Empregado transferido para o exterior está sujeito às leis brasileiras

A transferência do funcionário para atuar em outro país não desobriga a empresa de seguir a legislação trabalhista brasileira. Foi o que decidiu a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao reconhecer o vínculo entre a Construtora Norberto Odebrecht S.A. e um supervisor contratado no Brasil para atuar na exploração de minas de diamante em Angola.

Os ministros aplicaram no caso as normas brasileiras de proteção ao trabalho porque eram mais favoráveis que a legislação daquele país. O supervisor disse que foi compelido a firmar contrato com a Sociedade de Desenvolvimento Mineiro de Angola (SDM), mas que a própria Odebrecht pagou os salários, as passagens de ida e volta e dirigia as atividades na mina. Para o trabalhador, houve fraude para impedir o seu acesso às garantias da legislação brasileira, como a jornada de trabalho não superior a 44h semanais e que em Angola pode chegar a 54h.

A empresa afirmou que apenas representou a SDM no processo de contratação, que seria a empregadora de fato. Por se tratar de empresa estrangeira, a construtora defendeu a aplicação das leis trabalhistas angolanas, nos termos do artigo 14 da Lei 7.064/1982, que dispõe sobre a situação dos brasileiros contratados para prestar serviços no exterior.

A 4ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, no entanto, julgou procedente a ação para reconhecer o vínculo diretamente com a Odebrecht e submeter o caso às normas brasileiras sobre horas extras, repouso semanal remunerado, 13º, férias, FGTS e seguro desemprego. Segundo a sentença, a medida se justifica porque o empregado havia sido contratado por empresa sediada no Brasil para prestar serviços no exterior.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) manteve a decisão após considerar "indisfarçável o intuito da construtora de fugir à aplicação da legislação pátria". O acórdão regional destacou que a construtora reconheceu a ilegalidade de sua atitude ao firmar Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público do Trabalho, comprometendo-se a considerar, nesse tipo de situação, as leis mais benéficas ao empregado.

A empresa recorreu, mas o TST manteve a decisão. O ministro Vieira de Mello Filho, que relatou o caso, considerou nulo o ato que identificava a SDM como real empregadora. "O documento se prestou tão somente a afastar do empregado a proteção da legislação trabalhista pátria", afirmou.

A decisão foi unânime, mas a construtora apresentou embargos de declaração que ainda foram não julgados. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo: ARR-120000-53.2009.5.01.0004.

Date Created

02/04/2016