



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
CURSO DE DIREITO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO:  
APLICAÇÃO DA LEI MAIS FAVORÁVEL**

ORIENTANDA – ISABELLA DE MOURA CAMPOS SILVEIRA  
ORIENTADORA - PROFESSORA MA NEIRE DIVINA MENDONÇA

GOIÂNIA-GO  
2024

ISABELLA DE MOURA CAMPOS SILVEIRA

**CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO:  
APLICAÇÃO DA LEI MAIS FAVORÁVEL**

Artigo Científico, apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS). Professora Orientadora – Ma. Neire Divina Mendonça

GOIÂNIA-GO

2024

ISABELLA DE MOURA CAMPOS SILVEIRA

**CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO:  
APLICAÇÃO DA LEI MAIS FAVORÁVEL**

Data da Defesa: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Orientadora: Professora Ma Neire Divina Mendonça

---

Examinadora Convidada: Professora Dra Eufrosina Saraiva Silva

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	5
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	5
<b>1 ORIGEM DAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b> .....	6
<b>2 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO</b> .....	8
2.1 SURGIMENTO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO .....	10
<b>3 EVOLUÇÃO DO REITO DO TRABALHO NO BRASIL EM ASPECTO INTERNACIONAL.</b>	
<b>4. CONTRATO INTERNACIONAL DO TRABALHO</b> .....	12
4.1 - CONVENÇÃO 158 OIT: TÉRMINO DA RELAÇÃO DE TRABALHO.....	14
<b>5. NORMA APLICÁVEL AO CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO</b> .....	15
5.1 A NORMA MAIS FAVORÁVEL AO EMPREGADO E AS TEORIAS DA ACUMULAÇÃO E DO CONGLOBAMENTO.....	15
<b>CONCLUSÃO</b> .....	16
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	17

## CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO: APLICAÇÃO DA LEI MAIS FAVORÁVEL

ISABELLA DE MOURA CAMPOS SILVEIRA

### RESUMO

A escolha do tema deste artigo possui o objeto de apontar a aplicação da lei mais favorável a um contrato internacional de trabalho, com base nas fontes de direito internacional e o direito do trabalho. Optamos por esse tema devido à sua pertinência atual e ao aumento das relações de trabalho em escala internacional, impulsionadas pela globalização econômica e pela constituição de blocos regionais, que permitiram o deslocamento de pessoas para além das fronteiras na execução de funções laborais. Realizaremos uma análise da evolução do direito internacional do trabalho, bem como do desenvolvimento do direito do trabalho no Brasil em um contexto internacional. Em seguida, exploraremos as particularidades dos contratos internacionais de trabalho e, finalmente, examinaremos o sistema normativo internacional em uma escala global, que permite a aplicação da norma mais benéfica ao contrato de trabalho internacional.

**Palavras-chave:** Direito Internacional Privado do Trabalho. Contrato Internacional de Trabalho. Aplicação da Lei mais favorável.

### INTRODUÇÃO

A história das relações de trabalho é uma jornada que remonta aos primórdios da civilização humana, refletindo a evolução das sociedades e das concepções sobre labor ao longo dos séculos. A etimologia da palavra "trabalho", derivada do latim *tripalium*, revela suas raízes em um instrumento de tortura utilizado pelos antigos romanos, simbolizando inicialmente sofrimento e servidão. A associação do trabalho ao padecimento humano é evidenciada por Suzana Albornoz, que descreve como por muito tempo a atividade laboral esteve intrinsecamente ligada ao sofrimento e à submissão, especialmente para os estratos sociais mais vulneráveis.

Desde os primórdios da civilização, a escravidão e a servidão foram formas predominantes de organização do trabalho, moldando as estruturas sociais e econômicas das civilizações antigas, como as gregas e romanas. A exploração dos

povos conquistados e a submissão por dívidas destacam-se como práticas correntes, sustentando sistemas baseados na opressão e na hierarquia.

Ao longo das eras, as transformações econômicas e sociais moldaram as relações de trabalho, desde a Idade Média até a Revolução Industrial e a era contemporânea. O surgimento do capitalismo mercantil na Idade Moderna trouxe consigo mudanças significativas, como a expansão do comércio e o surgimento das primeiras formas de organização do trabalho, como as guildas de artesãos. No entanto, foi com a Revolução Industrial que o panorama laboral sofreu uma transformação radical, impulsionando a mecanização da produção e o surgimento das fábricas, acompanhadas por jornadas exaustivas e condições de trabalho desumanas.

A luta dos trabalhadores por melhores condições laborais, iniciada nas fábricas do século XIX, foi fundamental para o surgimento do direito do trabalho e a adoção de legislações voltadas para a proteção dos direitos dos trabalhadores. A criação de normativas trabalhistas e o estabelecimento de organizações internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), representaram avanços significativos na busca por justiça social e equidade no ambiente de trabalho.

Contudo, os desafios persistem na era contemporânea, marcada pela globalização e pela automação. As transformações tecnológicas e econômicas demandam uma constante revisão das normativas trabalhistas para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores em um mundo em constante mudança. Nesse contexto, a aplicação do princípio da norma mais benéfica ao empregado emerge como uma ferramenta essencial na harmonização das legislações e na promoção de um ambiente laboral justo e seguro para todos.

## **1 ORIGEM DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Inicialmente, é importante saber a origem da palavra “trabalho” que deriva do latim *tripalium* ou *tripalus*. O *tripalium* era um instrumento feito de três paus utilizados pelos antigos romanos, como artefato de tortura para escravos e servos.

Suzana Albornoz (1994, p.10) relata que a palavra trabalho por muito tempo significou algo como “padecimento e cativo”. Associando o labor a sofrimento do homem para adquirir um lugar na sociedade, mesmo esse lugar sendo uma forma de

escravidão e servidão aos grandes senhores de terra, comandantes, líderes políticos e religiosos.

A escravidão se iniciou nas guerras e conquistas de territórios em situações que os povos eram submetidos ao trabalho forçado, descendências de pais escravos e por dívidas que não eram pagas. Evidentemente as civilizações grega e romana foram desenvolvidas por essa forma de labor. Já a servidão era caracterizada como uma espécie de exploração com pouca intensidade, pelo fato dos proprietários “emprestarem” suas terras, com intuito de que os servos praticassem a agricultura.

Houve uma grande evolução histórica no cenário do trabalho que transcorreu entre a Idade Antiga, a Idade Média, a Idade Moderna, a Idade Contemporânea e a Revolução Industrial até os dias atuais. Surgindo assim o início de revoltas da classe operaria com finalidade de garantir as primeiras normas de proteção ao trabalhador.

O Trabalho na Idade Antiga era desenvolvido a partir da necessidade de garantir a vida e sobrevivência do homem. Os elementos constitutivos do trabalho, foi aprimorado a partir da Idade Média, onde o sistema político, econômico e social consistia no feudalismo. Ocorria também uma grande influência da Igreja Católica nas relações sociais onde “Deus não se comunicaria por intermédio do trabalho, que é um afazer e produto de castas inferiores” como afirma Carlos Roberto Husek (2023, p.17).

Na Idade Média devido as invasões dos bárbaros, a escravidão foi se tornando uma forma de servidão nas terras dos senhores feudais, com a finalidade de cultivarem a terra e obter proteção.

Na Idade Moderna, aproximadamente entre os séculos XV e XVIII, o trabalho experimentou transformações significativas devido ao declínio do feudalismo e à ascensão do capitalismo mercantil. Essa era foi caracterizada pela expansão do comércio, o surgimento das cidades e o desenvolvimento de novas formas de organização do trabalho, como as guildas de artesãos. O período também foi marcado pela exploração colonial, onde o trabalho escravo e sistemas como a *encomienda* e a *mita* foram amplamente utilizados para extrair recursos das colônias. O início da industrialização trouxe mudanças na produção, com a introdução de manufaturas e o deslocamento da força de trabalho do campo para as cidades. As condições de trabalho eram duras, e as jornadas, longas, mas começaram a surgir as primeiras formas de resistência dos trabalhadores. Assim, a Idade Moderna foi um período de

transição crucial que moldou as relações de trabalho e a organização socioeconômica das sociedades futuras.

A era contemporânea, iniciando-se no crepúsculo do século XVIII, as dinâmicas laborais foram revolucionadas pela Revolução Industrial, que inaugurou a era da manufatura mecanizada em escala e remodelou os alicerces econômicos, sociais e culturais. Esse avanço propiciou um massivo deslocamento populacional para os centros urbanos em busca de trabalho nas nascentes indústrias, onde frequentemente enfrentavam condições de labor árduas e jornadas prolongadas. Este contexto histórico viu a emergência da classe operária e o acentuar das disparidades classistas.

O avanço do capitalismo industrial estimulou o desenvolvimento de novas estruturas organizacionais do trabalho, evidenciado pela ascensão de sindicatos e movimentos operários reivindicando melhorias nas condições laborais, remunerações mais equitativas e direitos dos trabalhadores. O século XX foi testemunha de transformações significativas nas políticas e na sociedade que ecoaram as exigências dessas mobilizações, incluindo a diminuição das horas de trabalho, a instituição de normativas de proteção no trabalho e a criação de sistemas de proteção social.

Com o progresso tecnológico e a globalização nos finais do século XX e começos do XXI, as práticas laborais sofreram novas alterações, marcadas pela emergência de setores econômicos inovadores, a automação e a digitalização de processos produtivos e de serviços. Esses avanços introduziram modalidades laborais inéditas, como o teletrabalho, e apresentaram desafios, tais como a retração industrial em certas áreas, a instabilidade empregatícia e as preocupações com o desemprego provocado pela automação. Portanto, a era contemporânea se caracteriza por transformações incessantes no âmbito laboral, refletindo as intrincadas dinâmicas econômicas, tecnológicas e sociais do período.

## **2 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

O surgimento do direito do trabalho, um conjunto de normas dedicadas a regular as interações entre empregados, empregadores e o governo, ocorreu no final do século XVIII e começo do século XIX. Este desenvolvimento foi uma reação às condições iníquas resultantes da Revolução Industrial, especialmente na Europa e na

América do Norte. Formando um grupo de trabalhadores independentes, oferecendo sua força de trabalho em troca de salários, formando assim uma nova estratificação social: o proletariado. Anteriormente, as relações laborais eram determinadas por uma miscelânea de legislações locais, tradições e práticas variáveis.

A introdução da Revolução Industrial, originada no Reino Unido e depois se expandindo para outras regiões da Europa e além, mudou drasticamente as técnicas de produção e as relações sociais. As fábricas aglomeravam numerosos trabalhadores, incluindo um contingente significativo de mulheres e crianças, em ambientes de trabalho muitas vezes perigosos, com longas horas de labor e sem proteções contra riscos de acidentes ou enfermidades profissionais.

Os primeiros estatutos laborais visavam corrigir os excessos mais graves da indústria fabril. O Reino Unido liderou com a implementação do "Factory Act" em 1833, que restringia a carga horária de trabalho para menores e estabelecia inspeções para assegurar a observância das novas regras. Esses esforços iniciais foram complementados por outras regulamentações focadas na saúde e segurança dos trabalhadores.

Paralelamente, nações europeias começaram a formular suas próprias legislações para a proteção dos trabalhadores. Por exemplo, a França adotou medidas legais para salvaguardar mulheres e jovens trabalhadores na última metade do século XIX. Na Alemanha, liderada por Otto von Bismarck no término do século, foram estabelecidos os fundamentos dos modernos sistemas de previdência social, cobrindo seguros contra acidentes laborais, doenças e incapacidade.

Ao longo do século XX, o direito do trabalho evoluiu e se expandiu, com a criação de entidades internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, após a Primeira Guerra Mundial. A OIT foi essencial para a promoção de padrões de trabalho globais, abarcando a liberdade de associação sindical, a abolição do trabalho forçado e infantil, bem como a igualdade de acesso e tratamento no emprego.

Em essência, o direito do trabalho emergiu como uma contrapartida às transformações trazidas pela industrialização, inicialmente na Europa, espalhando-se posteriormente pelo globo, com o intuito de amparar os trabalhadores contra explorações e aprimorar suas condições laborais.

## 2.1 SURGIMENTO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) surgiu em 1919 tem como objeto fomentar a justiça social (Preâmbulo da Constituição da OIT), integrando o Tratado de Versalhes e igualmente como componente da Organização das Nações Unidas (ONU).

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações). As Convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.

A fundação em 1919 até o dia atuais, já formam adotadas 189 Convenções Internacionais de Trabalho e 205 Recomendações, que visa a melhoria em diversos temas. A primeira Conferência Internacional do Trabalho, obteve reivindicações a respeito da limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais.

O início da Segunda Guerra Mundial em 1939 temporariamente interrompeu o processo de criação de convenções e recomendações pela OIT. Em agosto de 1940, a sede da OIT foi temporariamente transferida de Genebra para Montreal, no Canadá. Em 1944, a OIT aprovou a Declaração de Filadélfia, que precedeu a Carta das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos. A Declaração de Filadélfia reiterou o princípio de que a paz global depende da justiça social.

A OIT é uma organização especializada em assuntos trabalhistas, com foco na elaboração de normas internacionais de trabalho para promover o trabalho digno. Sua estrutura inclui o Conselho de Administração, a Conferência Internacional do Trabalho e o Departamento Internacional do Trabalho, também conhecido como Escritório Central da OIT.

A OIT está presente no Brasil desde 1950, oferecendo assessoria e implementando projetos de cooperação técnica, além de promover o diálogo social. Os princípios do Direito Internacional do Trabalho estão embasados no artigo 2 da Carta das Nações Unidas e na Declaração de Filadélfia. Muitos dos direitos trabalhistas atuais derivam de convenções da OIT.

### **3 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL NO ASPECTO INTERNACIONAL**

O pano de fundo histórico da transformação das dinâmicas laborais no Brasil não se distancia significativamente do cenário global.

Tal como na Antiguidade, o período colonial brasileiro foi predominantemente caracterizado pelo emprego da escravatura. Existia, embora em escala reduzida, o trabalho assalariado, assemelhando-se a contratos de prestação de serviço.

Esta situação manteve-se ao longo do Brasil Império e persistiu após a Proclamação da República, em grande parte devido às estratégias de exploração implementadas pela monarquia portuguesa.

Por um período considerável, Portugal não demonstrou um interesse genuíno em colonizar o Brasil de fato. Mesmo após a independência, a base econômica local permaneceu atrelada à exploração agrária, agora sob o controle das oligarquias do campo. A este contexto, adiciona-se a adoção das filosofias do Liberalismo pelo então novo Estado brasileiro.

Apenas com o fim da escravatura em 1888 e a chegada de trabalhadores imigrantes o Brasil começou a experienciar a industrialização.

A abolição da escravidão, efetivada pela Lei Áurea em 13 de maio de 1888, marcou o início da liberdade jurídica do trabalhador e estabeleceu no país um formato de relação laboral recíproca, fundamental para o sistema capitalista de produção. Surgiram, assim, as relações de emprego, substituindo a dependência do escravo pelo empregado aos donos dos meios de produção.

Por isso, é vital destacar que os estudiosos do direito veem a Lei Áurea como o ponto de partida para a proteção do trabalho assalariado no Brasil, conforme explica Maurício Godinho Delgado (2006,p.55) : “De fato, constituiu-se em diploma que tanto eliminou da ordem jurídica a relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação empregatícia”.

A expansão da indústria nacional enfrentou desafios similares aos da Europa, instigando o Estado a criar as primeiras legislações sociais, ainda que marcadas por um caráter paternalista.

Com o tempo, a complexidade crescente dessas leis exigiu uma sistematização, tarefa confiada a uma equipe liderada por Arnaldo Sússekind, culminando na sua promulgação em 1º de maio de 1943.

Na década de 1970, o ativismo sindical ganhou força no Brasil, que, imerso em uma ditadura militar, começou a sentir os impactos da internacionalização das empresas e da globalização econômica.

Apesar desses avanços, é notável que a legislação trabalhista permaneceu praticamente inalterada.

Adiante, observaremos como fatores econômicos e sociais seguem moldando as relações de trabalho e sua regulamentação, especialmente em relação à prestação de serviços internacionais, uma realidade cada vez mais frequente devido às corporações multinacionais e à formação de blocos econômicos e de integração.

### 3.1 LEI 7.064 – LEI MENDES JUNIOR

Na década de 1970, empresas brasileiras de construção começaram a operar de forma significativa no Oriente Médio, especialmente no Iraque, resultando em um grande fluxo de trabalhadores brasileiros para o exterior.

Diante de um novo cenário sem regulamentação adequada, as empresas agiam com evidente desrespeito aos direitos trabalhistas, resultando em uma série de disputas legais e contribuindo para uma situação de grande incerteza jurídica.

Em 2009, a Lei nº 7.064/82, conhecida popularmente como "Lei de Mendes Júnior" por ser aplicável principalmente a engenheiros, arquitetos e profissionais similares daquela empresa, foi alterada. A nova redação ampliou sua aplicação para todos os trabalhadores contratados no Brasil ou enviados para prestar serviços no exterior. O artigo 3º, inciso II, da lei determina a aplicação da legislação brasileira ao contrato de trabalho sempre que esta for mais favorável. Mais tarde, em abril de 2012, a Súmula do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que estabelecia a aplicação do princípio da territorialidade foi revogada.

## 4. CONTRATO INTERNACIONAL DO TRABALHO

De acordo com Maria Helena Diniz (2006, p. 9) , contrato “é o acordo entre a manifestação de duas ou mais vontades, na conformidade da ordem jurídica,

destinado a estabelecer uma regulamentação de interesses entre as partes, com o escopo de adquirir, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial”.

O Direito do Trabalho determina que o vínculo jurídico ao contrato de trabalho trata - se das seguintes características: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

Por pessoalidade, deve-se compreender a execução direta do serviço pelo empregado pessoa física, sendo o vínculo inteiramente pessoal, estabelecido em função das competências individuais do empregado. Desta maneira, o empregado não pode ser substituído por outra pessoa no desempenho de suas atividades laborais.

Habitualidade é a consistência na realização das atividades, de forma que o trabalhador eventual, como aquele que ocasionalmente realiza pequenos trabalhos informais, não pode ser categorizado como empregado.

Onerosidade decorre do fato de que o empregado realiza atividades para o empregador em troca do recebimento de salário. Portanto, no trabalho voluntário, por exemplo, não há estabelecimento de vínculo empregatício, uma vez que não há remuneração.

Subordinação é a submissão do empregado às diretrizes determinadas pelo empregador. Nesse contexto, o trabalhador autônomo não se enquadra como empregado, pois ele mesmo estabelece os parâmetros de seu trabalho.

O contrato internacional de trabalho é o acordo entre empregado e empregador no qual há um elemento de estranheza que pode ser a nacionalidade ou o domicílio das partes, o local da contratação, ou o local da prestação de serviços.

Carlos Roberto Husek (2011, p. 176) introduz o conceito de que o contrato internacional de trabalho “é todo contrato entre um empregado e um empregador em que há um elemento estranho ao país: o empregado é estrangeiro e a empresa brasileira; a empresa é estrangeira e o empregado brasileiro; a empresa e o empregado são brasileiros, mas o local de trabalho é no estrangeiro”.

Os contratos internacionais de trabalho também podem ser por tempo determinado ou indeterminado, devendo tal disposição constar expressamente no acordo. Considera-se um único acordo de trabalho todo o período em que o colaborador prestar serviços para a mesma corporação ou conjunto de corporações em nações distintas.

Antonio Galvão Peres (2004, p. 147) esclarece que essa movimentação de um país para outro, de uma organização para outra dentro do mesmo conglomerado, pode acontecer de várias maneiras e destaca:

- a) simples envio de missão, deixando subsistir o contrato inicial;
- b) o empregador tendo apenas delegado sua autoridade ao dirigente da empresa utilizadora dos serviços;
- c) novação do contrato pela troca de empregador, de comum acordo com o empregado;
- d) convenção implicando suspensão do contrato inicial, que tem vocação de retomar seus efeitos em caso de cessação do destacamento.

#### 4.1 CONVENÇÃO 158 OIT: TÉRMINO DA RELAÇÃO DE TRABALHO

O Brasil ratificou a Convenção 158 da OIT em 1982, com o objetivo de proteger os trabalhadores contra demissões arbitrárias. Essa convenção foi importante para garantir segurança no emprego e prevenir desligamentos injustificados, alinhando-se com os princípios de justiça social e direitos trabalhistas.

No entanto, em 1996, o governo brasileiro denunciou a convenção, resultando na perda de sua vigência no país. Essa decisão foi motivada pela preocupação com a competitividade das empresas e a possível sobrecarga dos tribunais trabalhistas devido ao aumento das disputas legais.

A denúncia da Convenção 158 gerou controvérsias e debates sobre os direitos dos trabalhadores no Brasil. Alguns argumentaram que a convenção traria mais segurança e estabilidade para os empregados, enquanto outros acreditavam que poderia prejudicar a flexibilidade do mercado de trabalho e a competitividade das empresas.

Apesar dos potenciais benefícios da convenção, como a proteção contra demissões injustificadas, sua implementação enfrentou resistência. A ratificação da convenção teria exigido mudanças significativas na gestão das empresas e aumentado o número de ações trabalhistas.

No final, a decisão de denunciar a Convenção 158 destacou as complexidades e desafios associados à proteção dos direitos trabalhistas, equilibrando-os com as necessidades do mercado de trabalho e da economia como um todo.

## **5 NORMA APLICÁVEL AO CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO**

O artigo 21 do CPC proporciona uma análise minuciosa para determinar a legislação aplicável em conflitos normativos, abrangendo tanto as leis nacionais quanto as internacionais. Sentenças brasileiras e estrangeiras são consideradas válidas, com preferência pela que obteve trânsito em julgado primeiro. Para sentenças estrangeiras, a validação é estabelecida pelo trânsito em julgado da decisão do STJ no processo de homologação, conforme a Constituição Federal de 1988.

O Direito Internacional Privado visa estabelecer leis para regular contratos entre indivíduos de diferentes países, adoções internacionais, sequestros internacionais e outras relações jurídicas complexas. Isso inclui questões trabalhistas, familiares, contratuais ou comerciais que exigem intervenção jurídica em âmbito internacional.

Quanto à jurisdição internacional aplicada a contratos individuais de trabalho, é crucial examinar minuciosamente as leis e normas internacionais para evitar conflitos com a legislação nacional e garantir sua compatibilidade. Essa análise não se restringe apenas a conflitos territoriais, mas também considera aspectos próprios e relevantes das relações trabalhistas.

Em casos de conflito, a CLT é a lei aplicada, normatizando as relações trabalhistas. De acordo com o artigo 651 da CLT, a jurisdição é determinada pelo local da prestação de serviços, independente da nacionalidade ou domicílio das partes envolvidas. No entanto, o parágrafo 2º do mesmo artigo combina normas do direito interno com o direito internacional privado.

Este misto de normas visa garantir que a competência das Varas de Trabalho seja estabelecida pela localidade onde o empregado presta serviços, mesmo se o contrato tiver sido firmado no exterior. Essas medidas buscam garantir a justiça e eficiência na resolução de conflitos trabalhistas, considerando tanto as leis nacionais quanto as internacionais.

### **5.1 A NORMA MAIS FAVORÁVEL AO EMPREGADO E AS TEORIAS DA ACUMULAÇÃO E DO CONGLOBAMENTO**

Para Kelsen, as bases jurídicas emanavam do próprio Estado, enquanto o Direito do Trabalho lida com interações entre os particulares. Em um confronto

normativo, não se aplica a hierarquia normativa de Kelsen, mas sim o Princípio da Norma Mais Benéfica, que prioriza a norma que mais favorece o empregado.

Em uma disputa entre a Constituição Federal e uma norma "x" mais vantajosa ao empregado, a Constituição não prevalece, pois não é a mais benéfica. Existem várias teorias que podem ser empregadas em diferentes situações.

A Teoria da Cumulação, embora antiquada, une os aspectos mais vantajosos de diferentes normas para criar uma nova. Isso não favorece a norma mais benéfica, mas cria uma nova, aplicando duas teses em um contrato.

A Teoria do Conglobamento, adotada majoritariamente, permite que o magistrado analise todas as normas e escolha a mais benéfica para o empregado em cada caso específico. Não fragmenta os conceitos jurídicos e considera o contexto individual de cada trabalhador.

A Teoria do Conglobamento Mitigado, utilizada na lei 7.064/82, determina a aplicação da norma mais benéfica ao empregado sem combinar artigos e parágrafos de outras normas. No entanto, essa teoria pode violar a soberania dos Estados e acordos internacionais, como a Convenção de Havana.

A aplicação da norma mais benéfica ao empregado é um critério pacificador de conflitos de leis no espaço, alinhando-se com o princípio constitucional da norma mais benéfica como um direito fundamental dos trabalhadores, conforme o artigo 7º da Constituição Federal.

## **CONCLUSÃO**

Em conclusão, a análise abrangente das transformações históricas nas relações de trabalho revela a complexidade e a evolução do conceito ao longo dos tempos. Desde as origens da palavra "trabalho" associada ao sofrimento e à escravidão até os desafios contemporâneos da globalização e da automação, a trajetória humana na busca por dignidade laboral é marcada por avanços e retrocessos. A Revolução Industrial e o surgimento do direito do trabalho representaram momentos cruciais na proteção dos direitos dos trabalhadores diante das adversidades impostas pelo sistema capitalista. No entanto, as mudanças tecnológicas e econômicas dos séculos XX e XXI trouxeram novos desafios, exigindo uma constante adaptação das normativas trabalhistas para garantir justiça social e

equidade. Nesse contexto, a aplicação do princípio da norma mais benéfica ao empregado emerge como uma ferramenta essencial na harmonização das legislações e na promoção de um ambiente laboral justo e seguro para todos os trabalhadores.

A história do trabalho reflete não apenas a evolução das relações laborais, mas também as lutas e conquistas dos trabalhadores ao longo dos séculos. Da antiguidade, passando pela Idade Média e Moderna até os dias atuais, as mudanças nas condições de trabalho têm sido impulsionadas por movimentos sociais, avanços tecnológicos e mudanças econômicas. A criação de legislações trabalhistas e a formação de organizações internacionais como a OIT representam importantes marcos na busca por direitos laborais universais e pela promoção do trabalho digno em todo o mundo.

No entanto, apesar dos avanços alcançados, os desafios persistem. A globalização e a automação trazem consigo novas formas de trabalho e demandam uma constante revisão das políticas e regulamentações trabalhistas para acompanhar as transformações do mercado. Além disso, questões como a denúncia de convenções internacionais e a aplicação de princípios jurídicos em contextos globais ressaltam a necessidade de um diálogo contínuo e colaborativo entre governos, organizações internacionais e sociedade civil para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Portanto, é essencial reconhecer a importância histórica do direito do trabalho e seu papel na construção de sociedades mais justas e igualitárias. Ao mesmo tempo, é fundamental enfrentar os desafios do presente e do futuro com coragem e determinação, buscando sempre promover um ambiente de trabalho que respeite a dignidade humana e garanta oportunidades iguais para todos. A aplicação do princípio da norma mais benéfica ao empregado representa um passo importante nesse sentido, oferecendo um referencial ético e jurídico para a proteção dos direitos dos trabalhadores em um mundo em constante transformação.

## **REFERÊNCIAS**

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994

DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao direito do trabalho: relações de trabalho, relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2006.

DINIZ, Maria Helena. **Tratado teórico e prático dos contratos**. São Paulo: Saraiva, 2006, v.1

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. 6. ed. — São Paulo: LTr, 2023.

PERES, Antonio Galvão. **Contrato internacional de trabalho: novas perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004, p. 147.

Organização Internacional do Trabalho. História da OIT. Disponível em <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 30.03.2024