



Fernanda Fattini: CLT vale para empregado transferido para o exterior

Com a crescente internacionalização dos mercados e das relações de trabalho, a transferência de trabalhadores brasileiros com maior qualificação técnica para o exterior se torna cada vez mais frequente, principalmente no caso de empresas pertencentes a grupos econômicos internacionais ou que prestam serviços no exterior com transferência de mão de obra.

A legislação brasileira trata de duas situações distintas a respeito da transferência de empregados: i) transferência provisória do empregado para prestar serviços em outro local do território nacional – artigo 459 da Consolidação das Leis do Trabalho e ii) transferência do empregado para prestar serviços no exterior por tempo superior a 90 dias – Lei 7.064/82, criada inicialmente para regulamentar a transferência para o exterior de empregados do ramo da engenharia civil, especificamente no caso das transferências de trabalhadores para o Iraque, promovidas pela Construtora Mendes Júnior.

Portanto, verifica-se que há uma escassez de normas que regulamentam a transferência internacional de empregados, o que gera uma série de incertezas na formalização dos contratos. Neste sentido, destaca-se o conflito de leis aplicáveis à relação empregatícia, uma vez que o empregado é contratado sob a égide das leis brasileiras e posteriormente é transferido para prestar serviços em local onde vigora outra legislação.

No último dia seis de dezembro, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região publicou notícia sobre decisão proferida em julgamento de Recurso Ordinário (processo 01322-2011-073-03-00-0), que entendeu serem aplicáveis as leis trabalhistas brasileiras ao contrato de trabalho firmado no exterior entre empregado brasileiro transferido e empresa pertencente ao mesmo grupo econômico da empregadora. Esclareça-se que o conceito de grupo econômico, para a justiça do trabalho, é mais abrangente do que a sua caracterização para fins comerciais, uma vez que se presta a ampliar as garantias de satisfação do crédito que tem natureza alimentar — no âmbito trabalhista, sempre que uma ou mais empresas, com personalidade jurídica própria, estiverem sob a mesma direção, controle ou administração, configurar-se-á o grupo econômico, ainda que permaneçam autônomas.

Entre outros fundamentos, o Tribunal baseou-se no fato da Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho — segundo a qual a lei que rege as relações de trabalho é a lei vigente no local da prestação dos serviços e não no local da contratação — ter sido cancelada pelo próprio TST em abril desse ano.

Nos termos da decisão do caso que levou ao cancelamento da Súmula 207, o princípio da *lex loci executionis* (aplicação da lei vigente no local da prestação do serviço) foi, na prática, sendo substituído pela aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, principalmente após a edição da Lei 7.064/82, contrariando o disposto no entendimento anteriormente consolidado pela referida Súmula.



O cancelamento da referida Súmula reforçou a expectativa a respeito da aplicação da Lei 7.064/82 a todos os trabalhadores transferidos para outro país, independentemente do ramo de atividade, tendência que já vinha sendo percebida na jurisprudência.

Segundo a citada lei, será assegurada a aplicação da legislação brasileira, independentemente da observância da lei do local da prestação do serviço, sempre que essa for mais favorável que a lei territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. Tais fundamentos foram usados pelo TRT da 3ª Região para garantir direitos trabalhistas a empregado contrato inicialmente no Brasil e transferido para os EUA.

O autor da ação alega que foi contratado pela ré em 2004 e teve seu contrato rescindido em 2008, época em que foi transferido para o exterior para empresa do mesmo grupo econômico, tendo firmado com essa novo contrato de trabalho. Em 2010, retornou ao Brasil e foi novamente registrado como empregado da empresa brasileira. Aduz que sempre exerceu as mesmas funções e que, quando voltou ao Brasil, sofreu redução salarial e requereu o reconhecimento pela justiça da existência de um único contrato de trabalho.

A decisão da lavra do relator Desembargador Márcio Ribeiro do Valle, foi acompanhada pela unanimidade da 8ª Turma do TRT da 3ª Região, e reconheceu que, tendo o trabalhador continuado no desenvolvimento de suas atividades para empresa pertencente ao mesmo grupo econômico, não houve fraude na transferência para o exterior, mas sim na rescisão contratual, uma vez que se trata de um único empregador, e de um único contrato de trabalho. Assim, declarou nula a rescisão contratual promovida pela empresa brasileira e entendeu ser um único contrato de trabalho que englobou prestação de serviços no Brasil e prestação de serviços no exterior para empresa do mesmo grupo econômico.

A decisão entendeu ser aplicável a Lei 7.064/82 ao caso e afastou a incidência da norma vigente no local da prestação do serviço. Reconheceu, ainda, a ilegalidade na redução salarial perpetrada com o retorno do empregado do exterior e determinou o pagamento das diferenças, dentre outros direitos trabalhista por todo o período do contrato.

O Tribunal constatou que o empregado recebeu incremento salarial durante o período em que permaneceu no exterior e que a remuneração foi reduzida com seu retorno ao Brasil, o que fere o princípio constitucional da irredutibilidade salarial. Esclareceu, ainda, que não se tratou de simples supressão do adicional de transferência, como alegado pela ré, uma vez que, no caso, ficou convencionado pagamento de valor mensal fixo e não houve discriminação de parcela devida em razão da transferência (o adicional de transferência é regulamentado pela Lei 7.064/82 e torna viável a eliminação de vantagens contratuais estipuladas para a prestação de serviço no exterior após o regresso do empregado ao Brasil, desde que expressamente acordado).

Da referida decisão nota-se a prevalência da tendência já apontada pela jurisprudência de que, havendo conflito de normas ou dúvida sobre qual legislação será aplicável ao contrato de trabalho de brasileiros que prestam serviços no exterior, prevalecerá a legislação brasileira naquilo em que for mais favorável do que a lei do local da prestação de serviços.

Esclareça-se, contudo, que não é o fim das controvérsias, pois ainda há espaço para decisões que



entendam que a legislação estrangeira, quando mais favorável que a brasileira, será aplicável, o que exige das empresas que transferem funcionários para o exterior, atenção redobrada no momento de elaborar os termos da transferência para não serem surpreendidas por demandas trabalhistas futuras.

Date Created

05/03/2013