

A LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AO CONTRATO DE TRABALHO DO TRABALHADOR FRONTEIRIÇO

THE APPLICABLE LEGISLATION TO THE EMPLOYMENT CONTRACT OF THE FRONTIER WORKER

Diego de Faria Braga Chagas*
Leonardo Tibo Barbosa de Lima**

Resumo: Na sociedade contemporânea há um processo natural de modificação impulsionado, sobremaneira, pela globalização e pelos meios tecnológicos disponíveis. Neste contexto, a prestação de serviço não mais se restringe ao ambiente físico da empresa, em razão de ser constituída sobre a plataforma da mobilidade informacional, sequer delimitada no país de origem do empregado, o que materializa a transição da mão de obra. Essa mobilidade laborativa convoca questionamentos jurídicos em se precisar qual o juízo será competente para julgar um contrato de trabalho com elementos estrangeiros, diante da possibilidade da incidência de mais de um ordenamento jurídico sobre a relação laboral.

Palavras-chave: Mão de obra. Conflito de leis. Direito Internacional Trabalho.

Abstract: In contemporary society there is a natural modifying process fueled, excessively, by globalization and the technological means available. In this context, the provision of services no longer restricted to the physical environment of the company, in reason for being constituted over the platform of informational mobility, not even delimited in the country of origin of the employee, which embodies the transition of the manpower. This labor mobility calls juridical questionings in precisely which court will be competent to judge an employment contract with foreign elements, before the possibility of incidence of more than one juridical ordering on the labor relation.

Keywords: Manpower. Conflict of laws. International Labor Law.

*Bacharel em Direito pela Faculdade de Pará de Minas - FAPAM e Servidor do TRT da 15ª Região.

**Professor de Processo do Trabalho e de Prática Trabalhista da Faculdade de Pará de Minas - FAPAM, e de cursos de Pós-graduação. Especialista em Direito Público pela Universidade Gama Filho - UGF/RJ. Mestre e Doutorando em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC/MG. Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 3ª Região.

A pertinência deste trabalho se concentra na abordagem prática do tema acima ventilado, fornecendo ao leitor, seja ele vinculado ou não ao ambiente jurídico, subsídios colhidos na realidade fática do cotidiano trabalhista, materializado pela jurisprudência dos tribunais, para melhor compreensão do assunto.

É de trivial sabença que as constantes implicações sociais e tecnológicas que sofrem o Direito e Processo do Trabalho infelizmente não conseguem acompanhar tamanha reestruturação, cabendo aos juízes e tribunais, diante dos casos que lhe são apresentados, debruçarem-se sobre estes sensíveis e divergentes temas, fornecendo um norte, indicando um caminho a trilhar rumo à normatização e sedimentação de entendimentos.

Nessa conjuntura, será apresentada a jurisprudência dos tribunais trabalhistas pertinente ao assunto eleito, já evidenciando a dificuldade em se localizar uma variedade de decisões atuais sobre o tema em comento, trabalho fronteiriço, que muito embora seja do conhecimento da grande maioria a sua existência, não se verifica essa peculiar forma de trabalho em nossa região, Estado de Minas Gerais, que para sua caracterização exige-se a divisa com outro país.

Feitas essas observações, passa-se à análise jurisprudencial.

O TRT da 4ª Região (2014), com jurisdição no Estado do Rio Grande do Sul, por intermédio do Recurso Ordinário (RO) 0000101-08.2013.5.04.0111, da lavra da Desembargadora Iris Lima de Moraes, pertencente à Primeira Turma daquele Regional, manifestou-se sobre o tema ora em voga indicando qual a legislação aplicável ao trabalhador fronteiriço. Verifica-se:

TRABALHADOR FRONTEIRIÇO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. O trabalhador fronteiriço que, no desenrolar de um mesmo período contratual, prestar serviços para o mesmo empregador de forma intermitente em dois ou mais países vizinhos, não pode estar sujeito a duas ou mais legislações diversas. Em situações como essa, deve ser aplicada a legislação mais benéfica ao empregado. Portanto, o princípio da norma mais favorável vigora no âmbito das relações contratuais, considerando-se aplicável, ao caso, a legislação pátria. Inteligência da Lei n. 7.064/1982 art. 3º inciso II. Apelo do reclamante provido. (Acórdão do processo 0000101-08.2013.5.04.0111 (RO), 19.3.2014; origem: Vara do Trabalho de Santa Vitória do Palmar; órgão julgador: 1ª Turma; redator: Iris Lima de Moraes. Participam Marçal Henri dos Santos Figueiredo, Lais Helena Jaeger Nicotti. TRT4)

Versavam os autos sobre reclamação trabalhista ajuizada pelo reclamante W.S.B. em face do reclamado J.L.F.C.M., que segundo consta na inicial e confirmado pela prova testemunhal produzida, foi contratado pelo reclamado no estrangeiro, Uruguai, porém prestou serviços tanto no Uruguai quanto no Brasil.

A sentença proferida pelo Juízo *a quo* (Vara do Trabalho de Santa Vitória do Palmar) entendeu aplicável à espécie de relação trabalhista entre as partes a legislação Uruguiaia.

Segundo o julgador, juiz Daniel de Sousa Voltan (BRASIL, 2013):

[...] De igual sorte, o trabalhador fronteiriço que, no desenrolar de um mesmo período contratual, presta serviços para o mesmo empregador de forma intermitente em dois ou mais países vizinhos, não pode estar sujeito a duas ou mais legislações diversas, dependendo do local em que momentaneamente estiver laborando. Em casos tais, razoável concluir pela aplicação da legislação do domicílio do estabelecimento ao qual o trabalhador estiver vinculado, sede de subordinação do trabalhador, o que nada mais é do que expressão da regra geral do *caput* do art. 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (antiga Lei de Introdução ao Código Civil), que assim dispõe: 'Art. 9º Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem.' [...]

O reclamante manifestou seu descontentamento para com o indeferimento de sua pretensão por intermédio da interposição de um recurso ordinário, cujo cabimento se dá em fase das decisões definitivas (com resolução do mérito) ou terminativas (sem resolução do mérito) das varas do trabalho, bem como das decisões dos tribunais regionais em processos de sua competência originária, quer em dissídios individuais, quer em dissídios coletivos.

Argumentou o reclamante com base na tese de que o contrato de trabalho estabelecido deveria ser regido pela lei brasileira, considerando que em termos de jurisdição internacional não é a nacionalidade, o domicílio, nem o local da contratação, mas o local da prestação do serviço que determina a lei aplicável. Invocando o disposto no art. 651 da CLT, aduziu que trabalhou nas duas propriedades da reclamada, uma no Brasil e outra no Uruguai, pleiteando a incidência do disposto na Súmula n. 207 do TST.

Em observância ao preceito Constitucional insculpido no art. 93, IX, de que todas as decisões judiciais devem ser fundamentadas, se desincumbiu a desembargadora de proferir sua decisão, argumentando

que o art. 651 da CLT define a competência da Justiça do Trabalho em razão do lugar, pois fora comprovado nos autos o labor simultâneo do empregado tanto no Uruguai quanto no Brasil, entendendo diversamente do Juízo *a quo* que a legislação **aplicável em situações como essa não é a do domicílio do estabelecimento ao qual o trabalhador estiver vinculado, mas, sim, aquela que for mais benéfica ao trabalhador.**

Referendou que o caso em apreço deve ser visualizado sob a perspectiva do **alargamento do acesso ao Judiciário**, devendo observância aos princípios do livre acesso à justiça e da proteção, bem como seja garantida a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, e consoante ventilado pelo reclamante em seu recurso, **o objetivo da lei é que o empregado possa propor a ação no local em que tenha melhores condições de fazer sua prova.**

Encerrando seu voto, a desembargadora fez os seguintes apontamentos:

Assim analisadas tais premissas, vigora no âmbito da relação contratual especificada o princípio da norma mais favorável, considerando-se aplicável a legislação do local da prestação dos serviços que seja mais benéfica ao empregado. E, na hipótese, é a legislação brasileira de proteção ao trabalho a norma mais favorável ao trabalhador. Ademais, com o cancelamento da referida Súmula n. 207, consolidou-se neste Tribunal o entendimento de que a Lei n. 7.064/1982 assegura ao empregado a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho sempre que ficar evidenciado ser esta mais favorável que a legislação territorial, nos termos do seu art. 3º, inciso II. (BRASIL, 2014)

Analisando o aludido recurso, a iminente desembargadora deu-lhe provimento para determinar a aplicação da legislação brasileira à espécie, devendo os autos retornar à origem (Vara do Trabalho de Santa Vitória do Palmar) para análise dos pedidos com base na legislação pátria.

Com o advento da globalização econômica, as empresas multinacionais tendem a escolher as facilidades de alguns países em desenvolvimento, o que, por ora, interfere e muito nas relações de trabalho, pois poderá o trabalhador da matriz migrar para outro país que possua a empresa filial e exercer as mesmas atividades, ou o trabalhador nacional ser contratado no Brasil mas exercer suas atividades laborais no exterior (TREVISAN, 2008).

A globalização econômica permite às empresas escolher com relativa facilidade os países em que pretendem produzir. A insatisfação com o custo da mão de obra para uma empresa pouco automatizada,

o preço da energia elétrica para o produtor de alumínio ou a escassez de determinada matéria-prima podem, por exemplo, ser fatores determinantes para que uma empresa migre de um Estado para outro (PERES, 2004, p. 20).

Além dos argumentos acima ventilados, inúmeras relações de trabalho com elementos estrangeiros podem surgir. Deste modo, atento a essa peculiaridade, importa saber qual juízo será competente para julgar um contrato de trabalho com elementos estrangeiros, diante da possibilidade da incidência de mais de um ordenamento jurídico sobre a relação laboral.

Nessa balada, apresenta-se o trabalhador fronteiriço, labor vivenciado não por muitas regiões brasileiras pois a sua configuração demanda divisa com outro país, proporcionando a transição do trabalhador, que mantém sua residência em um país e trabalha em outro, imprimindo à relação laboral aspectos de estraneidades, reclamando, assim, análise jurídica de qual norma irá nortear e disciplinar tal contrato.

O dicionário Houaiss (2009) vaticina que a expressão “fronteiriço” pode ser um adjetivo que designa aquele que vive ou que se encontra na fronteira, ou pode ser um substantivo que designa aquele que nasce na fronteira.

Já o “trabalhador fronteiriço”, em seu conceito tradicional, mais conservador, adotado pela ONU, é aquele que reside na região de fronteira, exerce trabalho remunerado no país vizinho, regressando habitualmente ao seu país de residência (SANTOS; FARINA, 2011, p. 224).

Verifica-se a igualdade conceitual acima em relação ao adotado pelo Estatuto do Estrangeiro, Lei n. 6.815/1980, que apregoa em seu art. 21 ser o trabalhador fronteiriço **o natural de país limítrofe, que tenha domicílio em cidade contígua ao território nacional, conferindo-lhe direito de exercer trabalho remunerado e estudar no Brasil.**

Nessa concepção conservadora, trata-se de um tipo *sui generis*, especial, de trabalhador que vive na região da fronteira de seu país, trabalha na região da fronteira do país vizinho e retorna à sua residência diariamente, ou no final de semana, não se tratando de processo migratório definitivo ou mesmo temporário (SANTOS; FARINA, 2011, p. 224).

Neste contexto, note-se:

A migração de trabalhadores é fenômeno social do mundo globalizado, com implicações nos direitos trabalhistas e previdenciários e garantias fundamentais internacionalmente reconhecidas. É fenômeno antigo que adquiriu maior relevância a partir da experiência europeia, onde o processo de integração é o exemplo mais avançado hodiernamente e o trabalhador migrante,

seja fronteiriço ou não, possui igualdade de tratamento e de direitos em relação aos nacionais de qualquer país integrante da União Europeia. (Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/pt/index.htm>>)

A normatização internacional, materializada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, acompanhada dos Estados membros da ONU, da qual o Brasil faz parte, comprometeu-se a desenvolver, em cooperação internacional, entre si e com as Nações Unidas, o respeito a todos os direitos humanos fundamentais considerados inalienáveis e ao fundamento da justiça e da paz, como ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, por intermédio da adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, objetivando assegurar sua efetiva implementação.

Outrossim, destacam-se os principais elementos da aludida declaração, que conectam-se com os direitos e interesses do trabalhador fronteiriço. Note-os:

Direitos de migração; à educação; ao trabalho; à seguridade social; à saúde; à não discriminação por nacionalidade; à igualdade perante a lei; à dignidade; à liberdade de locomoção; à segurança social; ao trabalho em condições justas e favoráveis; à proteção contra o desemprego; à remuneração justa e satisfatória; à organização sindical; à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.

Cumprir trazer à baila a pertinente diferenciação, para melhor compreensão do tema, do que vem a ser “faixa de fronteira”, “região fronteiriça” e “zona de fronteira”. Neste particular, são os ensinamentos de Santos e Farina (2011, p. 226):

No Brasil, a ‘faixa de fronteira’ corresponde a 150 km perpendiculares à fronteira terrestre, nos termos da Constituição Federal, em seu art. 20, § 2º. Corresponde, portanto, à faixa interna oficial de fronteira do Brasil, estabelecida na Constituição Federal, de acordo com decisão política que atende às estratégias de segurança e desenvolvimento nacionais. Não significa que todos os países adotem tal decisão política, materializada em leis ou nas respectivas constituições nacionais. E quanto aos

que a adotam, não possuem necessariamente as mesmas dimensões. No Brasil, todos os municípios dentro da faixa de fronteira são considerados fronteiriços.

Evidencia-se, ainda, que a expressão “região fronteiriça”:

[...] Refere-se informalmente à região formada pelas fronteiras de dois ou mais países vizinhos independentemente da existência, ou não, de faixas legais de fronteiras, a exemplo de região formada pela faixa de fronteira brasileira e pela região interna de fronteira de um país limítrofe, não necessariamente com dimensões idênticas. A região de fronteira acaba formando uma identidade própria, não por decisão política ou legal, mas decorrente das relações que se estabelecem ao longo do tempo. Trata-se, portanto, de uma região sob influência da fronteira, dos fluxos e intercâmbios que promovem uma característica própria, uma mistura de culturas e atividades socioeconômicas específicas, conforme está consignado na Declaração de Foz do Iguaçu, do I Fórum de Debates sobre Integração Fronteiriça, da Comissão Parlamentar Conjunta do Mercosul. Portanto, a expressão ‘região fronteiriça’ tem significado mais amplo do que a expressão ‘faixa de fronteira’, esta última estabelecida pela Constituição Federal. De seu turno, a expressão ‘zona de fronteira’ deve ser evitada para não gerar confusão com as discussões em torno de seu conceito legal, a partir do advento da Lei n. 8.270, de 17 de dezembro de 1991, ao dispor do servidor público da União na ‘zona de fronteira’. (SANTOS; FARINA, 2011, p. 226)

Assim, o trabalhador fronteiriço é caracterizado por exercer suas atividades nos municípios fronteiriços limítrofes com liberdade de locomoção e residência em qualquer dos lados da fronteira.

A recorrente transição de mão de obra não se apresenta à revelia da lei, eis que, atenta a tais ingerências, modifica progressivamente seu entendimento/interpretação, efetuado pelos juízes e estudiosos do tema com o escopo de amparar o empregado imerso nessa nova roupagem laborativa.

O pano de fundo que suscita questionamentos assenta-se em saber qual juiz será competente para julgar um contrato de trabalho com

elementos estrangeiros em sua estrutura, ou seja, tal contrato pertence à jurisdição nacional ou estrangeira?

Nessa conjuntura, Ricardo Aersa (1998, p. 65) assevera:

Se o conflito de interesses abranger situações que se afinem com mais de um ordenamento jurídico, sendo um deles o brasileiro, estaremos diante da chamada competência internacional, externa ou geral. Ou seja, podendo a demanda ser ajuizada tanto no Brasil, quanto no exterior o fenômeno é de competência internacional.

Cumprе salientar que, a despeito da autonomia conferida ao Processo do Trabalho, objeto de discussão neste trabalho, bem como a especialização da matéria de Direito Internacional do Trabalho, verificam-se ainda questões conflituosas, e em muitas situações com difícil resolução, como bem observado por Gustavo Pereira Farah (2003, p. 31):

A especialização que desgarrou o Direito do Trabalho dos demais ramos clássicos do universo jurídico outorgou-lhe, também, peculiaridades relativas aos elementos de conexão do contrato internacional laboral que o DIP não pode prever e, conseqüentemente, solucionar.

À guisa de esclarecimento, o Direito Internacional do Trabalho **não irá solucionar a situação jurídica em sua essência, mas tão somente indicar o elemento de conexão aplicável ao caso em apreço.**

Floribal de Souza Del' Olmo (2006, p. 45), citando Beat Walter Rechsteiner, preconiza que:

O objeto de conexão descreverá a matéria à qual se refere a norma indicativa ou indireta do direito internacional privado, abordando sempre questões jurídicas vinculadas a fatos ou elementos de fatores sociais com conexão internacional, enquanto que o elemento de conexão se refere à parte que torna possível a determinação do direito aplicável.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), texto legal que regulamenta o Direito Material do Trabalho, bem como o Processual, tal

como verificável nos demais ramos do direito, ostenta uma carência jurídica razoável de não conseguir, por completo, prever e normatizar toda e qualquer relação pertinente aos temas trabalhistas, pois as mudanças encampadas pelos sujeitos da relação laboral, bem como a dinamicidade das mudanças sociais, são muito rápidas em se reformularem, não conseguindo o legislador acompanhá-las tal como fosse esperado, seja por entraves políticos ou lentidão em atualizar a legislação em comento.

No entanto, possíveis ausências normativas na CLT são supridas pela aplicação em âmbito processual pelo Direito Processual Civil, sendo sua incidência condicionada à ausência de previsão, acrescida da compatibilidade entre os institutos a serem utilizados.

Desse modo, necessária se faz a análise do art. 651 da CLT, cujo teor versa, simultaneamente, a respeito da jurisdição aplicável ao contrato de trabalho e da competência das varas do trabalho. Tome nota:

Art. 651. A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro.

Extrai-se do *caput* do dispositivo legal acima que é competente para julgar eventual reclamação trabalhista o juiz do local da prestação do trabalho, ou seja, a *loci executionis*, ainda que o empregado tenha sido contratado em local diverso do labor ou no estrangeiro.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2006, p. 241) apregoa que:

Nos termos do art. 651, *caput*, da CLT (com as adaptações impostas pela EC n. 24/1999), a competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante (*rectius*, autor) ou reclamado (*rectius*, réu), prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro. Regra geral, a ação trabalhista deve ser ajuizada no último local em que o empregado prestou serviços ao empregador, posto que tenha sido contratado em outra localidade ou em outro país para prestar serviços no Brasil. Exemplo: se o empregado A é contratado pela empresa B em Vitória (ES) mas vai prestar serviços no Rio de Janeiro (RJ), terá competência territorial para processar e julgar eventual ação trabalhista uma das Varas do Trabalho do local da prestação do serviço, *in casu*, Rio de Janeiro (RJ).

Ao se delimitar a competência das varas do trabalho ao local da prestação dos serviços, está-se afirmando a competência interna. Lado outro, em sendo constatados elementos estrangeiros na relação laborativa, está-se mencionando, agora, a jurisdição internacional no contrato de trabalho.

Interpretando o art. 651 da CLT, Osiris Rocha verbaliza que o mesmo **veio para extinguir a sofrida variação jurisprudencial que ocorria nos nossos tribunais.**

Essa lei veio eliminar sofrida variação jurisprudencial a respeito dos contratos de trabalho internacionais. De fato, antes dela, os tribunais trabalhistas brasileiros chegavam à aplicação da lei do lugar da execução do contrato pela conjugação dos critérios do art. 9º, § 1º, da LICCB, que manda aplicar lei brasileira aos contratos executados no país, e do art. 651 da CLT, que estabelece competência da JT brasileira pelo lugar onde a prestação de serviços ocorre, ainda que o empregado tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro (ROCHA, 1994, p. 531).

Dessa feita, o critério eleito e previsto na CLT para determinar sua jurisdição resume-se ao local da prestação do serviço, sendo irrelevante a nacionalidade do empregado.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) por intermédio da antiga Súmula n. 207, prescrevia o seguinte entendimento:

Conflito de leis trabalhistas no espaço. Princípio da *lex loci executioni*. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

Nos termos da aludida súmula, o elemento de execução utilizado seria o local da prestação do serviço (*lex loci executioni*), sendo, portanto, norma que indica ao Judiciário **a lei aplicável a um conflito de leis entre distintos países, tendo incidência apenas com caso de conexão internacional.**

Anterior à edição da Súmula n. 207, a Lei n. 7.064, de 6 de dezembro de 1982, que dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, instituindo importante exceção ao princípio da territorialidade, previa normatização específica para os trabalhadores de empresas prestadoras de serviços de engenharia no exterior, vislumbrando-se, *a priori*, ausência de normatização sobre as demais modalidades de trabalho que, porventura, utilizassem a transferência de empregados para laborar no exterior.

A supramencionada lei foi alterada pela Lei n. 11.962 de 2009, passando a regulamentar a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.

Ocorre que em 16.4.2012 o TST, por intermédio da resolução n. 181, cancelou a Súmula n. 207.

Retomando a análise jurisprudencial, e seguindo a diretriz que era prevista na Súmula n. 207 em se aplicar a lei da execução do contrato, seria verificável, *in concreto*, a incidência sobre um único contrato de trabalho distintas legislações, carregadas pelas peculiaridades do seu ambiente de confecção, resultando numa vertical insegurança jurídica.

Neste cenário, Sérgio Pinto Martins (2008, p. 116) compartilha o entendimento e um exemplo sobre a prestação de serviços em vários países:

O exemplo seria o caso de um empregado que tivesse trabalhado dois anos no Brasil, depois passou seis meses no Japão, dois meses na Argentina, quatro meses no Peru e por fim foi dispensado na Alemanha, onde trabalhou um ano. Qual a lei trabalhista a ser aplicada a tal trabalhador? Segundo a orientação do Enunciado 207 do TST, seria aplicável ao trabalhador cada lei do respectivo país em que houve a prestação dos serviços, isto é, nos dois primeiros anos seria aplicada a lei brasileira, nos seis meses seguintes a lei japonesa, nos dois meses seguintes a lei argentina, nos quatro meses subsequentes a lei peruana e no último ano a lei alemã. Isso porque a maioria das legislações internacionais adota o entendimento de que deve se aplicar a lei do local da prestação de serviços.

Ademais, aponta-se a constatação de desequilíbrios e resultados injustos ao se promover a cisão da regulamentação do contrato de trabalho, como bem observado por Rui Manoel Moura Ramos.

Na verdade, a cisão da regulamentação do contrato, submetendo-o à leis dos diversos lugares em que se realizam as distintas obrigações onde ele se desenvolve, não parece ser uma boa solução. É que a concorrência de diferentes leis, que possivelmente utilizam pesos e medidas dissemelhantes na avaliação da conduta dos contraentes, ao quebrar a unicidade do contrato vem permitir a obtenção de soluções que afinal destruam o equilíbrio entre as posições das partes que cada sistema jurídico, com a regulamentação que para o efeito criou, procurou estabelecer. Desta forma se chega a resultados injustos, ou então, para os evitar, torna-se necessário mecanismos como o da adaptação. Tudo isto, no fundo, por não se pretender reconhecer que o contrato constitui uma unicidade e que, como tal, deverá, na medida do possível, ser regulado por uma só lei e não por leis diversas, que suscitem o problema da sua aplicação congruente ou concertada (RAMOS, 1991, p. 531).

Nesta senda, Délio Maranhão verbaliza seu entendimento pela unicidade contratual:

Entendemos que a inteira atividade do trabalhador deve ser considerada como uma unicidade, 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. (SÜSSEKIND *et al.*, 2003, p. 173)

Diante do cancelamento da Súmula n. 207, os tribunais trabalhistas passaram a aplicar aos casos que ostentam a peculiaridade de elementos estrangeiros, como no caso sob análise, trabalhador fronteiriço, a lei que for mais favorável ao empregado.

Mesmo antes da alteração expressa do verbete acima, a própria Lei n. 7.064/1982 já previa em seu art. 3º a aplicação da lei mais favorável, ressaltando, contudo, que até 2009 tal legislação não era extensiva aos demais trabalhadores que fossem transferidos ou mesmo contratados no estrangeiro e exercessem serviços de engenharia ou equivalentes.

Assim constata-se:

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 em relação a cada matéria.

Corroborando os argumentos acima expostos, o Direito Comparado, consistente em uma disciplina jurídica cujo limítrofe de estudos reside em averiguar as diferenças e semelhanças entre ordenamentos jurídicos de diferentes países, também sinaliza a aplicação do princípio da lei mais favorável.

Neste contexto, o escólio de Arion Sayão Romita:

No plano do direito social internacional e europeu (Comunidade Econômica Européia), Gérard Lyon-Caen menciona o princípio da lei mais favorável, como

critério de solução dos conflitos de leis no espaço em material de trabalho.

O art. 1º, alínea 4, do Estatuto dos trabalhadores espanhol, Lei n. 8, de 10.3.1980, dispõe que 'a legislação do trabalho espanhola será aplicada no trabalho prestado pelos trabalhadores contratados na Espanha a serviço de empresas espanholas no exterior, sem prejuízo das normas de ordem pública aplicáveis no lugar do trabalho'. Explica Manuel Alonso Olea que 'a lei espanhola atua como condição mínima, o que significa que as partes podem optar, se mais favorável para o trabalhador, pela lei do lugar da execução'.

Fazendo alusão à Lei argentina n. 21.297, que deu nova redação ao art. 3º da lei sobre contrato de trabalho, Eduardo L. Fermé esclarece que: '[...] se o direito estrangeiro escolhido for menos benéfico para o trabalhador, a modificação realizada não terá eliminado do direito internacional privado argentino o critério da aplicação do direito mais favorável ao trabalhador quando este direito for o argentino.' [...]

A consagração jurisprudencial do princípio da lei mais favorável ao trabalhador ocorreu na Itália. O art. 25 das disposições introdutórias ao Código Civil de 1942 dispõe que as obrigações oriundas do contrato são reguladas pela lei nacional dos contraentes, se comum; de outra forma, pela lei do lugar da celebração do contrato. Fica ressalvada, em qualquer caso, a vontade das partes em contrário. Os tribunais decidiam que essas disposições se aplicavam ao contrato de trabalho, a despeito de manifestações doutrinárias em sentido oposto. A partir de 1980, a jurisprudência deixou de observar o princípio da autonomia da vontade (liberdade de escolha, pelas partes, da lei aplicável). Em decisão de 6 de setembro de 1980, a Corte de Cassação italiana decidiu que, se a lei aplicável a um trabalho executado na Itália for menos favorável para o trabalhador do que a lei italiana, é esta última que deve ser aplicada. Em outra decisão, de 9 de novembro de 1981, a Corte de Cassação aplicou a lei italiana a um contrato celebrado entre nacionais italianos, que deveria ser executado na Argentina, e para o qual as partes haviam escolhido a lei argentina, pois a lei italiana era mais favorável para o trabalhador. (ROMITA, 2008, p. 460-461)

Nesse sentido, colacionam-se abaixo alguns precedentes do TST, já aplicando o princípio em comento:

CONFLITO DE LEI NO ESPAÇO. EMPREGADO BRASILEIRO CONTRATADO NO BRASIL PARA LABORAR EM OUTRO PAÍS. ART. 3º, II, DA LEI N. 7.064/1982. **Nos termos do art. 3º, inciso II, da Lei n. 7.064/1982, sendo a contratante uma empresa brasileira e firmado o contrato de trabalho no Brasil, deve ser aplicada a legislação brasileira, sobretudo quando mais favorável ao empregado. Recurso de revista não conhecido.** (RR 129933/2004-900-01-00.2, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, julgamento 20.5.2009, 3ª Turma, publicação 12.6.2009)

AÇÃO RESCISÓRIA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR. APLICABILIDADE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. **Decisão rescindenda em que, com base no art. 3º da Lei n. 7.064/1982, 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 n. 7.064/1982. **Violação que não se configura, visto que a regra contida no art. 14 da Lei n. 7.064/1982 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. (ROAR 55560/1999-000-01-00.0, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, julgamento 2.10.2007, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, publicação 26.10.2007)

CONFLITO DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO - ENUNCIADO N. 207/TST - LEI N. 7.064/1982. Restando incontroverso que a empresa contratante é subsidiária de sociedade de economia mista brasileira e que o contrato foi celebrado no Brasil, **a relação laboral deve ser regida pela legislação mais favorável ao empregado - no caso, a brasileira -, nos termos**

do art. 3º, II, da Lei n. 7.064/1982. Rechaça-se, assim, a inteligência do caso à luz do princípio *lex loci execution is contracti*, consubstanciado no Enunciado n. 207/TST. Recursos de Revista não conhecidos. (RR 376707/1997.1, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgamento 12.12.2001, 3ª Turma, publicação 5.4.2002)

ARTIGO 3º, II, DA LEI N. 7.064/1982. LEI MAIS BENÉFICA. NÃO APLICAÇÃO DA SÚMULA N. 207 DO TST. O art. 3º, inciso II, da Lei n. 7.064/1982 assegura ao empregado brasileiro contratado para trabalhar no estrangeiro a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, sempre que esta for mais favorável que a legislação territorial, não se aplicando a Súmula n. 207 do TST. Acordam os Desembargadores da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária, por unanimidade, conhecer do recurso e negar-lhe provimento, nos termos do voto do Relator. (TRT 18ª Região. RO 0001125-61.2011.5.18.0011. Relator Paulo Canagê de Freitas Andrade. 3ª Turma. DEJT n. 961/2012, de 19.4.2012)

Na análise do Recurso de Revista 21900-93.2000.5.01.0019 de Roraima, 2011, a Ministra Relatora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi referenciou e ressaltou em seu voto, cujos autos versavam sobre prestação de serviços no exterior - conflito de leis trabalhistas no espaço - empresa estrangeira subsidiária de empresa estatal brasileira, a importância que deve ser atribuída à atividade de interpretação das normas jurídicas, hermenêutica, buscando efetivar a integridade do direito, bem como à legislação e princípios constitucionais.

A interpretação das normas jurídicas deve atender ao postulado da integridade do direito. É necessário que o intérprete busque, na atividade hermenêutica, a coerência entre a história institucional, firmada na jurisprudência e na legislação, e os princípios constitucionais. Assim, o julgador deve, no exame do caso concreto, buscar a interpretação que melhor se acomode tanto à história institucional quanto aos princípios aplicáveis à hipótese. Ressalte-se que, conforme as modernas teorias reconstrutivistas do direito, de que são representantes autores como John Rawls, Jürgen Habermas e Ronald Dworkin, por coerência não se deve entender a simples repetição de decisões passadas, mas, sim, a justificação ou a rejeição daquelas decisões a partir de um sistema de princípios único

e coerente. É preciso verificar se as decisões passadas são justificáveis à luz da melhor leitura possível do sistema jurídico ou se essa leitura leva o intérprete a modificar seu entendimento. É o que ensina Ronald Dworkin (1999, p. 264), na seguinte passagem:

Será a integridade apenas coerência (decidir casos semelhantes da mesma maneira) sob um nome mais grandioso? Isso depende do que entendemos por coerência ou casos semelhantes. Se uma instituição política só é coerente quando repete suas decisões anteriores o mais fiel ou precisamente possível, então a integridade não é coerência; é, ao mesmo tempo, mais e menos. A integridade exige que as normas públicas da comunidade sejam criadas e vistas, na medida do possível, de modo a expressar um sistema único e coerente de justiça e equidade na correta proporção. Uma instituição que aceite esse ideal às vezes irá, por esta razão, afastar-se da estreita linha das decisões anteriores, em busca de fidelidade aos princípios concebidos como mais fundamentais a esse sistema como um todo.

A salutar mudança do entendimento do TST pelo cancelamento da Súmula n. 207 ostentou o objetivo primário de normatizar uma peculiar relação trabalhista, em que um dos atores principais dessa relação é o trabalhador fronteiriço.

CONCLUSÃO

Labor contemporâneo, porém de gênese antiga, o trabalho fronteiriço caracteriza-se por sua execução se efetivar nos municípios fronteiriços limítrofes com outros países, com liberdade de locomoção e residência em quaisquer dos lados da fronteira.

O debate sobre esta peculiar forma laborativa instaura-se ao se questionar qual será a legislação incidente e o juízo competente para julgar um contrato de trabalho com elementos de estraneidade.

O art. 651 da CLT simultaneamente normatiza acerca da jurisdição aplicável ao contrato de trabalho e da competência das varas do trabalho, fixando-as pelo local em que o empregado presta serviço ao seu empregador, ainda que tenha sido contratado no estrangeiro, ou seja, o juízo da *loci executionis* é o legitimado para apreciar a causa.

Torna-se importante pontuar que o TST, até abril de 2012, materializava seu entendimento por intermédio da Súmula n. 207, que era

incidente sobre o contrato com elementos de estraneidade, às leis vigentes do país da prestação do serviço e não a do local da contratação, conforme prescreve o art. 651 da CLT.

O posicionamento conflitante repercutia prejudicialmente ao empregado inserido em tal contexto. Isso porque sobre um único contrato de trabalho seria possível a incidência de duas ou mais legislações, a depender, é claro, da transição laboral do empregado por regiões fronteiriças.

Uma das funções do Direito é fornecer segurança jurídica às relações pactuadas entre as pessoas, mais ainda às tratativas laborais, pois o empregado em relação ao seu empregador é vulnerável no âmbito do Direito Material do Trabalho e hipossuficiente na seara Processual.

Admitir a cisão contratual trabalhista dificulta, sobremaneira, o acesso do empregado à justiça, possibilitando-o vivenciar desequilíbrios e resultados jurídicos injustos que, sobre cada contrato de trabalho distintas legislações, impregnadas pelas particularidades das circunstâncias de sua confecção, tencionem regular seus direitos.

O Direito não pode ser encarado com uma ciência exata, eis que absorve as ingerências do ambiente e das pessoas que o circundam, não lhe cabendo antever tamanha modificação.

A interpretação do Direito deve ser modernizante. Neste aspecto, o TST reviu seu entendimento sobre o caso em apreço, cancelando a Súmula n. 207.

Em vigência encontra-se a normatização segundo a qual, para dirimir conflitos de leis trabalhistas no tempo, aplicar-se-á o princípio da norma mais favorável ao empregado, extirpando, veemente, a cisão contratual do contrato de trabalho.

O supramencionado princípio é uma das subdivisões do princípio da proteção, de aplicação recorrente no Direito Material, que explicita que entre duas ou mais normas passíveis de aplicação, deve-se utilizar a mais favorável ao empregado na seara processual. Compactua e promove a efetivação do acesso do trabalhador ao Judiciário para defesa de seus interesses.

Não se está chancelando judicialmente uma desigualdade. Muito pelo contrário. Favorece, de início, ao empregado de ostentar direitos que lhe sejam mais vantajosos no decorrer do contrato, independentemente de sua nacionalidade para fins jurídicos.

Por consequência, ao se admitir que a lei de regência do contrato seja a estrangeira, tendo em vista ser mais favorável ao empregado, não prospera o argumento de aviltamento à soberania do país, cite-se, Brasil, por afastar a legislação interna na eventualidade de mais negativa ao empregado.

Assim, constrói-se e solidifica-se segurança jurídica às relações trabalhistas que guardem conexão estrangeira em se referenciar, independentemente da nacionalidade do empregado, a aplicação da lei que lhe seja mais favorável.

REFERÊNCIAS

AREOSA, Ricardo. **Manual de processo trabalhista**. Fase de conhecimento, v. 1. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

BRASIL. Lei n. 7.064, de 6 de dezembro de 1982. **Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados out transferidos para prestar serviços no exterior**. Publicada no Diário Oficial da União em 7.12.1982. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7064.htm>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Sentença do Processo 0000101-08.2013.5.04.0111**. Juiz Daniel de Sousa Voltan. Origem VT Santa Vitória do Palmar. Data da sentença: 30.9.2013. Data da publicação: 4.10.2013. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão do processo 0000101-08.2013.5.04.0111 (RO)**, da 1ª Turma. Redatora: Iris Lima de Moraes. Data da publicação: 19.3.2014. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0000101-08.2013.5.04.0111&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR 129933/2004-900-01-00.2**, da 3ª Turma. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Julgamento: 20.5.2009. Publicação: 12.6.2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo ROAR 55560/1999-000-01-00.0**, da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Julgamento: 2.10.2007. Publicação: 26.10.2007.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR 376707/1997.1**, da 3ª Turma. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Julgamento 12.12.2001. Publicação: 5.4.2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TRT 18ª Região. **Processo RO 0001125-61.2011.5.18.0011**, da 3ª Turma. Relator: Paulo Canagê de Freitas Andrade. Publicado no DEJT n. 961/2012, de 19.4.2012.

DEL'OLMO, Florisbal de Souza. **Direito internacional privado: abordagens fundamentais, legislação, jurisprudência**. 6. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

DINIZ, Helena de Oliveira; LEITE, Leonardo Silva. Aplicação da lei trabalhista no espaço diante do cancelamento da Súmula 207 do TST. **SynThesis Revista Digital FAPAM**, Pará de Minas, v. 5, n. 5, p. 49-69, abr. 2014. ISSN 2177-823X. Disponível em: <<http://www.fapam.edu.br/revista/volume5/5%20HELENA%2049-69.pdf>>. Acesso em: maio 2014.

DWORKIN, Ronald. **O império do direito**. Trad. Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro. **Revista de Derecho Informático**. Alfa-Redi n. 055, febrero 2003. Disponível em: <<http://www.alfa-redi.org/rdi-articulo.shtml?x=1376>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

FARAH, Gustavo Pereira. **A lei aplicável ao contrato internacional de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário eletrônico Houaiss da Língua portuguesa 1.0**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. Origens e fundamentos do direito internacional privado e relações com o Direito do Trabalho. **Revista TRT 8ª Região**, Belém, v. 30, n. 58, 2008.

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

RAMOS, Rui Manoel Moura. **Da lei aplicável ao contrato de trabalho internacional**. Coimbra: Almedina, 1991.

ROCHA, Osiris. Contrato internacional de trabalho: consequências brasileiras. **Revista Ltr**. São Paulo, v. 58, n. 1, maio 1994.

ROMITA, Arion Sayão. Prestação de serviço no exterior: conflito de leis no espaço. **Repertório de jurisprudência IOB: trabalhista e previdenciário**, v. II, n. 14, jul. 2008.

SANTOS, Enoque Ribeiros dos; FARINA, Bernardo Cunha. A igualdade jurídica do trabalhador fronteiriço. **Revista MPT**, Brasília, ano XXI, n. 41, mar. 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et. al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. v. 1. 21 ed. atual. São Paulo: LTr, 2003.

TREVISAN, Bárbara. **A jurisdição brasileira nos contratos internacionais de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, 2008/2.