

# **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**

Manoela De Bitencourt\*, Mestranda, PUCRS, RS

## Resumo

A contratação de empregados para prestar serviços no exterior gera uma relação jurídica trabalhista, sendo aplicável à mesma mais de uma norma. As leis trabalhistas oriundas de soberanias distintas entram em choque e, em razão disso, surge um conflito de leis no espaço. No Brasil, há o entendimento consolidado de que a lei aplicável para reger a relação jurídica trabalhista é a do local da prestação dos serviços, forte na Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho. Entretanto, como no contrato de trabalho o empregado é a parte mais fraca, surge a necessidade de equilibrar a relação por meio de sua proteção, o que induz a aplicação da lei que maiores benefícios trouxer ao operário, seguindo o princípio da norma mais favorável previsto constitucionalmente. Portanto, considerando o local da prestação de serviços como um dos critérios para resolver o impasse sobre a aplicação da lei no espaço, deve ser aplicada a lei que for mais favorável ao trabalhador, invocando-se o princípio da proteção como efetivador dos direitos humanos trabalhistas.

Palavras-chave: Conflito. Leis no espaço. Princípio da norma mais favorável.

## 1 INTRODUÇÃO

O assunto que será abordado diz respeito ao conflito de leis trabalhistas no espaço, em razão da contratação de empregados para laborar no exterior e pelo fato de incidir sobre essa relação jurídica trabalhista leis provindas de soberania distintas.

Nos dias atuais, é muito expressivo o número de trabalhadores que vai prestar serviços no exterior. Entre os motivos pelos quais ocorre essa migração estão a existência de mão de obra qualificada e a expectativa de estar inserido em um mercado de trabalho mais promissor que aquele de seu país. Assim, por ser esse tema de cunho atual e de estar presente nas relações de todos os países, considera-se de extrema relevância a pesquisa e o estudo desse assunto.

O trabalho procura mostrar que há conflito de leis trabalhistas no espaço. E por se tratar de normas de ordem pública, tendo em vista a relação de trabalho, é de extrema importância a sua análise. Isso porque envolve a Carta Magna, a qual resguarda os direitos fundamentais dos trabalhadores.

---

\* Advogada; Mestranda em Direito na modalidade especial pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul; integrante qualificada como pesquisadora do Grupo de Estudos e Pesquisas (CNPq) da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul intitulado *Novas Tecnologias e Relações de Trabalho*, sob coordenação da Profa. Dra. Denise Pires Fincato; manoela@bitencourt.adv.br

Tal conflito precisa ser solucionado, razão pela qual a pesquisa torna-se interessante e instigante. É preciso encontrar uma solução adequada, por se tratar de uma relação trabalhista, na qual os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores encontram-se envolvidos.

## 2 Os impactos da globalização nas relações de trabalho

A globalização tem transformado o cenário no campo laboral. A mão de obra qualificada, a redução das tarifas alfandegárias e a aproximação entre os países, propiciados pelo fenômeno da globalização, atraem o deslocamento de trabalhadores para o exterior.

Delgado (2005, p. 283) assim explica o conceito de globalização:

Globalização ou globalismo corresponde à fase do sistema capitalista, despontada no último quartel do século XX, que se caracteriza por uma vinculação especialmente estreita entre os diversos subsistemas nacionais, regionais ou comunitários, de modo a criar como parâmetro relevante para o mercado a noção de globo terrestre e não mais, exclusivamente, nação ou região.

Esse processo globalizatório ampliou o que antes se considerava região. Novos mercados passaram a ser explorados, poder-se-ia dizer, transpondo barreiras e limites e alcançando o que se chama de “unificação dos povos”, em virtude da troca de informação, da exportação e importação de bens, produtos e serviços entre os continentes integrantes dessa imensidão conhecida como globo terrestre. No relato de Vieira (2005, p. 27):

O direito internacional também tem sido um determinante na conduta dos atores internacionais que os têm submetido a novos sistemas de regramento e colocado padrões de posturas e condutas tanto para a época de paz como de guerra. Há um reconhecimento das limitações, deveres e direitos que ultrapassam as leis do Estado-Nação. Temas que vão além das fronteiras territoriais como meio ambiente, direitos humanos e democracia política são tidos como globais e não ficam adstritos a decisões locais, graças ao processo vigente de globalização.

Nesse sentido, o direito internacional ganha força, pois a aproximação das nações torna-se constante e assuntos como o meio ambiente, direitos humanos e democracia política passam a ser estudados e pensados de uma forma global, ou seja, as decisões passam a se dar no plano internacional, envolvendo diversos países e manifestando-se, assim, o processo globalizatório. Sobre o fenômeno Peres (2004, p. 19) sustenta:

[...] a globalização pressupõe a redução das fronteiras nacionais, mitigando o papel dos Estados como entes reguladores da economia. As empresas organizam-se num mercado global em que perquirem as melhores oportunidades de negócios onde estas estejam, superando barreiras. Fatores como matéria-prima, infraestrutura, mão-de-obra e público consumidor deixam de ser atrativos locais e passam a despertar interesse globalmente, queiram ou não seus Estados nacionais.

Nesse cenário os negócios não ficam somente dentro dos Estados, mas transpõem barreiras, ultrapassando os limites das fronteiras e alcançando novos mercados. Os grandes detentores desse comércio mundial, que são as empresas, procuram as oportunidades de negócios onde quer que se encontrem.

Afirma Ianni (1999, p. 34) que, “[...] na época da globalização do capitalismo, as condições de formação da consciência social do trabalhador, em geral, e do operário, em particular, podem ser decisivamente influenciadas pelos horizontes da globalização.” A globalização do capitalismo influenciou, e continua influenciando, de forma manifesta, o destino de trabalhadores e operários, decorrente da relação capital e trabalho. O autor caracteriza o mundo do trabalho em uma nova divisão internacional:

O que caracteriza o mundo do trabalho no fim do século XX, quando se anuncia o século XXI, é que este se tornou realmente global. Na mesma escala em que ocorre a globalização do capitalismo, verifica-se a globalização do mundo do trabalho. No âmbito da fábrica global criada com a nova divisão internacional do trabalho e produção – ou seja, a transição do fordismo ao toyotismo e a dinamização do mercado mundial, amplamente favorecidas pelas tecnologias eletrônicas – colocam-se novas formas e novos significados do trabalho. São mudanças quantitativas e qualitativas que afetam não só os arranjos e a dinâmica das forças produtivas, mas também a composição e a dinâmica da classe operária. A própria estrutura social, em escala nacional, regional e mundial, é atingida pelas mudanças. Na medida em que a globalização do capitalismo, considerada inclusive como processo civilizatório, implica a formação da sociedade global, rompem-se os quadros sociais e mentais de referência estabelecidos com base no emblema da sociedade nacional. (IANNI, 1999, p. 15).

Com o avanço disparado do fenômeno globalizatório, as relações internacionais crescem cada vez mais em busca de uma melhor relação de trabalho, com melhores condições e um aperfeiçoamento do trabalho. Por isso, os trabalhadores migram para encontrar essas oportunidades. Cardona (2006, p. 21) explica a respeito:

Os constantes movimentos migratórios do homem, decorrentes de crises econômicas, marcadamente pela falta de postos de trabalho e contraprestação digna são fatores que promovem a exportação de mão-de-obra e de trabalhadores à outros países, gerando crises e conflitos internos a serem resolvidos pelas normas de Direito Internacional Privado que passam a se integrar no âmbito do Direito da Nacionalidade, e por essa razão a importância de se ter clara as regras específicas adotadas por parte do país de acolhida do imigrante.

Assim, em razão das crises econômicas que os países enfrentam, buscam-se em outros países melhores condições de trabalho; por isso o chamado movimento migratório, no qual a mão de obra é internacionalizada. Em consequência disso, conflitos internos surgem e cabe ao direito internacional privado encontrar a solução no âmbito do direito da nacionalidade, razão pela qual o país de acolhida do imigrante deve ter regras claras sobre a regulação da referida situação.

Nesse cenário, merecem destaque as palavras de Dallegrave Neto (2000, p. 69):

Muito se fala, hoje, em migração de trabalhadores. A lufa-lufa das empresas transnacionais implica quebrar fronteiras geográficas em busca de novos consumidores e mão-de-obra barata. Caem-se as barreiras alfandegárias, estimula-se o investimento do capital

estrangeiro, facilita-se a importação e a exportação do trabalho braçal, técnico e intelectual. Apanágios de um mundo globalizado. Um mundo onde a lei de mercado e a busca pela maximização do lucro sobrepõem-se às questões éticas, culturais e humanitárias.

Assim, essa migração de trabalhadores a outros países se dá em razão da economia globalizada, fenômeno pelo qual os operários buscam em outros Estados novas oportunidades de trabalho, seja em busca de uma melhoria nas condições de trabalho, seja pelo aperfeiçoamento na área em que laboram. Assim, surgem contratos internacionais de trabalho regulando essa relação entre empregado e empregador e, em consequência disso, vários ordenamentos jurídicos incidem nessa relação, surgindo, assim, conflito de leis trabalhista no espaço, os quais serão solucionados pelo direito internacional privado e pelo direito do trabalho.

### 3 ELEMENTOS DE CONEXÃO

A globalização, nos dias atuais, provoca a internacionalização das relações de trabalho, sendo intenso o deslocamento de mão de obra para o exterior. Assim, não é raro a contratação de brasileiros para laborar no exterior como a de estrangeiros para aqui no Brasil trabalhar. Com isso, surge um conflito que se denomina de conflito de leis no espaço. Isso porque há mais de uma lei aplicável à essa relação jurídica trabalhista. Um trabalhador brasileiro que é contratado por uma empresa chilena para prestar serviços nos Estados Unidos, por exemplo. Qual é a lei aplicável? A lei dos Estados Unidos, do Chile ou do Brasil?

Esse conflito de leis no espaço, segundo o professor Vecchi, fundamenta-se:

Com a integração econômica cada vez maior, tendo em vista os postulados da globalização, cada vez tende a se tornar mais comum o conflito de normas jurídicas a serem aplicadas em um caso concreto, pois trabalhadores podem ser contratados em Estados diversos para prestar serviços em outros estados. (VECCHI, 2004, p. 147).

A jurisprudência brasileira consagrou a matéria na Súmula 207 do TST.<sup>1</sup> Assim, a doutrina majoritária entende que a lei a ser aplicada ao caso concreto deve ser a do local da execução dos serviços, na linha do artigo 198 do Código de Bustamante<sup>2</sup> e da referida Súmula.

Sussekind defende a aplicação da lei do local da execução dos serviços, tendo em vista que há no mundo todo uma busca pela não discriminação e aplicação de um tratamento igualitário a empregados nacionais e estrangeiros, sem distinções de qualquer natureza, que trabalham em um determinado país, e também pelo fato de o direito do trabalho conter em suas normas o caráter de ordem pública. (SUSSEKIND, 2005 apud MELLO, 2005, p. 39).

Maranhão, comungando da mesma ideia de Sussekind afirma:

[...] entendemos que a inteira atividade do trabalhador deve ser considerada como uma unidade, que decorre do fato da prestação de serviço ao mesmo empregador e em execução do mesmo contrato. A “lex loci executionis”, que é a do país em que o trabalho está sendo, atualmente, prestado, há de ser a competente, por conseguinte, para reger a relação jurídica como um todo. (MARANHÃO, 1984, p. 153).

Dessa forma, o tratamento aos empregados deve ser dado de maneira igual, sem distinção nenhuma. Mesmo sendo menos benéfica a lei do país da execução do serviço do que a lei do lugar de origem do trabalhador, é a que vai ser a competente, em razão de garantir a igualdade entre todos, de acordo com esta vertente interpretativa.

A autora Christiane Bernardes de Carvalho Mello concorda plenamente com as ideias de Magano e Sussekind quando afirma:

Seria realmente confuso e injusto imaginar, por exemplo, no nosso país (ou em qualquer outro) uma empresa que possua trabalhadores de várias nacionalidades e, no que concerne, por exemplo, às horas extras, tenha que dar tratamento diferenciado para brasileiros, japoneses e espanhóis. Esses trabalhadores estrangeiros devem sujeitar-se às normas, aos costumes e à realidade do país em que está sendo executado o labor. (MELLO, 2005, p. 39).

Em razão, portanto, dessa busca para igualar estrangeiros e nacionais presentes no nosso ordenamento constitucional consagrado pelo Princípio da igualdade, a tese defendida por parte da doutrina é de que a lei aplicável à essa relação há de ser a do lugar da execução do serviço.

Ainda, nesse sentido, “[...] entre os outros critérios a serem utilizados como elementos de conexão prevalece o da lei do lugar da execução como regra geral, estando superados os demais critérios.” (VALLADÃO 1978 apud MARTINS, 2008, p. 119).

Um outro elemento de conexão encontrado pela doutrina, no Direito do Trabalho brasileiro, para solucionar o conflito de leis no espaço, é a aplicação da lei do local da contratação do empregado, conforme Estevão Mallet (1998, p. 331) adepto a essa corrente:

[...] o conflito de leis trabalhistas haveria de se solucionar mediante observância da regra do art. 9º, da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro, antes lembrada e que agora vale a pena transcrever: “para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem”. O direito aplicável ao contrato de trabalho e às questões dele emergentes deveria ser, portanto, o do local da contratação, pouco importando a nacionalidade ou o domicílio dos contratantes ou mesmo o local de execução do contrato.

Com efeito, na linha de tal posicionamento, o ordenamento jurídico que deveria ser aplicado à relação internacional de trabalho, seria o do local da contratação do trabalhador.

Segundo os ensinamentos de Dallegre Neto, diante de um conflito de leis no espaço, para determinação de lei aplicável ao caso concreto, necessita-se de um critério jurídico. Os critérios, criados pelo direito, são o da nacionalidade do agente; *lex rei sitae* (aplica-se a lei de situação da coisa); *lex loci regit actum* (lei do local da feitura do ato é que será aplicável) e da territorialidade (local de prestação de serviços). (DALLEGRAVE NETO, 2000, p. 70).

Dallegre Neto explica que, no Brasil, tem-se o DL n. 4.657/42 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro) e o Decreto n. 18.871/29 (Código de Bustamante) que regulamentam a matéria. Entretanto, explica que o artigo 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro se trata de uma regra para as obrigações em geral, de modo que, quando se tratar de relações trabalhistas, o elemento de conexão será o do local da execução do contrato. (DALLEGRAVE NETO, 2000, p. 70).

Dessa forma, de acordo com essa vertente interpretativa, a lei aplicável ao contrato de trabalho não pode ser a lei do lugar da celebração do contrato, mas, sim, a lei do lugar da prestação dos serviços, em razão do disposto no parágrafo 2º do artigo 2º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro.<sup>3</sup>

No mesmo sentido ressalta Martins (2005, p. 85):

A atual Lei de Introdução ao Código Civil não teria revogado o art. 198 do Código de Bustamante, pois a lei geral não revoga a especial (§ 2º, do art. 2º da Lei de Introdução ao Código Civil). Assim, prevalece a regra contida no art. 198 do Código de Bustamante para efeito da solução de conflitos de leis no espaço, aplicando-se a lei do local da prestação dos serviços.

Percebe-se, assim, que o elemento de conexão aplicável a uma relação jurídica trabalhista transnacional, na qual se está em dúvida sobre o ordenamento competente a ser aplicável é o da territorialidade, ou seja, a lei competente é a do lugar da prestação dos serviços.

Ademais, em nível internacional, tem-se a Convenção de Roma que no art. 6º, 2, letra “a”<sup>4</sup> também dispõe no sentido do critério da territorialidade para solucionar o conflito de leis no espaço.

A corrente doutrinária formada por Sussekind, Maranhão e Vianna (1984, p. 153) entende que a norma aplicável para reger uma relação jurídica trabalhista é aquela do local da prestação do serviço. Segundo eles, “a “*lex loci executionis*”, que é a do país em que o trabalho está sendo, atualmente, prestado, há de ser a competente, por conseguinte, para reger a relação jurídica como um todo.”

Segundo Magano (1987, p. 917), a regra a ser aplicada aos casos de conflito de leis trabalhistas no espaço é a da *lex loci laboris*, ou seja, a lei do país de prestação dos serviços pelo trabalhador, pois não se concebe a ideia de se aplicarem ordenamentos jurídicos diversos a trabalhadores de um mesmo território.

Indaga-se, contudo, se a tutela dos direitos fundamentais dos trabalhadores nas relações laborais é efetiva quando se aplica o critério consubstanciado na Súmula n. 207 do TST, que prevê a lei do local da prestação de serviço como competente para reger uma relação jurídica trabalhista.

#### **4 APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL COMO EFETIVADOR DOS DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS**

O Direito do Trabalho tem como pilar de sustentação o princípio da proteção. Com efeito, um dos vetores desse princípio é o princípio da norma mais favorável, por meio do qual sustenta-se que, diante de uma relação sobre a qual incide mais de uma norma, deve ser aplicada aquela que for mais benéfica, no conjunto de matérias, ao trabalhador.

O doutrinador Nascimento (2003, p. 271) defende a ideia de que diante de um conflito de leis trabalhistas será competente a lei mais favorável ao trabalhador. Segundo o autor, “[...] ao contrário do direito comum, em nosso direito, a pirâmide que entre as normas se forma terá como vértice não a Constituição Federal ou a lei federal ou as convenções coletivas de modo

imutável. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma vantajosa ao trabalhador, dentre as diferentes em vigor.”

Segundo Magano (1987, p. 919), a norma a ser aplicada num contrato internacional de trabalho no qual há a incidência de mais de uma norma jurídica é aquela que for mais favorável ao trabalhador, seja esta territorial, isto é, a lei do local da prestação dos serviços, ou a legislação brasileira, conforme a que trouxer mais benefícios ao obreiro. A aplicação da norma que for mais favorável ao trabalhador, dentre as possíveis incidentes à relação jurídica trabalhista, trata-se de um critério pacificador de conflito de leis no espaço, erigido a norma constitucional, pois o art. 7º, *caput*, da Constituição Federal<sup>5</sup> consagra o princípio da norma mais favorável como um direito fundamental dos trabalhadores.

O objetivo do direito do trabalho é buscar uma proteção ao trabalhador, em razão de sua hipossuficiência e inferioridade em relação ao empregador e também por causa da desigualdade das partes na relação entre capital e trabalho. E para buscar uma efetiva proteção ao trabalhador nas relações jurídicas trabalhistas, diante de um contrato internacional, deve-se aplicar aquela lei que for mais favorável ao obreiro.

A Lei n. 7.064/82, trazendo orientação diferente da contida na Súmula n. 207 do TST, no seu art. 3º, inciso II,<sup>6</sup> prevê a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho naquilo que não for incompatível com o disposto na referida Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

A aplicação da norma mais favorável ganha sustentação com a referida lei que garante ao trabalhador a aplicação da lei brasileira quando mais favorável do que a lei do local da prestação de serviço.

Gilda Russomano ensina que “[...] dever-se-ia considerar aplicável à relação jurídica, sobre a qual controvertem duas ou mais de duas leis oriundas de soberanias distintas, aquela que maiores benefícios outorgar ao trabalhador.” (RUSSOMANO, 1979, p. 207 apud MARTINS, 2008, p. 121).

Valladão (1978, p. 100), comungando da mesma tese de Gilda Russomano, ensina que se aplica a lei que for mais favorável ao empregado, mesmo que esta seja a estrangeira, visto que concede maiores benefícios ao trabalhador do que a própria legislação brasileira.

Sussekind, discorrendo acerca dos fundamentos do princípio da proteção do trabalhador, diz que a partir deste princípio surgem outros, como o da norma mais favorável. Assim, explica que “[...] o princípio da norma mais favorável, em virtude do qual, independentemente da sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador.” (SUSSEKIND, 2005, p. 56).

Inobstante o critério da territorialidade, que está previsto na Súmula n. 207 do TST, entre as normas incidentes à relação, deve-se aplicar a que for mais favorável ao trabalhador, tendo em vista que ele é hipossuficiente. O equilíbrio das partes no contrato de trabalho se dá mediante a proteção do empregado, a qual é garantida constitucionalmente. Em razão de ser a parte mais fraca da relação deve lhe ser assegurada a aplicação da lei do país que trouxer mais vantagens ao trabalhador, ignorando-se o critério da lei do país da prestação dos serviços quando menos benéfica.

A norma contida no parágrafo 2º do art. 5º da CF/1988<sup>7</sup> e no inciso VIII do art. 19 da Constituição da OIT,<sup>8</sup> e de acordo com as ideias de Maria Helena Diniz, conclui-se que a súmu-

la 207 do TST não passa de uma regra geral. Deve, sempre, primar pela proteção do trabalhador mesmo contra o critério da territorialidade. (DALLEGRAVE NETO, 2000, p. 81-82).

Com efeito, em razão dessa proteção, é evidente a aplicação do Princípio da norma mais favorável sustentado pelo art. 7º, *caput* da CF/1988 e pelo art. 4º, incisos II e IX<sup>9</sup> também previsto no ordenamento constitucional, pelos quais deve ser assegurado um mínimo de direitos aos trabalhadores.

Assim, em razão da hipossuficiência do trabalhador, bem como do excesso de poder diretivo do empregador, prima-se pela proteção do operário, aplicando-se à essa relação uma norma que o beneficie.

Há julgados no sentido de aplicação da lei que for mais favorável ao operário. Nesse sentido, é o entendimento da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, descon siderando a Súmula n. 207 do TST:

EMENTA: PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR. APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA MAIS FAVORÁVEL. CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO. Tendo sido o trabalhador contratado no Brasil, por empresa aqui sediada, para trabalhar no exterior, tal fato atrai a incidência da Lei 7.064/82, que assegura ao laborista a aplicação da legislação brasileira protetiva do trabalho, sempre que esta for mais favorável que o disciplinado na lei do local laborativo, afastando o princípio da *lex loci executionis contracti*, tratado na Súmula 207/TST, de forma genérica, exatamente porque existe lei nacional regulativa específica (7.064/82) disciplinando a hipótese. (PROC. N. 0000869-26.2010.5.03.0091 RO).

Recentemente, a Seção de Dissídios Individuais 1 do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-1) propôs o reexame da Súmula n. 207 do Tribunal Superior no processo n. E-RR 219000-93.2000.5.01.0019. A decisão assegurou os direitos previstos na legislação brasileira a um trabalhador contratado no Brasil e que prestava serviços a subsidiária de empresa nacional no exterior. A Relatora Maria Cristina Peduzzi afirmou que o critério da territorialidade, previsto no Código de Bustamante, foi paulatinamente substituído pela aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, propondo à Comissão de Jurisprudência a revisão de tal posicionamento.

Pode-se concluir, acerca do Princípio da norma mais favorável, que por mais que o TST sumulou que a lei competente para reger uma relação jurídica trabalhista entre diferentes países é a lei do local da execução do serviço, por meio do critério da territorialidade, existem julgados no sentido de aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, e não da do local da prestação do trabalho.

O autor Peres (2004, p. 115) afirma que:

A concepção de que as normas do local de execução devem ser indistintamente aplicáveis aos contratos de trabalho demonstra que a jurisprudência brasileira (Enunciado n. 207) ainda está apegada a um método bilateral clássico, na contramão do direito internacional privado. Preocupa-se com um formalismo exacerbado que reputa favorável ao trabalhador, mas que, na prática, instiga inúmeras desigualdades, afastando-se da justiça material.

Neste contexto, insere-se a ideia de garantia de direitos mínimos aos trabalhadores, assegurada pela norma contida no art. 7º, *caput* da Constituição. Ademais, segundo o professor

Sarlet (2011, p. 270), deve-se levar em consideração a máxima eficácia possível que deve ser outorgada às normas definidoras de direitos fundamentais por parte dos órgãos estatais, forte no art. 5º, §1º, da Carta Magna, na medida em que se trata de norma de cunho principiológico, considerando-a uma espécie de mandado otimização ou maximização.

Os poderes públicos deve outorgar a máxima eficácia possível às normas definidoras de direitos e garantias fundamentais, como é o caso do caput do art. 7º da Constituição. A norma em questão prevê a melhoria da condição social dos trabalhadores, razão pela qual um Estado não pode deixar que súdito seu seja submetido a tratamento legal menos favorável do que seu Estado de origem. A transnacionalidade desse tipo de contrato de trabalho impõe ao Governo de determinado país a obrigação de cuidar e proteger o cidadão nacional para que seja incorporado ao seu patrimônio jurídico a norma que seja mais favorável ao empregado. Dessa forma, será possível alcançar a eficácia do direitos fundamentais trabalhistas, a distribuição da justiça social e uma adequada constitucionalização da ordem jurídica.

## 5 CONCLUSÃO

Entende-se, portanto, que o princípio da norma mais favorável é o elemento de conexão mais adequado para solucionar o conflito de leis trabalhistas no espaço, já que a norma trabalhista deve ser compreendida no seu sentido tutelar. A situação de inferioridade e hipossuficiência do trabalhador é circunstância que é levada em conta para sustentar a aplicação do princípio da norma mais favorável como forma de proteger o empregado diante da relação assimétrica que este estabelece com o empregador. Além disso, trata-se de um princípio universal e informador do direito do trabalho que constitui sua própria essência e, diante de um conflito de leis trabalhistas no espaço, aplica-se a lei que for mais vantajosa ao empregado em nome da dignidade da pessoa humana bem como da efetividade da tutela jurídica devida ao obreiro.

### ***Application of Labor Law in space: the principle of most favorable norm as a guarantee of effectiveness of the fundamental rights of workers in the labor international contract***

#### *Abstract*

*The contracting of employees to provide services abroad creates a legal relationship of labor, to it being applicable more of a norm. Labor laws derived from distinct sovereignties crash, and because of that, there is a conflict of laws in space. In Brazil, consolidated the understanding that the applicable law to govern the legal relationship of labor is the local of service provision, strong in Precedent 207 of the Superior Labor Court. However, as the labor contract, the employee is the weakest part, comes the need to balance the relationship through his protection, which induce the application of the law which greater benefits bring to the worker, following the principle of more favorable norm provided constitutionally. Therefore, considering the location of the service as a criterion to resolve the impasse about the application the law in space, must apply the law*

*that is more favorable to the worker, invoking the principle of protection as effective of the labor human rights.*  
*Keywords: Conflict. Laws in space. Principle of the norm more favorable.*

## Notas explicativas

<sup>1</sup> Súmula 207 Conflito 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.” (BRASIL, 2011).

<sup>2</sup> Art. 198 “Também é territorial a legislação sobre acidentes de trabalho e a proteção social do trabalhador.” (BRASIL, 2007).

<sup>3</sup> Art. 2º “Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.  
[...]

§ 2º A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior.” (BRASIL, 2010).

<sup>4</sup> Art. 6º Contrato individual de trabalho

[...]

2 – Não obstante o disposto no art. 4º, e na falta de escolha feita nos termos do art. 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.

<sup>5</sup> Art. 7º “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]” (BRASIL, 1988).

<sup>6</sup> 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. [...] 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. (BRASIL, 1982).

<sup>7</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

<sup>8</sup> Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.

<sup>9</sup> Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

[...]

II prevalência dos direitos humanos

IX cooperação entre os povos para o progresso da humanidade.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição, 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_. Convenção de Direito Internacional Privado de 1928 – Código de Bustamante. In: \_\_\_\_\_ . **Constituição Federal**: Coletânea de Direito Internacional. MAZZUOLI, Valério de Oliveira (Org.). São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei n. 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro. In: \_\_\_\_\_ . **Código Civil**. 9. ed. São Paulo: Vade Mecum: Saraiva: Antonio Luiz de Toledo Pinto; Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt; Livia Céspedes, 2010.

\_\_\_\_\_. **Lei Federal n. 7.064**, de 6 de dezembro de 1982. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 18 set. 2006.

\_\_\_\_\_. **Lei Federal n. 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. 9. ed. São Paulo: Vade Mecum: Saraiva: Antonio Luiz de Toledo Pinto: Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt: Livia Céspedes, 2010.

\_\_\_\_\_. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. In: \_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr: Armando Casimiro Costa: Irany Ferrari: Melchíades Rodrigues Martins, 2011.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, RO 0000869-26.2010.5.03.0091. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 29 maio 2011.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho, E-RR 219000-93.2000.5.01.0019. Relatora: Ministra Maria Cristina Peduzzi. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 29 set. 2011.

CARDONA, Angela M. A. Breves considerações sobre a situação migratória de estrangeiros bolivianos no Brasil. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre: H S, ano 23, n. 274, p. 20-33, out. 2006.

CONVENÇÃO DE ROMA. **Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais**. 19 jun. 1980. Disponível em: <<http://www.apdt.org/guia/L/DIP/croma.htm>>. Acesso em: 23 mar. 2007.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Conflito de leis trabalhistas no espaço. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre: Síntese, n. 130, p. 47-57, abr. 2000.

\_\_\_\_\_. **Inovações na legislação trabalhista**: aplicação e análise crítica. São Paulo: LTr, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. Globalização e hegemonia: cenários para a desconstrução do primado do trabalho e do emprego no capitalismo contemporâneo. In: PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Coord.). **Os novos horizontes do direito do trabalho**: homenagem ao ministro José Luciano de Castilho Pereira. São Paulo: LTr, 2005.

IANNI, Octávio. O mundo do trabalho. In: FREITAS, Marcos Cezar de (Org.). **A reinvenção do futuro**. São Paulo: Cortez, 1999.

MAGANO, Octavio Bueno. Conflito de leis trabalhistas no espaço (lineamentos). **Revista LTr**, São Paulo: LTr, ano 51, n. 8, p. 917-920, ago. 1987.

MALLET, Estêvão. Conflito de leis trabalhistas no espaço e globalização. **Revista LTr**, São Paulo: LTr, ano 62, n. 3, p. 330-333, mar. 1998.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários às súmulas do TST**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005.

MELLO, Christiane Bernardes de Carvalho. **Direito internacional privado e relação jurídica de trabalho**: aspectos da legislação brasileira. São Paulo: LTr, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2003.

PERES, Antonio Galvão. **Contrato Internacional de Trabalho**: novas perspectivas. São Paulo: LTr, 2004.

RUSSOMANO, Gilda. **Direito internacional do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais. Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 9. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984. v. 1.

SUSSEKIND, Arnaldo. Os princípios informadores do direito material do trabalho. In: PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Coord.). **Os novos horizontes do direito do trabalho**: homenagem ao ministro José Luciano de Castilho Pereira. São Paulo: LTr, 2005.

VALLADÃO, Haroldo. **Direito internacional privado**: conflitos de leis comerciais, cambiais, falimentares, marítimas, aeroespaciais, industriais, trabalhistas, processuais, penais, administrativas, fiscais e eclesiásticas. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1978. v. 3.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de direito do trabalho**: um enfoque constitucional. Passo Fundo: UPF, 2004. v. 1.

VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A globalização e as relações de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2005.