, poderá o empregado acabar tendo seus direitos restringidos por uma mudança de regência no contrato imposta pelo empregador, em decorrência do desequilíbrio que há na relação⁷⁵.

1.4.4 Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

A lei assegura ao trabalhador que este não poderá dispor de seus direitos, sendo isto mais um desdobramento do princípio da imperatividade das normas trabalhistas⁷⁶.

⁷¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 195.

⁷² CISNEIROS, Gustavo. Princípios do Direito do Trabalho: parte I. *Blog do Espaço Jurídico*, 11 abr. 2012. Disponível em: <<http://www.espacojuridico.com/blog/principios-do-direito-do-trabalho-parte-1/>>. Acesso em: 31 maio 2013.

⁷³ CISNEIROS, Gustavo. Princípios do Direito do Trabalho: parte I. *Blog do Espaço Jurídico*, 11 abr. 2012. Disponível em: <<http://www.espacojuridico.com/blog/principios-do-direito-do-trabalho-parte-1/>>. Acesso em: 31 maio 2013.

⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 195.

⁷⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 71.

⁷⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 71.

O empregado que trabalhe com um contrato internacional de trabalho não poderá dispor de seus direitos trabalhistas, ele deverá mantê-los, pois estes não poderão ser dispostos por livre vontade das partes. Conforme está previsto no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, valendo a transcrição:

“Art. 9º – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”⁷⁷.

Logo, o trabalhador não pode abrir mão de seus direitos, posto que são irrenunciáveis⁷⁸. O objetivo da lei é fazer com que essa desigualdade entre as partes da relação de emprego diminua e se contenha, ou seja, há a necessidade de limitar a autonomia da vontade das partes⁷⁹.

Se a lei permitisse que o empregado se desfizesse de seus direitos, estaria, assim, contribuindo para que essa desigualdade aumentasse. Se não limitasse a autonomia da vontade das partes e permitisse que o empregado pudesse dispor de seus direitos, o empregador acabaria por pressioná-lo a fazê-lo para se beneficiar⁸⁰.

Presume-se que o empregado, ao dispor de seus direitos, estaria sendo pressionado pelo empregador, estando com sua vontade imersa em vício, não sendo lícita tal renúncia⁸¹.

Haverá a possibilidade da renúncia de direitos em juízo⁸², onde, perante o juiz, as partes não poderão apresentar sua vontade viciada, não sofrendo o empregado pressão para que renuncie⁸³.

Contudo, o obreiro só poderá dispor de direitos que sejam relativamente indisponíveis, desde que estes não causem ao empregado prejuízo. Já os direitos de absoluta indisponibilidade, que são os relativos a medicina e segurança do trabalho, não poderão ser dispostos em nenhuma hipótese⁸⁴.

⁷⁷ _____. Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 31 maio 2013.

⁷⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 71.

⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 195.

⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 195.

⁸¹ ARAÚJO, Jair. *Curso básico de direito material do trabalho*. São Paulo: J. Oliveira, 2004. p. 22.

⁸² ARAÚJO, Jair. *Curso básico de direito material do trabalho*. São Paulo: J. Oliveira, 2004. p. 23.

⁸³ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 70.

⁸⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 71.

1.4.5 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

Este princípio assegura que o contrato firmado entre empregado e empregador não poderá ter alterado seu conteúdo unilateralmente, pois o contrato é intangível e adquire força vinculante.⁸⁵

A expressão “*pacta sunt servanda*” estabelece que os pactos devem ser cumpridos, ou seja, se foi pactuado no contrato empregatício, deverá ser cumprido, pois este faz lei entre as partes, não podendo qualquer das partes se abster do ora pactuado⁸⁶.

O contrato internacional de trabalho firmado entre as partes da relação contratual empregatícia não poderá ser alterado unilateralmente no curso do prazo de vigência do contrato, pois deve-se seguir o que foi anteriormente pactuado⁸⁷.

Com a expressão “*rebus sic stantibus*”, a inalterabilidade do contrato deixou de ser tão absoluta. As alterações nos contratos serão permitidas quando forem favoráveis ao empregado, sendo tal expressão uma exceção à regra do princípio da inalterabilidade contratual lesiva⁸⁸.

Logo, conforme prevê a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 468, exposto anteriormente, conclui-se que as alterações nos contratos de trabalho só poderão ocorrer se dessas não resultarem mudanças desfavoráveis ao empregado, tais mudanças só serão permitidas se forem benéficas e favoráveis ao empregado⁸⁹.

1.4.6 Princípio da Intangibilidade Salarial

O princípio da intangibilidade salarial tem como escopo a garantia e a manutenção do valor e montante do salário do empregado. O empregador não

⁸⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 71.

⁸⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 197.

⁸⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 197.

⁸⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 197.

⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 197.

poderá reduzir o valor do salário do empregado, devendo ser mantido durante toda a vigência do contrato empregatício⁹⁰.

O salário tem a finalidade de preencher as necessidades básicas e de consumo do empregado, tendo característica alimentar, tanto para o empregado quanto para sua família.

Essa essencialidade do salário torna primordial que este seja protegido e resguardado, para assegurar a dignidade do empregado e de sua família⁹¹.

Essa medida de proteção econômico-jurídica do salário serve para garantir que este não tenha seu valor reduzido e que não hajam mudanças que ocasionem a redução salarial, ou seja, é uma garantia contra descontos no salário do empregado⁹².

O valor estipulado em contrato deverá ser cumprido, o que significa dizer que não poderá haver uma redução salarial pela mera vontade do empregador, nem uma mudança no modo ou na forma de pagamento dessa quantia⁹³.

O artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal prevê a irredutibilidade de salário. Contudo, este mesmo dispositivo faz uma exceção à essa regra, conforme disposto a seguir:

“Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”⁹⁴.

A Carta Magna prevê essa flexibilização quanto a irredutibilidade salarial. Essa exceção permite que, se for estipulado e disposto em convenção coletiva ou acordo coletivo, poderá, sim, haver a redução do salário⁹⁵.

O empregado que trabalhe por meio de contrato internacional de trabalho deverá ter o seu salário mantido, não podendo ser reduzido ou envolvido

⁹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 198.

⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 198.

⁹² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 198.

⁹³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 198.

⁹⁴ _____. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

⁹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 198.

em descontos, com o fito de garantir as necessidades básicas do empregado. Conclui-se, pois, que essa característica econômico-jurídica do salário deverá ser mantida e assegurada aos empregados que trabalhem no exterior.

1.4.7 Princípio da Primazia da Realidade

De acordo com tal princípio, a realidade prevalece sobre a forma, ou seja, o que acontece na realidade da prestação do serviço é o que importa, e não o que está estipulado, o que está na forma contratual⁹⁶.

Do seguinte trecho extraído de uma ementa do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, pode-se entender melhor tal princípio, valendo a transcrição:

“PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. APLICAÇÃO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA. RECONHECIMENTO DO TRABALHO COMO DOMÉSTICO. O princípio da primazia da realidade nos informa que, quando houver divergência entre o que ocorre na prática e o que consta de documentos formais, deve prevalecer os fatos, perdendo valor o pactuado quando suas cláusulas não corresponderem a realidade”⁹⁷.

Os fatos e a realidade da prestação do serviço são o que realmente importam, e servem como parâmetro. Isso porque os fatos são muito mais importantes do que a forma estabelecida em documentos, motivo pelo qual a realidade e os fatos se sobrepõem sobre a forma ou a estrutura empregada⁹⁸.

No contrato internacional de trabalho, irá prevalecer a realidade dos fatos, ou seja, o que realmente ocorre na prática do dia-a-dia⁹⁹. Despreza-se o que deveria ser realizado, ou seja, a ficção jurídica que foi estabelecida no contrato empregatício, devendo se observar a prática concreta que foi efetivamente realizada ao longo do período contratual de salário¹⁰⁰.

Esse princípio não se aplica quando o trabalhador for admitido em emprego público sem concurso, de acordo com artigo 37º, inciso II da Constituição

⁹⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed., São Paulo: LTr, 2009. p. 186.

⁹⁷ _____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Recurso Ordinário n. 0023400-59.2008.5.02.0203*. Quarta Turma Relatora: Ivani Contini Bramante. São Paulo, 24 de maio de 2011. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 01 jun. 2013.

⁹⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 72.

⁹⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 72.

¹⁰⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 201-202.

Federal¹⁰¹, pois de acordo com tal lei, para a investidura no cargo, ele precisa ter sido aprovado em concurso público.

1.4.8 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Este princípio visa dar proteção à relação empregatícia, presando pela manutenção e continuidade da relação de emprego e objetivando a segurança econômica do trabalhador¹⁰².

Com a seguridade de melhores condições de trabalho e com a consequente manutenção desse vínculo, o empregado estará mais integrado com a dinâmica da empresa e com a sua estrutura, contribuindo, assim, para um melhor desenvolvimento¹⁰³.

O intuito da lei em dar essa segurança ao trabalhador, em consequência da manutenção e continuidade do emprego, busca não só integrá-lo e incorporá-lo mais à empresa, como também busca dar a ele maior segurança econômica, por ter uma expectativa maior de continuidade no emprego¹⁰⁴.

O empregado que trabalha no âmbito internacional deverá ter a preservação de seu emprego assegurada, de forma a proporcionar maior segurança jurídica. O empregado, ao se ver perante uma expectativa de permanência na empresa, se sentirá mais estimulado a manter e preservar seu emprego¹⁰⁵.

Em regra geral, presume-se que o contrato de trabalho terá prazo indeterminado, devendo-se, assim, preservar o contrato de trabalho do obreiro com a empresa, sendo os contratos por prazo determinado exceção à regra¹⁰⁶.

¹⁰¹ _____. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 maio 2013. Artigo 37 - A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

¹⁰² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 187.

¹⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 202.

¹⁰⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 202.

¹⁰⁵ ARAÚJO, Jair. *Curso básico de direito material do trabalho*. São Paulo: J. Oliveira, 2004. p. 23.

¹⁰⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 71.

1.4.9 Princípio do “*in dubio pro operario*”

Segundo este princípio, quando houver dúvida com relação à análise e com a consequente interpretação da lei, deverá ser usada aquela que for mais favorável e benéfica ao trabalhador, ou seja, na dúvida, beneficia-se o obreiro¹⁰⁷.

Na hipótese de dúvida e confronto entre interpretações de leis e normas, deverá ser escolhida a mais viável, ou seja, a mais favorável ao obreiro, desde que não afronte a vontade do legislador ou se trate da matéria relativa a provas¹⁰⁸.

O empregado que trabalhe por meio de contrato de trabalho internacional fará jus ao benefício desse princípio. Ou seja, se sobrevierem dúvidas quanto a interpretações distintas de leis, deverá ser aplicada aquela que mais beneficiar o empregado, pois o objetivo é proteger a parte mais fraca da relação, que é o obreiro¹⁰⁹.

¹⁰⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 206.

¹⁰⁸ ARAÚJO, Jair. *Curso básico de direito material do trabalho*. São Paulo: J. Oliveira, 2004. p. 21.

¹⁰⁹ ARAÚJO, Jair. *Curso básico de direito material do trabalho*. São Paulo: J. Oliveira, 2004. p. 21.

2 OS CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS E AS LEIS APLICÁVEIS AOS CASOS CONCRETOS

2.1 A globalização e a eficácia territorial da lei

Com o grande desenvolvimento da globalização nos últimos tempos, as relações sociais são cada vez mais diversificadas, e isso tem feito com que as fronteiras dos países já não possam separar culturas e modos diferentes de vida. A tradição nacional é cada vez mais influenciada por culturas estrangeiras e, na atualidade, são mais evidentes as fronteiras econômicas e não as fronteiras culturais¹¹⁰.

A imposição de tais mudanças fizeram surgir a necessidade de novas soluções para esse mundo em constante evolução, essas contínuas transformações que tem ocorrido não podem passar despercebidas pelo Direito do Trabalho. A divisão internacional do trabalho deve passar por um processo de reorganização¹¹¹.

Desse modo, tem se tornado cada vez mais importante e necessária a existência de regras claras para que haja a diminuição dos conflitos de leis. Tais regras devem dispor sobre a lei a ser aplicável às relações trabalhistas que envolvam elementos de mais de um país, o que é, atualmente, muito corriqueiro¹¹².

A lei e sua eficácia não podem mais se restringir ao seu território nacional, ou seja, não pode mais ser somente territorial. Toda essa globalização e consequente intercâmbio social e cultural tem feito com que as relações interpessoais fiquem mais complexas, e o foco de interesse das pessoas acabe por ultrapassar as fronteiras nacionais e atingir o território internacional, passando, assim, as pessoas, a fazerem parte da chamada 'comunidade internacional'¹¹³.

¹¹⁰ PERES, Antônio Galvão. *Contrato internacional de trabalho: novas perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 16.

¹¹¹ SINGER, Paul. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*. São Paulo: Contexto, 2001. p. 21, apud PERES, Antônio Galvão. *Contrato internacional de trabalho: novas perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 16.

¹¹² GARCIA, G.F.B. Prestação de serviço no exterior e eficácia da norma trabalhista no espaço: cancelamento da Súmula 207 do TST. *Revista Justiça do Trabalho*, São Paulo, v. 29, n. 343, jul. 2012. p. 33.

¹¹³ PEREIRA, Caio Mario da Silva. *Instituições do direito civil: introdução ao direito civil: teoria geral do direito civil*. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 167. v.1.

Nessas modernas relações de trabalho, que abarcam ordenamentos jurídicos diversos, podem surgir conflitos de leis, daí há a necessidade de se conhecer o ordenamento a ser aplicado a cada tipo de relação¹¹⁴. É de suma importância saber qual lei será empregada, como por exemplo, se um empregado for contratado no Brasil mas a realização do serviço se der no exterior, caso em que há mais de uma ordem jurídica envolvida¹¹⁵.

Há diferentes critérios para tentar dirimir esses conflitos de leis. Dentre eles, se encontra o critério da lei do local da prestação do serviço, o qual é previsto no artigo 198 do Código de Bustamante, conforme exposto a seguir:

“Art. 198 - Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador”¹¹⁶.

Tal código foi responsável por consagrar no Brasil a Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho, hoje cancelada, incorporando a esta o entendimento do princípio da territorialidade (*Lex loci executionis*), estabelecendo que a lei de regência dos contratos de trabalho seria a lei vigente no país da prestação de serviço¹¹⁷.

2.2 A Súmula 207 do TST antes de seu cancelamento

Um ponto importante que é defendido pelo princípio da *Lex Loci Executionis* e que era, conseqüentemente, defendido pela Súmula 207 do TST¹¹⁸, antes de seu cancelamento, era a ideia de que a determinação da aplicação da lei do local da prestação do serviço protegeria mais o empregado. Isso era entendido

¹¹⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 47.

¹¹⁵ GARCIA, G.F.B. Prestação de serviço no exterior e eficácia da norma trabalhista no espaço: cancelamento da Súmula 207 do TST. *Revista Justiça do Trabalho*, São Paulo, v. 29, n. 343, jul. 2012. p. 29.

¹¹⁶ _____. *Decreto nº 18.871*, de 13 de agosto de 1929. *Código de Bustamante*. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>>. Acesso em: 29 maio 2013.

¹¹⁷ GARCIA, G.F.B. Op. cit.

¹¹⁸ _____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 207. (cancelada). Relação Jurídica Trabalhista - 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. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0207.htm>. Acesso em: 29 maio 2013.

porque a aplicação da lei do local da execução do serviço garantiria a igualdade entre os trabalhadores de uma mesma empresa¹¹⁹.

Certamente esses argumentos favoráveis à aplicação da *Lex Loci Executionis* influenciaram a jurisprudência predominante na época. E isso deu origem à adoção expressa do princípio da territorialidade pela Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho¹²⁰.

Desse modo, passou-se a aplicar a *Lex Loci Executionis* mas, desde então, já havia exceções à essa aplicabilidade, mesmo antes da própria Súmula ser criada¹²¹.

Na década de setenta, muitas empreitadas brasileiras atuaram no Oriente Médio, e havia, naquela época, a determinação da aplicação da lei do local da execução do serviço, contudo, tais leis eram menos protetivas do que as leis brasileiras¹²².

Por esse motivo, fora criada a Lei nº 7.064/82¹²³ para disciplinar a transferência ao exterior dos trabalhadores que atuavam na área de engenharia. Essa lei teve o objetivo de dar a esses trabalhadores maior proteção quanto aos riscos quando fossem transferidos e, para tanto, utilizou-se de alguns direitos exclusivos e da aplicação da norma mais favorável¹²⁴.

Assim, naquela época, nos casos de contrato de trabalho na área de engenharia, poderia haver a aplicação simultânea da lei territorial, da lei do local do contrato e da lei mais favorável ao empregado, devendo cada caso ser analisado individualmente, confirmando assim que a *Lex Loci Executionis* possuía exceções¹²⁵.

¹¹⁹ PERES, Antônio Galvão. *Contrato internacional de trabalho: novas perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 96.

¹²⁰ HUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 166.

¹²¹ HUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 166.

¹²² HUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 167.

¹²³ _____. *Lei nº 7.064, de 06 de dezembro de 1982*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

¹²⁴ HUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 167.

¹²⁵ HUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 168.

Há, também, exceções nos casos em que não se consegue identificar um único local de prestação dos serviços e no caso de serviços transitórios e de prestações itinerantes. Parte da doutrina afirma que, nesses casos, poderia ser aplicada a autonomia da vontade (instituto que será estudado em outro tópico), mas que a lei do local da contratação também resolveria o conflito¹²⁶.

São consideradas exceções ao princípio da *Lex Loci Executionis* o trabalho prestado para pessoas jurídicas de Direito Público Internacional e os trabalhos esporádicos prestados no Brasil, mesmo que o empregado seja subordinado à matriz ou filial no exterior¹²⁷.

Por ter sido muito apegada à uma concepção clássica, a Súmula 207 do TST, por diversas vezes, era inadequada para o mundo e para as necessidades modernas. Visto que alguém, com leis mais benéficas em seu país, que viesse a trabalhar no Brasil, teria os seus benefícios reduzidos ao se aplicar a lei brasileira. O mesmo aconteceria no caso de um brasileiro ir trabalhar em um país onde as regras fossem piores e menos benéficas para ele¹²⁸.

Desta forma, a proteção jurídica a um brasileiro trabalhando no exterior poderia ser deficitária se a Súmula continuasse vigorando¹²⁹. Esse e vários outros fatores contribuíram para que a Súmula 207 do TST fosse cancelada, conforme será analisado no tópico seguinte.

2.3 Motivos que levaram ao cancelamento da Súmula 207 do TST

Vários fatores foram responsáveis por desencadear o cancelamento da Súmula 207 do TST. Quando ainda em vigor, esta era uma norma que possuía muitas exceções e limitações de uso e que aumentavam com o passar do tempo, o que gerava, muitas vezes, uma insegurança jurídica¹³⁰.

¹²⁶ HUSEK, Carlos Roberto. Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho. São Paulo: LTr, 2009. p. 168.

¹²⁷ HUSEK, Carlos Roberto. Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho. São Paulo: LTr, 2009. p. 169.

¹²⁸ HUSEK, Carlos Roberto. Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho. São Paulo: LTr, 2009. p. 168.

¹²⁹ HUSEK, Carlos Roberto. Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho. São Paulo: LTr, 2009. p. 168.

¹³⁰ HUSEK, Carlos Roberto. Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho. São Paulo: LTr, 2009. p. 168.

Dentre os motivos que levaram ao cancelamento da referida Súmula, encontram-se as alterações jurídicas e as discussões práticas e teóricas que estavam acontecendo no âmbito trabalhista sobre sua aplicação ao caso concreto.

De acordo com o que previa a Súmula 207 do TST, aos conflitos trabalhistas que surgissem seria aplicado o princípio da *Lex Loci Executionis*, segundo o qual a lei que regeria as relações jurídicas trabalhistas seria a lei do local da execução do serviço, e não a lei do local da contratação¹³¹.

O entendimento antes aduzido tinha por base o disposto no artigo 198 do Código de Bustamante, exposto anteriormente, que foi consagrado na Súmula 207 do TST. Isso porque a Súmula provocou a adoção do princípio da territorialidade (*Lex Loci Executionis*) estabelecendo que a lei de regência dos contratos de trabalho que seria pactuada seria a lei vigente no país da realização do serviço¹³².

Porém, conforme o tempo foi passando, o uso dessa Súmula estava gerando muitos conflitos e grande insegurança jurídica por possuir muitas exceções e especificidades, sendo usada em alguns casos concretos, mas em outros não¹³³.

Isso se verifica em alguns precedentes do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMADO - TRANSFERÊNCIA PARA O EXTERIOR - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL - CONTRARIEDADE À SÚMULA Nº 207 - NÃO CONFIGURAÇÃO - NÃO PROVIMENTO - 1. A orientação da Súmula nº 207 tem aplicação na hipótese em que o empregado é contratado em determinado país para prestar serviços em outro. Em tais situações, o entendimento jurisprudencial possui respaldo no Decreto nº 18.871/1929, que promulgou a Convenção de Direito Internacional Privado de Havana (Código Bustamante), cujo artigo 198 impõe a prevalência da legislação do local da prestação de serviços em detrimento daquela de onde foi tão-somente celebrado o contrato de trabalho: *Lex Loci Executionis*. 2. Entretanto, a contratação de empregado no Brasil, para a prestação de serviços em nosso

¹³¹ Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho. Cancelada em abril de 2012.

¹³² GARCIA, G.F.B. Prestação de serviço no exterior e eficácia da norma trabalhista no espaço: cancelamento da Súmula 207 do TST. *Revista Justiça do Trabalho*, São Paulo, v. 29, n. 343, jul. 2012. p. 29

¹³³ GARCIA, G.F.B. Prestação de serviço no exterior e eficácia da norma trabalhista no espaço: cancelamento da Súmula 207 do TST. *Revista Justiça do Trabalho*, São Paulo, v. 29, n. 343, jul. 2012. p. 30.

território, ainda que as obrigações contratadas sejam eventual e transitoriamente cumpridas em outros países (transferências provisórias) mantém a expectativa de que retorne e que as obrigações recíprocas voltem a ser adimplidas no Brasil em caráter permanente, pois aqui ocorre a fixação jurídica do vínculo de emprego. 3. Nestas hipóteses, a lei trabalhista se mostra omissa, terreno fértil para a integração. Assim, aplica-se, por analogia, a Lei nº 7.064/82, cujo artigo 3º atrai a incidência das normas protetivas brasileiras. Também o direito comparado reforça o entendimento de que o reclamante possui as garantias mínimas prevista na lei brasileira, pois o artigo 6º da Convenção de Roma de 1980 determina a aplicação da lei do país onde o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho, ainda que esteja empregado temporariamente em outro país. 4. Portanto, não evidenciada a contrariedade à Súmula nº 207.5. Agravo de instrumento a que se nega provimento”¹³⁴.

“CONFLITO DE LEI NO ESPAÇO - EMPREGADO BRASILEIRO CONTRATADO NO BRASIL PARA LABORAR EM OUTRO PAÍS - ART. 3º, II, DA LEI Nº 7.064/82 - Nos termos do art. 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/82, sendo a contratante uma empresa brasileira, conforme anteriormente consignado, e sendo o contrato de trabalho firmado no Brasil, deve ser aplicada a legislação brasileira, sobretudo quando mais favorável ao empregado. Recurso de revista não conhecido”¹³⁵.

“AÇÃO RESCISÓRIA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR - APLICABILIDADE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA - Decisão rescindenda em que, com base no art. 3º da Lei nº 7.064/82, concluiu ser aplicável ao contrato de trabalho a legislação brasileira, visto que esta se mostrava mais favorável ao Reclamante. Ação rescisória ajuizada com fundamento no art. 485, V, do CPC, sob alegação de ofensa ao art. 14 da Lei nº 7.064/82. Violação que não se configura, visto que a regra contida no art. 14 da Lei nº 7.064/82 deve ser interpretada em conjugação com o art. 3º do mesmo diploma legal, onde se prevê que a empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido para prestar serviços no exterior deve assegurar-lhe "a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, (...), quando mais favorável do que a legislação territorial". Recurso ordinário a que se nega provimento”¹³⁶.

¹³⁴ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 107121/2003-900-04-00*. Sétima Turma. Relator: Min. Caputo Bastos. Brasília, 04 de fevereiro de 2009. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTst.do?conscsjt=&numeroTst=107121&anoTst=2003&varaTst=900&trtTst=04&seqTst=00&consulta=Consultar>>. Acesso em: 10 nov. 2012.

¹³⁵ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 129933/2004-900-01-00.2*. Terceira Turma. Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, 20 de maio de 2009. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTst.do?conscsjt=&numeroTst=129933&anoTst=2004&varaTst=900&trtTst=01&seqTst=00&consulta=Consultar>>. Acesso em: 10 nov. 2012.

¹³⁶ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário em Ação Rescisória n. 55.560/1999-000-01-00.0*. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Relatora: Min. Kátia Magalhães Arruda. Brasília, 2 de outubro de 2007. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTst.do?conscsjt=&numeroTst=55560&anoTst=1999&varaTst=000&trtTst=01&seqTst=00&consulta=Consultar>>. Acesso em: 10 nov. 2012.

Nota-se que, tanto no âmbito da 3ª e 7ª Colendas Turmas, quanto da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do TST, o entendimento foi bem diferente do exposto na Súmula mencionada. Havia, mesmo com a Súmula em vigor, vários conflitos de leis, sendo que, segundo a doutrina majoritária da época, ela não podia ser interpretada de forma absoluta¹³⁷.

Salienta Francisco Antônio de Oliveira que “em que pese o posicionamento adotado pelo eg. TST, a matéria há de ser sopesada prudentemente pelo julgador em cada caso concreto”¹³⁸.

Desta forma, no dia 16 de abril de 2012, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu pelo cancelamento da Súmula 207 do TST. Tal decisão, conforme demonstrado anteriormente, não ocorreu de forma precipitada ou imotivada, a Súmula já vinha há muito tempo tendo a sua aplicação afastada.

O cancelamento foi realizado tendo por base um voto de relatoria de janeiro de 2012 proferido no processo RR-219000-93.2000.5.01.0019. Conforme aduz o próprio Tribunal Superior do Trabalho¹³⁹, este voto da vice-presidente, Ministra Maria Cristina Peduzzi, contribuiu para o cancelamento da Súmula 207, conforme trecho especificado abaixo:

D E S P A C H O

“A C. SBDI-1 negou provimento aos Embargos. No tema “**conflito de leis no espaço**”, concluiu que a norma brasileira, por ser mais favorável ao trabalhador, é aplicável ao Reclamante, que foi contratado no Brasil para prestar serviços no exterior.

A Reclamada interpõe Recurso Extraordinário, com fundamento no art. 102, III, “a”, da Constituição da República. Aponta violação ao art. 5º, II, LIV, da Carta de 1988 e invoca repercussão geral da matéria.

É o relatório.

Estão satisfeitos os requisitos extrínsecos de admissibilidade.

A controvérsia não extrapola o âmbito da legislação infraconstitucional, na medida em que foi dirimida sob o enfoque da lei ordinária.

¹³⁷ OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Comentários às Súmulas do TST*. 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais.

¹³⁸ OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Comentários às Súmulas do TST*. 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais.

¹³⁹ CORTES, Lourdes. *O trabalhador estrangeiro no Brasil*. 04 ago. 2012. Disponível em : <http://www.tst.jus.br/web/guest/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/2254060>. Acesso em: 10 nov. 2012.

Não ocorre violação direta aos dispositivos constitucionais invocados, porque tal reconhecimento exigiria nova exegese da norma ordinária que embasou o acórdão recorrido.

O E. STF já proclamou que a ofensa a preceito constitucional, para autorizar o Recurso Extraordinário, há de ser direta e frontal, não se admitindo a via reflexa. Reconheceu, ainda, que, em regra, não se caracteriza violação direta aos incisos II, XXXV, XXXVI, LIV e LV do art. 5º da Carta de 1988. É o que se depreende dos seguintes julgados: RE-AgR 551426/DF, Rel. Min. Cezar Peluso, 2ª Turma, DJe de 18/12/2008; AI-AgR 634217/GO, Rel. Min. Joaquim Barbosa, 2ª Turma, DJe 18/12/2008; e AI 631711 AgR, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, 1ª Turma, DJe 20/11/2008, esse último assim ementado:

CONSTITUCIONAL. PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO REGIMENTAL EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA 282. LEGISLAÇÃO LOCAL. ALEGADA OFENSA AO ART. 5º, XXXV, LIV, LV, DA CF. OFENSA REFLEXA. AGRAVO IMPROVIDO. I – Inadmissível o recurso extraordinário se a questão constitucional suscitada não tiver sido apreciada no acórdão recorrido. A tardia alegação de ofensa ao texto constitucional, apenas deduzida em embargos de declaração, não supre o prequestionamento. II – **A jurisprudência da Corte é no sentido de que a alegada violação ao art. 5º, XXXV, LIV e LV, da Constituição, pode configurar, quando muito, situação de ofensa reflexa ao texto constitucional, por demandar a análise de legislação processual ordinária.** III – O acórdão recorrido dirimiu a questão dos autos com base na legislação infraconstitucional local aplicável à espécie. Inadmissibilidade do RE, ante a incidência da Súmula 280 do STF. IV – Agravo regimental improvido. (destaquei) Não é admissível o Recurso Extraordinário se a análise da matéria depende da interpretação de dispositivos infraconstitucionais, não se caracterizando a ofensa direta exigida pelo art. 102, III, “a”, da Constituição.

Ante o exposto, **nego seguimento** ao Recurso Extraordinário. Publique-se.

Brasília, 09 de janeiro de 2012.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI
Ministra Vice-Presidente do TST¹⁴⁰

O entendimento do TST, anterior ao cancelamento da Súmula, era o de que as leis do país da prestação de serviço é que deveriam reger a relação de serviço, conforme era previsto no enunciado da citada Súmula e ainda está previsto

¹⁴⁰ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Extraordinário n. 219000-93.2000.5.01.0019*. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relatora: Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 09 de janeiro de 2012. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=219000&digitoTst=93&anoTst=2000&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0019&consulta=Consultar>>. Acesso em: 10 nov. 2012.

no art. 198 do Código de Bustamante¹⁴¹.

Contudo, com o seu cancelamento, a busca por outras formas de reger o contrato internacional de trabalho se faz necessário. Segundo o entendimento de Carlos Roberto Husek:

“O Contrato Internacional de Trabalho é todo contrato entre um empregado e um empregador em que há um elemento estranho ao país: o empregado é estrangeiro e a empresa brasileira; a empresa é estrangeira e o empregado brasileiro, a empresa e o empregado são brasileiros, mas o local de trabalho é no estrangeiro”¹⁴².

Esta relação entre empregado e empregador, que pode se dar de diferentes formas, tem de ser regida por uma lei. E é neste ponto onde se encontram os conflitos de leis, o conflito entre leis internas e externas, nacionais e estrangeiras¹⁴³.

2.3.1 A alteração da Lei 7.064/1982 e sua contribuição para o cancelamento da súmula 207 do TST

Antes de ser alterada, a Lei 7.064/1982, assim regulava e dispunha em seu artigo 1º:

“Art. 1º - Esta Lei regula a situação dos trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos por empresas prestadoras de serviços de engenharia, inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres, para prestar serviços no exterior”¹⁴⁴.

Anteriormente, a lei acima citada era taxativa e só abrangia os trabalhadores elencados em seu artigo. Houve, contudo, uma alteração neste artigo que o modificou substancialmente. Atualmente, a Lei 11.962/2009, alterou o artigo 1º

¹⁴¹ “Art. 198 - Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador”. BRASIL. *Decreto nº 18.871*, de 13 de agosto de 1929. *Código de Bustamante*. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>>. Acesso em: 29 maio 2013.

¹⁴² HUSEK, Carlos Roberto. Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho. São Paulo: LTr, 2009. p. 164.

¹⁴³ HUSEK, Carlos Roberto. Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho. São Paulo: LTr, 2009. p. 164-165.

¹⁴⁴ Antigo artigo 1º da Lei 7.064/1982 o qual dispunha que “Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos por empresas prestadoras de serviços de engenharia, inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres, para prestar serviços no exterior”. BRASIL. *Lei nº 7.064, de 06 de dezembro de 1982*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

da Lei 7.064/1982, passando a dispor o artigo 1º que¹⁴⁵ a lei “regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior”¹⁴⁶.

Com essa mudança, tal artigo passou a disciplinar os casos em que o trabalhador é contratado no Brasil ou transferido para laborar no exterior de uma forma geral. Agora não são só aqueles trabalhadores elencados no artigo 1º antes da alteração, mas sim o trabalhador de uma forma geral¹⁴⁷.

Ressalta-se que há uma exceção à aplicação do artigo 1º da Lei 7.064/1982, e tal exceção está elencada em seu parágrafo único, valendo a transcrição:

“Art. 1º - Parágrafo único - Fica excluído do regime desta Lei o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 90 (noventa) dias, desde que: a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade; b) receba, além da 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”¹⁴⁸.

Essa alteração, certamente, se encontra dentre os fatores que acabaram por culminar no cancelamento da Súmula 207 do TST, e ainda foi responsável por ampliar significativamente o âmbito de atuação da lei, abrangendo vários casos concretos que tal Súmula já não alcançava mais¹⁴⁹.

Conforme exposto a seguir, na mesma linha de pensamento, manifestou-se Maurício Godinho Delgado a esse respeito:

“Note-se que a partir da vigência da nova redação do art. 1º da Lei nº 7.064, o critério normativo da Súmula 207 (territorialidade) perde relevância no Direito brasileiro – respeitado, é claro, o efeito

¹⁴⁵ GARCIA, G.F.B. Prestação de serviço no exterior e eficácia da norma trabalhista no espaço: cancelamento da Súmula 207 do TST. *Revista Justiça do Trabalho*, São Paulo, v. 29, n. 343, jul. 2012. p. 30.

¹⁴⁶ _____. *Lei nº 7.064, de 06 de dezembro de 1982*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

¹⁴⁷ GARCIA, G.F.B. Prestação de serviço no exterior e eficácia da norma trabalhista no espaço: cancelamento da Súmula 207 do TST. *Revista Justiça do Trabalho*, São Paulo, v. 29, n. 343, jul. 2012. p. 30.

¹⁴⁸ _____. *Lei nº 7.064, de 06 de dezembro de 1982*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

¹⁴⁹ GARCIA, G.F.B. Prestação de serviço no exterior e eficácia da norma trabalhista no espaço: cancelamento da Súmula 207 do TST. *Revista Justiça do Trabalho*, São Paulo, v. 29, n. 343, jul. 2012. p. 30.

meramente imediato (e não retroativo) da lei nova (art. 5º, XXXV, CF/1988)”¹⁵⁰.

Podem-se destacar, a respeito desse tema, os julgados do Tribunal Superior do Trabalho a seguir expostos, que são de 2012, mas anteriores ao cancelamento da Súmula 207:

“RECURSO DE REVISTA - EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL E TRANSFERIDO PARA PRESTAR SERVIÇOS NO EXTERIOR. APLICAÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL - A Súmula 207 do TST, atenta ao princípio da territorialidade, dispõe que a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação. Exceção a essa regra se dá, contudo, conforme a atual, notória e iterativa jurisprudência desta Corte, no caso do empregado contratado no Brasil e posteriormente transferido para prestar serviços no exterior, caso em que se aplica, ao invés daquele, o princípio da norma mais favorável, nos termos do artigo 3º, II, da Lei nº 7.064, de 06 de dezembro de 1982. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido”¹⁵¹.

“RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO - PRINCÍPIO DA LEX LOCI EXECUTIONIS – INAPLICABILIDADE - TRABALHADOR CONTRATADO NO BRASIL E POSTERIORMENTE TRANSFERIDO PARA O EXTERIOR - INCIDÊNCIA DA NORMA MAIS FAVORÁVEL - A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que inaplicável o entendimento consagrado na Súmula 207/TST aos trabalhadores contratados no Brasil, para prestar serviços neste país e, posteriormente, transferidos ao exterior, devendo incidir, no caso, a norma protetiva mais favorável, à luz do disposto na Lei 7.064/82. Configurada contrariedade à Súmula 207/TST, ante a sua má-aplicação ao caso em apreço”¹⁵².

Como se vê, antes da alteração da Lei 7.064/1982, só eram regidos por esta lei os trabalhadores elencados em seu antigo artigo 1º, aos outros, que não eram atingidos por essa lei especial, era aplicado a disposição geral, relacionada à

¹⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 241, nota 25.

¹⁵¹ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 108600-78.2007.5.05.0011*. Oitava Turma. Relator: Min. Márcio Eurico Vitral Amaro. Brasília, 11 de abril de 2012. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=108600&digitoTst=78&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0011&consulta=Consultar>>. Acesso em 10 nov. 2012.

¹⁵² _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 51300-47.2007.5.10.0003*. Terceira Turma. Relator: Juiz Flávio Portinho Sirangelo. Brasília, 7 de março de 2012. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=51300&digitoTst=47&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0003&consulta=Consultar>>. Acesso em: 10 nov. 2012.

lei do local da prestação dos serviços, tal como era elencado na antiga Súmula 207 do TST¹⁵³.

É de suma importância ressaltar que apesar do cancelamento da Súmula 207 do TST, há casos em que se entende dever ser aplicado o artigo 198 do Código de Bustamante, como nas hipóteses não disciplinadas pela Lei 7.064/1982, ou seja, quando não se referir a trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior, envolvendo apenas prestação de serviço no exterior¹⁵⁴.

Logo, apesar do cancelamento da Súmula 207 do TST, entende-se que em algumas situações as relações de emprego ainda serão regidas pela lei do local da prestação do serviço, ao se aplicar o artigo 198 do Código de Bustamante, o qual foi ratificado e promulgado pelo Brasil, conforme se verá em um dos tópicos seguintes desse trabalho.

2.4 Aplicação da lei mais favorável – artigo 3º da Lei 7.064/1982

Uma outra forma possível de se reger o contrato internacional de trabalho se deu com a alteração dessa lei, pois tornou-se possível a aplicação e o uso da norma mais favorável a todos os outros trabalhadores que antes não eram atingidos por tal lei.

A aplicação da lei mais favorável, está prevista no artigo 3º da Lei 7.064/1982, tal artigo assim dispõe:

“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”¹⁵⁵.

¹⁵³ GARCIA, G.F.B. Prestação de serviço no exterior e eficácia da norma trabalhista no espaço: cancelamento da Súmula 207 do TST. *Revista Justiça do Trabalho*, São Paulo, v. 29, n. 343, jul. 2012. p. 31.

¹⁵⁴ GARCIA, G.F.B. Prestação de serviço no exterior e eficácia da norma trabalhista no espaço: cancelamento da Súmula 207 do TST. *Revista Justiça do Trabalho*, São Paulo, v. 29, n. 343, jul. 2012. p. 34.

¹⁵⁵ _____. *Lei nº 7.064, de 06 de dezembro de 1982*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

Referida lei, foi responsável por consagrar, principalmente por meio de seu artigo 3º, acima exposto, a adoção da extraterritorialidade da lei brasileira como principal critério para a definição da lei aplicável, quando e no que esta for mais favorável, ao invés da legislação territorial¹⁵⁶.

Sendo que essa adoção será possível quando esta não for incompatível com o disposto na Lei n. 7.064/82, em relação à cada matéria específica e com relação às normas de um modo geral¹⁵⁷.

Com essa alteração na lei, foi possível reger todos os outros trabalhadores que antes seriam regidos somente com a Súmula 207, fator esse que contribuiu para o futuro cancelamento da referida Súmula, devido a vários entendimentos, como os dois julgados do TST já vistos¹⁵⁸.

Após o efetivo cancelamento, começa a ser utilizada a previsão do artigo 3º da citada lei, nas hipóteses de transferência de empregado para prestação de serviço no exterior.

A Lei 7.064/1982 disciplina, em seu artigo 2º, três situações em que considera haver a transferência do empregado, valendo a transcrição:

“Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, considera-se transferido:
I - o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro;
II - o empregado cedido à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro;
III - o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior”¹⁵⁹.

Vale ressaltar, sobre as transferências, que de acordo com o artigo 12 da referida lei, deverá haver uma prévia autorização do Ministério do Trabalho

¹⁵⁶ PAIVA, Ana Lúcia Pinke Ribeiro de. *Contrato internacional de trabalho*: transferência de empregados. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 64.

¹⁵⁷ PAIVA, Ana Lúcia Pinke Ribeiro de. *Contrato internacional de trabalho*: transferência de empregados. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 64.

¹⁵⁸ GARCIA, G.F.B. Prestação de serviço no exterior e eficácia da norma trabalhista no espaço: cancelamento da Súmula 207 do TST. *Revista Justiça do Trabalho*, São Paulo, v. 29, n. 343, jul. 2012. p. 31

¹⁵⁹ _____. *Lei nº 7.064, de 06 de dezembro de 1982*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

para que haja a contratação, por empresa estrangeira, de trabalhador para trabalhar no exterior¹⁶⁰.

O artigo 14 da referida lei dispõe sobre a possibilidade de utilização das leis do país da prestação do serviço, valendo a transcrição:

“Art. 14 - Sem prejuízo da aplicação das leis do país da prestação dos serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, a empresa estrangeira assegurará ao trabalhador os direitos a ele conferidos neste Capítulo”¹⁶¹.

É oportuno observar que é disposto, na parte final desse artigo, que a empresa estrangeira deve assegurar os direitos ‘conferidos neste Capítulo’. Não obstante, o capítulo apontado é o Capítulo III da Lei 7.064/1982, enquanto o seu artigo 3º está inserido no Capítulo II, que é o relativo à transferência do empregado para o exterior¹⁶².

Por essa razão, na hipótese de empregado contratado por empresa estrangeira para realizar serviço no exterior, há entendimento de que não se aplica a previsão do artigo 3º da Lei 7.064/1982, mas, sim, a lei do país da prestação dos serviços¹⁶³. Deverá ser aplicado, nesse caso, algo parecido com o artigo 198 do Código de Bustamante¹⁶⁴, ou seja, o princípio da territorialidade (*Lex Loci Executionis*).

Já no caso de empregado contratado por empresa brasileira para prestar serviço no exterior, é aplicável o previsto no mencionado artigo 3º, ou seja, é aplicável a lei mais favorável ao trabalhador, seja ela a lei brasileira ou a lei estrangeira, conquanto que seja a mais benéfica¹⁶⁵.

¹⁶⁰ _____. *Lei nº 7.064, de 06 de dezembro de 1982*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

¹⁶¹ _____. *Lei nº 7.064, de 06 de dezembro de 1982*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

¹⁶² GARCIA, G.F.B. Prestação de serviço no exterior e eficácia da norma trabalhista no espaço: cancelamento da Súmula 207 do TST. *Revista Justiça do Trabalho*, São Paulo, v. 29, n. 343, jul. 2012. p.31.

¹⁶³ GARCIA, G.F.B. Prestação de serviço no exterior e eficácia da norma trabalhista no espaço: cancelamento da Súmula 207 do TST. *Revista Justiça do Trabalho*, São Paulo, v. 29, n. 343, jul. 2012. p.31.

¹⁶⁴ “Art. 198. Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador”. BRASIL. *Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929. Código de Bustamante*. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>>. Acesso em: 29 maio 2013.

¹⁶⁵ BRASIL. *Lei nº 7.064, de 06 de dezembro de 1982*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

2.5 Código de Bustamante - Lei do local da execução do serviço

O Código de Bustamante possui 437 artigos que são muito importantes e que contribuem imensamente para a regulação do Direito Internacional Privado. Ele foi produzido e organizado por Antônio Sánchez de Bustamante y Sirven, um doutrinador cubano¹⁶⁶.

O 'Código de Direito Internacional Privado', como também é conhecido, foi ratificado pelo Brasil e promulgado em 1929 pelo Decreto n. 18.871/1929, sendo aceito pelo ordenamento jurídico brasileiro¹⁶⁷.

Em seu artigo 198, ele disciplina que “também é territorial a legislação sobre acidentes de trabalho e proteção social do trabalhador”. Assim, de acordo com tal instituto, o local da execução do contrato de trabalho definirá a lei que disciplinará a relação jurídica de trabalho, ou seja, a lei do local onde o serviço for prestado irá definir a lei a ser aplicável ao caso¹⁶⁸.

O Código de Bustamante foi responsável por consagrar no Brasil a Súmula 207 do TST, incorporando a esta o entendimento do princípio da territorialidade, o *Lex Loci Executionis*, estabelecendo que a lei de regência dos contratos de trabalho seria a lei vigente no país da prestação de serviço. Definindo assim, um caráter de universalidade do Código, e por possuir essa característica é crível que haja a possibilidade de aplicação das leis em outros países, independentemente da nacionalidade ou do domicílio das partes envolvidas¹⁶⁹. Como aduz tal ementa:

“Código de Bustamante – Competência – Direito Internacional Privado – Ação contra residente no Brasil perante a justiça de países diversos – Inexistência de atentado à soberania nacional – aplicação dos arts. 318 a 322 do Código de Bustamante”¹⁷⁰.

¹⁶⁶ PAIVA, Ana Lúcia Pinke Ribeiro de. *Contrato internacional de trabalho*: transferência de empregados. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 58.

¹⁶⁷ PAIVA, Ana Lúcia Pinke Ribeiro de. *Contrato internacional de trabalho*: transferência de empregados. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 58.

¹⁶⁸ _____. *Decreto nº 18.871*, de 13 de agosto de 1929. *Código de Bustamante*. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>>. Acesso em: 29 maio 2013.

¹⁶⁹ PAIVA, Ana Lúcia Pinke Ribeiro de. *Contrato internacional de trabalho*: transferência de empregados. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 59.

¹⁷⁰ Ementa Oficial – RT, vol. 136. p. 824. Apud. PAIVA, Ana Lúcia Pinke Ribeiro de. *Contrato internacional de trabalho*: transferência de empregados. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 58.

Logo, poderá ser adotado por outros países que não sejam signatários, para, por exemplo, preencher lacunas em seus ordenamentos jurídicos quanto ao seu direito interno e garantir a não discriminação entre nacionais e estrangeiros.¹⁷¹

2.6 Convenção de Roma de 1980 – Autonomia da vontade das partes

Em continuação a esse estudo dos conflitos de leis, não teria como se falar em contrato internacional de trabalho sem mencionar e relatar a importância dessa Convenção para o tema.

Tempos atrás, fora notado pela doutrina e pela jurisprudência que a imposição severa da *Lex Loci Executionis* afastava, por vezes, a justiça que se desejava e se almejava aos casos concretos. Então, como forma de se resolver tal questão, passou-se a utilizar, algumas vezes, de maneira combinada, a autonomia da vontade, a aplicação da lei mais favorável ao trabalhador, assim como a *Lex Loci Executionis*¹⁷².

Dessa forma, a Convenção de Roma de 1980 enalteceu o ‘critério dos vínculos mais estreitos’ e os elementos de conexão subsidiários, e assim reanimou a vontade das partes, por estabelecer que o contrato é regido pela legítima vontade das partes¹⁷³. E isso é facilmente notado em seu artigo 3º, a saber:

“Artigo 3º

Liberdade de escolha

1. O contrato rege-se pela lei escolhida pelas partes. Esta escolha deve ser expressa ou resultar de modo inequívoco das disposições do contrato ou das circunstâncias da causa. Mediante esta escolha, as partes podem designar a lei aplicável à totalidade ou apenas a uma parte do contrato.

2. Em qualquer momento, as partes podem acordar em sujeitar o contrato a uma lei diferente da que anteriormente o regulava, quer por força de uma escolha anterior nos termos do presente artigo, quer por força de outras disposições da presente Convenção. Qualquer modificação, quanto à determinação da lei aplicável, ocorrida posteriormente à celebração do contrato, não afeta a validade formal do contrato, na acepção do disposto no artigo 9º, nem prejudica os direitos de terceiros.

¹⁷¹ PAIVA, Ana Lúcia Pinke Ribeiro de. *Contrato internacional de trabalho: transferência de empregados*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 58.

¹⁷² PERES, Antônio Galvão. *Contrato internacional de trabalho: novas perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 163.

¹⁷³ RUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 165.

3. A escolha pelas partes de uma lei estrangeira, acompanhada ou não da escolha de um tribunal estrangeiro, não pode, sempre que todos os outros elementos da situação se localizem num único país no momento dessa escolha, prejudicar a aplicação das disposições não derogáveis por acordo, nos termos da lei desse país, e que a seguir se denominam por «disposições imperativas».

4. A existência e a validade do consentimento das partes, quanto à escolha da lei aplicável, são reguladas pelo disposto nos artigos 8º, 9º e 11º¹⁷⁴.

Este critério, entretanto, é mitigado pelo texto da mesma Convenção, quando este diz em seu artigo 6º que a escolha feita pelas partes, quanto à lei a ser aplicada à relação jurídica de trabalho, não poderá privar o trabalhador das proteções que lhe garante a lei, ou seja, tem que respeitar as normas protetivas do trabalho, as quais seriam imperativamente aplicadas se não fosse possível a escolha das leis. Há, dessa forma, a possibilidade de escolha, mas esta não pode retirar do trabalhador a proteção concedida a ele pelas normas imperativas¹⁷⁵. Valendo a transcrição:

“Artigo 6º

Contrato individual de trabalho

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 3º, a escolha pelas partes da lei aplicável ao contrato de trabalho, não pode ter como consequência privar o trabalhador da proteção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável, na falta de escolha, por força do nº 2 do presente artigo.

2. Sem prejuízo do disposto no artigo 4º e na falta de escolha feita nos termos do artigo 3º, o contrato de trabalho é regulado:

a) Pela lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país, ou

b) Se o trabalhador não prestar habitualmente o seu trabalho no mesmo país, pela lei do país em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador, a não ser que resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um outro país, sendo em tal caso aplicável a lei desse outro país¹⁷⁶.

¹⁷⁴ CONVENÇÃO DE ROMA. *Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais*. 19 jun. 1980. Disponível em: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41980A0934:PT:NOT>>. Acesso em: 10 set. 2013.

¹⁷⁵ RUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 165.

¹⁷⁶ CONVENÇÃO DE ROMA. *Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais*. 19 jun. 1980. Disponível em: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41980A0934:PT:NOT>>. Acesso em: 10 set. 2013.

Tal artigo, além de tratar da proteção ao trabalhador, também estabelece que, caso não decidam sobre a lei a ser aplicada à relação jurídica trabalhista, o contrato será regido pela lei do local onde o trabalho é realizado com habitualidade¹⁷⁷.

Prevê ainda que, caso não haja habitualidade, a lei aplicável será a lei do estabelecimento onde o trabalhador foi contratado, a não ser que o trabalho tenha mais relação e proximidade com outro país, devendo, então, ser a lei deste país aplicada, segundo o critério dos vínculos mais estreitos¹⁷⁸.

A Convenção de Roma de 1980 é considerada um grande avanço na legislação internacional, por possibilitar ao juiz a flexibilidade necessária para aplicar a justiça esperada ao caso concreto. Esse grande avanço se dá pelo fato da Convenção trazer vários conceitos importantes, tais como o da autonomia da vontade limitada e o do princípio da proximidade, que é a aplicação da lei do país onde o caso tem mais conexão¹⁷⁹.

Dado o caráter universal da Convenção, tendo em vista a relação das normas no direito global, há autores que defendem que ela pode ser aplicada a todos os países, mesmo não sendo estes signatários, podendo, por consequência, ser aplicada no Brasil¹⁸⁰.

2.6.1 A aplicabilidade da autonomia da vontade das partes no Brasil

A despeito da Convenção, a regra a ser aplicada no ordenamento jurídico brasileiro é a *Lex Loci Contratus*, visto o artigo 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro¹⁸¹. É o que se pode observar pela sua leitura:

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

¹⁷⁷ RUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 165.

¹⁷⁸ RUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 165.

¹⁷⁹ RUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009. p. 165.

¹⁸⁰ PAIVA, Ana Lúcia Pinke Ribeiro de. *Contrato internacional de trabalho: transferência de empregados*. São Paulo: Saraiva. p. 60.

¹⁸¹ PERES, Antônio Galvão. *Contrato internacional de trabalho: novas perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 96.

§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”¹⁸².

Desse modo, tendo em vista a outorga brasileira à *Lex Loci Contratus*, a possível aplicabilidade da escolha feita pelas partes é dividida pela doutrina. Alguns afirmam categoricamente que este critério não é aplicado no direito brasileiro, pois se fosse mesmo a vontade do legislador, teria dito de forma expressa, e como assim não fez, entende-se que o ordenamento não permite¹⁸³.

Já a outra corrente, apoiada por grande lastro doutrinário, diz que essa regra não é imperativa, tornando-se possível a escolha feita pelas partes. Dentre os doutrinadores que apoiam tal corrente estão: Irineu Stregner, Pontes de Miranda, Serpa Lopes, Oscar Tenório e Wilson de Souza Campos Batalha¹⁸⁴.

Essa corrente permissiva à autonomia das partes assegura que o art. 9º apenas não falou expressamente do princípio porque era uma expressão proibida pelo regime ditatorial, período regente no país na época. Afirma também que a ausência do foro do contrato ou de eleição no Código Processual Civil de 1939 fora feito na mesma época, impossibilitando a referência ao tema de forma clara¹⁸⁵.

Diz-se que o critério da autonomia da vontade é compatível com a legislação brasileira e que a escolha deve ser afirmada pelas partes e vista pelo conjunto de circunstâncias que ronda o contrato estrangeiro. O critério da autonomia é importante por resolver o problema dos serviços itinerantes e das transferências transitórias, pois estes casos não são previstos pelo artigo 198 do Código de Bustamante¹⁸⁶.

¹⁸² _____. *Decreto-Lei n. 4.657*, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm>. Acesso em: 15 maio 2013.

¹⁸³ PERES, Antônio Galvão. *Contrato internacional de trabalho: novas perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 97.

¹⁸⁴ PERES, Antônio Galvão. *Contrato internacional de trabalho: novas perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 97.

¹⁸⁵ PERES, Antônio Galvão. *Contrato internacional de trabalho: novas perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 98.

¹⁸⁶ PERES, Antônio Galvão. *Contrato internacional de trabalho: novas perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 166.

A autonomia da vontade apenas deve comportar como limite à sua aplicação as normas de ordem pública do local de prestação habitual do trabalho¹⁸⁷. É o que impõe o artigo 17 da LINDB:

“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”¹⁸⁸.

Contudo, muito embora o princípio tenha grande suporte, os tribunais brasileiros não parecem ter abraçado as teses a seu favor. Isso ocorre porque autores afirmam que o caráter protetivo da legislação trabalhista brasileira é incompatível com autonomia da vontade. A grande diferença entre os poderes do patrão e do empregado corromperia a escolha da lei, retirando, conseqüentemente, a proteção destinada ao trabalhador¹⁸⁹.

¹⁸⁷ PERES, Antônio Galvão. *Contrato internacional de trabalho: novas perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 166.

¹⁸⁸ _____. *Decreto-Lei n. 4.657*, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm>. Acesso em: 15 maio 2013.

¹⁸⁹ PERES, Antônio Galvão. *Contrato internacional de trabalho: novas perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 98.

3 ANÁLISE DE JULGADOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO QUANTO A CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS

O terceiro capítulo fará um apanhado e uma análise de julgados recentes da instância superior trabalhista a respeito dos conflitos de leis a que poderão ser sujeitos os contratos internacionais de trabalho, ou seja, sobre qual lei é a responsável por regê-los.

Os casos concretos a serem abordados são distintos, podendo envolver a contratação do empregado em um país e a execução dos serviços em outro ou mesmo a execução em lugares diversos; a contratação do empregado e a própria execução do serviço no exterior; a contratação de brasileiros ou de estrangeiros, e assim por diante.

Como são diversas as possibilidades de regência dos conflitos de leis trabalhistas no espaço, serão estudadas aqui algumas possibilidades para a resolução desses litígios.

Abordar-se-á o entendimento jurídico de cada caso, com suas ementas e a explicação dos julgados, mas faz-se muito importante ressaltar que há uma infinidade de possibilidades de casos e de julgados distintos, sendo que serão aqui analisadas algumas situações.

3.1 Contrato realizado no Brasil e prestação de serviço efetuada no exterior – Lei mais favorável

No presente caso, o trabalhador, de nacionalidade angolana, foi contratado no Brasil em 1986 para prestar serviços em plataforma petrolífera em águas territoriais da Angola. Ele demandou a declaração de relação jurídica de emprego com a empresa BRASPETRO OIL SERVICES COMPANY - BRASOIL e também sua consequente condenação ao pagamento das verbas trabalhistas¹⁹⁰.

¹⁹⁰ CORTES, Lourdes. *Conflito de leis trabalhistas no espaço*. 06 jun. 2013. Disponível em : <http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias?p_p_id=buscanoticia_WAR_buscanoticiasportlet_INSTANCE_xl8Y&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2%20&advanced-search-display=yes%20&articleId=4933991%20&version=1.0%20&groupId=10157%20&entryClassPK=4933993>. Acesso em: 09 set. 2013.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região reconheceu o vínculo empregatício. Em recurso impetrado pela BRASOIL, o TRT entendeu que, no caso, entre a lei do local da prestação do serviço, ou seja, Angola, que prevê prazo prescricional de 1 ano, e a lei do local da celebração do contrato, ou seja, Brasil, onde a prescrição tem prazo de 2 anos, prevaleceria a lei brasileira, ou seja, a *Lex Loci Contractus*, por ser esta a lei mais favorável ao empregado, e assim rejeitou o recurso¹⁹¹.

Perante o Tribunal Superior do Trabalho, a empresa continuou pedindo o reconhecimento da prescrição do pedido feito pelo empregado, insistindo na aplicação da lei do local da prestação do serviço (*Lex Loci Executionis*), ou seja, a lei de Angola¹⁹².

Com isso, pode-se observar a ementa a seguir exposta:

“RECURSO DE REVISTA. CONFLITO DE LEIS DO TRABALHO NO ESPAÇO. SÚMULA 207 DO TST. Rege-se pela Lei nº 7.064/82 o contrato de trabalho de empregado admitido no Brasil para prestar serviços no exterior. A Súmula 207 do TST, ao consagrar o princípio da “*lex loci executionis*”, não concerne à situação em tela. **Recurso de revista não conhecido**”¹⁹³.

O TST, em seu julgado, entendeu que neste caso, na contratação do trabalhador incidirá a Lei nº 7.064/82, a qual dispõe sobre a situação dos trabalhadores contratados ou transferidos para prestação de serviços no exterior¹⁹⁴.

¹⁹¹ CORTES, Lourdes. *Conflito de leis trabalhistas no espaço*. 06 jun. 2013. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=4933991&_15_version=1.0>. Acesso em: 09 set. 2013.

¹⁹² CORTES, Lourdes. *Conflito de leis trabalhistas no espaço*. 06 jun. 2013. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=4933991&_15_version=1.0>. Acesso em: 09 set. 2013.

¹⁹³ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 1003206-67.2003.5.01.0900*. Subseção I especializada em dissídios individuais. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 16 de maio de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=C9CD03EE6DF9CC714D1590006989690B.tst33?conscsjt=&numeroTst=1003206&digitoTst=67&anoTst=2003&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0900&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

¹⁹⁴ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 1003206-67.2003.5.01.0900*. Subseção I especializada em dissídios individuais. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 16 de maio de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=C9CD03EE6DF9CC714D1590006989690B.tst33?conscsjt=&numeroTst=1003206&digitoTst=67&anoTst=2003&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0900&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

Citada lei disciplina, em seu artigo 3º, inciso II, já exposto anteriormente, sobre a aplicação da lei brasileira quando esta for mais favorável do que a legislação territorial onde ocorre o labor.

A Oitava Turma do TST não reconheceu o recurso de revista interposto, e ainda fez uma observação: constatou que a empresa, na rescisão do contrato de trabalho, teve seu amparo na legislação brasileira, implicando, pois, na renúncia ao princípio da *Lex Loci Executionis*, ou seja, renunciou à lei angolana¹⁹⁵.

Após tal decisão, a empresa entrou com embargos à SDI – 1, contudo esses não foram providos. Expõem-se abaixo tal ementa:

“CONFLITO DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL PARA LABORAR EM OUTRO PAÍS. O texto primitivo da Lei nº 7.064/82 era direcionado tão somente aos trabalhadores de empresas de engenharia que prestassem serviços no exterior, pelo que tal norma regia de forma específica a contratação de trabalhadores no Brasil para prestar serviço no exterior, vinculados ao ramo de engenharia. Todavia, cabe referir que em 03 de julho de 2009 houve a edição da Lei nº 11.962, ocasião em que as regras da Lei nº 7.064/82 foram estendidas a todas as empresas que venham a contratar ou transferir trabalhadores para prestar serviço no exterior. Significa dizer que, atualmente, a Lei nº 7.064/82 se aplica a todos os trabalhadores contratados no Brasil, conforme se constata do artigo 1º da Lei nº 11.962/2009. Cabe consignar, ainda, que a Súmula/TST nº 207, em que se funda a tese recursal, que consagrava o princípio da territorialidade, foi cancelada pela Resolução nº 181/2012 deste Tribunal, publicada no DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. Mesmo antes do cancelamento da referida súmula, esta SBDI1 vinha perfilhando entendimento no sentido de admitir exceção à aplicação de tal princípio no caso de empregado contratado no Brasil e posteriormente transferido para prestar serviços no exterior. Assim, com o efetivo cancelamento da referida Súmula nº 207, consolidou-se neste Tribunal o entendimento de que a Lei nº 7.064/82 assegura ao empregado brasileiro que labora no exterior a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, sempre que ficar evidenciado ser esta mais favorável que a legislação territorial, nos termos do artigo 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/82. Portanto, o princípio da norma mais favorável vigora no âmbito das relações contratuais aqui especificadas, considerando-se aplicável a legislação vigente do local da contratação, e não a da localidade da prestação dos serviços, caso aquela seja mais favorável ao empregado. E, na hipótese, não há controvérsia sobre qual norma é a mais favorável ao trabalhador, devendo incidir a lei brasileira. Precedentes deste

¹⁹⁵ CORTES, Lourdes. *Conflito de leis trabalhistas no espaço*. Publicado em 06 junho 2013. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=4933991&_15_version=1.0>. Acesso em: 09 set. 2013.

Tribunal. Cumpre ressaltar que a referida Lei nº 7.064/82 socorreu-se da teoria da incindibilidade dos institutos jurídicos, ao contrapor a lei territorial estrangeira e a lei brasileira, segundo a qual os institutos jurídicos devem ser considerados em seu conjunto, sem a possibilidade de se aplicar, simultaneamente, disposições de um regime e de outro. Recurso de embargos conhecido e desprovido”¹⁹⁶.

O Ministro Relator Renato de Lacerda Paiva, fundamentou que com o cancelamento da Súmula 207 do TST, o entendimento que se consolidou no Tribunal foi o de que a lei a ser aplicada é a Lei nº 7.064/82, assegurando, assim, ao trabalhador, a aplicação da lei mais favorável, nos termos do artigo 3º, inciso II, da referida lei¹⁹⁷.

Dessa forma, concluiu em seu voto que a lei que deve vigorar nesta relação contratual em específico é lei mais favorável ao empregado, ou seja, a lei brasileira, devendo esta ser a lei aplicada ao presente caso¹⁹⁸.

No presente caso, conclui-se, pois, que entre a lei do local da contratação e a lei do local da prestação do serviço o Tribunal Superior do Trabalho entende ser correta a aplicação, neste caso, da lei mais favorável ao trabalhador, ou seja, a lei do local em que foi contratado (Lex Loci Contractus) que é a lei brasileira, por ser esta a lei mais favorável ao trabalhador.

Depreende-se que após o cancelamento da súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho o entendimento que vem se firmando é a aplicação da lei mais

¹⁹⁶ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 1003206-67.2003.5.01.0900*. Subseção I especializada em dissídios individuais. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 16 de maio de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=C9CD03EE6DF9CC714D1590006989690B.tst33?conscsjt=&numeroTst=1003206&digitoTst=67&anoTst=2003&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0900&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

¹⁹⁷ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 1003206-67.2003.5.01.0900*. Subseção I especializada em dissídios individuais. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 16 de maio de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=C9CD03EE6DF9CC714D1590006989690B.tst33?conscsjt=&numeroTst=1003206&digitoTst=67&anoTst=2003&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0900&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

¹⁹⁸ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 1003206-67.2003.5.01.0900*. Subseção I especializada em dissídios individuais. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 16 de maio de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=C9CD03EE6DF9CC714D1590006989690B.tst33?conscsjt=&numeroTst=1003206&digitoTst=67&anoTst=2003&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0900&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

favorável ao trabalhador, conforme dispôs o próprio Ministro Renato de Lacerda Paiva¹⁹⁹.

3.2 Contrato e prestação de serviço efetuados no Brasil e posterior transferência para o exterior – Lei mais favorável

No presente caso, o trabalhador foi contratado no Brasil pelo reclamado, Banco Santander Banespa S.A, e após 17 anos de contrato de trabalho o empregado foi transferido para o exterior, em 14/01/1991, para laborar no Chile²⁰⁰.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, quanto à lei a ser aplicável ao caso, entendeu ser correta a aplicação da lei mais favorável ao trabalhador, de acordo com a já mencionada Lei 7.064/82 em seu artigo 3º, inciso II²⁰¹.

Ressaltou, ainda, que o reclamado estabeleceu contrato com o trabalhador estabelecendo critérios de pagamento de parcelas de acordo com as normas brasileiras e destacou que se ele entendia ser a lei chilena a mais benéfica ao trabalhador ele deveria ter provado isso. Ao invés disso, o tomador fez uso da lei brasileira. O Tribunal entendeu que por agir assim, o reclamado considera ser a lei brasileira a mais favorável e não a lei do Chile, e renuncia, pois, a esta²⁰².

¹⁹⁹ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 1003206-67.2003.5.01.0900*. Subseção I especializada em dissídios individuais. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 16 de maio de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?jsessionid=C9CD03EE6DF9CC714D1590006989690B.tst33?conscsjt=&numeroTst=1003206&digitoTst=67&anoTst=2003&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0900&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

²⁰⁰ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 198500-55.2001.5.02.0047*. Segunda Turma. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 8 de maio de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=198500&digitoTst=55&anoTst=2001&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0047&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

²⁰¹ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 198500-55.2001.5.02.0047*. Segunda Turma. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 8 de maio de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=198500&digitoTst=55&anoTst=2001&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0047&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

²⁰² _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 198500-55.2001.5.02.0047*. Segunda Turma. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 8 de maio de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=198500&digitoTst=55&anoTst=2001&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0047&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

O reclamado, inconformado com tal decisão e com seu recurso ao Regional, por entender ser aplicável ao caso a lei chilena, interpõe recurso de revista ao Tribunal Superior do Trabalho.

Em seu recurso, postula a reforma do decidido com relação a vários pontos, dentre eles a reforma quanto à lei a ser aplicável, alegando violação ao artigo 1º, da Lei nº 7.064/82, contrariedade à súmula nº 207 do TST e divergência jurisprudencial²⁰³.

Contudo, tal recurso, quanto à lei a ser aplicável, não foi conhecido pelo TST, conforme ementa a ser demonstrada a seguir:

[...] **“PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR – LEX LOCI EXECUTIONIS** (violação ao artigo 1º, da Lei nº 7.064/82, contrariedade à súmula nº 207, do TST, e divergência jurisprudencial). Inadmissível o recurso de revista fundamentado no artigo 896, "c", da CLT, quando constatada a ausência de violação ao dispositivo legal indicado pelo recorrente. Não se admite o recurso de revista fundamentado no artigo 896, "a", da CLT, quando constatado a ausência de indicação da fonte oficial de publicação ou repositório autorizado de que foi extraído o aresto paradigma (Súmula nº 337 desta Corte). Recurso de revista não conhecido”²⁰⁴. [...]

O TST não conheceu o recurso de revista do reclamado, por entender não haver contrariedade à Súmula 207, visto que esta já havia sido cancelada pela Resolução nº 181/2012, e ainda que o artigo 1º, da Lei nº 7.064/82, o princípio da norma mais favorável, não foi violado, permanecendo ileso, não havendo pois justificativas para haver o conhecimento do recurso quando à lei a ser aplicável²⁰⁵.

Conclui-se que o entendimento de ambos os tribunais é o de que a lei a ser aplicável deverá ser a lei mais favorável ao trabalhador, já que este não foi

²⁰³ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 198500-55.2001.5.02.0047*. Segunda Turma. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 8 de maio de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=198500&digitoTst=55&anoTst=2001&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0047&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

²⁰⁴ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 198500-55.2001.5.02.0047*. Segunda Turma. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 8 de maio de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=198500&digitoTst=55&anoTst=2001&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0047&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

²⁰⁵ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 198500-55.2001.5.02.0047*. Segunda Turma. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 8 de maio de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=198500&digitoTst=55&anoTst=2001&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0047&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

contratado para exercer o trabalho diretamente no exterior, não podendo, pois, ser aplicada a *Lex Loci Executionis*²⁰⁶.

Depreende-se deste caso e do caso anteriormente analisado, que em ambos os julgados tanto os Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª e da 2ª Região quanto o Tribunal Superior do Trabalho entenderam ser aplicável aos respectivos casos a lei mais favorável aos trabalhadores. Em ambos o casos, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu manter as decisões dos Regionais e aplicar a lei mais favorável ao trabalhador

Entenderam, ainda, que pelo fato de as empresas terem amparo na legislação brasileira, acabou por culminar, pois, na renúncia ao princípio da *Lex Loci Executionis*.

3.3 Contrato realizado no Brasil e prestação de serviço efetuada somente no exterior – *Lex Loci Executionis*

No caso em tela, a trabalhadora foi admitida em São Paulo, no dia 02/06/1997, e foi então encaminhada para trabalhar no aeroporto de Miami, nos Estados Unidos, na função de “Agente de reservas”, e lá prestou serviços até 24/04/2000. A trabalhadora foi contratada no Brasil pela empresa Viação Aérea São Paulo S.A – VASP para prestar serviços nos Estados Unidos, não se restando comprovada prestação de serviço no Brasil²⁰⁷.

De acordo com os fatos, o Tribunal Regional do Trabalho concluiu que esse caso trata-se de um contrato de trabalho realizado no Brasil, com prestação de serviço a ser prestada diretamente e somente no exterior, não prestando, pois, a trabalhadora, serviços no Brasil.

Conclui, pois, que a matéria deveria ser analisada pela legislação vigente no país da execução do serviço, qual seja os Estados Unidos, e não pela lei

²⁰⁶ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 198500-55.2001.5.02.0047*. Segunda Turma. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 8 de maio de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=198500&digitoTst=55&anoTst=2001&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0047&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

²⁰⁷ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 38240-28.2002.5.02.0060*. Primeira Turma. Relator: Min. Lelio Bentes Corrêa. Brasília, 13 de março de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=38240&digitoTst=28&anoTst=2002&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0060&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

vigente no Brasil, se mantendo inerte no tocante à impossibilidade de se apreciar os pedidos postulados na inicial à luz da legislação nacional²⁰⁸.

Inconformada com a decisão monocrática que denegou seguimento ao seu recurso de revista, a reclamante interpõe Agravo de Instrumento em Recurso de Revista ao TST, e sustenta afronta aos artigos 3º da Lei nº 7.064/82 e artigo 9º do Decreto nº 3.048/99 e contrariedade à Súmula 207 do TST²⁰⁹.

Conforme expõem-se abaixo tal ementa:

“CONFLITO DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. LEX LOCI EXECUTIONIS. EMPRESA BRASILEIRA. OBREIRO CONTRATADO NO BRASIL PARA PRESTAR SERVIÇOS NO ESTRANGEIRO. Inviabiliza-se o intuito de processamento do recurso de revista por contrariedade à Súmula n.º 207 desta Corte Superior, pois, embora atualmente cancelada por força da Resolução n.º 181/2012, é fato que o Tribunal Regional, ao concluir que a relação jurídica, no caso da reclamante, regia-se pelas leis vigentes nos Estados Unidos da América, por tratar-se do local em que se deu a prestação dos serviços, longe de contrariar, decidiu em perfeita sintonia com o texto do referido verbete sumular vigente à data da prolação do acórdão ora recorrido. De outro lado, não há falar em afronta aos ditames do artigo 7º, incisos I, II, III, VIII, IX, XIII, XVI, XVII e XXI, da Constituição da República, tendo em vista que, para se ter como vulnerados os referidos dispositivos constitucionais, necessário seria suplantar a tese erigida pelo Tribunal Regional de que a relação estabelecida entre reclamante e reclamada encontra-se regida pela legislação vigente no país da prestação dos serviços. Agravo de instrumento não provido.

PEDIDOS AMPARADOS EM LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA. EFEITO DEVOLUTIVO DO RECURSO ORDINÁRIO. Segundo o princípio da devolutividade consagrado no artigo 515 e parágrafos, do Código de Processo Civil, somente se devolve ao Tribunal a matéria efetivamente decidida e objeto de impugnação recursal. Se o Juízo de 1º grau nem sequer se reportara a determinado pedido e, muito embora tenha sido instado a tanto, mediante os necessários embargos de declaração, tenha permanecido silente, cabia à parte arguir, em preliminar, nulidade da sentença por negativa de prestação jurisdicional. Na medida em que não a arguiu, limitando-se apenas a renovar os pedidos não apreciados pelo Juízo de origem, não há dúvida que permitiu a incidência da preclusão. Hipótese de

²⁰⁸ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 38240-28.2002.5.02.0060*. Primeira Turma. Relator: Min. Lelio Bentes Corrêa. Brasília, 13 de março de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=38240&digitoTst=28&anoTst=2002&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0060&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

²⁰⁹ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 38240-28.2002.5.02.0060*. Primeira Turma. Relator: Min. Lelio Bentes Corrêa. Brasília, 13 de março de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=38240&digitoTst=28&anoTst=2002&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0060&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

incidência da Súmula n.º 393 deste Tribunal Superior. Agravo de instrumento não provido”²¹⁰.

Conforme se pode depreender da ementa acima, o Tribunal Superior entendeu pelo não provimento do Agravo de Instrumento.

Verificou ainda que não há contrariedade à Súmula 207 do TST, tendo em vista que embora hoje esteja cancelada, o Regional decidiu em conformidade com tal súmula, que à época estava vigente. Conclui, pois, que a relação jurídica se regia pelas leis vigentes nos Estados Unidos da América, por se tratar do local em que se deu a prestação dos serviços²¹¹.

Por fim, entendem não dever haver modificação na decisão, e assim os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negam provimento ao agravo de instrumento²¹².

É importante ressaltar que ao caso em tela, diferentemente dos casos anteriormente analisados, o princípio aplicado foi o princípio da *Lex Loci Executionis*, ou seja, a lei do local da execução do serviço pelo Código de Bustamante e não o princípio da lei mais favorável ao trabalhador.

3.4 Contrato e prestação de serviço realizados no exterior

No presente caso, o agravante interpôs perante o Tribunal Superior do Trabalho agravo de instrumento de recurso de revista contra a agravada Costa Cruzeiros – Agência Marítima e Turismo LTDA²¹³.

²¹⁰ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 38240-28.2002.5.02.0060*. Primeira Turma. Relator: Min. Lelio Bentes Corrêa. Brasília, 13 de março de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=38240&digitoTst=28&anoTst=2002&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0060&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

²¹¹ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 38240-28.2002.5.02.0060*. Primeira Turma. Relator: Min. Lelio Bentes Corrêa. Brasília, 13 de março de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=38240&digitoTst=28&anoTst=2002&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0060&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

²¹² _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 38240-28.2002.5.02.0060*. Primeira Turma. Relator: Min. Lelio Bentes Corrêa. Brasília, 13 de março de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=38240&digitoTst=28&anoTst=2002&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0060&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

²¹³ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 55.2011.5.02.0443*. Oitava Turma. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?con>

Assim expõe-se a seguir referida ementa:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRATAÇÃO E LABOR NO EXTERIOR. O Tribunal Regional foi categórico ao consignar não ter o reclamante prestado serviço em águas brasileiras, além de aqui não ter sido contratado por navio de bandeira italiana. Nesse contexto, não prospera a apontada mácula aos artigos 651, §§ 1º e 2º, da CLT e 3º da Lei nº 7.064/82. **Agravo de instrumento conhecido e não provido**”²¹⁴.

O Tribunal Regional do Trabalho, em seu entendimento, concluiu que o reclamante não atuou em águas nacionais, mas somente teve sua atividade desenvolvida em águas internacionais, sendo esta realizada em navio de bandeira italiana, e entendeu não haver a possibilidade, como pretendido pelo reclamante, de ser aplicada a legislação nacional²¹⁵.

Logo, não poderia a ele ser aplicada a legislação brasileira e nem ser assegurado do devido direito às garantias trabalhistas, pois todos os serviços prestados pelo reclamante foram realizados em águas internacionais²¹⁶.

Destacou também que de acordo com 3 outros institutos, a lei a ser aplicada não seria a brasileira, mas sim a italiana:²¹⁷

- Lei do local da prestação de serviço (*Lex Loci Executionis*);

scsjt=&numeroTst=835&digitoTst=55&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0443&consulta=Consultar. Acesso em: 09 set. 2013.

²¹⁴ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 55.2011.5.02.0443*. Oitava Turma. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=835&digitoTst=55&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0443&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

²¹⁵ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 55.2011.5.02.0443*. Oitava Turma. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=835&digitoTst=55&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0443&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

²¹⁶ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 55.2011.5.02.0443*. Oitava Turma. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=835&digitoTst=55&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0443&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

²¹⁷ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 55.2011.5.02.0443*. Oitava Turma. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=835&digitoTst=55&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0443&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

- Lei do local da contratação (art. 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro);
- Lei da Bandeira (para trabalho realizado preponderantemente em alto-mar aplica-se a lei da bandeira);

O Tribunal ainda destacou que o reclamante, em depoimento pessoal, afirmou que embarcava e desembarcava na Europa e que a rota não envolvia a América do Sul, sendo que o local da execução e da prestação de serviço se dava no estrangeiro e em águas internacionais²¹⁸.

Declarou, por fim, o Tribunal, a inaplicabilidade da lei brasileira e concluiu que o entendimento desenvolvido na sentença permanece e não há modificação, mesmo após o cancelamento da Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho. Ou seja, continua a ser aplicada a lei do local da execução do serviço (Lex Loci Executionis), e não a lei brasileira²¹⁹.

O Tribunal Superior do Trabalho ao concluir que o autor não laborou no Brasil e não há registro de que foi contratado em território nacional considerou e declarou ser incompetente o Poder Judiciário nacional para dirimir tal demanda, negando, pois, provimento ao agravo de instrumento em 28 de agosto de 2013²²⁰.

3.5 Contrato realizado no Brasil e prestação de serviço efetuada parte no Brasil e parte no exterior – Lex Loci Contractus e o conglobamento mitigado

No caso em tela, o reclamante foi contratado no Brasil para trabalhar a bordo do navio Splendour Of The Seas na função de camareiro, e realizou os

²¹⁸ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 55.2011.5.02.0443*. Oitava Turma. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=835&digitoTst=55&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0443&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

²¹⁹ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 55.2011.5.02.0443*. Oitava Turma. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=835&digitoTst=55&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0443&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

²²⁰ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 55.2011.5.02.0443*. Oitava Turma. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=835&digitoTst=55&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0443&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

exames admissionais em território nacional. Observa-se que parte do contrato de trabalho foi realizado no Brasil, desenvolvendo-se em águas territoriais brasileiras²²¹.

Constatou-se, pois, que a pré-contratação e a contratação do reclamante ocorreram no território brasileiro e que parte do tempo de duração do contrato de trabalho desenvolveu-se em águas territoriais brasileiras, ainda que parcialmente²²².

A reclamada dispôs não ser aplicável a lei do Brasil ao caso concreto, tendo em vista que o contrato internacional foi mais benéfico ao obreiro, pois ele recebia R\$14.000,00 como camareiro, bem como pelo fato do trabalho ser realizado em águas internacionais²²³.

O Tribunal Regional do Trabalho denegou seguimento ao recurso de revista da parte recorrente, ROYAL CARIBBEAN CRUISES LTDA., e esta, inconformada, interpôs agravo de instrumento ao Tribunal Superior do Trabalho. Contudo, este foi desprovido, conforme se demonstrará a seguir:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL E QUE DESENVOLVEU PARTE DO CONTRATO DE TRABALHO EM ÁGUAS TERRITORIAIS BRASILEIRAS. INCIDÊNCIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. INAPLICABILIDADE DA ANTIGA SÚMULA 207/TST (HOJE, INCLUSIVE, JÁ CANCELADA). A jurisprudência trabalhista, sensível ao processo de globalização da economia e de avanço das empresas brasileiras para novos mercados no exterior, passou a perceber a insuficiência e inadequação do critério normativo inserido na antiga Súmula 207 do TST (*lex loci executionis*) para regulação dos fatos congêneres multiplicados nas duas últimas décadas. Nesse contexto, já vinha ajustando sua dinâmica interpretativa, de modo a atenuar o rigor da

²²¹ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.110800-64.2008.5.02.0445*. Terceira Turma. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Brasília, 13 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=110800&digitoTst=64&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0445&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 de set. 2013.

²²² _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.110800-64.2008.5.02.0445*. Terceira Turma. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Brasília, 13 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=110800&digitoTst=64&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0445&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 de set. 2013.

²²³ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.110800-64.2008.5.02.0445*. Terceira Turma. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Brasília, 13 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=110800&digitoTst=64&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0445&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 de set. 2013.

velha Súmula 207/TST, restringido sua incidência, ao mesmo tempo em que passou a alargar as hipóteses de aplicação das regras da Lei n. 7.064/1982. Assim, vinha considerando que o critério da *lex loci executionis* (Súmula 207) – até o advento da Lei n. 11.962/2009 – somente prevalecia nos casos em que foi o trabalhador contratado no Brasil para laborar especificamente no exterior, fora do segmento empresarial referido no texto primitivo da Lei n. 7064/82. Ou seja, contratado para laborar imediatamente no exterior, sem ter trabalhado no Brasil. Tratando-se, porém, de trabalhador contratado no País, que aqui tenha laborado para seu empregador, sofrendo subsequente remoção para país estrangeiro, já não estaria mais submetido ao critério normativo da Convenção de Havana (Súmula 207), por já ter incorporado em seu patrimônio jurídico a proteção normativa da ordem jurídica trabalhista brasileira. Em consequência, seu contrato no exterior seria regido pelo critério da norma jurídica mais favorável brasileira ou do país estrangeiro, respeitado o conjunto de normas em relação a cada matéria. Mais firme ainda ficou essa interpretação após o recente cancelamento da velha Súmula 207/TST. No caso concreto, ficou evidenciado que o Reclamante foi contratado no Brasil e que parte do tempo de duração do contrato de trabalho desenvolveu-se em águas territoriais brasileiras. Não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui a decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. **Agravo de instrumento desprovido**²²⁴.

Dessa forma, entende o Tribunal ser aplicável ao caso em análise a legislação brasileira, tendo por base o artigo 9º da LINDB (*Lex Loci Contractus*), pelo fato da pré-contratação e contratação terem ocorrido em território brasileiro²²⁵.

O TST, entende que por se tratar de trabalhador que laborou no Brasil, não estaria mais submetido à lei do local da execução, por já ter adquirido a proteção da norma jurídica trabalhista do Brasil. E em consequência disto, seu contrato no exterior será regido pelo critério da norma mais favorável brasileira ou do país estrangeiro, respeitado o conjunto de normas em relação a cada matéria.²²⁶

²²⁴ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.110800-64.2008.5.02.0445*. Terceira Turma. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Brasília, 13 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=110800&digitoTst=64&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0445&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 de set. 2013.

²²⁵ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.110800-64.2008.5.02.0445*. Terceira Turma. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Brasília, 13 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=110800&digitoTst=64&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0445&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 de set. 2013.

²²⁶ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.110800-64.2008.5.02.0445*. Terceira Turma. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Brasília, 13 de

Assim, o Tribunal Superior do Trabalho, por reconhecer estar essa decisão do Tribunal Regional do Trabalho de acordo e em harmonia com a jurisprudência, dispõe que o recurso de revista interposto não reúne condições de admissibilidade²²⁷.

3.6 Empregado contratado no Brasil e transferido para o exterior – Lei mais favorável e o conglobamento mitigado

No presente caso, o trabalhador foi contratado no Brasil pelo Instituto de Resseguros do Brasil - IRB e aqui prestava serviços para o reclamado. Posteriormente, foi transferido para o exterior para prestar serviços na Inglaterra e passou a receber cinco vezes mais do que recebia quando trabalhava para o reclamado no Brasil²²⁸.

O reclamante, no recurso de revista, pretendeu a reforma do acórdão regional no tocante a incidência de depósitos para o FGTS nos valores recebidos no estrangeiro, pretendeu, pois, a condenação do reclamado ao pagamento das diferenças de FGTS sobre os valores mencionados, tendo em vista a maior remuneração paga no exterior e que não foi integrada ao salário para efeito de depósitos para o FGTS²²⁹.

Ficou incontroverso nos autos que o reclamante recebia os depósitos fundiários regularmente, contudo, esses depósitos não eram feitos sobre os valores que eram pagos no exterior, pois essa remuneração a mais que ele passou a receber não foi integralizada ao salário para efeitos de depósito do FGTS.

agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=110800&digitoTst=64&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0445&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 de set. 2013.

²²⁷ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.110800-64.2008.5.02.0445*. Terceira Turma. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Brasília, 13 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=110800&digitoTst=64&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0445&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 de set. 2013.

²²⁸ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 14740-58.1996.5.01.0063*. Segunda Turma. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=52142&anoInt=2008>>. Acesso em: 21 set. 2013.

²²⁹ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 14740-58.1996.5.01.0063*. Segunda Turma. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=52142&anoInt=2008>>. Acesso em: 21 set. 2013.

O Tribunal *a quo*, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, decidiu pela aplicação da lei do local da prestação do serviço, ou seja, o Direito Inglês, com base na Súmula 207 do TST, a qual também era mais favorável ao trabalhador do que a lei brasileira, tendo em vista que o obreiro passou a receber cinco vezes mais quando o seu labor foi transferido para a Inglaterra²³⁰.

Contudo, o reclamante alega que houve violação ao artigo 3º, parágrafo único, da Lei nº 7.064/1982, a qual define, quanto ao depósito de FGTS, a aplicação da lei brasileira. Sustenta ainda que é inaplicável a Súmula 207 do TST, tendo em vista a exceção contida na Lei 7.064/1982, que estabelece a aplicação da lei brasileira quando o pedido versa sobre diferenças de depósitos de FGTS²³¹.

Em seu acórdão, o TST ressaltou que a Súmula 207 do TST foi cancelada e que não subsistia a tese de aplicação da lei do local da contratação com base nesta Súmula, mas sim que a controvérsia versava sobre a lei a ser aplicada ao caso, seja a estrangeira, seja a brasileira, tendo em vista o estabelecido na Lei 7.064/1982²³².

O trabalhador, inconformado com a decisão do Tribunal *a quo*, interpôs Recurso de Revista ao TST, conforme ementa a ser demonstrada a seguir:

“APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. EMPREGADO QUE TRABALHAVA PARA A RECLAMADA NO BRASIL E FOI TRANSFERIDO PARA A INGLATERRA. DIFERENÇAS DE DEPÓSITOS PARA O FGTS. SALÁRIO RECEBIDO NO EXTERIOR. ARTIGO 3º, II, DA LEI Nº 7.064/1982. CANCELAMENTO DA SÚMULA Nº 207 DO TST.

O Tribunal *a quo* decidiu pela aplicação da lei inglesa, por entender que ela era mais favorável ao trabalhador, pois esse passou a receber cinco vezes mais quando foi trabalhar no exterior. No entanto, esse fato significa apenas que a legislação inglesa, em relação ao valor do salário, era mais benéfica ao reclamante. Questão diversa ocorre quanto ao direito do empregado ao depósito da importância correspondente a 8% de sua remuneração a ser feita

²³⁰ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 14740-58.1996.5.01.0063*. Segunda Turma. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=52142&anoInt=2008>>. Acesso em: 21 set. 2013.

²³¹ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 14740-58.1996.5.01.0063*. Segunda Turma. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=52142&anoInt=2008>>. Acesso em: 21 set. 2013.

²³² _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 14740-58.1996.5.01.0063*. Segunda Turma. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=52142&anoInt=2008>>. Acesso em: 21 set. 2013.

pelo empregador em conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, previsto na legislação brasileira. Segundo estabelece o artigo 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/1982, considera-se mais benéfica a lei "no conjunto de normas e em relação a cada matéria". Remuneração mensal, no entanto, é matéria diversa de depósitos para o FGTS na conta vinculada do empregado, não se podendo compará-las para se concluir qual legislação seria a mais benéfica. Por outro lado, a jurisprudência desta Corte adota o entendimento de que, se o reclamante já prestava serviços à reclamada no Brasil antes de ter sido transferido para o exterior, não se aplica a lei do local da prestação de serviços, mas a legislação pátria, mormente quando mais favorável ao trabalhador. Além disso, o parágrafo único do inciso II do artigo 23 da Lei nº 7.064/1982 estabelece a aplicação da legislação brasileira em relação ao FGTS. Portanto, em se tratando de pedido de depósitos para o FGTS, não se fazia necessária a discussão da norma mais benéfica, pois, independentemente desse critério, seria aplicada a lei pátria. Assim, sobre o valor cinco vezes maior recebido pelo reclamante no exterior deveriam incidir os depósitos para o FGTS, como estabelece a Orientação Jurisprudencial nº 232 da SBDI-1. **Recurso de revista conhecido e provido**²³³.

De acordo com a ementa exposta, o Tribunal *a quo* decidiu pela aplicação da lei inglesa, por entender ser ela a mais favorável em face do valor do salário que era cinco vezes mais alto. Contudo, o mesmo não acontecia com relação ao depósito de FGTS, pois com relação a este a lei inglesa não era a mais favorável, pois o recolhimento do FGTS não era nem previsto²³⁴.

Ressalta-se que a remuneração mensal do trabalhador e o consequente depósito de FGTS são matérias distintas, as quais não podem ser comparadas com o fito de se concluir qual seria a mais favorável das duas. Pois de acordo com o que expõe o artigo 3º, inciso II, da Lei 7.064/1982 e com o conglobamento mitigado, a lei mais favorável é a lei considerada "no conjunto de normas e em relação a cada matéria"²³⁵.

²³³ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 14740-58.1996.5.01.0063*. Segunda Turma. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=52142&anoInt=2008>>. Acesso em: 21 set. 2013.

²³⁴ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 14740-58.1996.5.01.0063*. Segunda Turma. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=52142&anoInt=2008>>. Acesso em: 21 set. 2013.

²³⁵ _____. *Lei nº 7.064, de 06 de dezembro de 1982*. Artigo 3º, inciso II. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

Logo, conclui-se que sendo a remuneração paga e o depósito de FGTS questões diversas não poderiam ser comparadas com a finalidade de efeito de legislação aplicável.

O acórdão ainda salienta que a jurisprudência tem adotado o entendimento de que, se o empregado realizava serviços no Brasil antes de ter sido transferido para o exterior, não se aplica a lei do local da prestação de serviço (*Lex Loci Executionis*), mas sim a lei brasileira, ainda mais quando essa for mais benéfica ao obreiro²³⁶.

O TST, concluiu que, quanto a decisão do Regional, não se fazia necessária a discussão da norma mais benéfica, com relação ao pedido de depósito do FGTS, pois a este seria aplicada a lei brasileira, mais especificamente, a Lei 7.064/1982²³⁷.

Pelo fato do Regional ter afastado a aplicação da lei brasileira, o TST entendeu que houve a desconsideração da lei que rege essa matéria, havendo assim uma violação à norma²³⁸.

Desse modo, o TST conheceu e deu provimento ao Recurso de Revista do reclamante por entender ter havido violação ao artigo 3º, inciso II, parágrafo único, da Lei 7064/1982. E assim, condenou o reclamado ao pagamento das diferenças de depósitos do FGTS, tendo em vista o salário recebido pelo reclamante enquanto este realizava prestação de serviço na Inglaterra²³⁹.

²³⁶ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 14740-58.1996.5.01.0063*. Segunda Turma. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=52142&anoInt=2008>>. Acesso em: 21 set. 2013.

²³⁷ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 14740-58.1996.5.01.0063*. Segunda Turma. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=52142&anoInt=2008>>. Acesso em: 21 set. 2013.

²³⁸ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 14740-58.1996.5.01.0063*. Segunda Turma. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=52142&anoInt=2008>>. Acesso em: 21 set. 2013.

²³⁹ _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 14740-58.1996.5.01.0063*. Segunda Turma. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=52142&anoInt=2008>>. Acesso em: 21 set. 2013.

CONCLUSÃO

Com o advento da globalização, foram gerados variados tipos de contratos internacionais de trabalho. É notório que essas relações sociais com influências estrangeiras não eram tão usuais há alguns anos como são na atualidade. Observa-se que com essas novas transformações surgiram novos conflitos, que para serem resolvidos foi necessário uma busca por novas soluções com o fito de reger esses diversos tipos de conflitos.

Ao longo deste trabalho, foram analisados estes conflitos no âmbito do contrato internacional de trabalho, e as implicações e conflitos que surgiriam com base na lei a ser aplicável a cada caso concreto, levando-se em conta suas especificidades contratuais.

Objetivou-se com este trabalho a feitura de uma pesquisa sobre as leis que poderiam ser aplicadas e que abrangessem melhor a resolução desses litígios. Buscou-se fazer uma análise dos motivos que levaram ao cancelamento da Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho em abril de 2012 e fazer uma apreciação das consequências advindas dessa decisão do TST no âmbito trabalhista internacional.

Tendo em vista esse cancelamento, foi e é de suma importância a busca por outras formas para reger o contrato internacional de trabalho, pois essa relação litigiosa entre empregado e empregador tem que ser regida por uma lei, sendo que a situação de hipossuficiência do empregado deve ser levada em conta no âmbito desses contratos de trabalho com elementos estrangeiros.

Com base no que foi analisado ao longo deste estudo, as possíveis leis a serem aplicadas a esses litígios são: a lei do local da prestação do serviço (*Lex Loci Executionis*); a lei mais favorável ao trabalhador; a lei do local da contratação (*Lex Loci Contractus*); e a autonomia da vontade das partes.

De acordo com o que foi abordado no decorrer deste trabalho cada lei tem a sua especificidade de aplicação e adequação ao caso concreto. Isso se pôde constatar nas teorias estudadas e também nos casos concretos apreciados, conforme foi possível se observar nos julgados que foram analisados no capítulo III.

Com base no julgados analisados neste estudo, pode-se concluir haver uma diversidade de casos e de leis a serem aplicadas, ressaltando-se que neste trabalho não foram analisadas todas as possibilidades de conflitos, mas apenas uma parte deles.

Em um dos casos analisados, observa-se que a lei aplicada foi a lei do local da prestação do serviço (*Lex Loci Executionis*), mesmo após o cancelamento da Súmula 207 do TST, tendo por base o Código de Bustamante. Neste caso específico, a contratação se deu no Brasil e a prestação do serviço foi realizada somente no exterior, especificamente nos Estados Unidos, e dessa forma foi entendido pelo TST que seria aplicada a lei do local da prestação do serviço, ou seja, a lei norte americana e não a lei do local da contratação.

Já em outro caso analisado, no qual o contrato e a prestação de serviço foram realizados no exterior e em águas internacionais, o entendimento foi o de que a lei brasileira não seria a lei utilizada. Tendo por base a lei do local da prestação do serviço, a lei do local da contratação e a lei da bandeira, haveria uma inaplicabilidade da lei brasileira ao caso, o Poder Judiciário nacional seria incompetente para resolver esse litígio, devendo ser aplicada uma lei estrangeira.

Constatou-se, ao longo deste trabalho, que uma teoria, dentre as que foram analisadas, se encontra em pleno processo de amadurecimento no âmbito jurídico trabalhista, sendo esta a aplicação da lei mais favorável ao trabalhador, de acordo com a Lei 7.064/1982.

No seguinte caso, o empregado foi contratado no Brasil e a prestação de serviço se deu no exterior em plataformas petrolíferas na Angola. O TST entendeu ser aplicável a este caso o princípio da lei mais favorável ao obreiro, que no caso seria a lei brasileira. E também ressaltou que a empresa renunciou ao princípio da *Lex Loci Executionis* (lei angolana), ao ter amparo na lei brasileira para a rescisão de contrato.

Outro caso analisado, que também entendeu pelo uso da lei mais favorável, é o caso de um contrato e prestação de serviço no Brasil com posterior transferência para o Chile. Entende-se que o reclamado por fazer uso da lei brasileira considera ser esta a mais favorável, e renuncia à lei do Chile, devendo, então, ser aplicada a lei brasileira, por ser esta a mais favorável ao trabalhador.

Conforme é possível se depreender dos casos analisados neste trabalho e dos próprios precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, o entendimento que vem se consolidando e se firmando é a aplicação da lei mais favorável ao trabalhador.

Contudo, há outras leis possíveis de serem aplicadas a esses conflitos, como no caso em que a contratação e os exames admissionais se deram no Brasil e a prestação de serviço se deu parte no Brasil e parte no exterior o entendimento foi diferente. Pelo fato da fase contratual ter se dado no Brasil e parte do tempo de duração do serviço se deu em águas territoriais brasileiras a legislação que deveria ser aplicada seria a do Brasil, tendo por base o artigo 9º da LINDB, ou seja, o princípio da *Lex Loci Contractus*. E ainda salienta que o contrato no exterior será regido pelo critério da norma mais favorável brasileira ou do país estrangeiro, respeitado o conjunto de normas em relação a cada matéria.

Em outro caso, o empregado foi contratado no Brasil e foi posteriormente transferido para a Inglaterra, passando a receber cinco vezes mais do que recebia no Brasil, contudo esse aumento não foi integralizado ao salário para efeitos de FGTS. O TST entendeu que sendo a remuneração e o FGTS questões diversas não poderiam ser comparadas para efeito de lei aplicável, de acordo com o conglobamento mitigado. O TST entendeu ser aplicável, quanto ao depósito do FGTS a lei brasileira e não a estrangeira.

É importante destacar a dificuldade de aplicação da Lei 7.064/1982 quanto ao conglobamento mitigado, pois este disciplina que deve haver uma separação por institutos para se chegar a lei que deverá ser aplicada, devendo haver confronto e comparação entre as diversas leis com relação a cada matéria, para assim se chegar à lei mais favorável ao trabalhador. Nesse contexto, há dificuldade de se identificar e separar os institutos e as matérias.

Desse modo, com base em todo o conteúdo que estudei e pesquisei ao longo deste trabalho, seja na doutrina ou na jurisprudência, tendo em vista as possíveis leis aplicáveis aos conflitos, posiciono-me no sentido de que, dentre as leis analisadas, ou seja, entre a lei do local da contratação, a lei do local da prestação do serviço, a lei mais favorável e a autonomia da vontade das partes, deverá ser aplicada a lei mais favorável ao empregado.

Assim, pelo fato do obreiro ser a parte mais vulnerável da relação empregatícia, entendo que deve ser aplicado ao contrato internacional de trabalho a lei que ao empregado seja mais favorável e benéfica, devido a sua condição de hipossuficiência, como uma forma de tentar diminuir e minimizar o desequilíbrio existente na relação trabalhista entre empregado e empregador.

Pude constatar, ao longo deste trabalho, que após o cancelamento da Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho, o entendimento que vem se formando e se consolidando é o de que a lei mais benéfica ao empregado é a lei que deverá reger a relação empregatícia, conforme pude constatar nos precedentes do TST que foram analisados.

Concluo, assim, este trabalho, posicionando-me no sentido de que a lei que deverá ser aplicada na relação empregatícia em âmbito internacional é a Lei 7.064/1982, ou seja, a lei mais favorável ao empregado.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Jair. *Curso básico de direito material do trabalho*. São Paulo: J. Oliveira, 2004.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BITENCOURT, Manoela de. *Aplicação da lei trabalhista no espaço: o princípio da norma mais favorável como garantia de eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores no contrato internacional de trabalho*. 2012. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/simposiointernacionaldedireito/article/view/1562/1050>>. Acesso em: 31 maio 2013.

BRASIL. *Código Civil, de 10 de janeiro de 2002*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 15 maio 2013.

_____. *Código de Processo Civil, de 11 de janeiro de 1973*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm>. Acesso em: 17 maio 2013.

_____. *Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 abr. 2013.

_____. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

_____. *Decreto-Lei n. 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm>. Acesso em: 15 maio 2013.

_____. *Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929. Código de Bustamante*. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>>. Acesso em: 29 maio 2013.

_____. *Lei nº 7.064, de 06 de dezembro de 1982*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Recurso Ordinário n. 0023400-59.2008.5.02.0203*. Relatora: Ivani Contini Bramante. São Paulo, 24 de maio de 2011. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 01 jun. 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 38240-28.2002.5.02.0060*. Primeira Turma. Relator: Min. Lelio Bentes Corrêa. Brasília, 13 de março de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=38240&digitoTst=28&anoTst=2002&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0060&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 835-55.2011.5.02.0443*. Oitava Turma. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=835&digitoTst=55&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0443&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 110800-64.2008.5.02.0445*. Terceira Turma. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Brasília, 13 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=110800&digitoTst=64&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0445&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 de set. 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 107121/2003-900-04-00*. Sétima turma. Relator: Min. Caputo Bastos. Brasília, 04 de fevereiro de 2009. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTst.do?conscsjt=&numeroTst=107121&anoTst=2003&varaTst=900&trtTst=04&seqTst=00&consulta=Consultar>>. Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 129933/2004-900-01-00.2*. Terceira Turma. Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, 20 de maio de 2009. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTst.do?conscsjt=&numeroTst=129933&anoTst=2004&varaTst=900&trtTst=01&seqTst=00&consulta=Consultar>>. Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 108600-78.2007.5.05.0011*. Oitava Turma. Relator: Min. Márcio Eurico Vitral Amaro. Brasília, 11 de abril de 2012. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=108600&digitoTst=78&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0011&consulta=Consultar>>. Acesso em 10 nov. 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 51300-47.2007.5.10.0003*. Oitava Turma. Relator: Juiz Flávio Portinho Sirangelo. Brasília, 7 de março de 2012. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=51300&digitoTst=47&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0003&consulta=Consultar>>. Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 1003206-67.2003.5.01.0900*. Subseção I especializada em dissídios individuais. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 16 de maio de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=C9CD03EE6DF9CC714D1590006989690B.tst33?conscsjt=&numeroTst=1003206&digitoTst=67&anoTst=2003&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0900&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 198500-55.2001.5.02.0047*. Segunda Turma. Relator: Min. Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 8 de maio de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=198500&digitoTst=55&anoTst=2001&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0047&consulta=Consultar>>. Acesso em: 09 set. 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 14740-58.1996.5.01.0063*. Segunda Turma. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=52142&anoInt=2008>>. Acesso em: 21 set. 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Extraordinário n. 219000-93.2000.5.01.0019*. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relatora: Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 9 de janeiro de 2012. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=219000&digitoTst=93&anoTst=2000&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0019&consulta=Consultar>>. Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário em Ação Rescisória n. 55.560-1999-000-01-00.0*. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais.

Relatora: Min. Kátia Magalhães Arruda. Brasília, 2 de outubro de 2007. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTst.do?conscsjt=&numeroTst=55560&anoTst=1999&varaTst=000&trtTst=01&seqTst=00&consulta=Consultar>>. Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 207. (cancelada). Relação Jurídica Trabalhista - 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. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0207.htm>. Acesso em 29 maio 2012.

CARRION, Valentin. *Comentários a consolidação das leis do trabalho*. 36. ed. Atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2011.

CISNEIROS, Gustavo. Princípios do Direito do Trabalho: parte I. *Blog do Espaço Jurídico*, 11 abr. 2012. Disponível em: <<http://www.espacojuridico.com/blog/principios-do-direito-do-trabalho-parte-1/>>. Acesso em: 31 maio 2013.

CONVENÇÃO DE ROMA. *Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais*. 19 jun. 1980. Disponível em: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41980A0934:PT:NO T>>. Acesso em: 10 set. 2013.

CORTES, Lourdes. *Conflito de leis trabalhistas no espaço*. 06 jun. 2013. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximize d&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=4933991&_15_version=1.0>. Acesso em: 09 set. 2013.

CORTES, Lourdes. *O trabalhador estrangeiro no Brasil*. 04 ago. 2012. Disponível em : <http://www.tst.jus.br/web/guest/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/2254060>. Acesso em: 10 nov. 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DONATO, Messias Pereira. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1979.

GARCIA, G.F.B. Prestação de serviço no exterior e eficácia da norma trabalhista no espaço: cancelamento da Súmula 207 do TST. *Revista Justiça do Trabalho*, São Paulo, v. 29, n. 343, jul. 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

HUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Comentários às Súmulas do TST*. 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais.

PAIVA, Ana Lúcia Pinke Ribeiro de. *Contrato internacional de trabalho: transferência de empregados*. São Paulo: Saraiva, 2010.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. *Instituições do direito civil: introdução ao direito civil: teoria geral do direito civil*. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

PERES, Antônio Galvão. *Contrato internacional de trabalho: novas perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004.

SINGER, Paul. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*. São Paulo: Contexto, 2001.