

A FORMA SIMPLIFICADA DE ANALISAR A NORMA APLICÁVEL AOS CONTRATOS INTERNACIONAIS DE TRABALHO

Bruna Duarte Teixeira Martins Oliveira

Dissertação

Mestrado em Ciência Jurídica Forense

Orientadora Maria João Mimoso

Setembro, 2020



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

BRUNA DUARTE TEIXEIRA MARTINS OLIVEIRA

**A FORMA SIMPLIFICADA DE ANALISAR A NORMA APLICÁVEL AOS
CONTRATOS INTERNACIONAIS DE TRABALHO**

Dissertação de Mestrado

**Trabalho realizado sob a orientação da Professora Doutora Maria João
Mimoso**

Setembro/2020

Meus sinceros agradecimentos ao apoio do meu incrível marido; aos eternos cuidados de meu falecido avô; à proteção de minha mãe e de meu irmão; e, principalmente, aos desígnios de Deus. Desejo que todos tenham a sorte de ter amigos/irmãos como eu tenho.

À minha orientadora encaminho os mais sinceros elogios e um agradecimento por me acompanhar em meio às barreiras que me levaram à conclusão desse trabalho.

À minha família minha devoção, aos meus mestres minha gratidão, aos meus amigos um muito obrigada.

Proletariado do mundo, uni-vos!
(Manifesto do Partido Comunista.
Marx e Engels, 1848)

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo analisar as possíveis normas jurídicas a serem aplicadas aos Contratos Internacionais do Trabalho, tendo como fonte o Direito Internacional. Faremos uma abordagem da trajetória do Direito Internacional do Trabalho e do Direito do Trabalho brasileiro, uma análise dos contratos Internacionais do Trabalho e, finalmente, do sistema normativo internacional em âmbito global (União Europeia e Mercosul) e dos países de foco do presente estudo (Brasil e Portugal) na tentativa de dirimir eventuais controvérsias entre empregado e empregador, quando a relação é composta de elementos que confrontem a soberania nacional. A escolha do objeto de estudo é de suma importância diante do atual crescimento das relações de trabalho no âmbito internacional e da necessidade de aplicação normativa que vai além das fronteiras para o exercício de atividades laborais.

Palavras-chave: Direito Internacional do Trabalho; Contrato Internacional de Trabalho; Normas e Princípios Aplicáveis; Brasil e Portugal.

ABSTRACT

The present work has the objective of analyzing the possible legal norms to be applied to international labor contracts, having as source the International Law. We will approach the trajectory of international labor law and Brazilian labor law, an analysis of international labor contracts and, finally, the international normative system at a global level (European Union and Mercosur) and the countries pictured in this study (Brazil and Portugal) in an attempt to resolve introducing controversies between employer and employer, when the relationship is composed of an element that confronts the sober national. The choice of the object of study is of paramount importance for the current growth of labor relations at the international level and for the need for normative application that goes beyond borders for the exercise of labor activities.

Keywords: International Labor Law; International Labor Contract; Applicable Standards and Principles; Brazil and Portugal.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO	12
1.1. Normas de Direito Internacional do Trabalho em âmbito universal ...	12
1.2. Normas de Direito Internacional do Trabalho no Brasil.....	17
1.3. Normas de Direito Internacional do Trabalho em Portugal	22
2. DOS LIMITES JURÍDICOS DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO	27
2.1. Princípios que norteiam o Direito Internacional do Trabalho	27
2.2. OIT como fonte dos Direitos do trabalho internacional.....	34
2.3. Os limites jurídicos ao Direito Internacional do Trabalho e o posicionamento da OIT.....	38
3. DOS CONTRATOS INTERNACIONAIS DO TRABALHO	43
3.1. Contratos: historicidade, definição e elementos.....	43
3.2. Dos Contratos de Trabalho	47
3.3. Contratos Internacionais	51
3.4. Dos Contratos Internacionais do Trabalho	55
4. DAS NORMAS INTERNACIONALMENTE APLICÁVEIS AO CONTRATO DE TRABALHO	61
4.1. Da União Europeia.....	61
4.2. No Direito Brasileiro.....	66
4.3. No Mercosul.....	71
CONCLUSÃO	76
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79

INTRODUÇÃO

Em 2018 o número de estrangeiros residentes em Portugal alcançava o número de 480.000 e, em 2019, foi atingida a marca de meio milhão de cidadãos estrangeiros com autorização de residência em Portugal¹, conforme dados registrados pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras Portugêses (SEF).

Diante do crescente número de internacionalização do trabalho, o Direito é o fenômeno que precisa mediar a atuação dos não nacionais em países diversos, considerando aspectos que abrangem o interesse político, econômico, social e que se concretizam juridicamente com tratados das mais variadas espécies, a exemplo dos acordos de cooperação em âmbito global ou regional, ou a formação de organismos internacionais, blocos econômicos, blocos de defesa, dentre outros.

O poderio econômico e tecnológico, que marca o século atual, assume proporções gigantescas, em dinâmica e rapidez nunca antes experimentadas, encarregando-se de potencializar a fatídica questão social, na qual o trabalhador volta a enfrentar os paradigmas do capitalismo, ao mesmo tempo em que se depara com o desemprego estrutural, a precariedade de trabalho e as inusitadas formas de produção.

Nesse contexto, o universo jurídico se depara com o desafio da escolha da norma mais adequada à solução das controvérsias internacionais, ou seja, das controvérsias que contêm um elemento estrangeiro, o qual lhes enseja a possibilidade de se aplicar mais de um ordenamento jurídico à solução do caso concreto. Isso ocorre em razão das ilimitadas fronteiras que a globalização incorporou às relações jurídicas, promovendo ainda mais a integração entre os países.

Para tratar das questões inerentes a esse panorama, abordaremos as normas de Direito Internacional aplicáveis aos Contratos Internacionais do Trabalho. A sociedade civil internacional se inter-relaciona acarretando a

¹ PORTUGAL. SEF - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras. *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2018*. Barcarena, Oeiras: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, 2018.

formalização – ou não – de instrumentos jurídicos de pactuação desse labor extranacional, das mais variadas formas contratuais.

Como é cediço, o Direito do Trabalho é um dos ramos do Direito brasileiro cujo princípio básico é a proteção do trabalhador, regido, assim como em Portugal, por um sistema rígido de leis e princípios. A maioria dessas referências decorre da adoção de normas e princípios do Direito Internacional do Trabalho, mediante adesão às Convenções da Organização Internacional do Trabalho, o que também será objeto do presente estudo.

Em matéria trabalhista, o Contrato de Trabalho assume o caráter internacional quando contém pelo menos um elemento de estraneidade que o conecta a mais de um ordenamento jurídico. Tal fato deverá ser compreendido diante da análise de elementos com diferentes nacionalidades das partes, sede do empregador ou até mesmo quanto ao lugar de celebração e de execução do contrato.

Para tanto, será necessário proceder à análise dos mais diversos regramentos aplicáveis às questões vinculadas aos Contratos Internacionais que regem relações de trabalho regionais, perfazendo um percurso no qual se pretendem estudar os sistemas normativos internacionais em âmbito global (União Europeia e Mercosul) e dos países de foco do presente estudo (Brasil e Portugal).

Talvez – como fábula – o presente trabalho devesse aderir ao deslinde de um conceito do Direito cosmopolita, como aquele trazido por Kant (2003), que considera o ser humano como um cidadão do mundo, independentemente do seu Estado² – sem considerarmos sua forte designação da moral ao tema. No entanto, diante da realidade, busca-se promover solução dos conflitos existentes entre as partes dessa relação, incentivando os legisladores e operadores da norma a estabelecer regras claras àqueles contratos entre empregados e empregadores independentemente da sua nacionalidade ou de onde o contrato será operado, visando ao fortalecimento do estado democrático de Direito e à firmação da segurança jurídica necessária ao exercício das atividades laborais.

² Kant, Immanuel. *Ideia de uma história universal de um ponto de vista*. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

O que pretendemos, ao final desta dissertação, é especificar o raciocínio jurídico necessário à aplicação possível das normas formais ou cogentes aplicáveis ao tema, sendo o objeto do estudo apenas a aplicação aos conflitos decorrentes de contratos individuais de trabalho.

A simplicidade com que o tema será tratado, tem por objetivo precípuo alcançar os trabalhadores de todas as classes, possibilitando que não só juristas possam se utilizar do conteúdo contido no presente estudo, como também - e principalmente - que os trabalhadores, consigam entender e aprimorar o conhecimento referente aos seus direitos e compreender-se no âmbito internacional.

1. DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

1.1. Normas de Direito Internacional do Trabalho em âmbito universal

O Direito internacional possui como percussor o Tratado de Vestfália, acordado na Europa em 1648, que pôs fim à guerra de 30 anos, estabelecendo a independência de países considerados baixos ao norte da Alemanha. O tratado conhecido como a Paz de Vestfália finalizou uma série de conflitos persistente havia anos entre a santa monarquia germânica e os países próximos que almejavam sua independência (Távora, 2018). A paz pactuada pelo tratado firmou entre os países uma tolerância política fundamentada em direitos iguais, segundo a qual um ente estatal não poderia interferir nas decisões do outro.

O tratado firmou “a constituição da sociedade internacional, com normas mutuamente acordadas que definem os detentores de autoridade e suas prerrogativas, sendo o Estado moderno essa autoridade detentora de soberania” (*Idem*). Nesse contexto, por Direito internacional entendia-se uma reunião de compilados jurídicos que administravam a esfera internacional, constituído por normas concretas ou costumeiras, isto é, dispositivos que regulavam as relações de entes fora do contexto nacional, tendo como referência uma sociedade internacional (Gutier, 2011).³

À luz da doutrina moderna, compreende-se por Direito internacional o campo particular da ciência jurídica sinalizado pela diversidade e ausência de uma autoridade soberana que controla os entes dessa sociedade internacional e que objetiva manter uma relação justa e serena nas decisões tomadas entre seus membros (Távora, 2018).⁴

³ GUTIER, Murillo Sapia. *Introdução ao direito internacional Público*. [Consult. 24 Jun 2020]. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/professor/arquivos_alunos/doc_1558818854.pdf.

⁴ TÁVORA, Fabiano. *Direito internacional: público, privado e comercial*. 5ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

Nas definições doutrinárias, a relação jurídica internacional visa atender às necessidades dos indivíduos que compõem a sociedade universal, incluindo todas as suas interfaces, relacionadas a todas as áreas da vida humana, principalmente àquelas de interesse comum a todos.

Paulo Henrique Gonçalves Portela (2017, p. 40) afirma que esse Direito visa a

conferir tutela adicional a questões cuja importância transcende as fronteiras estatais, como os Direitos humanos e o meio ambiente, disciplinando a forma pela qual todos os integrantes da sociedade internacional, inclusive os indivíduos, deverão conduzir seus comportamentos com vistas a alcançar objetivos de interesse internacional.⁵

Depreende-se, então, que as relações internacionais são formadas pelo contato entre Estados soberanos, sociedade civil, organizações nacionais, e são materializadas por seus representantes, que integram a sociedade internacional e – como em toda coletividade – necessitam de normas legais que regulamentem suas decisões, o que enseja o surgimento do Direito Internacional.

O Direito Internacional divide-se em público e privado, diferenciando-se entre si principalmente pela composição de seus sujeitos. Em uma visão obsoleta, os indivíduos que compõem o Direito Internacional Público são unicamente os estados considerados soberanos, ou seja, os países federativos que, juntos, formam a comunidade internacional pública. Todavia, em uma interpretação mais tradicional, incluem-se também como sujeitos “as organizações internacionais, os blocos regionais, a Santa Sé, os beligerantes, os insurgentes e, se for o caso, as nações em luta pela soberania” (*Idem*, pp. 155-156).

Nos dizeres de Diego Araújo Campo e Fabiano Távora (2018), os integrantes do Direito internacional público são todos aqueles que, direta ou indiretamente, usufruem dos Direitos e retêm encargos no contexto universal.

Por conseguinte, a doutrina afirma que os personagens do Direito internacional privado são a pessoa humana, indivíduos dotados de Direitos e deveres. O sujeito deste Direito, além de serem pessoas físicas que se relaciona

⁵ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. *Direito internacional Público e privado*. 9ª edição. Salvador: JusPODIVM, 2017. p. 40.

particularmente com outra, também se caracteriza como pessoas jurídicas que igualmente estabelece vínculo privado, mantendo relação particulares com outrem (Bevilaqua, 1906).

Neste diapasão, conceitua-se Direito Internacional Público como sendo a reunião de compilados normativos que limitam a atuação de seus indivíduos, estabelecendo regras de convivência, e seus sujeitos são os estados federais, as organizações internacionais e governamentais, empresas transnacionais e também certos indivíduos (Portela, 2017).⁶

Já o Direito Internacional Privado é regido por legislações que regulam as ações particulares de indivíduos que encontram tutela na órbita universal. Doutrinadores classificam esta subdivisão em jusprivativas multinacionais, na medida em que estabelece regras de ações e comportamento humano que são positivadas também no estrangeiro e que pode ocasionar conflitos entre países. Essas questões, por exemplo, relacionam-se à nacionalidade e ao local de cumprimento de obrigação (Basso, 1996).⁷

É importante ressaltar que, enquanto as fontes do Direito Internacional Público baseiam-se em tratados, convenções e demais normais de cunho internacional (elaboradas em conjunto com outros países ou por organizações internacionais), as normas de Direito Internacional Privado são dispositivos internos de cada estado, ou seja, embora façam parte de sua norma jurídica interna, regulam relações com o exterior, com questões internacionais (Gutier, 2011).⁸

O Direito Internacional do Trabalho está inserido nas duas esferas normativas, tanto de Direito público, quando se trata de instituições internacionais, quanto de Direito privado, quando soluciona imbróglio de normas

⁶ PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. *Direito internacional Público e privado*. 9ª edição. Salvador: JusPODIVM, 2017. p. 39.

⁷ BASSO, Maristela. A autonomia da vontade nos contratos internacionais do comércio. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, vol. 12, pp. 198-211, 1996. [Consult. 15 Ago 2020]. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:DW-nHlc9qJ0J:https://seer.ufrgs.br/revfacdir/article/download/69182/39071+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>.

⁸ GUTIER, Murillo Sapia. *Introdução ao direito internacional Público*. [Consult. 24 Jun 2020]. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/professor/arquivos_alunos/doc_1558818854.pdf. p. 6.

aplicáveis em dois ou mais países, ou seja, questões materiais e processuais de cunho internacional (Nascimento, 2014).⁹

Por um período de tempo a doutrina e a jurisprudência oscilaram quanto a competência da Justiça internacional do Direito do trabalho, por não definir qual seria competente para julgar assuntos laboral de órgãos internacionais, razão pela qual persistiu a controvérsia se estaria enquadrado em Direito público ou privado; todavia prevaleceu o entendimento que caberia igualmente a justiça internacional, julgar as controvérsia relacionada a entes do Direito público internacional, como por exemplo, as missões diplomáticas (Franco, 1989).

As normas internacionais do trabalho possuem como marco inicial o final da Segunda Guerra Mundial. Com a necessidade de elaborar um “termo de paz” entre os países participantes do conflito, com a realização da Conferência de Paris e a elaboração do Tratado de Versalhes, em 1919.

O mencionado tratado tinha como pressuposto promover uma harmonia entre os Estados soberanos, tendo como principal objetivo cessar as guerras que constantemente se instalavam pelo mundo. Desse modo, o tratado abordou assuntos relacionados ao Direito do Trabalho precisamente em sua parte XIII, ao estabelecer que

A Sociedade nas Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal, a qual não pode ser fundada senão sobre a base da justiça social; e que a não-adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços das demais, desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios países. (Sussekind, 1986)

Os países vencedores da Segunda Guerra Mundial uniram-se com o objetivo de trazer soluções para os conflitos que se estabeleciam, evocando um verdadeiro acordo de paz entre si e com os demais. Nesse sentido, o Tratado de Versalhes assinala o ponto de partida para o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual trataremos com mais propriedade em capítulo posterior.

Assim, o Direito Internacional do Trabalho, nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), nada mais é do que a instituição de normas, dispositivos

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 29ª edição. São Paulo: Saraiva, 2014.

que regem as relações entre os entes públicos com seus empregados, e entre estes com seus respectivos empregadores privados, por meio de tratados e convenções de ordem internacional cuja finalidade é unicamente dirimir as condições de trabalho degradante em todo mundo.¹⁰

Ainda sobre a definição das normas do trabalho internacional, Amauri Mascaro Nascimento *et al* (2011), afirma que

A ordem internacional, como também a nacional, procura as mesmas vertentes na solução dos problemas que estamos enfrentando, relativo à dignidade do homem que precisa trabalhar para outrem, e que, ostentando um Direito ao trabalho, não tem como obtê-lo e que, mesmo detentor de Direitos sociais, pode a qualquer momento ir engrossar as já gordas fileiras dos desempregados.¹¹

Na compreensão de Luciano Martinez (2020, p. 1144):

O Direito Internacional do Trabalho é ramo do Direito Internacional que, mediante a atuação de organismos especializados em matéria laboral, fixa padrões mínimos de respeito ao trabalhador em sua dimensão humana com o propósito de difundi-los e de torná-los universalmente aceitos e praticados.¹²

Depreende-se, então, por normas internacionais formais ou cogentes do trabalho, como um conjunto de compilados, convenções e demais dispositivos que visem a melhor das condições de trabalho de caráter universal, objetivando condições dignas laborais, observados os limites jurídicos de cada Estado-membros. A finalidade dessas normas é justamente impedir que novos confrontos sejam desencadeados entre os países, por divergência de entendimentos quanto ao regimento.

Os princípios que regem as normas internacionais do trabalho possuem relação Direito com Organização Internacional OIT), razão pela qual serão mais bem explorados em capítulo subsequente.

¹⁰ LEITE. *Curso de direito do trabalho*. 11ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 55.

¹¹ FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

¹² MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 11ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 1144.

1.2. Normas de Direito Internacional do Trabalho no Brasil

As normas de Direito Internacional, compostas por convenções, tratados e recomendações, são elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), cuja principal finalidade é a criação de medidas e regras que visem a equilibrar as relações de trabalho, promovendo dignidade do trabalhador.

Em uma síntese da conceituação das normas internacionais, quanto às suas classificações, observa-se pelas convenções uma espécie de convênio legal ajustado entre os Estados-membros signatários, que constituem fontes formais do Direito Internacional do Trabalho. Por conseguinte, os tratados funcionam como convenções, representando seu sentido estrito, e tratam de Direitos Humanos relacionados ao trabalho.

Por último, as recomendações são estímulos aos Estados-membros que orientam suas normas internas. Em outras palavras, estas ocupam-se do Direito material do trabalho que deve atentar a todas normas interiores de cada país (Franco, 1989, pp. 104-132). Para melhor compreensão:

As Convenções da OIT são normas jurídicas internacionais provenientes da Conferência Geral, tendo como finalidade estabelecer regras obrigatórias para os Estados que as ratificarem, ocasião em que passarão a integrar o ordenamento [...] As Recomendações são aquelas normas editadas pela Conferência Geral da OIT que não lograram a adesão de números suficientes de Estados-Membros, passando a ter validade como mera sugestão de observância no ordenamento jurídico interno, servindo como fonte material de Direito jurídico interno. (Paraná. 2011)

O Brasil, como País-membro e signatário da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aderiu a vários de seus normativos. Todavia, antes de abordar alguns de seus normativos, é necessário que se compreenda o processo de ratificação no País.

José Ribeiro de Campos¹³ explica que, para serem incorporadas no ordenamento brasileiro, as convenções da OIT passam por uma série de fases necessárias para sua concretude, desde a sua negociação, assinatura,

¹³ Advogado, professor de Direito Material e Processual do Trabalho da Universidade Municipal de São Caetano do Sul; Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

aprovação, ratificação e a publicação. Essa oficialização ocorre com a assinatura do Presidente da República, o qual, com base no Art. 84 da Constituição da República Federativa do Brasil, possui competência privativa para celebrá-la, amparado pelo Congresso Nacional, que, por força do Art. 49 da Magna Carta, possui exclusividade para aprová-lo e, posteriormente retorna a norma ao Presidente para sua ratificação (Campos, 2007, pp. 50-62).¹⁴

A doutrina, por muito tempo, divergiu da classificação normativa interna dos tratados da OIT ratificados no Brasil por possuírem objeto de Direitos Humanos, uma vez que trata de normas ligadas diretamente à dignidade do trabalhador se considerarmos a Emenda Constitucional nº 45/2004, que acrescentou o §3º do Art.5º da Magna Carta.

Contudo, após longo estudo e análises jurisprudências, concluiu-se que estariam inseridas em *status* de norma supralegal, pois não poderiam ser igualados às normais infraconstitucionais, bem como não estão acima dos preceitos da Carta Magna. Assim, uma vez que uma convenção contraria um preceito infraconstitucional, esta deverá ser imediatamente revogada (Meireles, 2011).¹⁵

Importante fato ocorreu no Brasil em 5 de novembro de 2019, quando da emissão do Decreto n.º 10.088, que pretendia consolidar os atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.

O Brasil possui diversas Convenções ratificadas, contudo, limitar-se-á ao esclarecimento apenas de algumas delas, como, por exemplo, a convenção nº 138, a qual foi ratificada no país em 28 de junho de 2011 e estabelece que

Todo Membro, para o qual vigore a presente Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a abolição efetiva do trabalho de crianças e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho a um nível

¹⁴ CAMPOS, José Ribeiro de. As Convenções da Organização Internacional do Trabalho e o direito brasileiro. *Revista IMES – Direito*, ano 8, n. 13, pp. 50-62, jul./dez. 2007. [Consult. 13 Jul 2020]. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/R22299.pdf>.

¹⁵ MEIRELES, José Humberto Abrão; SILVA, Germano Campos. *As Convenções da Organização Internacional do trabalho sobre Direitos Humanos fundamentais e seu status normativo*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2011.

que torne possível aos menores o seu desenvolvimento físico e mental mais completo. [...] A idade mínima de admissão a todo tipo de emprego ou trabalho, que, por sua natureza ou condições em que se realize, possa ser perigoso para a saúde, segurança ou moralidade dos menores, não deverá ser inferior a dezoito anos.¹⁶

O pacto determina a proibição de qualquer trabalho destinado à criança ou adolescente menor de 18 anos de idade. No entanto, salienta-se a exceção de regime de trabalho na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade, devidamente admissível através do Art.2º, 2 da Convenção 138 aplicada ao Brasil por meio intermédio da Lei 10.097/2000 (Brasil, 1943).

Ainda tratando-se da Convenção nº 138, que veda trabalhos à criança e ao adolescente, frisa-se a existência da Recomendação nº 190 da OIT (1999), que, por sua natureza, possui o escopo de direcionar as normas internas trabalhistas editadas pelo legislador. A recomendação estabelece as piores formas de trabalhos infantis e deliberação para exterminá-las nas práticas do dia-a-dia:

Impedir a ocupação de crianças nas piores formas de trabalho infantil ou afastá-las dessas formas de trabalho, protegendo-as contra represálias e assegurando sua reabilitação e integração social por meio de medidas que levem em conta suas necessidades educacionais, físicas e psicológicas..¹⁷

Referente às normas internacionais, tem-se também a importante Convenção nº 100 da OIT 1951, que estipula a igualdade de remuneração entre mulheres e homens quando ambos exercerem a mesma atividade laboral, questão abordada em seu Art. 2º:

Todo País-membro deverá promover, por meios apropriados aos métodos em vigor para a fixação de tabelas de remuneração, e, na medida de sua compatibilidade com esses métodos, assegurar a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.¹⁸

¹⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 38 da Organização Internacional do Trabalho*. Idade mínima de admissão ao emprego. [Consult. 10 Jul 2020]. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Conven%C3%A7%C3%A3o+138+da+OIT++Idade+m%C3%ADnima+de+admiss%C3%A3o+ao+emprego>.

¹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação nº 190 da Organização Internacional do Trabalho*. Recomendação sobre a Proibição a Ação Imediata para a Eliminação das piores formas de Trabalho Infantil. [Consult. 10 Jul 2020]. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Recomenda%C3%A7%C3%A3o+190+da+OIT+sobre+Proibi%C3%A7%C3%A3o+e+a%C3%A7%C3%A3o+imediata+para+a+elimina%C3%A7%C3%A3o+das+piores+formas+de+trabalho+infantil>.

¹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho*. Sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor. [Consult. 10 Jul 2020]. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1951%20>

Seguindo o entendimento da Convenção em epígrafe, restou defeso em lei que deve ser combatida qualquer forma de tratamento desigual entre homens e mulheres referente a salário, remuneração e demais valores, quando não há distinção nas atividades realizadas. Nesse diapasão, destaca-se a Recomendação nº 90 da OIT 1948, que acentua a necessidade de uma igualdade de pagamento entre homens e mulheres em mesmas atividades.

Assegurar a aplicação do princípio de igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor a todos os empregados de departamentos ou órgãos da Administração pública; [...] incentivar a aplicação do princípio a empregados de departamentos ou órgãos de governos estaduais, provinciais ou locais, quando competentes para fixar tabelas de remuneração..¹⁹

Ainda referente à isonomia entre homens e mulheres no contrato de trabalho, destaca-se a Recomendação nº 111 da OIT 1958, que estabelece a conceituação de discriminação, bem como determina que os estados membros adotem providências para compelir essas práticas, como pode ser observado no trecho transcrito abaixo:

Todo Estado-membro deveria formular uma política nacional para impedir a discriminação em emprego e ocupação. Essa política deveria ser aplicada por medidas legislativas, acordos coletivos entre organizações representativas de empregadores e de trabalhadores ou por qualquer outro meio compatível com as condições e práticas nacionais [...]²⁰

O Estado Brasileiro, como País-membro da Organização Internacional do Trabalho, deve atentar para a convenção e a recomendação mencionadas, razão pela qual se estabeleceu como preceito constitucional, bem como se fixou no Art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943)²¹, a igualdade

Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%20%C2%BA%20100).pdf.

¹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação nº 90 da Organização Internacional do Trabalho*. Sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. [Consult. 10 Jul 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242716/lang-pt/index.htm.

²⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação nº 111 da Organização Internacional do Trabalho*. Sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. [Consult. 13 Jul 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242717/lang-pt/index.htm.

²¹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. [Consult. 13 Ago 2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

no salário de todos os sexos, proibindo a distinção de valores, quando idêntica a função.

A convenção nº 19 da OIT (1957) igualmente se estabelece como um importante acontecimento para a evolução dos Direitos dos trabalhadores, uma vez que trata da isonomia de métodos a serem aplicados aos mesmos, natos ou estrangeiros, quando da ocorrência de acidentes laborais. Em seu Art.1º adverte:

Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção comprometem-se a conceder aos nacionais de qualquer outro Membro que tenha ratificado a dita convenção, que forem vítimas de acidentes de trabalhos ocorridos em seu território ou em território sob sua dependência, o mesmo tratamento assegurado aos seus próprios acidentados em matéria de indenização por acidentes de trabalho.²²

A presente Convenção foi aprovada no ano de 1925, na 7ª Conferência Internacional do Trabalho; entretanto, apenas foi ratificada no Brasil no ano de 1957 e, desde então, se exige que os empregadores adotem procedimento homogêneo aos seus colaboradores, nascidos ou não no país, quando estes se acidentarem em serviço.

A Declaração sobre princípios e Direitos fundamentais no trabalho, adotada pela OIT em 1998²³, e reconhecida, no nível mundial, como paradigma dos Direitos humanos do trabalhador, tem o conteúdo de oito Convenções adotadas ao longo da existência da Organização. O texto estabelece quatro temas como rol mínimo dos Direitos fundamentais laborais: a eliminação do trabalho forçado (Convenções n.º 29 e 105); a erradicação do trabalho infantil (Convenções n.º 138 e 182); a não discriminação no trabalho e no emprego (Convenções n. 100 e 111) e a liberdade sindical (Convenções n.º 87 e 98).

Não podemos deixar de mencionar que o Brasil ratificou todas as convenções mencionadas, à exceção da n.º 87 e, como explicado por Maria Áurea Baroni Cecato (2007), tal conduta tornou-se manifesta aparecendo em todas as queixas e denúncias efetivadas por organizações sindicais nacionais e

²² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 19 da OIT*. Igualdade de tratamento: indenização por acidente de trabalho. [Consult. 13 Jul 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235017/lang--pt/index.htm.

²³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho*. [Consult. 13 Jul 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf.

internacionais contra o Estado brasileiro, publicadas nos Boletins da OIT, não considerando o fato de que persiste a obrigação de aplicação contida na Convenção 87.²⁴

1.3. Normas de Direito Internacional do Trabalho em Portugal

Como já anteriormente tratado, as normas da Organização Internacional do Trabalho, precisamente suas Convenções, não estão automaticamente vinculadas aos Estados-membros, ficam apenas disponíveis, necessitando ser expressamente aceitas pelos países; em outras palavras, é preciso haver a devida ratificação para que passem a produzir efeitos internamente. Portugal, como um dos membros, também é detentor de procedimentos para aprovação das normas exaradas pela OIT, razão pela qual é primordial uma breve explanação de seu trâmite interno.

As pesquisas demonstram um prolongado processo para a efetiva internalização de uma norma internacional em Portugal, como, por exemplo, a Convenção nº 29, de 1930, que é uma das mais importantes após a Segunda Guerra Mundial e estabelece medidas para coibir o trabalho forçado e obrigatório. Tal convenção foi ratificada por Portugal apenas em 1956, após procedimento lento e burocrático.

Maria Cristina Fernandes Rodrigues detalha o passo a passo da internalização em Portugal da Convenção nº 29. O processo iniciou-se em 1948 e findou-se apenas em 1957, percorrendo seu início com apreciação pelo Instituto de Nacional do Trabalho e Previdência, com parecer favorável à introdução na jurisdição portuguesa, posteriormente analisado pela Direção Geral de Trabalho e o Ministério dos Negócios Estrangeiros e, em seguida ,pelo Ministério das Colônias, já no ano de 1952.

²⁴ CECATO, Maria Áurea Baroni. Direitos humanos do trabalhador: para além do paradigma da declaração de 1998 da O.I.T. In: SILVEIRA, Rosa Maria Godoy et al. *Educação em Direitos Humanos: fundamentos teórico-metodológicos*. João Pessoa: Universitária, 2007.

Após um período suspenso, embora o procedimento retome seu andamento, surge uma controvérsia quanto à adequação do texto da Convenção às normas internas de Portugal, eis que, pelo Ministério do Ultramar²⁵, a legislação portuguesa estaria mais avançada que a própria Convenção (Rodrigues, 2012).²⁶

Em continuidade, após tramitar por vários outros setores, em 1956, após o processo ser examinado pelo Presidente do Conselho e pelo Ministro do Ultramar, ambos favoráveis à ratificação, enfim foi internalizada em Portugal a presente Convenção (*Idem*).²⁷ O processamento da ratificação da Convenção nº 29 foi um caso isolado que perdurou longos 10 anos para introduzir uma norma de expressiva importância para evolução democrática em Portugal e que não ocorreu de forma igual à das demais Convenções.

Atualmente a própria Constituição da República Portuguesa estabelece um artigo próprio que orienta a internalização das normas universais em sua legislação (Portugal, 1976):

Art. 8º

1. As normas e os princípios de Direito internacional geral ou comum fazem parte integrante do Direito português.
2. As normas constantes de convenções internacionais regularmente ratificadas ou aprovadas vigoram na ordem interna após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português.
3. **As normas emanadas dos órgãos competentes das organizações internacionais de que Portugal seja parte vigoram diretamente na ordem interna, desde que tal se encontre estabelecido nos respetivos tratados constitutivos.**
4. As disposições dos tratados que regem a União Europeia e as normas emanadas das suas instituições, no exercício das respetivas competências, são aplicáveis na ordem interna, nos termos definidos pelo Direito da União, com respeito pelos princípios fundamentais do Estado de Direito democrático.²⁸ (grifo nosso)

²⁵ O Ministério do Ultramar (1951 - 1974) foi o departamento do Governo de Portugal responsável pela administração civil dos territórios ultramarinos sob domínio colonial português. Até 1951, era chamado "Ministério das Colónias" e, em 1974 passou a designar-se "Ministério da Coordenação Interterritorial".

²⁶ RODRIGUES, Maria Cristina Fernandes. *Portugal e a Organização Internacional do Trabalho (1933-1974)*. Tese de Doutoramento, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2012.

²⁷ *Idem*.

²⁸ PORTUGAL. *Constituição da República Portuguesa*. Lisboa: Parlamento Português, 1976. [Consult. 16 Jul 2020]. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/paginas/constituicaoorepublicaportuguesa.aspx>.

Pelo que se extrai do artigo em epígrafe, percebe-se que, quando ratificada, uma Convenção da Organização Internacional do Trabalho em Portugal torna-se congênere às demais normas pré-existentes no ordenamento português. Todavia, entendimento doutrinário afirma que as normas internacionais do trabalho, por versarem sobre Direitos Humanos, estariam até mesmo acima dos preceitos da Constituição, enquadrando-se, então, em normas de caráter supraleais.

No tocante ao *ius cogens*, contido em boa parte da DUDH, e tendo em conta o modo como é convocado pelo art.º 7.º, deverá ser-lhe conferido valor supraconstitucional, funcionando pois como limite ao poder constituinte, submetido que está, por razões conceituais da construção do Direito, a este acervo axiológico (Barreto, 2018, p.).²⁹

As convenções internacionais da OIT no sistema português inauguram-se com a iniciativa do Ministro dos negócios estrangeiros que representa o governo de Portugal nas negociações externas, conforme dispõe Art. 161 de sua Carta Magna, sendo o ocupante desse cargo a autoridade competente para transacionar normas que regulem o estado em caráter universal e de direta influência em Portugal.

Posteriormente, perpassa pelas análises da Assembleia da República, que detém exclusividade na sua aprovação, e por fim é apreciado pelo Presidente da República, que dará o aceite final para que a norma comece a gerar efeito na jurisdição portuguesa (*Idem*).³⁰

Compreendido brevemente o processo de entrada das normas da Organização Internacional do Trabalho em Portugal, é importante identificar algumas delas, a fim de entender como são efetivadas internamente. Não se objetiva esclarecer a tramitação de todas as 64 Convenções da OIT ratificadas em Portugal, tendo em vista que a finalidade da pesquisa não se atém a isso, mas tão somente exemplificar algumas delas.

²⁹ BARRETO, Patrícia Salvação. *A ratificação de tratados internacionais, uma perspectiva de direito comparado*. Estudos, Bruxelas: União Européia, Parlamento Europeu, 2018. [Consult. 18 Jul 2020]. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU\(2018\)630294](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU(2018)630294).

³⁰ *Idem*.

A Convenção nº 95, em vigor desde 1949, mas ratificada em Portugal apenas em 1981, que dispõe sobre a proteção do salário ao trabalhador, discorre sobre o direito ao pagamento que possui toda pessoa que empresta sua força de trabalho em forma de prestação de serviço. A presente Convenção (Organização Internacional do Trabalho, 1949) dispõe que

O salário, qualquer que for sua denominação ou o seu modo de cálculo, a remuneração ou os ganhos suscetíveis de serem avaliados em dinheiro e fixados por acordo ou pela legislação nacional que são devidos em virtude de um contrato de trabalho, escrito ou verbal por um entidade patronal a um trabalhador efetuado ou a efetuar quer pelos serviços prestados ou a prestar.³¹

É com base nessa Convenção que a Constituição da República portuguesa determina em seu Art. 59º a obrigatoriedade de retribuição pelo trabalho prestado, de acordo com sua natureza e qualidade (Portugal, 1976).³² Por conseguinte, o Código de Trabalho Português em seu Art. 273º afirma que o Direito ao trabalhador de ser retribuído por todo serviço que prestar, seja a qualquer pessoa. É importante salientar que, de acordo com as pesquisas realizadas, embora o salário em Portugal seja considerado o menos rentável de toda Europa, suas leis são consideradas as mais protetivas ao trabalhador (Discacciati e Cortês, 2019).

Mister se faz destacar dentre as Convenções ratificadas em Portugal a de nº 87, que trata sobre a liberdade sindical, internalizada nas normas portuguesas em 1977 e que – como já mencionado – não foi ratificada no Brasil, o que estabelece uma diferença entre as normas trabalhistas portuguesa e brasileira. Dentre os objetos da Convenção inclui-se o direito de fundar sindicato, quando dispõe

Art. 2 - Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão Direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o

³¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 95 da Organização Internacional do Trabalho*. Sobre a proteção do salário. [Consult. 10 Jul 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/oit-e-portugal/WCMS_689988/lang--pt/index.htm.

³² PORTUGAL. *Constituição da República Portuguesa*. Lisboa: Parlamento Português, 1976. [Consult. 16 Jul 2020]. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/paginas/constituicaoorepublicaportuguesa.aspx>.

Direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas (Organização Inteenacional do Trabalho, 1977).³³

Seguindo a percepção da Convenção em epígrafe, a Magna Carta de Portugal estebelece em seu Art. 55º a liberalidade do sindicalismo em seu ordenamento, aparentemente sem nenhuma limitação ou restrição. Isso ocorre de maneira diferente no Brasil, que estabelece em seu Art. 8º a proibição de criação de mais de um sindicato representante de uma mesma categoria profissional ou econômica.

A Convenção nº 148 da OIT é uma norma comum ao Brasil e a Portugal que prevê medidas para um ambiente de trabalho equilibrado, tendo como base a dignidade da pessoa humana que rege as bases constitucionais de ambos os países.

Art. 4 - 1. A legislação nacional deverá dispor sobre a adoção de medidas no local de trabalho para prevenir e limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações, e para proteger os trabalhadores contra tais riscos (Organização Internacional do Trabalho, 1977).³⁴

Portugal, a partir de seu Art. 284, adota medidas de prevenção a acidentes no trabalho e posteriormente essa questão é regulamentada pela Lei nº 102/2009, objetivando cumprir as normas estabelecidas em Convenção ratificada no País (Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, 2009).³⁵

Fica patente, desse modo, o quão importantes são as normas internacionais do trabalho para a evolução das legislações internas de Portugal, estabelecendo-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT) como parte principal nesse progresso, razão pela qual é fundamental haver melhor percepção deste instituo, principalmente a compreensão de seus limites na elaboração das normas.

³³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalismo. [Consult. 17 Jul 2020]. Disponível em: <https://dre.pt/application/file/250482>.

³⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 148 da Organização Internacional do Trabalho*. Sobre o Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações). [Consult. 17 Jul 2020]. Disponível em: <https://dre.pt/application/file/462104>.

³⁵ DGERT. *Legislação nacional: segurança e saúde no trabalho*. [Consult. 17 Jul 2020]. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/seguranca-e-saude-no-trabalho>.

2. DOS LIMITES JURÍDICOS DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Após a identificação do Direito Internacional do Trabalho, e antes de trabalharmos as regras de aplicabilidade da norma internacional, necessário se faz estudar os limites jurídicos para sua atuação, compreendendo quais são as fontes de Direito limitadoras, independentemente do regime jurídico pátrio.

Como explica o Professor Dário Moura Vicente (2002, pp. 87-88)³⁶, as regras para identificação da lei e aplicação a tais obrigações se apresentam como pano de fundo do novo regime do destacamento de trabalhadores instituído pela diretiva e pelo diploma correspondente; no entanto, essa questão assume particular relevância quando as condições de trabalho e emprego consagradas no país de origem do trabalhador são menos favoráveis do que aquelas existentes no país do contratante.

Seguindo essa linha, torna-se imperioso identificarmos e estudarmos as fontes limitadoras para a aplicação da Norma Internacional do Trabalho, sendo os mais relevantes os princípios que o norteiam e, especialmente, as normas e recomendações expedidas pela Organização Internacional do Trabalho e os limites de sua atuação.

2.1. Princípios que norteiam o Direito Internacional do Trabalho

Partindo do pressuposto de que os princípios orientam os conteúdos normativos, os preceitos do Direito Internacional do Trabalho também, obrigatoriamente, devem ser embasados por princípios específicos que direcionam os tratados, convenções, recomendações e demais fontes do Direito do trabalho universal. Desta feita, o Direito Internacional do Trabalho é norteado por princípios específicos que direcionam suas normas no âmbito universal.

³⁶ VICENTE, Dário Moura. *Direito Internacional Privado*. Ensaios. vol. I. Coimbra: Almedina, 2002. p. 87-88.

Originado do latim *principium*, o termo *princípio* possui como significado o “início, o começo, a origem de algo” (Origem da Palavra, 2020)³⁷. Neste sentido, princípios em ordenamento jurídico constituem a base, o suporte, o pilar para elaboração de normas e diretrizes legislativas.

Robert Alexy aduz que, por vezes, os princípios jurídicos são confundidos com as próprias normas e regras, pois orientam medidas a serem adotadas; todavia, diferenciam-se por sua natureza e finalidade, pois entende-se que os princípios “são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível, dentro das possibilidades jurídicas e reais existentes.”³⁸. (*Idem*)

A Declaração de Filadélfia, atualmente anexada na Constituição da OIT, elaborou uma lista de princípios que devem orientar os preceitos universais elaborados pela Organização, todos com o principal escopo de promover a Justiça e a política social nas relações trabalhistas, razão pela qual sua utilização tornou-se obrigatória pelo legislador quando da elaboração das normas (Revista Síntese, 1989).³⁹

Ressalta-se que, neste primeiro momento, serão examinados os princípios atinentes apenas ao Direito Internacional do Trabalho, não adentrando naqueles próprios da OIT, que em capítulo seguinte serão detalhados.

O princípio da Justiça social, ou da luta pela carência (Clara, 2016)⁴⁰, também assim conhecido pela doutrina, preconiza a assistência humanizada ao trabalhador, com finalidade de promover a dignidade como ser humano e, conseqüentemente, a redução das desigualdades sociais, devendo ser desígnio de todos os membros que compõem a comunidade universal do trabalho e

³⁷ ORIGEM da Palavra. *Princípio*. [Consult. 22 Jul 2020]. Disponível em: <https://origemdapalavra.com.br/palavras/principio>.

³⁸ *Idem*.

³⁹ REVISTA SÍNTESE. *Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo, Síntese, vol. 1, n. 1, jul. 1989. (Continuação da Revista IOB Trabalhista e Previdenciária). [Consult. 22 Jul 2020]. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20334_miolo.pdf.

⁴⁰ CLARA, Maria Clara Donato. Princípios gerais do direito internacional do trabalho e surgimento da OIT. *Revista Jurídica Portucalense*, n. 19, 2016. [Consult. 23 Jul 2020]. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/7625>.

incumbência de governantes internos de cada Estado (*Idem*).⁴¹ O referido princípio objetiva,

Por meio de seus mecanismos de atuação (tratados, declarações, recomendações), adotar o princípio da justiça social, objetivando eliminar discriminações sociais, proporcionando melhor qualidade de vida mais justa, distribuição de renda, gerando mais empregos, reduzindo as desigualdades, tudo diretamente vinculado ao princípio da política social (Revista Síntese, 1989).⁴²

Sendo a Justiça social um princípio basilar do Direito do Trabalho Universal, reconhece-se que seus normativos, quando elaborados, devem rigorosamente atentar-se em atingir, ainda que indiretamente, a finalidade de promover o bem a todos os trabalhadores, tendo como referência a dignidade da pessoa humana e a busca da igualdade de oportunidades.

Sob esse prisma, afirma-se que a Organização Internacional do Trabalho, quando projetada, baseava-se em unicamente fomentar a Justiça social a todos os trabalhadores, considerando as péssimas condições em que estes viviam em seus ambientes laborais à época da Revolução Industrial (Alvarenga, 2007, pp. 56-71).⁴³ A ideia era propiciar aos trabalhadores condições mais justas e mais humanas, que lhes garantissem pelo menos direitos sociais mínimos.

Também é princípio basilar do Direito Internacional do Trabalho o princípio da proteção, que se configura o propósito da existência da OIT, sendo de cunho obrigatório sua observância pelos países-membros. Partindo desse pressuposto, é certo afirmar que

A Organização Internacional do Trabalho atua como guardião do Princípio da Proteção perante a comunidade internacional em geral, tendo como princípio norteador a manutenção da justiça social, a fim de alcançar seus objetivos na construção de relações de trabalho cada vez mais eqüitativas e justas [...] (Mimoso, 2019)⁴⁴

⁴¹ *Idem*.

⁴² REVISTA SÍNTESE. *Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo, Síntese, vol. 1, n. 1, jul. 1989. (Continuação da Revista IOB Trabalhista e Previdenciária). [Consult. 22 Jul 2020]. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20334_miolo.pdf.

⁴³ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador. *Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações*, Porto Alegre, vol. 3, n. 38, pp. 56-71, jan. 2007. [Consult. 30 Jul 2020]. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/170407a.pdf>.

⁴⁴ MIMOSO, Maria João; DUARTE, Bruna. *The Principle of Protection as a Principle of International Labor Law*. [Consult. 29 Jul 2020]. Disponível em: https://www.esd-conference.com/upload/book_of_proceedings/Book_of_Proceedings_esdZagreb2019_Online.pdf.

Pela ótica doutrinária, o princípio da proteção, como fundamento do Direito interno e externo do trabalho, possui três subprincípios considerados necessários para concretização de direitos trabalhistas:

A primeira é a *in dubio pro operario*, segundo a qual sempre se aplica a regra mais benéfica ao trabalhador. A segunda é a da norma mais favorável, porque, em havendo conflito hierárquico de normas, prevalecerá aquela que for mais favorável ao trabalhador. A última é a da condição mais benéfica, cuidando da aplicação temporal da norma, segundo a qual a nova não prejudica a anterior, se esta for mais benéfica (Revista Síntese, 1989).⁴⁵

A finalidade do princípio da proteção é garantir que normas de caráter universal elaboradas pela OIT – tratados, convenções, recomendações e demais – ambicionem verdadeiramente efetivar direitos do trabalhador, com o desígnio de equilibrar as relações laborais, isto é, garantir prerrogativas do obreiro e fixar incumbências do empregador, viabilizar a igualdade de tratamento e, principalmente, certificar o respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador, como mandamento da ONU (Mimoso e Duarte, 2020).⁴⁶

Percebe-se que os princípios da justiça social e da proteção estão estreitamente conectados, pois este forçosamente complementa aquele quando prediz ao legislador o caráter protecionista que deve embasar a construção das normas internacionais, conseqüentemente alcançando a função de justiça social, com a redução de desigualdades ao trabalhador.

Dessa maneira, compete à conferência Internacional do Trabalho, como assembleia geral da OIT, elaborar e aprovar as normas que constituem a regulamentação Internacional do Trabalho, **com a finalidade de fomentar a proteção aos Direitos fundamentais do trabalhador e a universalização da justiça social** [...] à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, à pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio para igual trabalho.⁴⁷ (Alvarenga, 2007, pp. 56-71). [grifo nosso].

⁴⁵ REVISTA SÍNTESE. *Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo, Síntese, vol. 1, n. 1, jul. 1989. (Continuação da Revista IOB Trabalhista e Previdenciária). [Consult. 22 Jul 2020]. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20334_miolo.pdf.

⁴⁶ MIMOSO, Maria João; DUARTE, Bruna. *The Principle of Protection as a Principle of International Labor Law*. [Consult. 29 Jul 2020]. Disponível em: https://www.esd-conference.com/upload/book_of_proceedings/Book_of_Proceedings_esdZagreb2019_Online.pdf.

⁴⁷ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador. *Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações*, Porto Alegre, vol. 3, n. 38, pp. 56-71, jan. 2007. [Consult. 30 Jul 2020]. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/170407a.pdf>.

Através do princípio da proteção, evidencia-se a indispensável submissão que deve ter tanto o legislador internacional através da OIT na elaboração dos preceitos, quanto o Estado-membro na regulamentação por leis internas, quanto o particular ao concretizá-las em um contrato de trabalho, obrigando-se todos os envolvidos na processo assegurar o equilíbrio e a salvaguarda do obreiro.

Por conseguinte, complementando os propósitos do Direito Internacional do Trabalho, tem-se o princípio da igualdade de direitos e oportunidades que preconiza, principalmente, um tratamento isonômico aos trabalhadores dos entes estatais membros da OIT. A predominância do princípio da igualdade, tanto de direitos quanto de oportunidade, visa a atender especialmente as necessidades dos trabalhadores considerados separados pela sociedade por algum trato preconceituoso ou discriminatório originado, dentre outros, pela diferença de cor, sexo, opção religiosa, classe social.

Configura-se o princípio, em sua forma prática, como aquele que irá atender diretamente ao trabalhador hipossuficiente, não só o que tem problemas na questão econômica mas também aquele que, por alguma indiferença, não consegue concorrer em igualdade com os demais, seja na conquista de direitos, seja na oportunidade pontual, como uma vaga de emprego (Revista Síntese, 1989)⁴⁸ É nesse sentido que normas de caráter universal do trabalho irão estimular os entes membros da OIT a criar um mecanismo de acesso a igualdade de tratamentos, para conquista de garantias e viabilidades, em todos os sentidos da caminhada de um trabalhador (*Idem*).⁴⁹

O princípio da solução pacífica de conflitos também orienta a construção de preceitos e se instaura unido ao Direito Internacional do Trabalho, uma vez que é exatamente o mentor e a perspectiva primacial dos arranjos das normas, tratados, convenções e recomendações desenvolvidas pela OIT.

No âmbito do Direito Internacional do Trabalho, igualmente se busca a implementação de mecanismos eficientes para superar conflitos, propondo-se, a esse desiderato, instrumentos harmônicos que, levando em conta igualmente o fenômeno da mobilidade

⁴⁸ REVISTA SÍNTESE. *Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo, Síntese, vol. 1, n. 1, jul. 1989. (Continuação da Revista IOB Trabalhista e Previdenciária). [Consult. 22 Jul 2020]. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20334_miolo.pdf.

⁴⁹ *Idem*.

humana, administre, de modo pacífico, as disputas e encontre formas pacíficas para solucionar essas dificuldades de convivência (*Idem*).⁵⁰

Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2007, pp. 56-71), assim como outros doutrinadores, também entende ser parte integrante desses preceitos o princípio da segurança coletiva internacional e a manutenção da paz, pois determina que os Estados-membros resolvam seus conflitos internos da melhor forma possível, não importando se haverá necessidade de engendrar caminhos alternativos para sua resolução.⁵¹ As mediações e conciliações são um exemplo singular de mecanismos optativos estabelecidos pelo legislador brasileiro.

A boa-fé constitui igualmente princípio do Direito Internacional do Trabalho. Prevista na Convenção de Viena, através da *pacta sunt servanda*, o referido princípio foi instituído para direcionar todos os pactos realizados entre países, pois a ratificação de uma norma, apesar de não ser obrigatória, uma vez aceita por um dos membros, deve criteriosamente ser observada. Seguindo este entendimento, José Humberto Abraão Meireles (2011, p. 16) afirma:

Estado soberano é livre para assinar ou não determinado tratado e as regras destes somente poderão ser exigidas daqueles que aderirem ao mesmo. De modo geral, ninguém pode obrigar um ente soberano a assinar qualquer tratado que seja, mas, uma vez assinado, fica obrigado ao seu cumprimento ante a boa-fé das partes inerente a qualquer contrato.⁵²

Ao aderirem aos tratados, convenções e recomendações da OIT, os países se comprometem a importar tais preceitos e fazer cumprir por toda sua nação, isto é, há uma confiança recíproca entre os membros, uma certeza de que irão agir honestamente no cumprimento das diretrizes estabelecidas e voluntariamente ratificadas.

A preservação dos direitos humanos é, dentre todos, o princípio mais importante a ser preservado pelos membros do Direito Internacional do Trabalho,

⁵⁰ *Idem*.

⁵¹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador. *Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações*, Porto Alegre, vol. 3, n. 38, pp. 56-71, jan. 2007. [Consult. 30 Jul 2020]. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/170407a.pdf>.

⁵² MEIRELES, José Humberto Abrão; SILVA, Germano Campos. *As Convenções da Organização Internacional do trabalho sobre Direitos Humanos fundamentais e seu status normativo*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2011. p. 16.

pois é através dele que é possível a execução de todos os demais princípios aqui explicados, uma vez que deste derivam o senso de justiça social, da proteção ao trabalhador, da igualdade de oportunidades e direitos, a pacífica solução de conflitos e a boa-fé.

A dignidade humana é uma preocupação antiga das entidades internacionais, fato evidenciado pela Declaração Internacional dos Direitos Humanos, que, elaborada em 1789, preceitua o respeito aos direitos inerentes ao homem, de caráter vinculante, interna e externamente, a todas as nações, as quais devem agir com sentimento de benevolência e nenhum tipo de discriminação (Universidade de São Paulo, 2020).⁵³ Nesta linha de pensamento, assevera-se que:

[...] A premissa básica dos princípios fundamentais da OIT não é apenas a de tutelar os Direitos humanos em geral, mas de incentivar a prática de Direitos humanos trabalhistas que irão constituir-se em meios para se alcançar muitos outros Direitos humanos que as pessoas necessitam para viverem com dignidade (Meireles, 2011. p. 79).⁵⁴

As organizações internacionais devem piedosamente obediência ao princípio do respeito aos Direitos Humanos, e nisto inclui-se a OIT como principal entidade que representa externamente os Direitos Trabalhistas. É por entender que a dignidade humana é essencial ao trabalho que surge a percepção da indispensabilidade do trabalho decente, que já vem sendo abordada por vários doutrinadores da seara trabalhista.

O trabalho decente pressupõe, em sua essência, condições mínimas de que o trabalhador carece para manter sua integridade dentro do espaço de trabalho, incluindo meio ambiente adequado, salário compatível com suas funções e atividades laborais que garantam sua honra, que não o diminuam como pessoa, e – por entender-se assim – o Direito Internacional, dentre todas

⁵³ UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. *Declaração Universal dos direitos Humanos*. [Consult. 2 Ago 2020]. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declaracao%20-%20Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>.

⁵⁴ MEIRELES, José Humberto Abrão; SILVA, Germano Campos. *As Convenções da Organização Internacional do trabalho sobre Direitos Humanos fundamentais e seu status normativo*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2011. p. 79.

as suas missões, possui como a principal garantir que internamente os seus membros promovam o trabalho digno ao obreiro (Brito Filho, 2020).⁵⁵

2.2. OIT como fonte dos Direitos do Trabalho Internacional

Para compreensão da Organização Internacional do Trabalho como única fonte das normas universais, faz-se necessário, inicialmente, percorrer seu caminho histórico e examinar sua conceituação, ainda que breve, para uma percepção de seus propósitos na melhoria global das relações trabalhistas.

Conforme já examinado em capítulo anterior, o Direito Internacional do Trabalho surgiu na esperança de melhoria de condições aos trabalhadores em uma esfera universal, a fim de abranger direitos homogêneos e também a limitação do poder estatal frente a diversas injustiças sociais sofridas por trabalhadores em todo mundo, principalmente com o crescimento do capitalismo.

A primeira tentativa de formar um instituto padrão de regulamentos trabalhistas universais data de 1897, com a idealização da Associação Internacional para proteção legal dos trabalhadores, que, logo depois, contou com diversas potências jurídicas em uma reunião de debate amigável sobre os rumos e soluções de direitos laborais, incluindo vários temas, desde a elaborações de novas leis à prática de melhores pisos salariais (Meireles, 2011, p. 56).⁵⁶ Apesar de suas boas intenções, a associação teve êxito por pouco tempo. Só mais tarde, com o fim da Primeira Guerra Mundial, houve a eclosão da Organização Internacional do Trabalho.

A OIT consolidou-se em 1919, com a união dos países vencedores da Primeira Guerra Mundial, em uma conferência da paz, por meio do tratado de

⁵⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de *apud* STUCHI, Victor Hugo Nazário. *Trabalho decente*. [Consult. 2 Ago 2020]. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/8658/1/Victor%20Hugo%20Nazario%20Stuchi.pdf>.

⁵⁶ MEIRELES, José Humberto Abrão; SILVA, Germano Campos. *As Convenções da Organização Internacional do trabalho sobre Direitos Humanos fundamentais e seu status normativo*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2011. p. 56.

Versailles, o qual, em sua parte XIII, descrevia exatamente as funções a serem desempenhadas pela Organização (Süssekind, 1986).⁵⁷ O pesquisador Vinicius Ghizini (2015), ao analisar o conteúdo da parte XIII do tratado, afirma que

A Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a própria Parte XIII do Tratado de Versalhes que, em seu segundo artigo, se divide em uma Conferência com representação de todos os membros e um órgão administrativo permanente chamado *Bureau* Internacional do Trabalho (BIT).⁵⁸

Partindo do pressuposto de que a OIT é a interpretação literal da parte XIII do tratado de Versailles, tem-se, portanto, que seu fim, acima de tudo, busca promover a justiça social aos trabalhadores, como garantia de sua dignidade, pois em seu conteúdo estabelecia que a paz firmada entre os países dever-se-ia se sustentar nas dogmas da equidade social, com elaboração de regras e princípios que visem a esse fim (Süssekind, 1986).⁵⁹

Nesse sentido, afirma-se, então, que OIT:

É um organismo internacional dotado de personalidade jurídica própria e criado em 1919 pelo Tratado de Versalhes. Hodiernamente, é integrada por 183 países, sendo o Brasil um dos primeiros a adotá-la, em 28 de junho de 1919 (Meireles, ??, p. 52).⁶⁰

Georgenor de Sousa Franco Filho e Valerio de Oliveira Mazzuoli asseveram que a OIT

Atualmente é uma agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), sediada em Genebra. Diferentemente de todas as outras organizações conhecidas, é a única cuja composição é tripartite (Franco, 1989, pp. 104-132).⁶¹

⁵⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, vol. 55, pp. 105, 1986. [Consult. 2 Ago 2020]. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93665/009_sussekind.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

⁵⁸ GHIZINI, Vinicius. *Proletários na Paz: a parte XIII do Tratado de Versalhes e as Leis do Trabalho no Brasil (1919-1926)*. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2015.

⁵⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, vol. 55, pp. 105, 1986. [Consult. 2 Ago 2020]. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93665/009_sussekind.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

⁶⁰ MEIRELES, José Humberto Abrão; SILVA, Germano Campos. As Convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre direitos humanos fundamentais e seu *Status* Normativo. Disponível em: 02.08.2020. p.52

⁶¹ FRANCO, Georgenor de Sousa Filho. Competência internacional da justiça do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, vol. 58, pp. 104-132, 1989. [Consult. 3 Ago 2020]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/>

As leituras até aqui obtidas sobre a constituição da OIT encaminham uma única conclusão: que se trata de um instituto para representar os direitos trabalhistas em nível universal, bem como inaugurar deliberações para melhoria das condições e igualdade dos trabalhadores, sempre se embasando na dignidade humana para propiciar a justiça social.

Nesse sentido, sendo a OIT um organismo privativo de âmbito universal separado para mediar interesses trabalhistas, a organização possui princípios próprios que a direcionam na construção de normas que atendam sua finalidade, razão pela qual se torna indispensável identificá-los brevemente.

Ao analisar os instrumentos normativos da OIT, percebe-se que os princípios classificam-se dentre aqueles atrelados aos direitos fundamentais, devidamente declarados pela organização e aqueles que direcionam a política de convivência dos países-membros, intitulados pela própria declaração da Filadélfia. A Declaração sobre Princípios dos Direitos Fundamentais editados pela OIT afirma que

Todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções em causa, têm, em virtude do simples facto de serem membros da Organização, a obrigação de respeitar, promover e realizar, de boa-fé e em conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos Direitos fundamentais que são objeto de tais convenções, nomeadamente: **a) A liberdade de associação e o reconhecimento do Direito de negociação coletiva; b) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) A abolição efetiva do trabalho infantil; e d) A eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação** (Ministério Público de Portugal, 1998. (grifo nosso)⁶²

Os princípios em epígrafe foram inaugurados em 1998, pela 86^a Conferência Internacional do Trabalho e possuem o desígnio de modular todos os tratados, convenções e orientações estabelecidas pela OIT (Paraná, 2011, p. 58)⁶³, ou seja, ao conceber uma norma trabalhista universal, a sua eficácia está adstrita à premissa de garantir a liberdade sindical, a subtração de trabalhos

bitstream/handle/20.500.12178/76712/1989_franco_filho_direitos_individuais.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

⁶² MINISTÉRIO Público de Portugal. *Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e direitos fundamentais no Trabalho*. [Consult. 4 Ago 2020]. Disponível em: <http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/decl-princfundtrabalho.pdf>.

⁶³ PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho. Normas internacionais. *Revista eletrônica*, 3^a edição, vol. 1, n. 3, 2011. p. 58.

forçados, a não realização de trabalhos infantis e a erradicação de todas as formas de discriminação.

Por conseguinte, conta-se também com os princípios descritos da Declaração de Filadélfia, que objetivam legitimar o regime de convivência dos países-membros e suas atividades. A conferência data de 1944, quando ficaram ajustados os seguintes importantes princípios da OIT:

A Conferência afirma novamente os princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, isto é: a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante; c) a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; d) a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem em discussões livres e em decisões de carácter democrático tendo em vista promover o bem comum (DGERT, 1944).⁶⁴

Ao definir tais princípios, a organização afirma o posicionamento de sempre promover a equidade de tratamento aos trabalhadores, reconhecendo o respeito à dignidade da pessoa humana como finalidade precípua a ser praticada pela comunidade universal, considerando sempre a não mercantilização do trabalho, a independência soberana que possui cada ente, a erradicação da pobreza e a indispensável participação tripartite para efetivação de normas da OIT dentro de cada país.

Nesse contexto, considerando a historicidade, percepção conceitual e os princípios que fundamentam a Organização Internacional do Trabalho, é possível afirmar que se trata da fonte do Direito Internacional do Trabalho, identificada como *soft law*, uma vez que atribui regras universas de carácter não vinculativos a seus membros, que são livres quanto a ratificarem-na internamente em sua pátria. Sobre a expressão, esclarece-se que *soft law* é uma

Expressão utilizada no âmbito do Direito Internacional Público que designa o texto internacional, sob diversas denominações, que são desprovidos de carácter jurídico em relação aos signatários. São, portanto, facultativas, ao contrário do que ocorre com o *ius cogens*, que são normas cogentes (DICIO Online, 2020).⁶⁵

⁶⁴ DGERT – Direção geral do emprego e das relações de trabalho. *Declaração de Filadélfia*. [Consult. 4 Ago 2020]. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>.

⁶⁵ DICIO Online. *Soft Law*. [Consult. 4 Ago 2020]. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/1042/Soft-law>.

Desta feita, sendo a OIT um organismo instituído com propósito de engendrar diretrizes trabalhistas não vinculativas, a mesma reveste-se como verdadeira *soft law* do Direito Internacional do Trabalho, de onde procedem todas as normas universais trabalhistas, podendo ou não serem ratificadas por seus países-membros. Portanto, estabelece-se como fonte única de todos os tratados, convenções e recomendações à comunidade externa do Direito do Trabalho.

2.3. Os limites jurídicos ao Direito Internacional do Trabalho e o posicionamento da OIT

O Direito Internacional do Trabalho, conforme já examinado em capítulo anterior, é um ramo jurídico que comporta um conjunto de preceitos jurídicos trabalhistas, reunidos por uma comunidade universal de Estados soberanos, com poderes homogêneos entre ambos, isto é, não existe um único ente mais poderoso que outro, todos possuem a mesma proporção de autoridade.

Por conseguinte, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é o instituto que representa a sociedade universal trabalhista, possuindo capacidade de editar regulamentos de melhorias e mediações de condições de trabalho, com função *soft law*, sendo entidade composta pelos representantes dos trabalhadores, das empresas e dos países de cada ente que compõem a sociedade internacional.

A importância da OIT manifesta-se pela dimensão de sua estrutura, evidenciada pela unidade Conselho de administração, que se compõe por 56 pessoas, dentre as quais 28 representam o governo, 14 representam os trabalhadores e mais 14 das empresas (Alvarenga, 2007, pp. 56-71).⁶⁶

Apesar de se reconhecer a influência que possui a OIT na conquista de direitos trabalhistas dentro de cada país, ainda assim, seu limite esbarra na

⁶⁶ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador. *Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações*, Porto Alegre, vol. 3, n. 38, pp. 56-71, jan. 2007. [Consult. 30 Jul 2020]. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/170407a.pdf>.

faculdade que detém seus membros em ratificarem aos tratados, convenções e recomendações que regularmente são publicadas. Tais normas, uma vez reproduzidas, servem de espelho para prescrições jurídicas dentro de cada Estado-membro, porém não são vinculadas automaticamente a eles.

Apesar do papel relevante da OIT, as convenções emanadas por ela não são aplicáveis de modo supra-nacional ou transnacional ou mesmo impostas a seus membros. Isto porque cada Estado-Membro deverá declarar que adere, que ratifica, determinada resolução, de modo que ela passará a ter força obrigatória em seu país (Nascimento, 2013).⁶⁷

Partindo do posicionamento de limite jurídico por ausência de obrigatoriedade de ratificação dos preceitos elaborados pela OIT, Luciana Cardoso acrescenta o agravamento existente suscitado pelas intromissões de outros institutos internacionais, que aspiram normatizar/introduzir em seus dogmas preceitos sociais embuçados em interesses privados; fala-se, por exemplo, da Organização Mundial do Comércio (OMC) e de empresas transnacionais, como afirma Nascimento (*apud* Mendonça, 2013).⁶⁸

Em um breve exame acerca desses institutos, a OMC é uma instituição internacional criada em 1995 que visa gerir regras de comercialização com finalidade de melhores resoluções de conflitos de mercantilização a seus membros, sendo obrigatória a ratificação dos tratados e convenções, isto é, possuem função *hard law*, o que pressupõe a adesão compulsória a suas decisões (Mesquita, 2013).⁶⁹

As empresas transnacionais são organizações comerciais que intentam à expansão de seus negócios para além das fronteiras internas de seus países. Apesar disso, tais empresas não possuem ingerência jurídico-legislativa para elaboração de suas próprias regras, mas, por apresentarem forte poder

⁶⁷ NASCIMENTO *apud* MENDONÇA, Talita Rodrigues. A eficácia espacial das normas trabalhistas no contexto da doutrina clássica: para uma reconfiguração teórico-dogmática, em face das relações individuais e coletivas de trabalho supra-estatais. [Consult. 5 Ago 2020]. Disponível em: <https://attena.ufpe.br/bitstream/123456789/10861/1/Disserta%C3%A7aoTalita%20Rodrigues%20Mendon%C3%A7ao.pdf>.

⁶⁸ CARDOSO, Luciane. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho*. Tese de Doutorado, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.

⁶⁹ MESQUITA, Paulo Estivallet. *A Organização Mundial do Comércio*. [Consult. 5 Ago 2020]. Disponível em: http://funag.gov.br/biblioteca/download/1081-Organizacao_Mundial_do_Comercio.pdf. p. 48.

econômico, por vezes influenciam Estados soberanos a neles instalarem suas sedes (Winter e Nassif, 2016).⁷⁰

Nesse sentido, as normas internacionais trabalhistas são enfraquecidas quando a OMC e as empresas transnacionais disfarçam em suas diretrizes alguns direitos sociais, sob a justificativa de estarem respeitando os direitos humanos e a justiça social e serem aceitas socialmente (Cardoso, 2003).⁷¹ O perigo instala-se quando entes soberanos aderem a essas ofertas e, por vezes, deixam de ratificar as convenções da OIT por conveniência, pois percebem que irão prejudicar interesses privados e econômicos de empreendimentos pertencentes à sua nação (Queiróz, 2007, pp. 165-183).⁷²

Percebe-se que a limitação jurídica dos direitos internacionais está exatamente no caráter opcional que possuem os em aceitar as normas instituídas pela OIT e, assim, podem deixar de vincular internamente preceitos importantes à dignidade da pessoa humana.

Como a OMC e as empresas transnacionais elegem quais os direitos que pretendem implementar e como vão fazer isso, as normas oriundas da OIT perdem "status" normativo. Elas deixam de ser normas cogentes, que se aplicam a todos indistintamente e em todas as situações, e passam a ser normas dispositivas que a OMC e as empresas transnacionais aplicam a seu talante (Cardoso, 2003).⁷³

É interessante salientar que a OIT é o organismo designado pela Organização das Nações Unidas (ONU) com autoridade para tratar apenas de questões relevantes aos direitos dos trabalhadores, a fim de aperfeiçoar as relações entre empregado e empregador, tendo em vista que todo ser humano

⁷⁰ WINTER, Luís Alexandre Carta; NASSIF, Rafael Carmezim. A atuação das empresas transnacionais nos países emergentes: desenvolvimento nacional à luz da ordem econômica constitucional. *Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS*, Porto Alegre, vol. 11, n. 1, ago. 2016. [Consult. 5 Ago 2020]. ISSN 2317-8558. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/ppgdir/article/view/58862>.

⁷¹ CARDOSO, Luciane. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho*. Tese de Doutorado, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.

⁷² QUEIRÓZ, Maria do Socorro Azevedo de. A cláusula social na OMC: por uma inter-relação efetiva entre OMC e OIT e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Scientia Iuris*, Londrina, vol. 11, pp. 165-183, 2007. [Consult. 5 Ago 2020]. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/4116/3520>.

⁷³ CARDOSO, Luciane. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho*. Tese de Doutorado, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.

necessita do labor para sua própria existência como ser humano (Queiróz, 2007, pp. 165-183).⁷⁴

Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2007, pp. 56-71) acrescenta que a OIT surgiu na esperança de trazer resultados mais humanitários ao trabalhador, tendo em vista que eclodiu pelos avanços da mercantilização e por consequência da escravização da mão de obra humana no período da revolução industrial.⁷⁵ Assim, as diretrizes da organização possuem o objetivo de garantir a dignidade da pessoa humana, o respeito aos direitos do obreiro como indivíduo dotado de prerrogativas que não podem ser violadas por ninguém, nem mesmo por seus governantes.

Nesse sentido, considerando que o respeito aos direitos humanos é o ideal comum a ser atingido por todos os povos, devidamente expresso na Declaração Universal dos Direitos Humanos e também considerando que o Direito do Trabalho Internacional visa a garantir prerrogativas humanitárias dos trabalhadores, a doutrina admite haver um retardo no desenvolvimento na função normativa da OIT.

Desse modo, a OIT está um passo atrás, por exemplo, de instituições que trabalham com direitos civis, direitos cuja estrutura permite identificar de um modo mais claro o que é devido a quem e quando houve uma violação como, por exemplo, o crime de tortura (Cardoso, 2003).⁷⁶

Assim, torna-se evidente que a OIT, como instituto que representa os direitos humanitários dos trabalhadores, há tempos já deveria ter normas com função *hard law*, ou seja, que imediatamente vinculasse aos países-membros, de modo a assegurar o foco principal do Direito Internacional do Trabalho:

⁷⁴ QUEIRÓZ, Maria do Socorro Azevedo de. A cláusula social na OMC: por uma inter-relação efetiva entre OMC e OIT e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Scientia Iuris*, Londrina, vol. 11, pp. 165-183, 2007. [Consult. 5 Ago 2020]. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/4116/3520>.

⁷⁵ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador. *Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações*, Porto Alegre, vol. 3, n. 38, pp. 56-71, jan. 2007. [Consult. 30 Jul 2020]. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/170407a.pdf>.

⁷⁶ CARDOSO, Luciane. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho*. Tese de Doutorado, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.

garantir a eficácia das melhores condições dos trabalhadores e mediações de interesses destes com interesses patronais.

3. DOS CONTRATOS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

3.1. Contratos: historicidade, definição e elementos

Para compreender contratos internacionais especificamente do trabalho, torna-se basilar que antes se examinem, ainda que brevemente, os traços essenciais dos contratos em geral: histórico, conceituação, características e demais atributos

As formas primitivas de relações humanas que envolviam as trocas comerciais e regras sociais que determinavam direitos e obrigações dos indivíduos perante a tribo ou clã já cunhavam formas contratuais e apontavam ao princípio do Direito Romano *ubi soietatis, ibi jus* (Rizzardo, 2015).⁷⁷

O contrato é um instituto inserido em diversos ramos do Direito alçado à disciplina do Direito público – na qual se abordam os contratos administrativos – , mas com maior dimensão no Direito privado – contratos civis, contratos de trabalho, contratos internacionais, entre outros. Tal dimensão é fruto de uma origem que perpassa a história das organizações sociais, de modo que a doutrina é unânime em reconhecer tal fato (Lôbo, 2018).⁷⁸

Embora se reconheça que o estabelecimento do conceito formal de contrato se concretizou com o advento do Direito Romano, tem-se nas civilizações antigas o entendimento de algumas formas rudimentares de contrato.

Com efeito, no Egito Antigo, havia formas especiais para o casamento, de modo que se exigia a averbação em registro público, o que assegurava a filiação. Também a translação de propriedade era formalizada em três etapas – a venda, o juramento e a tradição –, as quais garantiam a execução do que fora firmado.

Outrossim, na sociedade grega antiga, também se admitiam regras especiais para o casamento, como a proibição da poligamia, bem como outras

⁷⁷ RIZZARDO, Arnaldo. *Contratos*. 15ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

⁷⁸ LÔBO, Paulo. *Direito civil: contratos*. vol. 3. 4ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

relativas à responsabilidade pessoal do devedor pela inexecução de obrigações patrimoniais (Lôbo, 2018)⁷⁹.

Contudo, a grande contribuição para a formação de uma teoria dos contratos surge no Direito Romano, que não estabeleceu o contrato como uma categoria geral, que se tornasse exigível por meio de uma ação (*Idem*)⁸⁰. Nesse caso, o Direito Romano admitiu uma forma genérica denominada convenção, da qual se extraía o pacto e o contrato.

O pacto representava as formas de convenção desprovidas de força obrigatória e sanções civis, enquanto o contrato possibilitava a ação e tinha força cogente entre as partes (Rizzardo, 2015).⁸¹ Para Venosa (2017)⁸² era a solenidade que promovia a força cogente aos contratos, de modo que o simples pacto não revestido de formalidade era inócuo a impor uma obrigação. Logo, a categoria dos contratos no Direito Romano era revestida de maior formalidade, em que se manifestava o consenso entre as partes e, em vista da tipicidade das ações, essa formalização era admissível para algumas formas de contrato, como a venda, locação, mandato e sociedade (2017).⁸³

Segundo Rizzardo (2015)⁸⁴, o Direito canônico trouxe com mais ênfase o princípio da *pacta sunt servanda*, em vista da espiritualidade atribuída aos institutos jurídicos, de modo que o descumprimento contratual se equiparava ao pecado da mentira.

Diante disso, a partir dos movimentos intelectuais renascentistas e iluministas, a teoria da autonomia da vontade ganhou força, dada a ascensão de valores antropocentristas e individualistas. Por conseguinte, após a Revolução Francesa e com o advento da Revolução Industrial, o Direito dos contratos se

⁷⁹ LÔBO, Paulo. *Direito civil: contratos*. vol. 3. 4ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

⁸⁰ *Idem*.

⁸¹ RIZZARDO, Arnaldo. *Contratos*. 15ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

⁸² VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil: contratos*. 17ª edição. São Paulo: Atlas, 2017.

⁸³ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Curso de direito civil: contratos*. 7ª edição. Salvador: JusPodivm, 2017.

⁸⁴ RIZZARDO, Arnaldo. *Contratos*. 15ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

amolda em novas bases, que são definidas pelos códigos civis francês e alemão.

No entendimento de Venosa (2017)⁸⁵, o código francês elevou o contratualismo ao seu extremo, de modo que a cláusula *pacta sunt servanda* só se limitava por regras de Direito público, tal era o resultado da relação intrínseca que se atribuiu à liberdade e à propriedade privada. Os contratos se tornaram meios de circulação de riqueza e de aquisição livre de propriedade.

Cem anos mais tarde, o código alemão aperfeiçoou o conceito e a noção de contrato, de modo que passou a ser reconhecido como uma forma de manifestação de vontade interpartes capaz de produzir efeitos jurídicos, estando atrelado do estudo dos negócios jurídicos. Assim, a partir de então, a autonomia da vontade passou a ser o elemento fulcral no estudo dos contratos.

A historicidade da formação dos contratos torna-se eminente para perceber que sua definição está assentada em um acordo de vontades entre duas pessoas ou mais, que, desprendidas de qualquer liame, decidem espontaneamente unir-se para satisfazer um talante comum (Enciclopédia Jurídica PUC-SP, 2018).⁸⁶

A doutrina é praticamente unânime em atribuir igualdade às mesmas percepções de contrato, reputando-o como um negócio jurídico entre pessoas, isto é, inexistente a espécie de contrato unilateral, apenas bilateral ou plurilateral, eis que é impossível haver um contrato consigo mesmo (Taturce, 2018).⁸⁷ Mas nem sempre o entendimento foi desse modo, ao contrário.

Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosendal (2017, p. 45) destacam que a materialização dos contratos iniciou-se quando as negociações ainda eram baseadas em decisões únicas de uma das partes, em que a outra apenas tinha a opção de assinar um documento declarando sua vontade e o início do negócio. Nas palavras dos juristas:

⁸⁵ VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil: contratos*. 17ª edição. São Paulo: Atlas, 2017.

⁸⁶ *ENCICLOPÉDIA JURÍDICA da PUCSP* [recurso eletrônico]. Tomo IV. Direito comercial. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018.

⁸⁷ TARTUCE, Flávio. *Manual de direito civil*. 8ª edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

A única qualidade do sujeito que importa é sua capacidade para a prática do negócio jurídico, afinal as pessoas são tratadas, em termos abstratos, como declarante/declaratário, credor/devedor, sem se retirar a máscara dos concretos papéis que as diferenciam no domínio das operações econômicas e das relações sociais.⁸⁸

Ensinam, ainda, os doutrinadores que a visão individualista dos contratos começou a declinar com a figura do ente público regulando os negócios jurídicos, não no sentido de intrometer-se nas decisões dos contratantes, mas estabelecendo parâmetros para proteção de interesses da parte considerada mais frágil na relação. Novamente pelas palavras dos juristas, a “autodeterminação requer uma Liberdade partilhada, apta a contemplar todos os partícipes da relação jurídica” (Farias e Rosenvald, 2017, p. 45).⁸⁹

Nesse diapasão, Thais Cíntia Cárnio (2009)⁹⁰ acrescenta que um contrato, sendo de duas ou mais pessoas, forçosamente origina obrigações e direitos para todas as envolvidas, enquanto uma das partes demanda um benefício, para outra nasce um encargo, e assim há também um preceito para aquela e uma garantia a esta.

Desta feita, para existência de um contrato, é fundamental a presença de dois personagens que voluntariamente – desprovidos de qualquer cominação – decidem entre si realizar transação jurídica, assumindo atribuições e sendo capazes de exigir suas vantagens, estipuladas na tratativa.

Todo contrato, para produzir efeitos no mundo jurídico, deve conter elementos considerados básicos, primordiais, sem os está ameaçada a própria existência do negócio jurídico. Doutrinariamente fala-se dos requisitos rudimentares para haver de um contrato, que, nas palavras Renato Seixas, são:

(a) declaração de vontade feita por agente capaz; (b) ter objeto lícito (direta e indiretamente) e possível (jurídica e materialmente); e (c) estar revestida a declaração de vontade pela forma determinada pela lei ou não proibida pelo ordenamento jurídico.⁹¹

⁸⁸ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Curso de Direito Civil: contratos*. 7ª edição. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 45.

⁸⁹ FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Curso de Direito Civil: contratos*. 7ª edição. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 45.

⁹⁰ CÁRNIO, Thais Cintia. *Contratos Internacionais*. São Paulo: Atlas, 2009.

⁹¹ SEIXAS, Renato. *Direito civil: teoria geral dos contratos*. [Consult. 14 Ago 2020]. Disponível em: <https://renatoseixas.files.wordpress.com/2009/06/teoria-geral-dos-contratos-e28093-v-11.pdf>.

Desta feita, para a validade dos negócios jurídicos torna-se obrigatório que se evidencie a capacidade das partes, isto é, que ambas possuam condições de contrair direitos e contrapor responsabilidades, que o produto do negócio seja aos olhos humanos determinado e juridicamente possível; que as vontades das partes sejam expressas em conformidade com as normas legais, ou seja, mediante contrato escrito ou verbal, quando viável, e, por fim, que o objeto e propósito do negócio a ser realizado não sejam proibidos pelo ordenamento jurídico, cabendo perfeitamente dentro dos preceitos legalizados de cada Estado soberano.

Uma vez compreendidas as principais alíneas da conceituação e atribuições de contrato, para efeito desta pesquisa, é fundamental analisar, ainda que brevemente, as dogmáticas que cercam os contratos trabalhistas, até mesmo para diferenciá-lo dos demais contrato em gerais.

3.2. Dos Contratos de Trabalho

Mediante a compreensão de que contrato é a efetivação de um negócio jurídico, assim também os Contratos de Trabalho devem ser considerados como um acordo pelo qual uma pessoa física – empregado – se obriga mediante o pagamento de uma contraprestação pecuniária – salário –, a prestar a força física ou intelectual, de forma não eventual em proveito de outra pessoa física ou jurídica – empregador –, a quem fica juridicamente subordinada. Nesse contrato, as partes ajustam os direitos e obrigações recíprocas, que devem ser respeitados. Maurício Godinho Delgado (2019, p. 612) acrescenta:

Também pode ser definido o contrato empregatício como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador. A definição, portanto, constrói-se a partir dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia, deflagrada pelo ajuste tácito ou expresso entre as partes.⁹²

⁹² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019. p. 612.

Assim, é possível compreender a noção de contrato de trabalho quando considerados os elementos essenciais e primordiais que cercam qualquer negócio jurídico, utilizando ainda o supedâneo para sua validação: agente capaz, objeto lícito, forma prescrita ou não defesa em lei e – o mais importante – a livre manifestação de vontade, isto é, empregado e empregador devem, sem coação ou constrangimento, decidir livremente pactuarem entre si (Leite, 2018).⁹³

Ainda em se tratando dos elementos essenciais para validade do contrato de trabalho, em geral os mencionados acima são considerados parâmetros seguidos pelos entes soberanos; todavia, algum deles podem ser relativizados a depender das regras impostas por cada ordenamento jurídico.

José Caio Mário Jr. (2017) aborda com mais clareza cada um dos atributos enumerados acima, todos obrigatórios nos contratos regidos no Brasil. Ensina o jurista que, pelas normas brasileiras, a capacidade relativa de ser parte em um contrato de trabalho inicia-se aos 14 anos, com a possibilidade do ofício na função de menor aprendiz, nos termos da Lei nº 10.097/2000⁹⁴ (Brasil, 2000) e juridicamente possível pela análise da Convenção nº 138 da OIT ratificada no país. Já a parte empregadora, por exemplo, não tem necessidade de inscrição no órgão competente como pessoa jurídica, podendo ser pessoa física também, apenas deve conter todas as características do vínculo trabalhista (Caio, 2017).⁹⁵

Quanto às atividades do labor, devem ser consideradas permitidas aos olhos dos costumes e normas legais do país, não podendo ser consideradas ocupações proibidas e que configurem uma ilegalidade na sociedade (*Idem*).⁹⁶ Outra atribuição importante dos contratos é estar dotado das formalidades exigentes dentro de cada norma estatal, ou que, ao menos, não sejam censuradas na norma pátria; no Brasil, por exemplo, em geral não se exige

⁹³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

⁹⁴ BRASIL. *Lei nº 10.097, de 19 dez 2000*. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. [Consult. 15 Ago 2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm.

⁹⁵ CAIRO Jr., José. *Curso de direito do trabalho*. 13ª. edição. Salvador: JusPodivm, 2017.

⁹⁶ *Idem*.

contrato escrito, salvo algumas exceções, como o próprio contrato de aprendiz e aqueles com prazos determinado (*Idem*).⁹⁷

Examinando os elementos precípuos dos pactos laborais, indispensavelmente deve-se adentrar nas possíveis evidências de nulidade dos contratos, estando ameaçado o elemento fundamental para manutenção do vínculo: o consentimento, isto é, a vontade das partes. Henrique Bezerra Leite (2018) afirma:

A nulidade do negócio jurídico consiste no reconhecimento da existência de um *vício* ou *defeito* que o impeça de ter existência legal ou de produzir efeitos. A distinção entre defeito e vício do ato jurídico está em que este atinge diretamente a vontade das partes (dolo, erro, coação); aquele, a vontade de terceiros (simulação e fraude a credores). (Leite, 2018)
⁹⁸

A nulidade contratual trabalhista depende sempre das normas internas previstas por cada ente soberano, pois é esta que irá orientar expressamente o que deve ou não ser estabelecido em contrato. Nesse sentido, Luciano Martinez (2020) acrescenta que a nulidade dos atos laborais na pátria brasileira, por exemplo, está atrelada ao Art.166 do Código Civil de 2002, que já foram mencionadas acima, incluindo-se os atos simulados e aqueles que objetivam fraudar lei imperativa como a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Todavia, o jurista faz questão de afirmar que nem sempre os atos nulos praticados durante os pactos trabalhistas terão efeitos *ex nunc*; ao contrário, por vezes, apesar de nulos, terão validade apenas para garantir todos os direitos inerentes ao trabalhador, como, por exemplo, contratos com pessoas absolutamente incapazes ou tratativa de cláusula que omite privilégios ao obreiro (Martinez, 2020).⁹⁹

Dentre as características dos pactos laborais, evidencia-se que são negócios de atos sucessivos, isto é, via de regra, inicia-se sem prazo determinado, salvo exceções expressamente previstas em lei, como, por exemplo, no Brasil, através da Consolidação das Leis Trabalhistas (Brasil,

⁹⁷ *Idem*.

⁹⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 9ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

⁹⁹ MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 11ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

1943)¹⁰⁰, que, em seu artigo 443, § 2.º, limita as hipóteses de contrato por prazo determinado, referindo-se à atividade empresarial transitória, serviço de natureza transitória ou contrato de experiência. Considerando a importância desse aspecto, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 649) afirma que:

Contratos *indeterminados* são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo. Já contratos a termo são aqueles cuja duração temporal é preestabelecida desde o nascimento do pacto, estipulando como certa e previsível a data de extinção da avença.¹⁰¹

Também é uma característica ser dotado de comutatividade, aspecto já conhecido em um contrato, e, nestes termos, o empregado presta serviço e o empregador o paga. Além disso, nessa modalidade contratual não há necessidade de formalidade, bastando que se apresentem seus atributos principais, como, por exemplo, a não eventualidade, de modo que o contrato de trabalho se configura como ato não solene (Leite, 2018).¹⁰²

É importante enfatizar a onerosidade como particularidade dos contratos trabalhistas, sendo obrigatória a contraprestação pecuniária de uma das partes – comumente por parte do empregador – e, assim não sendo, há o risco real de que o contrato não seja considerado de trabalho. Por este entendimento, verifica-se que onerosidade

É elemento fático-jurídico essencial ao contrato de trabalho, sem cuja presença esse tipo contratual sequer se forma no mundo sociojurídico. No mandato, ao contrário, a onerosidade surge como elemento circunstancial do pacto celebrado, não comparecendo em um largo universo de mandatos pactuados no contexto social (Delgado, 2019. p. 714).¹⁰³

Analisar as bases do contrato de trabalho torna-se eficaz para compreender a função social que ele exerce, não se limitando às funções típicas de uma relação jurídica comum, muito pelo contrário, pois, conforme já explanado, as

¹⁰⁰ BRASIL. *Consolidação das Leis trabalhistas*. [Consult. 13 Ago 2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

¹⁰¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019. p. 649.

¹⁰² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 9ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

¹⁰³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019. p. 714.

normas trabalhistas relacionam-se diretamente a garantir a integridade humana por meio do cumprimento decente de todos direitos que lhe são assegurados.

Desta feita, uma vez que determinada pessoa (física ou jurídica), compromete-se com um negócio jurídico de trato trabalhista com outrem e contrata seus serviços, vincula-se a respeitar todos os direitos dessa pessoa e garantir sua dignidade na qualidade de trabalhador que cede a sua força física ou intelectual (Leite, 2018).¹⁰⁴

Nesse sentido, considerando que os contratos trabalhistas possuem função social específica que vinculam as partes – não só o patronal, mas também o obreiro –, firma-se o Estado como o personagem que irá fazer valer todos os preceitos que garantem a efetividade da honra do trabalhador, devendo obrigatoriamente inserir em seus normativos jurídicos dispositivos que orientem o cumprimento da função social deste contrato, condicionado a todos os integrantes do negócio jurídico.

3.3. Contratos Internacionais

Os contratos internacionais não fogem à regra da conceituação singular dos contratos, pois é também um acordo de vontades entre pessoas físicas, jurídicas ou entes públicos, representados pelos Estados soberanos. Todavia, nos entendimentos doutrinários, diferenciam-se dos demais por apresentarem a extraterritorialidade como sua particularidade peculiar.

Já nos casos em que os contratantes tenham nacionalidades diversas ou domicílio em países distintos, quando a mercadoria ou serviço seja entregue ou prestado em Estado diverso, ou quando os lugares de celebração e execução das obrigações também não coincidirem, estaremos diante de um contrato internacional (Oliveira, 2017).¹⁰⁵

A doutrina por vezes encontra dificuldades em conceituar contratos internacionais, mas são identificadas neste as mesmas características dos

¹⁰⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 9ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

¹⁰⁵ OLIVEIRA, Camila Andressa Camilo de. *Os contratos internacionais e a lex mercatoria*. Dissertação de Mestrado, e Coimbra, Coimbra, 2017.

contratos internos, que os sujeitam às mesmas prescrições deste, e exige-se que as partes possuam capacidade, que o objeto seja lícito e possível e, principalmente, que o acordo de vontades seja eivado de desembaraços, sem qualquer imposição (Cárnio, 2009).¹⁰⁶

Josué Scheer Drebes (2010, p. 190-212)¹⁰⁷ acrescenta que um contrato internacional objetiva mediar uma relação existente entre duas partes que possuem similitude de objetos e são regulados por sistemas jurídicos diversos, isto é, são legalizados por normas de países diferentes.

Todavia, na visão do doutrinador Aurélio Agostinho Boaviagem (2013), os contratos internacionais não possuem diferenciação apenas nos espaços geográfico:

O critério geográfico (ser o contrato celebrado por partes estabelecidas em países distintos, por exemplo) não é de ser o único determinante para a qualificação de um contrato como internacional, podendo restarem as partes (comprador e vendedor) em um mesmo país, e a relação contratual ser internacional (v.g., quando pactua-se que o bem será entregue em outro país).¹⁰⁸

Conforme se examina a questão da distância de países, percebe-se que não é o único fator a evidenciar um contrato externo, basta que o objeto esteja em nação diversa do negócio. Com o mesmo entendimento, Otávia de Oliveira May (2007) afirma:

Aquele acordo de vontades em que estão envolvidos mais de um ordenamento jurídico. Atualmente, contudo, não basta a qualificação jurídica para que um contrato seja conceituado como internacional: deve o mesmo satisfazer também o critério econômico. [...] **Os contratos internacionais são resultado de múltiplos fatores** possuidores de métodos e sistemas interdisciplinares, inspirados na economia, na política, no comércio exterior, nas ciências sociais e com muitos frutos colhidos nas relações internacionais.¹⁰⁹ (grifo nosso).

¹⁰⁶ CÁRNIO, Thaís Cintia. *Contratos Internacionais*. São Paulo: Atlas, 2009.

¹⁰⁷ DREBES, Josué Scheer. O Contrato Internacional à Luz do Direito Internacional Privado Brasileiro. *Revista Eletrônica de Direito Internacional*, vol. 6, pp. 190-212, 2010. [Consult. 10 Ago 2020]. Disponível em: <http://www.cedin.com.br/revistaeletronica/volume6>.

¹⁰⁸ BOAVIAGEM, Aurélio Agostinho. Contratos internacionais de comércio: a escolha da lei aplicável no âmbito do Mercosul. Dificuldades. Reforma. *Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife*, [S.l.], vol. 84, n. 1, dez. 2013. [Consult. 16 Ago 2020]. ISSN 2448-2307. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/351/296>.

¹⁰⁹ MAY, Otávia de Oliveira. Aspectos introdutórios dos contratos internacionais. **Revista Eletrônica Direito e Política**, Itajaí, vol. 2, n. 3, out./dez. 2007. [Consult. 16 Ago 2020]. Disponível em: <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/rdp/article/view/7659/4389>.

Assim, a definição de contratos internacionais não só está baseada na vontade das partes e na diferença de países mas também atrela-se ao seu objeto e o lugar deste, às normas dos entes soberanos, às relações econômicas e aos demais pontos que caracterizam essa modalidade contratual.

Dentre os atributos dos contratos internacionais, é de extrema importância destacar a autonomia da vontade que rege tais contratos, a qual se transforma em um princípio, dada a sua relevância, como afirma Camila Andressa Camilo de Oliveira (2007)¹¹⁰; ainda para essa autora, subjetivamente a autonomia da vontade nos contratos internacionais não se atrela a qualquer preceito interno dos países, está livre para as tratativas. Em suas palavras:

A autonomia da vontade não age apenas como um elemento da liberdade em geral. Ela também age como suporte da liberdade jurídica, materializado-se através de um princípio.[...] Assim, seguindo a corrente subjetiva, temos que a vontade das partes é plena, não estando subordinada a um ordenamento jurídico Estadual, o que permitiria a escolha de uma lei anacional ou um ordenamento jurídico autônomo como lei aplicável. (*Idem*)¹¹¹

Todavia, Maristela Basso (1996, p. 198-211)¹¹² afirma que, apesar dos negócios internacionais serem regidos por uma independência de vontades, esta não é ilimitada, pois esbarra nos preceitos de ordem pública que possuem as normas internas dos Estados soberanos, que figuram de forma imperativa, isto é, aplicadas a todos, não importando outras regras, bem como, de próprias normas de ordem públicas externas, comumente estipuladas em tratados. No entender da autora:

Nos contratos internacionais as limitações à autonomia das partes decorrem tanto das noções de ordem pública interna, como de ordem pública internacional. Quanto a primeira, devemos entender aquele complexo de normas e princípios imperativos determinados pelo legislador e sobre o qual se assenta o edifício jurídico.[...] No que se refere à ordem pública internacional, persiste a questão de em que medida esta pode exercer os mesmos efeitos moduladores de cláusulas livremente estipuladas (*Idem*)¹¹³.

¹¹⁰ OLIVEIRA, Camila Andressa Camilo de. *Os contratos internacionais e a lex mercatoria*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2017.

¹¹¹ *Idem*.

¹¹² BASSO, Maristela. A autonomia da vontade nos contratos internacionais do comércio. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, vol. 12, pp. 198-211, 1996. [Consult. 15 Ago 2020]. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:DW-nHlc9qJ0J:https://seer.ufrgs.br/revfacdir/article/download/69182/39071+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>.

¹¹³ *Idem*.

É importante salientar que a autonomia da vontade nos contratos internacionais é comumente vista em negócios de Direito privado, em que as partes são livres para acordarem os melhores termos do negócio, que habitualmente percebe-se em tratativas comerciais entre pessoas jurídicas de dois ou mais países, situação doutrinariamente conhecida contrato comercial ou *lex mercatoria* (Oliveira, 2017).¹¹⁴

Nesse sentido, considerando o conceito e peculiaridades dos contratos internacionais, percebe-se, pela ótica do Direito público, que os tratados, convenções ou recomendações também podem identificar-se como uma espécie de contrato externo, mas regido pela ordem pública, pois apresentam os mesmos atributos obrigatórios de um contrato geral, como capacidade das partes, objeto lícito, determinado e tutelado juridicamente. Seguindo essa linha de pensamento, Hildebrando Accioly *et al* (2012), afirma:

Por tratado entende-se o ato jurídico por meio do qual se manifesta o acordo de vontades entre dois ou mais sujeitos de Direito internacional.[...] é a **expressão do acordo de vontades, estipulando Direitos e obrigações, entre sujeitos de Direito internacional**.¹¹⁵ (grifo nosso)

Murillo Sapia Guttier (2011) acrescenta que os tratados são contratos internacionais porque:

É acordo formal internacional: é acordo escrito devendo que ter *animus contraendi* e sanção em caso de descumprimento; **Celebrado por escrito:** para ser válido, deve ser feito por escrito, sendo vedada a forma oral. **É celebrado entre Estados ou Organizações Internacionais:** que são pessoas de Direito internacional; A Convenção de Viena de 86 acresceu as Organizações internacionais como sujeitos de Direito Internacional.¹¹⁶ (grifo nosso)

É importante ressaltar que os contratos internacionais públicos só vinculam os países que o ratificam porque apresentam todos os apanágios próprios de um contrato, inclusive a livre manifestação de vontade, pois, apesar de os tratados

¹¹⁴ OLIVEIRA, Camila Andressa Camilo de. *Os contratos internacionais e a lex mercatoria*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2017.

¹¹⁵ ACCIOLY, Hildebrando. *Manual de direito internacional público*. [Consult. 16 Ago 2020]. Disponível em: <http://noosfero.ucsal.br/articles/0010/3246/hildebrando-accioly-manual-de-direito-internacional.pdf>.

¹¹⁶ GUTIER, Murillo Sapia. *Introdução ao direito internacional Público*. [Consult. 24 Jun 2020]. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/professor/arquivos_alunos/doc_1558818854.pdf.

já existirem juridicamente no mundo, estes apenas só vinculam os países-membros quando devidamente aceitos por estes, através da ratificação. Sobre esta temática, a doutrina ensina que:

O Direito Internacional não prescreve a forma que deve ter a **ratificação**. Daí alguns autores admitirem que ela seja tácita, contanto que se evidencie por atos inequívocos, como, por exemplo, um começo de execução. Em geral, porém, a ratificação é concedida por meio de documento, a que se dá o nome de *carta de ratificação*, assinado pelo chefe de Estado e referendado pelo ministro das relações exteriores (Accioly, 2012).¹¹⁷ (grifo nosso)

É bom salientar, conforme já pontuado acima, que os sujeitos dos contratos internacionais públicos não necessariamente são formados por entes soberanos – embora seja a maioria –, e são instituídos pelas Organizações internacionais.

Logo, os contratos internacionais possuem as mesmas atribuições que os contratos comuns, diversificando-se pela territorialidade, eis que regem-se por normas jurídicas de países diferentes, podendo serem classificados em privados, através da *lex mercatoria*, e públicos, através dos tratados, convenções e recomendações elaborados pelas Organizações e devidamente ratificados livremente por Estados soberanos.

3.4. Dos Contratos Internacionais do Trabalho

Os Contratos Internacionais do Trabalho historicamente se originam da evolução dos Direitos Trabalhistas, com o desencadeamento da Revolução Industrial e da Revolução Francesa, percorrendo a fase do intervencionismo estatal e o posicionamento de que as normas laborais são consideradas de ordem pública, contexto no qual surgiu a Organização Internacional do Trabalho após a Primeira Guerra Mundial.¹¹⁸

¹¹⁷ ACCIOLY, Hildebrando. *Manual de direito internacional público*. [Consult. 16 Ago 2020]. Disponível em: <http://noosfero.ucsal.br/articles/0010/3246/hildebrando-accioly-manual-de-direito-internacional.pdf>.

¹¹⁸ SOARES, Wilcinete Dias. Breve esboço sobre a evolução histórica do direito do trabalho no plano internacional e brasileiro. *Revista Científica Semana Acadêmica*, Fortaleza, ano 2013, n. 39, 2 ago. 2013. [Consult. 18 Ago 2020]. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/evolucao_historica_do_dir._trabalho_no_plano_internacional_e_brasileiro.pdf.

Conforme já examinado em capítulo anterior, os contratos internacionais classificam-se em públicos, quando se fala de tratados, convenções e recomendações por organismos, e privado, quando acordado entre particulares. Sendo assim, neste primeiro momento ater-se-á a este último, por ser frequente em tratos laborais.

A doutrina – fala-se das teorias conceituais – ensina que os contratos de trabalho internacional seguem a mesma percepção dos demais contratos externos, pois devem atentar-se aos mesmos atributos e ter alguma partícula que os coligue com outros países e que transpasse o caráter nacional, podendo ser o objeto, o domicílio, o local efetivo da prestação do contrato etc. (Thomaz, 2013).¹¹⁹ Estabelece-se, por exemplo, um contrato internacional quando, apesar de ser acordado em um país, o trabalhador exerce efetivamente as atividades em outro, ou seja, quando o contrato tem como liame o local do serviço.

É importante lembrar que, nos contratos externos, em geral prevalece a autonomia da vontade entre as partes, limitando-se apenas por eventual norma imperativa de cada ente soberano. Todavia, Rui Manoel Moura Ramos (1991, p.122)¹²⁰ faz questão de salientar que, apesar de o contrato de trabalho externo ser catalogado como privado, isso por si só não o torna semelhante aos demais, possuindo suas próprias peculiaridades:

A própria configuração desta situação torna claro que a relação jurídica laboral que o contrato de trabalho conforma não é uma daquelas em que as partes se encontram à partida em posição similar, ou se paridade, antes revelando ao contrário uma diversidade de estatutos de contraentes (*Idem*).¹²¹

Pela compreensão do jurista, ainda que tratem de contratos regidos entre particulares – empregado e empregador –, estes não podem ser tratados como qualquer outro negócio jurídico, pois é evidente a desvantagem que possui um dos contratantes, já que o trabalhador sempre obedecerá a ordens do

¹¹⁹ THOMAZ, Sandra Regina. *Normas e princípios aplicáveis ao contrato Internacional do trabalho*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

¹²⁰ RAMOS, Rui Manoel Moura. *Da Lei aplicável ao contrato de trabalho internacional*. Coimbra: Almedina, 1991. p. 122.

¹²¹ *Idem*.

empregador, isto é, por haver uma relação de subordinação por uma das partes, torna-se difícil alcançar o arbítrio autônomo entre estes (*Idem*)¹²²

Igual é a compressão do autor Carlos Adolfo T. Duarte (1986)¹²³, que orienta a necessidade de haver restrições aos contratos regidos internacionalmente no âmbito trabalhista, pois

A inferioridade do empregado na contratação é presumida e a legislação do trabalho, com suas normas inderrogáveis, tem por escopo protegê-lo, compensando juridicamente a inferioridade econômica. Se o empregado não consegue, presumivelmente, estipular cláusulas que lhe sejam favoráveis, o mesmo sucederá com a escolha da lei que regerá o contrato (*Idem*).¹²⁴

O autor acima também informa exceção quanto à impossibilidade de autonomia da vontade nos contratos estrangeiros, quando trazem em seu bojo cláusulas benéficas ao trabalhador, isto é, apesar de ser regido entre as partes, mantém-se o caráter protecionista do contratante mais frágil da relação (*Idem*).¹²⁵

É com base nesta proteção ao trabalhador que várias teorias são usadas para identificar quais normas devem ser aplicáveis ao contrato de trabalho, tendo como referência o local da contratação – *locus regit actum* –, o local da sede da empresa – *lex domicili* –, ou o local da efetivação das atividades laborais – *lex loci executionis*.

Rui Manoel Moura Ramos (1991) explica que no primeiro momento houve um temor nas relações laborais externas, pois, a qualquer momento, poder-se-ia deparar com uma situação de desvantagem para o obreiro, com a aplicação de uma norma que ferisse o direito do trabalhador, ou seja, que, ao invés de protegê-lo, acabasse por prejudicá-lo. Isso ocorreu de modo comum na vigência da Convenção de Bruxelas (1968), a qual previa os contratos laborais como outro qualquer, sem submetê-los a uma particularidade, sem considerá-los especiais, isto é, os contratos laborais poderiam ser acordados a pelos contratantes,

¹²² *Idem*.

¹²³ DUARTE, Carlos Adolfo T. *Lei aplicável ao contrato de trabalho Internacional*. [Consult. 18 Ago 2020]. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rcp/article/view/60196>.

¹²⁴ *Idem*.

¹²⁵ *Idem*.

inclusive de leis a serem aplicadas (Ramos, 1991).¹²⁶ Felizmente, anos depois, a convenção foi rechaçada judicialmente para declarar a competência que rege as normas dos contratos plurilocais:

A presença de ingrediente de protecção do trabalhador enquanto parte mais fracas do Direito dos estados-membros não seria de todo insensível o tribunal de justiça das comunidades europeias, órgão o qual o protocolo de 3 de junho de 1971 atribuiu competência para interpretação da Convenção de Bruxelas. [...] O tribunal afastara a prestação de característica e considerara que a obrigação do lugar da execução determina o tribunal competente é a obrigação contratual litigiosa, isto é, a que serve como base à acção judicial (*Idem*).¹²⁷

Por essa compreensão, é fácil perceber que o autor exprime a ideia de serem válidas nos contratos plurilocais as leis do local da efetiva execução do serviço por parte do empregado, visando sempre à protecção do trabalhador como parte mais vulnerável do vínculo empregatício.

Em outra vertente, o autor levanta a questão de uma ausência de normas de escolhas das partes com respeito ao contrato de trabalho, considerando não existir, então, uma autonomia de decisões entre elas:

Na verdade, a escolha que se orienta pela obtenção de um resultado dificilmente poderá de ser uma escolha entre regras, entre uma e outra disciplina material por si só (mesmo pelo seu conteúdo), considerada e não já pela sua pertinência a um sistema que se tenha mais adequado para fornecer a questão de uma dada questão (*Idem*).¹²⁸

É com base nesse entendimento que parte da doutrina aborda duas teorias que garantem ainda mais a prevalência de garantias ao obreiro: a teoria do conglobamento e a da acumulação.

A teoria do conglobamento, explica Nelson Nazar (2007, p. 359), é a aplicação direta das normas de apenas um ordenamento jurídico, mas depois de analisados quais dos dois seria o mais benéfico ao obreiro. Em melhores palavras, em uma relação laboral plurilocal, ou seja, em um contrato de trabalho regido entre dois países, dever-se-iam examinar minuciosamente ambos, para

¹²⁶ RAMOS, Rui Manoel Moura. Da Lei aplicável ao contrato de trabalho internacional. Coimbra: Almedina, 1991.

¹²⁷ *Idem*.

¹²⁸ *Idem*.

orientar na melhor escolha das normas de um dos dois que iria regir o contrato de trabalho (2007, p. 359).¹²⁹

Nas palavras da jurista Sandra Regina Thomaz (*Idem*), a teoria do conglobamento:

[...] constitui na escolha da norma mais favorável levando-se em consideração o bloco de normas e não as disposições isoladas. [...] defende que as normas devem ser comparadas em seu conjunto, e exclui a possibilidade de aplicar simultaneamente disposições de um regime e de outro, prescindindo do respectivo caráter unitário.¹³⁰

Por conseguinte, a teoria da acumulação orienta que, nos contratos de trabalhos internacionais, devem ser aplicadas as regras de ambos os países, aquelas consideradas mais benéficas ao trabalhador, isto é, deve ser aplicado um conjunto de leis de um e outro local que envolve o contrato, sempre aquelas que contenham mais vantagem ao empregado (Nazar, 2007, p. 359).¹³¹ Pela presente teoria, surge a união de ambos os países, para promover o bem do obreiro e lhe proporcionar normas que o favorecem; é o fracionamento de compilados de cada instituto normativo dos Estados soberanos envolvidos no contrato (Thomaz, 2013, p. 55).¹³²

A doutrina é muito divergente em relação à melhor teoria a ser aplicada. Por exemplo, Nelson Nazar afirma que a teoria da acumulação é a mais adequada aos tratos internacionais trabalhistas, pois se utiliza as leis de um país como um todo, sem invenção jurídica (2007, p. 359)¹³³. Por outro lado, Sandra Regina Thomaz (2013, p. 55) segue caminho contrário ao dizer que a teoria do conglobamento é a mais racional a ser empregada, pois se baseia em

¹²⁹ NAZAR, Nelson. *Direito econômico e o contrato internacional do trabalho*. [Consult. 18 Ago 2020]. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/7440/1/Nelson%20Nazar.pdf>. p. 359.

¹³⁰ THOMAZ, Sandra Regina. *Normas e princípios aplicáveis ao contrato Internacional do trabalho*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013. p. 55.

¹³¹ NAZAR, Nelson. *Direito econômico e o contrato internacional do trabalho*. [Consult. 18 Ago 2020]. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/7440/1/Nelson%20Nazar.pdf>. p. 359.

¹³² THOMAZ, Sandra Regina. *Normas e princípios aplicáveis ao contrato Internacional do trabalho*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013. p. 55.

¹³³ NAZAR, Nelson. *Direito econômico e o contrato internacional do trabalho*. [Consult. 18 Ago 2020]. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/7440/1/Nelson%20Nazar.pdf>. p. 359.

disposições de cada país, e não de apenas um deles, ampliando a proteção do obreiro e favorecendo-o ainda mais (Thomaz, 2013, p. 56).¹³⁴

Partindo desse pressuposto, de que se deve aplicar a norma mais favorável e adotar as leis que favorecem os Direitos do obreiro, tem-se, portanto, nos contratos internacionais o princípio da proximidade¹³⁵, ou da unificação das normas¹³⁶, que orienta em regra geral a prevalência das leis do local da execução do contrato – *lex loci executiones* –, mas não deixa de atentar se determinada norma é favorável ou não ao trabalhador, conforme bem sintetiza Rui Manoel Moura Ramos (1991, p. 907):

[...] Na falta de uma escolha efetiva da lei pelas partes, a lei do estado onde, nos termos do contrato, os serviços, ou a maior deles, devem ser prestados - com a ressalva de, no que toca uma questão especial qualquer outro Estado apresentar, uma relação mais significativa com as partes e a transação, caso que será esta última lei a que será aplicada.¹³⁷

Logo, embora se reconheça a existência de teorias que aparentemente garantiriam maior proteção ao trabalhador, comumente prescreve a regra de uso das normas em que efetivamente ocorreu a execução do contrato, não obstante também se inclua a possibilidade de utilizar parâmetros normativos do outro Estado soberano, sempre objetivando o equilíbrio do contrato e, principalmente, a garantia da maior proteção ao trabalhador, que constitui a parte mais vulnerável na relação.

¹³⁴ THOMAZ, Sandra Regina. *Normas e princípios aplicáveis ao contrato Internacional do trabalho*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013. p. 56.

¹³⁵ RAMOS, Rui Manoel Moura. *Da Lei aplicável ao contrato de trabalho internacional*. Coimbra: Almedina, 1991. p. 906.

¹³⁶ DUARTE, Carlos Adolfo T. *Lei aplicável ao contrato de trabalho Internacional*. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rcp/article/view/60196>. Acesso em 18.08.2020

¹³⁷ RAMOS, Rui Manoel Moura. *Da Lei aplicável ao contrato de trabalho internacional*. Coimbra: Almedina, 1991. p. 907.

4. DAS NORMAS INTERNACIONALMENTE APLICÁVEIS AO CONTRATO DE TRABALHO

4.1. Da União Europeia

Para compreensão das normas aplicáveis ao contrato internacional de trabalho na União Europeia, é essencial que antes se compreenda sua origem e as premissas de sua formação, bem como, por quais meios normativos ocorrem a regulamentação dos contratos pluriestatais regidos por ela.

A doutrina aponta como marco inicial para o desencadeamento da União Europeia o fim da Segunda Guerra Mundial, a partir da ideia de reunir alguns países europeus que se encontravam devastados economicamente para, juntos, superar a crise instalada. Nesse sentido, Ana Maria Oliveira de Souza e Marcelo Fernando Quironga Obregon (2017) afirmam:

Iniciam-se, então, os debates envolvendo a fundação de um sistema de integração entre os países europeus, tendo como objetivo principal a construção de uma Europa em paz, unida e próspera, capaz de gozar de estabilidade nas relações interestatais e, conseqüentemente, evitar o desencadeamento de novas guerras.¹³⁸

Além de recuperar-se das guerras, os países da Europa unificaram-se também com o pressuposto de formar uma potência capaz de combater a União Soviética e Estados Unidos, os quais, sozinhos, mantinham o controle da economia dos países europeus. Assim, quinze Estados soberanos reuniram-se em uma organização, arquitetaram e conceberam hoje a célebre União Européia. São eles Bélgica, Dinamarca, Alemanha, Grécia, Espanha, França, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Áustria, Portugal, Finlândia, Suécia e Reino Unido (Comunidades Europeias, 2007).¹³⁹

¹³⁸ SOUZA, Ana Maria Oliveira; OREGON, Marcelo Fernando Quironga. *Análise da União Européia de Brexit: as possíveis consequências da saída do Reino Unido no Sistema de Integração Europeu*. [Consult. 21 Ago 2020]. Disponível em: https://www.derechoycambiosocial.com/revista050/ANALISE_DA_FORMACAO_DA_UNIAO_EUROPEIA_E_BREXIT.pdf.

¹³⁹ COMUNIDADES Europeias. *A união Européia*. [Consult. 21 Ago. 2020]. Disponível em: <http://www.esar.edu.pt/be/ficheiros/Recursos/Economia/Uniao%20Europeia.pdf>.

A união entre os países inicia-se exatamente em 1948, com a criação de uma zona de livre comércio entre Bélgica, países baixos e Luxemburgo; mais tarde, outros países, como Alemanha Ocidental, França e Itália, juntaram-se para concepção de uma comunidade conhecida como CECA – Comunidade Econômica do Carvão e do Gás –, objetivando também o crescimento da economia entre eles. Observa-se que, pela comunhão desses quinze países, muitos outros acordos foram realizados, para o fortalecimento econômico, social e político, consolidando uma forte comunidade de Estados soberanos.

Em pouco mais de meio século, garantiu a paz e a prosperidade na Europa, criou uma moeda única europeia (o euro) e um «mercado único» sem fronteiras onde as pessoas, as mercadorias, os serviços e os capitais circulam livremente.¹⁴⁰

Atualmente a União Europeia é formada com total de 28 países e constitui o bloco econômico mais forte existente em todo mundo (Guia das Instituições da União Europeia, 2008)¹⁴¹. Foram firmados vários tratados com fito de organizar o bloco e dirimir possíveis contendas, mas, para finalidade do presente estudo, o foco estará no Tratado da comunidade econômica Europeia (CEE), também conhecido como Convenção de Roma, e no Tratado da União Europeia (EU), pois ambos abordam questões referentes a contratos trabalhistas internacionais.

A Convenção de Roma consolidou-se em 19 de junho de 1957, tendo como principal finalidade estabelecer entre seus entes uma combinação para reger contratos que firmados entre os Estados e que, por natureza do negócio, eventualmente suscitasse conflito entre eles. Em seu título primeiro, a convenção expressa os tipos de conflitos que não estão ali contemplados e, ao analisar seu rol, não se encontram entre eles os contratos trabalhistas; logo, qualquer trato de trabalho acordado entre empresas de diferentes países do bloco, necessariamente, deve ser regida por este Tratado.

¹⁴⁰ GUIA das Instituições da União Europeia. *Como funciona a União Europeia*. [Consult. 21 Ago 2020]. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/euro/ue_como_funciona_ue.pdf.

¹⁴¹ SOUZA, Ana Maria Oliveira; OREGON, Marcelo Fernando Quironga. *Análise da União Europeia de Brexit: as possíveis consequências da saída do Reino Unido no Sistema de Integração Europeu*. [Consult. 21 Ago 2020]. Disponível em: https://www.derechocambiosocial.com/revista050/ANALISE_DA_FORMACAO_DA_UNIAO_EUROPEIA_E_BREXIT.pdf.

O Art. 3º e Art. 4º do Tratado dispõe da livre escolha que possuem os contratantes em estabelecer a norma a ser aplicada a todo contrato ou a parte dele, bem como, na ausência de definição entre as partes, como proceder:

Artigo 3º

Liberdade de escolha

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.

Artigo 4º

Lei aplicável na falta de escolha

Quando a lei aplicável ao contrato não tiver 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.¹⁴²

Ao analisar os artigos em epígrafe, percebe-se, pela regra especificada, que qualquer contrato mantém a livre estipulação de quais normas devem regê-los, inclusive os contratos de trabalho, isto é, empregado e empregador poderiam acordar entre si quais leis regeriam todo o contrato trabalhista ou parte dele. Todavia, é cristalino que, uma vez que as partes – trabalhador e empregador –, “livremente escolhessem” entre ambos a norma a ser aplicada ao contrato, certamente estaria eivado de unilateralidade; porém é inegável a relação desigual existente entre ambos, conforme já bem examinados em capítulo anterior, exatamente pelo vínculo de subordinação que inevitavelmente estes possuam.

Por conseguinte, o Artigo 4º regula situações em que não há expressamente em contrato a norma que irá conduzir o mesmo, ficando como pressupostas as leis em que há mais identidade ou maior ligação com o negócio; porém, tal situação é capaz de ocasionar riscos gravíssimos à proteção do obreiro.

¹⁴² UNIÃO EUROPEIA. *Convenção sobre a Lei aplicável às obrigações contratuais aberta à assinatura em Roma de 19 de Junho de 1980*. [Consult. 21 Ago 2020]. Disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:42005A1230\(01\)&from=DE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:42005A1230(01)&from=DE).

É por compreender a subordinação que existe entre empregado e empregador que o legislador europeu expressou no Art. 6º da referida Convenção uma espécie de proteção ao mesmo:

Artigo 6º

Contrato individual de trabalho

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.¹⁴³

Não obstante, as disposições acima acerca de uma proteção que tem o obreiro quando não estipulado em contrato nenhuma norma entre os países, o dispositivo em epigrafe prevê exatamente qual a lei a conduzir o pacto, sendo a norma do país habitual do contrato de trabalho; pela lei do país onde estar a empresa parte do contrato e em ultima hipótese o ente soberano que apresente mais estreitamento com o trato laboral (*Idem*).¹⁴⁴

Apesar do Art. 6º firmar certa garantia de proteção ao trabalhador, frente ao poder que possui o empregador, ainda assim não se esclarece como deve proceder a salvaguarda ao obreiro, e, assim, posiciona-se Talita Rodrigues Mendonça (1980, p. 54): “A escolha da norma aplicável não pode, de todo modo, privar o trabalhador da proteção que lhe seja assegurada pelas disposições imperativas da lei aplicável na hipótese de falta de eleição”.¹⁴⁵

Percebe-se, pelo teor do texto do tratado analisado, que se adotou a teoria da acumulação, a qual orienta que se utilize não apenas um ordenamento jurídico, mas os dois que estreitam a relação jurídica, podendo ser sobreposto um quinhão de cada.

É evidente que a Convenção não aborda com profundidade a proteção jurídica do trabalhador; ao contrário, baseia seus fundamentos em uma livre

¹⁴³ *Idem*.

¹⁴⁴ *Idem*.

¹⁴⁵ MENDONÇA, Talita Rodrigues. *A eficácia espacial das normas trabalhistas no contexto da doutrina clássica: para uma reconfiguração teórico-dogmática, em face das relações individuais e coletivas de trabalho supra-estatais.* [Consult. 21 Ago 2020]. Disponível em: <https://attena.ufpe.br/bitstream/123456789/10861/1/Disserta%C3%A7aoTalita%20Rodrigues%20Mendon%C3%A7ao.pdf>. p. 54.

estipulação da “melhor norma”, como se realmente funcionasse nas relações trabalhistas, como se, de fato, a autonomia da vontade nas negociações laborais beneficiasse ambas as partes do negócio. Todavia, sabe-se que a realidade é bem diferente nas relações laborais, e é neste sentido que Sandra Regina Thomaz (2013, p. 77) tece um breve esclarecimento:

Desta forma, verifica-se que, muito embora a autonomia da vontade esteja prevista na referida Convenção, as partes não poderão optar por uma escolha de uma lei em detrimento dos direitos do trabalhador hipossuficiente, cuja proteção será sempre consagrada prioritariamente, assim como a ordem pública deverá ser observada.¹⁴⁶

Logo, apesar de o Tratado ser omissivo em relação a uma maior proteção ao trabalhador, é obrigatório na escolha das normas que ambas as partes – empregado e empregador –, respeitem as condições normativas que mais beneficiarão o empregado, não cabendo nem a este renunciar a elas. Ressalta-se que esta Convenção rege todo e qualquer contrato estabelecido entre empresas do bloco da União Europeia.

O Tratado da União Europeia (EU) formaliza também um documento de grande importância nas relações trabalhistas entre os países-membros, uma vez que edifica preceitos a serem observados entre eles e que aponta diretamente para garantia de proteção ao trabalhador. O acordo de política social anexado ao Tratado determina em seu Artigo 2º os direitos básicos que os países integrantes devem assegurar ao obreiro:

Melhoria, principalmente do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores; condições de trabalho; informação e consulta dos trabalhadores; igualdade entre homens e mulheres no que se refere a oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho; integração das pessoas excluídas do mercado de trabalho (União Europeia, 1992).¹⁴⁷

Pela análise do artigo citado, nota-se o cuidado do legislador ao destacar a importância de um acordo que expresse exatamente o respeito às necessidades do obreiro.

¹⁴⁶ THOMAZ, Sandra Regina. *Normas e princípios aplicáveis ao contrato Internacional do trabalho*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013. p. 77.

¹⁴⁷ UNIÃO EUROPEIA. *Tratado da União Europeia*: acordo relativo à política social celebrado entre os estados-membros da comunidade europeia com exceção do Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte. [Consult. 21 Ago 2020]. Disponível em: https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_on_european_union_pt.pdf.

Desta feita, percebem-se os laços que uniram os países europeus ao objetivarem um aumento da economia, através da livre circulação de comércio, e, por consequência, a necessidade da contratação de mão de obra; contudo, tal arbítrio encontra limite quando diz respeito à garantia da qualidade de vida das pessoas e, por derradeiro, a garantia de proteção aos trabalhadores que não conseguem competir de forma igualitária com o empregador quando do aceite de um contrato de trabalho. Logo, fica patente a necessidade de preceitos vinculativos aos membros que garantam a eficácia dessa proteção, conforme os tratados acima examinados.

4.2. No Direito Brasileiro

Ao tratar-se do Direito Brasileiro, a controvérsia por vezes baseou-se em decidir entre duas questões: relativizar a proteção do trabalhador e prevalecer a autonomia da vontade – exceto se comprovado que de fato o trabalhador é hipossuficiente –, ou manter-se como fundamental a proteção jurídica que possui o obreiro em qualquer ocasião e eliminar a autonomia da vontade nos contratos trabalhistas brasileiros transnacionais (Thomaz, 2013, p. 79).¹⁴⁸

Ao analisar as teorias doutrinárias sobre dispositivos que regulam os contratos trabalhistas em âmbito internacional no Brasil, evidenciou-se em unanimidade a presença de institutos que se ajustam às possibilidades contratuais no país, razão pela qual se faz necessário examiná-los, ainda que de forma efêmera, a fim de entender a norma que mais se adapta aos tratos trabalhistas realizados além da esfera pátria.

Inicialmente, é importante salientar que os contratos internacionais que se realizam no Brasil são regidos pelo Código de Introdução às Normas do Direito Brasileiro – Lei 4.657/1942¹⁴⁹, que, em seu Art. 9º, afirma ser aplicável a lei do

¹⁴⁸ THOMAZ, Sandra Regina. *Normas e princípios aplicáveis ao contrato Internacional do trabalho*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013. p. 79.

¹⁴⁹ BRASIL. *Lei de introdução as normas do direito brasileiro*. [Consult. 24 Ago 2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm.

Estado soberano em que se formalizou o negócio, isto é, todo e qualquer contrato que se oficializasse no país seria regido pela norma deste, independente de ser favorável ou não a uma das partes. Parte da doutrina aborda o conceito de relatividade desse preceito, e, portanto, os contratantes podem afastá-las e aplicar a livre manifestação de vontade através de cláusulas contratuais (Duarte, 1986, p. 99).¹⁵⁰ Todavia, outra parte doutrinária alega que os dispositivos do referido Código são de ordem pública, não podendo, portanto, ser relativizados, tampouco isolados por mera liberalidade das partes (Brasso, 1996, pp. 198-211).¹⁵¹

Nesse sentido, emerge a discussão de que os contratos trabalhistas internacionais também estariam inseridos na taxatividade imposta pelo dispositivo mencionado, considerando que sempre se deve objetivar as melhores condições normativas ao trabalhador, bem como sua proteção, devidamente assegurada pela Constituição Federal de 1988, isto é, prevaleceria a autonomia da vontade nestes contratos específicos.

Para algumas teorias doutrinárias, sobreveio a compreensão de que a proteção jurídica prevista ao trabalhador não deve ser de todo absoluta, devendo ser analisada caso a caso e basear-se na compreensão de ser devida apenas a trabalhadores que realmente possuem as características da hipossuficiência (Thomaz, 2013, p. 79).¹⁵² Logo, por esse entendimento, prevaleceria o teor do Art. 9º da LINDB nos contratos de trabalho estrangeiros.

Todavia, a maior parte da doutrina, seguindo o posicionamento jurisprudencial, firmou cognição de privilegiar sempre a proteção do trabalhador, independente de possuir ou não critérios de hipossuficiência, compreensão pacificada com o aditamento do Enunciado 207 do TST (Brasil, 2012) que informava que “A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país

¹⁵⁰ DUARTE, Carlos Adolfo T. *Lei aplicável ao contrato de trabalho Internacional*. [Consult. 24 Ago 2020]. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rcp/article/view/60196>. p. 99.

¹⁵¹ BASSO, Maristela. A autonomia da vontade nos contratos internacionais do comércio. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, vol. 12, pp. 198-211, 1996. [Consult. 15 Ago 2020]. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:DW-nHlc9qJ0J:https://seer.ufrgs.br/revfacdir/article/download/69182/39071+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>.

¹⁵² THOMAZ, Sandra Regina. *Normas e princípios aplicáveis ao contrato Internacional do trabalho*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013. p. 79.

da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.”¹⁵³ O teor do enunciado objetivava manter o critério da territorialidade da execução trabalhista – *Lex loci executionis* –, mas teve sua vigência cancelada em 2012.

Antes de compreender os motivos e consequências da cessão da Súmula, é importante ressaltar que o posicionamento jurisprudencial citado baseou-se nas teorias dogmáticas da Convenção de Havana, de 1928, também denominado Código de Bustamante, que orientava em seu Art. 198 a obrigatoriedade do regimento de normas territoriais quanto à acidente e proteção do trabalhador em sede de contratos externos. Nesse entendimento, Carlos Adolfo T. Duarte (1986, p. 98) afirma:

Este dispositivo deve ser interpretado em combinação com o preceito do art. 3.º, 11, que estabelece a denominação de territorial ou de ordem pública internacional para as leis que obrigam por igual a todos os que residem no território, sejam ou não nacionais. Isto significa a adoção da tradicional regra de aplicar-se a *lex loci executionis* para os contratos de trabalho.¹⁵⁴

Assim, o Brasil naquele momento adotou o critério da territorialidade de aplicação de normas contratuais trabalhistas internacionais, ou seja, ainda que o contrato fosse acordado no país, mas executado em outro, dever-se-iam aplicar as leis vigentes naquela pátria. Todavia, concomitante à Súmula 207 e à Convenção de Havana, tem-se a égide da Lei nº 7.604/82, que regulava especificamente contratos de trabalhos externos:

Art. 1º Esta Lei regula a situação de 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 (Brasil, 1982).¹⁵⁵

Pela análise do artigo em epígrafe, nota-se que a lei se limitava a contratações estrangeiras de serviços específicos de Engenharia, que, nos

¹⁵³ BRASIL. *Enunciado 207 do TST*. [Consult. 25 Ago 2020]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-207.

¹⁵⁴ DUARTE, Carlos Adolfo T. *Lei aplicável ao contrato de trabalho Internacional*. [Consult. 24 Ago 2020]. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rcp/article/view/60196>. p. 98.

¹⁵⁵ BRASIL. *Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982*. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. [Consult. 25 Ago 2020]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=11B8017692FAF99C39B9E0C140105190.proposicoesWebExterno2?codteor=562818&filename=LegislacaoCitada+-PL+3360/2008.

exames de Sandra Regina Thomaz (2013,p. 80), foi editada porque à época existia uma enorme demanda de contratações desses profissionais, o que estava resultando em prejuízos, pois executavam os trabalhos em países diversos, subordinando-se às suas leis;¹⁵⁶ mais tarde, a referida lei foi estendida para reger qualquer contrato de trabalho de transferência de brasileiros ao exterior – Lei11.962/2009. Mas o que pretende demonstrar esta Lei são suas disposições quanto à aplicabilidade das normas dos diferentes países, descrito em seu Art.3º:

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 (Brasil, 1982).¹⁵⁷

Ao observar o citado artigo, percebe-se que objetiva acima de tudo garantir as melhores normas que privilegiam o obreiro, possibilitando até a prática da teoria do conglobamento, com o aproveitamento de leis tanto do país da contratação quanto do país da execução do contrato. Pela finalidade de tais preceitos, Diego de Farias Braga Chagas e Leonardo Tibo Barbosa de Lima (2015) afirmam que:

O Direito Comparado, consistente em uma disciplina jurídica cujo limítrofe de estudos reside em averiguar as diferenças e semelhanças entre ordenamentos jurídicos de diferentes países, também sinaliza a aplicação do princípio da lei mais favorável.¹⁵⁸

¹⁵⁶ THOMAZ, Sandra Regina *Normas e princípios aplicáveis ao contrato Internacional do trabalho*. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/6287/1/Sandra%20Regina%20Thomaz.pdf>. Acesso em 17.08.2020. p. 80

¹⁵⁷ BRASIL. *Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982*. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. [Consult. 25 Ago 2020]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=11B8017692FAF99C39B9E0C140105190.proposicoesWebExterno2?codteor=562818&filename=LegislacaoCitada+-PL+3360/2008.

¹⁵⁸ CHAGAS, Diego de Faria Braga; LIMA, Leonardo Tibo Barbosa de. *A legislação aplicável ao contrato de trabalho do trabalhador fronteiriço*. [Consult. 25 Ago 2020]. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/100762/2015_chagas_diego_legislacao_aplicavel.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

O embasamento normativo em epigrafe é visto pela doutrina como uma decisão acertada pelo legislador pátrio, pois, em todo caso, admite a reunião de preceitos de ambos os países, sempre buscando equilibrar a relação, com finalidade de proteção ao obreiro:

A lei, adotando a preconizada regra *favor laboris*, determina a aplicação da lei brasileira para o empregado transferido quando seja mais favorável do que a legislação territorial (*lex loci executionis*), no conjunto de normas e em relação a cada matéria (Duarte, p. 99).¹⁵⁹

É exatamente pela compreensão da Lei n.º 11.962/2009, que altera a Lei n.º 7.604/82, que se percebe um conflito de posicionamentos jurisprudenciais, pois, na comparação dos preceitos da Lei e do teor da Súmula 207, é óbvio que o mais favorável ao trabalhador é a aplicação literal do Art.3º da norma citada, pois, ainda que o empregado executasse o serviço em outra pátria, sempre iria tender ao seu favorecimento, no sentido de aplicar as normas que se encaixassem nos seus direitos. Afirmando esta ideia, a doutrina posiciona-se ao dizer que:

Importa salientar que, mesmo com o cancelamento do Enunciado 207, ainda existe a controvérsia quanto à aplicabilidade da territorialidade das normas nos tratos internacionais, considerando que ainda vigora o decreto que ratificou o Código de Bustamante – Decreto 5.647/1929 (Silva, 2007).¹⁶⁰ Mas, por se tratar de questões atinentes ao equilíbrio do contrato, a doutrina e a jurisprudência vêm se posicionando em tornar mais eficaz o regimento da Lei 11.962/2009.

Logo, pelas apreensões firmadas alhures, constata-se que o enigma de qual norma utilizar nos contratos internacionais brasileiros sempre se baseou na controvérsia de aplicar ou não a teoria da territorialidade – *lex loci executionis* –, pois havia a preocupação de se estar ferindo direitos trabalhistas. Justamente com este ideal, que por anos vigorou o entendimento da Súmula 207 do TST em

¹⁵⁹ DUARTE, Carlos Adolfo T. *Lei aplicável ao contrato de trabalho Internacional*. [Consult. 24 Ago 2020]. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rcp/article/view/60196>. p. 99.

¹⁶⁰ SILVA, Aluska Kallyne da. A nova disciplina jurídica aplicável à relação de trabalho de empregados brasileiros expatriados: análise da Súmula 207 do TST. [Consult. 25 Ago 2020]. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/8420/1/PDF%20-%20Aluska%20Kallyne%20da%20Silva.pdf>.

referência à Convenção de Havana, mas, atualmente, tendo em vista principalmente a segurança jurídica e a garantia da sempre à dignidade da pessoa humana, tem-se empenhado a norma mais favorável e que assegure melhores direitos aos empregados, por referência da Lei 7.604/82, alterada pela 11.962/2009.

4.3. No Mercosul

Para melhor compreensão das normas aplicáveis ao contrato de trabalho no Mercosul, é essencial que antes se faça uma breve contextualização de sua formação, de suas finalidades e dos países que os engendram.

Em breve explanação teórica sobre a constituição do Mercosul, percebe-se que sua formação fez parte do processo de restabelecimento econômico organizado pelos países após a Segunda Guerra Mundial, em que a globalização e a regionalização são aspectos relevantes que guiaram os Estados soberanos a se relacionarem entre si, conforme esclarece Ricardo Seitenfus (1992):

A primeira surge neste século, em especial após a Segunda Guerra Mundial, quando as forças isolacionistas nos EUA são suplantadas pelos internacionalistas fazendo do globalismo o catalisador das relações internacionais.[...] O segundo fenômeno marcante do sistema internacional é o entendimento regional. Cimentado pela vontade comum de superar rivalidades do passado, baseado em contiguidade geográfica e pressupostos ideológicos com valores políticos e morais compartilhados, ele inicia-se por um processo de aproximação pontual, geralmente de caráter comercial.¹⁶¹

O autor afirma, ainda, que o desencadeamento do Mercosul aconteceu exatamente pela depreciação da economia da América Latina, principalmente com diminuição de exportações comerciais e o aumento populacional, resultando em grave crise econômica e, por consequência, na união de países objetivando equilíbrio político e o crescimento econômico (*Idem*).¹⁶² Todavia, é bom ressaltar que há entendimentos de que, desde a década de 1960, quando ainda não havia rumores de guerras, já existia uma agregação entre os países

¹⁶¹ SEITENFUS, Ricardo. *Considerações sobre o Mercosul*. [Consult. 27 Ago 2020]. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141992000300010&lng=en&nrm=iso.

¹⁶² *Idem*.

latino-americanos, conhecida por Comissão Econômica Latino Americana – CEPAL (Medeiros, 2010).¹⁶³

Assim, com finalidade de se restabelecerem economicamente, quatro países – Brasil, Argentina, Paraguai e Uruguai –, aproximaram-se para construir laços políticos e comerciais comuns, o que demandou regulamentos que normatizassem seus laços contratuais, inclusive aqueles de tratos trabalhistas, cenário no qual surgiram o Tratado de Assunção e o Protocolo de Buenos Aires.

Em um curto exame da Convenção de Assunção, percebe-se sua omissão quanto a qualquer disposição de que tenha como objeto uniformização de contratos internacionais que eventualmente sejam estabelecidos entre seus membros, fato também confirmado em teoria doutrinária, conforme pondera Sandra Regina Thomaz (2013, p. 83):

No âmbito do Mercosul, não se verifica uma norma uniformizadora quanto à lei aplicável aos contratos Internacionais do Trabalho, devendo cada Estado socorrer-se de seu sistema normativo interno para verificar a localização do contrato e assim aplicar a norma cabível.¹⁶⁴

O mais próximo que o Tratado aborda de normas contratuais é a direção para articularem de forma homogênea suas normas a fim de manter correlação em direitos e obrigações, como bem orientado em seus Arts. 1º e 2º:

Art.1º [...] O compromisso dos Estados-partes de harmonizar suas legislações, nas áreas pertinentes, para lograr o fortalecimento do processo de integração. Art.2º O Mercado Comum estará fundado na reciprocidade de Direitos e obrigações entre os Estados Partes (Mercosul, 1994).¹⁶⁵

O Tratado de Assunção deixa livres seus Estados-membros para aplicar em seus contratos a norma que mais for conveniente a estes, isto é, cada país deverá ter como base suas normas internas para dirimir qualquer controvérsia que possa surgir no decurso do negócio jurídico. É nesse cenário da não

¹⁶³ MEDEIROS, Marcelo de Almeida. *O Mercosul e a União Européia: uma abordagem comparada do processo de formação de Instituições*. [Consult. 27 Ago 2020]. Disponível em: https://media.proquest.com/media/pq/classic/doc/3056051061/fmt/pi/rep/NONE?_s=Wm1gk6v1rFLVdpDJ7ta%2FpfraJbY%3D.

¹⁶⁴ THOMAZ, Sandra Regina. *Normas e princípios aplicáveis ao contrato Internacional do trabalho*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013. p. 83.

¹⁶⁵ MERCOSUL. *Tratado de Assunção*. [Consult. 27 Ago 2020]. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/processoAudienciaPublicaAdpf101/anexo/Tratado_de_Assuncao..pdf.

existência de especificidade da lei aplicável aos contratos que se evidencia esta lacuna também nos acordos trabalhistas, não estabelecendo critérios de proteção aos obreiros, pelo menos pela ótica desse Tratado, conforme bem esclarece Talita Rodrigues Mendonça (2010, p. 74):

Não existem normas específicas do Mercosul quando houver conflitos entre normas espaciais trabalhistas abrangendo seus trabalhadores ou trabalhadores em seus territórios, diversamente do que se verificou na União Europeia.¹⁶⁶

No exame da Convenção feito até agora, percebe-se que, em um contrato trabalhista firmado entre os membros do Mercosul, as partes teriam certa “liberdade” para estabelecer entre si as normas a serem aplicáveis ao negócio, devendo cada ente empregar sua lei local. Desse modo, é perceptível que poderá ser adotado o método tanto do local da celebração quanto do local da execução do negócio. Nesse sentido, Tatyana Scheila Friedrich e Isabela Piacentini Andrade (2005) criticam:

Os critérios da *lex loci celebrationis* (Brasil) e o *lex loci executionis* (Argentina, Paraguai e Uruguai), em lugar do critério da autonomia da escolha da lei aplicável, podem constituir entrave para a afirmação no Mercosul enquanto bloco que almeja o livre comércio.¹⁶⁷

É importante salientar a criação do Protocolo de Buenos Aires, editado justamente com a finalidade vedar aquelas lacunas existentes na Convenção de Assunção, que não estipulava a lei de regeria conflitos negociais. Todavia, o Protocolo foi claro ao estabelecer em seu Art.2º a exclusão de contratos específicos, incluindo os de cunho trabalhista “O âmbito de aplicação do presente Protocolo exclui: [...] 5. os contratos de trabalho [...]” (Mercosul, 1994)

168

¹⁶⁶ MENDONÇA, Talita Rodrigues. *A eficácia espacial das normas trabalhistas no contexto da doutrina clássica: para uma reconfiguração teórico-dogmática, em face das relações individuais e coletivas de trabalho supra-estatais.* [Consult. 27 Ago 2020]. Disponível em: <https://attena.ufpe.br/bitstream/123456789/10861/1/Disserta%C3%A7aoTalita%20Rodrigues%20Mendon%C3%A7ao.pdf>. p. 74.

¹⁶⁷ FRIEDRICH, Tatyana Scheila; ANDRADE, Isabela Piacentini. *Lei aplicável aos contratos internacionais no Mercosul.* [Consult. 27 Ago 2020]. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/dint/article/download/5560/4067+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>.

¹⁶⁸ MERCOSUL. *Protocolo de Buenos Aires sobre jurisdição internacional em matéria contratual.* [Consult. 28 Ago 2020]. Disponível em: <http://www.sice.oas.org/Trade/MRCSRS/Decisions/dec0194p.asp>.

Assim, ainda que o Tratado de Assunção contivesse a determinação de que seus membros deveriam uniformizar suas legislações, ainda que posteriormente tenha sido elaborado o Protocolo de Buenos Aires para dirimir qualquer controvérsia contratual, nenhum desses regulamentos foi suficiente para particularizar conflitos normativos de contratos de trabalhos entre os membros do Mercosul; logo, permanece a obrigatoriedade de os países-membros aplicarem seus preceitos internos para normatizar os negócios trabalhistas estabelecidos com outro ente.

Desta feita, Dalton Caldeira Rocha (2001) orienta que entre os países do Mercosul, enquanto no Uruguai inexistem normativos organizados e específicos trabalhistas, nos demais, por consequência, além de existirem preceitos constitucionais, há leis específicas que regulamentam os contratos de trabalho, como é o caso do Brasil:

[...] Quanto à legislação do **Uruguai**, que não possui um conjunto de normas de Direito do trabalho, mas apenas algumas normas trabalhistas [...] No **Brasil**, o Direito do trabalho tem seu sustentáculo na Constituição Federal [...] Na legislação infraconstitucional, as normas de Direito do trabalho do Brasil encontram-se no Decreto-Lei n. 5.452/43 [...] Na **Argentina**, a legislação do Direito do trabalho encontra-se na Constituição Federal de 1994 e em diversas leis trabalhistas [...] O **Paraguai** apresenta seu Direito do trabalho com sustentáculo na Constituição Federal de 1992 e no Código Laboral adotado em 1993.¹⁶⁹ – (grifo nosso)

Uma vez que cada Estado possui suas normas próprias sobre relações trabalhistas, é previsível em algum momento um conflito de leis relacionado a negócios de cunho empregatício; por exemplo, um trabalhador necessita cumprir o contrato em outro país, ou contratação em um ente, para execução em outro. É para casos como esse que existe a Declaração Sócio-laboral do Mercosul, que, considerando a necessidade de obediência à Declaração dos Direitos Humanos e demais preceitos relacionados à dignidade da pessoa humana do trabalhador, estabeleceu regras a serem guiadas em contratos de trabalho internacionais para os membros do bloco.

A Declaração Sócio-laboral do Mercosul possui preceitos contra a discriminação do trabalho, o trabalho forçado, liberdade sindical, dentre outros,

¹⁶⁹ ROCHA, Dalton Caldeira. *A cláusula social e o Mercosul*. [Consult. 28 Ago 2020]. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/81646/182963.pdf?sequence=1>.

isto é, possui normativos para direitos individuais e coletivos, vinculando todos os países que formam o bloco, como bem esclarece seu Art. 20º:

Os Estados-partes comprometem-se a respeitar os direitos fundamentais inscritos nesta Declaração e a promover sua aplicação em conformidade com a legislação e as práticas nacionais e as convenções e acordos coletivos¹⁷⁰

Desta feita, com obrigatoriedade de os países observarem a Declaração ora analisada, os mesmos devem implementar em suas leis internas normativos que garantam os direitos mínimos dos trabalhadores, de forma a não reduzirem sua condição de ser humano e, portanto, merecedor de dignidade. Nos dizeres de Talita Rodrigues Mendonça (2013):

Esta declaração demonstra a preocupação com a dimensão social, e não apenas econômica, que deve ser conferida ao Mercosul para acelerar os processos de desenvolvimento econômico com justiça social. Embora tenha meros efeitos programáticos, de modo que não tem validade jurídica no sentido de se incorporar aos ordenamentos jurídicos internos ou se sobrepor a eles.¹⁷¹

Logo, percebe-se que a Convenção de Assunção – que regula os países do Mercosul – não possui normativos que orientem qual lei deve ser aplicada em contratos internacionais, principalmente de trabalho, deixando livre para seus entes adotar as suas leis internas; todavia, estes ainda assim são limitados, pois, em suas próprias diretrizes, devem regular as condições básicas do trabalhador, devidamente determinadas na Declaração Sócio-laboral do Mercosul e em observância às diretrizes relacionadas à dignidade do trabalhador como ser humano.

¹⁷⁰ MERCOSUL. *Declaração sócio laboral do Mercosul*. [Consult. 28 Ago 2020]. Disponível em: dhnet.org.br/direitos/deconu/a_pdf/dec_sociolaboral_mercosul.pdf.

¹⁷¹ MENDONÇA, Talita Rodrigues. *A eficácia espacial das normas trabalhistas no contexto da doutrina clássica: para uma reconfiguração teórico-dogmática, em face das relações individuais e coletivas de trabalho supra-estatais*. [Consult. 27 Ago 2020]. Disponível em: <https://attena.ufpe.br/bitstream/123456789/10861/1/Disserta%C3%A7aoTalita%20Rodrigues%20Mendon%C3%A7ao.pdf>. p. 734.

CONCLUSÃO

A pesquisa abordou o paradigma da livre manifestação e simplificação para analisar e expor os conceitos acerca dos Contratos Internacionais do Trabalho, tendo em vista que, em regra, o contrato rege-se pela livre vontade das partes, que mutuamente decidem juntas os termos do negócio, sem imposição de terceiro ou qualquer existência de coação por parte de um contratante a outro.

Assim, a controvérsia surge com intuito de compreender se os ajustes de um contrato internacional de cunho trabalhista poderiam ser mantidos nos mesmos termos que outro comum, tendo em vista se tratar de norma mista, que abrange Direito Público e Privado.

O estudo realizado possui como pertinência demonstrar que o conhecimento adquirido após longos dois anos e cinco meses de curso foi significativo para além de teorias doutrinárias, mas, principalmente, para estabelecer pensamentos críticos e humanos frente às desigualdades perpetradas na sociedade, principalmente em se tratando de direitos trabalhistas. No universo científico, o estudo também denota relevância quando servem de base para futuras pesquisas, consultas e produção de novos conteúdos. Diante da sociedade, a pesquisa servirá como fonte de conhecimento e pensamento crítico, referente a contratos trabalhistas não internos.

Desta feita, a pesquisa possui finalidade que não se limita ao desejo interno de uma pesquisadora de alcançar a toda a classe obreira; ao contrário, os objetivos buscaram transpassar os interesses pessoais, uma vez que mostra um olhar cuidadoso e orienta o leitor quanto às divergências e soluções existentes na controvérsia sobre Contratos Internacionais do Trabalho; assim, o trabalho desenvolvido pretendeu considerar valores tanto sociais quanto políticos e econômicos no momento em que tentou simplificar o seu conteúdo e não apenas limitou-se a realizar um estudo jurídico clássico.

A importância da abordagem reside em demonstrar a existência de normas e instrumentos que se correlacionam dentro do Direito Internacional e do Direito

do Trabalho. Como destacado por Duarte (1986, pp. 89-102)¹⁷², muito antes do fenômeno da globalização, os sistemas nacionais têm seus limites em seus próprios territórios, o que torna utópica a completa uniformização da legislação, mesmo que haja ciência do esforço desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho, e suas limitações, ante a aplicação e o aperfeiçoamento das regras do Direito Internacional concernentes ao Contrato de Trabalho.

Logo, pelas expressões extraídas da pesquisa, admite-se que as questões norteadoras foram confirmadas pelos resultados dos estudos, evidenciando-se que a maioria dos blocos externos e Estados soberanos, apesar de necessitarem firmar contratos internacionais de cunho trabalhista, visam induzir as pessoas jurídicas a respeitar a proteção jurídica que possuem os obreiros, os quais figuram como a parte mais frágil de um trato laboral.

O tipo da pesquisa realizada foi descritiva, considerando que se utilizaram teses de doutorado, dissertações de mestrado, artigos científicos, livros e revistas já publicadas, bem como convenções, recomendações internacionais, todos disponíveis em sítios eletrônicos.

As dificuldades encontradas no percurso da elaboração da obra limitaram-se a encontrar fontes baseadas em livros de escritores renomados com foco específico nos dados da pesquisa: contratos internacionais do trabalho e a proteção jurídica do trabalhador.

O presente trabalho teve seu fim no período mais crítico já enfrentado pela humanidade pós-moderna, quando fantasmas e desvios nos rodeiam: no corpo – as doenças (Covid-19); na mente – as exigências sociais; na natureza – as catástrofes, a luta para manter-se vivo; na economia – a variação do câmbio, o desemprego e o incentivo ao trabalho informal; na paixão – a morte, a obsolescência das relações; no universo virtual – o vírus e o excesso de informações, as simulações de felicidade.

No entanto, a presente exposição deverá seguir e buscar compreender – com os conceitos ora aprendidos e estudados – como nos prepararmos juridicamente para os enfrentamentos que o futuro possa nos trazer mas

¹⁷² DUARTE, Carlos Adolfo T. "A LEI APLICÁVEL AO CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO." Revista de Ciência Política (1986): 89-102.

compreendermos que o Direito não é uma ferramenta apenas dos juristas e sim de todos os cidadãos.

É notória a necessidade de mantermos a continuidade e a atualização desta pesquisa a fim de, cada vez mais, incentivarmos a elaboração de normativos jurídicos relacionados a contratos laborais entre países, principalmente para contribuição de um pensamento crítico e centralizado nas necessidades de proteção jurídica que possui o obreiro.

Buscou-se tratar o tema com naturalidade a fim de alcançar os trabalhadores de todas as classes e categorias de labor e sociais, pretendendo assim, que seu conteúdo fosse melhor utilizado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACCIOLY, Hildebrando. *Manual de direito internacional público*. [Consult. 16 Ago 2020]. Disponível em: <http://noosfero.ucsal.br/articles/0010/3246/hildebrando-accioly-manual-de-direito-internacional.pdf>.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador. *Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações*, Porto Alegre, vol. 3, n. 38, pp. 56-71, jan. 2007. [Consult. 30 Jul 2020]. Disponível em: <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/170407a.pdf>.

BARRETO, Patrícia Salvação. *A ratificação de tratados internacionais, uma perspectiva de Direito comparado*. Estudos, Bruxelas: União Européia, Parlamento Europeu, 2018. [Consult. 18 Jul 2020]. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU\(2018\)630294](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU(2018)630294).

BASSO, Maristela. A autonomia da vontade nos contratos internacionais do comércio. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, vol. 12, pp. 198-211, 1996. [Consult. 15 Ago 2020]. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:DW-nHlc9qJ0J:https://seer.ufrgs.br/revfacdir/article/download/69182/39071+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>.

BEVILAQUA, Clovis. *Princípios elementares do Direito Internacional Privado*. 1906. [Consult. 26 Jun 2020]. Disponível em: <http://bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br/services/e-books/Clovis%20Bevilaqua-4.pdf>.

BOAVIAGEM, Aurélio Agostinho. Contratos internacionais de comércio: a escolha da lei aplicável no âmbito do Mercosul. Dificuldades. Reforma. *Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife*, [S.l.], vol. 84, n. 1, dez. 2013. [Consult. 16 Ago 2020]. ISSN 2448-2307. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/351/296>.

BRASIL. *Lei nº 10.097, de 19 dez 2000*. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. [Consult. 15 Ago 2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm.

_____. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943 [Consult. 13 Ago 2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de *apud* STUCHI, Victor Hugo Nazário. *Trabalho decente*. [Consult. 2 Ago 2020]. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/8658/1/Victor%20Hugo%20Nazario%20Stuchi.pdf>.

CAIRO Jr., José. *Curso de Direito do trabalho*. 13ª edição. Salvador: JusPodivm, 2017.

CAMPOS, José Ribeiro de. As Convenções da Organização Internacional do Trabalho e o Direito brasileiro. *Revista IMES – Direito*, ano 8, n. 13, jul./dez. 2007. Consult. 13 Jul 2020]. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/R22299.pdf>.

CARDOSO, Luciane. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho*. Tese de Doutorado, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.

CÁRNIO, Thaís Cintia. *Contratos Internacionais*. São Paulo: Atlas, 2009.

CHAGAS, Diego de Faria Braga; LIMA, Leonardo Tibo Barbosa de. *A legislação aplicável ao contrato de trabalho do trabalhador fronteiriço*. [Consult. 25 Ago 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/100762/2015_chagas_diego_legislacao_aplicavel.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

CLARA, Maria Clara Donato. Princípios gerais do Direito Internacional do Trabalho e surgimento da OIT. *Revista Jurídica Portucalense*, n. 19, 2016. [Consult. 23 Jul 2020]. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/7625>.

DREBES, Josué Scheer. O Contrato Internacional à Luz do Direito Internacional Privado Brasileiro. *Revista Eletrônica de Direito Internacional*, vol. 6, pp. 190-212, 2010. [Consult. 10 Ago 2020]. Disponível em: <http://www.cedin.com.br/revistaeletronica/> volume 6

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019.

DGERT. *Legislação nacional: segurança e saúde no trabalho*. [Consult. 17 Jul 2020]. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/seguranca-e-saude-no-trabalho>.

——— Direção geral do emprego e das relações de trabalho. *Declaração de Filadélfia*. [Consult. 4 Ago 2020]. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>.

DISCACCIATI, Julia; CORTÊS, Andréia. *Leis Trabalhistas em Portugal: Direitos, tipos de contratos e subsídios*. Eurodicas, 2019. [Consult. 17 Jul 2020]. Disponível em: <https://www.eurodicas.com.br/leis-trabalhistas-em-portugal>.

DREBES, Josué Scheer. O Contrato Internacional à Luz do Direito Internacional Privado Brasileiro. *Revista Eletrônica de Direito Internacional*, vol. 6, pp. 190-212, 2010. [Consult. 10 Ago 2020]. Disponível em: <http://www.cedin.com.br/revistaeletronica/volume6>.

DUARTE, Carlos Adolfo T. *Lei aplicável ao contrato de trabalho Internacional*. [Consult. 18 Ago 2020]. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rcp/article/view/60196>.

ENCICLOPÉDIA JURÍDICA da PUCSP [recurso eletrônico]. Tomo IV. Direito comercial. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Curso de Direito Civil: contratos*. 7ª edição. Salvador: JusPodivm, 2017.

FERRARI, Irazy; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *História do trabalho, do Direito do trabalho e da justiça do trabalho*. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

FRANCO, Georgenor de Sousa Filho. Competência internacional da justiça do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, vol. 58, 1989. [Consult. 3 Ago 2020]. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/76712/1989_franco_filho_Direitos_individuais.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

FRIEDRICH, Tatyana Scheila; ANDRADE, Isabela Piacentini. *Lei aplicável aos contratos internacionais no Mercosul*. [Consult. 27 Ago 2020]. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/dint/article/download/5560/4067+&cd=2&hl=ptBR&ct=clnk&gl=br>.

GHIZINI, Vinicius. *Proletários na Paz: a parte XIII do Tratado de Versalhes e as Leis do Trabalho no Brasil (1919-1926)*. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2015.

GUTIER, Murillo Sapia. *Introdução ao Direito internacional Público*. 2011. [Consult. 24 Jun 2020]. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/professor/arquivos_alunos/doc_1558818854.pdf.

JESUS, Diego Santos Vieira. O baile dos monstros: um mito da paz de Vestfália na história das relações internacionais modernas. In: *História*, vol. 29, n. 2, pp. 221-232. [Consult. 24 Jun 2020]. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0101-0742010000200012&lng=en&nrm=iso&tlng=pt.

KANT, Immanuel. *Ideia de uma história universal de um ponto de vista*. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do trabalho*. 9ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

_____. *Curso de Direito do trabalho*. 11ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LÔBO, Paulo. *Direito civil: contratos*. vol. 3. 4ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do trabalho*. 11ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MAY, Otávia de Oliveira. Aspectos introdutórios dos contratos internacionais. *Revista Eletrônica Direito e Política*, Itajaí, vol. 2, n. 3, out./dez. 2007. [Consult. 16 Ago 2020]. Disponível em: <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/rdp/article/view/7659/4389>.

MEIRELES, José Humberto Abrão; SILVA, Germano Campos. *As Convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre Direitos Humanos fundamentais e seu status normativo*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2011.

MENDONÇA, Talita Rodrigues. *A eficácia espacial das normas trabalhistas no contexto da doutrina clássica: para uma reconfiguração teórico-dogmática, em face das relações individuais e coletivas de trabalho supra-estatais*. [Consult. 27 Ago 2020]. Disponível em: <https://attena.ufpe.br/bitstream/123456789/10861/1/Disserta%C3%A7aoTalita%20Rodrigues%20Mendon%C3%A7ao.pdf>. p. 74.

MERCOSUL. *Tratado de Assunção*. [Consult. 27 Ago 2020]. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/processoAudienciaPublicaAdpf101/anexo/Tratado_de_Assuncao..pdf

_____. *Protocolo de Buenos Aires sobre jurisdição internacional em matéria contratual*. [Consult. 28 Ago 2020]. Disponível em: <http://www.sice.oas.org/Trade/MRCSRS/Decisions/dec0194p.asp>.

MESQUITA, Paulo Estivallet. *A Organização Mundial do Comércio*. [Consult. 5 Ago 2020]. Disponível em: http://funag.gov.br/biblioteca/download/1081-Organizacao_Mundial_do_Comercio.pdf.

MIMOSO, Maria João; DUARTE, Bruna. *The Principle of Protection as a Principle of International Labor Law*. 2019 [Consult. 29 Jul 2020]. Disponível em: https://www.esd-conference.com/upload/book_of_proceedings/Book_of_Proceedings_esdZagreb2019_Online.pdf.

MINISTÉRIO Público de Portugal. *Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e direitos fundamentais no Trabalho*. Consult. 4 Ago 2020]. Disponível em: <http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/decl-princfundtrabalho.pdf>

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do trabalho*. 29ª edição. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Camila Andressa Camilo de. *Os contratos internacionais e a lex mercatoria*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Genebra: Assembleia Geral da ONU, 1948. [Consult. 2 Ago 2020]. Disponível em: <http://www.Direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara>

[%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-Direitos-humanos.html](http://www.ilo.org/public/pt/Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-Direitos-humanos.html).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos fundamentais no Trabalho*. [Consult. 4 Ago 2020]. Disponível em: <http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/decl-princfundtrabalho.pdf>.

_____. *Convenção nº 19 da Organização Internacional do Trabalho*. Igualdade de tratamento: indenização por acidente de trabalho. [Consult. 13 Jul 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235017/lang--pt/index.htm.

_____. *Convenção nº 38 da Organização Internacional do Trabalho*. Idade mínima de admissão ao emprego. [Consult. 10 Jul 2020]. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Conven%C3%A7%C3%A3o+138+da+OIT++Idade+m%C3%ADnima+de+admiss%C3%A3o+ao+emprego>.

_____. *Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Liberdade sindical e proteção ao Direito de sindicalismo. [Consult. 17 Jul 2020]. Disponível em: <https://dre.pt/application/file/250482>.

_____. *Recomendação nº 90 da Organização Internacional do Trabalho*. Sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor. [Consult. 10 Jul 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242716/lang--pt/index.htm.

_____. *Convenção nº 95 da Organização Internacional do Trabalho*. Sobre a proteção do salário. [Consult. 10 Jul 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/oit-e-portugal/WCMS_689988/lang--pt/index.htm.

_____. *Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho*. Sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor. [Consult. 10 Jul 2020]. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20100\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20100).pdf).

_____. *Recomendação nº 111 da Organização Internacional do Trabalho*. Sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. [Consult. 13 Jul 2020]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242717/lang--pt/index.htm.

_____. *Convenção nº 148 da Organização Internacional do Trabalho*. Sobre o Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações). [Consult. 17 Jul 2020]. Disponível em: <https://dre.pt/application/file/462104>.

_____. *Recomendação nº 190 da Organização Internacional do Trabalho*. Recomendação sobre a Proibição a Ação Imediata para a Eliminação das piores

formas de Trabalho Infantil. Consult. 10 Jul 2020]. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Recomenda%C3%A7%C3%A3o+190+da+OIT+sobre+Proibi%C3%A7%C3%A3o+e+a%C3%A7%C3%A3o+imediat+a+para+a+elimina%C3%A7%C3%A3o+das+piores+formas+de+trabalho+infantil>.

_____. *Declaração de Filadélfia*. Consult. 4 Ago 2020]. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>.

ORIGEM da Palavra. *Princípio*. [Consult. 22 Jul 2020]. Disponível em: <https://origemdapalavra.com.br/palavras/principio>.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho. Normas internacionais. *Revista eletrônica*, 3ª edição, vol.1, n. 3, 2011

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. *Direito internacional Público e privado*. 9ª edição. Salvador: JusPODIVM, 2017.

PORTUGAL. *Constituição da República Portuguesa*. Lisboa: Parlamento Português, 1976. [Consult. 16 Jul 2020]. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/paginas/constituicaorepublikaportuguesa.aspx>.

_____. SEF - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras. *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2018*. Barcarena, Oeiras: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, 2018.

QUEIRÓZ, Maria do Socorro Azevedo de. A cláusula social na OMC: por uma inter-relação efetiva entre OMC e OIT e o respeito aos Direitos fundamentais dos trabalhadores. *Scientia Iuris*, Londrina, vol. 11, pp. 165-183, 2007. [Consult. 5 Ago 2020]. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/4116/3520>.

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

REVISTA ELETRÔNICA do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. *Normas internacionais*. Curitiba, ano 1, vol. 1, n.3, 2011. [Consult. 4 Ago 2020]. Disponível em: https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/23784/mod_resource/content/1/edicao-1038.pdf.

REVISTA SÍNTESE. *Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo, Síntese, vol. 1, n. 1, jul. 1989. (Continuação da Revista IOB Trabalhista e Previdenciária). [Consult. 22 Jul 2020]. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20334_miolo.pdf.

RIZZARDO, Arnaldo. *Contratos*. 15ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

ROCHA, Dalton Caldeira. *A cláusula social e o Mercosul*. [Consult. 28 Ago 2020]. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/81646/182963.pdf?sequence=1>.

RODRIGUES, Maria Cristina Fernandes. *Portugal e a Organização Internacional do Trabalho (1933-1974)*. Tese de Doutorado, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2012.

SEIXAS, Renato. *Direito civil: teoria geral dos contratos*. Consult. 14 Ago 2020]. Disponível em: <https://renatoseixas.files.wordpress.com/2009/06/teoria-geral-dos-contratos-e28093-v-11.pdf>.

SILVA, Aluska Kallyne da. A nova disciplina jurídica aplicável à relação de trabalho de empregados brasileiros extrapatriados: análise da Súmula 207 do TST. [Consult. 25 Ago 2020]. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/8420/1/PDF%20%20Aluska%20Kallyne%20da%20Silva.pdf>.

SOARES, Wilcinete Dias. Breve esboço sobre a evolução histórica do Direito do trabalho no plano internacional e brasileiro. *Revista Científica Semana Acadêmica*, Fortaleza, ano 2013, n. 39, 2 ago. 2013. [Consult. 18 Ago 2020]. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/evolucao_historica_do_dir._trabalho_no_plano_internacional_e_brasileiro.pdf.

SOFT LAW . *Dicio Online*, 2020. [Consult. 4 Ago 2020]. Disponível em: <https://www.Direitonet.com.br/dicionario/exibir/1042/Soft-law>.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. *Trabalho decente*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, vol. 55, pp. 105, 1986. [Consult. 2 Ago 2020]. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93665/009_sussekind.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

TARTUCE, Flávio. *Manual de Direito civil*. 8ª edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

TÁVORA, Fabiano. *Direito internacional: público, privado e comercial*. 5ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

THOMAZ, Sandra Regina. *Normas e princípios aplicáveis ao contrato Internacional do Trabalho*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Declaração Universal dos direitos Humanos. [Consult. 2 Ago 2020]. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil: contratos*. 17ª edição. São Paulo: Atlas, 2017.

VICENTE, Dário Moura. *Direito Internacional Privado*. Ensaios. vol. I. Coimbra: Almedina, 2002.

WINTER, Luís Alexandre Carta; NASSIF, Rafael Carmezim. A atuação das empresas transnacionais nos países emergentes: desenvolvimento nacional à luz da ordem econômica constitucional. *Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS*, Porto Alegre, vol. 11, n. 1, ago. 2016. [Consult. 5 Ago 2020]. ISSN 2317-8558. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/ppgdir/article/view/58862>.