

## **A contratação de brasileiros para prestação de serviços no exterior**

Inicia-se este estudo com a verificação de duas questões: o local da contratação do trabalhador brasileiro e o local da prestação de serviços no exterior.

A lei 7.064/82, que alcançava apenas os prestadores de serviços de engenharia, foi alterada pela lei 11.962/09, abarcando, assim, qualquer categoria de trabalhador, não sendo mais específica ao setor de engenharia.

Citada lei apresenta o local da contratação como referência para a sua aplicação:

“Art. 1º - Esta lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior.”

Portanto, temos a premissa para a incidência desta lei: contratação (e não seleção) de empregados no Brasil.

Neste caso, independente da legislação do local da execução dos serviços, o empregador observará os direitos ao trabalhador assegurados na lei 11.962/09, além da legislação brasileira de proteção ao trabalho, no que não for incompatível com referida lei, quando mais favorável

do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria, conforme dispõe o seu inc. II do art. 3º.

Aplica-se, ainda, a legislação brasileira sobre a Previdência Social, FGTS e PIS/PASEP, de acordo com o comando do já citado art. 3º, no seu parágrafo único, da referida lei.

Já a Súmula 207 do TST, que é regra geral para os contratos internacionais, traz o seguinte comando:

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

A relação jurídica trabalhista pode ser a empregatícia ou não.

Na hipótese de ser empregatícia, verifica-se que a lei 11.962/09 diverge, numa primeira leitura, do entendimento sumulado do TST.

Não sendo relação de emprego, parece-nos claro que não há confronto entre a lei e a súmula, pelo que, aplica-se com tranquilidade a última.

O TST decidiu:

APLICAÇÃO DA LEI DO TRABALHO NO ESPAÇO. CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA *LEX LOCI EXECUTIONIS*.

INAPLICABILIDADE NA HIPÓTESE DOS AUTOS. 1. A questão relativa à aplicação da legislação material do trabalho no espaço pode ser examinada sob dois enfoques distintos: a) trabalhador contratado em um país para prestar serviços em outro e; b) trabalhador que, embora contratado em um país para nele prestar serviços, é transferido posteriormente, de forma provisória, para prestar serviços em outro país. 2. No caso sob exame, cuida-se da segunda hipótese descrita, porquanto se trata de empregado contratado no Brasil e posteriormente transferido para prestar serviços em diversas empresas coligadas, localizadas em diversos países, sob a direção e orientação do Banco recorrente.

Após ativar-se em várias empresas e em diferentes países, o reclamante teve seu contrato de trabalho rescindido no mesmo país da contratação, o Brasil. 3. Nesse contexto, não tem aplicabilidade o entendimento consagrado na Súmula n.º 207 desta Corte superior, tendo em vista não se tratar de empregado contratado no Brasil para prestar serviços no exterior. O contrato foi firmado e teve vigência no Brasil, sucedendo-se as constantes transferências a que foi submetido o reclamante no curso do pacto laboral, cuja unicidade é inafastável. Durante todo o período, portanto, esteve o empregado sob o pálio da legislação brasileira. As vantagens porventura auferidas no exterior não têm o condão de afastar as obrigações e direitos resultantes da lei nacional. Precedentes desta Corte superior. 5. Recurso de revista de que não se conhece. (RR - 152100-66.2004.5.06.0014, **DEJT** de

25/09/2009, Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa)

Em recente decisão noticiada no site [www.espacovital.com.br](http://www.espacovital.com.br), de 06/12/10, a 2ª Turma do TRT da 10ª Região, cuja íntegra do acórdão ainda não está disponível no site do tribunal, determinou a aplicação da lei 7.064/82, apesar da Súmula 207 do TST, vez que, segundo consta na notícia: “a relatora do processo, desembargadora Maria Piedade Bueno Teixeira, pela regra geral das obrigações, pode ser aplicada tanto a lei do lugar da execução como a lei em que for constituído o contrato (art. 9º, LICC)”.

Referido julgado cuida de processo (nº 01843004820095100012 - 12ª Vara do Trabalho de Brasília) no qual uma babá foi contratada no Brasil para trabalhar nos Estados Unidos.

A decisão do juízo monocrático, de 07/07/10, portanto, quando já em vigor a lei 11.962/09, afastou a sua aplicação e invocou a Súmula 207, de modo que valeria a lei dos EUA.

Constou na sentença: “... Nos EUA vigora o sistema do Common Law e este juízo desconhece qualquer legislação protetiva ao empregado que acolha as pretensões da reclamante de anotação em CTPS, pagamento de 13º, férias e multa. A CLT, obviamente, não se aplica. Prova em contrário deveria ter sido feita pela reclamante.”

Verifica-se que a lei 11.962/09 trouxe tema palpitante para a área jurídica e que cada caso concreto deve ser analisado com muita cautela frente às peculiaridades fáticas.

Verônica Cordeiro da Rocha  
Mesquita – Dezembro/10