



Tribunal Superior do Trabalho define novas regras para trabalho no exterior

As empresas que possuem mão de obra brasileira alocada em outros países devem estar atentas às novas regras trabalhistas em vigor para trabalho no exterior. Desde 16 de abril, decisão do Tribunal Superior do Trabalho cancelou a Súmula 207, segundo a qual “A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação”. Com seu cancelamento, o Princípio da Territorialidade deixa de ser aplicado a qualquer trabalhador brasileiro transferido.

A alteração é oportuna diante do mercado de trabalho globalizado, no qual as empresas passam por fusões e aquisições, além de terem sede em outros países ou serem multinacionais. Com ela, o Direito a ser aplicável será o brasileiro, notadamente a Consolidação das Leis do Trabalho, seja qual for o local da prestação de serviços. Isso contribui para reduzir a incerteza jurisdicional bem como os trâmites burocráticos relativos à prestação de serviços no exterior, já que não importa se o trabalhador foi contratado para trabalhar em Angola, uma vez que prevalecerá a legislação brasileira.

Estamos diante de caso sobre competência quanto à legislação a ser aplicada. Vale a pena diferenciar competência da lei de competência jurisdicional, nos moldes do professor Délio Maranhão na obra coletiva *Instituições de Direito do Trabalho*[1]: “competência da lei diz respeito ao problema de saber se a lei aplicável ao caso é a lei nacional ou a estrangeira, enquanto competência jurisdicional se refere à competência do tribunal do país para julgar a questão”.

Abaixo, histórico sobre tratamento legal da questão:

1. Código de Bustamante—é lei no Brasil[2], segundo o qual é territorial a legislação sobre a proteção social do trabalhador (art. 198). Assim, as relações de trabalho devem ser regidas segundo a lei do lugar em que for executado o trabalho, afastando-se, por outro lado, a autonomia da vontade. Temos, portanto, a primeira cristalização do que se convencionou chamar, em sede da aplicação de norma jus-trabalhista, de Princípio da Territorialidade.

2. Lei 7.064/1982—O segundo momento marcante para o caso dá-se em 1982, com a edição da Lei 7.064, que regula o trabalho do brasileiro contratado no Brasil, mas prestado no exterior. O texto original da lei previa duas situações distintas:

o contratado para trabalho no exterior: aplica-se a legislação do local de prestação do serviço (Princípio da Territorialidade, art. 14);

o contratado para trabalho no território nacional, porém, transferido para o exterior, trabalhando em empresas prestadoras de serviços de engenharia, inclusive consultoria projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres: aplica-se a norma justrabalhistas mais favorável (art. 3º, II).



O texto original, portanto, entendia por trabalhador transferido, especificamente aqueles que fizessem parte de empresa de engenharia e etc. ficava, porém, desabrigado da aplicação da norma mais favorável contratado para prestar serviço no Brasil que fosse transferido para o exterior, mas não se enquadrasse nessa específica categoria

3. Súmula 207 do TST— Para preencher a lacuna sobre a legislação que deve ser aplicada aos trabalhadores contratados no Brasil e transferidos para o exterior, que não os engenheiros e congêneres, o Tribunal Superior do Trabalho editou sua Súmula 207 em 1985, consolidando para tais casos o Princípio da Territorialidade. É dizer: qualquer trabalhador transferido para o exterior, excetuado o grupo da Lei 7.064, teria seus direitos trabalhistas regulados pela lei do local da prestação do serviço. Contudo, com o passar do tempo, tomou força um movimento jurisprudencial que flexibilizou a interpretação da categoria descrita na Lei 7.064, ampliando a aplicação da norma mais benéfica a outras categorias de trabalhadores, que não as previstas.

4. Lei 11.962/2009 — Em 2009, o texto normativo da Lei 7.064 que delimitava como transferido os trabalhadores de “empresa prestadora de serviço de engenharia, inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres” foi suprimido pela Lei 11.962/2009. Com cancelamento da Súmula 207 do TST, passa a prevalecer a legislação brasileira.

[1] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA, Lima; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, pp 179 e ss.

[2] Decreto nº 18.871 de 13 de agosto de 1929:

http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=18871&tipo_norma=DEC&data=1929

Date Created

27/06/2012