

CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO E O CANCELAMENTO DA SÚMULA 207/TST

JAQUELINE CORDEIRO DE LARA

Assessora Técnica do Centro de Apoio ao Fundo da Justiça – FUNJUS. Bacharel em Direito – Faculdades OPET (Curitiba-PR). Email: jaquelara@ymail.com

RODRIGO FORTUNATO GOULART

Mestre e Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Professor de Graduação e Pós-Graduação nas disciplinas de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário (EMATRA IX, PUC/PR, OPET/PR). Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. Advogado trabalhista em Curitiba/PR. Email: rodrigo@fortunato-goulart.adv.br

Resumo: A partir da análise do Acórdão do TST n.º. 219000-93.2000.5.01.0019 (RR) que provocou o cancelamento da Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho, este artigo tem por objetivo examinar as regras aplicáveis aos casos de conflitos de leis trabalhistas no espaço. Com a globalização, o número de trabalhadores contratados para prestar serviços no exterior aumentou consideravelmente, colocando em voga a problemática sobre qual lei trabalhista a aplicar: se a lei do local da contratação, se a lei do país de origem ou se a lei do local da prestação de serviços. Ao final, conclui-se que as controvérsias oriundas das relações de trabalho internacionais em matéria trabalhista deverão ser resolvidas através do Princípio da Norma Mais Favorável ao Trabalhador, porém, analisadas as fontes normativas em seu conjunto, não sendo possível utilizar-se apenas dos dispositivos mais benéficos por acumulação.

Palavras chave: conflito leis trabalhistas espaço. Súmula 207 TST.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo o estudo do conflito de leis trabalhistas no espaço, a partir de pesquisa investigativa com base na doutrina e na jurisprudência.

A circulação de trabalhadores de um país para outro se torna cada vez mais expressiva, e nessas circunstâncias depara-se com a autonomia de cada Estado, ou seja, a incidência de leis de soberanias distintas.

Nessas situações, qual a lei aplicável para a prestação de serviços no estrangeiro? Quando um trabalhador brasileiro é contratado em prol de uma empresa brasileira, mas para prestar serviços no exterior, qual norma deverá prevalecer? Estes são os principais questionamentos realizados dentro do presente artigo.

O intuito deste trabalho é mostrar as formas pelas quais esses conflitos normativos vêm sendo solucionados e quais os meios utilizados para se chegar a esta solução.

Em um primeiro instante, se discorrerá sobre a aplicação das normas do Direito do Trabalho, demonstrando a maneira pela qual nosso ordenamento as interpretam e a visão de integração permitida. Posteriormente, o trabalho abordará a aplicação e execução de normas na perspectiva da sua eficácia, tanto no tempo como no espaço.

A globalização do posto de trabalho é um tópico importante para compreensão do tema sugerido, uma vez que os trabalhadores buscam aprimorar seus conhecimentos e valorizar seus trabalhos no exterior. Os empregadores, por sua vez, necessitam cada vez mais de mão de obra específica de Estados distintos para aperfeiçoar e melhorar seu crescimento interno, acarretando assim, certa circulação de empregados entre países e a possibilidade de mais de uma norma trabalhista a ser aplicada.

A partir deste ponto, passa-se a observar como o Direito Internacional Privado do Trabalho tenta dirimir os conflitos de leis trabalhistas espaciais, utilizando os elementos de conexão como um meio para solucioná-los.

Ao final, abordar-se-á os critérios específicos: a Lei de Introdução ao Código Civil, o Código de Bustamante, o Princípio da Territorialidade, a Lei n.º 7.064/1982, a aplicação da Norma Mais Favorável ao Trabalhador, e a Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho. Diga-se que esta última, em especial, exteriorizava o entendimento majoritário de aplicação do princípio da territorialidade (*Lex Loci Executionis*), sendo cancelada em 16 de abril de 2012, em decorrência dos debates travados no Acórdão n.º. RR – 219000-93.2000.5.01.0019.

A partir deste ponto, busca-se verificar qual seria o critério mais adequado para solucionar o conflito de normas trabalhistas no espaço.

2. APLICAÇÃO DAS NORMAS NO DIREITO DO TRABALHO

2.1 Interpretação e Integração

Como relatado, quando se depara com duas ou mais normas relacionadas a uma mesma matéria, encontra-se a seguinte dificuldade: qual delas deverá ser aplicada? Para solucionar este conflito, é necessário analisar as normas sobrepostas aos casos concretos utilizando-se a interpretação, a qual pode ser feita de várias formas, segundo Sérgio Pinto Martins¹:

- a) Gramatical ou literal: verificação gramatical do sentido do texto;
- b) Lógica: estabelece conexão entre vários textos legais;
- c) Teleológica ou finalística: fim objetivado pelo legislador;
- d) Sistemática: com base no sistema no qual está inserido, sem se ater à interpretação isolada de um dispositivo, mas ao seu conjunto;
- e) Extensiva ou ampliativa: em que se dá um sentido mais amplo à norma a ser interpretada do que ela normalmente teria;
- f) Restritiva ou limitativa: sentido mais restrito à interpretação;
- g) Histórica: evolução histórica dos fatos;
- h) Autêntica: do próprio órgão que editou a norma;
- i) Sociológica: verificam-se os fins sociais para qual a lei foi criada e às exigências do bem comum.

Para o autor, além desta análise interpretativa, utiliza-se também a integração que tem o significado de completar, ou seja, o intérprete pode suprir as lacunas que existem na norma jurídica utilizando a analogia, a equidade, os princípios gerais e a doutrina². A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no seu artigo 8.º, autoriza a analogia na falta de expressa disposição legal ou convencional³.

2.2 Eficácia

Eficácia é o momento a partir do qual se aplica ou executa a norma jurídica, o instante no qual ela produz seus efeitos e o momento ao qual está submetida a estes feitos, tendo contato com os atos e os fatos expostos por esta norma⁴. A eficácia da norma jurídica se divide em: *tempo e espaço*.

A eficácia no tempo é informada por dois princípios: o princípio da irretroatividade e o princípio da aplicação imediata⁵.

O princípio da irretroatividade informa que a nova lei não se aplica aos contratos de trabalho já terminados, ou até mesmo aos atos jurídicos praticados nos contratos de trabalho em curso no dia do início de sua vigência⁶.

O princípio da aplicação imediata significa que um ato jurídico, em um contrato em curso, ainda não

1 MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 46.

2 MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 47.

3 Id., p. 47.

4 Id., p. 48.

5 ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. Manual de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: Método, 2008. p. 28.

6 Id., p. 28.

praticado, será aplicado conforme as regras da nova lei, através de um “efeito imediato”⁷.

Em regra, as leis trabalhistas no espaço tratam da vigência de uma lei no país, em seu território, aplicando-se tanto aos nacionais quanto aos estrangeiros. Significa que no território nacional a mesma lei brasileira se aplica nos contratos individuais de trabalho tanto dos brasileiros quanto dos estrangeiros.

Entretanto, como relatam Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino⁸:

O princípio da territorialidade, porém, não é absoluto. Embora a regra geral seja a aplicação da legislação trabalhista brasileira aos brasileiros e estrangeiros que estejam trabalhando no território nacional, existem algumas leis que cuidam de situações específicas em relação aos estrangeiros.

Dentre estas situações específicas tem-se o Decreto-Lei n° 691/69 que regula o trabalho do técnico do exterior com estipulação de salário em moeda estrangeira. A CLT nos artigos 352 a 358 dispõe sobre a proporcionalidade entre nacionais e estrangeiros na empresa brasileira, porém, não se tem uma regra absoluta a ser aplicada quando se depara com a eficácia da norma no espaço.

Passa-se, assim, à análise dos conflitos em que se pretende focar neste trabalho.

3. CONFLITOS DE NORMAS TRABALHISTAS NO ESPAÇO

A palavra “conflito” provém do verbo latino *conflictus*, e significa choque entre duas coisas, embate de pessoas.⁹ Segundo José Adelino Maltez¹⁰:

Trata-se de situação normal em qualquer sistema social e condição fundamental para o desenvolvimento, se o sistema dispuser de condições para a resolução dos conflitos. Podem existir os mais variados conflitos, desde os conflitos de valores aos conflitos de interesses, para não falarmos dos próprios conflitos territoriais.

Do ponto de vista trabalhista, segundo Sergio Pinto Martins, “os conflitos são também denominados controvérsias ou dissídios, tendo sido utilizados, na prática com o mesmo significado”¹¹.

Os conflitos das normas trabalhistas no espaço são decorrentes de diversos fatores, tais como, o deslocamento de trabalhadores de um país para outro em decorrência da mão de obra, em razão da necessidade técnica de estrangeiros, para o aperfeiçoamento nos transportes, a internacionalização do comércio, o aumento da filiação das empresas ou outras formas de relações que possam ocorrer¹².

Estes conflitos ocorrem porque há mais de uma norma aplicável a determinada relação jurídica trabalhista. Neste sentido, Vecchi¹³ esclarece que:

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

7 ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. Manual de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: Método, 2008. p. 28.

8 Id., p. 28.

9 MALTEZ, José Adelino. Tópicos Jurídicos e Políticos. Conflito. Disponível em: <<http://maltez.info/aaanetnovabiografia/Conceitos/Conflito.htm>> Acesso em 18 out. 2012.

10 Id.

11 MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 46.

12 LEDEL, Daiana Vasconcellos. Aspectos de Direito Internacional Privado do Trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 442, 22 set. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5731>>. Acesso em 18 out. 2012.

13 VECHI, Ipojuca Demétrius apud BITENCOURT, Manoela de. Aplicação da Lei Trabalhista no Espaço: o princípio da norma mais favorável como garantia de eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores no contrato internacional de trabalho. In: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficácias dos direitos fundamentais. 1., 2012, Chapecó. Anais eletrônicos... Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/simposiointernacionaldedireito/article/view/1562/1050>> Acesso em: 18 out 2012.

em um caso concreto, pois trabalhadores podem ser contratados em Estados diversos para prestar serviços em outros estados.

É neste contexto que devemos mencionar a globalização, pois este é o um dos principais geradores dos atuais conflitos trabalhistas no espaço, ou seja, a constante internacionalização das empresas tem modificado o âmbito da aplicação das normas trabalhistas.

3.1 Globalização

A mão de obra mais qualificada, a redução das tarifas alfandegárias e a aproximação entre os países, tem atraído o deslocamento dos trabalhadores para o exterior¹⁴. Neste sentido Rosani Portela Correia¹⁵ afirma que:

A inserção no mercado globalizado requer algo mais do que a simples utilização de uma mão-de-obra qualificada. Exige-se a aplicação criativa do conhecimento ao trabalho, que revela na adequação a uma realidade plenamente nova, onde a expansão do conhecimento qualificado e a produção criativa são requisitos para o acesso e a permanência no mercado de trabalho.

Valem ainda, os ensinamentos de Sergio Pinto Martins¹⁶:

O capital tem uma mobilidade muito grande. Fala-se que não tem pátria, pois irá para onde melhor possa obter lucros, no local em que os custos, inclusive trabalhistas, sejam menores. O trabalho não tem a mesma mobilidade do capital, mais tem tido mobilidade. Trabalhadores de um país passam a prestar serviços em um ou em outros países.

Esta situação fica clara quando se visualizam diversos grupos internacionais que operam em distintos países, com fusões de empresas internacionais, o que acarreta uma circulação de trabalhadores e existência de mais de uma norma aplicável¹⁷.

Para Amauri Mascaro Nascimento¹⁸, ao tratar de relações internacionais de trabalho:

O trabalhador, em outro país e como estrangeiro, pode estar submetido, dependendo do caso a até três ordenamentos jurídicos, o do Estado em que está prestando serviço, o do seu país de origem e o do ordenamento supranacional internacional, em alguns casos comunitários. A mobilidade do capital tem atuado no sentido de provocar a aplicação desses deslocamentos e a necessidade de estabelecer as regras que serão aplicáveis.

A partir deste momento, o Direito Internacional Privado do Trabalho e os elementos de conexão são utilizados como mecanismos para solucionar os conflitos trabalhistas no campo espacial.

4. CRITÉRIOS GENÉRICOS PARA SOLUCIONAR OS CONFLITOS DE LEI TRABALHISTA NO ESPAÇO

Como sabido, cada país tem um sistema de direito positivo aplicável sobre seu território, e o Direito Internacional Privado é um dos ramos que tenta resolver os conflitos de lei no espaço.

14 BITENCOURT, Manoela de. Aplicação da Lei Trabalhista no Espaço: o princípio da norma mais favorável como garantia de eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores no contrato internacional de trabalho. In: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficácias dos direitos fundamentais. 1., 2012, Chapecó. Anais eletrônicos... Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/simposiointernacionaldedireito/article/view/1562/1050>> Acesso em: 18 out 2012.

15 CORREIA, Rosani Portela. Reflexos da Globalização nas Relações de Trabalho Perante o Estado Democrático de Direito. Diké Revista Jurídica. Ilhéus: UESC. ano 1. 1999. p. 88.

16 MARTINS, Sergio Pinto. Conflitos de Leis no espaço e Direito dos trabalhadores. Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008. p. 35.

17 Id., p. 35.

18 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 127.

Haroldo Valladão¹⁹ aduz que:

O Direito Internacional Privado visa solucionar o conflito de lei no espaço, isto é, regular os fatos em conexão, no espaço com leis autônomas e divergentes. É, pois, o direito que rege os fatos em transação, girando através do espaço ao redor de leis diversas ou os fatos situados entre leis espacialmente contrárias ou o direito que concerne à atividade de uma lei além de sua órbita, além do território, além das pessoas, para que foi feita. Poder-se-ia chamar também direito translático ou direito interespacial, teoria da extra-atividade das leis, direito interjurídico, direito intergrupar (...). Sua missão é regular o intercâmbio humano através de vários direitos positivos autônomos e divergentes, assegurando a continuidade jurídica dos indivíduos que passam dum para outro. É o anjo da guarda dos viajantes, dos indivíduos estranhos, de outra terra, nacionalidade, origem, domicílio, religião (...).

Para Strenger "(...) de modo geral, o objeto fundamental do direito internacional privado é o conflito de leis (...)"²⁰, mencionando ainda que "a tarefa do direito internacional privado é procurar qual solução adequada para resolver um conflito de leis no espaço"²¹.

Importante também as considerações de Marco Aurélio Aguiar Barreto²²:

Não se decide quem tem razão na relação jurídica a qual se instalou o conflito de leis por intermédio das normas de direito internacional privado, pois sua função é apenas indicar quais leis nacionais de países diferentes devem ser aplicadas para a resolução de cada litígio.

Entretanto, sabe-se que são necessárias adaptações às regras de Direito Internacional, pois estamos tratando de conflitos de leis no campo trabalhista.

Segundo Nicolas Valticos, são dois os precursores da criação de uma legislação internacional do trabalho:

o inglês Robert Owen e o francês Daniel Le Grand.²³

O Direito Internacional Público se destina a regular os vários ordenamentos jurídicos nacionais e as relações entre os mesmos, e ao Direito Internacional Privado compete analisar também os conflitos de leis. Ambos os campos do Direito mencionados usam os elementos de conexão para melhor dirimir os conflitos.

Os elementos de conexão são empregados para tentar suprir as antinomias entre as várias normas que se aplicam a um caso concreto, por isso, são indicados por autores como meio para solucionar os conflitos de normas trabalhistas no espaço.

Haroldo Valladão²⁴ define os elementos de conexão como "as diretrizes, as chaves, as cabeças-de-ponta para a solução dos conflitos de leis, em linguagem atual são os mísseis que põem em órbita a regra de Direito Internacional Privado". Irineu Strenger²⁵ esclarece que o elemento de conexão é um "fator de vinculação, de ligação a determinado sistema jurídico, porque é através dele que sabemos qual o Direito aplicável. É o vínculo que relaciona um fato qualquer a determinado sistema jurídico". Sergio Pinto Martins²⁶ ainda explica que os "elementos de conexão são expressões legais de conteúdo variável, de efeito indicativo, capaz de permitir a determinação do Direito que deve tutelar a relação jurídica em

19 VALLADÃO, Haroldo. Direito Internacional Privado. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1970. p. 04.

20 STRENGER, Irineu. Curso de Direito Internacional Privado. Rio de Janeiro: Forense, 1978. p. 30.

21 Id., p. 30.

22 BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. A Competência da Justiça Trabalhista Brasileira Perante os Conflitos de normas no Espaço: Princípios da Territorialidade e da Lex Loci Executionis. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. São Paulo: IOB Thomson, ano 17, n. 207, set. 2006. p. 56.

23 VALTICOS, Nicolas apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 89.

24 VALLADÃO, Haroldo. Direito Internacional Privado. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1970. p. 266.

25 STRENGER, Irineu apud MARTINS, Sérgio Pinto. Conflitos de Leis no espaço e Direito dos trabalhadores. Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008. p. 21.

26 MARTINS, Sergio Pinto. Conflitos de Leis no espaço e Direito dos trabalhadores. Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008. p. 21.

questão”.

Enunciados tradicionalmente em latim, os elementos de conexão mais conhecidos são²⁷:

- a) *Lex patriae*: lei da nacionalidade da pessoa física;
- b) *Lex domicilii*: lei do domicílio;
- c) *Lex loci actus e locus regit actus*: lei do local da realização do ato jurídico;
- d) *Lex loci contractus*: lei da celebração do contrato;
- e) *Lex loci solutionis*: lei do local onde a obrigação ou o contrato deve ser cumprido;
- f) *Lex voluntatis*: lei de escolha dos contratantes;
- g) *Lex loci delicti*: lei do lugar onde o ato ilícito foi cometido;
- h) *Lex rei sitae*: lei do local em que a coisa se encontra;
- i) *Mobilia sequuntur personam*: lei do local onde se encontra o proprietário (para bens móveis);
- j) *Lex loci celebrationis*: a lei do local da celebração rege as formalidades do casamento;
- k) *Lex monetae*: lei do local em cuja moeda a dívida está expressa;
- l) *Lex loci executionis*: lei do local onde se procede à execução forçada de uma obrigação;
- m) *Lex fori*: lei do local onde corre a ação judicial.

Estes elementos são utilizados pelos países da maneira que melhor lhes convém e variam conforme cada ordenamento jurídico, por isso, não se tem uma solução uniforme e universal sobre os conflitos de lei no espaço²⁸.

5. CRITÉRIOS ESPECÍFICOS PARA SOLUCIONAR OS CONFLITOS DE LEI TRABALHISTA NO ESPAÇO

Dentre os elementos de conexão mencionados, a lei do local da prestação de serviços, a lei do local da contratação, a nacionalidade e a norma mais favorável são os mais observados para solucionar os conflitos de lei trabalhista no espaço²⁹.

Antes de tudo é necessário esclarecer que sempre foram recorrentes as polêmicas doutrinárias e jurisprudenciais que envolveram as legislações aplicáveis a trabalhadores que prestam serviços no exterior, especificamente os trabalhadores que são contratados em determinada localidade, mas, posteriormente, são transferidos para outro país.

A doutrina majoritária e a jurisprudência, no decorrer dos anos, têm observado principalmente as seguintes normas:

5.1 Aplicabilidade da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro

Em primeira análise, aplicar-se-ia a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei n.º 4.657, de 4 de setembro de 1942, antiga Lei de Introdução ao Código Civil), por ser uma norma vestibular a todas as outras normas não penais, consagrada pelo sistema brasileiro de Direito Internacional³⁰. Dispõe o artigo 9º da referida Lei e seus parágrafos³¹:

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

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

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

27 DOLINGER, Jacob. Direito Internacional Privado: parte geral. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1993. p. 241.

28 MARTINS, Sergio Pinto. Conflitos de Leis no espaço e Direito dos trabalhadores. Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008. p. 21.

29 Id., p. 22.

30 STRENGER, Irineu. Curso de Direito Internacional Privado. Rio de Janeiro: Forense, 1978. p. 197.

31 BRASIL. Decreto-Lei n. 4.657, de 04 de Setembro de 1942. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. art. 9. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 09 set. 1942, alterado pela Lei n. 12.376, de 30 de dezembro de 2010. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 dez. 2010.

Neste caso, se fosse utilizado o elemento de conexão, seria o local da celebração do contrato. Entretanto, o protecionismo universal do Direito do Trabalho (eficácia, conhecimento pelas partes, fiscalização e sanções), só é possível com a sua territorialidade³², não sendo assim aplicado na relação trabalhista.

5.2 Princípio da Territorialidade

O território é o primeiro e um dos principais elementos de conexão. Quando o território é tratado como um elemento autônomo e apto a fixar uma lei competente para regular bens ou apenas componente para outros elementos de conexão, é a localização espacial que importará. Entretanto, essa noção de que as leis do trabalho são “territoriais” é confusa, e literalmente “ninguém sabe exatamente o que isso significa”³³.

As primeiras formulações o princípio da territorialidade determinava apenas a aplicação do Direito local pela execução do direito estrangeiro³⁴. Segundo Arion Sayão Romita³⁵:

O princípio da territorialidade começou a ser estabelecido na Idade Média, para deslocar o sistema da personalidade. Afastada a lei pessoal, aos poucos triunfou o sistema contrário, em virtude do qual o direito da parte predominante dos habitantes do país vigorava para toda a população. O próprio significado latino da palavra território ajuda a compreender o alcance do sistema: lê-se em Pompônio (DIG. L. tit XVI, 239 §8) (...) em latim significa afastar, apartar, arredar, repelir, espantar, afugentar, expulsar. A ideia contida no texto do Digesto é aquela segundo a qual o magistrado, nos limites de sua jurisdição, tem o poder de afastar ou repelir interferência alheia nos assuntos de sua alçada.

O princípio da territorialidade, de certa forma, obriga o juiz a zelar pelo direito do seu Estado, afastando a aplicação do direito vigente em sua jurisdição³⁶.

Segundo Antonio Vazquez Viallard³⁷:

É clássico o princípio da territorialidade, pelo qual a norma laboral se aplica a toda relação de trabalho de direito privado que produz (executa) dentro do seu âmbito geográfico, com precedência da nacionalidade das pessoas que intervêm e do lugar da celebração do acordo.

Dentro deste contexto, verifica-se que o princípio da territorialidade é utilizado no Direito do Trabalho sob diversos enfoques, mas particularmente nos conflitos espaciais assume grande importância, pois com base neste princípio fundamentava-se o entendimento jurisprudencial até então majoritário (antiga Súmula 207/TST).

5.3 Código de Bustamante

O Código de Bustamante é fruto da Convenção de Havana de 1928 e foi introduzido no Brasil pelo Decreto-Lei n.º. 18.871/1929. Tem como objetivos uniformizar o Direito material, e regular de maneira geral as relações jurídicas internacionais de Direito Privado.

São quinze os países que o subscreveram: Brasil, Cuba, República Dominicana, Haiti, Panamá, Costa Rica, Nicarágua, Honduras, Salvador, Guatemala, Chile, Bolívia, Equador, Peru e Venezuela³⁸.

32 LEDEL, Daiana Vasconcellos. Aspectos de Direito Internacional Privado do Trabalho. Biblioteca Jurídica Digital Busca Legis. Disponível em: <www.buscalegis.ufsc.br/revistas>. Acesso em 18 out 2012.

33 ROMITA, Arion Sayão. Prestação de Serviço no Exterior: Conflito de Leis no Espaço. Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008. p 8.

34 Id.

35 Id.

36 Id.

37 VIALARD, Antonio Vazquez. apud MARTINS, Sergio Pinto. Conflitos de Leis no espaço e Direito dos trabalhadores. Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008. p. 23.

38 DIREITO INTERNACIONAL. O Código de Bustamante. Disponível em: <<http://direitointernacionall.blogspot.com.br/2008/09/o-cdigo-bustamante.html>> Acesso em 18 out. 2012.

O código de Bustamante, por tratar do princípio da territorialidade, era um dos meios utilizados para dirimir conflitos de lei no espaço, em especial a trabalhista, regulando de maneira geral as relações trabalhistas internacionais.

No art. 198 do referido Código, existe a determinação expressa de que é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador.

Neste sentido, Sergio Pinto Martins³⁹ explica a utilização do código de Bustamante:

Esclarece o art. 198 do código de Bustamante que “também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador”. O contrato de trabalho é regido pela lei do local da prestação do serviço. Não se observa, portanto, a vontade das partes na celebração do contrato.

É preciso lembrar que o Código de Bustamante só se aplica nas hipóteses em que os interessados sejam os Estados Americanos que o ratificaram, não sendo observado para interesses nacionais do mesmo Estado⁴⁰.

Uma situação conflituosa surge quanto à aplicabilidade do Código de Bustamante, pois este poderia conflitar com a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei n° 4.657, de 4 de setembro de 1942, antiga Lei de Introdução ao Código Civil), entretanto, como ensina Sergio Pinto Martins⁴¹:

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

Permanecia até então em vigência a aplicação do Código de Bustamante, evidenciando a lei do local de prestação do serviço (*lex loci executiones*) como a correta a ser aplicada nos conflitos de lei no espaço.

5.4 Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho

Esta Súmula exteriorizava a posição majoritária de aplicação da *Lex Loci Executionis* (lei do local da prestação dos serviços), baseando-se no art. 198 do Código de Bustamante, o qual determinava a prevalência do princípio da territorialidade do Direito do Trabalho, conforme relatado. A redação da antiga Súmula 207 era a seguinte:

TST Enunciado n° 207 - Res. 13/1985, DJ 11.07.1985 – Mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Relação Jurídica Trabalhista - Conflitos de Leis Trabalhistas no Espaço - Princípio da “*Lex Loci Executionis*”

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

Segundo Sergio Pinto Martins⁴²:

Um dos acórdãos que levaram à adoção da súmula n° 207 do TST tem, em parte, a justificativa de que, “em sua grande maioria, as normas relativas ao trabalho são imperativas, aspecto a relegar o plano secundário a vontade das partes”. A autonomia pertinente a esta última cede lugar à conveniência de o próprio Estado disciplinar a solução dos conflitos sociais, atento as peculiaridades reinantes e aos anseios da sociedade.

39 MARTINS, Sergio Pinto. Conflitos de Leis no espaço e Direito dos Trabalhadores. Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008. p. 23.

40 ROMITA, Arion Sayão. Prestação de Serviço no Exterior: Conflito de Leis no Espaço. Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008. p 10.

41 MARTINS, Sergio Pinto. Conflitos de Leis no espaço e Direito dos trabalhadores. Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008. p. 23.

42 MARTINS, Sergio Pinto. Conflitos de Leis no espaço e Direito dos trabalhadores. Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008. p. 23.

Para Henti Batiffol⁴³:

A jurisprudência foi levada a decidir que a evidente internacionalização do legislador era a aplicação de seus preceitos a todo contrato de trabalho executado em seu território. As idéias de proteção da pessoa humana que inspiram esta legislação exigem que ela seja feita, em princípio, imposta em benefício de qualquer indivíduo que trabalhe no país.

Entretanto, ressalta-se que a eficiência desta Súmula sempre foi questionada pela doutrina majoritária que indicava sua aplicabilidade de forma não absoluta, pois a mesma não resolvia todos os problemas jurídicos existentes.

Neste sentido, Francisco Antonio de Oliveira comenta que “em que pese o posicionamento adotado pelo Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (TST), que a matéria há de ser sopesada prudentemente pelo julgador em cada caso concreto”⁴⁴.

Ainda, segundo Peres⁴⁵:

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.

No mesmo sentido, Ari Beltran⁴⁶ conclui que:

O Enunciado da súmula 207, por remontar a julho de 1985, aparenta estar desatualizado, já que elaborado em período que antecedeu ao grande incremento da globalização e frente ao qual poderá mostrar-se inadequado para a solução das novas pendências.

Assim, verifica-se que a Súmula 207/TST sempre foi alvo de críticas, pois neste início de Século XXI o volume e movimento de trabalhadores entre países é consideravelmente maior do que no passado, o que levou a doutrina a afirmar que essa Súmula era inadequada para os dias atuais.

5.4.1 Cancelamento da Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho

Como relatado, a Súmula 207 já havia rendido várias discussões teóricas e práticas, e no dia 16 de abril de 2012, o TST optou pelo seu cancelamento.

O caso que levou a Súmula à Comissão Permanente de Jurisprudência e Precedentes Normativos do TST foi o processo n° RR - 219000-93.2000.5.01.0019, entre um empregado contratado em 1982 para trabalhar como guindasteiro em uma plataforma petrolífera na costa da Angola.

O processo tramitou contra a Braspetro Oil Service Company (Brasoil), subsidiária da Braspetro Petrobras Internacional S.A., sendo que o trabalhador brasileiro teve seu contrato rescindido em 1998, nos termos da legislação local (Angola), mas ajuizou a ação trabalhista no Brasil, em que pedia a aplicação da lei brasileira, pois lhe era mais favorável (a prescrição para ajuizamento da ação trabalhista em Angola é

43 BATIFFOL, Henti apud MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 51.

44 OLIVEIRA, Francisco Antonio apud SILVA, Mauricio Lentini Linhares. Súmula 219 do TST – Súmula n° 219, justa? Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 21, n. 252, dez 2010. p. 25.

45 PERES, Antônio Galvão, apud BITENCOURT, Manoela de. Aplicação da Lei Trabalhista no Espaço: o princípio da norma mais favorável como garantia de eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores no contrato internacional de trabalho. In: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficácias dos direitos fundamentais. 1., 2012, Chapecó. Anais eletrônicos... Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/simposiointernacionaldedireito/article/view/1562/1050>> Acesso em: 18 out 2012.

46 BELTRAN, ARI apud MARTINS, Sergio Pinto. Conflitos de Leis no espaço e Direito dos trabalhadores. Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008. p. 31.

de um ano)⁴⁷.

Para a relatora, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, o Princípio da Territorialidade foi sendo paulatinamente substituído pela aplicação do Princípio da Norma Mais Favorável, e mesmo antes da edição da Súmula, a Lei n° 7.064/82 instituiu importante exceção à prevalência da Territorialidade. Apesar do diploma, à época, ter aplicação restrita às empresas de engenharia, aos poucos a jurisprudência passou a admitir seu aproveitamento a outros ramos de atividade.

Assim, conforme as controvérsias existentes, o Tribunal Superior do Trabalho optou pelo cancelamento da Súmula 207. A alteração é de suma importância, pois em um cenário de constante internacionalização e globalização das relações trabalhistas, segundo Marcelo Mascaro Nascimento, o cancelamento da Súmula reduz o grau de incerteza e diminui a burocracia associada à prestação de serviços para outros países.

5.5 Aplicabilidade da Lei n° 7.064/82

A Lei n°. 7.064/1982, regulamentada pelo Decreto n° 89.339/1984, dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

Conforme mencionado, esta lei tinha aplicação restrita à “trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por empresas prestadoras de serviços de engenharia, inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres, para prestar serviços no exterior” (art. 1°.).

Em seu artigo 3°, inciso II, é prevista a aplicabilidade do Princípio da Norma Mais Favorável, in verbis:

Art. 3°. 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.

Por sua vez, o art. 14, prevê a manutenção do Princípio da Territorialidade nos casos em que o empregado é contratado diretamente por empresa estrangeira para trabalhar no exterior, in *litteris*:

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

Segundo o entendimento de Arion Sayão Romita⁴⁸:

A lei perfilha, portanto, o critério da territorialidade, porém abre exceção em favor do princípio da lei mais favorável ao trabalhador: se a lei brasileira for mais favorável do que a lei do local, a primeira terá a primazia, no conjunto de normas em relação a cada matéria.

O legislador, ao observar o entendimento majoritário jurisprudencial sobre o assunto, em julho/2009 (Lei 11.962), alterou a redação do artigo 1°. da Lei n° 7.064/82 para: “Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior”. Em outras palavras, estendeu-se finalmente a aplicabilidade da lei para todos os trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos para prestar serviços no exterior, não apenas aos engenheiros.

47 ALMEIDA, Patrícia Donati de. TST: afasta a aplicação da Súmula 207 (princípio da “Lex Loci Executionis”) e reconhece a aplicação de legislação brasileira a empregado que exerce atividades no estrangeiro. Rede de Ensino Luiz Flavio Gomes. 29 set. 2011. Disponível em: <http://www.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20110929171919534&mode=print> Acesso em 18 out. 2012.

48 ROMITA, Arion Sayão. Prestação de Serviço no Exterior: Conflito de Leis no Espaço. Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008. p. 08

5.6 APLICABILIDADE DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR

É sabido que o centro de gravidade do Direito Laboral é a proteção do ser humano trabalhador, revelada, primordialmente, na aplicação das normas jurídicas. Segundo Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino⁴⁹:

O Direito do Trabalho não adota o sistema clássico da hierarquia das normas, aplicável ao direito comum, mas sim um modelo de hierarquia dinâmica das normas, consistente na aplicação prioritária de uma “norma fundamental”, que sempre será a mais favorável ao trabalhador.

O objetivo do Direito do Trabalho é a proteção ao trabalhador, pois ele é considerado pela lei como a parte menos favorecida da relação de emprego. Por isso entende-se que diante de um contrato internacional, o correto é aplicar a lei que lhe for mais favorável, seja esta a lei a brasileira ou a estrangeira.

Ainda, conforme considerações de Arion Sayão Romita⁵⁰:

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.

Gilda Russomano⁵¹ afirma 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”.

Assim, se existirem várias leis a serem aplicadas, deve-se atentar aquela que for a mais favorável, pois em uma situação em que o autor presta serviços no Brasil, acabaria prejudicado após prestar serviços no exterior para mesma empresa⁵². Como menciona Georgenor de Sousa Franco Filho “o correto será verificar qual instituto tem tratamento mais favorável ao trabalhador”⁵³.

Mas entre múltiplas normas favoráveis, seria possível aplicar artigos de diversos diplomas? Quais os critérios que devem ser utilizados?

Nesse sentido, algumas teorias procuram informar caminhos de determinação da norma mais favorável a partir de processos de avaliação e seleção entre as fontes em análise, as quais se destacam: a) a Teoria da Acumulação; b) a Teoria do Conglobamento; e a Teoria do Conglobamento Mitigado.

A Teoria da Acumulação sustenta o fracionamento de diferentes instrumentos normativos (artigos, dispositivos...), retirando uma parte de cada, regra a regra, para aplicar a parte que for mais favorável

49 ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. Manual de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: Método, 2008. p. 31.

50 ROMITA, Arion Sayão. Prestação de Serviço no Exterior: Conflito de Leis no Espaço. Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008. p. 15.

51 RUSSOMANO, Gilda apud MARTINS, Sergio Pinto. Conflitos de Leis no espaço e Direito dos trabalhadores. Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008. p. 28.

52 MARTINS, Sergio Pinto. Conflitos de Leis no espaço e Direito dos trabalhadores. Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008. p. 30.

53 FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Contratos Internacionais do Trabalho. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. São Paulo: Síntese, ano 23, n. 265, jun. 2011. p. 36.

isoladamente, sendo assim, o regime aplicável se torna um somatório de normas provenientes de varias fontes.

Sobre essa teoria discorre Mauricio Godinho Delgado⁵⁴:

A teoria da acumulação propõe como procedimento de seleção, análise e classificação das normas cotejadas, o fracionamento do conteúdo dos textos normativos, retirando-se os preceitos e institutos singulares de cada um que se destaquem por seu sentido mais favorável ao trabalhador. À luz dessa teoria acumulam-se, portanto, preceitos favoráveis ao obreiro, cindindo-se diplomas normativos postos em equiparação.

Entretanto, são muitas as críticas em desfavor da Acumulação, pois a mesma desrespeitaria as características de cada instituto, fracionando e fragmentando as normas, o que acaba destoando o contexto, pois toda legislação pertence ao sistema, não sendo possível ser aplicada isoladamente⁵⁵.

Neste mesmo sentido aduz Maurício Godinho Delgado⁵⁶:

A vertente da acumulação é bastante criticável, do ponto de vista científico. É que ela claramente conduz a uma postura analítica atomista, consubstanciada na soma de vantagens normativas extraídas de diferentes diplomas. É verdade que ela enseja o encontro de um saldo normativo favorável ao trabalhador. Contudo, não é menos verdade que o faz ao preço de liquidar a noção de Direito como sistema, tornando as operações de interpretação, interação e aplicação das regras jurídicas extremamente erráticas e verticalmente submetidas à forma ideológica particular de cada operador. Mais que isso, tal teoria suprime o caráter universal e democrático do Direito, por tornar sempre singular a fórmula jurídica aplicada a cada caso concreto.

Por outro lado, a Teoria do Conglobamento consagra a escolha de uma das fontes do Direito, mas esta será usada na sua globalidade, optando pela fonte mais benéfica ao trabalhador. Em outras palavras, não se pode fracionar os instrumentos normativos a serem utilizados, deve-se manter a unicidade, para que a partir daí, o intérprete consiga extrair o conjunto normativo mais favorável para solucionar os conflitos.

Maurício Godinho Delgado relata que⁵⁷:

A teoria do conglobamento, por sua vez, constrói um procedimento de seleção, análise e classificação das normas cotejadas sumamente diverso do anterior. Por essa segunda teoria não se fracionam preceitos ou institutos jurídicos. Cada conjunto normativo é apreendido globalmente, considerando o mesmo universo temático; respeitada essa seleção, é o referido conjunto comparado aos demais, também globalmente apreendidos, encaminhando-se, então, pelo cotejo analítico, à determinação do conjunto normativo mais favorável.

Essa teoria é adotada pela jurisprudência pátria, não obstante o legislador também ter abraçado a Teoria do Conglobamento Mitigado.

Também conhecida como Teoria do Conglobamento Orgânico ou Por Instituto, a Teoria do Conglobamento Mitigado apresenta como solução a comparação das diversas regras sobre cada instituto ou matéria sendo necessário respeitar o critério de especialização.

Para Alice Monteiro de Barros, essa proposição busca "...uma comparação parcial entre grupos homogêneos de matérias, de uma e de outra norma"⁵⁸. Para a autora, esta teoria é prevista no nosso

54 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8.ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 1279

55 AMBROSIO, Graziella. Conflito entre normas coletivas de trabalho. In: Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas. v. 11, n. 17, 2011. Disponível em: <http://srvapp2s.urisan.tche.br/seer/index.php/direito_e_justica/article/view/711> Acesso em 07 nov. 2012.

56 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8.ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 1279

57 Id.

58 BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 181.

ordenamento jurídico, como se refere o art 3º., inciso II da Lei nº. 7.064/1982, a qual dispõe que “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”.

6. CONCLUSÃO

Para tentar dirimir os conflitos trabalhistas no espaço, se fez necessário compreender a aplicabilidade da lei no campo do direito internacional privado e, por consequência, a maneira pela qual os elementos de conexão interagem no ramo justralhista.

Dentre os elementos de conexão, o local da prestação de serviços (que é a base do enunciado da Súmula 207/TST), teve grande relevância no âmbito de resolução dos conflitos espaciais, pois era utilizado como uma matriz normativa nacional para solucionar os conflitos existentes.

Entretanto, com o passar dos anos, a aplicabilidade desta Súmula foi gradativamente reduzida pela jurisprudência, pois deixava de garantir direitos mais vantajosos aos trabalhadores. Com efeito, passou-se a ser aplicada, analogicamente, a Lei nº 7.064/82 como meio de resolução dos conflitos espaciais, adepta à aplicação da norma mais favorável ao trabalhador (artigo 3º.).

Ao observar o entendimento majoritário da jurisprudência e da doutrina, a Lei nº 11.962/09 alterou o art. 1º da Lei nº 7.064/1982 estendendo para todos os trabalhadores brasileiros o direito à norma mais favorável, acarretando no cancelamento da Súmula 207/TST.

Contudo, evidenciou-se que não se pode apenas aplicar a norma mais benéfica, é necessário sua aplicação de forma razoável, para que, quando comparada, sejam analisadas as fontes normativas no seu conjunto, sendo mais favorável a uma categoria profissional ou a um conjunto de trabalhadores, não sendo possível utilizarem-se apenas os dispositivos mais benéficos por acumulação.

Diante do exposto, conclui-se que o entendimento majoritário é garantir os direitos dos trabalhadores aplicando assim a norma mais favorável, considerando que esta é a forma mais adequada para solucionar as lides espaciais. Por ser um princípio universal na esfera trabalhista, soluciona os conflitos, deixando o trabalhador em situação compatível ao empregador, e fazendo valer o efetivo papel do princípio da dignidade humana.

REFERÊNCIAS

- ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Método, 2008.
- ALMEIDA, Patrícia Donati de. **TST: afasta a aplicação da Súmula 207 (princípio da “Lex Loci Executionis”) e reconhece a aplicação de legislação brasileira a empregado que exerce atividades no estrangeiro**. Rede de Ensino Luiz Flavio Gomes. 29 set. 2011. Disponível em: <http://www.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20110929171919534&mode=print> Acesso em 18 out. 2012.
- AMBROSIO, Graziella. **Conflito entre normas coletivas de trabalho**. In: Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas. v. 11, n. 17, 2011. Disponível em: <http://srvapp2s.urisan.tche.br/seer/index.php/direito_e_justica/article/view/711> Acesso em 07 nov. 2012.
- BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **A Competência da Justiça Trabalhista Brasileira Perante os Conflitos de normas no Espaço: Princípios da Territorialidade e da Lex Loci Executionis**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. São Paulo: IOB Thomson, ano 17, n. 207, set. 2006.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BITENCOURT, Manoela de. **Aplicação da Lei Trabalhista no Espaço: o princípio da norma mais favorável como garantia de eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores no contrato internacional de trabalho**. In: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficácias dos direitos fundamentais. 1., 2012, Chapecó. Anais eletrônicos... Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/simposiointernacionaldedireito/article/view/1562/1050>> Acesso em: 18 out 2012.
- BRASIL. Decreto-Lei n. 4.657, de 04 de Setembro de 1942. **Lei de Introdução às Normas do Direito**

Brasileiro. art. 9. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 09 set. 1942, alterado pela Lei n. 12.376, de 30 de dezembro de 2010. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 dez. 2010.

_____. Lei n.º 7.064, de 6 de Dezembro de 1982. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. art.3. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 07 dez. 1982.

CORREIA, Rosani Portela. **Reflexos da Globalização nas Relações de Trabalho Perante o Estado Democrático de Direito.** Diké Revista Jurídica. Ilhéus: UESC. ano 1. 1999.

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

DIREITO INTERNACIONAL. **O Código de Bustamante.** Disponível em: <<http://direitointernacionall.blogspot.com.br/2008/09/o-codigo-bustamante.html>> Acesso em 18 out. 2012.

DOLINGER, Jacob. **Direito Internacional Privado:** parte geral. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1993.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Contratos Internacionais do Trabalho.** Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. São Paulo: Síntese, ano 23, n. 265, jun. 2011.

ÍNDICE FUNDAMENTAL DO DIREITO. **Enunciados ou Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.**

Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0207.htm> Acesso em: 18 out 2012.

LEDEL, Daiana Vasconcellos. **Aspectos de Direito Internacional Privado do Trabalho.** Biblioteca Jurídica Digital Busca Legis. Disponível em: <www.buscalegis.ufsc.br/revistas>. Acesso em 18 out 2012.

MALTEZ, José Adelino. **Tópicos Jurídicos e Políticos.** Conflito. Disponível em: <<http://maltez.info/aaanetnovabiografia/Conceitos/Conflito.htm>> Acesso em 18 out 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Conflitos de Leis no espaço e Direito dos trabalhadores.** Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008.

_____. **Direito do Trabalho.** 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Direito do Trabalho.** 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 19^a. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Francisco Antonio. apud SILVA, Mauricio Lentini Linhares. **Sumula 219 do TST – Sumula n.º 219, justa?** Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 21, n. 252, dez 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Apresentação.** Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em 18 out. 2012.

PERES, Antônio Galvão, apud BITENCOURT, Manoela de. **Aplicação da Lei Trabalhista no Espaço:** o princípio da norma mais favorável como garantia de eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores no contrato internacional de trabalho. In: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficácias dos direitos fundamentais. 1. 2012, Chapecó. Anais eletrônicos... Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/simposiointernacionaldedireito/article/view/1562/1050>> Acesso em: 18 out 2012.

ROMITA, Arion Sayão. **Prestação de Serviço no Exterior:** Conflito de Leis no Espaço. Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008.

RUSSOMANO, Gilda. apud MARTINS, Sergio Pinto. **Conflitos de Leis no espaço e Direito dos trabalhadores.** Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008.

STRENGER, Irineu. **Curso de Direito Internacional Privado.** Rio de Janeiro: Forense, 1978.

VALLADÃO, Haroldo. **Direito Internacional Privado.** 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1970.

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

VECHI, Ipojucan Demétrius apud BITENCOURT, Manoela de. **Aplicação da Lei Trabalhista no Espaço:** o princípio da norma mais favorável como garantia de eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores no contrato internacional de trabalho. In: Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficácias dos direitos fundamentais. 1., 2012, Chapecó. Anais eletrônicos... Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/simposiointernacionaldedireito/article/view/1562/1050>> Acesso em: 18 out 2012.

VIALARD, Antonio Vazquez. apud MARTINS, Sergio Pinto. **Conflitos de Leis no espaço e Direito dos trabalhadores.** Revista IOB de Direito Trabalhista e Previdenciário. São Paulo: IOB Thomson, ano 19, n. 228, jun. 2008.