



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**ALUSKA KALLYNE DA SILVA**

**A NOVA DISCIPLINA JURÍDICA APLICÁVEL À RELAÇÃO DE TRABALHO DE  
EMPREGADOS BRASILEIROS EXPATRIADOS: análise do cancelamento da  
Súmula 207, TST.**

**CAMPINA GRANDE  
2014**

**ALUSKA KALLYNE DA SILVA**

**A NOVA DISCIPLINA JURÍDICA APLICÁVEL À RELAÇÃO DE TRABALHO DE  
EMPREGADOS BRASILEIROS EXPATRIADOS: análise do cancelamento da  
Súmula 207, TST.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Sérgio Cabral dos Reis

**CAMPINA GRANDE  
2014**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S586n Silva, Aluska Kallyne da.

A nova disciplina jurídica aplicável à relação de trabalho de empregados brasileiros expatriados [manuscrito]: análise do cancelamento da súmula 207, TST. / Aluska Kallyne da Silva. – 2014.  
32 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) –  
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2014.

“Orientação: Prof. Me. Sérgio Cabral dos Reis, Departamento de  
Direito Privado”.

1. Direito Internacional. 2. Direito do Trabalho. 3. Súmula 207. I.  
Título.

21. ed. CDD 341

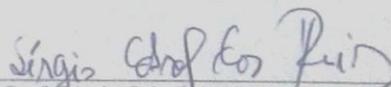
ALUSKA KALLYNE DA SILVA

A NOVA DISCIPLINA JURÍDICA APLICÁVEL À RELAÇÃO DE TRABALHO DE  
EMPREGADOS BRASILEIROS EXPATRIADOS: análise do cancelamento da Súmula 207,  
TST.

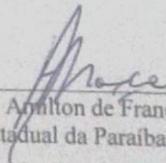
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao Curso de Bacharelado em Direito da  
Universidade Estadual da Paraíba, como  
requisito parcial à obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

Aprovada em 07/10/2014.

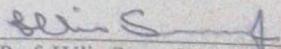
BANCA EXAMINADORA



Prof. Sérgio Cabral dos Reis (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Amilton de França  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Hélio Santa Cruz Almeida Júnior  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Aos cidadãos do estado da Paraíba, por terem oportunizado a minha graduação na universidade pública do estado, dedico este trabalho.

## AGRADECIMENTOS

Ao Criador, por intermediar a minha existência e por ser dono da vida, tenho o mais profundo agradecimento. Desejo que meus dias sejam agraciados pelo que Ele é.

Tenho gratidão ímpar por meus pais, que não conheceram qualquer medida de esforços ao investirem em mim e por serem as pessoas que mais me amaram e amam.

Agradeço aos meus irmãos, Aliny e Alípio que, por uma temporada, foram toda a minha família em meio à distância e às dificuldades. Obrigada por toda cumplicidade.

Ao meu namorado, Flávio André, por dividir tantos momentos, por me encorajar em vários deles e por me entender de maneira única.

À minha amiga, Lívia, por estar presente na minha vida acadêmica e por ser sinônimo de companheirismo e afeto.

À instituição na qual dei início a minha graduação, Faculdade de Ciências Aplicadas, por qual tenho consideração e estima. A esta instituição na qual encerro a minha graduação, minha sincera gratidão. Aos professores de ambas, obrigada pelo conhecimento dispensado e pelas amizades que me permitiram conquistar.

A todos os amigos, que sempre acreditaram um pouco mais no que eu podia realizar e por alegrarem minha vida.

Ao meu orientador Sérgio Cabral dos Reis pela paciência, dedicação e competência que me fazem ser grata e ter a convicção de que fiz uma escolha excelente.

Aos professores da banca examinadora que aceitaram meu singelo convite, que foram um exemplo na minha vida acadêmica e contribuíram para a melhoria deste trabalho.

A todas as demais pessoas que fazem parte do meu cotidiano e que contribuíram (in) diretamente para a concretização desta etapa que se conclui, sou grata.

“Se não podes entender, crê para que entendas. A fé precede, o intelecto segue.”

Santo Agostinho

A NOVA DISCIPLINA JURÍDICA APLICÁVEL À RELAÇÃO DE TRABALHO DE  
EMPREGADOS BRASILEIROS EXPATRIADOS: análise do cancelamento da Súmula 207,  
TST.

SILVA, AluskaKallyne da<sup>1</sup>.

**RESUMO**

O fenômeno da globalização estreitou as relações no mundo e fez com que as relações de trabalho fossem regidas por uma nova disciplina normativa que evoluiu na história. A típica relação de trabalho internacional em que o empregado é contratado para trabalhar no Brasil, sendo, posteriormente, transferido para laborar no exterior, sofreu um recrudescimento maciço e relevou a importância de solução de conflitos normativos e jurisprudenciais. Nesse enfoque, tal fenômeno conhecido como “expatriação” ganha contornos importantes entre as empresas e os grupos econômicos espalhados pelo mundo em uma típica aldeia global, haja vista a grande ocorrência de empregados expatriados. É perceptível que o tratamento dispensado por norma internacional ratificada no Brasil, por meio de decreto, tratou de forma inédita sobre a relação de trabalho imiscuída de elementos estrangeiros. Em progressão de análise, houve tratamento legal específico para uma determinada categoria de trabalhadores expatriados, seguido de entendimento fixado pela jurisprudência brasileira para os demais trabalhadores. Por fim, a reforma legal apresentou-se como necessária, a fim de que o tratamento da lei se estendesse a todas as categorias de trabalhadores que passassem a laborar no exterior, desde que transferidos ou contratados por empresa estrangeira. Com essa extensão empregada por novo aparato legal, a jurisprudência sofreu alteração significativa, e o tratamento jurídico destinado aos empregados expatriados passou a ser definido apenas por lei, suplantando o entendimento jurisprudencial, antes em vigor. Devido à intensa massificação das relações de trabalho eivadas de elementos de estraneidade, faz-se necessário o conhecimento da nova disciplina jurídica aplicável.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalhador expatriado. Disciplina Jurídica. Internacional. Trabalho.

---

<sup>1</sup> Bacharelanda do Curso de Direito, pela Universidade Estadual da Paraíba. aluskakallyne@hotmail.com.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>2</b>	<b>CONTRATO DE TRABALHO INTERNACIONAL</b> .....	11
2.1	Elementos de conexão .....	11
2.2	Trabalhador x Empregado.....	13
2.3	“Empregado Expatriado” .....	13
<b>3.</b>	<b>DISPOSIÇÕES NACIONAIS E INTERNACIONAIS SOBRE A MATÉRIA</b> .....	14
3.1	O Código de Bustamante e a aplicação do princípio da territorialidade .....	15
3.2	Convenção de Roma .....	16
3.3	Outras disposições internacionais.....	17
3.4	Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro – LINDB .....	17
<b>4</b>	<b>DA JURISDIÇÃO INTERNACIONAL</b> .....	18
<b>5</b>	<b>O TRATAMENTO DISPENSADO PELO DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 – A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)</b> .....	19
<b>6</b>	<b>LEI “MENDES JUNIOR” – LEI N.º 7.064/82</b> .....	<b>20</b>
6.1	Transferência Temporária .....	22
6.2	Transferência Definitiva .....	22
6.3	Transferência Definitiva de empregado para o exterior com retorno para o país por fato inesperado .....	23
<b>7</b>	<b>O SURGIMENTO DA SÚMULA 207, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST</b> .....	23
7.1	Aplicação do Critério da Territorialidade .....	24
7.2	Exceção da Lei n.º 7.064/82.....	25
<b>8</b>	<b>LEI N.º 11.962/09</b> .....	25
8.1	A extensão do tratamento da Lei n.º 7.064/82 aos demais empregados .....	25
<b>9</b>	<b>CANCELAMENTO DA SÚMULA 207 DO TST E O ATUAL CENÁRIO JURÍDICO</b> .....	<b>26</b>
<b>10</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	30

## 1 INTRODUÇÃO

As relações privadas sofreram a intervenção maciça da globalização, de modo que elementos mistos, quanto à coexistência de ordenamentos jurídicos distintos que tratam de uma única relação de particulares, passaram a ser objeto de aplicação.

Sob esse enfoque, “Estado nacional” e “soberania” passam a ser expressões relativizadas, haja vista o presente século ter herdado as influências capitalistas cravadas ainda no século XX, com o estreitamento das relações comerciais e o forte crescimento das multinacionais e transnacionais divididas por toda a parte do globo terrestre, constituindo aquilo que podemos definir como “aldeia global” das relações.

Nesse contexto, cresce em igual proporção a mão de obra globalizada, sendo fortes a presença de empresas dispersas por todo o mundo e a existência dos grupos econômicos empresariais.

A relação de trabalho passa a enfrentar o fenômeno da expatriação, em que o trabalhador é contratado em determinado país, para prestar serviços em território nacional, mas, em razão de alteração contratual, aquele passa a exercer suas funções em outro Estado.

Nesse momento, a aplicação do ordenamento jurídico adequado à relação de trabalho passa a ser analisado em contextos nacional e internacional, fazendo-se uma análise normativa sobre aquilo que vem sendo aplicado às relações de trabalho dos empregados brasileiros expatriados, o que será analisado preponderantemente no presente trabalho.

Por fim, buscar-se-á o objetivo consectário de posicionar-se acerca de toda a aplicação normativa dispensada à relação de trabalho de empregado brasileiro expatriado, de modo que reste configurada a adesão ou não ao cancelamento da Súmula 207 do TST e às mudanças ocorridas em todo o mundo, com o novo entendimento legal aplicável.

## 2 CONTRATO DE TRABALHO INTERNACIONAL

É com a intensidade da distribuição do comércio e do trabalho pelo globo que se tornou comum a presença de elementos estranhos nos contratos de relação privada, seja em razão da nacionalidade dos contratantes ou do local da prestação de serviços diverso do domicílio dos mesmos, dentre tantos outros elementos incomuns aptos a gerar a estraneidade na relação.

O contrato internacional de trabalho pode ser definido como o "acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego" imiscuído de elementos internacionais, ou seja, é o contrato individual de trabalho definido no art. 442 da CLT, caracterizado por possuir um ou mais elementos vinculados a ordenamentos jurídicos distintos, também chamados de elementos de estraneidade.

Nas palavras do Ministro Sussekind, a finalidade do contrato internacional de trabalho pode ser assim entendida:

Reconhecendo, embora, a importância dos aspectos econômicos que fundamentam o Direito Internacional do Trabalho, afigura-se-nos, todavia, que seu principal esteio é de caráter social e concerne à universalização dos princípios da Justiça Social e da dignificação do trabalhador. É certo que razões de ordem econômica constituíam sério obstáculo à consecução desses ideais; mas são exatamente esses ideais que configuram a finalidade preponderante do direito universal do trabalho (SUSSEKIND, 1996, p. 1396-1397).

Visto por esse prisma, a necessidade de reorganização do aparente conflito fez surgir elementos de conexão no âmbito interno de cada Estado, este enquanto representante da nacionalidade do contratante envolvido na relação, do local onde foi acordada a obrigação, ou ainda, do local da prestação da mesma, a título de exemplos.

### 2.1 Elementos de conexão

Diante da existência de um contrato internacional de trabalho, em que é possível encontrar elementos outros que causam estraneidade à relação contratual, a preexistência do elemento de conexão faz com que estes elementos possam coexistir simultaneamente, não anulando um ao outro dentro da própria relação.

Assim, faz-se necessário entender que o elemento de conexão é o critério jurídico apto a definir qual a norma incidente e prevalente no suposto conflito.

Nas palavras de Barile (1978), elemento de conexão é a circunstância da relação jurídica à qual a norma de direito internacional privado atribui relevância na solução de conflito de leis.

Desta feita, tem-se que, havendo conflito de leis no espaço, é válida a aplicação de um critério apto a suplantar quaisquer dúvidas a respeito de que o ordenamento espacial deverá ser aplicado ao caso concreto.

A título de exemplo, é válido salientar que, em matéria de direito real, o elemento de conexão, ou o *punto de collegamento*— assim descrito no direito italiano, define-se pelo critério do “Lex Rei Sitae”, de modo que, para qualificar os bens e regular as relações a eles concernentes, aplicar-se-á a lei do país em que estiverem situados, em consonância com o disposto no art. 8º do Decreto Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942, a Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro - LINDB.

No contrato internacional de trabalho, tal necessidade não será diferente, uma vez que os elementos de conexão surgirão com o mesmo propósito de seleção do ordenamento jurídico apto a solucionar a relação de direito privado imiscuída de elementos de estraneidade, tal como será visto no decorrer do trabalho.

A título de antecipação, o elemento de conexão já utilizado — atualmente, não mais em uso — na relação de trabalho de empregados brasileiros expatriados é o *lex loci executionis*, previsto em uma norma internacional aprovada e ratificada pelo Brasil, que define que a lei aplicável nesses casos será a “lei do local da execução” dos serviços trabalhistas.

Importante salientar que, dentro do direito interno, ainda que se fale em norma internacional com vigor no território nacional, o elemento de conexão variará de acordo com a matéria. Ademais, sua enumeração leva em conta o “sujeito” (sua capacidade), de modo que o local onde estiver situado também será a sede da relação jurídica, o “objeto” (imóvel ou móvel) e o “ato jurídico”, considerando a localização do ato (DOLINGER, 2005, p.1).

No decorrer do presente trabalho, será observado que o elemento de conexão nasce, em grosso modo de comparação, como a válvula de escape das relações privadas internacionais, haja vista a dificuldade de se estabelecer o critério preponderante na relação jurídica, quando há um interesse simultâneo de aplicação normativa.

## 2.2 Trabalhador x Empregado

Oportuno se faz o esclarecimento de que, neste trabalho, algumas expressões serão utilizadas como sinônimos, situação em que se incluem as expressões “trabalhador” e “empregado”.

De início, não se pode coadunar que tais expressões, em âmbito interno e internacional, sejam sempre empregadas como sinônimos, haja vista que cada Estado dispõe de tratamento diverso para as conceituações dessas expressões.

Entretanto, em razão de didática, ao falar de empregado ou trabalhador nas relações de contrato de emprego/trabalho internacional, não será levada em consideração qualquer distinção entre as expressões. Assim, estas serão utilizadas de forma alternada, sempre com o mesmo intuito, a fim de referir-me à pessoa física prestadora de serviços a outrem, mediante remuneração, em uma típica relação de trabalho.

## 2.3 “Empregado Expatriado”

A definição da expressão já foi assim conceituada por Aycan e Kanungo, sendo expatriados os:

[...] empregados de organizações empresariais ou governamentais que são enviados para uma unidade organizacional situada num país distinto do país de origem, para prosseguir objetivos relacionados com a tarefa ou a organização, por um período de tempo pré-determinado, variando entre seis meses e cinco anos (AYCAN, KANUNGO, 1997, p. 250)

Apesar da definição de tempo proposta pelos autores supramencionados, desde já é possível haver uma inicial discordância, visto que, para se configurar a expatriação de empregado brasileiro, basta apenas a temporariedade de que se espera da transferência do empregado para o exterior.

Assim, não se pode concluir que o empregado transferido para o exterior por período superior a 5 (cinco) anos — sendo tal período previsto antecipadamente e com data de retorno — possa estar excluído da definição de empregado expatriado, como será visto em tópico próprio.

Hoje, é possível definir empregado expatriado como aquele que é contratado para laborar em determinado estabelecimento de pessoa jurídica exploradora de atividade empresarial, sendo, posteriormente, transferido para laborar no exterior.

Assim, a melhor definição de empregados expatriados é a de empregados oriundos de empresas multinacionais destinados a viver e trabalhar fora de seu país de origem por um período de tempo determinado (BONACHE, CABRERA, 2002, p. 74).

A título de breve análise histórica da expressão, ao observar períodos remotos da história, é possível sugerir que os romanos enviavam empregados expatriados para outros pontos do império, a fim de que administrassem suas subsidiárias.

Nesse ponto, os romanos exerciam a responsabilidade pela segurança, controle e cobrança de impostos, o que difere da realidade atual, tendo em vista que, com a evolução da tecnologia e da indústria, tais atividades não necessitam de empregados expatriados para a sua realização, de modo que, atualmente, os expatriados têm contribuído para a transmissão da cultura organizacional (MCCALL JR; HOLLENBECK, 2003, p.325).

Por conseguinte, a tradição americana de enviar nacionais para trabalhar no exterior por volta da década de 20 do século XX surgiu ainda no período entre o século XVIII e o século XIX (ROSS, 1970, p. 421). Os primeiros empregados expatriados americanos foram os militares e os diplomatas, fossem para fazer a guerra, ou estabelecer a paz.

Para Bizardel (1975, p. 215), os primeiros empregados expatriados foram os americanos, que passaram a trabalhar em Paris, França, por volta do século XVIII, como advento da Revolução Francesa, enquanto McCall Jr e Hollenbeck (2003, p. 266) afirmam que o termo expatriado surgiu há milhares de anos, sem que ninguém pudesse definir, ao certo, a origem da sua utilização.

### **3 DISPOSIÇÕES NACIONAIS E INTERNACIONAIS SOBRE A MATÉRIA**

Em matéria de regulação quanto ao empregado contratado em um país e, posteriormente, transferido para prestar o labor no exterior, ainda que em filial da empresa contratante, coexistem normas nacionais e internacionais.

No plano internacional, há tratados internacionais que versam sobre o tema, condicionando a sua aplicação em determinado país à respectiva ratificação. Após isso, as disposições dos tratados possuem validade e aplicação no território desses países signatários. Exemplos de norma internacional nesse sentido são a Convenção Internacional de Direito Privado de Havana e a Convenção de Roma.

No Brasil, existe o tratamento dispensado pela LINDB, por meio dos elementos de conexão, e por algumas leis específicas, tal como a Lei nº 8.742/80 e a Lei nº 11.962/09, não se podendo olvidar de que parte das disposições do plano internacional e da própria LINDB

impulsionaram o entendimento, uma vez já sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, como será visto em tópicos próprios.

### 3.1 O Código de Bustamante e a aplicação do princípio da territorialidade

Como dito alhures, a intensa massificação das relações privadas imiscuídas de elementos estrangeiros permitiu que o Direito Internacional Privado, de fato, auxiliasse nos diversos conflitos possíveis, direcionando os sujeitos da relação privada para uma solução estanque a controvérsias futuras.

Nas palavras de Rechsteiner (2004, p.5), a direção proposta pelo direito internacional é, diante da coexistência de ordenamentos jurídicos distintos que tratam de uma única relação privada, promover a aplicação daquele mais adequado ao conflito. Assim, afirmou:

[...] o direito internacional privado resolve, essencialmente, conflitos de lei no espaço referentes ao direito privado, ou seja, determina o direito aplicável a uma relação jurídica de direito privado com conexão internacional. Não soluciona a questão jurídica propriamente dita, indica, tão-somente, qual direito, dentre aqueles que tenham conexão com a lide *sub judice*, deverá ser aplicado pelo juiz ao caso concreto (direito internacional privado *stricto sensu*) (RECHSTEINER, 2004, p.5).

No Direito do Trabalho, não ocorreu de modo diferente. As relações trabalhistas passaram a acompanhar o trajeto percorrido pela criação de novas empresas em países da “aldeia global”, surgindo a necessidade de uma atenção específica também para os trabalhadores expatriados, isto é, aqueles que sofrem uma modificação em seu contrato de trabalho, enfrentando a execução deste em outro país.

Assim, normas internacionais, tais como as convenções, ganharam espaço no cenário internacional, inexoravelmente nos países em que a concentração de elementos estrangeiros nas relações de trabalho passou a ser rotineira.

A Convenção Internacional de Direito Privado de Havana, também conhecida por “Código de Bustamante”, adotada na Sexta Conferência Internacional Americana, reunida em Havana, Cuba e assinada em 20 de fevereiro de 1928, representou um novo acordo firmado por diversos países americanos (vinte e um países, na totalidade) no que atine às relações jurídicas internacionais de direito privado.

De fato, tal convenção passou a contribuir para o regimento das relações privadas na república brasileira, a partir do momento em que foi ratificada no Brasil por intermédio do Decreto nº 5.647, de 08/01/29, sendo, posteriormente, promulgada pelo Decreto nº 18.671/29.

Saliente-se que o Brasil, em 1929, ratifica a convenção quase em sua totalidade, não aprovando apenas as disposições presentes nos artigos 52 e 54, que tratam de separação dos corpos e divórcio.

Em progressão de análise, o que define a importância da ratificação do Código de Bustamante (1928) nas relações privadas, sobretudo, nas prestações de serviço de trabalhador brasileiro, diz respeito ao disposto em seu artigo 198, assim definido: *Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador.*

Nesse sentido, promoveu-se a ideia da *lex loci executionis*, expressão que define a “lei do lugar da execução”, de modo que, havendo elementos de estraneidade no contrato de trabalho, isto é, elementos vinculados a ordenamentos jurídicos distintos, tal como no caso do trabalhador contratado em um país, o qual passa a exercer a prestação de serviços em outro, aplicável será a legislação do país onde é exercido o trabalho.

Apesar de ser tratado no subtítulo *Arrendamento*, no corpo do texto do Código, o artigo supracitado pressupôs e estabeleceu previsão expressa da territorialidade no âmbito das relações de trabalho internacional, posto que eleva a legislação do local da prestação dos serviços, caso ela disponha sobre acidentes do trabalho e sobre a proteção social do trabalhador.

Os efeitos práticos do Código de Bustamante no Brasil se materializaram na edição da Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho – TST<sup>2</sup>, até o seu cancelamento, e se reverberaram por toda a jurisprudência do país, como será visto adiante.

### 3.2 Convenção de Roma

Em 19 de junho de 1980, foi aberta à assinatura, em Roma, pelos então 9 (nove) países da União Europeia, a Convenção nº80/934/CEE, que estabelecia regras uniformes em matéria de lei aplicável às obrigações contratuais.

Apesar de não ter sido adotada pelo Brasil, a Convenção de Roma representou uma normatização internacional que tratou sobre o tema de aplicação das normas aplicáveis ao contrato individual de trabalho.

Nesse sentido, apesar de a Convenção de Roma não ter sido ratificada pelo Brasil, oportuno é o conhecimento sobre as disposições que concedeu à matéria. A referida

---

<sup>2</sup>**CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA "LEX LOCI EXECUTIONIS" (cancelada) -Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012.** A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço, e não por aquelas do local da contratação.

convenção primou pela autonomia da vontade nos contratos, ficando ao livre arbítrio das partes escolher qual legislação seria aplicável à totalidade ou parte do contrato (art. 3º), exceto quando houvesse normas cogentes do local da execução do contrato as quais dispusessem o contrário (art. 6º).

Já na falta de escolha entre as partes, o contrato seria regulado pela lei do país com o qual apresente uma conexão mais estreita, fosse tal conexão analisada em partes do contrato ou em sua totalidade. Vislumbra-se, assim, a abertura que a Convenção de Roma concedeu às partes contratuais dos Estados signatários.

### 3.3 Outras disposições internacionais

Além das supramencionadas, há outras normas internacionais, tais como acordos multi e bilaterais dos quais o Brasil faz parte, a saber: o Acordo Multilateral Iberoamericano sobre Seguridade Social de 2011 e os Acordos Bilaterais sobre Previdência Social firmados entre Brasil-Alemanha, Brasil-Cabo Verde, Brasil-Chile, Brasil-Espanha, Brasil-Grécia, Brasil-Itália, Brasil-Japão, Brasil-Luxemburgo, Brasil-Portugal.

Esses acordos têm o fito de conceder proteção social aos trabalhadores que prestam serviços para além das fronteiras, em regra, levando em conta o tempo de serviço para fins de aposentadoria e os benefícios em igualdade de condições como se nacionais fossem, tal como no caso de assistência à saúde.

Não obstante ser comum a edição de normas quanto ao tema por parte dos blocos regionais, no caso específico do Mercosul, não se pode entender que há expreso posicionamento acerca da solução de conflitos espaciais de leis em matéria trabalhista. O que existe é a livre circulação de fatores produtivos fixados pelo Tratado de Assunção (1991) e tentativas de edição de normas por meio do Grupo de Trabalho de Assuntos Laborais, Emprego e Seguridade Social, espécie de grupo criado para esse fim.

### 3.4 Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro – LINDB

A norma interna que dispõe, de forma ampla, sobre os elementos de conexão a reger o conflito de leis no espaço é o Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942 — a chamada Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro (LINDB).

Quanto ao abordado no presente trabalho, é válido salientar a disposição da LINDB no que atine ao elemento de conexão *Lex Loci Contractus*, preconizado no art. 9º, em que se constata que, havendo contratação no Brasil, lugar da constituição das obrigações, a lei aplicável à relação é a brasileira.

Assim, dispõe o art. 9º e seus respectivos parágrafos:

Art. 9º Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem.

§ 1º Destinando-se a obrigação a ser executada no Brasil e dependendo de forma essencial, será esta observada, admitidas as peculiaridades da lei estrangeira quanto aos requisitos extrínsecos do ato.

§ 2º A obrigação resultante do contrato reputa-se constituída no lugar em que residir o proponente.

Em uma leitura não muito acurada, é possível perceber que a LINDB dispensou tratamento diverso ao que estabeleceu o Código de Bustamante, isto é, enquanto o Código de Bustamante promoveu o princípio da *Lex loci executionis*, afirmando que a legislação aplicável aos contratos eivados de elementos alienígenas seria a do local da execução do contrato, a LINDB — saliente-se, decretada após a ratificação do Código de Bustamante no Brasil — promoveu o *Lex loci contractus*, ao preconizar que a legislação aplicável seria a do local da contratação, o que evidencia um aparente conflito entre as normas.

Entretanto, a doutrina maciça, apesar de ser totalmente expressa quanto ao aparente conflito, acaba por entender que, tratando-se de relação jurídica de emprego, a lei prevalecente seria a prevista pelo Código de Bustamante (aplicação do elemento de conexão *Lex Loci Executionis*, ou do conhecido “princípio da territorialidade”), e não o que dispõe a LINDB (*Lex Loci Contractus*), pois a norma internacional rege o conteúdo obrigacional em sede trabalhista, sendo a LINDB um diploma de aplicabilidade mais ampla, incidente sobre as demais espécies contratuais.

Como será visto no tópico adiante, tal conflito foi pacificado em âmbito interno, e o entendimento preconizado no Código de Bustamante foi o que sofreu a adesão da República Brasileira. Assim, a ideia do *Lex loci executionis* foi tratada na Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, e posteriormente foi sumulada pela alta corte trabalhista do país em 1985.

#### **4 DA JURISDIÇÃO INTERNACIONAL**

Antes de adentrar na análise do próximo tópico, é preciso perceber que a possibilidade de julgamento de relação de trabalho só ocorrerá, quando houver um típico cabimento de

jurisdição internacional em nosso país, ou seja, é preciso verificar se o Brasil, frente aos demais Estados do globo, tem a capacidade de julgar a lide com elementos de estraneidade.

Nas claras palavras de Fragistas (1961, p. 167), o enfoque da jurisdição internacional está em determinar se um litígio em concreto, resultante de uma relação internacional, deve ou pode ser examinado pela justiça do país A ou do país B.

Nesse ponto, é válido salientar que as normas internas destinadas ao estabelecimento da jurisdição apta a julgar a lide estão determinadas pelos artigos 88, 89 e 90 do Código de Processo Civil – CPC. São as chamadas normas de *competência internacional*, expressão intitulada erroneamente pelo CPC, tendo em vista que, de verdadeira competência internacional, não se cuida, e sim de limites da jurisdição brasileira, perante a jurisdição de outros Estados soberanos (MESQUITA, 1988, p. 51).

Apesar disso, em se tratando de matéria trabalhista, as regras previstas no CPC, bem como as disposições da LINDB analisadas no tópico anterior, mostraram-se limitadas a determinar a jurisdição internacional do país, tendo em vista que, em uma relação de trabalho, são levados em conta as normas de caráter imperativo e o princípio da proteção ao trabalhador, não abarcados pelo comprometimento geral às relações que o CPC e a LINDB oferecem no ordenamento jurídico brasileiro.

Nesse sentido, a impossibilidade de aplicação de normas contratuais gerais às relações de trabalho tornou-se expressa. Somente com a edição da Súmula 207, do TST, é que houve tratamento expresso sobre o tema, como será visto em tópico próprio.

## **5 O TRATAMENTO DISPENSADO PELO DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 – A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)**

O artigo 651 da CLT e seus parágrafos foram os responsáveis por tratar especificamente da competência interna — o que não se confunde com jurisdição, posto que a competência diz respeito à possibilidade de julgamento das Varas Trabalhistas em território nacional — aplicável às prestações de serviço exercidas dentro do país em uma típica relação de trabalho.

É válida a transcrição do inteiro teor do artigo 651, da CLT:

Art. 651. A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.

§ 1º Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o

empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.

§ 2º A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispendo em contrário.

§ 3º Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

A título de entendimento, nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite, o referido artigo pode ser assim simplificado:

Nos termos do art. 651, *caput*, da CLT (com as adaptações impostas pela EC n. 24/99), a competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante (*rectius*, autor) ou reclamado (*rectius*, réu), prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro. Regra geral, a ação trabalhista deve ser ajuizada no último local em que o empregado prestou serviços ao empregador, posto que tenha sido contratado em outra localidade ou em outro país para prestar serviços no Brasil. Exemplo: se o empregado A é contratado pela empresa B em Vitória (ES) mas vai prestar serviços no Rio de Janeiro (RJ), terá competência territorial para processar e julgar eventual ação trabalhista uma das Varas do Trabalho do local da prestação do serviço, *in casu*, Rio de Janeiro (RJ) (LEITE, 2006, p. 241).

O que é válido ser extraído do presente artigo é que, ao delimitar a competência das Varas de Trabalho, em território nacional, ao local em que se presta o serviço, fala-se de competência interna. Entretanto, quando o legislador acrescentou o elemento de estraneidade no presente artigo, acabou-se por também se falar em jurisdição internacional no contrato de trabalho, possuindo o Brasil jurisdição sobre a lide.

Todavia, as disposições da LINDB e da CLT passaram a enfrentar um aparente conflito, em razão de tratamento diverso e limitado, dada a uma única matéria, urgindo a necessidade do preenchimento da lacuna no ordenamento jurídico interno quanto à aplicação da disciplina normativa adequada para reger uma relação de trabalho com elementos alienígenas.

## **6 LEI “MENDES JÚNIOR” – LEI N.º 7.064/82**

Como já repisado no transcorrer deste trabalho, foi diante do recrudescimento das relações de trabalho com elementos de estraneidade que se mostrou intenso o fluxo de mão de obra em países estrangeiros.

Nesse ponto, por volta da década de 70 do século passado, a mão de obra quanto aos serviços de engenharia ganhou índices expressivos, e um grande contingente de trabalhadores

passou a sofrer o fenômeno da expatriação, o que fez urgir a necessidade de criação de uma lei com normas claras e de aplicação geral para os novos trabalhadores que surgiam em grande escala.

Nesse sentido, nascia, em 06 de dezembro de 1982, a Lei nº 7.064, conhecida amplamente como Lei “Mendes Junior”, em razão de, à época, grande massa de trabalhadores ter sido transferida para o Iraque, a fim de que cumprisse contratos de trabalho firmados entre a empreiteira “Mendes Júnior” e a Braspetro, empresa ligada internacionalmente à Petrobras.

De pronto, cabe observar que a Lei “Mendes Júnior” dispôs, em seu artigo 1º, o seguinte:

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.

Assim, cabe ressaltar que a lei em comento não especifica que o trabalhador contratado seja exclusivamente brasileiro, o que dá margem ao entendimento de que se aplica também ao trabalhador estrangeiro (CASSAR, 2012, p. 160-161).

Por conseguinte, a referida Lei primou pela aplicação da norma mais favorável à relação em que presente estivesse o trabalhador expatriado, independentemente da legislação do local da prestação dos serviços, como é possível denotar do 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.

De pronto, é possível perceber que a Lei “Mendes Júnior” abarcou o princípio da *Lex Loci Executionis* (princípio da territorialidade), assim previsto no Código de Bustamante e, posteriormente, sumulado no Enunciado nº 207, do TST, como será visto adiante. A Lei não tornou a territorialidade a regra de aplicação, mas uma hipótese de incidência.

Antes de serem vistas as mudanças que ocorreram no cenário normativo brasileiro após a edição da Lei nº 7.064/82, é necessário ter uma noção da inovação que a referida Lei trazia ao sistema normativo do país.

## 6.1 Transferência Temporária

A transferência temporária de empregado contratado por empresa brasileira ocorre, quando ele é deslocado, por tempo determinado, para o trabalho em uma empresa situada no exterior, mas que seja participante do mesmo grupo econômico do estabelecimento em que o empregado iniciou a prestação dos seus serviços.

Tem-se que, por uma decisão política ou administrativa e em razão do interesse do negócio, a empregadora transfere o empregado com *animus* temporário, a fim de realizar as mesmas funções ou, até mesmo, outras, em localidade diversa daquela da contratação.

Nesse caso, é possível a aplicação da Lei nº 7.064/82, haja vista o interesse em proteger o empregado que, temporariamente, encontra-se exercendo sua atividade laboral no exterior, pretendendo voltar para o Brasil e aqui gozar de todos os seus direitos, inclusive os provenientes de rescisão contratual.

É válido salientar que a aplicação da lei adequada, isto é, a brasileira ou a do local para onde o empregado foi transferido, deve-se ao fato de qual será mais favorável à relação, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. Caso a lei brasileira seja a mais benéfica ao trabalhador, quando do seu retorno para o Brasil, poderá ele desfrutar dos direitos aqui garantidos, tais como o FGTS e INSS.

Insta ainda consignar que a extensão desta Lei esteve restrita somente à situação dos 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.

Além de outros direitos assegurados pela Lei nº 7.064/1982, o empregado temporariamente transferido gozava de: (i) adicional de transferência; (ii) direito de gozo de férias no Brasil, acompanhado dos seus familiares, custeado pelo empregador, após dois anos de permanência no exterior; (iii) cômputo do período que perdurar a prestação do serviço no exterior para o tempo de serviço; (iv) direito a seguro de vida e acidentes pessoais; (v) serviços gratuitos e adequados de assistência médica e social.

## 6.2 Transferência Definitiva

O empregado com transferência definitiva para o exterior representa aquele que laborava em empresa brasileira e que teve seu contrato de trabalho devidamente rescindido.

Posteriormente, o mesmo empregado é convidado a integrar o quadro de trabalhadores de empresa no exterior pertencente ao mesmo grupo econômico da primeira.

É o caso exemplar de empregado “transferido” (uso impróprio da palavra) com ânimo definitivo, haja vista que, por vontade própria, iniciando um novo contrato de trabalho, o empregado passa a trabalhar para empresa do mesmo grupo econômico daquela de que se desligou ainda em território brasileiro.

Nesse caso, repelida está a aplicação da Lei nº 7.064/82, pois o empregado não possui, de início, o *animus* de regressar ao território brasileiro, haja vista ter acordado, espontaneamente, uma prestação de serviços no exterior a qual não guarda relação com o Brasil.

Assim, é possível aplicar a lei do local da prestação dos serviços, em consonância ao que dispõem o Código de Bustamante e a Súmula 207 do TST, atualmente cancelada, como será visto oportunamente.

### 6.3 Transferênciade definitiva de empregado para o exterior com retorno para o país por fato inesperado

É o caso específico do subtópico anterior, em que o trabalhador é contratado por empresa estrangeira, ainda que do mesmo grupo econômico de empresa sediada no Brasil, mas, em razão de um fato imprevisível ou inesperado, tal como uma crise financeira no país estrangeiro a qual obriga o fechamento da empregadora no exterior, é recolocado em empresa brasileira do mesmo grupo econômico.

Aqui, reforça-se a ausência de transitoriedade, de modo que o *animus* definitivo se mantém, ainda que ocorra fato imprevisível que o obrigue a retornar ao Brasil, não justificando a aplicação da Lei nº 7.064/82, por inexistir vínculo do empregado com o Brasil quanto ao contrato estrangeiro.

## **7 O SURGIMENTO DA SÚMULA 207, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST**

Após 1982, o cenário dos trabalhadores contratados no Brasil para prestar serviços em território nacional e, posteriormente, transferidos com *animus* temporário para o exterior tornou-se alvo de grandes lacunas.

Assim é possível perceber, posto que a reação à intensa mão de obra globalizada, principalmente em razão da existência maciça de grupos econômicos, culminou na edição de um aparato normativo — a Lei nº 7.064/82, que se restringiu tão somente aos empregados expatriados da área de engenharia.

Além disso, as disposições do CPC e da LINDB tornaram-se limitadas à aplicação nas relações de trabalho, posto que se tratava de normas gerais que não atendiam às peculiaridades das relações de trabalho, em que preponderam os princípios da proteção ao trabalhador e das normas de caráter imperativo, não sujeitas à autonomia da vontade das partes.

Por conseguinte, internamente, também faltava à legislação brasileira um tratamento capaz de abarcar a situação dos demais empregados ligados às demais prestações de serviços. Entretanto, nem tão cedo, as disposições da Lei nº 7.064/82 estenderam-se a todos os demais trabalhadores brasileiros expatriados.

Em vez dessa extensão, em 15 de julho de 1985, por meio da Resolução nº 13/1985, o TST editou a Súmula 207, sendo válida sua transcrição:

**CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA “LEX LOCI EXECUTIONIS”**

A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

### 7.1 Aplicação do Critério da Territorialidade

Vale frisar que a referida Súmula ratificou o entendimento do art. 198 do Código de Bustamante, determinando que qualquer trabalhador transferido para prestar serviços no exterior teria os seus direitos regulados pela lei do local da prestação dos serviços.

A Súmula 207, TST, portanto, trouxe a aplicação no direito interno do elemento de conexão *Lex Loci Executionis*, previsto na norma internacional, à medida que promoveu o princípio da territorialidade, que nada mais é do que seu sinônimo.

Assim, a partir de 1985, a regra válida para os empregados expatriados era a de que é territorial a legislação do local da prestação dos serviços, para reger o contrato de trabalho de trabalhador brasileiro expatriado.

## 7.2 Exceção da Lei nº 7.064/82

Insta consignar que, à relação de trabalho de todos os empregados expatriados brasileiros, a lei aplicável seria a lei do local da prestação dos serviços, conforme o entendimento sumulado pelo TST.

Tal regra, entretanto, estava disposta para todos esses empregados que não prestassem serviços de engenharia e congêneres, visto que a estes não se aplicava a Súmula 207, do TST, mas sim a Lei nº 7.064/82, que determinava que a legislação adequada aos casos de expatriação seria aquela que fosse mais favorável ao trabalhador quanto ao conjunto de normas e em relação a cada matéria.

## **8LEI Nº 11.962/09**

### 8.1 A extensão do tratamento da Lei nº 7.064/82 aos demais empregados

Em 03 de julho de 2009, decretava-se e sancionava-se a Lei nº 11.962, cuja ementa tem o seguinte teor:

Altera o art. 1º da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, estendendo as regras desse diploma legal a todas as empresas que venham a contratar ou transferir trabalhadores para prestar serviço no exterior.

Claro se torna o objetivo da Lei nº 11.962/09 de tão somente estender os efeitos da Lei nº 7.064/82 aos demais empregados contratados no Brasil, para prestar serviços em território nacional, transferidos para o exterior posteriormente.

Assim, com a nova edição dada à Lei nº 7.064/82, a aplicação da norma mais benéfica, no conjunto de normas e em relação a cada matéria, a partir de 2009, vigora para todos os empregados expatriados indistintamente, bem como a qualquer trabalhador que venha a ser contratado, por empresa brasileira e em território brasileiro, para prestar serviço, não prevalecendo mais a restrição somente aos trabalhadores de “empresa prestadora de serviço de engenharia, inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres”.

## 9 CANCELAMENTO DA SÚMULA 207 DO TST E O ATUAL CENÁRIO JURÍDICO

Por fim, a permanência da referida Súmula 207, do TST, sofreu direta interferência, haja vista estar em incompatibilidade com o disposto na legislação interna, em específico com a nova redação da Lei “Mendes Júnior”.

Sendo assim, após julho de 2009, ao ser sancionada a Lei nº 11.962/09, a relação dos trabalhadores estava regida pela nova redação da Lei nº 7.064/82, que previa um tratamento igualitário a todos os trabalhadores expatriados, aplicando a legislação do local que lhe fosse mais benéfica no conjunto de normas e em relação a cada matéria, ao mesmo tempo em que estava em vigor a Súmula 207, do TST, que previa a aplicação da legislação do local da prestação dos serviços como regra.

Visível, portanto, era a aparente incompatibilidade da legislação interna com o entendimento sumulado pelo TST.

Nesse ponto, é válida a transcrição de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho de dezembro de 2009, isto é, ao tempo que sucedeu a edição da Lei nº 11.962, de 03 de julho de 2009, quando ainda estava em vigor o Enunciado nº 207 do TST. O caso tratava-se de um Recurso de Revista interposto por empresa estrangeira (BRASOIL), partícipe do grupo econômico de empresa brasileira (PETROBRAS), visando à aplicação das leis vigentes nas Ilhas Cayman, uma vez que a empresa teria sido instituída sob as leis desse território.

No referido recurso, o empregado tinha sido contratado no Brasil. O TST juntou precedentes do Tribunal e se posicionou pela não aplicação da Súmula 207. Oportuna a transcrição de alguns trechos:

A sentença, a qual o Regional manteve a fundamentação em sua integralidade, veio também fundamentada com os seguintes termos (a fls. 515/516):

“E a Lei 7.064/82 determina a aplicação da legislação do local da prestação de serviços (no mesmo sentido o Enunciado 207 do TST) **mas ressalva a aplicação da lei brasileira, quando mais favorável do que a legislação estrangeira** (art. 3.º, inc. II).

Determina, ainda, que os critérios de comparação serão considerados tanto no conjunto geral de normas, como em relação a cada matéria.

A argumentação da Ré é suficiente para demonstrar justamente o contrário, isto é, que a legislação angolana era mais desfavorável que a brasileira.

Observe-se, somente a título de exemplo, que a prescrição extintiva angolana é de apenas um ano, enquanto no Brasil é de dois anos; que não há previsão de pagamento de qualquer verba ao término do contrato de emprego por ‘mútuo consentimento’ e que é permitido o pagamento de compensação monetária pelo não gozo de férias.

Ademais, a própria Lei 7.64/82 determina que deverá ser aplicada a legislação brasileira no que diz respeito ao FGTS, PIS e previdência social (art. 3º, parágrafo único).

Assim, há de se aplicar a lei do local da prestação de serviços apenas se mais favorável ao trabalhador, no mais devendo ser observada a legislação brasileira.”

Da transcrição acima denota-se que o Reclamante foi contratado no Brasil para prestar serviços em águas territoriais de Angola, restando incontroverso que a contratante integra grupo econômico do qual a PETROBRAS é a principal empresa. Ora, a contratação de trabalhador nestas circunstâncias atrai a incidência da Lei nº 7.064/82, que dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

O artigo 3º, inciso II, do referido diploma legal, assegura ao empregado a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, sempre que for demonstrado ser esta mais favorável que a legislação territorial.

[...]

Logo, não se vislumbra atrito com a Súmula nº 207 do TST, a qual, ao adotar o princípio da *lex loci executionis*, disciplina genericamente o tema.

No mesmo sentido, trago à lume alguns precedentes desta Corte:

“CONFLITO DE LEI NO ESPAÇO. EMPREGADO BRASILEIRO CONTRATADO NO BRASIL PARA LABORAR EM OUTRO PAÍS. ART. 3.º, II, DA LEI N.º 7.064/82. Nos termos do art. 3.º, inciso II, da Lei n.º 7.064/82, sendo a contratante uma empresa brasileira e firmado o contrato de trabalho no Brasil, deve ser aplicada a legislação brasileira, sobretudo quando mais favorável ao empregado. Recurso de revista não conhecido.” (RR - 129933/2004-900-01-00.2, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 20/05/2009, 3.ª Turma, Data de Publicação: 12/6/2009.)

“AÇÃO RESCISÓRIA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR. APLICABILIDADE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. Decisão rescindenda em que, com base no art. 3º da Lei nº 7.064/82, concluiu ser aplicável ao contrato de trabalho a legislação brasileira, visto que esta se mostrava mais favorável ao Reclamante. Ação rescisória ajuizada com fundamento no art. 485, V, do CPC, sob alegação de ofensa ao art. 14 da Lei nº 7.064/82. Violação que não se configura, visto que a regra contida no art. 14 da Lei nº 7.064/82 deve ser interpretada em conjugação com o art. 3º do mesmo diploma legal, onde se prevê que a empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido para prestar serviços no exterior deve assegurar-lhe -a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, (...), quando mais favorável do que a legislação territorial-. Recurso ordinário a que se nega provimento.” (ROAR - 55560/1999-000-01-00.0, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 02/10/2007, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 26/10/2007.)

“CONFLITO DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO - ENUNCIADO N.º 207/TST - LEI N.º 7.064/82. Restando incontroverso que a empresa contratante é subsidiária de sociedade de economia mista brasileira e que o contrato foi celebrado no Brasil, a relação laboral deve ser regida pela legislação mais favorável ao empregado - no caso, a brasileira -, nos termos do art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82. Rechaça-se, assim, a inteligência do caso à luz do princípio *lex loci executionis contracti*, consubstanciado no Enunciado nº 207/TST. Recursos de Revista não conhecidos.” (RR - 376707/1997.1, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 12/12/2001, 3.ª Turma, Data de Publicação: 5/4/2002.)

(BRASÍLIA, Tribunal Superior do Trabalho, RR2190/2000-019-01-00.7, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, 2009).

Assim, resta claro que a permanência do Enunciado nº 207 do TST promovia tratamento jurídico genérico a algo que já era previsto pela própria Lei nº 7.064/82, posteriormente, editada pela Lei nº 11.962/09.

Nesse viés, é que, em 16 de abril de 2012, por meio da Resolução nº 181/2012, o TST declarou o cancelamento da referida Súmula, determinando que as relações de trabalho, cujo contrato tivesse elementos de estraneidade, seriam regidas pela disciplina da Lei nº 7.064/82.

De todo modo, é importante salientar que o cancelamento da Súmula 207 do TST não é sinônimo de que o critério da territorialidade foi extirpado de aplicação no âmbito nacional, haja vista ainda estar em vigor o Decreto nº 5.647, de 08 de janeiro de 29, que ratificou a Convenção de Havana – Código de Bustamante.

O que se quer dizer é que a aplicação da Súmula 207, TST, continua embutida nas disposições da Lei nº 7.064/82, sendo o critério da territorialidade aplicado nos termos da lei. No ponto, é importante o que Carvalho e Bordinhão afirmam:

No plano das disposições da 7.064/82, o critério da “lei mais favorável” serve como instrumento de proteção dos direitos trabalhistas, contribuindo, dessa forma, para a manutenção de um patamar civilizatório mínimo das condições de trabalho daqueles inseridos nas situações ali regulamentadas. No entanto, destaca-se que não há qualquer exclusão do princípio da territorialidade, uma vez que este poderá se manifestar nas hipóteses em que a lei do local da execução do contrato de trabalho é mais favorável. Enfim, a lei 7.064/82 ao estabelecer o critério da “lei mais favorável”, não rechaça a territorialidade, tão somente a atenua, até porque, a *lex loci executionis* serve como um dos parâmetros para definirmos o que é mais benéfico (CARVALHO, BORDINHÃO, 2013).

Em suma, conclui-se que a Lei nº 7.064/82, com a nova redação dada pela Lei nº 11.962/09, rege a situação daqueles empregados expatriados — contratados para prestar labor no Brasil e, posteriormente, transferidos para prestar serviços no exterior—, bem como rege o contrato de trabalho daqueles empregados contratados por empresa brasileira, ou por empresa estrangeira participante de grupo econômico nascido no Brasil, para prestar serviços no exterior.

Além do mais, não importa a nacionalidade do trabalhador expatriado, isto é, se brasileiro ou não, mas sim a origem da empresa contratante — reservados os casos de empresas participantes de grupo econômico brasileiro, apesar de o presente trabalho ter dado enfoque à situação dos trabalhadores brasileiros expatriados, apenas.

O cancelamento do Enunciado nº 207, do TST, surgiu em hora oportuna, tendo em vista a necessidade de aplicação do critério da territorialidade somente quando a legislação do local da execução do contrato de trabalho se mostrasse mais favorável à do local da contratação.

Como visto acima, tal cancelamento promoveu a aplicação restrita da Lei nº 7.064/82, com a nova redação dada pela Lei nº 11.962/09, não anulando o princípio da territorialidade, mas deixando-o restrito à aplicação nos termos que a lei determinou.

## CONCLUSÃO

O interesse na produção do presente trabalho levou em consideração o recrudescimento de um mercado cada vez mais cosmopolita mundialmente, com a forte presença dos grupos econômicos e das grandes empresas multinacionais e transnacionais, o que levou a um inevitável índice maciço de contratos de trabalho internacionais.

A expatriação foi um fator determinante nas relações de trabalho em meio a uma “aldeia global”, onde as empresas empregadoras passaram a transferir grande parte de seus trabalhadores para o exterior, a fim de que lá prestassem serviço, temporariamente, para outra empresa integrante de mesmo grupo econômico ou filial.

Procurou-se demonstrar a evolução que as disciplinas normativa e jurisprudencial brasileira sofreram, ao enfrentarem casos em que trabalhador brasileiro foi direcionado ao exterior, para lá prestar labor, após ter sido contratado por empresa brasileira para trabalhar no Brasil.

É possível perceber que houve a necessidade de regulação da relação de trabalho eivada de elementos de estraneidade no âmbito interno do país, apesar de internacionalmente o Brasil já compartilhar de algumas soluções para os aparentes conflitos daí provenientes, tal como a assinatura do Código de Bustamante.

Assim, em vista dessa regulação necessária, criou-se uma legislação inicialmente tímida, aplicável tão somente aos trabalhadores expatriados do ramo de engenharia, tendo evoluído, ao estender, posteriormente, o mesmo tratamento a todos os trabalhadores expatriados, inclusive brasileiros.

Em progressão de análise, o entendimento antes sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho (Enunciado n.º 207), que era o mesmo previsto no Código de Bustamante, sofreu cancelamento, o que não representou o anulamento do princípio da territorialidade —*Lex loci executionis*, mas a sua aplicação nos termos da Lei nº 7.064/82.

Em suma, a aplicação da legislação mais favorável no conjunto de normas e em relação a cada matéria foi uma opção do legislador em promover a proteção do trabalhador expatriado, principalmente brasileiro, quando, na sua relação de trabalho, houvesse a incidência de ordenamentos jurídicos distintos, seja por causa do local da contratação ou do local da prestação dos serviços.

Por fim, a regulação foi bem vinda no cenário nacional, haja vista, muitas vezes, o trabalhador brasileiro ter legislação do seu país de nacionalidade muito mais protetiva do que a do país do local onde presta o labor.

THE NEW LEGAL DISCIPLINE APPLICABLE TO THE EMPLOYMENT  
RELATIONSHIP OF BRAZILIAN EXPATRIATE EMPLOYEES: analysis of  
the cancellation of the Scoresheet 207, TST.

**ABSTRACT**

The phenomenon of globalization narrowed relationships in globe and made labour relations were governed by a new normative discipline that evolved in history. The typical international working relationship where the employee is hired to work in Brazil being subsequently transferred to labor abroad suffered a massive escalation and emphasized the importance of regulatory and jurisprudential conflict solution. In this approach, such a phenomenon known as "expatriation" WINS important contours between the companies and the economic groups around the world in a typical global village, given the wide occurrence of expatriate employees. It is noticeable that the treatment for international standard, ratified in Brazil through Decree, treated in a manner unprecedented about the working relationship of intertwined foreign elements. In progression of analysis, there was no specific legal treatment for a certain category of expatriate workers, followed by understanding set by Brazilian jurisprudence for other workers. Finally, the legal reform introduced him as necessary so that the treatment of the law if extended to all categories of workers, who pass the labor abroad, since transferred or contracted by foreign company. With this extension employed by new legal apparatus, the jurisprudence has suffered significant change and legal treatment for expatriate employees was defined only by law, supplanting the understanding jurisprudence, before prevailing. Is due to the intense massification of labor relations with a touch of elements of immigration laws, necessary to the knowledge of the new applicable legal discipline.

**KEYWORDS:** Expatriate worker. Legal Discipline. International. Work.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Isabela Valentim. O fenômeno recente da migração de brasileiros para o exterior e o âmbito de aplicação da Lei Mendes Junior. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2011.

BARILE, GIUSEPE. Curso de direito internacional privado. Rio de Janeiro: Forense, 1978.

BIZADEL Y., The first expatriates: Americans in Paris during the French Revolution / translated by June P. Wilson and Comelia Higginson, 1975.

BONACHE, J. S., CABRERA, A., Dirección estratégica de personas: evidencias y perspectivas para El siglo XXI. FT Prentice Hall, 2002.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Seção 1.

\_\_\_\_\_. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 14 ago. 2014.

CARVALHO, José Ricardo Menacho Tamarin de Oliveira, BORDINHÃO, Rubens. O DIREITO DO TRABALHO NO ESPAÇO E A “LEI MAIS FAVORÁVEL”: a incidência da lei 7.064/82. II ANAIS DO CURSO DE EXTENSÃO EM TEORIA DO DIREITO: A Tríplice perspectiva do Direito e a relação teórica, prática e ética. Vol.1. n. 01. Cáceres: Unemat Editora, 2013. ISSN 2317-3478.

CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

DOLINGER, Jacob. Direito internacional Privado: Parte Geral. 8ª edição. Rio de Janeiro: Renovar 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso De Direito Processual Do Trabalho. 4ª ed. São Paulo. LTr. 2006.

McCALL JR, M.W., HOLLENBECK, G.P., Desenvolvimento de executivos globais: as lições da experiência internacional. Porto Alegre: Bookman, 2003.

MESQUITA, José Ignácio Botelho de, Da competência Internacional e dos Princípios que a Informam. Revista de Processo. n. 50. ano 13. abril/junho. 1988.

NASCIMENTO, Amauri mascaro. Compêndio de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1999.

\_\_\_\_\_. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 1999.

RECHSTEINER, Beat Walter. Direito Internacional Privado: Teoria E Prática. 7. ed. São Paulo. Saraiva. 2004.

ROSS, I., The Expatriates, New York: Thomas Y. Crowell Company, 1970.

STRENGER, Irineu. Curso de direito internacional privado. Rio de Janeiro: Forense, 1978.

SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 1996.

THEODORO JR., Humberto. Código de Processo Civil Anotado, Rio de Janeiro: Forense, 2007.