

# Contratos internacionais de trabalho e conflito entre normas no espaço

**Felipe Toledo Martins Baccetto**

Pós-Graduando em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (COGEAE). Advogado.

---

**Resumo:** O presente artigo foi fruto de pesquisa realizada para apresentação de trabalho acadêmico no Curso de Pós-Graduação de Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (COGEAE), e teve a finalidade de estudo acerca dos contratos internacionais de trabalho e a solução de conflitos de normas mediante as quatro teorias adotadas como elementos de conexão. Neste trabalho foi conceituada cada teoria, em minuciosa análise legal, jurisprudencial e principiológica para atingir a conclusão de qual deverá ser adotada pelo sistema jurídico vigente no Brasil, em relação ao trabalhador brasileiro transferido ao estrangeiro.

**Palavras-chave:** Contrato internacional de trabalho. Conflito entre normas no espaço. Elementos de conexão. Autonomia da vontade. Norma mais favorável.

**Sumário:** **1** Estudos propedêuticas acerca do contrato internacional de trabalho – **1.1** Conceito – **1.2** Dos critérios identificadores da internacionalização – **1.3** Requisitos de validade do contrato internacional de trabalho – **1.4** Da cessação do contrato de trabalho internacional – **1.5** Natureza dos contratos de trabalho internacionais – **2** Elementos de conexão: solução do conflito entre normas no espaço – **2.1** Lex Loci Executionis – **2.2** Lex Loci Contractus – **2.3** Princípio da autonomia da vontade – **2.4** Princípio da norma mais favorável – **3** Considerações finais – Referências

---

## 1 Estudos propedêuticas acerca do contrato internacional de trabalho

### 1.1 Conceito

O contrato internacional de trabalho é o tipo contratual em que existe algum “elemento estranho ao país”,<sup>1</sup> um elemento de estraneidade, no qual o empregado é estrangeiro, enquanto a empresa é brasileira; a empresa é estrangeira e o empregado é brasileiro; a empresa e o empregado são brasileiros, mas o local da prestação dos serviços é no exterior.

Cumprido observar que referente ao contrato internacional do trabalho, importa que o labor seja realizado fora do território do país em que o trabalhador possui sua

---

<sup>1</sup> HUSEK, 2011, p. 176.

residência, devendo ser necessária a transferência ou contratação para outro local. Husek diz que “as composições podem ser variáveis e nem todas interessam ao Direito brasileiro”.<sup>2</sup>

Sendo assim, por exemplo, um brasileiro que tenha sua residência fixa nos EUA, e lá é contratado para ser empregado, não será atingido pelas normas do contrato internacional de trabalho.

O elemento de estraneidade se caracteriza pela vinculação a um ou mais sistemas jurídicos, em razão dos contratos celebrados entre partes de países distintos. Pode ser a nacionalidade ou domicílio das partes, local da contratação ou prestação de serviços.<sup>3</sup>

Nesta linha de raciocínio tem-se a posição de Sandra Regina Thomaz, em recente dissertação de mestrado, citando Luiz Olavo Baptista, que apresenta como característica do contrato internacional:

sua vinculação a um ou mais sistemas jurídicos estrangeiros em decorrência da presença de um elemento de estraneidade, ou seja: há contratos celebrados entre pessoas (jurídicas ou não, de direito público e privado) de diferentes países que implicam o tráfego de bens e valores entre esses países e que, assim, podem ser considerados internacionais.<sup>4</sup>

Deste modo, conclui-se que o contrato internacional de trabalho é aquele que implica a saída do trabalhador do país em que possui sua residência, podendo vincular tal contrato a dois ou mais ordenamentos jurídicos de países distintos.

## 1.2 Dos critérios identificadores da internacionalização

Dois critérios identificadores da internacionalização do contrato são apontados pela doutrina, o critério econômico e jurídico.

Para o critério econômico, existe contrato internacional quando há fluxo e refluxo de bens através das fronteiras dos países. Este critério se refere na análise do impacto econômico da operação, diga-se, movimentação financeira perante as fronteiras, comércio entre Estados, repercussões sobre reservas de divisas, dentre outros.<sup>5</sup>

Já para o critério jurídico, a internacionalização do contrato será identificada se os atos de conclusão ou execução do pacto; ou nacionalidade e/ou domicílio das partes; ou até do local em que o objeto contratual possuir liames jurídicos com dois ou mais ordenamentos, no passo em que se caracteriza o elemento de estraneidade.

<sup>2</sup> *Idem, ibidem.*

<sup>3</sup> THOMAZ, 2013, p. 68.

<sup>4</sup> BAPTISTA, 2010, p. 9, *apud* THOMAZ, *Op. Cit.*; p. 66.

<sup>5</sup> STRENGER, 2003, p. 86 *apud* THOMAZ, *Op. Cit.*; p. 66.

Diferentemente do critério econômico, o jurídico se refere a elementos de conexão que se identificam da análise jurídica de domicílio do trabalhador, sede da empresa, local de celebração ou execução do contrato.<sup>6</sup>

### 1.3 Requisitos de validade do contrato internacional de trabalho

Nos contratos de trabalho existem requisitos que devem ser preenchidos para que haja validade nos pactos firmados. O mesmo ocorre referente ao contrato internacional de trabalho. Destacamos três requisitos: a capacidade das partes, a modalidade do contrato de trabalho e a forma da contratação.

Referente à capacidade das partes, conforme se observa do art. 7º da LINDB, esta deverá ser regida pelo domicílio do trabalhador contratado. Entretanto, para o direito internacional privado, referida regra não deverá prosperar, uma vez que entre ordenamentos jurídicos podem existir conflitos móveis de ordem pública, decorrente da alteração de domicílio.

A solução nestes casos é afastar a vigência da norma contida no art. 7º da LINDB, aplicando, pois, a lei do local da execução do serviço. Tal entendimento foi proferido por Carlos Roberto Husek:

tendo em vista a mobilidade em tais contratos, pode haver uma situação em que o trabalhador é capaz no local da contratação, por estar lá domiciliado, e passando a ser domiciliado no local da execução, a lei local não lhe dá mais capacidade. Resolver-se-ia dizendo que o que vale para tais fins é o local da contratação, ou a outra saída é afastar a lei do domicílio se afrontar lei de ordem pública no local da execução do contrato.<sup>7</sup>

O exemplo evidente, conforme trazido por Arnaldo Sussekind, é no caso de trabalhador menor de 21 anos e maior de 50 contratado para operar em minas de subsolo no Brasil. Referido contrato não terá eficácia, tendo em vista que a norma do art. 301 da CLT (de ordem pública, ou privada de eficácia cogente, conforme interpretações distintas), impede o trabalho de menores de 21 anos e maiores de 50 nestas condições.<sup>8</sup>

Já a modalidade do contrato do trabalho deverá observar as exigências da legislação do país em que o trabalho for prestado, como por exemplo, no caso de contrato por prazo determinado firmado por longo prazo, aceito no local da contratação, mas não aceito no local da execução, implicará invalidade do termo, devendo, pois, ser substituído pelo prazo máximo aceito pela legislação, ou por prazo indeterminado.

<sup>6</sup> *Idem, ibidem.*

<sup>7</sup> HUSEK, *Op. Cit.*; p. 182.

<sup>8</sup> SUSSEKIND, 2010, p. 200.

Por fim, a forma será a adotada pelo local da celebração do contrato, entretanto, no caso de depender de forma especial pela legislação do país da execução, referida regra deverá ser aplicada.

## 1.4 Da cessação do contrato de trabalho internacional

Diferentemente das hipóteses de requisitos de validade, em que existem normas predeterminadas a serem aplicadas em cada situação, referente à cessação do contrato de trabalho internacional, este ato obedecerá à legislação aplicada ao contrato.

Para tanto, verificará o elemento de conexão apontado como solução do conflito espacial entre normas. Referido tema será estudado no item 2 do presente trabalho, adiantando que quatro são as hipóteses de conexão: *Lex Loci Executionis*; *Lex Loci Contractus*; teoria da autonomia da vontade das partes; ou norma mais favorável ao trabalhador.

## 1.5 Natureza dos contratos de trabalho internacionais

Diferentemente dos tratados internacionais em razão de uma das partes se tratar de um particular, entende-se que referido contrato possui natureza privada, com respeito à ordem pública, tendo em vista as características do contrato de trabalho.

Diante deste fato, temos um contrato que segue as regras do direito internacional privado de trabalho, que, por sua vez, seguirá as normas de direito internacional privado, cujo principal objeto de estudo é o conflito de leis no espaço, por meio dos elementos de conexão, abordado do próximo ponto.

## 2 Elementos de conexão: solução do conflito entre normas no espaço

Como amplamente dito no tópico anterior, a grande controvérsia existente sobre o contrato internacional de trabalho, item de estudo do Direito Internacional Privado, é o conflito de normas no espaço e qual deverá ser aplicada em cada situação jurídica.

São utilizados elementos de conexão para solucionar o conflito entre normas no espaço, para cada caso concreto no direito internacional privado.

Quatro são as hipóteses de solução de conflito entre normas no espaço, ou seja, quando duas ou mais normas provenientes de ordenamentos jurídicos distintos podem ser aplicáveis a uma mesma situação, 1. *Lex Loci Executionis*; 2. *Lex Loci Contractus*; 3. Teoria da autonomia da vontade das partes; e 4. Norma mais favorável ao trabalhador.

## 2.1 Lex Loci Executionis

Para o princípio da Lex Loci Executionis, aplicam-se às obrigações trabalhistas decorrentes de contrato internacional de trabalho, normas do Estado em que o trabalho tenha sido executado. Também pode ser denominado de “Princípio da Territorialidade”, ou por aplicação da lei do local da execução do contrato.

Referido elemento de conexão, até o ano de 2012, era aplicável ao Brasil, por força da Súmula nº 207 do TST: “CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA “LEX LOCI EXECUTIONIS” (cancelada) — Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012 — A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.”. Após o ano de 2012, como se observa da leitura da súmula, esta foi cancelada, sendo que inexistente nova disposição sumular a respeito da matéria.

No âmbito internacional, esta teoria está contida no art. 198 do Código de Bustamante, aprovado pelo Decreto nº 18871/1929, Convenção de Havana de 1929 — Código de Direito Internacional — o qual indica ser “territorial a legislação sobre acidentes de trabalho e proteção social do trabalhador”.

Os defensores desta tese entendem que a aplicação da lei do local da execução do trabalho garante tratamento igual a todos os empregados de uma mesma empresa, sendo nacionais ou estrangeiros; ademais as normas trabalhistas contêm o caráter público; bem como a aplicação da lei decorre do fato da prestação de serviços; outrossim, que a determinação da lei do local de trabalho protegeria o empregado, conforme se observa das seguintes doutrinas:

Há no mundo todo uma busca pela não discriminação e aplicação de um tratamento igualitário a empregados nacionais e estrangeiros, sem distinções de qualquer natureza, que trabalham em um determinado país, e também pelo fato de o direito do trabalho conter em suas normas o caráter de ordem pública.<sup>9</sup>

[...] entendemos que a inteira atividade do trabalhador deve ser considerada como uma unidade, que decorre do fato da prestação de serviço ao mesmo empregado 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.<sup>10</sup>

Seria realmente confuso e injusto imaginar, por exemplo, no nosso país (ou em qualquer outro) uma empresa que possua trabalhadores de várias nacionalidades e, no que concerne, por exemplo, às horas extras, tenha que dar tratamento diferenciado para brasileiros, japoneses e espanhóis. Esses trabalhadores estrangeiros devem sujeitar-se

<sup>9</sup> SUSSEKIND, 2005 *apud* MELLO, 2005, p. 39.

<sup>10</sup> MARANHÃO *et al.*, 1984, p. 153 *apud* BITENCOURT, p. 256.

às normas, aos costumes e à realidade do país em que está sendo executado o labor.<sup>11</sup>

Para alguns, a inserção das normas trabalhistas estaria — todas elas — no campo da ordem pública, o que é escudado pelo já citado art. 17 da LI; para outros, a simples determinação da lei do local do trabalho protege o empregado; outros, enfim, alegam que a lei do local da execução assegura a necessária igualdade entre os trabalhadores de uma mesma empresa.<sup>12</sup>

A jurisprudência até então mantida pela mais alta Corte Trabalhista era indigente de razoabilidade e contrariava o princípio de proteção do hipossuficiente e da própria dignidade humana, princípio utilizado muito a gosto de todos hoje como uma espécie de panaceia. Nesse caso, feria, sim, a própria dignidade do trabalhador, que era enganado, e era negada a possibilidade de receber os seus haveres. A cassação da súmula reforça o ditado popular de que não existe mal que não tenha fim. Mas, neste caso, a consequência perversa era ditada pelo próprio TST, que se recusava a mudar de opinião, desmerecendo o princípio de proteção do hipossuficiente. A cassação merece encômios, pois persistir no erro é errar duas vezes. O cancelamento é auspicioso e vem como muito atraso.<sup>13</sup>

Ademais, mesmo com a revogação da Súmula nº 207 pelo TST, e com as críticas acima apresentadas, os doutrinadores mantêm seus posicionamentos, tendo em vista o caráter de igualdade entre os trabalhadores, que a norma do local da prestação de serviços impõe.

## 2.2 Lex Loci Contractus

De acordo com o princípio da Lex Loci Contractus, as obrigações decorrentes de relação trabalhista internacional deverão obedecer às normas do Estado em que o contrato fora celebrado. Referido elemento de conexão também pode ser conhecido como Locus Regit Actum.

Antes da revogação da Súmula nº 207 do TST, era impossível a aplicação deste instituto, uma vez que a redação era expressa no sentido de que “A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação”.

Após sua revogação, mesmo com a falta de disposição pelo TST acerca da lei aplicável ao contrato internacional, foi descartada a impossibilidade da aplicação da teoria, tendo em vista não ter sido mantida, ao menos, a disposição que a relação jurídica trabalhista não poderá ser regida pelas leis do local da contratação.

<sup>11</sup> MELLO, *Op. Cit.*; p. 39.

<sup>12</sup> HUSEK, *Op. Cit.*; p. 178

<sup>13</sup> OLIVEIRA, 2014, p. 311.

O art. 9º da LINDB é a norma que permite a aplicação de referido instituto no Direito brasileiro, conforme se observa da redação do *caput*: “Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem”.

São defensores da possibilidade de aplicação da lei do local da contratação Carlos Roberto Husek, que é breve, afirmando que “a lei aplicável aos contratos em geral e aos contratos de trabalho é a *Lex Loci Contractus*, nos termos do art. 9º da LI”,<sup>14</sup> e Estevão Mallet, que entende que:

O conflito de leis trabalhistas haveria de se solucionar mediante observância da regra do art. 9º, da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro [...]. O direito aplicável ao contrato de trabalho e às questões dele emergentes deveria ser, portanto, o do local da contratação, pouco importando a nacionalidade ou o domicílio dos contratantes ou mesmo o local de execução do contrato.<sup>15</sup>

Em sentido contrário ao adotado por Estevão Mallet e Carlos Roberto Husek, têm-se os ensinamentos de José Afonso Dallegrave Neto e Sérgio Pinto Martins, que defendem a inaplicabilidade de tal norma (art. 9º da LINDB) aos contratos de trabalho, em razão de se tratar de regra geral; assim como por não ter revogado o art. 198 do Código de Bustamante, nos termos do art. 2º, §2º da LINDB, uma vez que norma geral não revoga norma especial:

Dallegrave Neto explica que, no Brasil, tem-se o DL n. 4.657/42 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro) e o Decreto n. 18.871/29 (Código de Bustamante) que regulamentam a matéria. Entretanto, explica que o art. 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro se trata de uma regra para as obrigações em geral, de modo que, quando se tratar de relações trabalhistas, o elemento de conexão será o do local da execução do contrato.<sup>16</sup>

A atual Lei de Introdução ao Código Civil não teria revogado o art. 198 do Código de Bustamante, pois a lei geral não revoga a especial (§2º, do art. 2º da Lei de Introdução ao Código Civil). Assim, prevalece a regra contida no art. 198 do Código de Bustamante para efeitos da solução de conflitos de leis no espaço, aplicando-se a lei do local da prestação de serviços.<sup>17</sup>

Deste modo, verifica-se que a presente regra de conexão, assim como a do *Lex Loci Executionis*, causa imensa divergência quanto à sua aplicação entre os doutrinadores nacionais. Com todo respeito aos doutrinadores acima citados, Dallegrave Netto e Martins, entendo que se torna perfeitamente aplicável em parte

<sup>14</sup> *Idem*, p. 177.

<sup>15</sup> MALLET, 1998, p. 331.

<sup>16</sup> DALLEGRAVE NETO, 2000, p. 70 *apud* BITENCOURT, *Op. Cit.*; p. 257.

<sup>17</sup> MARTINS, 2005, p. 85.

a regra do art. 9º da LINDB, em razão de se tratar de disposição contratual, mesmo se tratando de normas de ordem pública, tendo, inclusive, revogado o contido no art. 198 do Código de Bustamante.

## 2.3 Princípio da autonomia da vontade

Ao contrário das duas teorias acima apresentadas, neste elemento de conexão deverá prevalecer a autonomia da vontade das partes, entretanto, não podendo haver como consequência a privação de proteção de normas imperativas em favor do trabalhador. Entendo que se trata de autonomia relativa da vontade.

A autonomia da vontade tem como fundamento legal o contido nos arts. 3º, 4º e 6º da Convenção de Roma de 1980:

Artigo 3º - Liberdade de escolha - 1. O contrato rege-se pela lei escolhida pelas partes. Esta escolha deve ser expressa ou resultar de modo inequívoco das disposições do contrato ou das circunstâncias da causa. Mediante esta escolha, as partes podem designar a lei aplicável à totalidade ou apenas a uma parte do contrato. 2. Em qualquer momento, as partes podem acordar em sujeitar o contrato a uma lei diferente da que anteriormente o regulava, quer por força de uma escolha anterior nos termos do presente artigo, quer por força de outras disposições da presente Convenção. Qualquer modificação, quanto à determinação da lei aplicável, ocorrida posteriormente à celebração do contrato, não afecta a validade formal do contrato, na acepção do disposto no artigo 9º, nem prejudica os direitos de terceiros. 3. A escolha pelas partes de uma lei estrangeira, acompanhada ou não da escolha de um tribunal estrangeiro, não pode, sempre que todos os outros elementos da situação se localizem num único país no momento dessa escolha, prejudicar a aplicação das disposições não derogáveis por acordo, nos termos da lei desse país, e que a seguir se denominam por «disposições imperativas». 4. A existência e a validade do consentimento das partes, quanto à escolha da lei aplicável, são reguladas pelo disposto nos artigos 8º, 9º e 11º.

Artigo 6º - Contrato individual de trabalho - 1. Sem prejuízo do disposto no artigo 3º, a escolha pelas partes da lei aplicável ao contrato de trabalho, não pode ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável, na falta de escolha, por força do nº 2 do presente artigo. 2. Sem prejuízo do disposto no artigo 4º e na falta de escolha feita nos termos do artigo 3º, o contrato de trabalho é regulado: a) Pela lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país, ou b) Se o trabalhador não prestar habitualmente o seu trabalho no mesmo país, pela lei do país em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador, a não ser que resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um outro país, sendo em tal caso aplicável a lei desse outro país.

Ademais, no caso de as partes não escolherem a lei de regência do contrato de trabalho internacional, o art. 4º da Convenção é claro ao estabelecer que o contrato seja regulado pela lei do país que tiver uma conexão mais estreita, podendo ser da nacionalidade das partes, do local em que se firmou o contrato, ou do local da prestação de serviços, sendo esta teoria aplicável no caso de parte do contrato ser separável.

Artigo 4º - Lei aplicável na falta de escolha - 1. Na medida em que a lei aplicável ao contrato não tenha sido escolhida nos termos do artigo 3º, o contrato é regulado pela lei do país com o qual apresente uma conexão mais estreita. Todavia, se uma parte do contrato for separável do resto do contrato e apresentar uma conexão mais estreita com um outro país, a essa parte poderá aplicar-se, a título excepcional, a lei desse outro país. 2. Sem prejuízo do disposto no nº 5, presume-se que o contrato apresenta uma conexão mais estreita com o país onde a parte que está obrigada a fornecer a prestação característica do contrato tem, no momento da celebração do contrato, a sua residência habitual ou, se se tratar de uma sociedade, associação ou pessoa colectiva, a sua administração central. Todavia, se o contrato for celebrado no exercício da actividade económica ou profissional dessa parte, o país a considerar será aquele em que se situa o seu estabelecimento principal ou, se, nos termos do contrato, a prestação deve ser fornecida por estabelecimento diverso do estabelecimento principal, o da situação desse estabelecimento. 3. Quando o contrato tiver por objecto um direito real sobre bem imóvel, ou um direito de uso de um bem imóvel, presume-se, em derrogação do disposto no nº 2, que o contrato apresenta uma conexão mais estreita com o país onde o imóvel se situa. 4. A presunção do nº 2 não é admitida quanto ao contrato de transporte de mercadorias. Presume-se que este contrato apresenta uma conexão mais estreita com o país em que, no momento da celebração do contrato, o transportador tem o seu estabelecimento principal, se o referido país coincidir com aquele em que se situa o lugar da carga ou da descarga ou do estabelecimento principal do expedidor. Para efeitos de aplicação do presente nº, são considerados como contratos de transporte de mercadorias os contratos de fretamento relativos a uma única viagem ou outros contratos que tenham por objecto principal o transporte de mercadorias. 5. O disposto no nº 2 não se aplica se a prestação característica não for determinável. As presunções dos nºs 2, 3 e 4 não serão admitidas sempre que resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato apresenta uma conexão mais estreita com outro país.

A Convenção Interamericana Sobre Direito Aplicável aos Contratos Internacionais, conhecida como Convenção do México de 1994, em seu artigo 5º não proíbe sua aplicação ao ramo do direito do trabalho, outrossim, em seu artigo 7º, determina a regência contratual pelo direito escolhido pelas partes, certo que, em convergência ao preceituado pela Convenção de Roma, no caso de não se escolher o direito aplicável, o contrato será regido pelo direito do Estado com o qual mantenha os vínculos mais estreitos.

Artigo 7 - O contrato rege-se pelo direito escolhido pelas partes. O acordo das partes sobre esta escolha deve ser expresso ou, em caso de inexistência de acordo expresso, depreender-se de forma evidente da conduta das partes e das cláusulas contratuais, consideradas em seu conjunto. Essa escolha poderá referir-se à totalidade do contrato ou a uma parte do mesmo.

A eleição de determinado foro pelas partes não implica necessariamente a escolha do direito aplicável.

Artigo 8 - As partes poderão, a qualquer momento, acordar que o contrato seja total ou parcialmente submetido a um direito distinto daquele pelo qual se regia anteriormente, tenha este sido ou não escolhido pelas partes. Não obstante, tal modificação não afetará a validade formal do contrato original nem os direitos de terceiros.

Artigo 9 - Não tendo as partes escolhido o direito aplicável, ou se a escolha do mesmo resultar ineficaz, o contrato rege-se-á pelo direito do Estado com o qual mantenha os vínculos mais estreitos.

O tribunal levará em consideração todos os elementos objetivos e subjetivos que se depreendam do contrato, para determinar o direito do Estado com o qual mantém os vínculos mais estreitos. Levar-se-ão também em conta os princípios gerais do direito comercial internacional aceitos por organismos internacionais.

Não obstante, se uma parte do contrato for separável do restante do contrato e mantiver conexão mais estreita com outro Estado, poder-se-á aplicar a esta parte do contrato, a título excepcional, a lei desse outro Estado.

Esta teoria é alvo de algumas contestações pelos doutrinadores nacionais. A primeira é a respeito de sua validade perante o ordenamento jurídico nacional, conforme o já citado art. 9º da LINDB, que nada diz sobre.

Maria Helena Diniz entende que a norma do art. 9º da LINDB é de natureza cogente, não podendo ser alterado pelas partes, entendendo, pois, ser inaceitável a autonomia da vontade para indicar a lei que deverá ser aplicável no caso.<sup>18</sup> Amílcar de Castro também segue esta teoria, dizendo que “o princípio não prevalece e isto só seria possível se o ordenamento expressamente o facultasse”.<sup>19</sup>

Em sentido contrário é o entendimento de Carlos Roberto Husek, tendo em vista que, para este doutrinador, o fato de inexistir rejeição expressa na LINDB ou no ordenamento jurídico nacional, implica o reconhecimento da autonomia da vontade.<sup>20</sup> Reputo válida a teoria adotada por Husek, pois entendo que aquilo que a norma não proíbe, é permitido, sendo desnecessária aceitação expressa.

A segunda controvérsia existente é a respeito da impossibilidade da autonomia da vontade, com a finalidade de maior garantia de direitos ao trabalhador, posição

<sup>18</sup> DINIZ, 2002, p. 277.

<sup>19</sup> CASTRO, 2003, p. 447-448 *apud* HUSEK, *Op. Cit.*; p. 178.

<sup>20</sup> HUSEK, *Op. Cit.*; p. 178.

adotada pelos tribunais pátrios, tendo em vista a vulnerabilidade do empregado frente ao empregador.

Contudo, diferente da justificativa adotada, conforme contido no art. 6º da Convenção de Roma, somente poderá ser adotada a autonomia da vontade, desde que não se desrespeite direitos fundamentais do trabalhador, razão pela qual entendendo se tratar de autonomia relativa da vontade.

Husek faz duras críticas acerca do posicionamento adotado pela jurisprudência, adotando apenas em alguns casos o princípio da autonomia da vontade:

O trabalhador deve ser protegido, mas essa proteção não pode fragilizá-lo no seu crescimento, na sua perspectiva da vida, na sua vontade, a ponto de torná-lo quase que incapaz. É certo que o trabalhador, em geral, é um hipossuficiente, mas sem descurar das hipóteses de trabalhadores que não estão nesta categoria, tendo em vista um contrato de trabalho, porém que não podem ser classificados como hipossuficientes (altos empregados, diretores etc.), a hipossuficiência dos demais não pode ser alimentada por um Estado superprotecionista, paternalista. É necessário fazer crescer econômica e profissionalmente o trabalhador, e nada pior para isso de que uma legislação que o debilita. Proteger sim, mas com espaço para o uso de seu raciocínio, de sua vontade.<sup>21</sup>

Aliás, estas críticas existem pelo fato que a Convenção de Roma garante um mínimo de direitos fundamentais dos trabalhadores, garantindo a autonomia da vontade das partes, desde que respeitados estes direitos mínimos, bem como o fato da existência de alta cúpula de trabalhadores, que em seu âmago não são hipossuficientes perante seu empregador.

Por fim, denota-se que o próprio Husek nas funções de Desembargador Regional do Trabalho do TRT da 2ª Região, em recurso ordinário, acatou a possibilidade de aplicação do princípio da autonomia da vontade e do princípio do vínculo mais estreito, desde que não se ofendam a ordem pública, bons costumes e soberania nacional, *verbis*:

CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO - DIR. INTERNACIONAL PRIVADO DO TRABALHO - POSSÍVEL A APLICAÇÃO DA AUTONOMIA DA VONTADE E O PRINCÍPIO DO VÍNCULO MAIS ESTREITO (CONVENÇÃO DE ROMA, POR ANALOGIA), BEM COMO O ARTIGO 3º, II DA LEI 7.064/82 (POR ANALOGIA), DESDE QUE NÃO OFENDAM A ORDEM PÚBLICA, OS BONS COSTUMES E A SOBERANIA NACIONAL (ART. 17, DA LICC), AFASTANDO-SE, POR CONSEQUENTE, A APLICAÇÃO DA SÚMULA 207 DO TST E O ARTIGO 9º, DA LICC. A Súmula 207 é de teor contrário ao artigo 9º, da Lei de Introdução ao Código Civil. A prestigiada Súmula determina a aplicação da lei do território para a solução de litígio resultante de um contrato

<sup>21</sup> *Idem, ibidem.*

internacional (é o caso dos autos, pois, o trabalho foi desenvolvido em território americano), o que também está de acordo com o Código de Bustamante (Convenção de Havana), do qual o Brasil é signatário e o dispositivo citado da LICC determina a aplicação da “Lex loci contractus”, isto a lei do local da contratação, e que necessariamente não é a lei do local da prestação de serviços. O Código de Bustamante (Decreto 18.871/29) especifica, nos artigos 182 e 198: “Art. 182. As demais causas de rescisão e sua forma e efeitos subordinam-se à lei territorial.”; “Art. 198. Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador”. E o artigo 9º, da LICC estabelece: “Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem. “De qualquer modo, a escolha não é simples, porque depende de diversos fatores que devem ser levados em conta no julgamento de um caso concreto, ainda mais, porque nem sempre a regra legal aplica-se ao caso trabalhista, como bem se observa na mensagem da Súmula apontada. Por outro lado, a referida Súmula não pode ser aplicada indiscriminadamente, porque se assim ocorrer, muitas injustiças poderiam ser cometidas afastando a aplicação do Direito protetivo do Trabalho para trabalhadores brasileiros que eventualmente tivessem desenvolvido suas atividades em países de leis menos protetivas. Melhor seria a solução proposta pela Convenção de Roma de 19.6.1980, que permite a aplicação das regras que mais se coadunam com o caso concreto e em alguns conflitos, como a regra dos vínculos mais estreitos, ou ainda a aplicação do princípio da autonomia da vontade das partes, quando tratar-se, por exemplo, de altos empregados e não de empregados hipossuficientes. Para ficarmos no âmbito da legislação nacional também possível a aplicação por analogia da Lei 7.064/82 no seu artigo 3º. inciso II: “A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços (o que contraria a Súmula 207). II - A aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho (o que contraria o art. 9º, da LICC), naquilo que não for incompatível com o disposto nesta lei, quando mais favorável ao que a legislação territorial, no conjunto das normas e em relação a cada matéria. “Desse modo, nem sempre se há de aplicar a Súmula 207 do TST, como no presente caso, porque o autor foi contratado e trabalhou nos Estados Unidos, sem que seu contrato fosse regido por normas norte-americanas ou por normas brasileiras. Assim, se no contrato de trabalho, que a par de se desenvolver em território estrangeiro, passou a ter incidência de uma regra de pensão vitalícia por força de decisão advinda dentro do território nacional, não se entende possível a suspensão e/ou a extinção de tal pagamento, após recebido por longo período (no caso 30 anos). Com os elementos constantes dos autos, a lacuna legislativa e a impossibilidade de serem aplicados o artigo 9º, da LICC (Lex loci contractus) e a Súmula 207 (lex loci executionis), ante a singularidade dos fatos narrados, entende-se possível a utilização de outro caminho hermenêutico, com base em interpretação mais consentânea com o ordenamento jurídico nacional e com os pontos de ligação mais estreitos (vínculos mais estreitos)

que possam tornar mais justa a decisão em relação à norma contratual prevalente e a lei substantiva pátria, sem ferir a lei de ordem pública, a soberania nacional e os bons costumes (art. 17, LICC). Na verdade, entendemos que de certo modo, salvo o obstáculo intransponível do artigo 17 da Lei de Introdução ao Código Civil, o aplicador da norma está livre para bem aplicar, no caso concreto, em princípio o artigo 9º da LICC — que é o único dispositivo que se refere a lei contratual, quando este tem um elemento estranho ao país (Lex contractus) —, a Súmula 207 do TST- que tem o condão de possibilitar a aplicação da lei territorial (Lex fori) — ou, eventualmente, não se enquadrando o caso concreto a nenhum raciocínio com arrimo na lei ou na jurisprudência conhecidas, em outro instrumento interpretativo, como os já mencionados (vínculos mais estreitos, autonomia da vontade, “Lex causae” etc.). Quando, como no fato em análise, a ordem de pagamento, mediante acordo celebrado validamente, em virtude do encerramento das atividades da empresa nos Estados Unidos, é da empresa, sem base na legislação norte-americana e sem base na legislação brasileira, tem-se decisão acordada (acordo de vontades), contratual e ao mesmo tempo administrativa, da empresa nacional para o empregado brasileiro, impondo a este um benefício como forma de compensá-lo pela paralisação das atividades no local. A regra aplicável é a da vontade das partes (empregador e empregado) com a dos vínculos mais estreitos (legislação brasileira para ambas as empresas) e com a aplicação do Direito protetivo (teoria do conglobamento). Não ampara a ré-recorrente a Lei 9.617/98 que determinou a extinção da Companhia, na forma por ela interpretada, porque exatamente o Par.2º do artigo 1º, da referida lei, estabelece: “Ficam imediatamente transferidos para a União, na qualidade de sucessora, todos os direitos e obrigações da Companhia extinta, bem como todos os seus bens imóveis, móveis, materiais e equipamentos, podendo estes ser alienados, inclusive mediante leilão, pelo Administrador, desde que desnecessários ao Serviço Público Federal.” (grifos nossos). Também não ampara, o fato de estar sendo examinado pelo Tribunal de Contas as despesas com a referida pensão, porque mesmo que o referido órgão venha a entender incorretas tais despesas, o ato que propiciou tal pagamento é contratual e a assunção pela União de todas as obrigações, não permite a quebra do contrato, unilateralmente, o que poderia ensejar uma indenização equivalente. (TRT-2, Processo nº 00472200744202000, Relator: CARLOS ROBERTO HUSEK, Data de Julgamento: 05/05/2009, 4ª TURMA)

## 2.4 Princípio da norma mais favorável

Segundo esta teoria, aplica-se a norma que for mais favorável ao trabalhador, no contexto entre as duas normas aplicáveis no caso concreto. Este princípio é adotado pelo Brasil como um dos subitens do princípio de proteção.

A Lei nº 7.064/1982, criada com a finalidade de disciplinar a transferência ao exterior dos trabalhadores de empresas do ramo de engenharia, prevê no art. 3º a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador:

Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

I - os direitos previstos nesta Lei;

II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e Programa de Integração Social - PIS/PASEP.

Esclareça-se, ainda, conforme o inciso II do art. 3º, que além da aplicação da norma mais favorável, os trabalhadores nacionais contratados para laborar no estrangeiro, prevê o recolhimento de FGTS e contribuições previdenciárias, assim como a faculdade de gozar suas férias no Brasil após 2 anos no exterior.

Em 2009, esta lei foi alterada pela Lei nº 11.962/2009, com a finalidade de abranger todos os tipos de trabalhadores, sejam os contratados no Brasil para laborar no estrangeiro, ou transferidos ao exterior, desde que por período superior a 90 dias, como se observa do parágrafo único do art. 1º da lei:

Art. 1º Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior. (Redação da pela Lei nº 11.962, de 2009)

Parágrafo único. Fica excluído do regime desta Lei o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 90 (noventa) dias, desde que:

- a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade;
- b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior, as quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial.

Pois bem, após o cancelamento da Súmula nº 207 do TST, e em razão da existência de legislação específica, Lei nº 7.064/1982, com a alteração pela Lei nº 11.962/2009, que trata da aplicação da norma mais favorável em razão de conflito de normas no espaço, esta teoria passou a ser aplicada pelos tribunais pátrios em sua maioria:

CONFLITO DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL PARA LABORAR EM OUTRO PAÍS. O texto primitivo da Lei nº 7.064/82 era direcionado tão somente aos trabalhadores de empresas de engenharia que prestassem serviços no exterior, pelo que tal norma regia de forma específica a contratação de trabalhadores no

Brasil para prestar serviço no exterior, vinculados ao ramo de engenharia. Todavia, cabe referir que em 03 de julho de 2009 houve a edição da Lei nº 11.962, ocasião em que as regras da Lei nº 7.064/82 foram estendidas a todas as empresas que venham a contratar ou transferir trabalhadores para prestar serviço no exterior. Significa dizer que, atualmente, a Lei nº 7.064/82 se aplica a todos os trabalhadores contratados no Brasil, conforme se constata do artigo 1º da Lei nº 11.962/2009. Cabe consignar, ainda, que a Súmula/TST nº 207, em que se funda a tese recursal, que consagrava o princípio da territorialidade, foi cancelada pela Resolução nº 181/2012 deste Tribunal, publicada no DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. Mesmo antes do cancelamento da referida súmula, esta SBDI1 vinha perfilhando entendimento no sentido de admitir exceção à aplicação de tal princípio no caso de empregado contratado no Brasil e posteriormente transferido para prestar serviços no exterior. Assim, com o efetivo cancelamento da referida Súmula nº 207, consolidou-se neste Tribunal o entendimento de que a Lei nº 7.064/82 assegura ao empregado brasileiro que labora no exterior a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, sempre que ficar evidenciado ser esta mais favorável que a legislação territorial, nos termos do artigo 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/82. Portanto, o princípio da norma mais favorável vigora no âmbito das relações contratuais aqui especificadas, considerando-se aplicável a legislação vigente do local da contratação, e não a da localidade da prestação dos serviços, caso aquela seja mais favorável ao empregado. E, na hipótese, não há controvérsia sobre qual norma é a mais favorável ao trabalhador, devendo incidir a lei brasileira. Precedentes deste Tribunal. Cumpre ressaltar que a referida Lei nº 7.064/82 socorreu-se da teoria da incidibilidade dos institutos jurídicos, ao contrapor a lei territorial estrangeira e a lei brasileira, segundo a qual os institutos jurídicos devem ser considerados em seu conjunto, sem a possibilidade de se aplicar, simultaneamente, disposições de um regime e de outro. Recurso de embargos conhecido e desprovido. (TST - E-RR: 1003206672003501 1003206-67.2003.5.01.0900, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 16/05/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 24/05/2013)

Quando dizemos em aplicação da lei mais favorável, tem-se entendido que o conflito entre as normas deverá ocorrer entre a lei do local da contratação e da prestação de serviços, assim como nos outros elementos de conexão.

Mesmo antes do cancelamento da Súmula nº 207 do TST, existiam doutrinadores favoráveis à aplicação indistinta da norma mais favorável em caso de contratos internacionais de trabalho, como se observa do seguinte ensinamento de Arion Sayão Romita: “o conflito de leis do trabalho é, hoje, resolvido pela aplicação da norma mais favorável ao trabalhador. A afirmação encontra apoio na lei e na doutrina.”<sup>22</sup>

<sup>22</sup> ROMITA, 1996, p. 74 *apud* MACHADO, 2012, p. 335.

Octávio Bueno Magano, no mesmo sentido, citado por Manuela de Bitencourt, é claro ao preceituar que:

a norma a ser aplicada num contrato internacional de trabalho no qual há a incidência de mais de uma norma jurídica é aquela que for mais favorável ao trabalhador, seja esta territorial, isto é, a lei do local da prestação dos serviços, ou a legislação brasileira, conforme a que trouxer mais benefícios ao obreiro. A aplicação da norma que for mais favorável ao trabalhador, dentre as possíveis incidentes à relação jurídica trabalhista, trata-se de um critério pacificador de conflito de leis no espaço, erigido a norma constitucional, pois o art. 7º, *caput*, da Constituição Federal consagra o princípio da norma mais favorável como um direito fundamental dos trabalhadores.<sup>23</sup>

Este princípio possui como finalidade precípua caracterizar o equilíbrio das partes, protegendo o empregado perante seu empregador, de violar seus direitos garantidos por qualquer das normas aplicáveis ao caso concreto. Assim também pensa Manoela de Bitencourt:

O equilíbrio das partes no contrato de trabalho se dá mediante a proteção do empregado, a qual é garantida constitucionalmente. Em razão de ser a parte mais fraca da relação deve lhe ser assegurada a aplicação da lei do país que trouxer mais vantagens ao trabalhador, ignorando-se o critério da lei do país da prestação de serviços quando menos benéfica.<sup>24</sup>

Pois bem, diante da existência de norma sobre o tema; jurisprudência consolidada e aceitação pela doutrina da teoria aplicável, resta verificar como será delimitada a norma mais favorável. Duas teorias são aceitação, a do conglobamento e da acumulação, que poderá ser subdividida em acumulação por artigo, ou por matéria.

A teoria do conglobamento, mais aceita pela doutrina, tem como finalidade, ao analisar as leis em conflito, adotar aquela que seja mais favorável ao trabalhador como um todo, sendo esta aplicada de maneira integral, ou seja, que opte pelo conjunto global de normas que trouxer maiores benefícios ao empregado, desprezando totalmente uma das fontes jurídicas.

Maurício Godinho Delgado é um dos principais expoentes desta teoria, em razão de entender que a teoria da acumulação compromete “o caráter sistemático da ordem jurídica, elidindo-se o patamar de cientificidade a que se deve submeter todo processo de interpretação e aplicação do direito”.<sup>25</sup> Ludovico Barassi

<sup>23</sup> MAGANO, 1987, p. 919 *apud* BITENCOURT, *Op. Cit.*; p. 259.

<sup>24</sup> BITENCOURT, *Op. Cit.*; p. 259.

<sup>25</sup> DELGADO, 2010, p. 77.

argumenta que “a regulamentação convencional constitui um todo inseparável, que não pode ser tomado parcialmente, como poderia fazer a abelha escolhendo uma flor entre flores”.<sup>26</sup>

O ponto que se questiona ao adotar a teoria do conglobamento é que, reconhecida a aplicabilidade de norma que em algum momento dispuser redução de direitos em determinada matéria, causando prejuízo ao trabalhador, conseqüentemente não se atingirá a finalidade da aplicação da norma mais favorável.

Já a teoria da acumulação, como o próprio nome diz, acumula as normas, criando um compilado de disposições mais favoráveis ao trabalhador, poderá ocorrer por matérias, também conhecida por teoria da incidibilidade dos institutos jurídicos, ou por artigos da lei.

A partir da teoria da acumulação por matérias, serão aplicadas as normas mais vantajosas referentes a cada matéria diante da comparação entre a norma dos dois ordenamentos jurídicos aplicáveis, certo que “ao contrário da teoria da acumulação e do conglobamento, aqui se permite a acumulação das várias fontes normativas, limitadas, contudo, à observância da integralidade de cada instituto jurídico”.<sup>27</sup>

A teoria da acumulação por artigos sustenta a aplicação de diversas vantagens estipuladas dentre o conflito de normas no espaço.

Dentre as presunções acima discutidas, aquela que tem maior benefício perante a sociedade e a hermenêutica jurídica é a da incidibilidade dos institutos jurídicos ou acumulação por matérias, em razão de conciliar determinado rigor jurídico ao aplicar de forma integral cada instituto justralhista e pela observância de um caráter social, haja vista que se aplicará a norma com disposições favoráveis ao trabalhador referente a cada matéria laboral. Atinge-se desta forma o fim pretendido pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador e ao princípio protetor.

Aliás, a própria norma aplicável sobre o tema, art. 3º, II da Lei nº 7.064/1982, resolveu adotar a teoria da acumulação por matéria, como se constata da redação do artigo: “a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalhador, naquilo que for incompatível com o disposto nesta lei, quando mais favorável de que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria”.

Mesmo com todas as críticas acerca da criação de “colcha de retalho” com a aplicação da teoria da acumulação, o fato de a legislação adotar referida teoria, até pela finalidade de trazer cada vez mais benefícios aos trabalhadores atingidos, deverá ser adotado o critério da acumulação por matérias, caso seja reconhecido o princípio da norma mais favorável.

<sup>26</sup> Esta teoria é defendida por Ludovico Barassi e citada por DALLAGRAVE NETO, José Afonso. *Alcance e limites do princípio da norma mais benéfica ao empregado: reflexões a partir de alguns casos controvertidos*. Disponível em: <<http://www.trt23.gov.br/serviços/ejud/NormaBenefica-LTr.pdf>>, p. 4.

<sup>27</sup> *Idem, ibidem*.

### 3 Considerações finais

A alteração legislativa da Lei nº 7.064/1982 realizada em 2009 pela Lei nº 11.962/2009, estende a aplicabilidade do instituto da norma mais favorável aos contratos de trabalho internacionais de todos os trabalhadores brasileiro, e não somente aos de empresa de engenharia, tal norma em conjunto com a revogação da Súmula nº 207 do TST, convergem para o reconhecimento deste instituto perante o conflito de normas no espaço, gerando proteção maior ao trabalhador nacional deslocado para prestar seus serviços noutro país.

Outrossim, referente ao modo da aplicação da norma mais favorável, cumpre esclarecer que, também conforme reconhecimento legal, contido no art. 3º, II da Lei nº 7.064/1982, também em respeito do âmago do princípio da norma mais favorável, adota a teoria da acumulação por institutos jurídicos. Ou seja, a norma aplicada à relação empregatícia será aquela que, em relação a cada matéria, for mais favorável ao trabalhador.

Em que pesem as duras críticas tecidas a este modo de aplicação da norma, esclareça-se que este é o único que conjuga a proteção ao trabalhador com a hermenêutica jurídica.

Por fim, esclareça-se que a brilhante teoria adotada por Carlos Roberto Husek em relação à aplicabilidade da autonomia da vontade para a legislação vigente sobre o contrato de trabalho de empregados de alto escalão nas empresas, em que pese a inexistência de legislação específica acerca do tema no país, deverá ter seu estudo aprofundado, com a finalidade de verificação se atingiria finalidade melhor que se propõe pela norma mais favorável a estes profissionais.

---

**Abstract:** The present article is a result of search made of a academic presentation made at the Labor Law graduate course at Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (COGEAE), in order to study the international labor contracts, and the conflict resolution of which rules would be applied, although there are four theories adopted as connection elements. In this study each theory is conceptualized in meticulous legal, judicial and principles analysis, to reach the conclusion of which theory should be adopted by the Brazilian legal system, for Brazilian worker transferred to the outside.

**Keywords:** International labor contract. Conflicting rules in space. Connection elements. Contractual autonomy. Most favorable rule.

---

### Referências

BONSUCESSO, Thiago Martins Lage. *Conflitos trabalhistas internacionais: Uma abordagem sob a perspectiva do direito internacional do trabalho e do direito internacional privado*. Disponível em: <<https://www.amidi.com.br/revista/index.php/rmdni/article/view/12>>. Acesso em: 08 maio 2015.

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. SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE DIREITO: DIMENSÕES MATERIAIS E EFICACIAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS, 2. *Anais...* Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/simposiointernacionaldedireito/article/view/1562>>. Acesso em: 08.05.2015.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Alcance e limites do princípio da norma mais benéfica ao empregado: reflexões a partir de alguns casos controvertidos*. Disponível em: <<http://www.trt23.gov.br/servicos/ejud/NormaBenefica-LTr.pdf>>. Acesso em: 08.05.2015.

\_\_\_\_\_. *Contrato internacional de trabalho*. Disponível em: <[http://www.trt9.jus.br/apej/artigos\\_doutrina\\_jadn\\_03.asp](http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_jadn_03.asp)>. Acesso em: 08.05.2015.

DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

DINIZ, Maria Helena. *Lei de Introdução ao Código Civil Interpretada*. São Paulo: Saraiva, 2002.

DOLLINGER, Jacob. *Direito internacional privado: contratos e obrigações no direito internacional privado*. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

HUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

MACHADO, Diego Pereira. *Direito internacional e comunitário para concurso de Juiz do Trabalho*. São Paulo: Edipro, 2012.

MALLET, Estevão *et al.* *Direito e processo do trabalho: estudos em homenagem ao Prof. Octávio Bueno Magano*. São Paulo: LTr, 1996.

\_\_\_\_\_. Conflito de leis trabalhistas no espaço e globalização. *Revista LTr*, São Paulo, ano 62, n. 3, mar./1998.

MARTINS, Juliano Cardoso Schaeffer. *Contratos internacionais: a autonomia da vontade na definição do direito material aplicável*. São Paulo: LTr, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo Atlas, 2005.

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

MORAES, Luis Felipe do Nascimento. *A transferência internacional de trabalhadores e sua tutela jurídica*. Disponível em: <[http://ruc.udc.es/bitstream/2183/7553/1/AD\\_13\\_art\\_6.pdf](http://ruc.udc.es/bitstream/2183/7553/1/AD_13_art_6.pdf)>. Acesso em: 08 maio 2015.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Comentários às Súmulas do TST*. São Paulo: LTr, 2014.

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

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. Trad. Wagner D. Giglio e Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

\_\_\_\_\_. Conflito de leis do trabalho no espaço. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 27, n. 103, jul.-set./1998.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

THOMAZ, Sandra Regina. *Normas e princípios aplicáveis ao contrato internacional de trabalho*. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Econômicas Internacionais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

BACCETTO, Felipe Toledo Martins. Contratos internacionais de trabalho e conflito entre normas no espaço. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 5, n. 20, p. 83-102, jan./mar. 2016.

---