



Conflitos Trabalhistas Internacionais:
Uma abordagem sob a perspectiva do Direito Internacional do Trabalho e do
Direito Internacional Privado
International Labor Conflict: an approach under the International Labor Law
and Private International Law perspective

Thiago Martins Lage Bonsucesso¹

Resumo

O presente artigo analisa o conflito principiológico existente entre normas de Direito Internacional Privado, aplicáveis às relações laborais, e normas de Direito Internacional do Trabalho, ressaltando o entendimento predominante no ordenamento jurídico brasileiro. Primeiro, apresentamos um panorama relativo ao surgimento do Direito Internacional do Trabalho, desde as primeiras conferências internacionais até a efetiva criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Posteriormente, seguimos com uma análise teleológica da organização, ressaltando seus principais instrumentos jurídicos e elencando as regras de solução de conflitos trabalhistas internacionais, definidas pelo Direito Internacional Privado brasileiro, a fim de analisar a sua efetiva aplicação ao caso concreto.

Palavras-chave: Conflito normativo. Direito Internacional Privado. Direito Internacional do Trabalho.

Abstract

This paper analyzes the conflict between principles of private international law applicable to employment relationships and norms of International Labour Law, highlighting the prevailing understanding in the Brazilian legal system. First, we present an overview concerning the emergence of the International Labor Law, from the beginning of international conferences until the creation of the International Labour Organization (ILO), making a teleological analysis of the organization, as well as highlighting the main legal instruments on labor matters in force in the international contemporary scenario. Then we list the rules of international labor dispute resolution, defined by the Brazilian Private International Law in order to analyze their effective application.

Keywords: Normative conflict. Private International Law. International Labour Law.



¹ Monitor de Direito Comparado da Integração na Universidade Federal de Minas Gerais. Pesquisador do Grupo de Estudos em Direito Internacional da Universidade Federal de Minas Gerais (GEDI). Bolsista do Programa de Inovação e Qualidade de Ensino de Graduação na área de desenvolvimento de cursos e materiais de Direito Internacional. Graduando em Direito na Universidade Federal de Minas Gerais.

Introdução

Em um contexto de economia globalizada, as relações trabalhistas extrapolam os limites territoriais e, por conseguinte, surgem diversos conflitos inerentes à competência quanto à aplicação da norma aos contratos de trabalho.

Observa-se que a solução de conflitos normativos no ordenamento jurídico internacional, de maneira geral, não pode ser resolvida unicamente pelas regras do Direito Internacional tradicional, o que tem sido comprovado no contexto material.

O estudo de casos nos remete a uma nova teoria, um tanto quanto difícil de ser codificada, dada a pluralidade de regimes jurídicos presentes no cenário internacional contemporâneo, o que dificulta a sistematização de normas gerais aplicáveis à todos os Estados.

De toda forma, as convenções emanadas das Organizações Internacionais tem representado um passo importante para a garantia de direitos individuais e promoção da justiça social, princípio basilar de perpetuação da paz no cenário internacional.

Neste contexto, dois institutos nos parecem antagônicos *a priori*, as regras de Direito Internacional Privado, que indicam a norma aplicável em sede de conflito de Leis no espaço, tutelando o direito sobre pessoas, bens, atos, fatos e relações de naturezas diversas e o Direito Internacional do Trabalho que visa, essencialmente, a garantia de direitos individuais, não reconhecendo o trabalho como mera mercadoria ou matéria passível de aplicação imediata da teoria geral dos contratos.

Destarte, não obstante o Direito Internacional Privado brasileiro indique parâmetros para a solução dos conflitos de leis no espaço relativas à relações laborais em que os contratos de trabalho são firmados em um país e executados em outro, verifica-se que o Direito Internacional do Trabalho é regido por normas de caráter distinto, baseadas na garantia de direitos fundamentais e direitos humanos, consagradas na Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948. Tal diferença principiológica ocasiona conflitos relativos à aplicação da norma em casos envolvendo litígios trabalhistas internacionais.

Desta feita, o presente trabalho tem o condão de analisar a aplicação das normas de Direito Internacional Privado no contexto material, traçando um contraponto entre o Direito Internacional do Trabalho e o Direito Interno.

1. O direito internacional do trabalho

O Direito Internacional do Trabalho ocupa-se da regulamentação dos direitos e obrigações de empregados e empregadores dentro das relações laborais, estabelecendo parâmetros básicos na área trabalhista, que devem ser aplicados em todos os Estados (PORTELA, 2013, p. 469).

O objeto do Direito Internacional do Trabalho fundamenta-se, portanto, no combate a práticas análogas às relações laborais que configurem dano à dignidade humana, no estabelecimento de padrões trabalhistas mínimos internacionais, e, por conseguinte, na promoção da dignidade humana e da justiça social.

1.1. Evolução histórica

A Suíça foi o primeiro Estado a propor oficialmente, em 1855, a elaboração de uma legislação trabalhista internacional e a realização da primeira Conferência Internacional do Trabalho, em Berlim, em 1900, dedicada a estabelecer regras internacionais relativas às relações laborais.

De acordo com Seitenfus, a conferência alinhava um certo número de questões que deveriam ser equacionadas pelos legisladores nacionais, tais como: condições de trabalho das mulheres, adolescentes e crianças, trabalho nas minas e descanso semanal (SEITENFUS, 2008, p. 229). Em 1900 foi criada a Associação Internacional para a Proteção dos Trabalhadores.

Posteriormente a Primeira Guerra Mundial, a qual havia interrompido o processo de conferências internacionais sobre o Direito do Trabalho, foram anexados ao Tratado de Versalhes tanto o Pacto da Liga das Nações quanto o projeto de criação de uma instituição permanente voltada às questões laborais. Tal desiderato culminou na criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, que é considerada a primeira organização especializada de caráter universal, fundada sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente poderia ser alcançada através da justiça social.

O OIT é a única das agências do Sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, composta de representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores, sendo esta sua principal característica. A organização é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, convenções e recomendações, as quais, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.

A constituição da OIT foi atualizada pela Declaração de Filadélfia, de 1944, e caracteriza-se por ser uma organização internacional autônoma, classificada como sujeito de Direito Internacional Público, sendo composta por três órgãos principais, quais sejam: a Conferência Internacional do Trabalho (CIT), o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho (RIT), nos termos do artigo 2 de sua Constituição.

A Conferência Internacional do Trabalho é encarregada de examinar os grandes problemas sociais e trabalhistas, adotando convenções e expressando recomendações que serão submetidas à aprovação dos governos dos Estados.

O Conselho de Administração, por sua vez, é o órgão executivo da organização, responsável pelas decisões políticas e pela supervisão das atividades da Repartição Internacional do Trabalho, pela aplicação de medidas em caso de reclamação ou queixa contra um Estado-membro por inobservância de instrumento que este tenha ratificado, bem como pela elaboração do projeto de programa e de orçamento da OIT.

A Repartição Internacional do Trabalho ou *Bureau* Internacional do Trabalho é dirigida por um Diretor-Geral, sendo encarregada da execução de pesquisas, levantamentos, estudos, cooperação técnica e publicações. A aplicação das normas de Direito Internacional do Trabalho, no entanto, fica a cargo da Comissão de Peritos, órgão técnico responsável pelo monitoramento e aplicação das obrigações consagradas nas normas internacionais trabalhistas. O Comitê de Liberdade Sindical é responsável por resguardar a liberdade sindical.

As convenções da OIT tratam essencialmente de temas afetos a garantia de direitos humanos e fundamentais, visando a promoção do indivíduo no contexto social, tais como: emprego, política social, administração do trabalho, relações de trabalho, condições de trabalho, seguridade social, trabalho de mulheres, trabalho de crianças, trabalhadores migrantes e indígenas e categorias especiais de trabalhadores, tais como: marítimos, portuários e arrendatários.

1.2. Competência da OIT ante a Organização Mundial do Comércio (OMC)

A Declaração Final da Conferência Ministerial de Cingapura, de 1996, a primeira após a criação da OMC, reiterou a competência da OIT no que tange às questões trabalhistas relacionadas ao comércio internacional, *ipsis litteris*:

Nós Ministros, renovamos nosso compromisso para o cumprimento de padrões trabalhistas básicos internacionalmente reconhecidos. A OIT é o órgão competente para estabelecer e lidar com tais padrões, e afirmamos nosso apoio pelo seu trabalho em promover-los. Acreditamos que o crescimento econômico e o desenvolvimento suportados pelo aumento do comércio e a sua liberalização contribuem para a promoção desses padrões. Rejeitamos o uso de padrões trabalhistas com fins protecionistas, e concordamos que a vantagem comparativa dos países, não deve, de maneira alguma, ser colocada em questão. A OMC e a OIT continuarão a sua colaboração mútua (Singapore Ministerial Declaration, 1996).

Como destacado por Vera Thorstensen (THORSTENSEN, 1998), apesar dos constantes bloqueios por parte dos países em desenvolvimento à introdução de padrões trabalhistas na OMC, existem várias propostas de como o tema poderia ser incluído nas regras da organização, tais como:

- (i) *antidumping* – dentro do Artigo VI do GATT 1994 – como uma forma de introduzir o produto em um membro, com preços abaixo do valor normal, e, assim, de forma considerada desleal;
- (ii) anti-subsídio – dentro do Artigo VI e XVI do GATT 1994 – como uma forma de subsídio do governo, ao permitir condições trabalhistas em níveis muito baixos;
- (iii) exceção às regras gerais – dentro do Artigo XX do GATT 1994 – como uma exceção às regras gerais de restrição às importações, a ser incluída nos casos já previstos de: proteção à vida humana, animal ou vegetal, segurança, trabalho de presidiários, e conservação de recursos exauríveis;
- (iv) anulação ou prejuízo de benefícios – dentro do Artigo XXIII do GATT 1994 – sob a alegação de que os benefícios derivados de uma negociação estão sendo anulados ou prejudicados.

Apesar da pertinência do tema em relação ao comércio internacional, prevalecem às convenções e recomendações da OIT sobre as regras da Organização Mundial do Comércio.

2. Convenções e recomendações da OIT e sua aplicação no Brasil

2.1. A Organização Internacional do Trabalho

A Conferência da Paz de 1919 aprovou o Tratado de Versalles, cuja Parte XIII dispôs, em seu preâmbulo, sobre a criação da OIT e enunciou os princípios gerais que

deveriam guiar a política da Sociedade das Nações no campo do Trabalho (SUSSEKIND, 1998, p. 17), *ipsis litteris*:

- (I) a sociedade das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal, que não pode ser fundada senão sobre a base da justiça social;
- (II) existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas em injustiça, miséria e privações;
- (III) a não-adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços dos demais, desejosos de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios países.

Como ressaltou Nicolas Valticos, esse preâmbulo, que de forma ligeiramente modificada ainda é o da Constituição atual da OIT, continha os elementos essenciais da trílice justificação de uma ação legislativa internacional sobre as questões trabalhistas, de caráter: (i) político, visando assegurar bases sólidas para a paz universal; (ii) humanitário, visando eliminar as condições de trabalho degradantes, causa de injustiças, miséria e privações e, por fim; (iii) econômico, como argumento inicial da concorrência internacional como obstáculo para a melhoria das condições sociais em escala nacional (VALTICOS, 1983, p. 44).

Por se tratar de uma Organização Especializada da ONU, fundada na promoção dos Direitos Humanos, a OIT através da Declaração de Filadélfia repetiu o princípio segundo o qual o “trabalho não é uma mercadoria” (art. I, a) e confirmou o tripartismo para as decisões destinadas a promover o bem-estar, que deve prosseguir mediante esforço internacional, em cada nação, de modo que:

Art. II (...)

c - todos os seres humanos, de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de perseguir o seu bem-estar material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, segurança econômica e iguais oportunidades (art. II, a); destacando que; quaisquer planos ou medidas, no terreno nacional ou internacional, sobretudo os de caráter econômico e financeiro, devem ser considerados sob esse ponto de vista e somente aceitos, quando favorecerem, e não entravarem, a realização desse objetivo principal.

Como consequência das disposições supramencionadas, a título ilustrativo, ressaltamos a medida adotada pela Conferência da OIT, em 1961, que aprovou a expulsão da África do Sul do quadro de membros da Organização, em decorrência de sua prática de Apartheid². Há que se ressaltar, no entanto, que em virtude de não haver, à época,

² O *apartheid* [apartáid]¹ (pronúncia em africâner: [v'pərtfəit], significando "separação"). *Dicionário escolar da língua portuguesa/Academia Brasileira de Letras*. 2ª edição. São Paulo. Companhia Editora Nacional. 2008. p. 147. O termo é, também, utilizado para designar o regime de segregação racial adotado de 1948 a 1994 pelos sucessivos governos do Partido Nacional na África do Sul, no qual os direitos da grande maioria dos habitantes foram cerceados pelo governo formado pela minoria branca.

previsão específica a respeito na Constituição da OIT, o Estado sul-africano continuou a enviar sua delegação diplomática regularmente às sessões subsequentes da Conferência, tendo sido garantido aos respectivos delegados o direito de participação nos procedimentos deliberativos do órgão plenário da Entidade (RESENDE, 2010, p. 101).

A situação paradoxal relatada perdurou até o ano de 1964, momento em que o ato constitutivo da Organização foi emendado no sentido de prever a viabilidade jurídica, substantiva e procedimental dos atos de expulsão e suspensão de qualquer Estado membro que tenha sido condenado pelas Nações Unidas em virtude da adoção de políticas de discriminação racial (RESENDE, 2010, p. 102).

2.2. Fontes do Direito Internacional do Trabalho que emanam da Organização das Nações Unidas

As principais fontes de direito internacional do trabalho são as normas adotadas pela OIT. Contudo, os instrumentos adotados por outras organizações, tais como: Organização das Nações Unidas, Conselho da Europa, a União Européia, a Organização dos Estados Americanos e a Organização da Unidade Africana, também são utilizados, de maneira complementar.

A complementariedade dos instrumentos de direitos humanos da OIT e da ONU é reconhecida nos pactos da ONU sobre direito humanos e em suas convenções auxiliares, dentre as quais destacamos: a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de sua Família.

2.3. Carta Internacional de Direitos Humanos

A Carta Internacional de Direitos Humanos é uma expressão usada para referir-se coletivamente a três instrumentos gerais de direitos humanos redigidos pela Comissão de Direitos Humanos da ONU e adotados pela Assembleia Geral da ONU, quais sejam:

- (i) a Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- (ii) o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC);

- (iii) o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e seus dois protocolos (PIDCP).

No contexto material, a Declaração Universal dos Direitos Humanos pode ser invocada quando instrumentos internacionais vinculantes, tais como o pacto das Nações Unidas sobre direitos humanos ou as convenções da OIT, ainda não tiverem sido ratificados. O PIDESC, que dispõe explicitamente sobre o direito de greve, pode ser utilizado para fins de delimitação dos motivos que legitimam a restrição deste direito. O PIDCP, por sua vez, pode ser usado para tratar de novos motivos de discriminação não explicitamente mencionados em Convenções da OIT ou no direito interno.

Percebe-se, portanto, que o Direito Internacional do Trabalho é alicerçado por normas que extrapolam o caráter contratual nas relações laborais, visando tanto a garantia dos direitos do indivíduo, quanto o equilíbrio no custo benefício do resultado deste trabalho, uma vez que quanto mais protegida e repleta de benefícios for a relação trabalhista, mais onerosa será. A violação destas garantias trabalhistas mínimas são conhecidas como *dumping social*.

2.4. Dumping Social

O *dumping social* consiste na redução dos preços de bens e de serviços por conta da prática de padrões trabalhistas inferiores aos internacionais, ou seja, representa a produção de mercadorias em condições de trabalho prejudiciais à dignidade humana e que contribuem para a redução dos custos de produção e, por conseguinte, do preço final dos produtos, permitindo que estes ganhem mercado (PORTELA, 2013, p. 508).

Portanto, tal prática tem sido combatida veementemente no âmbito internacional, uma vez que a inobservância das garantias trabalhistas por parte de alguns Estados refletem no custo final dos produtos e, conseqüentemente, refletem em uma competição desleal em relação aos países que seguem as prerrogativas da Organização Internacional do Trabalho.³

³ Como destacou Vera Thorstensen, o tema condições de trabalho e comércio constava da Carta de Havana assinada em 1948, que pretendia criar a OIC – Organização Internacional de Comércio. O objetivo da Carta era enquadrar o comércio internacional dentro de um amplo contexto, e não tomá-lo isoladamente. A Carta negociou temas que incluíam emprego e atividade econômica, desenvolvimento econômico e reconstrução, práticas comerciais restritivas, acordos sobre *commodities*, investimento, e padrões trabalhistas (Havana Charter, Final Act, 1948). O tema padrões trabalhistas não é um tema novo. Na verdade, tem mais de 150 anos e data da Revolução Industrial, e sempre se enquadrou na discussão de se manter as vantagens competitivas dos países. Nessa fase, a questão era de se melhorar as condições de trabalho. Agora, a questão é a de se manter as condições já conquistadas (THORSTENSEN, 1998).

Para evitar tais abusos estipulou-se as cláusulas sociais, bem como o selo social, os quais representam um compromisso dos Estados no combate a prática de exploração do trabalho sem a observância dos padrões mínimos estipulados pela comunidade internacional.

2.5. Inserção da Cláusula Social nos Tratados Internacionais

De acordo com Georgenor de Sousa Franco Filho, a cláusula social é o dispositivo que fixa condições mínimas ou equitativas de trabalho, em tratados internacionais de comércio, aparecendo também como cláusula em seguro de investimentos, como a *US Overseas Private Investment Corporation* (FRANCO FILHO, 1996, p. 83).

A sua inserção em acordo internacional de comércio autoriza a limitar ou proibir importações de produtos oriundos de países, ramos de atividade ou empresas em que as condições de trabalho sejam inferiores às determinadas por normas mínimas de proteção às relações de trabalho.⁴

A cláusula social⁵ pode ser observada em diversas convenções relativas a regulamentação do trabalho no âmbito internacional, como por exemplo:

Convenção Internacional do Estanho, de 1981:

Art. 45 - Os Membros declaram que, a fim de evitar a queda do nível de vida e a introdução de fatores de competência desleal no comércio mundial, procurarão manter normas justas na indústria do estanho.

Convenção Internacional do Cacau, de 1986:

Art. 64 - Os membros declaram que, com objetivo de elevar os níveis de vida das populações e de proporcionar pleno emprego, procurarão manter, nos diversos setores da produção de cacau nos respectivos países, normas laborais e condições de trabalho justas, compatíveis com seu estado de desenvolvimento, tanto no que se refere aos trabalhadores agrícolas como aos trabalhadores industriais neles empregados.

Convenção Internacional do Açúcar, de 1987:

⁴ Devemos verificar a problemática das relações com os países em desenvolvimento, os quais costumam se opor a essa cláusula porque acham que a inclusão, sobretudo se imposta, de garantia de proteção ao trabalhador significa uma maneira de os países desenvolvidos manterem suas regras de protecionismo, isto é, ao impor que aqueles países dêem certas garantias aos trabalhadores, ficam esses tratados protegendo os países desenvolvidos, porque o custo da garantia social é maior para os países em desenvolvimento (FRANCO FILHO, 1996: p. 85-86).

⁵ O selo social, por sua vez, é uma certificação conferida à empresas e entidades que exercem suas atividades em consonância com padrões de promoção da dignidade humana, consagrado em normas de direitos humanos, de proteção ambiental e de garantia de padrões trabalhistas mínimos.

Art. 28 - Os Membros garantirão a manutenção de normas laborais justas em suas respectivas indústrias açucareiras e, na medida do possível, procurarão melhorar o nível de vida dos trabalhadores agrícolas e industriais nos diversos ramos da produção açucareira e dos plantadores de cana-de-açúcar e de beterraba.

Convenção Internacional da Borracha Natural, de 1987:

Art. 53 - Os Membros declaram que se esforçarão em manter normas de trabalho que contribuam para melhorar o nível de vida dos trabalhadores de suas respectivas indústrias de borracha natural.

Não obstante todo o arcabouço normativo internacional acerca das relações trabalhistas, muitas controvérsias podem surgir quando o Direito Internacional é contraposto ao Direito Interno. Tal matéria é afeta ao Direito Internacional Privado (DIPRI) que tem o condão de indicar a norma aplicável ao caso concreto.

No entanto, as regras de DIPRI nem sempre podem ser aplicadas à questões de ordem trabalhista, uma vez que estas não possuem caráter meramente contratual. Há que se ressaltar, no entanto, que tais institutos são de suma importância e devem servir de norte para a aplicação das normas específicas oriundas do Direito Internacional do Trabalho.

3. Solução de conflitos normativos trabalhistas no âmbito internacional

3.1. Lei aplicável aos contratos de trabalho internacionais

De acordo com Paulo Henrique Gonçalves Portela, são três os parâmetros principais que guiam a solução dos conflitos de leis no espaço em relações laborais em que os contratos de trabalho são firmados em um país e executados em outro, quais sejam: os princípios *lex loci executionis*, *locus regit actum* e o princípio da primazia da norma mais favorável ao trabalhador (PORTELA, 2013, p. 500).

Pelo princípio *lex loci executionis*, aplicam-se às obrigações as normas do Estado em cujo território forem executadas. Por outro lado, pelo princípio *locus regit actum*, também conhecido como *lex loci contractus*, as obrigações devem obedecer à lei do Estado onde foram constituídas. Por fim, pelo princípio da primazia da norma mais favorável ao trabalhador, aplica-se a norma que melhor resguarde os direitos do empregado (PORTELA, 2013, p. 502).

Nos tratados internacionais, há duas normas que se aplicam aos contratos de trabalho internacionais. A primeira, que consagra o princípio *lex loci executionis*, é o artigo 198 do Código de Bustamante (Convenção de Direito Internacional Privado), 1928, promulgada pelo Decreto 18.871, de 13.08.1929, que determina (...) “é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e protecção social do trabalhador.”

A segunda, que acolhe o princípio da primazia da norma mais favorável ao trabalhador, é o artigo 19, parágrafo 8º, da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dispõe que:

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.

A principal lei brasileira a respeito da matéria é a Lei 7.064 de 1982, que regula a situação dos trabalhadores contratados no Brasil e enviados para prestar serviços no exterior.

A lei em apreço define que a empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido deverá assegurar, independentemente de observância da legislação do local da execução dos serviços, os direitos estabelecidos em seu próprio texto, a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho quando mais favorável e, ressalvadas suas disposições especiais, as normas brasileiras sobre Previdência Social, FGTS e PIS/PASEP (BRASIL, 1982):

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

Na jurisprudência brasileira, prevalecia a Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que determinava que:

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

CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA "LEX LOCI EXECUTIONIS" (cancelada) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012.

Histórico: Súmula mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 – Redação original - Res. 13/1985, DJ 11, 12 e 15.07.1985.

A referida súmula foi extinta devido ao conflito entre o princípio *lex loci executionis*, incorporado à Súmula supramencionada, e o artigo 3º da Lei 7.064/82.

Outro ponto importante a ser ressaltado refere-se a inaplicabilidade do princípio da autonomia da vontade, ao ordenamento jurídico brasileiro, como um critério legítimo para determinar a norma trabalhista aplicável aos contratos celebrados em um país e executados em outro, bem como a controvérsia existente entre a possibilidade de aplicação do princípio da retroatividade motivada aos contratos laborais.

3.2. Princípio da retroatividade motivada

O princípio da retroatividade motivada, previsto no art. 2.035 do Código Civil de 2002, define que as normas de ordem pública relacionadas à função social dos contratos podem retroagir, *verbis*:

Art. 2.035. A validade dos negócios e demais atos jurídicos, constituídos antes da entrada em vigor deste Código, obedece ao disposto nas leis anteriores, referidas no art. 2.045, mas os seus efeitos, produzidos após a vigência deste Código, aos preceitos dele se subordinam, salvo se houver sido prevista pelas partes determinada forma de execução.

Parágrafo único. Nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos.

Tartuce, por sua vez, afirma que a expressão “convenção” constante no art. 2.035 do Código Civil de 2002 abrange qualquer ato jurídico celebrado, incluindo nesse rol os negócios jurídicos celebrados antes da entrada em vigor da nova lei geral privada (TARTUCE, 2012, p. 29).

No entanto, verificamos que a relação trabalhista extrapola a própria lógica contratualista, regida pela autonomia da vontade e pela aplicação do princípio *pacta sunt servanda*, uma vez que está fundamentada no princípio jurídico da proteção, basilar no âmbito das relações de trabalho.

Tal ponto merece destaque, pois representa um tema bastante controverso no âmbito dos litígios trabalhistas de cunho internacional, uma vez que os ordenamentos jurídicos internos tendem a adotar ou rechaçar a aplicação do princípio da autonomia da vontade, aos contratos desta natureza, de maneira diversa.

A aplicação dos princípios supramencionados exercem influência direta no regime de trabalho, tanto dos brasileiros contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior,⁶ quanto no caso de estrangeiros contratados no exterior para prestar serviços no Brasil.⁷

3.3. Competência da Justiça do Trabalho na área internacional após as alterações introduzidas pela Emenda Constitucional 45/2004

A Emenda Constitucional 45, de 2004, não alterou a competência da justiça do trabalho para dirimir litígios internacionais, mas a destacou, passando a fazer parte do inciso I do artigo 114, *ipsis litteris*:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

A título de ilustrativo, em acórdão proferido em 28 de abril de 2010, o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE) entendeu que os organismos internacionais não gozam de imunidade de jurisdição quando atuam no âmbito das relações privadas, especialmente na área do Direito do Trabalho, em consonância com a jurisprudência do TST, que estabelece que os Estados estrangeiros não dispõem de imunidade de jurisdição junto ao Poder Judiciário brasileiro em causas de natureza trabalhista:

EMENTA

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO. ORGANISMO INTERNACIONAL. ONU.

O recurso de revista não se viabiliza por violação dos arts. 2º, 49, I, e 84, VII, da Constituição Federal, ditos como violador, porque, além de não se encontrarem devidamente prequestionados, não dispõem sobre imunidade de jurisdição de organismo internacional, conforme a hipótese. Além disso, os paradigmas trazidos ao confronto de teses são inservíveis ao fim colimado, por não indicarem a fonte de publicação. Incidência das Súmulas nº 297, I e nº 337, I, a, do TST.

⁶ A Lei n 7.064, de 1982, não se aplica aos empregados designados para prestar serviços de natureza transitória, no exterior, desde que por período não superior a 90 (noventa) dias, e desde que tenham ciência expressa dessa transitoriedade e que recebam passagem de ida e volta diárias, que não terão natureza salarial, nos termos do art. 1º, parágrafo único.

⁷ Quanto ao estrangeiros contratados no exterior para prestar serviços no Brasil, não existe consenso sobre o tema ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que, como a Súmula 207 foi extinta a partir de conflitos com a Lei 7.064/82, a qual se aplica apenas aos trabalhadores transferidos do Brasil para prestar serviços no exterior, e como o Código de Bustamante não foi, ainda, denunciado pelo Estado brasileiro, aparentemente permanece válido o critério *lex loci executionis*, em caso de conflitos de leis no espaço envolvendo trabalhadores estrangeiros contratados no exterior para prestar serviços no Brasil.

DECISÃO : , por unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, negar-lhe provimento.

V O T O - MÉRITO

IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO. ORGANISMO INTERNACIONAL. ONU O Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região manteve a decisão de primeiro grau em que não acolheu a imunidade de jurisdição da Organização das Nações Unidas - ONU, adotando os fundamentos seguintes, sintetizados na ementa do acórdão, à fl. 70, *verbis*:

IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO - JURISDIÇÃO TRABALHISTA - ORGANISMO INTERNACIONAL - PRIVILÉGIO INEXISTENTE

A imunidade de jurisdição não pode se invocada em processos trabalhistas porque o ente estrangeiro, ao contratar pessoas para prestar serviço subordinado, pratica ato de gestão, o qual não decorre do poder de império da entidade internacional, em razão do que perde a referida prerrogativa.

Agravo de instrumento a que se nega provimento.

Agravante (s) Organização das Nações Unidas – ONU. Agravado (s) Estado de Sergipe. Processo Nº AIRR-333/2006-004-20-40.3. Relator Min. Waldir Oliveira da Costa.

No caso supramencionado, o empregado foi contratado pela ONU para atuar no Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, na execução do Projeto BA/97/040, junto à Secretaria de Estado da Fazenda de Sergipe (Sefaz). Foram celebrados cinco contratos de prestação de serviço, vigentes de setembro de 2001 a dezembro de 2003, quando o reclamante teve seu contrato interrompido.

O reclamante pugnou, na Justiça do Trabalho brasileira, pelo reconhecimento do vínculo empregatício, bem como pelo pagamento das verbas rescisórias previstas na legislação doméstica. A 3ª Vara do Trabalho de Aracaju rejeitou a imunidade de jurisdição e condenou a ONU e o Estado de Sergipe a pagar horas extras, férias em dobro, 13º salário durante todo o pacto, aviso prévio e indenização substitutiva pela ausência de depósitos do FGTS. A ONU ainda foi condenada a assinar e dar baixa na carteira de trabalho do empregado e ao pagamento da quantia de R\$ 5 mil.

Posteriormente, o TRT Sergipe elevou o valor da indenização para o montante de R\$ 67 mil, negando os recursos interpostos pela ONU e pelo Estado de Sergipe, determinando, ainda, que o INSS fosse pago exclusivamente por ambos, isentando o reclamante da parcela previdenciária, uma vez que já contribuira pelo teto.

No caso em tela, resta claro a aplicação do princípio da primazia da norma mais favorável em detrimento do princípio *lex loci executionis* e do princípio *locus regit actum*, uma vez que o ordenamento jurídico brasileiro não reconhece a imunidade de jurisdição dos Estados, nem tampouco das Organizações Internacionais em se tratando de matéria trabalhista.

4. Conclusão

O estudo da teoria do Direito Internacional Privado, aplicável aos contratos laborais, é de fundamental importância para a solução de conflitos no âmbito internacional, uma vez que a matéria trabalhista possui diversas peculiaridades que impedem a aplicação imediata da teoria geral dos contratos e dos elementos de conexão costumeiros.

No ordenamento jurídico brasileiro, tal sistemática se torna ainda mais controversa, uma vez que a aplicação do princípio da autonomia da vontade aos contratos, de qualquer natureza, ainda não é um ponto pacífico entre os doutrinadores, nem tampouco se verifica tal posicionamento dominante na jurisprudência.

Entendemos que as normas internacionais de proteção ao trabalhador, baseadas na garantia de direitos fundamentais e direitos humanos, tendem a se sobrepor às regras de Direito Internacional Privado para solução de conflitos de leis no espaço.

Concluimos, portanto, que o princípio da proximidade, aplicado subsidiariamente ao princípio protetivo, tem exercido grande influência no Direito Internacional do Trabalho, de forma que, tal entendimento tem prevalecido em detrimento da aplicação sistemática do princípio da autonomia da vontade e do *pacta sunt servanda* aos contratos laborativos.

Referências Bibliográficas

Fontes oficiais

BRASIL. Lei 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/ccivil_03/leis/l7064.htm>. Acesso em: 25 maio 2015.

BRASIL. Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004. Alterou os dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescentou os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm>. Acesso em: 25 maio 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-207>. Acesso em: 25 maio 2015.

Livros

DOLINGER, Jacob. *Direito Internacional Privado*: parte geral. 7º ed. Rio de Janeiro: Renovar. 2003.

DINIZ, Maria Helena. *Lei de Introdução ao Código Civil brasileiro*. 10º ed. São Paulo: Saraiva. 2004.

FRANCO FILHO, Gergenor de Sousa. *Relações de trabalho na Pan-Amazônia: a circulação de trabalhadores*. São Paulo. 1996.

International labour law and domestic law: training manual for judges, lawyers and legal educators. ISBN 978-92-9049-489-8. Direito Internacional do Trabalho e direito interno: manual de formação para juízes, juristas e docentes em direito. Editado por Xavier Beaudonnet. Turim: Centro Internacional de Formação da OIT. 2001.

PORTELA, Henrique Gonçalves. *Direito Internacional Público e Privado*. 5º Ed., rev., amp. e atual. 2013.

RESENDE, Ranieri Lima. *O Regime jurídico da responsabilidade das organizações internacionais: contribuições à análise de sua aplicabilidade à Organização Mundial do Comércio*. Curitiba: Juruá. 2010.

RECHSTEINER, Beat Walter. *Direito Internacional Privado: Teoria e Prática*. 9º ed. São Paulo: Saraiva. 2006.

SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. *Manual das Organizações Internacionais*. 5º ed. rev., atual. e amp. Porto Alegre - Livraria do Advogado Ed. 2008.

STRENGER, Irineu. *Direito Internacional Privado*. 3 ed. aumentada. São Paulo: LTr. 1996.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. 2 ed. ampl. e atual. São Paulo. 1998.

_____. *Direito Internacional do Trabalho*. 3º ed. São Paulo: LTr. 2000.

TARTUCE, Flávio. *Direito Civil, 1: Lei de introdução e parte geral*. 6 ed. – Rio de Janeiro: Forense – São Paulo: METODO. 2012.

VALTICOS, Nicolas. *Droit International du Travail*. Paris, Dalloz, 2º ed., p. 44.

Artigos

THORSTENSEN, Vera. A OMC (Organização Mundial do Comércio) e as negociações sobre comércio, meio ambiente e padrões sociais. *Rev. bras. polít. int.* vol.41 no.2 Brasília July/Dec. 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-73291998000200003>. Acesso em: 25 maio 2015.

Sites

<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17064.htm

BONSUCCESSO, T. M. L. Conflitos Trabalhistas...

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html

#SUM-207

