

Executivo consegue FGTS com base no salário que teve no exterior

Um executivo da Shell Brasil, que trabalhou temporariamente fora do Brasil, conquistou o direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base em seu salário no exterior. A 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso da empresa e manteve a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), favorável ao executivo.

Ele começou a trabalhar na empresa em janeiro de 1973. Mais tarde, rescindiu o contrato de emprego para fazer mestrado na Inglaterra. Quando voltou ao Brasil, exatos cinco anos depois, seu contrato foi restabelecido. A partir daí, as mudanças foram sucessivas: já em junho de 1980 ele voltou para o país europeu. Dessa vez, em razão de uma transferência. Em 1983, estava no Brasil de novo, para em 1993 ser transferido para o Chile. Em 1995, o destino foi, de novo, a Inglaterra. O contrato com a Shell terminou somente em 2003, quando retornou ao Brasil.

Para o Tribunal Regional do Trabalho, os serviços prestados enquanto o executivo residia no exterior tinham caráter temporário e transitório. Por isso, ele teria direito aos depósitos do FGTS, calculados sobre seus últimos salários, mas não sobre a última remuneração no Brasil. Segundo o artigo 3º da Lei 7.064/82, a empresa deve assegurar a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho "quando mais favorável do que a legislação territorial".

Para a Shell, no entanto, não havia provas de que a o trabalho fosse, de fato, transitório. No recurso apresentado ao TST, a empresa alegou que a Súmula 207 do tribunal havia sido contrariada. "A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aqueles do local de contratação", alega. Além disso, argumentou, a Lei 7.064/82 não poderia ser aplicada, já que ela diz respeito aos trabalhadores do ramo da construção civil, o que não é o caso.

O ministro Vieira de Mello Filho, relator do processo no TST, explicou que a situação do executivo "contratado no Brasil, tendo aqui prestado serviços e sido transferido a dois outros países, mas com manutenção do contrato de trabalho no Brasil, aponta uma dessas situações em que, pela unicidade contratual, não há elemento de conexão capaz de abranger a complexidade da contingência".

Assim, por fugir dos enfoques clássicos de solução, a decisão do TRT, ao adotar a aplicação da Lei 7.064/82, não contrariou a Súmula 207 do TST. *Com informações da Assessoria de Comunicação do TST.*

RR: 186000-18.2004.5.01.0034

Date Created

08/10/2010