

**CONTRATOS TRANSNACIONAIS DE TRABALHO NAS
ABORDAGENS DE DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO POR
BRASIL E UNIÃO EUROPEIA: UMA QUESTÃO DE DIREITOS
HUMANOS?**

*Transnational labour contracts in the approaches of Private International Law by Brazil and
the European Union: a question of human rights?*

Cynthia Lessa da Costa¹

Universidade Federal de Juiz de Fora

João Lucas Bastos de Souza Silva²

Universidade Federal de Juiz de Fora

DOI: <https://doi.org//10.62140/CCJS693222412>

Sumário: 1. Introdução; 2. Direito Internacional Privado e contratos transnacionais de trabalho; 3. Contratos transnacionais de trabalho na União Europeia e no Brasil; 4. Considerações finais

Resumo: Este artigo aborda os principais desafios relacionados aos contratos transnacionais de trabalho e as normas de direito internacional privado. Observa-se que os compromissos firmados em tratados, protocolos e convenções são frequentemente desconsiderados pelos países, que priorizam legislações internas de caráter unilateral no âmbito do Direito do Trabalho, abordagem essa que pode, em última análise, violar Direitos Humanos dos trabalhadores. A análise é feita a partir da legislação e jurisprudência de Brasil e União Europeia. Na União Europeia, apesar dos avanços na harmonização legislativa, tem-se optado pela adoção de medidas unilaterais que, não apenas enfraquecem a ideia de unidade regional, mas sacrifica Direitos Humanos em favor de direitos econômicos - ditos regionais fundamentais. No Brasil, apesar da legislação e

¹ Doutora em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professora Adjunta na Universidade Federal de Juiz de Fora. Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-5852-3865>. E-mail: lessa.cynthia@ufjf.br

² Bacharel em Direito. Advogado. Orcid ID: <https://orcid.org/0009-0003-0888-0540>
E-mail: jlsouzadm@gmail.com

jurisprudência parecerem se empenhar em garantir a observância dos princípios de Direito do Trabalho, como o da proteção, pouco se diz sobre a natureza (direito humano) das questões examinadas. Considerando-se o protagonismo do Brasil na construção da integração mercosulina, acredita-se que uma abordagem desses direitos como Direitos Humanos, seria de absoluta relevância para o desenvolvimento adequado da legislação trabalhista no cone sul, diferenciando-a da experiência europeia pelo maior compromisso com o reconhecimento de direitos trabalhistas como Direitos Humanos. Esta pesquisa foi desenvolvida no âmbito do grupo de pesquisa “Direito Internacional dos Direitos Humanos e Trabalho” e centrou-se em revisão bibliográfica e levantamento de jurisprudência.

Palavras-chave: Direito Internacional Privado. Contratos Transnacionais. Brasil. União Europeia.

Abstract: This article addresses the main challenges related to transnational employment contracts and the norms of private international law. It is observed that the commitments made in treaties, protocols and conventions are often disregarded by countries, which prioritize domestic legislation of a unilateral nature within the scope of labour law, an approach that can, ultimately, violate workers' human rights. The analysis is based on the legislation and jurisprudence of Brazil and the European Union. In the European Union, despite advances in legislative harmonization, there is a tendency to adopt unilateral measures that not only weaken the idea of regional unity, but sacrifice human rights in favour of economic rights - so-called fundamental regional rights. In Brazil, although legislation and case-law seem to strive to ensure compliance with the principles of Labour and Employment Law, such as the principle of workers' protection, little is said about the nature (human right) of the examined issues. Considering Brazil's leading role in the construction of Mercosur integration, it is believed that an unequivocal approach to these rights as human rights would be of absolute relevance for the adequate development of the labour legislation in the Southern Cone, differentiating it from the European experience by the greater commitment to the recognition of labour and employment rights as human rights. This research was developed within the scope of the research group "International Law of Human Rights and Work" and focused on bibliographic review and case-law survey.

Keywords: Private International Law. Transnational Contracts. Brazil. European Union.

1 INTRODUÇÃO

O presente texto tem por objeto a análise da regência do Direito Internacional Privado para contratos transnacionais de trabalho e sua adequação ao regime de Direitos Humanos. Procura-se avaliar a proteção da atividade laboral

enquanto direito humano no contexto da globalização, em particular, nos contratos de trabalho que envolvam elementos extraterritoriais em sistemas jurídicos de integração, como é o caso da União Europeia. São analisados os atos normativos pertinentes e julgados no âmbito da União Europeia e do Brasil, a fim de apontar caminhos para um regramento adequado à teoria dos Direitos Humanos.

2 DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO E CONTRATOS TRANSNACIONAIS DE TRABALHO

Todo contrato transnacional, aí incluído o contrato transnacional de trabalho, é regido pelas leis de algum Estado, e a definição da lei de qual Estado deve ser aplicada é matéria de Direito Internacional Privado.

O Direito Internacional Privado é, assim, um ramo *instrumental* ou *procedimental*, na medida em que não é aplicado ao conflito, mas ao procedimento de escolha de qual a norma aplicável ao conflito, ou no caso em apreço, ao contrato.

O objeto desta pesquisa se insere, portanto, no âmbito desse Direito. Amílcar de Castro (2001) considera que o DIPr. pode tanto ser “visto como setor da ordem jurídica estatal, ou tido como técnica de aplicação de certos ramos do direito” (CASTRO, 2021, p. 49).

Atualmente a complexidade das fontes normativas do Direito Internacional Privado (DIPr.), segundo Maristela Basso (2020), é um fenômeno que advém das ideias de globalidade, multiculturalismo e proteção dos direitos fundamentais da pessoa humana em nível internacional, aqui referenciados como Direitos Humanos³. O aspecto difuso das fontes do DIPr. decorre da necessidade

³ Conforme apontou-se em obra recente, entende-se que os direitos fundamentais são a face doméstica dos Direitos Humanos, contrariando-se as correntes que afirmam que os direitos fundamentais são direitos humanos *reconhecidos* pela Constituição de um país. Isso porque, acredita-se que o *reconhecimento* de determinados direitos humanos – mas não de outros (*cherry picking*) – está fora do âmbito da discricionariedade decorrente da soberania de um Estado nacional, uma vez que, ao reconhecer a existência da categoria “Direitos Humanos” pela ratificação de tratados desta natureza, um Estado automaticamente se obriga a todo e qualquer direito reconhecido internacionalmente como tal, dada

de assegurar uma regulamentação adequada das relações jurídicas que geram efeitos em mais de um país.

Osiris Rocha define o Direito Internacional Privado como área que compreende as “normas de direito interno de cada país que autorizam o juiz nacional a aplicar ao fato interjurisdicional o direito a ele adequado, mesmo que esse direito seja estranho ou estrangeiro” (ROCHA, 1970, p. 9). Nessa perspectiva, o DIPr. é tido como um direito interno (e não internacional), mas que regula situações jurídicas que ultrapassam as fronteiras do Estado.

Ocorre que, diferentemente das outras normas de direito interno, as normas de DIPr. devem dialogar com as normas dos outros Estados para que consigam abranger o maior número de situações possível e, em última análise, para que sejam dotadas de eficácia jurídica.

Nesse sentido, André de Carvalho Ramos (2018) aponta que o DIPr. apresenta um “diálogo das fontes” de forma a adotar simultaneamente as leis internas e internacionais em caso de confluência entre normas de diferentes origens. Assim, fontes formais (internas e internacionais) são ponderadas para solucionar questões relacionadas a vida internacional das pessoas. Esse aspecto difuso das fontes do DIPr. decorre da necessidade de assegurar uma regulamentação adequada das relações jurídicas que geram efeitos em mais de um país.

O conjunto de relações entre os diversos agentes nesse plano pode ser denominado, segundo Spinola (1925), de “cultura jurídica internacional”, conceito que apresenta a ideia de dinâmica social na elaboração e aplicação das normas jurídicas.

Os procedimentos para escolha e adoção de normas jurídicas nessa fração do Direito podem ser diferentes, mas, em regra, é necessário analisar os chamados “elementos de conexão” antes de determinar qual fonte aplicar.

a natureza indivisível desses direitos (COSTA, Cynthia Lessa. Elementos de Direito Constitucional do Trabalho: da síndrome do descumprimento à vontade de Constituição. São Paulo: Dialética, 2024).

Analisando alguns tratados que versam sobre DIPr., como o Código de Bustamante e as Convenções da Conferência de Haia, observa-se que alguns dos elementos de conexão mais comuns são nacionalidade, domicílio, situação da coisa, local da contratação e local de execução.

Ramos (2018) aponta, contudo, que se tem verificado uma tendência de constitucionalização do DIPr., ou seja, adoção dos Direitos Fundamentais como base para o DIPr., o que, se por um lado assenta os Direitos Humanos como uma das principais bases na determinação dos elementos de conexão, por outro, pode resultar na territorialização dessa fração do Direito, dificultando a solução de casos concretos e, por vezes, gerando insegurança jurídica.

Um dos métodos que se tem utilizado para se tentar sanar a questão é o desenvolvido sob a teoria do *dépeçage* que sugere a aplicação de mais de um sistema jurídico à relação jurídica em análise, ou seja, em lugar de eleição de um único elemento de conexão, autoriza-se a indicação de uma pluralidade de elementos de conexão (DOLINGER, 2020).

Um exemplo da aplicação da teoria do *dépeçage* está na Convenção de Roma (80/934/CEE)⁴, cujo artigo 4º dispõe:

Na medida em que a lei aplicável ao contrato não tenha sido escolhida nos termos do artigo 3º, o contrato é regulado pela lei do país com o qual apresenta 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.

⁴ Disponível em < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A41980A0934> > último acesso em 15/05/2025.

Cumpra agora verificar a adequação de utilização desses critérios e elementos de conexão ordinários ao contrato transnacional de trabalho

2.1 **Direito Internacional Privado em matéria de contratos**

Após levantar diversas questões sobre os vários critérios para se classificar um contrato como internacional, Luiz Olavo Baptista (2011, p.27) conclui que:

[...] uma relação jurídica, como já se viu, pode estar em contato com mais de um sistema jurídico – através de qualquer de seus elementos: sujeitos ou o objeto – ou apenas com um sistema jurídico. Se ocorrer a última hipótese, estaremos diante de um contrato puramente nacional; se nos defrontarmos com a primeira, estaremos em face de um contrato (ou situação) internacional.

Essa uma conceituação plástica, ou eclética, que permite ter uma ideia de quais contratos tem potencial para serem considerados internacionais em qualquer ordem jurídica, assim como a definição de Araújo, para quem “o que caracteriza o contrato internacional é a presença de um elemento de estraneidade que o ligue a dois ou mais ordenamentos jurídicos nacionais. Por exemplo, basta que uma das partes seja domiciliada em um país estrangeiro, ou que um contrato seja celebrado em um país para ser executado em outro” (2009, p.29).

Embora a norma que define qual o Direito aplicável a uma questão que envolva mais de uma ordem jurídica seja a norma do local onde a questão foi suscitada, em busca de maior segurança jurídica, redução de custos transacionais e de evitar os chamados fórum shopping, tem se buscado regular a matéria no âmbito de tratados internacionais que, por vezes, fazem as vezes da norma de DIPr. e, por outras, trazem normas substantivas, aplicáveis diretamente ao caso, substituindo o próprio direito material doméstico aplicável ao caso (Araujo, 2011).

O Estatuto de Direito Internacional Privado da Conferência de Haia é um diploma internacional que atende em grande medida ao anseio pela uniformização e harmonização que o Direito Internacional Privado e o faz consagrando o princípio da autonomia da vontade das partes como elemento essencial da definição do direito aplicável às relações contratuais, inclusive, independentemente de conexão entre a lei escolhida e as partes ou sua transação. Considerando que a relação de trabalho se traduz para o mundo jurídico como um contrato, seria, em princípio, natural que esta mesma regra a eles se aplicasse, não fosse pelas peculiaridades dessa espécie contratual.

2.2 A posição peculiar dos contratos de trabalho

O princípio da autonomia da vontade que, no geral, guia a regulação contratual, não apenas não é observado no contrato de emprego, como jamais poderá ter assento fático nessas relações, uma vez que é a relação de dependência do trabalhador em relação a quem lhe extrai mais valia que sustenta todo o sistema capitalista de produção.

Nesse contexto, a aplicação do regramento contratual ordinário, nomeadamente, o desenvolvido sob o auspício do Direito Civil, não pode ser aplicado aos contratos de trabalho. Fez-se necessário, nessa esteira, a construção de um novo ramo do Direito guiado por um princípio diametralmente oposto ao princípio guia do direito contratual ordinário.

Onde lá se assentam os princípios da autonomia da vontade e da liberdade contratual, nesse *novo* ramo, se assentaram os princípios da proteção e da imperatividade das normas tutelares, que traduzem a ideia de que, o único meio de se garantir a dignidade humana nessa modalidade contratual é pela via da limitação da liberdade de contratar.

Pois bem, embora não haja qualquer dúvida sobre a autonomia do Direito do Trabalho, o mesmo não ocorre com o que se tem chamado de Direito Internacional do Trabalho, seja ele público ou privado.

Mazzuoli (2015), assim como Sussekind (2000), entende que não há um Direito Internacional do Trabalho como ramo autônomo, senão normas trabalhistas internacionais que, por contar com os mesmos institutos, instrumentos e métodos de investigação do Direito Internacional Privado, compõem este ramo.

Aquele autor também defende a inexistência de um Direito Internacional Privado do Trabalho, mas sim de um *Direito do Trabalho Internacional*, pertencente ao mundo do Direito Internacional Privado. Nesse sentido, as fontes deste são aplicáveis aos contratos internacionais de trabalho.

Não há, até o momento, tratado internacional que se proponha a uniformizar os critérios de escolha do elemento de conexão em casos de contratos transnacionais de trabalho, tampouco há norma internacional que regule os direitos dos trabalhadores em contrato transnacional, senão apenas as Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho que, como se sabe, não tem aplicação direta e imediata a qualquer contrato do globo.

Assim, os contratos transnacionais de trabalho acabam ficando ao largo de toda a construção histórica de regulação do contrato de emprego por norma especial, diversa das regras gerais de direito privado, construção essa tão relevante, que gerou o desenvolvimento de um novo ramo do Direito, o Direito do Trabalho.

Essa situação, de ausência de regulação internacional específica dos contratos internacionais de trabalho, seja por norma que defina a lei aplicável, seja por norma que defina os próprios direitos desses trabalhadores tem gerado questões relevantes, não apenas do ponto de vista de custos transacionais da contratação transnacional de trabalhadores - como os decorrentes da insegurança jurídica da empresa que contrata - mas do ponto de vista dos próprios Direitos Humanos, pois que tem permitido toda sorte de práticas de *dumping social*, sobretudo em tempos de espraiamento das possibilidades de contratação à distância, seja por meio do uso de tecnologias da informação e comunicação (teletrabalho), ou não.

A questão fica ainda mais latente quando se analisam os casos de zonas de livre circulação de trabalhadores.

Conforme aponta Luiz Henrique Barbugiani (2012, p. 98) “A primeira forma de proteção dos trabalhadores é a estipulação de uma maneira adequada de determinação das normas que regerão o contrato de trabalho”, daí a relevância de se investigar as bases utilizadas para escolha da legislação aplicável a contratos transnacionais de trabalho.

3 CONTRATOS TRANSNACIONAIS DE TRABALHO NA UNIÃO EUROPEIA E NO BRASIL

Talvez o ponto mais “internacional” do DIPr. seja o reconhecimento da soberania estatal e autonomia na seleção de fatos aos quais atribui juridicidade e conteúdo das normas que a eles serão aplicadas. Mas essa soberania se mantém intacta em uma zona de integração regional como a da União Europeia?

3.1 Direito da Integração regional e contratos transnacionais de trabalho

Embora muitos autores ainda defendam que o Direito construído na União Europeia, por exemplo, seja expressão do Direito Internacional, como é o caso de Pizzolo (2010), já há um bom número de autores que entendem ser esse um ramo autônomo do Direito, principalmente, por contar com objetivos, dinâmica e princípios próprios, nomeadamente, os princípios da supranacionalidade (autonomia, aplicabilidade direta e efeito direito das fontes primárias e secundárias), primazia do Direito supranacional sobre o doméstico, subsidiariedade da competência legislativa do ente de integração, proporcionalidade na regulação (JAEGER, 2021); progressividade, reciprocidade, solidariedade e participação das autoridades nacionais na execução e afirmação do Direito supranacional (MOYA DOMINGUEZ, 2006); *pooled sovereignty*, cooperação, livre circulação, cidadania regional, prevalência dos Direitos

Humanos e democracia (COSTA, 2019) não discriminação (jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia).

Uma das características mais marcantes do Direito da Integração é a possibilidade de indivíduos exercerem suas atividades laborais em diferentes países em razão das quatro liberdades fundamentais – livre circulação de bens, capitais, serviços e pessoas. Essa liberdade de circulação de trabalhadores, combinada com a noção de cidadania regional, decorrente tanto da integração política como dos princípios da prevalência dos Direitos Humanos e democracia, pode contribuir para o desenvolvimento econômico de toda a zona de integração e para a promoção da igualdade de oportunidades e elevação das condições de trabalho de todos os povos da zona de integração se, e somente se, os direitos trabalhistas forem considerados Direitos Humanos.

Na União Europeia, o Direito Internacional Privado conta com uma convenção própria, a Convenção de Roma de 1980, que compõe a legislação daquele sistema de integração sob o identificador 80/934/CEE⁵.

Já o contrato de trabalho para prestação de serviços em outro Estado-membro é regulado pela Diretiva 96/71/CE⁶:

1. Os Estados-Membros asseguram que, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, as empresas a que se refere o artigo 1.º, n.º 1, garantam, **com base na igualdade de tratamento**, aos trabalhadores destacados no seu território as condições de trabalho e emprego relativas às matérias a seguir enumeradas que sejam fixadas no território do Estado-Membro onde o trabalho for executado:

⁵ Disponível em < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A41980A0934> > ultimo acesso em 17 de maio de 2025.

⁶ Disponível em < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01996L0071-20200730> > ultimo acesso em 17 de maio de 2025.

— por disposições legislativas, regulamentares ou administrativas, e/ou

— por convenções coletivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral ou que de outro modo sejam aplicadas em conformidade com o n.8⁷(grifos acrescidos)

Como se sabe, diretivas são os atos legislativos secundários da União Europeia que traçam objetivos a serem cumpridos pelos Estados por meio de regulamentação doméstica. Assim, o que a Diretiva sobre destacamento de trabalhadores abalizou foi um panorama geral a ser observado pelos Estados-membros sob pena de responsabilização do destes.

Observe-se que, apesar de indicar que alguns elementos de determinadas relações contratuais devem ser regulados pelo Direito do Estado-membro, a Diretiva não tem caráter de DIPr. em sentido estrito, pois indica a obrigação dos Estados regularem matérias específicas com o fito de conferir eficácia jurídica ao princípio da igualdade. Em outros termos, não explicita qual o direito aplicável a qualquer contrato de trabalho com elemento de conexão, apenas estabelece um piso de direitos para os trabalhadores destacados a partir dos princípios da não discriminação e isonomia:

Pois bem, em princípio, a norma parece bastante adequada ao regime de integração, pois que preserva parcela da autonomia dos Estados-membros (princípio da proporcionalidade) enquanto garante aos trabalhadores o direito à

⁷ Matérias arroladas pela Diretiva: a) Períodos máximos de trabalho e períodos mínimos de descanso; b) Duração mínima das férias anuais remuneradas; c) Remuneração, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias; a presente alínea não se aplica aos regimes profissionais complementares de pensões; d) Condições de disponibilização dos trabalhadores, nomeadamente por empresas de trabalho temporário; e) Saúde, segurança e higiene no trabalho; f) Medidas de proteção aplicáveis às condições de trabalho e emprego das mulheres grávidas e das puérperas, das crianças e dos jovens; g) Igualdade de tratamento entre homens e mulheres, bem como outras disposições em matéria de não discriminação; h) Condições de alojamento dos trabalhadores caso o empregador disponibilize alojamento aos trabalhadores afastados do seu local de trabalho habitual; i) Subsídios e abonos ou reembolsos de despesas para cobrir as despesas de viagem, de alimentação e de alojamento para os trabalhadores longe do seu domicílio por motivos profissionais.

não-discriminação que, aliás, é um dos pilares do Direito da Integração regional, já que dele depende a livre circulação de pessoas, bens, capitais e serviços.

Ocorre que, na prática, o que a norma produz são condições favoráveis ao *dumping social*, o que parece contar com contribuições do próprio Tribunal de Justiça da União Europeia. Explica-se.

Um exemplo é o Caso Laval, em que trabalhadores de Letônia foram enviados para trabalhar na construção civil na Suécia, país em que a proteção ao trabalho é preponderantemente negociada, ou seja, ao aplicar o princípio da igualdade entre os destacados e os domésticos, sequer direito a salário mínimo estes teriam, pois que não há legislação sobre o assunto na Suécia, ficando os pisos salariais a cargo da negociação sindical.

Em razão dessa discrepância, o sindicato dos trabalhadores da construção civil da Suécia propôs estender os direitos, negocialmente garantidos a seus trabalhadores, aos trabalhadores que lá estavam por destacamento, sob pena de se acabar precarizando as próprias condições de negociação dos direitos dos trabalhadores suecos, uma vez que bastaria que trabalhadores viessem de outro Estado-membro para que as empresas tivessem menores obrigações trabalhistas.

Diante da dúvida sobre tratar-se de matéria supranacional ou não, a Corte sueca enviou o caso ao Tribunal de Justiça de União Europeia que entendeu que as convenções coletivas locais não poderiam ser aplicadas a empresas estrangeiras sob pena de violação do direito à livre circulação da prestação de serviços.

Assim, aos trabalhadores da Letônia, acabou sendo aplicado um piso de direitos, que garantia muito menos proteção que o direito (de fonte autônoma) do local da prestação de serviços, expondo grave falha na regulação do trabalho transnacional dentro da União Europeia, sob a perspectiva do Direito dos Direitos Humanos que tutela o direito à igualdade e impõe a observância dos princípios da hermenêutica concretizadora e *in dubio pro homini* (PIOVESAN,

CARVALHO, 2010) que, aliás, se alinham aos princípios da não-discriminação, proteção e *in dubio pro operário*, no Direito do Trabalho.

3.2 Contratos transnacionais de trabalho no direito brasileiro

No Brasil, a definição da legislação aplicável aos contratos transnacionais de trabalho tem caminhado lado a lado com os próprios princípios do Direito do trabalho.

Partindo-se, da ideia de que, desde que o Direito começou a ocupar-se da relação de trabalho, já se verificou que as regras do Direito civil eram insuficientes para operá-la, conclui-se que também a aplicação da regra geral relativa a contratos transnacionais do DPr. brasileiro – local da celebração – deve ser objeto de exame mais apurado quanto à sua aplicação aos contratos de emprego.

Assim, em 1985, o Tribunal Superior do Trabalho assentou posicionamento no sentido de que a lei aplicável ao contrato transnacional de trabalho seria a lei do local de sua execução.

Essa seria a regra, mas havia uma exceção definida pela legislação brasileira: os contratos dos engenheiros transferidos para o exterior.

Até 2009, a Lei n. 7064/1982 aplicava-se apenas a “trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos por empresas prestadoras de serviços de engenharia, inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres, para prestar serviços no exterior” (art. 1º). Segundo a lei, àqueles trabalhadores, aplicam-se os direitos previstos nela própria e 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. (art. 3º, I e II).

Conforme se depreende do próprio texto da lei, trata-se não apenas de norma de “direito sobre o direito”, mas de norma de conteúdo substancial, que,

além de estabelecer qual o direito aplicável ao conflito de leis no espaço, estabelece *os direitos* do trabalhador contratado.

Conforme apontado, até 2009, a lei aplicava-se apenas ao empregado engenheiro e, aos demais trabalhadores em contrato transnacional, aplicava-se a lei do local da prestação de serviços, nos termos da súmula 207 do TST.

A partir de 2009, o artigo 1º da lei passou a contar com seguinte redação: “Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior”, ou seja, tornou-se a regra geral para trabalhadores contratados no Brasil para prestarem serviços no exterior ou transferidos para o exterior.

Considerando aquela alteração, em 2012, o TST cancelou a súmula 207, de modo que, hoje, no Brasil, a regra de DIPr. a ser aplicada aos contratos transnacionais de emprego é a própria Lei n. 7064/82 ou, desde que com ela compatível, a norma mais favorável.

A referida lei trouxe, portanto, para o âmbito do DIPr., o princípio construído pelo e para o Direito do Trabalho para a solução de antinomias: o princípio da norma mais favorável, resguardando, finalmente, lugar diferenciado para as relações de trabalho dentro do DIPr.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A preocupação com criação de mecanismos de proteção aos trabalhadores e a promoção de condições de trabalho justas e equitativas são essenciais para garantir que a globalização seja um processo inclusivo e benéfico para todos, mas essa preocupação não parece ter assento no DIPr. seja nos tratados que tentam uniformizar a matéria, seja nas legislações domésticas, seja nas legislações das zonas de livre circulação.

É urgente que a questão tome o centro das discussões no DIPr. ou qualquer manifestação sobre sua *constitucionalização* ou desenvolvimento a partir da

ideia de direitos fundamentais (Direitos Humanos), não passará de discussão simbólica.

E a questão é ainda mais tormentosa em zonas de livre circulação pois que se garante ao trabalhador o direito de livremente circular, mas se lhe nega o direito de fazê-lo sob o mínimo de segurança jurídica e até mesmo o direito (Humano) à igualdade.

Nesse contexto, a norma brasileira que regula o contrato transnacional de trabalho parece ser uma grande contribuição para o desenvolvimento do DIPr. no que tange os contratos de trabalho, em especial nas zonas de livre circulação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALBUQUERQUE, Fabíola Santos. A livre circulação dos trabalhadores: análise comparativa - Mercosul e União Europeia. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 5, n. 47, 1 nov. 2000. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/1618>. Acesso em: 21 ago. 2024.

BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. O deslocamento de trabalhadores entre multinacionais e s evolução dos elementos de conexão: a experiência Brasileira e da União Europeia *in* BELTRAN, Ari Possidonio (coord.). A União Europeia e o Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

BASSO, Maristela. Curso de direito internacional privado. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CAETANO, Geraldo. A Cúpula de Ouro Preto. Ed. 61. 2005. Disponível em: <https://teoriaedebate.org.br/2005/02/01/a-cupula-de-ouro-preto>. Acesso em: 21 ago. 2024.

CAMARGO, Sonia de. A integração do Cone Sul: 1960-1990. Contexto Internacional, ano 5, n. 9, jan./jun. 1992.

CONHEÇA A OIT. 06 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regionsand-countries/americas/brasil/conhecaoit#:~:text=Fundada%20em%201919%20para%20promover,situa%C3%A7%C3%A3o%20de%20igualdade%20das%20diversas>. Acesso em: 22 ago. de 2024.

COSTA, Cynthia Lessa. Elementos de Direito Constitucional do Trabalho: da síndrome do descumprimento à vontade de Constituição. São Paulo: Dialética, 2024.

COSTA, Cynthia Lessa. Fundamentos para um direito do trabalho da integração a partir das experiências do Mercado Comum do Sul e União Europeia. Belo Horizonte: UFMG, 2019 (tese de doutoramento). Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/DIRS-BEKEHL>. Acesso em: 22 de agosto de 2024.

COSTA FILHO, Gerson de Oliveira. O direito da integração e o Mercosul. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 12, n. 114, p. 94-108, out. 2022.

DEL'OLMO, Florisbal de Souza. Curso de direito internacional privado. 12 ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

DOLINGER, Jacob, TIBURCIO, Carmem. Direito internacional privado. 15ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

ESPÍNOLA, Eduardo. Elementos de direito internacional privado. Rio de Janeiro: Jacinto Ribeiro dos Santos, 1925.

EUR-Lex. Tratado de Roma (CEE).. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/PT/legal-content/summary/treaty-of-rome-ec.html>. Acesso em: 18 de agosto de 2024.

FERNÁNDEZ ROZAS, José. C.; SÁNCHEZ LORENZO, S. Curso de derecho internacional privado. 3. ed. Madrid: Civitas, 1996.

GOMES, Eduardo Biacchi Manual de direito da integração regional. 2 ed. v. 01. Curitiba: Juruá, 2014.

GOMES, Eduardo Biacchi. Direito internacional do trabalho. 1. ed. São Paulo: Contentus, 2020. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 20 ago. 2024.

GOMES, Eduardo Biacchi; VILLATORE; Morez. O Sistema de Solução de Controvérsias no Mercosul e na União Européia. Disponível em: https://www.opet.com.br/faculdade/revista-anima/pdf/anima2/Eduardo_Biacchi_Gomes.pdf. Acesso em: 21 de agosto de 2024.

HUSEK, Carlos Roberto. Curso Básico de direito internacional público e privado do trabalho. 5ª. Ed. São Paulo: LTr, 2020.

HERMES, Manuellita. Livre Circulação de Trabalhadores e Seguridade Social: Estudo Comparado entre União Europeia e MERCOSUL. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

JAEGER, Thomas. Introduction do European Union Law: Facultas: Viena, 2021.

MERCOSUL. **Tratado de Assunção**. Assunção, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03///decreto/1990-1994/D0350.htm. Acesso em: 21 de agosto de 2024.

MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do Mercosul**. Rio de Janeiro, 1998. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/forumCorteSupremaNorma/forumCorteSupremaNorma_AP_75320.pdf. Acesso em: 22 de agosto de 2024.

MERCOSUL. Declaração Sociolaboral do Mercosul. I Reunião Negociadora – Brasília, 17 de julho de 2015. Disponível em: https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasil-17-de-julho-de-2015.

Acesso em: 22 de agosto de 2024.

MOYA DOMINGUES, María Teresa do Rosário. Derecho de la integración. Buenos Aires: editar, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 44. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

OLIVEIRA, Renata Fialho de. Harmonização jurídica no direito internacional. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

PIOVESA, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz (coord.). Direitos Humanos e Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

RAMOS, André de Carvalho. Curso de Direito Internacional Privado. São Paulo. Saraiva Educação, 2018.

REALE, Miguel. Fontes e modelos do direito: para um novo paradigma hermenêutico. São Paulo. Saraiva. 1994.

REZEK, José Francisco. Direito Internacional Público, ed. 19; São Paulo: Saraiva.

RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz. A influência do BGB e da doutrina alemã no Direito Civil brasileiro século XX. Revista dos Tribunais, São Paulo, v.102, n. 938. 2013, p. 79-155.

SANTOS, Boaventura de Souza. Os processos de globalização: A globalização e as ciências sociais. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

STRENGER, Irineu. Direito internacional privado, 6.ed. São Paulo: LTr, 2005.

TEIXEIRA, Carla Noura. Manual de direito internacional público e privado. 5. ed. São Paulo. Saraiva Educação. 2020.

VALLADÃO, Haroldo, Direito Internacional privado, p. 92. RAMOS, André de Carvalho. Curso de Direito Internacional Privado. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

VILELA, Machado Tratado elementar teórico e pratico do direito internacional privado. v. 1. Coimbra: Coimbra Editora, 1921.