

A UTILIZAÇÃO DE CLÁUSULA-TIPO E A AUTONOMIA DA VONTADE NA ESCOLHA DA LEGISLAÇÃO SOCIAL NACIONAL APLICÁVEL AO CONTRATO DE TRABALHO TRANSNACIONAL. NOTAS SOBRE O CASE C-152/20 E C-218/20 DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA*

Camilla Martins dos Santos Benevides

RESUMO

Esse estudo tem como objetivo analisar a utilização de cláusulas-tipo pré-formuladas por empregador, para escolha da legislação social nacional aplicável ao contrato de trabalho transnacional. A abordagem do tema será feita com base na interpretação do Tribunal de Justiça da União Europeia, contrastando com a interpretação fundamentada nos princípios basilares do Direito do Trabalho. Os resultados evidenciam que a jurisprudência do TJUE, no sentido de que a redação de cláusulas-tipo por empregador não afronta a liberdade de escolha do empregado, vai no sentido contrário à proteção da parte mais vulnerável proposta pelo legislador europeu, não observando o desequilíbrio contratual existente entre empregados e empregadores. Quanto aos aspectos metodológicos, o presente estudo será elaborado por meio da metodologia lógico-dedutivo, mediante revisão bibliográfica, além da análise jurisprudencial da Corte de Justiça Europeia, com a utilização de critérios qualitativos.

Palavras-chave: autonomia da vontade; cláusulas-tipo; regulamento Roma I;

ABSTRACT

This study aims to analyze the use of standard clauses preformulated by the employer for choosing the national social legislation applicable to the transnational employment contract. The theme will be approached from the interpretation of the Court of Justice of the European Union (CJEU), with a counterpoint of interpretation from the basic

Trabalho originalmente apresentado em inglês no Seminário "Labour Law in the mirror - Young Scholars' Section ISLSSL Papers presentation" em 01/06/2023, na Universidade Ca' Foscari, Veneza.

Camilla Martins dos Santos Benevides

Advogada no Brasil e em Portugal. Doutoranda em Direito em regime de cotutela na Università degli Studi di Roma "La Sapienza" e Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Mestre em Direitos Humanos e Políticas Públicas e Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela PUC/PR; e-mail: camilla.benevides1@gmail.com; Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3401867899420519>; Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6951-1122>.

principles of Labor Law. The results show that the jurisprudence of the CJEU, in the sense that the wording of standard clauses by the employer does not affront the employee's freedom of choice, goes in the opposite direction of protecting the most vulnerable party proposed by the European legislator, not observing the contractual imbalance between employees and employers. As for the methodological aspects, the present study will be elaborated through the logical-deductive methodology, through the bibliographic review, in addition to the jurisprudential analysis of the European Court of Justice, with the use of qualitative criteria

Keywords: autonomy of will; standard clauses; Rome I Regulation.

1 INTRODUÇÃO

O processo de globalização e internacionalização da economia acarreta uma série de transformações nas estruturas elementares do sistema capitalista, atingindo, por consequência, as relações de emprego.

Mesmo considerando apenas contratos de emprego típicos e subordinados, é cada vez maior o número de trabalhadores que possuem contratos de trabalho envolvendo prestação de serviços em múltiplas localidades. Tal situação pode originar situações de conflito de leis nas diversas áreas que permeiam esse tipo de relação, citando-se, como exemplo, o direito material do trabalho aplicável e as questões previdenciárias e fiscais decorrentes do vínculo de emprego. Buscando sanar esses conflitos e trazer maior segurança jurídica para os contratos privados internacionais, o legislador europeu criou regras de competência, favorecendo a autonomia contratual das partes, embora reconheça a existência de limites no âmbito trabalhista.

Esse estudo tem como objetivo analisar a utilização de cláusulas-tipo pré-formuladas pelo empregador, para escolha da legislação social nacional aplicável ao contrato de trabalho transnacional. A abordagem do tema será realizada com base na interpretação do Tribunal de Justiça da União Europeia, com um contraponto de interpretação a partir dos princípios basilares do Direito do Trabalho. Considerando o objeto, será analisada a evolução da autonomia contratual nas relações de emprego, os critérios e limites determinados pelo Regulamento Roma I e os fundamentos apresentados pelo Tribunal de Justiça da União Europeia.

Quanto aos aspectos metodológicos, o presente estudo será elaborado por meio da metodologia lógico-dedutivo, mediante revisão bibliográfica, além da análise jurisprudencial da Corte de Justiça Europeia, com a utilização de critérios qualitativos.

2 O PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Tradicionalmente, desde o direito romano, as pessoas são livres para contratar. Essa liberdade inclui o direito de contratar se quiserem, com quem quiserem e sobre o que quiserem. Tal liberdade, ou seja, tal autonomia contratual, observa, portanto, inclusive o direito de abster-se de contratar, de escolher a parte com quem fazê-lo e de estabelecer o conteúdo do contrato. Inicialmente^{1,2}, o princípio da autonomia privada não conferia importância à situação dos contratantes, nem levava em conta as possíveis ligações entre contratos diversos ou sua utilidade social³. Existia uma presunção de isonomia dos contratantes que sustentava a ficção da igualdade entre os contratantes. Este princípio teve o seu ápice após a Revolução Francesa, com a predominância do individualismo e a pregação da liberdade em todos os campos, inclusive no contratual.⁴

Com a evolução da sociedade e das relações comerciais⁵ e diante da prevalência dos interesses coletivos sobre os individuais, percebeu-se a necessidade de intervenção estatal em situações com desequilíbrio de poder entre as partes. Assim, diante da diminuição da influência do individualismo do Direito Civil clássico, não faz mais

1 Expressão “inicialmente” se refere a doutrina que tradicionalmente invoca Immanuel Kant como o precursor da expressão autonomia da vontade, a partir de sua *Fundamentação da metafísica dos costumes*. RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz. Autonomia da vontade, autonomia privada e autodeterminação. Notas sobre a evolução de um conceito na Modernidade e na Pós-modernidade. In: Revista de informação legislativa, v. 41, n. 163, p. 113-130, jul./set. 2004. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/982/R163-08.pdf?sequence=4>. Acesso 28/03/2023. p.117

2 Importante observar que o princípio da autonomia privada é “histórico e relativo, no sentido de que fatores de vária natureza, nomeadamente de ordem moral, política e econômica, contribuíram para a sua configuração histórica, até se consubstanciarem no princípio fundamental de ordem jurídica privada.” AMARAL NETO, Francisco dos Santos. A autonomia privada como princípio fundamental da ordem jurídica: perspectivas estrutural e funcional. In: Revista de informação legislativa, v. 26, n. 102, p. 207-230, abr./jun. 1989. p. 217

3 FACHIN, Luiz Edson. SCHULMAN, Gabriel. Contratos, ordem econômica e princípios: um diálogo entre direito civil e a constituição 20 anos depois. In: DANTAS, Bruno [et al.] (Org.). **Constituição de 1988: o Brasil 20 anos depois**. Brasília: Senado Federal, Instituto Legislativo Brasileiro, 2008. p. 347-377, v. 4, p. 349.

4 GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil, v. 1: parte geral, obrigações, contratos (parte geral)**, São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

5 Sobre o tema, ensina Orlando Gomes que: “O dogma da vontade, ainda em pé no começo do século cedo cairia e se tornaria inadequado à sociedade de consumo dos dias presentes – sociedade dos supermercados, dos “shopping centers”, das lojas de departamento, das grandes concentrações capitalistas e da contratação em massa, - na qual a própria função de contrato muda, deixando este de ser a expressão contratual da autonomia da privada para se tornar, deformado e desacreditado, uma técnica para o exercício do poder normativo das empresas.” GOMES, Orlando. *Novos temas de Direito Civil*. Forense: Rio de Janeiro, 1983, p. 85.

sentido exaltar apenas a vontade, que frequentemente reflete apenas o interesse da parte mais poderosa. Lembra-se da célebre frase do religioso francês Henri Lacordaire: “Entre o fraco e o forte, a liberdade escraviza e a lei liberta.”⁶

Nesta nova etapa, analisa-se também a justiça contratual, de acordo com os ensinamentos de Guido Alpa. Segundo ele, ao contrário do que acreditavam os liberais, o contrato na atualidade não é intocável. É fundamental considerar valores sociais, valores relacionados à pessoa e aos direitos fundamentais.⁷

O Estado, por sua vez, age no sentido de limitar a liberdade contratual, restringindo a autonomia da vontade em determinadas situações, com o objetivo de assegurar a liberdade de personalidade e a dignidade humana. Neste contexto, Luiz Edson Fachin destaca: “A liberdade pode violar a própria liberdade; assim, a intervenção jurídica torna-se essencial para garantir o livre desenvolvimento da personalidade e estabelecer limites à liberdade contratual”⁸.

Um exemplo clássico da intervenção estatal nas relações contratuais refere-se às relações de emprego, caracterizadas pelo desequilíbrio de poder entre os trabalhadores, que vendem sua capacidade laboral àqueles que possuem os meios de produção.

Os conflitos de interesse entre trabalhadores e empresas são patentes na sociedade capitalista. Isso justifica a regulação nas relações trabalhistas, dado que a classe trabalhadora se encontra em uma posição de hipossuficiente⁹, em razão de sua subordinação e dependência econômica.

É importante salientar que, ao proteger a parte mais vulnerável nas relações contratuais, o Estado assume o papel de garantir a dignidade do trabalhador sob duas perspectivas: na relação empregatícia e no mercado de trabalho.

Assim, o direito do trabalho reconhece que, na esfera da relação empregatícia,

6 VELTEN, Paulo. Função social do contrato: cláusula limitadora da liberdade, In: NERY, Rosa Maria de Andrade (Org.), **Função do direito privado**: no atual momento histórico, São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2006, p. 411-440

7 “Contratto giusto vuol dire anche contratto che non viola i diritti fondamentali della persona”. ALPA, Guido, *Le stagioni del contratto*, Bologna, Il Mulino, 2012, p. 153.

8 FACHIN, Luiz Edson. **Direito Civil, sentidos, transformações e fim**, Rio de Janeiro: Renovar, 2015. p. 61

9 Sobre a necessidade de tutela da parte mais fraca nas relações contratuais, explica Giuseppe Santoro-Passarelli que: “La determinazione del contenuto del contratto da parte delle fonti eteronome deriva ovviamente dalla disparità di forza contrattuale tra le parti del contratto di lavoro e serve a tutelare la parte debole. In: *Rivista italiana per le scienze giuridiche*, 2014, p. 335. Disponível em: <https://www.rivistaitalianaperlescienzeigiuridiche.it/sites/default/files/13.%20G.%20Santoro-Passarelli%20%E2%80%93%20Autonomia%20privata%20individuale%20e%20collettiva%20e%20norma%20inderogabile.pdf>

há uma limitação prática à autonomia da vontade do prestador de serviços, devido à sua limitada capacidade de resistir a acordos que suprimam direitos. Ademais, é válido ressaltar a presença de normas imperativas nos sistemas jurídicos que, devido à sua natureza mandatória, não podem ser desconsideradas por acordo entre as partes.¹⁰

3 A ESCOLHA DA LEGISLAÇÃO NACIONAL APLICÁVEL AOS CONTRATOS INTERNACIONAIS DE TRABALHO E O REGULAMENTO ROMA I

Dada a desigualdade contratual entre empregados e empregadores, o Regulamento Roma I, embora inicialmente reconheça a autonomia contratual nas relações de emprego (art. 8, 1, primeira parte), posteriormente limita essa liberdade (art. 8, 1, segunda parte) para evitar manobras que possam contornar normas imperativas de proteção.

Assim, mesmo que as partes tenham a prerrogativa de escolher a lei nacional aplicável à relação empregatícia, essa escolha não pode privar o trabalhador das proteções inderrogáveis que seriam aplicáveis na ausência dessa escolha, conforme estipulado pela lei determinada pelos critérios nos itens: 2 (lei do local onde o trabalhador exerce suas atividades), 3 (lei do país do estabelecimento contratante) e 4 (local mais estreitamente ligado ao contrato de trabalho).

O princípio norteador da decisão do legislador europeu foi aplicar a norma mais favorável ao empregado, considerando uma comparação entre dois sistemas jurídicos.

É essencial destacar que o sistema de proteção do Regulamento não nega a validade da escolha da lei, mas sim restringe a amplitude dos efeitos dessa escolha em matérias inderrogáveis.

Além disso, vale esclarecer que o *considerando* nº 35 do Regulamento prevê uma exceção: é possível afastar normas inderrogáveis, mas apenas quando as normas selecionadas apresentam características *“in meglius”*, ou seja, oferecem maiores benefícios ao empregado.

Superadas as premissas acima descritas, a primeira questão a ser analisada é qual o conceito de normas “não derogáveis” a que se refere o art. 8º. Importante observar que o Regulamento Roma I, buscando afastar dificuldades interpretativas

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —18. ed.— São Paulo, LTr, 2019.

que existiam na norma anterior (Convenção de Roma de 1980), expressamente separou os conceitos de “normas de aplicação imediata” e de “normas não derogáveis por acordo”. O considerando nº 37 esclarece que o termo “normas de aplicação imediata” deve ser interpretado de maneira mais restrita do que a expressão “disposições não derogáveis por acordo”.

As normas de aplicação imediata, definidas no art. 9º do Regulamento Roma I, constituem um subconjunto específico de normas imperativas, que devem ser interpretadas de maneira restrita e estão vinculadas a aspectos da organização “política, social ou econômica” de um Estado específico. “As normas de aplicação imediata constituem uma subclasse das normas imperativas que apresentam um elemento adicional em relação à generalidade das normas imperativas – elemento adicional que o art. 9º, nº1 busca identificar.”

As disposições não derogáveis descritas no art. 8º, item 1, são normas relacionadas a “proteção dos trabalhadores e não outras disposições imperativas¹¹ que não possuam relação com o contrato de trabalho. Estas regras de proteção são caracterizadas pelo fato de que visam proteger o empregado como a parte mais fraca¹².”

Parte da doutrina entende que normas gerais de proteção que não possuam relação direta com a capacidade do empregado, não devem ser consideradas como normas não derogáveis, no sentido exposto pelo art. 8º. Porém, não existe sentido nesta interpretação, pois uma norma geral de proteção poderia ser afastada do empregado, não havendo qualquer previsão no Regulamento Roma I para esse tipo de diferenciação.¹³

A necessidade de comparação entre a lei escolhida e a lei aplicável na falta de escolha é a consequência lógica da redação do artigo 8º e tem como objetivo, como já mencionado, garantir que o trabalhador beneficie da regra mais protetora das duas leis potencialmente aplicáveis.

Ocorre, no entanto, uma dificuldade quanto ao modo de comparar dois sistemas jurídicos. A doutrina apresenta três possibilidades: (i) comparação entre situações individuais, (ii) comparação entre sistemas jurídicos como um todo, (III) comparação

11 Embora o autor citado não forneça exemplos de “outras disposições imperativas”, minha interpretação é de que não seriam consideradas como normas não derogáveis, nos termos expostos pelo art. 8º, item 1, por exemplo, as normas imperativas relacionadas ao direito tributário. Isso se deve ao fato de que, embora tais normas tenham certa conexão com o contrato de trabalho e possam influenciar seus efeitos, elas não guardam uma relação direta com a proteção do trabalhador.

12 DEINERT, Olaf. **Internacional Labour Law under the Rome Conventions**, 2017, p. 121

13 DEINERT, Olaf. **Internacional Labour Law under the Rome Conventions**, 2017.

entre categorias jurídicas de direito material. “A doutrina geralmente prefere a terceira opção, embora o resultado exato das várias possibilidades nem sempre seja muito claro”¹⁴.

Há situações que podem criar ambiguidades quanto à determinação da norma mais protetiva. A questão do aviso prévio em contextos de demissão é um exemplo que pode suscitar dúvidas interpretativas sobre qual norma seria mais favorável. Por exemplo, períodos extensos de aviso prévio são benéficos aos empregados apenas quando se referem à comunicação feita pelo empregador ao trabalhador. “Quando se trata do aviso prévio que deve ser cumprido pelo empregado em caso de dispensa, essa norma não protege o trabalhador e sim a empresa”¹⁵.

Apesar de ser um aspecto crucial na análise de conflitos de leis, a metodologia de comparação entre os sistemas jurídicos para determinar a lei mais favorável ainda não foi explorada pelo Tribunal Europeu de Justiça. Contudo, a decisão de 15 de julho de 2021, DG e EH contra SC Gruber Logistics SRL e Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi contra SC Samidani Trans SRL, C-152/20 e C-218/20¹⁶, lança luz sobre pontos importantes relacionados ao tema, em particular quanto à formulação da cláusula contratual que escolhe a legislação nacional aplicável a contratos de trabalho de âmbito internacional. Essa questão será abordada com mais detalhes no item seguinte

4 A DECISÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA, 15 DE JULHO DE 2021, DG E EH CONTRA SC GRUBER LOGISTICS SRL E SINDICATUL LUCRĂTORILOR DIN TRANSPORTURI CONTRA SC SAMIDANI TRANS SRL, CASE C-152/20 E C-218/20

O caso envolve dois motoristas de caminhão contratados por empresas romenas que trabalhavam, respectivamente, na Itália e na Alemanha. Ambos os contratos de trabalho continham uma cláusula (pré-formulada pelo empregador)

14 PATAUT, Etienne. Individual employment contracts (article 8). In: International and European Labour Law: Article-by-Article Commentary. (org.) Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier. 2018. P. 667. (tradução da autora).

15 DEINERT, Olaf. Internacional Labour Law under the Rome Conventions, 2017, p. 127.

16 Tribunal de Justiça da União Europeia, 15 de julho de 2021, **DG e EH contra SC Gruber Logistics SRL e Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi contra SC Samidani Trans SRL, Case C-152/20 e C-218/20**. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=244192&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4162659>. Acesso 24 de março de 2023.

que determinava a aplicação da lei romena¹⁷ às normas sociais vinculadas ao contrato. Contudo, os empregados solicitaram a aplicação do salário-mínimo alemão¹⁸ e do salário estipulado pela convenção coletiva do setor de transportes na Itália¹⁹, argumentando que a remuneração é uma matéria não derogável por acordo. Ainda há um debate sobre a validade da cláusula que determina a aplicação da lei romena, aspecto que será discutido mais detalhadamente ao final deste segmento.

Em relação às normas não derogáveis, a decisão esclarece que elas têm precedência sobre as normas escolhidas, mas somente em relação aos aspectos que oferecem maior proteção ao trabalhador. O restante do contrato permanece sob a lei inicialmente escolhida.²⁰

Ainda que a decisão não detalhe explicitamente a metodologia de comparação, ela estabelece que a correta aplicação do artigo 8º do Regulamento Roma I requer que, em um primeiro momento, o órgão jurisdicional identifique qual lei seria aplicada na ausência de uma escolha explícita e determine, com base nessa lei, as regras que são não derogáveis. Em seguida, esse órgão deve comparar o nível de proteção oferecido ao trabalhador por essas regras com o previsto pela lei escolhida pelas partes. Se o nível de proteção assegurado por essas regras for superior, elas devem ser aplicadas.²¹

Concedendo significativa discricionariedade ao juiz, o TJUE estabeleceu que a tarefa de determinar se a norma em debate é ou não “não derogável por acordo” recai sobre o órgão jurisdicional responsável, que deve interpretar a norma nacional em questão. O TJUE esclarece que, na ausência de critérios no Regulamento Roma I para definir se uma regra nacional é uma disposição ou lei, conforme artigo 8º, nº 1, quando decorre de um direito nacional que regras estabelecidas em convenções - mesmo que não estejam estritamente sob a égide da lei - possuem caráter imperativo, cabe ao juiz respeitar essa determinação, independentemente de divergir de seu direito nacional.²²

Quanto à observância da autonomia contratual, o TJUE também examinou a questão referente à validade da cláusula padrão, redigida pelo empregador, que define a escolha das partes em relação à legislação nacional aplicável ao contrato de trabalho, concluindo que:

17 Item 28 da decisão.

18 Item 17 da decisão.

19 Item 9 da decisão.

20 Item 24 da decisão.

21 Item 27 da decisão.

22 Itens 29 e 30 da decisão.

“por outro, se considera que as partes num contrato individual de trabalho podem, em princípio, escolher livremente a lei aplicável a esse contrato mesmo que a cláusula contratual relativa a essa escolha seja redigida pelo empregador, limitando-se o trabalhador a aceitá-la.”²³

Conforme observado, o TJUE concluiu que o uso de cláusulas contratuais pré-formuladas pelo empregador não viola a liberdade de escolha do empregado, conforme protegido pelo artigo 8º do Regulamento. Em resumo, o Tribunal considera que as partes em um contrato individual de trabalho têm autonomia para escolher a lei que rege esse contrato, mesmo que a cláusula referente a essa escolha seja estabelecida pelo empregador e simplesmente aceita pelo trabalhador.

A postura adotada pelo TJUE parece não levar em conta o desequilíbrio inerente nas relações contratuais entre empregados e empregadores, que é precisamente a razão para limitar a autonomia da vontade nesses contratos.

Observa-se que mesmo em relações comerciais²⁴, onde não existe a desigualdade contratual que permeia as relações de emprego, a adoção de cláusulas-tipo, embora seja permitida, exige a negociação e o acordo prévio entre as partes acerca da redação, a fim de tornar clara a vontade acerca da escolha da lei aplicável.

Uma cláusula pré-elaborada pela parte dominante tende a criar um desequilíbrio marcante, prejudicando a parte mais vulnerável. Conforme Jean Calais-Auloy²⁵ destaca, os contratos pré-redigidos geralmente são desequilibrados, apresentando assimetria entre as partes envolvidas. Mesmo que o autor não se refira diretamente aos contratos de trabalho, é inegável que essa perspectiva se aplica plenamente às relações de emprego, considerando a vulnerabilidade inerente aos trabalhadores.

23 Item 41 da decisão.

24 Sobre a utilização de cláusulas tipo para escolha da lei aplicável aos contratos comerciais internacionais: “De acordo com os Princípios UNIDROIT (artigo 2.1.19, n.º 2), “cláusulas tipo são cláusulas preparadas com antecedência para uso geral e repetido por uma parte, sem negociação com a outra parte”. Uma das formas de negociação das partes consiste na troca de documentos contendo condições negociais específicas, bem como cláusulas standard pré-formuladas incluindo as suas respetivas cláusulas tipo. (...) Consequentemente, a escolha de lei pode perfeitamente ser efetuada através de cláusulas tipo. Se ambas as partes designarem a mesma lei nas suas cláusulas tipo, ou se apenas uma das partes recorrer a uma cláusula de escolha de lei, o artigo 6.º, n.º 1, alínea a), aplica-se e a lei designada determina se houve efetivamente um “acordo” quanto à lei aplicável. Conferência Haia de Direito Internacional Privado, 2019, p. 52. Disponível em: <https://assets.hcch.net/docs/875f0793-9618-4753-aec6-9450dcc01316.pdf>. Acesso 04/04/2023.

25 CALAIS-AULOY, Jean, *Droit de la consommation*, 2ème ed., Paris, Dalloz, 1986 (p. 143): “(...) le contrats prérédigés sont le plus souvent des contrats déséquilibrés.”

A cláusula-tipo pré formulada pelo empregador, que defini a legislação nacional aplicável, é inserida no contrato de trabalho já no ato da admissão ou durante a vigência do pacto, momentos em que o trabalhador se encontra em situação de clara vulnerabilidade econômica, em face da sujeição ao poder daquele que detém o capital. Nessas hipóteses, melhor entendimento seria aquele no sentido de invalidade de cláusula contratual pré-formulada pelo empregador sobre a legislação nacional aplicável, visto que a posição de inferioridade econômica do trabalhador, inevitavelmente terá forte influência no seu consentimento.

Nota-se que a proteção da parte mais vulnerável constitui um princípio fundamental nas relações de emprego. Este mesmo princípio é reconhecido pelo legislador europeu, conforme destacado no LIVRO VERDE referente à revisão da Convenção de Roma de 1980:

Desde há cerca de vinte anos que se tem vindo a impor um outro princípio, ou seja, o da proteção da parte vulnerável. Com efeito, no exemplo do consumidor grego e do fornecedor alemão acima citado, as duas partes não se encontram em pé de igualdade. Se não existirem limites ao princípio da autonomia, o consumidor corre o risco de lhe ser imposta uma lei que lhe é desfavorável, ficando assim privado da proteção que pode legitimamente esperar quando adquire um bem de consumo. Aplica-se o mesmo raciocínio à relação empregador-trabalhador.²⁶

Embora o entendimento do TJUE não afaste do trabalhador as normas de proteção consideradas como não derogáveis, conforme previsão expressa do art. 8 do Regulamento Roma I, resta claro que as demais normas nacionais, aplicáveis a relação de emprego derivante da “escolha”, ou melhor “do aceite” do empregado na cláusula pré-formulada pelo empregador, podem ser afastadas, gerando evidente prejuízo a parte mais fraca.

Embora a intenção do legislador europeu ao criar o Regulamento Roma I fosse privilegiar a autonomia da vontade, manifestada pela livre determinação e escolha das partes, incluindo nas relações de emprego, a interpretação jurisprudencial do TJUE parece divergir. Esta interpretação sugere que o mero consentimento do empregado durante a formalização do contrato é suficiente para assegurar o exercício da sua liberdade contratual.

26 LIVRO VERDE relativo à transformação da Convenção de Roma de 1980 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais num instrumento comunitário e sua modernização. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52002DC0654&from=FR>. Acesso 05 de abril de 2023

5 CONCLUSÃO

O trabalho transnacional emerge como uma realidade crescente, potencializada pela globalização, tornando-se cada vez mais presente na vida dos trabalhadores e profissionais do direito. Essa modalidade de prestação de serviços, intrinsecamente ligada ao direito internacional privado, propõe inúmeros desafios interpretativos.

Em face dos conflitos entre leis nacionais, observa-se que o legislador europeu estabeleceu um arcabouço de regras, buscando realçar a autonomia contratual e promover a segurança jurídica entre as partes. No contexto dos contratos de trabalho, o parlamento europeu revelou uma acentuada atenção à proteção de normas não derogáveis, dada a vulnerabilidade do trabalhador diante dos detentores dos meios de produção.

A despeito do princípio de proteção à parte mais vulnerável ser um dos pilares da União Europeia, a jurisprudência do TJUE, conforme discutido neste estudo, parece divergir dessa orientação. Há a interpretação de que a mera concordância do empregado a uma cláusula padrão, pré-estabelecida pelo empregador, equivale a uma manifestação de vontade genuína quanto à escolha da legislação pertinente.

É fundamental ressaltar que, mesmo que os trabalhadores cumpram os requisitos formais da capacidade civil, muitas vezes carecem das condições socioeconômicas para expressar uma vontade genuína sem a devida proteção legal. Nesse sentido, um mero “aceite” em cláusulas padrão, dada a vulnerabilidade dos empregados no momento da contratação e durante a relação empregatícia, pode não refletir, de fato, um consentimento livre e esclarecido.

Seria mais adequado interpretar no sentido de proibir cláusulas-tipo, pré-elaboradas pelo empregador, para determinar a legislação nacional em contratos de trabalho transnacionais. Defende-se que tais cláusulas deveriam ser resultado de negociações substanciais, com manifestações claras e prévias de ambos os lados, garantindo assim condições mínimas para que os trabalhadores, em sua posição vulnerável, possam expressar sua vontade de forma genuína.

REFERÊNCIAS

ALPA, Guido, **Le stagioni del contratto**, Bologna, Il Mulino, 2012

AMARAL NETO, Francisco dos Santos. A autonomia privada como princípio fundamental da ordem jurídica: perspectivas estrutural e funcional. In: **Revista de**

informação legislativa. v. 26, n. 102, p. 207-230, abr./jun. 1989.

Conferência Haia de Direito Internacional Privado, 2019, p. 52. Disponível em: <https://assets.hcch.net/docs/875f0793-9618-4753-aec6-9450dcc01316.pdf>. Acesso 04/04/2023.

CALAIS-AULOY, Jean, **Droit de la consommation**, 2ème ed., Paris, Dalloz, 1986.

DEINERT, Olaf. **Internacional Labour Law under the Rome Conventions**. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —18. ed.— São Paulo, LTr, 2019

FACHIN, Luiz Edson. **Direito Civil, sentidos, transformações e fim**. Rio de Janeiro: Renovar, 2015.

FACHIN, Luiz Edson. SCHULMAN, Gabriel. Contratos, ordem econômica e princípios: um diálogo entre direito civil e a constituição 20 anos depois. In: DANTAS, Bruno [et al.] (Org.). **Constituição de 1988**: o Brasil 20 anos depois. Brasília: Senado Federal, Instituto Legislativo Brasileiro, 2008. p. 347-377.

GOMES, Orlando. **Novos temas de Direito Civil**. Forense: Rio de Janeiro, 1983.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil, v. 1**: parte geral, obrigações, contratos (parte geral), São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

PARLAMENTO EUROPEU. **LIVRO VERDE relativo à transformação da Convenção de Roma de 1980 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais num instrumento comunitário e sua modernização**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52002DC0654&from=FR>. Acesso 05/04/2023.

PARLAMENTO EUROPEU. **Regulamento (CE) n. 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Junho de 2008 , sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I)**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/>

[TXT/?uri=celex%3A32008R0593](#). Acesso 01/02/2023.

PATAUT, Etienne. Individual employment contracts (article 8). In: International and European Labour **Law**: Article-by-Article Commentary. (org.) Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier. 2018.

RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz. Autonomia da vontade, autonomia privada e autodeterminação. Notas sobre a evolução de um conceito na Modernidade e na Pós-modernidade. In: **Revista de informação legislativa**, v. 41, n. 163, p. 113-130, jul./set. 2004. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/982/R163-08.pdf?sequence=4>. Acesso 28/03/2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA. Case C-152/20 e C-218/20 de 15 de julho de 2021, DG e EH contra SC Gruber Logistics SRL e Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi contra SC Samidani Trans SRL.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. Autonomia privata individuale e collettiva e norma inderogabile. In: **Rivista italiana per le scienze giuridiche**, 2014.

VELTEN, Paulo. Função social do contrato: cláusula limitadora da liberdade, In: NERY, Rosa Maria de Andrade (Org.), **Função do direito privado**: no atual momento histórico, São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2006, p; 335-354.