

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ  
CURSO DE DIREITO

ISABELY DONATA LOUREIRO

**BRASILEIROS EXPATRIADOS PARA LABORAR NO EXTERIOR: análise crítica  
dos projetos de Lei nº 1.748/2011 e 3.801/2019**

RECIFE

2020

ISABELY DONATA LOUREIRO

**BRASILEIROS EXPATRIADOS PARA LABORAR NO EXTERIOR: análise crítica  
dos projetos de Lei nº 1.748/2011 e 3.801/2019**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da  
Instrução Cristã como requisito parcial para  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de Sá Filho

RECIFE

2020

**Ficha catalográfica**  
**Elaborada pela biblioteca da Faculdade Damas da Instrução Cristã**

L892b	<p>Loureiro, Isabely Donata. Brasileiros expatriados para laborar no exterior: análise crítica dos projetos de Lei nº 1748/2011 e 3.801/2019 / Isabely Donata Loureiro. – Recife, 2020. 50 f.</p> <p style="text-align: center;">Orientador: Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho. Trabalho de conclusão de curso (Monografia – Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2019. Inclui bibliografia</p> <p style="text-align: center;">1. Expatriados. 2. Contrato internacional de emprego. 3. Inseguranças jurídicas. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título.</p> <p>34 CDU (22. ed.) <span style="float: right;">FADIC (2020.2-344)</span></p>
-------	---

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO  
CURSO DE DIREITO

ISABELY DONATA LOUREIRO

BRASILEIROS EXPATRIADOS OU CONTRATADOS PARA LABORAR NO  
EXTERIOR: análise crítica dos projetos de Lei nº 1.748/2011 e 3.801/2019

Defesa Pública em Recife, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

---

Examinador(a):

---

Algumas paradas, ao longo do caminho, foram necessárias. Afinal, quem sempre caminha adiante e sem parar não encontrará na própria caminhada a razão de continuar. Sem clara razão, seria um mundo sem sentido, de viver por viver.

Senhor meu Deus, dono da motivação mais clara, razão primeira que justifica o início da largada e o ponto de chegada, antes de efetivar o percurso. Sem ti na aridez da insensatez, viveria.

Dedico a ti, Rafael, cada página que escrevi e te peço desculpas pelas noites ausentes e se não consegui ser satisfatória aqui ou ali.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente à Deus, pela minha saúde, e fé que me faz querer seguir em frente.

Aos meus pais pelo apoio incondicional.

A todo corpo docente da Faculdade Damas por todos os ensinamentos não somente didáticos, mas ensinaram e inspiraram a ser cada dia melhor.

Aos funcionários e prestadores de serviço da instituição, sempre tão atentos e disponíveis.

Ao meu orientador, por toda compreensão e carinho. Pela imensa paciência e auxílio na consecução do trabalho.

Aos meus familiares, que contribuíram imensamente com minha formação.

Faço um agradecimento especial ao meu filho Rafa, pelo combustível diário que recebo e sem ele seria impossível seguir.

“Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar. Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota”.

(Madre Teresa de Calcuta)

## RESUMO

O presente trabalho busca contextualizar as normas de amparo ao contrato internacional de trabalho realizado perante grupo econômico, buscando entender a origem e justificativa para criação da Lei de amparo ao expatriado, a Lei Mendes Júnior e a principiologia alusiva ao tema. A presente pesquisa visa a verificação da consonância entre práticas nacionais com a realidade global a fim de que seja viabilizado o fluxo migratório de trabalhador brasileiro ao estrangeiro e a internacionalização das empresas nacionais, já que a contratação e/ou transferência do trabalhador brasileiro para o exterior encontra um entrave legal e falta de uniformização jurisprudencial que gera insegurança jurídica e elevados custos e riscos à contratação da mão de obra brasileira. Para tanto, são demonstradas quatro situações hipotéticas que envolvem a expatriação de trabalhador hipersuficiente brasileiro por empresa de engenharia multinacional peruana, semelhante aos casos que ocorrem na prática. O método analítico escolhido para se chegar ao objetivo foi o hipotético dedutivo. Buscou-se pesquisas bibliográficas, por meio de artigos científicos, livros, revistas jurídicas, legislação geral e/ou específica correlacionada à temática, e ainda jurisprudência dos tribunais inerentes à problemática. Ao final, após análise de projetos de lei, que visam conferir maior segurança a contratação ficou confirmada a hipótese de uma necessária atualização na legislação de amparo ao expatriado a fim de sanar as lacunas existentes por necessidade de uma regulamentação segura ao empregador a fim de que o trabalhador brasileiro volte a ser opção no mercado de trabalho internacional.

Palavras-Chave: Expatriados. Contrato Internacional de Emprego. Inseguranças jurídicas.



## **ABSTRACT**

The present work seeks to contextualize the norms of support for the international labor contract carried out before an economic group, seeking to understand the origin and justification for the creation of the Law of support for expatriates, the Mendes Júnior Law and the principle related to the theme. This research aims to verify the consonance between national practices and the global reality in order to make the migratory flow of Brazilian workers abroad and the internationalization of national companies viable, since the hiring and / or transfer of Brazilian workers abroad it encounters a legal obstacle and lack of jurisprudential uniformity that creates legal uncertainty and high costs and risks to the hiring of Brazilian labor. To this end, four hypothetical situations are demonstrated that involve the expatriation of a hypersufficient Brazilian worker by a Peruvian multinational engineering company, similar to the cases that occur in practice. The analytical method chosen to reach the objective was the hypothetical deductive. Bibliographic research was sought, through scientific articles, books, legal journals, general and / or specific legislation related to the theme, as well as the jurisprudence of the courts inherent to the issue. In the end, after analyzing bills, which aim to provide greater security, the hiring confirmed the hypothesis of a necessary update in the legislation supporting the expatriate in order to remedy the existing gaps due to the need for safe regulations for the employer so that the Brazilian worker is once again an option in the international labor market.

**Keywords:** Expatriates. International Labor Contract. Legal Insecurities.

## **LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS**

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB/1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LINDB – Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro

MTE – Ministério de Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PL – Projeto de Lei

PLS – Projeto de Lei do Senado

RO – Recurso Ordinário

RR – Recurso de Revista

SBDI-1 – Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT1 – Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>DAS NORMAS DE AMPARO AO CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO PERANTE GRUPO ECONÔMICO MULTINACIONAL</b> .....	<b>13</b>
2.1	Da principiologia alusiva ao contrato internacional de trabalho .....	17
2.1.1	Princípio da proteção .....	17
2.1.2	Princípio da territorialidade ou “ <i>lex loci executionis</i> ” .....	19
2.1.3	Princípio da autonomia da vontade .....	20
2.2	Da criação da Lei Mendes Júnior .....	22
2.3	Da configuração de grupo econômico multinacional e da responsabilização solidária de seus integrantes.....	22
<b>3</b>	<b>DA LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AO CONTRATADO HIPERSUFICIENTE BRASILEIRO POR EMPRESA DE ENGENHARIA MULTINACIONAL PERUANA</b> 25	
3.1	Da capacidade de contratação da escolha da legislação aplicável pelo trabalhador brasileiro hipersuficiente no âmbito internacional.....	29
3.2	Da expatriação em definitivo de trabalhador brasileiro por empresa de engenharia multinacional peruana .....	32
3.3	Da expatriação provisória de trabalhador brasileiro por empresa de engenharia multinacional peruana .....	37
<b>4</b>	<b>ANÁLISE CRÍTICA DOS PROJETOS DE LEI Nº 1.748/2011 E 3.801/2019 ALTERADORES DA LEI MENDES JÚNIOR</b> .....	<b>39</b>
4.1	Análise do Projeto de Lei nº 1.748/2011 .....	39
4.2	Análise do Projeto de Lei nº 3.801/2019 .....	40
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>44</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>46</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A expatriação de trabalhadores brasileiros para laborar no exterior só recebeu amparo legal, com especificidade, a partir da Lei nº. 7.064, de 6 de dezembro de 1982, popularmente conhecida como Lei Mendes Júnior, por ser criada com o propósito de assegurar os direitos previstos na legislação pátria aos trabalhadores de serviços de engenharia. Contudo, a referida lei sofreu modificação em seu art. 1º, com nova redação dada pela Lei nº. 11.962, de 3 de julho de 2009, passando a abranger todos os trabalhadores brasileiros contratados e/ou transferidos para o exterior, independentemente de estarem ligados ao setor de engenharia.

A problemática da contratação de trabalhadores brasileiros para laborar além dos limites da fronteira tem sido amplamente discutida, pois a legislação brasileira pouco sofreu alterações, tornando-se um entrave à internacionalização das empresas brasileiras e aos trabalhadores que buscam oportunidades no mercado estrangeiro.

Diante de um mundo globalizado, onde o movimento migratório de trabalhadores ao redor do mundo tornou-se mais frequente, em decorrência dos avanços tecnológicos nacional ou mesmo em decorrência da busca por anseios de ordem econômica, social, natural, religiosa ou outros. A decisão de saída do Brasil deve-se também à recente crise econômica e à escassez de ofertas de emprego no mercado nacional, impulsionando estes à buscar oportunidades no mercado internacional.

A insegurança jurídica na regulação desse trabalho estrangeiro é sem dúvidas um obstáculo e faz com que os brasileiros se tornem “segunda opção”, afinal, apesar de existir legislação própria para arregimentar esse trabalho, não há uma escorreita aplicação normativa por parte dos julgadores, o que torna incerta a contratação ou transferência destes, enquanto preferência na hora de escolher entre um nacional e qualquer outro estrangeiro. Para tanto, indaga-se por qual legislação será regido o contrato de trabalho de um obreiro brasileiro ao prestar serviço no estrangeiro na forma da Lei Mendes Júnior? Seria pela legislação local de prestação dos serviços, como prevê tratados internacionais aos quais o Brasil é signatário, ou pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)?

A fim de responder ao questionado acima, tem-se como hipótese a percepção da necessidade de atualizar a legislação vigente, em decorrência do desenvolvimento

da economia nacional e crescente globalização dos setores produtivos, além da carência em ajustá-la às práticas internacionais e aos Princípios de Direito Internacional Privado do Trabalho.

A presente pesquisa possui, como objetivo geral, analisar o modelo atual de elevados custos e riscos para expatriação de brasileiros com o intuito de laborar no exterior, seja por meio de sua contratação ou transferência. Os objetivos específicos, por sua vez, são: estudar a legislação de amparo ao trabalhador brasileiro contratado ou transferido por empresa internacional pertencente à mesmo grupo econômico de empresa brasileira; tratar da possibilidade de escolha da legislação aplicável e do caráter da expatriação, em definitivo ou provisoriamente, quando da contratação de trabalhadores brasileiros hipersuficientes por empresas de engenharia multinacional peruana; e, por fim, analisar de forma crítica os Projetos de Lei nº. 1.748/2011 e 3.801/2019, que visam modificar a Lei Mendes Júnior.

Para a presente pesquisa é utilizado, em sua metodologia, o estudo descritivo, pois observa o tema já estudado, analisando o objeto-problema, considerando não ter sido compreendido e explicado satisfatoriamente; e qualitativo, preocupando-se com a interpretação e compreensão da natureza de dado fenômeno. O método de análise abordado é o hipotético-dedutivo, pois parte da hipótese, para verificar, por meio da dedução, se aquela se confirma ou não. Pretende-se, para o presente trabalho, utilizar pesquisas bibliográficas, por meio de artigos científicos, livros, revistas jurídicas, legislação geral e/ou específica correlacionada com a temática, e ainda jurisprudência dos tribunais inerentes à problemática exposta acima. Para tanto, o estudo está estruturado em 3 (três) capítulos.

O primeiro volta-se à análise contextualizada das regras de amparo ao contrato internacional de trabalho, tratando da configuração dos grupos econômicos, e de sua responsabilização solidária correlata à expatriação de trabalhador brasileiro, explorando os princípios basilares que justificam a aplicação de normas protetivas ao expatriado e expondo as alterações ocorridas na norma e na jurisprudência correlata ao tema ao longo dos anos, até o cenário atual.

O segundo capítulo trata de situações hipotéticas de contratação e/ou transferência de trabalhadores brasileiros expatriados por empresa multinacional de engenharia peruana e relação de tais variáveis na aplicabilidade da Lei Mendes Júnior, além de explorar as divergências existentes entre a jurisprudência entre sei e no confronto com a legislação pátria, e os tratados Internacionais assinados pelo

Brasil e, sobretudo, com as práticas globais afetas à expatriação de trabalhadores brasileiros no estrangeiro.

O terceiro e último capítulo analisa a viabilidade de projetos de lei propostos ainda em tramitação, os de nº 1.748/2011 e 3.801/2019, que objetiva conferir mais segurança jurídica para a contratação de trabalhador brasileiro, aumentando assim a possibilidade de competição e chances de inserção no mercado internacional, como possíveis soluções para a problemática desta pesquisa.

## 2 DAS NORMAS DE AMPARO AO CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO PERANTE GRUPO ECONÔMICO MULTINACIONAL

Inicialmente, cabe explicar que a expatriação contempla aqueles que não estão residindo no seu país de origem, seja em caráter permanente ou transitório<sup>1</sup>. Tal expressão será de uso corrente, dado que é extremamente comum um brasileiro ser transferido ou contratado para prestar serviço no exterior em favor empresa multinacional com sede em território nacional ou não.

Sendo assim, para regular as situações de emprego, também são denominados de expatriados os trabalhadores transferidos por sua empresa, do Brasil para o exterior, de forma voluntária, ou contratado diretamente por empresa com sede no território nacional, com o objetivo de que o trabalhador preste serviços em outro país<sup>2</sup>.

A primeira fonte utilizada para respaldar esse tipo de labor ou até mesmo a contratação direta de trabalhador brasileiro para se ativar no estrangeiro foi o Tratado Internacional assinado em 1928 na capital Cubana, Havana, denominado de “Código de Bustamante”. Do qual o Brasil se tornou signatário a partir da promulgação do Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929.

O art. 198 do referido tratado diz respeito ao critério que deverá ser utilizado em casos afetos à proteção social do trabalhador e define que é do local onde o serviço está sendo prestado a legislação trabalhista aplicada ao contrato<sup>3</sup>.

O trabalhador contratado por empresa nacional ou do exterior, tendo exercido suas atividades em solo estrangeiro, pela inteligência do Código de Bustamante, estaria submetido ao critério da territorialidade que será visto adiante. Em consequência, seu contrato no exterior não será regido pela legislação brasileira, mas pela do país em que o labor é executado.

---

<sup>1</sup> GONZÁLEZ, Oliveira. **Os efeitos da expatriação sobre a identidade**: estudo de caso. Rio de Janeiro, v.9, n. 4, 4 dez. 2011. Caderno EBAPE, p. 1122–1135. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512011000400011](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512011000400011). Acesso em: 04 ago. 2020.

<sup>2</sup> BRASIL. **Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982**. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 07 dez. 1982. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7064.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7064.htm). Acesso em: 30 mar. 2020.

<sup>3</sup> BRASIL. **Decreto 18.871, de 13 de agosto de 1929**. Promulga a Convenção de direito internacional privado, de Havana. Diário Oficial da República Federativa do Brasil: seção 1, Brasília, DF, p. 21237, 14 ago. 1929. Disponível em: [http:// https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html](http://https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html). Acesso em: 20 jun. 2019.

Anos mais tarde, a então chamada Lei de Introdução ao Código Civil (atualmente conhecida por Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, LINDB - Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942) traz em seu bojo preceitos para condução dos contratos em geral e expõe em seu art. 9º a regra da “*lex loci actum*”, segundo a qual “Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem”<sup>4</sup>.

Utilizando-se de uma interpretação ampliada da norma pelos aplicadores do Direito, foi utilizada para reger os respectivos contratos de trabalho. À luz dessa hermenêutica, se o contrato foi firmado no Brasil, para prestação de serviço na Argentina ou em qualquer outro lugar no estrangeiro, deveria seguir a legislação brasileira, trazendo, portanto, uma nova condição ao trabalhador expatriado, que não mais seria regido pela legislação do local de prestação de serviços e sim pelo regimento de onde foi celebrado o contrato de trabalho.

Seguindo, em 1957, durante o II Congresso Internacional de Direito do Trabalho, realizado em Genebra, foi acolhido o relatório elaborado pelo *Bureau International du Travail*, que, com base em estudos feitos por Batiffol, estabeleceu que a lei do local da execução do trabalho era que deveria reger seu conteúdo<sup>5</sup>, reforçando a previsão do já referido Código de Bustamante.

Décadas à frente, durante a Convenção de Roma, ocorrida em 19 de junho de 1980, com a tentativa de estabilizar o conflito atinente ao tema, a dita convenção, lembrada por Magano, embora aponte em suas disposições para a prevalência da autonomia da vontade, passa a dispor que o contrato de trabalho deve ser regido pela legislação do local onde está sendo executado o labor e/ou que se desenvolva com habitualidade<sup>6</sup>.

Enfim, em 1982 foi editada a primeira legislação voltada especificamente ao trabalhador expatriado brasileiro, a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, conhecida como Lei Mendes Júnior. Inicialmente, seu arcabouço legal diz respeito apenas aos

---

<sup>4</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de introdução ao Código Civil Brasileiro. Diário Oficial da República Federativa do Brasil: seção 1, Brasília, DF, p. 13635, 9 set. 1942. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del4657.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657.htm). Acesso em: 09 mar. 2020.

<sup>5</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Conflitos de leis trabalhistas no espaço e a circulação de trabalhadores**. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, [S. l.], v. 94, p. 181-196, 1999. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67438>. Acesso em: 9 set. 2020.

<sup>6</sup> MAGANO, Octavio Bueno. Conflito de leis trabalhistas no espaço (lineamentos). Revista LTr, São Paulo: LTr, ano 51, n. 8, p. 917-920, ago. 1987.



trabalhadores do setor de engenharia, projetos e obras, sendo que a sua origem não pode ser desprezada, motivo pelo qual será explicada em momento oportuno mais adiante.

Essa Lei trata dos trabalhadores brasileiros contratados por empresa sediada no Brasil ou que saem destas transferidos para trabalhar no exterior (art. 3º, II), em que o critério de utilização da norma é a que for mais benéfica ao trabalhador, podendo ser a do Brasil ou a do local de prestação de serviço.

A referida Lei traz ainda a outra hipótese de expatriação, quando o trabalhador é contratado por empresa estrangeira diretamente para prestar serviços no exterior (art. 14), devendo, neste caso, ser aplicada a regra da territorialidade, ou seja, da legislação do local da prestação do serviço.

Em decorrência da abrangência restrita da Lei Mendes Júnior, e por se tratar de uma situação específica, a jurisprudência continuou a resolver as controvérsias utilizando-se do princípio da territorialidade.

No ano de 1985, foi editada a Súmula nº 207 pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), a fim de aclarar quaisquer dúvidas e/ou conflitos de leis trabalhistas no espaço, definindo que “a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação”, respeitando assim a especificidade do Código de Bustamante<sup>7</sup>.

Assim, durante anos, os brasileiros que trabalhavam no exterior eram regidos pela legislação do local da prestação dos serviços, mas, com o surgimento da Lei Mendes Júnior, aqueles trabalhadores do setor de engenharia, projetos e obras recebiam tratamento diverso, devendo ser regido pela norma mais benéfica, conforme sua inteligência.

Fato é que a referida lei, apesar de bastante específica, acabou, por analogia, sendo amplamente utilizada pelos tribunais para dirimir controvérsias afetas aos contratos de trabalho no âmbito internacional dos demais setores, uma vez que não existia uma norma específica para regular esse labor. Tanto que em 3 de julho de 2009 a Lei nº 11.962 alterou o art. 1º da Lei Mendes Júnior, passando a abranger as

---

<sup>7</sup>CORDEIRO, Jaqueline. Conflitos de leis trabalhistas no espaço e o cancelamento da Súmula 207/TST. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA, v. 2, n. 2, p. 40-53, maio 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/148210?show=full>. Acesso em: 03 set. 2020

regras deste dispositivo legal para qualquer trabalhador brasileiro expatriado e não mais só para aqueles do setor de engenharia<sup>8</sup>.

Diante desse cenário, tem-se um novo confronto de normas, entre a Lei Mendes Júnior, a LINDB e o Código de Bustamante, assim como isto houve em face de outras convenções Internacionais, além de um confronto da Lei com a jurisprudência consubstanciada na Súmula nº. 207 do TST. Cabe destacar que foi debatido ainda o fato de estar se opondo às práticas globais, sendo inclusive algo que ocorre no território nacional, pois se um trabalhador estrangeiro está laborando no Brasil para empresa local ou não, seu contrato será regido pela legislação brasileira, não ocorrendo o mesmo em situação contrária.

O notável crescimento da economia brasileira, especialmente na década passada, despertou o interesse de estrangeiros em trabalhar no Brasil, buscando uma oportunidade para melhorar as condições de vida. Ao trabalhar no País, o estrangeiro passa a ter os mesmos direitos trabalhistas de um empregado natural do Brasil, como 13º salário, FGTS e férias de 30 (trinta) dias, além da mesma jornada de trabalho.

São inúmeras as decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, nas quais estrangeiros conseguem o reconhecimento de direitos decorrentes da relação de emprego, até mesmo aqueles em situação irregular.

Enfim, com o advento da Lei nº 11.962/2009, houve o consequente cancelamento da Súmula nº 207 do TST<sup>9</sup>, exatamente pelas divergências presentes nesta e na Legislação.

O fim da existência de tal súmula ocorreu por meio da Resolução nº 181/2012<sup>10</sup>, quando o TST assegurou a um trabalhador brasileiro que laborava no exterior os direitos previstos na legislação pátria, o que motivou a revisão do conteúdo da Súmula nº 207<sup>11</sup>, cancelando-a, a fim de que o conceito e a aplicabilidade do princípio da territorialidade fossem relativizados.

---

<sup>8</sup> BRASIL. Lei nº 11.962 de 3 de julho de 2009, Altera o art. 10da Lei no7.064, de 6 de dezembro de 1982, **estendendo as regras desse diploma legal a todas as empresas que venham a contratar ou transferir trabalhadores para prestar serviço no exterior**. Diário Oficial da União. Brasília, 06. jul. 2009. Disponível em: Acesso em: 04 set. 2020.

<sup>9</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 1.071.

<sup>10</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução nº 181 DE 16 de abril de 2012**. Altera a redação das Súmulas nºs 221 e 368. Cancela a Súmula nº 207. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 144, n. 85, p. 32, 20 abr. 2012. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=240530>. Acesso em: 03 set. 2020.

<sup>11</sup> BRASIL. Tribunal Superior do trabalho. **Súmula nº 207** (cancelada). A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 2 out. 2020.

Com o cancelamento definitivo da referida súmula em 2012, a questão do expatriado sofreu drástica modificação. E, na prática, o Direito aplicável passou a ser brasileiro, independentemente do local da prestação de serviços.

Outrossim, cabe ressaltar que, no cenário atual, apesar dos incrementos normativos buscarem reduzir o grau de incerteza da atuação jurisdicional, tais mudanças não colocaram o trabalhador brasileiro em “pé de igualdade” com os demais trabalhadores estrangeiros, principalmente quanto àqueles contratados pela mesma empresa, para prestar o mesmo serviço e com as mesmas condições de trabalho. Ao contrário, a discriminação sofrida pelos profissionais do setor de engenharia, que recebiam um tratamento diferenciado dos demais trabalhadores do local onde presta os serviços passou a abranger todos os trabalhadores brasileiros expatriados.

## 2.1 Da principiologia alusiva ao contrato internacional de trabalho

No Direito, os princípios servem para inspirar o legislador na edição da norma e o intérprete em sua aplicação.

Seguindo o raciocínio cronológico, o princípio precursor do contrato de emprego internacional, insculpido no Código de Bustamante, é o da “*lex loci executionis*” ou da territorialidade, também utilizado pela jurisprudência por décadas para solucionar questões afetas ao trabalhador brasileiro em solo estrangeiro.

Com a intensificação do volume de mão de obra brasileira no mercado internacional, sobretudo em países subdesenvolvidos onde a legislação não conferia boas condições ao trabalhador e com a intenção de proteger o trabalhador brasileiro, foi adotado o princípio da norma mais favorável, trazido na Lei Mendes Júnior.

### 2.1.1 Princípio da proteção

O princípio da proteção visa a colocar o trabalhador em igualdade na relação empregatícia, em que o empregador detém o capital e poder de mando e o empregado sua força de trabalho, visando a conferir a este, costumeiramente parte hipossuficiente da referida relação, uma menor disparidade de forças.

---

Tal princípio é alvo de críticas, pelo fato de não constituir função do direito a proteção e dado sujeito e sim de regular as relações entre empregado e empregador reconhecendo a bilateralidade da relação de emprego<sup>12</sup>.

Do princípio da proteção, são extraídos outros mais específicos, como o *in dubio pro operario*, o da condição mais benéfica e o da norma mais favorável, objetivando, cada um, uma garantia diferente ao trabalhador.

Do princípio da norma mais favorável, utilizado como parâmetro crítico de hierarquia das regras, entende-se que, coexistindo diversas normas acerca de determinada temática, deverá ser escolhida aquela mais vantajosa ao trabalhador<sup>13</sup>.

Há 3 (três) teorias que envolvem o princípio da norma mais favorável. A primeira é a teoria do conglobamento, que diz haver uma comparação entre normas, e que, desse confronto, é escolhida a norma mais favorável, devendo manter o foco em um conjunto de regras e, dessas, fazer a escolha da que seja mais favorável. A segunda teoria é a da acumulação, segundo a qual as normas que estarão em confronto serão comparadas, e será escolhido de cada uma o preceito mais favorável. Acumula-se os preceitos mais favoráveis ao trabalhador, e estes serão aplicados como se fossem uma ordem jurídica própria. A terceira teoria é a do conglobamento orgânico, ou também chamado de conglobamento mitigado ou parcial. Este critério faz um confronto parcial entre uma e outra norma, sendo esta comparação feita entre grupos parecidos de normas.

Assim, pela Inteligência extraída das lições de Saraiva, a Lei Mendes Júnior adotou a Teoria do conglobamento mitigado, no seu art. 3º, II. Decorrente disso, o empregado que trabalha por meio de um contrato internacional de trabalho, com conflitos entre leis distintas tem direito a ser regido pelas normas ou pelos preceitos mais favoráveis de cada norma<sup>14</sup>.

As relações de emprego arregimentadas pela Lei Mendes Júnior, por estarem pautados à luz de tais princípios devem ser resolvida pela legislação brasileira sempre que se mostre mais vantajosa que de outro país.

---

<sup>12</sup> ROMITA, Arion Sayão. O Princípio da Proteção em Xeque. Brasília: Revista Jurídica Virtual. vol. 4, n.36. maio 2002.

<sup>13</sup> DINIZ, Helena de Oliveira; LEITE, Leonardo Silva. **Aplicação da Lei trabalhista no espaço diante do cancelamento da súmula 207 do TST**. Synthesis Revista Digital Fapam, Pará de Minas, v. 5, n. 5, p.49-69, abr. 2014. Disponível em: <http://www.fapam.edu.br/revista/volume5/5%20HELENA%2049-69.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2019.

<sup>14</sup> SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**: Versão universitária. São Paulo: Método, 2008.

### 2.1.2 Princípio da territorialidade ou “*lex loci executionis*”

Visando o valor social do trabalho, a não discriminação de trabalhadores que laboram sob as mesmas condições, para que estes não recebam tratamentos díspares e valorando a livre iniciativa, pode-se encontrar o princípio da territorialidade ou da “*lex loci executionis*”, estabelecendo que a relação jurídica que deve reger o contrato internacional de trabalho deve ser a do país onde está sendo prestado o labor.

O princípio da *lex loci executionis* foi amplamente reconhecido e aplicado. No âmbito da União Europeia, tal principiologia aplica-se, inclusive, à legislação de seguridade social<sup>15</sup>. Consagrando tal orientação, no Brasil, o TST editou a Súmula de nº 207, para pacificar o entendimento que o trabalhador brasileiro prestando serviço no estrangeiro, deve ser regido pela legislação daquele país que presta os serviços.

A doutrina sempre apontou os efeitos indesejados decorrentes da aplicação de outro elemento de conexão, que não o local da prestação dos serviços. Nesse sentido Antonio Galvão Pares, colaciona os entendimentos de nobres doutrinadores, como Arnaldo Lopes Sussekind, onde afirma que negar o princípio da “*lex loci executionis*” seria uma afronta ao princípio de ordem pública internacional, visto que geraria uma discriminação entre os nativos e os estrangeiros legais que residem neste mesmo país, onde afirma que “a orientação dos vários ordenamentos jurídicos nacionais criaria situações de desigualdade e desnível entre os trabalhadores com idêntica função e igual produtividade”.

De acordo com os ensinamentos de Gustavo Pereira Farah, resta claro que é no país onde o contratado irá exercer seu labor que esta estará sujeito aos costumes do trabalho e realidades pertinentes aquele local que o cerca. Assim, supõe hipoteticamente o fato de um trabalhador brasileiro que labore no Japão sob jornada diária de doze horas, assim como todos os demais trabalhadores do país, esse trabalhador, de acordo com o regramento da legislação japonesa não faz jus ao pagamento das horas que ultrapassam a oitava diária, como ocorre seguindo a legislação brasileira, de igual modo, um trabalhador, se estivesse no Brasil, poderia usufruir de intervalo intrajornada de até duas horas ao dia; se na Espanha estivesse

---

<sup>15</sup> SANTOS, Enoque Ribeiros dos; FARINA, Bernardo Cunha. **A igualdade jurídica do trabalhador fronteiriço**. Revista MPT, Brasília, ano XXI, n. 41, mar. 2011.

tal intervalo poderia ser de até quatro horas ao dia, como é a prática de todo o comércio local, onde boa parte da jornada diária de trabalho encerra às vinte e uma horas. Assim, não seria razoável supor que este brasileiro que labora na Espanha seja regido pelas leis brasileiras, já que está sujeito aos costumes daquele local, trabalhando com outros estrangeiros no mesmo país. Valendo-se do mesmo entendimento, um trabalhador francês que, sob o regime de quarenta e quatro horas semanais, pleiteie aqui, como extras, as horas excedentes à trigésima quinta, já que de acordo com a legislação Francesa só se trabalham 35 horas por semana<sup>16</sup>.

A alteração do critério de elemento de conexão poderia trazer, inclusive, impactos perante os países do Mercosul. Célio Horst Waldraff, enfatiza que reclamações de organizações sindicais perante o Subgrupo 11 do Mercosul (órgão encarregado dos estudos sobre matéria trabalhista neste organismo internacional), não envolve maiores problemas uma vez que os países membros (Brasil, Argentina, Uruguai e Paraguai) adotariam o princípio da *lex loci executionis*<sup>17</sup>. Assim se os quatro países adotam o princípio comum de que os contratos de trabalho executados em seus respectivos territórios são regidos pela legislação trabalhista local, não há que buscar novas normas ou instâncias supranacionais para resolver os problemas de descumprimento da lei trabalhista.

### 2.1.3 Princípio da autonomia da vontade

O princípio da autonomia da vontade compreende a liberdade de determinar o conteúdo dos contratos com todas as modificações que considerar necessárias. Não é um princípio absoluto, pois não se pode contratar o que for contrário à lei, respeitando as exceções e deve respeitar os bons costumes.

A imposição severa da *Lex Loci Executionis* afastava, por vezes, a justiça que se desejava alcançar em casos concretos. Então, para resolver tal questão, passou-se a utilizar, a depender da necessidade a a autonomia da vontade das partes, a aplicação da lei mais favorável ao trabalhador, assim como a territorialidade.

---

<sup>16</sup> FARAH, Gustavo Pereira. **A lei aplicável ao contrato internacional de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

<sup>17</sup> WALDRAFF, Célio Horst. **Questões Atuais de Direito Internacional Privado**. Revista Faculdade de Direito da UFPR, v. 34, 2000. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/download/1827/1523>. Acesso em: 03 set. 2020.

Com isso, a já mencionada Convenção de Roma de 1980 enalteceu a autonomia das partes em seu art. 3º, mas mitiga o texto em seu art. 6º esclarecendo que não poderá privar o trabalhador das proteções que lhe garante a lei, ou seja, tem que respeitar as normas protetivas do trabalho, as quais seriam imperativamente aplicadas se não fosse possível a escolha das leis. Há, dessa forma, a possibilidade de escolha, mas esta não pode retirar do trabalhador a proteção concedida a ele pelas normas imperativas<sup>18</sup>.

Ainda na mesma convenção ficou estabelecido que caso não decidam sobre a lei a ser aplicada à relação jurídica trabalhista, o contrato será regido pela lei do local onde o trabalho é realizado com habitualidade, e se não houver habitualidade pelo local da contratação.

Com isso, a referida convenção configurou grande avanço por possibilitar flexibilidade ao julgador para aplicar a justiça esperada ao caso concreto. Trazido com o princípio da proximidade, aplicando a Lei do país onde o caso tem mais conexão<sup>19</sup>.

Dado o caráter universal da Convenção, doutrinadores como Ana Lúcia Paiva, acreditam que a convenção deva ser aplicada a todos os países, mesmo os não signatários, como o Brasil<sup>20</sup>.

O entendimento reforça o trazido pela Lei nº 13.467/2017, chamada de "reforma trabalhista", que prestigia a negociação individual e coletiva entre as partes sobre os direitos previstos em lei, permitindo que o negociado prevaleça sobre o legislado, partindo da premissa de que o trabalhador quer e tem discernimento para livremente negociar seus direitos. Esse trabalhador que trata a reforma é aquele hipersuficiente.

Considera-se hipersuficiente os trabalhadores globais com formação superior, capacidade econômica e intelectual suficientes para discernir acerca da legislação para integrar o elemento de conexão diante de matéria trabalhista<sup>21</sup>.

---

<sup>18</sup> CONVENÇÃO DE ROMA. **Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais**. 19 jun. 1980. Disponível em: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41980A0934:P T:NOT>. Acesso em: 10 set. 2020.

<sup>19</sup> RUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 165

<sup>20</sup> PAIVA, Ana Lúcia Pinke Ribeiro de. **Contrato internacional de trabalho: transferência de empregados**. São Paulo: Saraiva. p. 60.

<sup>21</sup> PERES, Antonio Galvão. **Contrato internacional de trabalho: Novas perspectivas**. São Paulo: LTR, 2004, p. 13.

Assim, um contrato celebrado entre um trabalhador hipersuficiente, por ter plenas condições de negociar com seu empregador, pode ter seu foro de regência respeitado.

## 2.2 Da criação da Lei Mendes Júnior

Durante a década de 1970, começou, a passos lentos, a migração empreiteiras brasileiras para atuação no estrangeiro, já na segunda metade da década de 1970 a Empresa de engenharia pesada, A Mendes Júnior atuou em países como Mauritânia, Nigéria, Argélia, Iraque além da América do Sul em países como Uruguai, Colômbia. Mas o aporte de obras no Iraque, fez com que milhares de trabalhadores brasileiros fossem expatriados. O volume era tão grande que a empresa tornou-se uma das 15 maiores multinacionais de engenharia do planeta. Onde metade de seu faturamento se dava em obras no exterior<sup>22</sup>.

Diante das lacunas na legislação para regulamentação do assunto, as empresas agiam com notável desamparo aos direitos protetivos trabalhistas, o que acarretou diversos litígios.

Assim, tal intensidade de demandas estava sendo resolvidas pela Súmula nº 207 do TST<sup>23</sup>, aplicando-se então as Leis Iraquianas, que não eram protetivas ao trabalhador e muito menos benéfica que a legislação trabalhista brasileira.

Nesse contexto fático é que foi aprovada a Lei nº 7.064/1982, diante de um cenário bastante específico, razão pela qual ficou popularmente conhecida como Lei Mendes Júnior, visando assegurar direitos aos prestadores de serviços ligados à engenharia, carentes de proteção pelo Estado.

## 2.3 Da configuração de grupo econômico multinacional e da responsabilização solidária de seus integrantes

---

<sup>22</sup> FERRAZ, Galeno Tinoco. **A Transnacionalização da Grande Engenharia Brasileira**. Dissertação de mestrado em Economia. Campinas: Unicamp, 1981.

<sup>23</sup> BRASIL. Tribunal Superior do trabalho. **Súmula nº 207** (cancelada). A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 2 out. 2020



Segundo o autor Fabio Ulhôa, o código civil se refere a configuração de grupo econômico como atividade econômica organizada, voltada para produção e circulação de bens e serviços, visando o lucro<sup>24</sup>.

A regulamentação de grupo econômico para o direito do trabalho tem o caráter de proteção ao trabalhador caso ele tenha verbas trabalhistas pendentes a receber. Pois caso reste configurado a existência de um grupo econômico não só a empresa contratante é responsável por aqueles haveres, mas todas as outras pertencentes ao grupo, por serem consideradas responsáveis solidariamente.

Antes da reforma trabalhista para caracterizar a formação de grupo econômico era exigido que houvesse a existência de controle, administração ou direção de dada empresa “principal” para com as demais, onde a partir de configurada a existência do grupo econômico as empresas se tornariam solidariamente responsáveis não só com a empresa principal, mas com todas as outras a ela subordinada.

Anos adiante, ficou definido que grupo econômico em meio rural bastava a existência de coordenação dos interesses entre as empresas, pouco importando se existia alguma empresa líder assumindo o controle e/ou administração das demais.

Valendo-se das definições da Lei do trabalho rural, a jurisprudência costumeiramente adotara o conceito para tratativa em litígios urbanos.

Finalmente com o advento da reforma trabalhista, ficou expresso que para caracterizar grupo econômico é preciso que exista um interesse e atuação comum das empresas e independe se possuem empresa principal ou não. Deixando claro que a mera identidade de sócios não caracteriza grupo econômico.

Por essa razão a caracterização de grupo econômico é de extrema importância, pois a partir de sua caracterização como grupo econômico, se um dado empregado é transferido ou contratado para para outra empresa e essa se caracterizar como parte de mesmo grupo econômico permanece com o vínculo laboral em uma unicidade contratual considerando-as como empregador único, por uma ficção jurídica, como uma espécie de solidariedade ativa<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> COELHO, Fabio Ulhoa. Curso de direito comercial: direito de empresa. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

<sup>25</sup> Delgado, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 10ª ed, ano 2011, Editora LTr, p. 398-404.

Nesse sentido Sérgio Pinto Martins<sup>26</sup> ressalta que a empresa, por mais que seja autônoma, o empregador é, na verdade a mesma figura, quando trata-se de um grupo econômico, onde podem ocorrer movimentações entre essas empresas e ao final de seu contrato de trabalho deverá ser somado o tempo de serviço prestado para todas as empresas pertencentes ao mesmo grupo, o que se chama “*accessio temporis*”.

O TST editou a súmula nº 129<sup>27</sup> corroborando com o entendimento, onde diz que:

“A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário”.

Com o advento da reforma trabalhista é preciso provar que exista um interesse integrado e uma atuação de forma conjunta das empresas pertencentes ao grupo econômico, objetivando evitar decisões que determinassem a existência de grupo econômico de forma muito abrangente.

Durante o processo que aprovação da reforma trabalhista, o Senador Ricardo Ferraço, destacou os danos existentes pelo desrespeito dos aplicadores do direito à legislação<sup>28</sup>, onde os julgadores criavam critérios de caracterização de grupo econômico por mera liberalidade. Enfatizando que a segurança jurídica é um princípio constitucional, conforme o que exige, dentre outras garantias dirigidas às pessoas em geral, estabilidade para o passado, compreensibilidade no presente e previsibilidade para o futuro.

Desta feita, as decisões que reconhecem vínculo empregatício pelo simples fato de duas ou mais empresas pertencerem apenas a mesma cadeia produtiva acabam por gerar além de insegurança jurídica, elevados custos para a empresa condenada a se responsabilizar solidariamente de forma equivocada

---

<sup>26</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Origens e fundamentos do direito internacional privado e relações com o Direito do Trabalho**. Revista TRT 8ª Região, Belém, v. 30, n. 58, 2008.

<sup>27</sup> BRASIL. Tribunal Superior do trabalho. **Súmula nº 129**. Contrato de trabalho. Grupo econômico.. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 2 out. 2020.

<sup>28</sup> BRASIL. Senado Federal. **Parecer nº 34, de 2017**. Comissão de Assuntos Econômicos, sobre o processo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Relator Ricardo Ferraço. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&disposition=inline>>. Acesso em: 15 ago. 2020.

### 3 DA LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AO CONTRATADO HIPERSUFICIENTE BRASILEIRO POR EMPRESA DE ENGENHARIA MULTINACIONAL PERUANA

Com o passar dos anos o conflito de leis no espaço só ganha mais complexidade, em decorrência da realidade econômica e tecnológica de um mundo cada dia mais globalizado<sup>29</sup>.

Fato é que houve uma crescente internacionalização do mercado de trabalho brasileiro, onde empresas nacionais que mobilizam seus trabalhadores para o exterior e aquelas com as quais compõem grupo econômico com empresa estrangeira são os principais alvos desses conflitos.

Como visto acima, são muitas as questões que tornam a expatriação insegura do ponto de vista jurídico. A temática possui um confronto direto de normas, depende ainda se dada empresa será ou não considerada como parte de grupo econômico pelo operador do direito, acarretando em uma possível caracterização de unicidade contratual, o caráter da transferência, se temporária ou de caráter definitivo pode ensejar em novas controvérsias, e, além do já exposto, é preciso observar ainda a figura do empregado e não só do empregador, visto que o trabalhador a ser contratado pode ou não ser hipersuficiente, o que viabilizaria a negociação direta desde com seu empregador de cláusulas atinentes ao pacto laboral. Todos esses pormenores a serem observados geram insegurança ao empregador no momento de expatriar um trabalhador brasileiro<sup>30</sup>.

A fim de expor a realidade existente nas mais diversas formas de expatriação para viabilização da transferência e/ou contratação do trabalhador brasileiro ao exterior serão expostos casos hipotéticos bastante comuns no fluxo das empresas multinacionais de sua forma de tratamento pelo judiciário brasileiro para que fiquem expostas as possibilidades de utilização da legislação de amparo aos contratos,

---

<sup>29</sup> CORDEIRO, Jaqueline. **Conflitos de leis trabalhistas no espaço e o cancelamento da Súmula 207/TST**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA, v. 2, n. 2, p. 40-53, maio 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/148210?show=full>. Acesso em: 03 set. 2020

<sup>30</sup> QUEIROZ, Antônio Raimundo de Castro. **Expatriação do trabalhador brasileiro contratado por empresa nacional**: breves notas sobre a Lei n. 7.064, de 06 de dezembro de 1982. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina. n. 4486. 13 out. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/33577>. Acesso em: 16 nov. 2020.

sobretudo a aplicação ou não da Lei Mendes Júnior a depender do contexto fático onde esteja inserido o trabalhador.

Passando ao primeiro caso hipotético, supondo-se que dado trabalhador, brasileiro, residente no Brasil, possui expertise na área de tecnologia, e que dada empresa de engenharia multinacional, com sede no Peru possui grande defasagem na área. Esse trabalhador sabe dessa defasagem, pois a empresa brasileira multinacional que ele trabalha é parceira desta empresa peruana em diversos projetos e este trabalhador, vendo a realidade que cerca a empresa cada vez mais difícil e reduzindo cada vez mais seu quadro de funcionários, esperando que o mesmo possa acontecer com ele resolve por enviar um e-mail demonstrando interesse em trabalhar para o grupo peruano no Peru, em uma relação de emprego com este.

Portanto o trabalhador ainda estava empregado em empresa de engenharia brasileira, sediada no Brasil, também multinacional.

O trabalhador em questão conseguiu a vaga de emprego, que além de lhe conferir vantagens financeiras, ele ainda vivenciaria uma experiência internacional, em contato com outra cultura e uma nova língua.

De acordo com o art. 14 da Lei Mendes Júnior, a legislação a ser aplicada nas relações em que foram celebrados contratos diretos entre trabalhador brasileiro e empregador estrangeiro, com sede internacional, é a legislação do local onde está sendo prestados os serviços e não a celetista<sup>31</sup>.

Para tanto a legislação em comento faz duas exigências, a primeira é de que o empregador arque com as despesas de viagem de ida e volta do trabalhador ao exterior, incluídos os dependentes, que o tempo de permanência no exterior não exceda três anos, a não ser que este possa gozar férias anuais no Brasil, com despesas de viagem pagas pelo empregador e que este tenha a garantia de retorno definitivo ao Brasil também custeado pelo empregador.

A segunda exigência na contratação de empregado brasileiro por empresa estrangeira é que esta contratação esteja condicionada à autorização prévia da secretaria especial de previdência e trabalho do Ministério da Economia, e só é

---

<sup>31</sup> BRASIL. **Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982**. Art.14. Diário Oficial da União. Brasília, 07 dez. 1982. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7064.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7064.htm). Acesso em: 30 mar. 2020.

permitida se pelo menos 5% (cinco por cento) de seu capital for de empresa domiciliada no Brasil<sup>32</sup>.

Por esta razão, empresas nacionais precisam colaborar com as estrangeiras para cumprir tal exigência. Essa cooperação não faz da empresa nacional integrante de grupo econômico nem induz uma relação de gestão, permanecendo ambas autônomas.

Assim, em decorrência da inteligência do texto da Lei Mendes Júnior é permitido que o trabalhador seja contratado por empresa sediada no Brasil ou no exterior desde que por intermédio da empresa nacional, conforme determina a lei.

Assim, voltando ao caso hipotético em apreço, sua antiga empregadora, que possui boas relações com o antigo empregado e com a nova empregadora se torna intermediadora na nova relação contratual.

Mesmo tendo o regramento celetista delimitado o conceito que grupo econômico como já visto acima, as empresas nacionais que atuam como meras intermediadoras nessa negociação laboral, têm sofrido por impactos trabalhistas, sob alegação de fraude contratual, fez que a empresa estrangeira estaria participando da contratação apenas para afastar a aplicação da legislação brasileira, mas como visto no caso hipotético, a relação é inversa. O trabalhador vai trabalhar para empresa estrangeira, mas precisa de intermédio de empresa Brasileira apenas por uma exigência legal.

Se considerarmos que para o caso em apreço o contrato de trabalho celebrado com a empresa peruana respeitou a legislação local e não a brasileira, ao ingressar com uma ação perante a justiça brasileira é bastante provável que seja reconhecida a unicidade contratual por todo pacto laboral, desde quando o trabalhador prestava serviços no Brasil.

Com isso, é inviável a uma empresa estrangeira contratar esse trabalhador, ela teria que possuir conhecimento da legislação brasileira de amparo ao trabalhador, ser onerado duplamente em diversas verbas e ainda ter que dar um tratamento desigual ao trabalhador pelo fato deste ser brasileiro, já que na empresa peruana em questão trabalham outros diversos funcionários de variadas localidades, e que estão sob o mesmo tratamento jurídico e ainda teria o risco de sofrer uma reclamação trabalhista no Brasil, lugar onde não possui nenhum vínculo, e com grandes chances de êxito do trabalhador.

---

<sup>32</sup> BRASIL. **Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982**. Art.12. Diário Oficial da União. Brasília, 07 dez. 1982. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7064.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7064.htm). Acesso em: 30 mar. 2020.

Desta feita serão demonstrados dois julgados abaixo, com realidade fática similar ao exposto abaixo um caracterizando a unicidade contratual, por considerar a formação de grupo econômico<sup>33</sup>, como ocorre na maioria dos casos e outro contrário a essa decisão e que corrobora com o exposto nesta pesquisa<sup>34</sup>:

RECURSO ORDINÁRIO. SERVIÇOS PRESTADOS NO EXTERIOR.COMPETÊNCIA. Considerando-se que, no caso presente, restou patente que a primeira Ré, empresa nacional, integrante do mesmo grupo econômico da segunda, nada mais fez do que arremeter mão de obra brasileira, em território brasileiro, para prestar serviços no exterior, em favor desta última, sendo que tanto a proposta de trabalho como a contratação ocorreu no Brasil, apesar de constar, nos respectivos contratos, que os ajustes teriam ocorrido em território estrangeiro, conclui-se pelo acerto da r. sentença recorrida ao fixar a competência da Justiça do Trabalho pátria para o julgamento do feito, uma vez que, repita-se, a proposta e a captação do trabalho do Autor, bem como as formalidades na contratação se deram em território nacional. Verifica-se, ainda, que não restou demonstrada a observância ao disposto no artigo 12, da Lei 7064/1982, no sentido de que (verbis): "Art. 12. A contratação de trabalhador, por empresa estrangeira, para trabalhar no exterior está condicionada a prévia autorização do Ministério do Trabalho". (TRT da 1ª Região, 2ª Turma, processo nº 0100522-22.2016.5.01.0034, Desembargadora Relatora Designada Gláucia Zuccari Fernandes Braga)

**"CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR BRASILEIRO POR EMPRESA ESTRANGEIRA PARA TRABALHAR NO EXTERIOR. PEDIDO DE DECLARAÇÃO DE NULIDADE DA CONTRATAÇÃO E RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO COM EMPRESA DO MESMO GRUPO ECONÔMICO COM ESCRITÓRIO NO RIO DE JANEIRO. ALEGAÇÃO DE FRAUDE. PROVA DESFAVORÁVEL ÀS ALEGAÇÕES INICIAIS. IMPROCEDÊNCIA DECLARADA.** Na petição inicial foi narrado que a admissão do trabalhador, falecido em lamentável acidente aéreo, ocorreu no escritório da primeira ré, Saipem do Brasil Serviços de Petróleo Ltda., localizado na Avenida Rio Branco n. 1, salas 1.401 - B e C, Centro, Rio de Janeiro, e que a segunda ré, Global Petroprojects Services AG. atuou em momento posterior como simples empregadora formal com o intuito de burlar a aplicação da legislação pátria, em especial os preceitos da Lei n. 7064/82. No entanto, a prova documental produzida revelou que o de cujus enviou currículo através de e-mail à empresa de recrutamento britânica denominada Soul Resources, mostrando interesse em trabalhar no exterior por possuir experiência profissional em plataformas de petróleo, especialmente na área de mecânica. Posteriormente houve encaminhamento da mensagem eletrônica à segunda ré, Global Petroprojects Services AG, sendo que esta empresa, que está sediada na Suíça, propôs, também por meio eletrônico, condições contratuais, condições

---

<sup>33</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. 2ª turma. **Recurso Ordinário nº 0100522-22.2016.5.01.0034**,. Relator: Gláucia Zuccari Fernandes Braga. 2 de setembro de 2019.

<sup>34</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. 10ª turma. **Recurso Ordinário nº 0100505-39.2016.5.01.0081**. Relator: Leonardo Dias Borges. 28 de agosto de 2018.

essas prontamente aceitas pelo trabalhador e que originaram a celebração de um contrato para a prestação de serviços pelo prazo de vinte e quatro meses em um projeto a ser executado em Angola. Não há o menor indício de que tal contratação se realizou no interesse da primeira ré, Saipem do Brasil Serviços de Petróleo Ltda., que tem escritório no Rio de Janeiro, onde o obreiro jamais compareceu. Nesse quadro, seja porque não restou evidenciada qualquer intenção de fraude na contratação do laborista no exterior, seja porque a situação fática delineada não configura hipótese de aplicação da legislação social pela Autoridade Judiciária Brasileira, cabe declarar a total improcedência dos pedidos formulados na presente ação". (TRT da 1ª Região, 10ª Turma, processo nº 0000666-17.2011.5.01.0081, Desembargador Relator Leonardo Dias Borges)

Portanto a caracterização ou não dessas empresas como parte de grupo econômico é de extrema importância e pode acarretar em severas consequências ao pacto laboral. Por essa razão é de suma importância analisar se as empresas são pessoas jurídicas autônomas, com objetivos específicos, já que a mera coincidência societária ou sua relação em projetos comuns não as configuram como parte de um grupo, conforme preceitua o já citado art. 2º da CLT<sup>35</sup>.

### 3.1 Da capacidade de contratação da escolha da legislação aplicável pelo trabalhador brasileiro hipersuficiente no âmbito internacional

A regulamentação do conceito jurídico do empregado hipersuficiente trazido com a reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, que proporcionou várias mudanças na legislação anterior, busca conferir uma maior flexibilização as relações de trabalho, conferindo maior respeito à autonomia da vontade nas pactuações trabalhistas, além de buscar uma maior segurança jurídica aos contratos de emprego que envolva o empregado hipersuficiente, uma nova figura jurídica, que trata daqueles empregados qualificados que figuram no topo de estruturas hierárquicas dentro das instituições<sup>36</sup>.

<sup>35</sup> BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil: seção 1, Brasília, DF. 14 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 09 mar. 2020.

<sup>36</sup> COSTA, Eduardo Magalhães. **O trabalhador hipersuficiente e a liberdade para a negociação de seus contratos de trabalho**. Revista Jus Navigandi. nov. 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/77802/o-trabalhador-hipersuficiente-e-a-liberdade-para-a-negociacao-de-seus-contratos-de-trabalho>. Acesso em: 3 set. 2020

De acordo com o art. 444 da CLT, a todo empregado hipersuficiente é legalmente possível que estes negociem direitos trabalhistas com seu empregador de forma direta, para tanto é preciso possuir diploma de curso superior e, de forma cumulativa, receber remuneração igual ou superior a duas vezes o limite dos benefícios previstos no RGPS (Regime Geral de Previdência Social), equivalente a aproximadamente R\$11.600,00 (onze mil e seiscentos reais).

O empregado hipersuficiente poderá negociar diretamente com seu empregador todos os direitos previstos no art 611-A da CLT, mas não poderá negociar direitos que estejam contrários à Constituição Federal, como o direito ao FGTS<sup>37</sup>.

Entende-se, sobretudo, que este pode negociar diretamente com o empregador acerca da legislação que deverá ser aplicada ao contrato internacional de trabalho. Mas se optar pelo regramento celetista, não poderá abrir mão de certos direitos nela constituídos. Ele pode ainda decidir junto ao seu empregador por uma corte arbitral para dirimir as controvérsias oriundas do contrato.

Chegando ao segundo caso hipotético, supondo que uma empresa de engenharia brasileira já consolidada no mercado de trabalho nacional, e sendo uma das maiores empregadoras do país decide ampliar sua área de atuação e começa a buscar espaço no mercado internacional.

A empresa, apesar de possuir bastante solidez no mercado nacional, vem enfrentando problemas para conseguir financiamentos e participar de licitações em âmbito nacional. E por conta destes problemas precisará demitir centenas de funcionários.

Assim como normalmente ocorre com empresas emergentes no cenário internacional, os países alvos para tal expansão são aqueles mais subdesenvolvidos e que por vezes carecem dos serviços prestados por esta empresa.

Por ser pioneira no ramo naquela região, a empresa não dispõe de mão de obra especializada e qualificada para atuar a favor de seus negócios, com isso a empresa, agora multinacional, decide por oferecer vagas para aqueles funcionários considerados “peças chaves” para impulsionar e conseguir dar seguimento nos projetos.

---

<sup>37</sup> CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas**, legislação complementar, jurisprudência; atualizado por Eduardo Carrion – 43ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Disponível em: [http://sibi.unitau.com.br/sophia\\_web/mobile/detalhe.asp?idioma=ptbr&acesso=web&codigo=237981&ipo=1&detalhe=0&busca=3](http://sibi.unitau.com.br/sophia_web/mobile/detalhe.asp?idioma=ptbr&acesso=web&codigo=237981&ipo=1&detalhe=0&busca=3). Acesso em: 03 dez. 2020



Tais peças são fundamentais para qualificação e gestão dos demais funcionários e por esta razão precisam trabalhar por tempo indeterminado em dada região para esta empresa.

É bastante comum que esses trabalhadores, hipersuficientes, já tenha construído uma carreira sólida e com uma relação mútua de confiança com o empregador na seara nacional. E por essa razão, esses cargos estratégicos apesar do alto custo que envolve sua contratação, configura grande benefício ao empregador.

Diante do exposto, um dado trabalhador hipersuficiente, sabendo das vagas no exterior resolve enviar um e-mail comunicando sua intenção em trabalhar fora do país. Desta feita ele é convocado para trabalhar no Peru e acorda com seu empregador que seu contrato de trabalho será regido pelas leis peruanas, onde estará prestando os serviços.

Assim, seu contrato de trabalho vinculado a empresa nacional que durou 3 (três) anos é rescindido, em fevereiro de 2020, oportunidade em que recebeu todas as verbas rescisórias e ele passa a trabalhar para a empresa, a partir de um novo contrato em âmbito internacional.

Por conta de questões atinentes ao visto de trabalho local o trabalhador celebrou um contrato global com a multinacional e um contrato com empresa local, sucursal daquela que já trabalhava.

Supondo que esse trabalhador, admitido em 2020 passe 8 (oito) anos trabalhando em favor dessa empresa. Que este recebia equivalente ao dobro do salário que recebia no Brasil, além de contar com os benefícios da lei peruana, como 13º e 14º salários, compensação por tempo de serviço, equivalente ao FGTS, gozava de férias no Brasil com passagens de ida e volta custeadas pela empresa, seguro saúde e de vida, moradia, carro e todo custeio de combustível, energia e alimentação fornecidos pela empresa, além da possibilidade de gozar de vindas ao Brasil a cada 3 meses, por 7 dias, sem prejuízo de suas férias. Ademais, recebia um adicional de 20% (vinte por cento) equivalente a uma possível perda de qualidade de vida por estar residindo em local subdesenvolvido.

Esse trabalhador, ao final do seu contrato de trabalho no estrangeiro resolve procurar o judiciário, a fim que seja considerado uma fraude o seu contrato de trabalho, e que seja reconhecida a unicidade contratual, visto se tratar da mesma empresa e que a empresa seja condenada a custear todos benefícios previstos na legislação pátria com todas as multas e reflexos legais.

O espírito da reforma trabalhista não pode ser deixado de lado no momento de proferir as decisões, já que a intenção do legislador foi de ampliar a autonomia da vontade das partes contratantes, em especial do trabalhador, quando este, por não ser hipossuficiente, não estaria em desigualdade com seu empregador, tendo o discernimento suficiente para negociar suas cláusulas contratuais de acordo com a mútua vontade.

Assim, chega-se a mais uma situação fática em que não se tem uma solução segura para o confronto.

Por se tratar de matéria bastante recente não foi encontrada na jurisprudência algo consolidado para tal situação, mas o que se tem até então é um fenômeno de retrocesso social onde não só todos os benefícios concedidos ao trabalhador são repensados com a própria ida deste ao exterior.

### 3.2 Da expatriação em definitivo de trabalhador brasileiro por empresa de engenharia multinacional peruana

Passando para análise de uma terceira situação hipotética tem-se uma dada empresa de engenharia multinacional peruana que contrata empregado brasileiro para trabalhar a seus serviços no Peru.

O empregado tem seu antigo contrato de trabalho com a empresa brasileira rescindida e passa a trabalhar para empresa multinacional peruana integrante de mesmo grupo econômico da antiga empregadora, o trabalhador irá prestar os serviços diretamente no Peru.

No caso em tela, o empregado será transferido de forma definitiva, por tempo indeterminado e sem intenção de retorno ao Brasil.

É importante frisar que este trabalhador após 30 (trinta) meses de trabalho no Peru já estava com toda sua família residindo no local, seus dois filhos estudando em universidades Peruanas e depois de cinco anos residindo no Peru, o trabalhador e toda sua família estavam em processo de obtenção de cidadania peruana.

A empresa empregadora também vinha conquistando novas obras e se consolidando ainda mais no mercado internacional.

De acordo com o art. 2º da Lei Mendes Júnior, só deverão estar protegidos pela legislação em comento aqueles trabalhadores que estavam trabalhando no Brasil e foram transferidos para o exterior para prestar serviços à mesma empresa ou para

outra pertencente a mesmo grupo econômico; ou aquele trabalhador que está cedido a uma empresa com sede internacional, desde que mantido o vínculo laboral com o Brasil; ou ainda, na terceira hipótese, quando o trabalhador é contratado por empresa sediada no Brasil para prestar serviços no exterior.

As três situações expostas no referido artigo estão inseridas no capítulo “Da Transferência” afeto aos casos em que o empregado necessariamente mantém o vínculo com o empregador no Brasil e por essa razão faz jus ao recebimento das obrigações celetista sobre a Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e Programa de Integração Social (PIS/PASEP), mesmo enquanto estiver prestando serviços no exterior.

Por todo exposto, resta claro, para a situação hipotética em análise que essa contratação por empresa estrangeira não se enquadra nas hipóteses de aplicabilidade da lei brasileira, já que o trabalhador em questão não foi cedido, nem transferido do Brasil ao Peru pela mesma empresa ou outra pertencente a mesmo grupo econômico e também não foi contratado por empresa sediada em território nacional.

Como essa transferência ganha caráter definitivo, é natural que este trabalhador se aposente no exterior, fazendo jus a todas as benesses próprias da legislação peruana. Não tenho nenhum critério lógico de fazer jus a este recebimento no país em que nasceu, mas não no que vive, e sim com aquele que usufrui e contribui fiscal e tributariamente<sup>38</sup>.

Mesmo que a antiga empresa empregadora e a nova façam parte de grupo econômico, como a legislação a ser aplicada em caso de transferência definitiva é a do local de prestação dos serviços, assim também deverá ser no que tange à responsabilidade solidária, que é uma previsão da legislação celetista e não da peruana. Conforme coaduna o julgado abaixo<sup>39</sup>:

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - EMPREGADO ESTRANGEIRO - CONTRATO DE TRABALHO FIRMADO NO EXTERIOR. [...] Quanto à competência do local da celebração do contrato, prevista no parágrafo terceiro do aludido art. 651 consolidado, o inconformismo também não prospera, pois nenhuma prova há de que o contrato de trabalho firmado com o Citibank NA foi firmado no Brasil, não havendo que se falar em competência territorial desta Justiça Especializada com fulcro nesta norma legal ou na alegada

---

<sup>38</sup> DAMIAN, Terezinha Antonio. **Lei aplicável aos contratos internacionais**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5164, 21 ago. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/59292>. Acesso em: 3 nov. 2020

<sup>39</sup> BRASIL.Tribunal Superior do trabalho. agravo de instrumento em recurso de revista nº 1752003520055020076. Relator: Min. Cláudio Brnadão. 09 mar. 2016.

transferência de local de trabalho. E, mesmo que assim não fosse, a prestação de serviços no exterior implica a aplicação da legislação trabalhista do local da execução do contrato, no caso a de Israel, cuja comprovação não foi realizada nos autos, sendo inaplicável ao contrato de trabalho em apreço a legislação brasileira, bem como as convenções coletivas dos bancários, carreadas aos autos. Nada a reformar. (TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA : AIRR 1752003520055020076. Relator: Min. CLÁUDIO BRANDÃO, data de publicação:09/03/2016)

Se, por um fato imprevisível o contrato de emprego é extinto, após dez anos vivendo do Peru e que por questões políticas ou outras daquele país o trabalhador brasileiro resolva voltar ao Brasil, não há o que se falar em questionamentos quanto à aplicabilidade da Lei peruana, vez que considerado o animus de permanência deste em residir no estrangeiro. Pois, como já demonstrado, a Lei Mendes Júnior, traz em seu bojo a exigência um caráter de transitoriedade, ou melhor, de vinculação com o Brasil, para fazer jus a sua aplicabilidade, tanto é que prevê o pagamento de adicional de transferência, algo que só é possível em transferências provisórias<sup>40</sup>.

Com relação à percepção do adicional de transferência, mencionado acima, o TST traz uma relação lógica que decorre exatamente do caráter de provisoriedade do labor<sup>41</sup>, independentemente de estar expresso na Lei Mendes Júnior, onde apesar de ser considerada a aplicação da legislação brasileira, desobriga a empresa do pagamento de algumas verbas, sendo mais comumente a do adicional de transferência, por entender que a transferência possuía caráter definitivo e por isso, a luz do art. 469 da CLT fazem essa desconsideração, conforme demonstrado no entendimento abaixo:

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. ÚNICA TRANSFERÊNCIA REALIZADA NO CONTRATO DE TRABALHO. PREMISSA INCONTROVERSA. -ANIMUS- DE DEFINITIVIDADE CONFIGURADO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 113 DA SBDI-1 DO TST. Segundo a diretiva da Orientação Jurisprudencial nº 113 da SBDI-1 do TST, o pressuposto legal apto a legitimar a percepção do adicional de transferência é a sua provisoriedade, o que se verifica no caso de transferências sucessivas e por curto período de tempo. -In casu-, a existência de uma única transferência, no curso do contrato de trabalho, para o local no qual se operou a rescisão contratual, tendo lá permanecido o empregado por aproximadamente dez anos, constitui premissa incontroversa - visto que afirmado pelo próprio reclamante na inicial, e, regularmente intimado da oposição dos embargos de declaração, sobre essa alegação, não apresentou impugnação -, de forma a evidenciar o -animus-

<sup>40</sup> ROCHA, Osiris. **Contrato internacional de trabalho**: consequências brasileiras. Revista Ltr. São Paulo, v. 58, n. 1, maio 1994.

<sup>41</sup> ROMITA, Arion Sayão. Prestação de serviço no exterior: conflito de leis no espaço. **Repertório de jurisprudência IOB**: trabalhista e previdenciário, v. II, n. 14, jul. 2008.

de definitividade apto a excluir o direito ao mencionado adicional. Recurso de revista conhecido e provido, no particular. A sentença recorrida indeferiu o pagamento do adicional de transferência ao autor, sob o fundamento de que a transferência teria sido definitiva. A obrigação de pagamento do adicional de transferência tem como objetivo remunerar o empregado pelo desgaste por ele sofrido em virtude de alteração originária de seu domicílio, o que se verifica tendo como base o local originário da contratação. O pagamento deve ser feito nos termos determinados pelo parágrafo 3º do artigo 469 da CLT. E, ante a expressão "enquanto durar essa situação", parece muito claro que o adicional é devido em qualquer das hipóteses e apenas o eventual retorno do empregado ao local de origem exclui o direito do empregado ao seu pagamento. Com efeito, as transferências a que alude o artigo 469 têm, sempre, caráter de provisoriedade, pois, independentemente do lapso temporal transcorrido, persiste a possibilidade de nova mudança! (...) No entanto, segundo a diretiva da OJ nº 113 da SBDI-1 do TST, o pressuposto legal apto a legitimar a percepção do adicional de transferência é a sua provisoriedade, o que se verifica no caso de transferências sucessivas e por curto período de tempo. No caso dos autos, a existência de uma única transferência, no curso do contrato de trabalho, para o local no qual se operou a rescisão contratual, tendo lá permanecido por aproximadamente dez anos, constitui premissa incontroversa dos autos - visto que afirmado pelo próprio reclamante na inicial, e, regulamente intimado da oposição dos embargos de declaração, sobre essa alegação, não apresentou impugnação - de forma a evidenciar o animus de definitividade apto a excluir o direito ao mencionado adicional. (TST, 1ª Turma, recurso de revista nº 29490025.2002.5.09.0008, Min. Rel. Walmir Oliveira da Costa, d.j. 14 de setembro de 2011)

Casos semelhantes ao exposto no caso hipotético, e até mesmo sem vinculação de grupo econômico possuem a incongruência por parte dos julgados. Algumas demandas sequer possuem seu mérito apreciado por se entender a incompetência territorial da justiça brasileira, conforme demonstrado abaixo:

TRABALHO NO EXTERIOR. EMPREGADORA SEM DOMICÍLIO NO BRASIL. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA. Em aplicação aos artigos 651, parágrafo segundo, da CLT, bem como 88 do CPC, declara-se a incompetência da Justiça do Trabalho Brasileira para julgar a lide decorrente de contrato de trabalho entre brasileiro contratado para trabalhar no exterior e empresa, respeitando, dessarte, a soberania estrangeira, sem domicílio no Brasil e a legislação do país no qual se deu a contratação e a prestação dos serviços pelo reclamante. No caso dos autos, a prova produzida demonstrou, de forma inequívoca, que o contrato de trabalho do reclamante fora celebrado em Angola, sendo que a prestação laboral se dera, exclusivamente, em favor de empresas sediadas naquele país. Portanto, tratando-se de fato exclusivamente internacional, sem qualquer vinculação com o território nacional, não residindo os réus no país e não se tratando de obrigação cumprida no país, a autoridade judiciária brasileira carece de competência para processar e julgar o presente feito, que a relação jurídica nele aventada escapa ao

poder soberano brasileiro. Sendo assim, determina-se a extinção do feito, sem resolução do mérito, na forma do art. 267, IV, do CPC. (TRT 3ª Região - RO: 0000016-83.2013.5.03.0132, Relator: Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 28/11/2013 DEJT. Página 231. Boletim: Sim)

Para outras demandas deve ser apreciada pela legislação do local de prestação dos serviços, ou chega-se até o mérito decidindo pela total improcedência, já que a legislação peruana é considerada como mais benéfica ao trabalhador e a empresa fez jus a todas as verbas previstas naquela localidade.

TRABALHO NO EXTERIOR. EMPREGADORA SEM DOMICÍLIO NO BRASIL. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA. Em aplicação aos artigos 651, parágrafo segundo, da CLT, bem como 88 do CPC, declara-se a incompetência da Justiça do Trabalho Brasileira para julgar a lide decorrente de contrato de trabalho entre brasileiro contratado para trabalhar no exterior e empresa, respeitando, dessarte, a soberania estrangeira, sem domicílio no Brasil e a legislação do país no qual se deu a contratação e a prestação dos serviços pelo reclamante. No caso dos autos, a prova produzida demonstrou, de forma inequívoca, que o contrato de trabalho do reclamante fora celebrado em Angola, sendo que a prestação laboral se dera, exclusivamente, em favor de empresas sediadas naquele país. Portanto, tratando-se de fato exclusivamente internacional, sem qualquer vinculação com o território nacional, não residindo os réus no país e não se tratando de obrigação cumprida no país, a autoridade judiciária brasileira carece de competência para processar e julgar o presente feito, que a relação jurídica nele aventada escapa ao poder soberano brasileiro. Sendo assim, determina-se a extinção do feito, sem resolução do mérito, na forma do art. 267, IV, do CPC. (TRT 3ª Região - RO: 0000016-83.2013.5.03.0132, Relator: Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 28/11/2013 DEJT. Página 231. Boletim: Sim)

Mas, a grande maioria dos julgados acaba por reconhecer a unicidade contratual, obrigando a empregadora ao pagamento de todas as verbas e reflexos de toda a relação contratual, desde o vínculo com a empresa brasileira. O que confronta tratados internacionais, as práticas globais e a constituição, criando uma situação de desigualdade entre os trabalhadores além de onerar demais o empregador fazendo com que este repense e/ou desista da contratação e/ou transferência definitiva desse empregado.

### 3.3 Da expatriação provisória de trabalhador brasileiro por empresa de engenharia multinacional peruana

Voltando aos casos hipotéticos, chega-se a última situação fática, quando dado trabalhador é contratado por empresa sediada no Brasil integrante de mesmo grupo econômico de multinacional peruana e, por interesse e decisão do negócio resolve transferir o trabalhador ao Peru para prestar serviços ao grupo para apoiar na finalização de determinada obra, tendo, portanto, essa transferência um animus temporário, já que o trabalhador pretende retornar ao Brasil assim que terminada a necessidade da prestação de seus serviços no exterior e essa também é a vontade de seu empregador.

Nesse caso, por tudo já exposto, é evidente a aplicação da Lei Mendes Júnior, onde deve ser utilizada a lei mais benéfica ao empregado.

Portanto, se restar demonstrado que a legislação brasileira é mais benéfica em sua totalidade ou em parte, esta deverá ser aplicada. Até para que o trabalhador possa usufruir de seus direitos, como FGTS, INSS e PIS/PASEP.

Sendo assim resta assegurado ao trabalhador a aplicação da legislação celetista durante todo o período contratual, mesmo durante a prestação de serviços no exterior como orienta a referida legislação.

Cumprido salientar, que os benefícios referidos acima serão usufruídos pelo trabalhador quando este retornar ao Brasil, frisando mais uma vez que a abrangência da Lei Mendes Júnior visa proteção ao trabalhador brasileiro quando este retornar a sua pátria, se do contrário fosse não faria sentido tais recolhimentos previdenciários a um trabalhador que sequer reside no Brasil<sup>42</sup>.

A esse trabalhador deverá ser empregada a Lei Mendes Júnior, visto que passado o período transitório continuará ligado à empresa nacional.

Ademais, a esse trabalhador será devido o adicional de transferência, direito a gozar de férias no Brasil com despesas de viagem pagas pelo empregador, assistência social e médica, seguro de vida e contra acidentes pessoais, além de ter o período em que laborou no extrangeiro computado como tempo de serviço.

---

<sup>42</sup> TREVISAN, Bárbara. **A jurisdição brasileira nos contratos internacionais de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, 2008.

É imperioso destacar a decisão abaixo ventilada pela primeira turma do TST, no recurso de Revista nº 186000-18.2004.5.01.0034 do então Ministro Vieira de Mello, publicado em 06 de outubro de 2010, onde afirma que a aplicação da lei do lugar da prestação do trabalho só não é invocável se o empregado domiciliado em um país for executar serviços tipicamente transitórios ou eventuais em outro ou intermitente nos dois territórios, casos em que fica sujeito ao sistema jurídico vigente no estabelecimento a que estiver vinculado.

Apesar de a referida decisão datar de 2010, resta muito claro o entendimento frente às novas relações de trabalho e deixa nítido que o princípio de territorialidade deve ser adotado, com exceção das transferências e/ou contratações com critério temporário, conforme destacado do trecho da referida decisão acima<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> BRASIL. Tribunal Superior do trabalho. Recurso de revista nº 186000-18.2004.5.01.0034. Relator: Min. Vieira de Mello Folho. 06 out.2010



## 4 ANÁLISE CRÍTICA DOS PROJETOS DE LEI Nº 1.748/2011 E 3.801/2019 ALTERADORES DA LEI MENDES JÚNIOR

Com o incremento da tecnologia, as facilitações de comunicação e meios de transporte, tem-se um cenário mundial amplamente globalizado, com crescente internacionalização do mercado de trabalho brasileiro.

Diante da versatilidade do mercado de trabalho nacional, onde a questão legal para regulamentar o empregado brasileiro prestador de serviços no exterior ganha novos acalorados debates, influenciados pela necessidade de uma exegese mais aprimorada tanto de juristas quanto do legislador.

Motivados por divergências jurisprudências e doutrinárias, somado a reforma do entendimento já sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho, culminou no surgimento de diversas propostas legislativas para alteração e atualização legal, visando uma uniformidade com as práticas mundiais que ainda se encontra em tramitação e serão tratadas adiante.

### 4.1 Análise do Projeto de Lei nº 1.748/2011

Ainda antes do cancelamento da Súmula nº 207 do TST o tema já ganhava debate nas casas federais, ainda em 2007 o Senador Valdir Raupp, de Roraima, propôs uma alteração na Lei Mendes Júnior, a Projeto de Lei do Senado nº 275/2007 para assegurar acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) ao trabalhador brasileiro prestador de serviços no exterior a título de adicional de transferência ou de parcela necessária à cobertura dos custos adicionais de manutenção em razão do deslocamento, durante sua ausência do País<sup>44</sup>.

De acordo com a Agência Câmara de notícias tal proposta tramita em regime de prioridade: Projeto de Lei nº 1.748/2011 e ainda precisa ser analisada, de maneira conclusiva pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

A proposta visa excluir a exigência da participação de empresa brasileira em 5% (cinco por cento) do capital de empresa estrangeira que pretende contratar

---

<sup>44</sup> BRASILIA. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 275, de 2007**. Altera a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, para estender sua aplicação a todos os trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos para prestar serviços no exterior. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/81178> . Acesso em: 07 jun. 2020.

trabalhador brasileiro para laborar no exterior, apenas exigindo que a contratação seja informada em até 60 (sessenta) dias da contratação ao Ministério da Economia (outrora papel do Ministério do Trabalho e Emprego).

Também prevê a exclusão da aplicação da Lei Mendes Júnior aqueles que forem prestar serviços por um período de até 6 (seis) meses e não mais de até 90 (noventa) dias como previa o antigo texto legal<sup>45</sup>.

Apensado ao Projeto de Lei nº 1.748/2011 está o Projeto de Lei nº 3.801/2019.

#### 4.2 Análise do Projeto de Lei nº 3.801/2019

Com interesse em dirimir as controvérsias acerca do trabalhador expatriado, visando o aumento dos postos de trabalho no Brasil, com as vagas oriundas da transferência dos empregados do Brasil para o exterior, e para facilitar a abertura de postos de trabalho no exterior aos brasileiros, o então Senador, Armando Monteiro, do PTB de Pernambuco, apresentou à Câmara Legislativa no ano de 2017 a Proposta Normativa de nº 138.

Ao apresentar a proposta foram apresentados 3 (três) principais obstáculos causados com a aplicabilidade da Lei Mendes Júnior, o primeiro é a insegurança jurídica; o segundo, os custos desproporcionalmente elevados de expatriação; e o terceiro a incompatibilidade com as regras e o mercado internacional já analisada acima.

Na justificativa de tal proposta foi relatado que quando as empresas multinacionais abrem uma vaga no exterior para os interessados de todas as empresas do grupo, não permitem a inscrição de brasileiros no processo seletivo, exatamente pelas dificuldades, inseguranças e custos da legislação brasileira que foge do padrão internacional.

Assim a Projeto de Lei do Senado nº 138/2017 visa a aplicabilidade do princípio internacional da territorialidade "*lex loci executioni*", ou seja, deve ser respeitada a legislação do local onde está sendo prestado os serviços, mas ainda resguarda a aplicação da Lei Mendes Júnior para os casos afetos ao labor que possua vínculo

---

<sup>45</sup> BRASILIA. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.748/2011**. Altera a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, para estender sua aplicação a todos os trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos para prestar serviços no exterior. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=510965>. Acesso em: 07 jun. 2020.

trabalhista nacional, mantendo-se os encargos previdenciários e trabalhistas no Brasil<sup>46</sup>.

A modificação legal visa a proteção do empregador das decisões jurisprudências que presumem a unicidade contratual, para que deixe de ocorrer, já que para tanto é necessária prova cabal de que se trata do mesmo contrato de trabalho. Com isso, independentemente de se configurar parte de grupo econômico, é preciso se ater ao regramento da territorialidade.

O projeto visa esclarecer a contratação por empresa estrangeira e a consequente aplicação do princípio da territorialidade.

Outras questões também são ponderadas, como tornar indenizatória as despesas da transferência, inclusive passagens aéreas, além da compensação de saldo das contas do FGTS após rescisão no exterior, desonerando as empresas do pagamento dos encargos trabalhistas e previdenciários sobre a parcela paga ao empregado em razão da sua transferência ao exterior,

Para os casos de transferência provisória, o referido Projeto de Lei do Senado propõe um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) do salário base, de caráter indenizatório, que serve como auxílio para custos adicionais, o que acaba por elevar as benesses a serem concedidas ao empregado, pois tal valor pode ser pago em espécie ou através de benefícios.

Como em muitos casos as vantagens a serem oferecidas pelas empresas guarda valor superior ao adicional, tal projeto auxilia no não retrocesso social.

Em consonância com a reforma trabalhista, o projeto prevê ainda a permissão de negociação entre empregado e empregadores para ampliar os direitos do trabalhador previstos na lei.

Ao ouvir o trabalhador brasileiro no exterior, foi considerada também na proposta a possibilidade de realização de acordos previdenciários, a contratação do empregador de seguro de vida e acidentes pessoais a favor do trabalhador e dos seus dependentes, além da exigência de assinatura de um termo de compromisso, informado ao trabalhador sobre as condições de trabalho e as previsões legais

---

<sup>46</sup> BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei do Senado nº 138 de 2017. Altera a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, para estender sua aplicação a todos os trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos para prestar serviços no exterior. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129124>. Acesso em: 07 nov. 2020.

atinentes ao direito do trabalho local e, em caso de descumprimento, a empresa poderá ser demandada perante a Justiça do Trabalho brasileira.

Existe ainda a previsão de conversão da transferência transitória em definitiva.

Tal proposta, em 25 de junho de 2019 foi aprovada pelo Senado e seguiu para aprovação e trâmites na Câmara dos Deputados onde foi atualizada, passando a tramitar sob o nº 3.801/2019.

A Projeto de Lei do Senado nº 138/2017 atualmente tramita na casa revisora da Câmara dos Deputados sob o nº Projeto de Lei nº 3.801/2019 e está apensado ao Projeto de Lei nº 1.748/2011, com a justificativa do tópico anterior alterando e revogando alguns dispositivos legais.

O projeto altera no capítulo primeiro, das considerações iniciais, o art. 1º da Lei Mendes Júnior passando a abranger não mais os trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para o exterior, mas passa a regular os empregados contratados no Brasil por empresa estrangeira ou transferidos por empresas constituídas sob as leis brasileiras, desde que tenham sede a administração no País. E restam excluídos os trabalhadores designados a prestar serviços transitórios por um período não superior a 12 meses, e não mais de 90 dias como previsto na Lei Mendes Júnior.

No segundo capítulo, que trata da transferência, o projeto altera diversos artigos, assegurando que a legislação a ser aplicada deve ser a do local de prestação dos serviços, quando deverá ocorrer a suspensão do contrato de trabalho no Brasil, devendo a empresa responsável pelo contrato no Brasil assegurar os recolhimentos das contribuições para a previdência social, FGTS e PIS/Pasep de acordo com a base de cálculo dos encargos trabalhistas e previdenciários decorrentes da relação de trabalho suspensa à época da transferência.

O projeto traz a possibilidade de percepção do salário-base, quando retornar ao Brasil, com reajustes sofridos pela categoria caso não tivesse sido transferido.

No terceiro capítulo, ao tratar da contratação por empresa estrangeira o projeto traz importante alteração passando a redação do atual art. 14º de “Sem prejuízo da aplicação das leis do país da prestação dos serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, a empresa estrangeira assegurará ao trabalhador os direitos a ele conferidos neste Capítulo.”, passando a acrescentar o trecho “é garantida em qualquer hipótese a aplicação das leis do país

da prestação dos serviços, que prevalecerão no que respeita a direitos, vantagens, garantias e obrigações trabalhistas e previdenciárias”.

No quarto capítulo, das disposições finais visa conferir maior segurança ao trabalhador, quanto à seguros de vida e contra acidentes.

A proposta inclui um novo capítulo que trata das transferências ou contratações definitivas, existindo três possibilidades para tal. A primeira é quando empregador e empregado decidam, de comum acordo, que a transferência deste tem caráter definitivo, após três anos de permanência do obreiro no estrangeiro. Com isso o contrato de trabalho no Brasil será rescindido, com o pagamento das verbas rescisórias e ocorrerá a conversão da transferência em contratação definitiva pela empresa no exterior ou pela sucursal da empresa brasileira constituída no país da prestação de serviços. A segunda hipótese de transferência ou contratação definitiva é quando houver necessidade de preenchimento de vaga de trabalho no exterior, da empresa brasileira ou de empresa estrangeira do seu mesmo grupo econômico, e os empregados da empresa brasileira que tiverem intenção de se fixar permanentemente no exterior poderão ser contratados em caráter definitivo, hipótese em que serão regidos exclusivamente pela lei do local da prestação de serviços, inclusive no que tange a direitos trabalhistas e previdenciários. Resta claro no projeto que não cabe aplicação do art. 453 da CLT, que artigo diz respeito à computação de tempo de serviço em caso de readmissão, mesmo que o empregado tenha tido vínculo anterior com empregador do mesmo grupo econômico da empresa estrangeira contratante no Brasil.

Para todos os casos trazidos no novo capítulo, o empregado será contratado como um empregado local, não fazendo jus a nenhuma percepção garantida pela legislação previdenciária e trabalhista brasileira<sup>47</sup>.

---

<sup>47</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.801/2019**. Altera a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, para estender sua aplicação a todos os trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos para prestar serviços no exterior. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2210116> .Acesso em: 03 set. 2020.

## 5 CONCLUSÃO

Diante desta perspectiva, as inseguranças da contratação evidenciavam os descompassos entre a regulação jurídica e a realidade de diluição das fronteiras de frequente configuração de grupos econômicos internacionais e o problema da insegurança da contratação está longe de estar sanado.

Com isso, a necessidade de uma regulamentação segura ao empregador é evidente a fim de que o trabalhador brasileiro volte a ser opção no mercado de trabalho internacional.

Pela interpretação da Lei Mendes Júnior, percebe-se que sua intensão é tutelar as transferências provisórias, mas por não tratar das definitivas acaba gerando insegurança à contratação, além de onerar excessivamente o empregador.

A fim de sanar esses problemas, e para que ocorra uma adequação com as práticas globais é necessária uma atualização na legislação voltada ao expatriado.

O Projeto de Lei nº 3.801 de 2019 confere toda segurança para o empregado e empregadores, além de possibilitar a abertura de oportunidades aos brasileiros no mercado internacional e expansão das empresas brasileiras, permitindo sua internacionalização e conseqüente adequação quanto às diretrizes internacionais.

Deste modo, conforme exposição ora realizada resta, portanto confirmada a hipótese.

O presente trabalho acredita que todas as alterações propostas no Projeto de Lei nº 3.801 de 2019 sanam as inseguranças e riscos da contratação e/ou transferência de brasileiros para trabalhar no estrangeiro.

Porém, a fim de privilegiar a livre iniciativa e autonomia de vontade entre as partes na relação contratual de emprego envolvendo empregado hipersuficiente, a presente pesquisa apresenta uma proposta de lei considerando todas as alterações trazidas pelo Projeto de Lei nº 3.801 de 2019 incluindo a parte destacada no art. 3º, § 1º e revogando o art. 13º a atual Lei vigente *“A autorização a que se refere o art. 12 somente poderá ser dada à empresa de cujo capital participe, em pelo menos 5% (cinco por cento) pessoa jurídica domiciliada no Brasil”*. Passando a ter a seguinte redação:

“Art. 3º Às relações decorrentes do contrato de trabalho será aplicada a legislação do local de execução dos serviços, com a suspensão do contrato de

trabalho no Brasil, devendo a empresa responsável pelo contrato do empregado transferido assegurar-lhe:.....

II – a manutenção, no Brasil, dos recolhimentos das contribuições para:

- a) a previdência social, observados os acordos internacionais em matéria previdenciária em vigor no Brasil;
- b) o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- c) o Programa de Integração Social (PIS/Pasep).

§ 1º A base de cálculo dos encargos trabalhistas e previdenciários decorrentes da relação de trabalho suspensa, referidos no inciso II do caput, será exclusivamente o salário-base, **a ser acordado entre empregado hipersuficiente e empregador**, contemplando-se as alterações ocorridas para a categoria profissional durante o período em que o empregado estiver prestando serviço no exterior.

§ 2º Nenhum outro encargo trabalhista ou previdenciário será devido em razão da transferência, e os encargos devidos não incidirão sobre qualquer outra remuneração ou vantagem adicional decorrente da transferência ou da prestação de serviço no exterior.” (NR)

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto 18.871, de 13 de agosto de 1929.** Promulga a Convenção de direito internacional privado, de Havana. Diário Oficial da República Federativa do Brasil: seção 1, Brasília, DF, p. 21237, 14 ago. 1929. Disponível em: <http://https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>. Acesso em: 20 jun. 2019

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942.** Lei de introdução ao Código Civil Brasileiro. Diário Oficial da República Federativa do Brasil: seção 1, Brasília, DF, p. 13635, 9 set. 1942. . Disponível em: [http://http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del4657.htm](http://http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657.htm). Acesso em: 09 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982.** Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Diário Oficial da União. Brasília, 07 dez. 1982. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7064.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7064.htm). Acesso em: 30 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.962 de 3 de julho de 2009, Altera o art. 10da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, **estendendo as regras desse diploma legal a todas as empresas que venham a contratar ou transferir trabalhadores para prestar serviço no exterior.** Diário Oficial da União. Brasília, 06. jul. 2009. Disponível em: Acesso em: 04 set. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil: seção 1, Brasília, DF. 14 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 09 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Parecer nº 34, de 2017.** Comissão de Assuntos Econômicos, sobre o processo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Relator Ricardo Ferraço. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&disposition=inline>>. Acesso em: 15 ago. 2020.



\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. 2ª turma. **Recurso Ordinário nº 0100522-22.2016.5.01.0034**,. Relator: Gláucia Zuccari Fernandes Braga. 2 de setembro de 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. 10ª turma. **Recurso Ordinário nº 0100505-39.2016.5.01.0081**. Relator: Leonardo Dias Borges. 28 de agosto de 2018

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do trabalho.. **Resolução nº 181 DE 16 de abril de 2012**. Altera a redação das Súmulas nºs 221 e 368. Cancela a Súmula nº 207. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 144, n. 85, p. 32, 20 abr. 2012. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=240530>. Acesso em: 03 set. 2020.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. 2ª turma. **Recurso Ordinário nº 0100505-39.2016.5.01.0081**. Relator: Gláucia Zuccari Fernandes Braga. 28 de agosto de 2018.

\_\_\_\_\_.Tribunal Superior do trabalho. agravo de instrumento em recurso de revista nº 1752003520055020076. Relator: Min. Cláudio Brnadão. 09 mar. 2016.

\_\_\_\_\_.Tribunal Superior do trabalho. Recurso de revista nº 186000-18.2004.5.01.0034. Relator: Min. Vieira de Mello Folho. 06 out.2010

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do trabalho. **Súmula nº 129**. Contrato de trabalho. Grupo econômico.. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 2 out. 2020.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do trabalho. **Súmula nº 207** (cancelada). A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 2 out. 2020.

BRASILIA. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.748/2011**. Altera a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, para estender sua aplicação a todos os trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos para prestar serviços no exterior.Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=510965> . Acesso em: 03 set.. 2020.

\_\_\_\_\_.Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.801/2019**. Altera a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, para estender sua aplicação a todos os trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos para prestar serviços no exterior.Disponível

em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2210116> .Acesso em: 07 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 275, de 2007**. Altera a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, para estender sua aplicação a todos os trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos para prestar serviços no exterior. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/81178> . Acesso em: 07 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. Projeto de Lei do Senado nº 138 de 2017. Altera a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, para estender sua aplicação a todos os trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos para prestar serviços no exterior. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129124>. Acesso em: 07 nov. 2020.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas**, legislação complementar, jurisprudência; atualizado por Eduardo Carrion – 43ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Disponível em: [http://sibi.unitau.com.br/sophia\\_web/mobile/detalhe.asp?idioma=ptbr&acesso=web&codigo=237981&tipo=1&detalhe=0&busca=3](http://sibi.unitau.com.br/sophia_web/mobile/detalhe.asp?idioma=ptbr&acesso=web&codigo=237981&tipo=1&detalhe=0&busca=3). Acesso em: 03 dez. 2020

COELHO, Fabio Ulhoa. Curso de direito comercial: direito de empresa. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CONVENÇÃO DE ROMA. **Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais**. 19 jun. 1980. Disponível em: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41980A0934:P:T:NOT>. Acesso em: 10 set. 2020.

CORDEIRO, Jaqueline. Conflitos de leis trabalhistas no espaço e o cancelamento da Súmula 207/TST. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA, v. 2, n. 2, p. 40-53, maio 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/148210?show=full>. Acesso em: 03 set. 2020

COSTA, Eduardo Magalhães. **O trabalhador hipersuficiente e a liberdade para a negociação de seus contratos de trabalho**. Revista Jus Navigandi. nov. 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/77802/o-trabalhador-hipersuficiente-e-a-liberdade-para-a-negociacao-de-seus-contratos-de-trabalho>. Acesso em: 3 set. 2020

DAMIAN, Terezinha Antonio. **Lei aplicável aos contratos internacionais**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5164, 21 ago. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/59292>. Acesso em: 3 nov. 2020

DELGADO, Maurício Godinho. **Alterações Contratuais Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2000. V. 1, cap 6. Disponível em: <http://www.lexml.gov.br/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:livro:2000;000560335>. Acesso em: 04 set 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DINIZ, Helena de Oliveira; LEITE, Leonardo Silva. **Aplicação da Lei trabalhista no espaço diante do cancelamento da súmula 207 do TST**. Synthesis Revista Digital Fapam, Pará de Minas, v. 5, n. 5, p.49-69, abr. 2014. Disponível em: <http://www.fapam.edu.br/revista/volume5/5%20HELENA%2049-69.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2019.

FARAH, Gustavo Pereira. **A lei aplicável ao contrato internacional de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

FERRAZ, Galeno Tinoco. **A Transnacionalização da Grande Engenharia Brasileira**. Dissertação de mestrado em Economia. Campinas: Unicamp, 1981.

GONZÁLEZ, Oliveira. **Os efeitos da expatriação sobre a identidade**: estudo de caso. Rio de Janeiro, v.9, n. 4, 4 dez. 2011. Caderno EBAPE, p. 1122–1135. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512011000400011](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512011000400011). Acesso em: 04 ago. 2020.

MAGANO, Octavio Bueno. Conflito de leis trabalhistas no espaço (lineamentos). Revista LTr, São Paulo: LTr, ano 51, n. 8, p. 917-920, ago. 1987.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Conflitos de leis trabalhistas no espaço e a circulação de trabalhadores**. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, [S. l.], v. 94, p. 181-196, 1999. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67438>. Acesso em: 9 set. 2020.

PAIVA, Ana Lúcia Pinke Ribeiro de. **Contrato internacional de trabalho**: transferência de empregados. São Paulo: Saraiva. p. 60.

\_\_\_\_\_. Sérgio Pinto. **Origens e fundamentos do direito internacional privado e relações com o Direito do Trabalho**. Revista TRT 8ª Região, Belém, v. 30, n. 58, 2008.

PERES, Antônio Galvão. **Contrato internacional de trabalho: novas perspectivas.** São Paulo: LTr, 2004.

QUEIROZ, Antônio Raimundo de Castro. **Expatriação do trabalhador brasileiro contratado por empresa nacional:** breves notas sobre a Lei n. 7.064, de 06 de dezembro de 1982. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina. n. 4486. 13 out. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/33577>. Acesso em: 16 nov. 2020.

ROCHA, Osiris. **Contrato internacional de trabalho: consequências brasileiras.** Revista Ltr. São Paulo, v. 58, n. 1, maio 1994.

ROMITA, Arion Sayão. Prestação de serviço no exterior: conflito de leis no espaço. **Repertório de jurisprudência IOB:** trabalhista e previdenciário, v. II, n. 14, jul. 2008.

\_\_\_\_\_, Arion Sayão. **O Princípio da Proteção em Xeque.** Brasília: Revista Jurídica Virtual. vol. 4, n.36. maio 2002.

RUSEK, Carlos Roberto. Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

SANTOS, Enoque Ribeiros dos; FARINA, Bernardo Cunha. A igualdade jurídica do trabalhador fronteiriço. **Revista MPT,** Brasília, ano XXI, n. 41, mar. 2011.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho:** Versão universitária. São Paulo: Método, 2008.

SIPHONE, Alexandre Belmonte. **Contrato de trabalho de empregado estrangeiro.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 7, n. 58, 1 ago. 2002. Disponível em: <https://jus.com.br/pareceres/16508>. Acesso em: 2 dez. 2020.

TREVISAN, Bárbara. **A jurisdição brasileira nos contratos internacionais de trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, 2008.

WALDRAFF, Célio Horst. **Questões Atuais de Direito Internacional Privado.** Revista Faculdade de Direito da UFPR, v. 34, 2000. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/download/1827/1523>. Acesso em: 03 set. 2020.