

# CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO: critérios que definem a lei aplicável

Adriana Ferreira de Paula<sup>1</sup>

## RESUMO

A pesquisa tem por objetivo analisar, sob o prisma do neoliberalismo, o contrato internacional de trabalho e suas peculiaridades, principalmente, quanto à norma aplicável, diante do crescimento deste, em função da proliferação das multinacionais e migração de trabalhadores, fruto da globalização. Procurou-se a definição do contrato internacional de trabalho, bem como apresentar os elementos que os caracterizam- estrangeidade ou conexão. Buscou-se as normas destinadas a resolver conflitos de leis trabalhistas no direito brasileiro. Na sequência, analisou-se o tratamento jurídico que regula os contratos internacionais, apontando ao final, que no Brasil prevalece, para identificar a norma aplicável ao contrato, à lei do local da prestação de serviço, salvo se ofenderem a ordem pública, seja, as leis trabalhistas do país e o princípio da proteção do trabalhador. Abordou-se ainda, a teoria adotada pelo direito brasileiro quanto à aplicação da lei aos contratos internacionais de trabalho, bem como os direitos previstos na legislação pátria dos empregados contratados ou transferidos para prestarem serviços no exterior. Enfocou-se situações especiais que não se enquadram na regra do local da prestação de serviço, para determinar a lei aplicável ao contrato internacional de trabalho, de acordo com o direito brasileiro, tais como: empresa binacional, trabalhadores que prestam serviços em vários territórios nacionais, empregados que prestam serviços transitoriamente no exterior e aeronautas e marítimos. Tendo em vista os divergentes posicionamentos sobre os critérios que definem a lei aplicável aos contratos internacionais de trabalho, a pesquisa pautou-se pelo método dialético.

**Palavras-chave:** Contrato internacional de trabalho. Elemento de estrangeidade. Globalização

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho enfatizou a origem da doutrina neoliberal, sua relação com

---

1. Advogada e Professora de Direito e Processo do Trabalho do Curso de Direito da Faculdade Almeida Rodrigues de Rio Verde-GO (FAR). Discente do Curso de Mestrado em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento.

a globalização e o contrato internacional de trabalho.

Buscou-se os elementos configuradores do contrato internacional do trabalho e os critérios traçados pelo direito brasileiro para identificar a lei aplicável ao mesmo, com ênfase no princípio da proteção do trabalhador e a proibição de ofensa à norma trabalhista, considerada por muitos estudiosos como de ordem pública.

Outro aspecto ressaltado foi os direitos dos trabalhadores brasileiros contratados no Brasil ou transferidos para prestarem serviços no exterior.

Por fim, apresentou-se as regras para definir a lei aplicável aos contratos de trabalho de empresa binacional, trabalhadores que prestam serviços em vários territórios nacionais, empregados que prestam serviços transitoriamente no exterior e aeronautas e marítimos, que caracteriza exceção ao princípio da territorialidade.

## **2 NEOLIBERALISMO, GLOBALIZAÇÃO E O CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO**

O neoliberalismo surgiu a partir da decadência do Estado Social, que pregava a intervenção do Estado nas questões sociais – saúde, previdência, segurança, emprego e educação, o que ocorreu a após o endividamento interno e externo das nações, aumento da inflação dos países de terceiro mundo, e principalmente, em razão da alta de petróleo, queda na bolsa de Nova Iorque, dentre outros fatores. A adesão à doutrina neoliberal iniciou-se pelos governos de Margareth Thatcher, em 1979 - Inglaterra, e de Ronald Reagan- Estados Unidos, em 1980, intensificada na década de 1990 por vários países, após a queda do muro de Berlim (DALLEGRAVE NETO, 2011a).

De acordo como o mesmo Autor, pode-se extrair da obra “O caminhão da Servidão”, de Friedrich Hayek, publicada em 1944, as seguintes características da doutrina neoliberal: lei de mercado sobrepondo-se à lei do Estado, Estado mínimo, submissão do social ao econômico e ataque ao sindicalismo de combate (DALLEGRAVE NETO, 2011a).

Ademais, vale resalta que “Friedrich von Hayek foi o mentor do governo da dama-de-ferro e Milton Friedman, participante assíduo das reuniões

convocadas por Hayeke economista conselheiro de Reagan, ambos teóricos do neoliberalismo” (DALLEGRAVE NETO, 2011a).

Salienta-se que,

o Brasil e demais países da América Latina aderiram ao Neoliberalismo em 1989, quando endividados, foram buscar empréstimos ao FMI e BIRD em reunião que ficou conhecida como Consenso de Washington. A liberação de verbas ficou condicionada ao cumprimento de uma receita neoliberal passada pelos credores: privatização; quedas das barreiras alfandegárias; livre circulação de bens, de serviços e de trabalhadores; facilitação ao capital especulativo internacional; desregulamentação de direitos sociais e trabalhistas, iniciando pela flexibilização do Direito do Trabalho (DALLEGRAVE NETO, 2011a).

A propósito, podemos dizer os governos neoliberais intensificaram o processo deglobalização da economia, termo tão em voga na atualidade. Mas, o que significa realmente globalização?

Para Crivelli (2010) a definição de globalização depende do ângulo e do marco histórico que se analisa, podendo ser:

a) internacionalização das relações comerciais: mercantilismos dos séculos XIV a XVI;

b) internacionalização financeira liberações financeiras ocorridas a partir de 1973;

c) extensão territorial: após a queda do muro de Berlim e desmonte do bloco soviético;

d) formação de um mercado mundial: últimas décadas do século XX;

e) desterritorialização do dinheiro e da produção de bens, em cujo contexto as fronteiras se tornaram porosas e as alfândegas inoperantes.

Na concepção do Autor supra a definição de “globalização” pode ser extraída a partir da queda do muro de Berlim e da formação de um mercado mundial, no final do século passado, o que vem de encontro com o surgimento dos Governos Neoliberalismo Brasil e demais países da América Latina.

Assim, tem-se o aumento da internacionalização dos contratos de trabalho com a livre circulação de bens, serviços e trabalho, bem como da queda das barreiras alfandegárias, fruto de um mundo globalizado.

Segundo Dallegrave Neto (2011a):

caem-se as barreiras alfandegárias, estimula-se o investimento do capital estrangeiro, facilita-se a importação e a exportação do trabalho braçal, técnico e intelectual. Apanágios de um mundo globalizado. Um mundo onde a lei de mercado e a busca pela maximização do lucro sobrepedem-se às questões éticas, culturais e humanitárias.

Dentre os reflexos da globalização nas relações de trabalho e de produção, tem-se o lugar de execução dos serviços, tornando frequente a contratação de mão-de-obra para trabalhar em outros países, pois as empresas estão cada vez mais investindo em países com menos proteção social na busca de mão-de-obra barata com objetivo de reduzir custo.

Portanto, a desterritorialização da economia e por consequência a expansão da multinacionais, que se instalam em país, com menos proteção social, acarretam o crescimento da contratação ou transferência de trabalhadores para prestarem serviços em outros país.

Surgiu assim, o contrato internacional de trabalho a partir da utilização de um elemento de estraneidade, também denominado de elemento de conexão.

Diante do contrato internacional de trabalho tem-se uma questão a resolver, seja qual norma deve-se aplicar?

Ressalta-se que para se chegar à lei que será aplicada ao caso concreto, deve-se saber qual elemento de conexão irá prevalecer (DALLEGRAVE NETO, 2011b).

Portanto, mister se faz definir o contrato internacional de trabalho, identificar os elementos de conexão e analisar as normas brasileiras destinadas a resolver o conflito de leis no espaço.

### **3 DEFINIÇÃO**

Para Cunha (2011) configura-se contrato internacional de trabalho quando aparece algum elemento estrangeiro (elementos de estraneidade), tais como, a nacionalidade das partes, seu domicílio, o local de celebração do contrato ou de sua execução, a moeda na qual é fixada a remuneração do empregado e outros

mais. Segundo o mesmo, Autor estar-se-á diante de um contrato internacional de trabalho quando o contrato é firmado em determinado país “A” por uma das partes de nacionalidade “B”, e/ou for estabelecido que sua execução dar-se-á no território do país “C”.

Portanto, o termo “contrato internacional de trabalho” é utilizado para indicar a relação de emprego que contém algum elemento de estraneidade (DALLEGRAVE NETO, 2011a).

#### **4 ELEMENTOS DE ESTRANEIDADE OU CONEXÃO**

Como descrito anteriormente, para designar um contrato de trabalho como internacional é necessário que exista um elemento de estraneidade ou conexão.

Dallegrave Neto (2011b) entende “por elemento de conexão o critério jurídico utilizado para delimitar a lei incidente nos casos de conflito. Tal *‘punto de collegamento’*, expressão utilizada pelos italianos, varia de acordo com o sistema jurídico de cada país”.

Ressalta-se que o elemento de conexão é disciplinado pelo direito interno de cada país e de acordo com a matéria, seja, direito real, obrigacional, contratual, dentre outros.

No direito brasileiro a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), que regulamenta o assunto, antiga Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro (LICC), Lei n. 4.657 de 1942, que teve apenas sua denominação modificada, através da Lei 12.376 de 30.12.2010 (FRANCO FILHO, 2011, p.5).

Além da LINDB há que observar no Brasil o Código de Direito Internacional Privado, conhecido como Código de Bustamante, adotado pelos Estados Americanos na reunião de Havana de 1928, com objetivo de disciplinar a solução dos conflitos de leis entre os países que o ratificaram. O referido Código foi ratificado pelo Brasil e promulgado através do Decreto n. 18.871 de 1929 (SUSSEKIND, 2010).

Cada doutrinador traz uma classificação do elemento de conexão. De acordo com Franco Filho (2011, p.5) os elementos de conexão são sete:

a) autonomia da vontade: individual ou coletiva, porém está encontra

restrições, seja, não pode ofender a soberania nacional, contrariar a ordem pública, bem como violar os bons costumes (art. 17 da LINDB);

b) nacionalidade: determina as regras sobre a personalidade, nome, capacidade e direitos de família. Não prevalece, salvo nas hipóteses de aeronaves e navios no espaço aéreo e no alto mar, fora do alcance da jurisdição de algum Estado;

c) *lex rei sitae*: aplica-se a lei do lugar onde está a coisa para qualificar direitos reais e cuidar das relações a eles ligados, inclusive sobre bens móveis e penhor (art. 8º da LINDB);

d) *lex domicilii*: no Brasil prevalece a lei do domicílio, em detrimento da nacionalidade para reger direito das pessoas (personalidade, nome, capacidade e direitos de família) (art. 7º da LINDB);

e) *lex delicti commissi*: deve aplicar a lei do lugar da prática do delito quando se tratar de responsabilidade civil;

f) *Lex contractus*: a lei do local da constituição da obrigação que deverá reger as suas obrigações, seja, deve aplicar a lei da celebração do contrato (art. 9º da LINDB);

g) *Lex loci executionis*: tratar-se da aplicação da lei do local da execução do contrato para solucionar os conflitos dele decorrentes.

## **5 NORMAS DESTINADAS A RESOLVER CONFLITOS DE LEISTRABALHISTAS NO DIREITO BRASILEIRO**

Para solução dos conflitos espaciais da norma, como mencionado anteriormente, o Brasil tem dois instrumentos que disciplinam o assunto: a LINDB e o Código de Bustamante.

Quando se trata de trabalho executado no exterior a legislação brasileira dispõe além da LINDB e do Código de Bustamante, da Lei n. 7.064 de 1982, que tratava da contratação de trabalhadores no Brasil, ou transferidos por empresas prestadoras de “serviços de engenharia, inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres” para prestar serviços no exterior.

Referida Lei, atualmente, abrange todos trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos para prestar serviços no exterior, seja, não só da área de engenharia, com o advento da Lei n. 11.962 de 2009 (BRASIL, 2011).

Assim, os instrumentos que traçam as diretrizes para resolver os conflitos espaciais e temporais de leis trabalhistas no direito brasileiro são a LINDB, o Código de Bustamante e a Lei n. 7.064 de 1982, com alteração da Lei n. 11.962 de 2009.

Porém, existem algumas situações excepcionais de contratação de trabalhadores, que são disciplinadas por outros instrumentos jurídicos, como se verifica mais adiante.

## **6 LEI APLICÁVEL AOS CONTRATOS INTERNACIONAIS DE TRABALHO**

Determina o art. 9º da LINDB que “para qualificar e reger as obrigações aplicar-se-á a lei do país em que se constituíram”.

Segundo Sussekind (2010, p. 198) tal preceito “poderia ensejar a conclusão de que as obrigações ajustadas no estrangeiro deveriam ser reguladas pela respectiva legislação, mesmo que tivessem execução em nosso território”.

Ocorre que, se a obrigação for de natureza trabalhista, o elemento de conexão será o local da execução do contrato (princípio da territorialidade). Neste sentido é o Código de Bustamante, cujo artigo 198 dispõe expressamente que “o contrato de trabalho é regido pela lei do local da prestação do serviço”.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) se pronunciou nesse sentido: em matéria trabalhista, dá-se a aplicação da “*lex loci executionis*” face ao princípio da territorialidade (Código de Bustamante) pertinente diante da natureza cogente das normas respectivas (Sussekind), que são de ordem pública internacional (Délío Maranhão), aspectos a afastar a possibilidade de derrogação pela vontade das partes (Deveali), da necessidade de tratamento idêntico dos empregados que ombreiam (Durand, Jaussaud e Gilda Russomano) e do fato de as prestações que entre si devem as partes estarem ligadas, geograficamente, ao lugar da execução do contrato (Manoel Alonso Olea) (1ª Turma, RR 1.226, Ac. n. 2.977, 01.08.84, Rel. Min. Marco Aurélio in site do TST na Internet) (CUNHA, 2011).

Em 1985 o TST editou a Súmula 207 disciplinando o assunto: “a

legislação trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação” (PERES, 2004, p. 102).

Para Cunha (2011),

a adoção do critério da territorialidade apresenta uma série de vantagens, como, por exemplo, permitir um tratamento igualitário a todos os trabalhadores e possibilitar um melhor conhecimento da legislação que disciplina a prestação de serviços (já que seria mais difícil que se tivesse acesso a uma lei alienígena, no caso de sua utilização), além de que as obrigações devidas pelas partes guardam relação mais intensa ao lugar em que o contrato é executado, sendo acertado, pois, que se utilize a legislação nele vigente.

Já segundo Peres (2004, p. 100) são três razões que justificam a especialização da norma de conflitos para o contrato internacional de trabalho, quais sejam:

a)- a suposta inserção das normas trabalhistas no campo da ordem pública, o que remeteria ao art. 17 da LINDB; b)- defende-se que a determinação da lei do local do trabalho protege o empregado; e c) alega-se que a aplicação da lei do local de execução assegura a necessária igualdade ente os trabalhadores envolvidos numa mesma empresa.

Porém, se a lei brasileira for mais favorável ao trabalhador deve aplicar esta, senão veja-se o que determina o art. 3º, da Lei n. 7.064 de 1982:

a empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:  
I - os direitos previstos nesta Lei;

II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria (BRASIL, 2011).

Assim, a interpretação do art. 9º da LINDB deve ser conjugada com o artigo 17 do mesmo diploma que preceitua: “as leis, os atos e sentenças de outro país, bem como quaisquer declarações de vontade não terão eficácia no Brasil quando ofenderem a soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes” (SUSSEKIND, 2010).



Ressalta-se que as leis trabalhistas para a maioria da doutrina são normas de ordem pública, seja imperativas e cogentes. Portanto, se a norma do país de execução do contrato de trabalho contrariar as leis trabalhistas do Brasil – de ordem pública, deve prevalecer estas em detrimento daquela.

Cabe assinalar que mesmo, quando a CLT possibilita liberdade às partes para fixar o conteúdo do contrato de trabalho, as normas são consideradas como cogentes impuras e não supletivas, como as civis, em que as partes possuem plena liberdade para disporem até mesmo o inverso do teor sugerido pela lei (DALLEGRAVE NETO, 2011b).

Isso ocorre porque “[...] as normas trabalhistas não conferem às partes ampla liberdade para delimitar qualquer conteúdo, antes impõem limites protetivos que, se desrespeitados, importarão nulidade absoluta nos termos do art. 9º da CLT [...]” (DALLEGRAVE NETO, 2011b).

Magano (1987) citado por Peres (2004, p. 101) diz que:

sendo de ordem pública as leis trabalhistas, que, em relação à sua aplicabilidade, não pode prevalecer a *lex loci contractus* e, portanto, conclui-se que, em matéria trabalhista, o elemento de conexão aplicável é mesmo o da territorialidade, agasalho no Código de Bustamante.

Desta forma, aplica-se a lei do local da execução do serviço aos contratos de trabalho dos empregados transferidos, bem como dos contratados no Brasil para prestar serviços ao exterior, salvo se a norma brasileira for mais benéfica ou a lei estrangeira ofenderem esta.

## **7 TEORIA ADOTADA PELO DIREITO BRASILEIRO QUANTO À APLICAÇÃO DA LEI AOS CONTRATOS INTERNACIONAIS DE TRABALHO**

São três as teorias que disciplinam o assunto, a saber: teoria da acumulação, conglobamento e conglobamento mitigado.

Teoria da acumulação reconhece a possibilidade de se aplicar institutos jurídicos regidos por dois sistemas jurídicos diferentes.

Franco Filho (2011, p.7) cita como exemplo, o adicional noturno é de 30% (do Direito Paraguai) em hora noturna de 60%. No Brasil é de 20%, considerando a hora noturna da CLT, de 52'30". Por essa teoria, que se revela inadequada, aplica-se o percentual de 30% (do Direito paraguai) em hora noturna de 52'30"(do Direito brasileiro).

Teoria do conglobamento admite que sejam aplicáveis a determinado contrato todas as leis de um só sistema jurídico (art. 620 da CLT).

Teoria do conglobamento mitigado “[...] defende que a norma mais favorável deve ser buscada por meio da comparação das diversas regras sobre cada instituto ou matéria, respeitando-se o critério da especialização” (SARAIVA, 2008, p.374).

No caso do exemplo anterior, o correto será verificar qual instituto tem tratamento mais favorável ao trabalhador: se a hora noturna de 60% com percentual de 30% do Paraguai. Feita a operação, deve ser aplicado o instituto do adicional noturno mais benéfico ao trabalhador (FRANCO FILHO, 2011, p.7).

Já para Dallegrave Neto (2011b) a terceira teoria seria da incidibilidade, mas com a mesma conotação do conglobamento mitigado *in verbis*:

conforme se verificou pela expressa dicção do art. 3º, II, da Lei 7.064/82, a teoria adotada é a da Incidibilidade dos Institutos Jurídicos que, por sua vez, difere-se da teoria da Acumulação e da teoria do Conglobamento. As três teorias diferenciam-se pela forma de considerar a aplicação da norma mais benéfica. A da Acumulação propugna pela reunião de todas as vantagens conferidas ao empregado, fracionando as diversas fontes normativas em verdadeira “colcha de retalhos”, enquanto que a teoria da Incidibilidade defende a acumulação dos diplomas legais, limitando-os ao conjunto de normas por matéria. Finalmente, a teoria do Conglobamento sustenta que a opção deve recair sobre o conjunto global de uma determinada fonte formal em desprezo de outra ou se considera integralmente a fonte formal “x” ou integralmente a lei “y”.

Nota-se que art. 3º, da Lei n. 7.064 de 1982 diz que deve observar “[...] no conjunto de normas e em relação a cada matéria”. Explica Magno (1985)

citado por Peres (2004, p. 108) o que significa conjunto de normas referentes a uma mesma matéria:

na área trabalhista, identificam-se inúmeros institutos jurídicos, tais como, por exemplo, o das horas extras, o do trabalho noturno, o dos períodos de descanso etc., todos pertencentes ao instituto jurídico, de maior amplitude, que é o da duração do trabalho.

Conclui-se que, a Lei n. 7.064 de 1982 adota a teoria do conglobamento mitigado ou incidibilidade (art. 3º, II).

## **8 DIREITOS DOS EMPREGADOS CONTRATADOS OU TRANSFERIDOS DO BRASIL PARA PRESTAREM SERVIÇOS NO EXTERIOR**

Verificamos que o direito brasileiro adota a lei do local da prestação do serviço de para reger o contrato internacional de trabalho, porém nos termos do art. 3º da Lei n. 7.064 de 1982, com alteração da Lei n. 11.962 de 2009 os empregados fazem jus “independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços: os direitos previstos nesta Lei”, quais sejam: ao salário; férias, acrescidas de 1/3, FGTS e pagamento das despesas de retorno, salvo na dispensa por justa causa, bem como a seguro de vida e acidentes pessoais.

### **8.1 SALÁRIO**

Determina o art. 5º da Lei n. 7.065 de 1982 que o salário deve ser pago em moeda nacional (o real brasileiro) e poderá ser depositado em conta bancária, mediante opção expressa, por escrito, do empregado (§1º), permitida a conversão para moeda estrangeira e a remessa dos valores correspondentes ao local de trabalho (§2º).

Segundo Peres (2004, p. 145) “[...] a finalidade da vedação não é primordialmente proteger o empregado, e sim o vigor da economia nacional, deve também ser rejeitada a indexação de salários em moeda estrangeira ao *telos* da norma.” A propósito, a proibição de pagamento em moeda estrangeira está no art. 318 do CC e na Lei n. 8.880 de 1994 que instituiu o Real (PERES, 2004).

## 8.2 FÉRIAS

Segundo o art. 5º da Lei n. 7.065 de 1982 após período de dois anos de permanência fora do Brasil, o empregado pode gozar férias anuais no Brasil, devendo as despesas de viagem serem suportadas pelo empregador ou tomador de serviços, benefício este que se estende aos familiares do empregado (cônjuge e dependentes).

O empregado faz jus a 1/3 constitucional e pode vender 1/3 de seus dias de férias a gozar (ar. 143 da CLT).

Aplica-se o art. 130 da CLT quando as faltas para efeito do cômputo dos dias de férias.

## 8.3 FGTS

O empregado contratado no Brasil para prestar serviços no exterior ou transferido faz jus ao FGTS, como determina o art. 9º, da Lei n. 7.065 de 1982: o período de duração da transferência será computado no tempo de serviço do empregado para todos os efeitos da legislação brasileira, ainda que a lei local de prestação do serviço considere essa prestação como resultante de um contrato autônomo e determine a liquidação dos direitos oriundos da respectiva cessação (BRASIL, 2011).

Nesse sentido é o posicionamento do TST através da Orientação Jurisprudencial nº 232: “FGTS - Incidência – Empregado transferido para o exterior. Remuneração. O FGTS incide sobre todas as parcelas da natureza salarial pagas ao empregado em virtude de prestação de serviços no exterior” (FRANCO FILHO, 2011, p.8).

Porém, se a legislação do local da prestação do serviço prevê outro tipo de indenização, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, como podemos citar o caso da Argentina, que estabelece indenização no valor da remuneração, por cada ano de trabalho, o empregador nesta situação, deve pagar a indenização quando do acerto rescisório, mas assiste o direito de compensar no FGTS depositado, como determina o §1º, do 9º, da Lei n. 7.065 de 1982:

na hipótese de liquidação de direitos prevista neste artigo, a empresa empregadora fica autorizada a deduzir esse pagamento dos depósitos do FGTS em nome do empregado, existentes na conta vinculada de que trata o art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966 (BRASIL, 2011).

Se não for suficiente o valor do FGTS depositado pelo empregador, a diferença poderá ser deduzida do saldo da conta, como dispõe 2º, do 9º, da Lei n. 7.065 de 1982:

se o saldo da conta a que se refere o parágrafo anterior não comportar a dedução ali mencionada, a diferença poderá ser novamente deduzida do saldo dessa conta quando da cessação, no Brasil, do respectivo contrato de trabalho (BRASIL, 2011).

Nos termos dos art. 3º e 9º, da Lei n. 7.065 de 1982 “as deduções acima mencionadas, relativamente ao pagamento em moeda estrangeira, serão calculadas mediante conversão em cruzeiros ao câmbio do dia em que se operar o pagamento” (BRASIL, 2011).

Salienta-se que para o empregador levantar os valores das deduções, depende, todavia, de homologação judicial, perante a Justiça do Trabalho, consoante 4º, do 9º, da Lei n. 7.065 de 1982.

#### 8.4 HIPÓTESES DE RETORNO

Prescreve o art. 7º da Lei n. 7.065 de 1982 que o retorno do empregado ao Brasil poderá ser determinado pela empresa quando:

I – não se tornar mais necessário ou conveniente o serviço do empregado no exterior;

II – der o empregado justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo único: Fica assegurado ao empregado seu retorno ao Brasil, ao término do prazo de transferência ou, antes desde, na ocorrência das seguintes hipóteses:

a)- após 03 anos de trabalho contínuo;

b)- para atender à necessidade grave de natureza familiar, devidamente comprovada;

c)- por motivo de saúde, conforme recomendação constante de laudo médico;

d)- quando der o empregador justa causa para a rescisão do

contrato de trabalho (art. 483 da CLT);  
e)- na hipótese prevista no inciso I deste artigo (desnecessidade/  
inconveniência).

O art. 8º da Lei n. 7.065 de 1982 determina que as despesas de custeio do retorno do empregado devem ser suportadas pelo empregador, porém, este tem direito de reembolso quando se tratar de retorno por iniciativa do empregado ou por rescisão por justa causa.

## 8.5 SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

Enquanto o empregado estiver no exterior lhe assiste o direito ao seguro de vida e acidentes pessoais, desde o embarque, até o retorno ao Brasil, no valor não inferior a doze vezes o valor da remuneração mensal do trabalhador, senão veja-se o art. 21 da Lei n. 7.064 de 1982:

as empresas de que trata esta Lei farão, obrigatoriamente, seguro de vida e acidentes pessoais a favor do trabalhador, cobrindo o período a partir do embarque para o exterior, até o retorno ao Brasil. Parágrafo único. O valor do seguro não poderá ser inferior a 12 (doze) vezes o valor da remuneração mensal do trabalhador (BRASIL, 2011).

## 9 EMPRESA BINACIONAL

Ressalta-se que gera controvérsias quanto aos “direitos social-trabalhistas dos empregados da empresa binacional Itaipu, pertencentes à Eletrobrás, do Brasil e a Ande, do Paraguai, assim como dos que trabalham para a empresa por ela contratados [...]”. Isso se dá em razão do trabalho de “[...] homens de várias nacionalidades e máquinas pertencentes a empresas sediadas em dois países, independente da fronteira geográfica traçada pelos tratados vigentes” (SUSSEKIND, 2010, p. 204).

No caso especificamente de Itaipu ressalta-se que esta é uma comunidade binacional, constituída através do tratado firmado em 26 de abril de 1973 (Decreto Legislativo n. 23 de 1973) para aproveitamento, em condomínio dos recursos hídricos do Rio Paraná, com regras específicas quanto à legislação trabalhista, tem

em vista a incompatibilidade da adoção do princípio da territorialidade. Diante disso, foi aprovado em 11.02.1974 o Protocolo sobre as Relações de Trabalho e Previdência Social a ser aplicado a todos os trabalhadores contratados em Itaipu. Em 10/09/1974 os dois países assinaram um Protocolo adicional (10/09/1974) para estender o primeiro aos demais trabalhadores contratados por locadoras ou sublocadoras de serviços, empreiteiras ou subempreiteiras, que foi denunciado (CASSAR, 2010).

Nestes dois protocolos foram adotados três princípios básicos, a saber:

- a)- Aplicação da lei do lugar de celebração do contrato de trabalho às questões de capacidade e identificação profissional dos trabalhadores, de formalidades e prova do contrato e, bem assim, as relacionadas com sistemas cujo funcionamento dependa de órgãos sindicais ou administrativos nacionais;
- b)-Aplicação de normas uniformes especiais às hipóteses expressamente contempladas por elas;
- c)- Aplicação de normas mais favoráveis, consideradas no conjunto para cada matéria, às questões referentes ao contrato de trabalho que não estejam sujeitas aos dois princípios anteriores(SUSSEKIND, 2010, p. 204).

Cita Cassar (2010, p. 152) algumas regras especiais para os trabalhadores de Itaipu, independentemente do local da contratação, como:

jornada de 8 horas, com intervalo para refeição, salvo para os ocupantes de cargo de direção; adicional de hora extra (no máximo de duas por dia) de 25%; possibilidade de acordo de compensação, desde que não ultrapasse 48 semanais, nem dez horas diárias; é considerado horário noturno o executado entre as 21h de um dia e 5h e 30 min do outro dia, com direito ao adicional de 25%; e demais regras referentes aos direitos decorrentes da extinção do contrato de trabalho e especificação dos feriados.

Vê-se que as regras prestigiam o lugar da execução do serviço, bem como a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, sem perder de vista, a busca pela unidade da legislação para proteger o trabalhador.

## **10 TRABALHADORES QUE PRESTAM SERVIÇOS EM VÁRIOS TERRITÓRIOS NACIONAIS**

Enquadram-se nesta situação os ferroviários e rodoviários que operam

em linhas internacionais.

Para Cunha (2011),

a solução que costuma ser sugerida, e que efetivamente nos parece ser a melhor, é a de submeter-se o contrato à lei vigente no país do estabelecimento que dirige a prestação de serviços do trabalhador, do qual emanam as ordens que ele deve obedecer e ao qual ele subordina-se, pois é ao ordenamento a que está submetido este estabelecimento que se liga com maior intensidade o contrato de trabalho.

Portanto, em se tratando de empregadores que prestam serviços em várias localidades a solução apontada é aplicação da lei do país em que está situado o estabelecimento que coordena a atividade do trabalhador.

## **11 A QUESTÃO DOS CHAMADOS “FRONTEIRIÇOS”**

Outro assunto que suscita dúvidas é a questão dos trabalhadores que prestam serviços do outro lado da fronteira, em que se enquadram muitos brasileiros. Qual lei aplicar?

Farah (2003) apresenta a definição dos trabalhadores fronteiriços elaborado no II Congresso Internacional de Direito do Trabalho, conforme segue:

conservando seus domicílios, numa zona fronteiriça de um Estado, para onde retornam, em princípio, cada dia, vão trabalhar na qualidade de empregados na zona fronteiriça limite de outro Estado. A característica do trabalhador fronteiriço é, portanto, que tenha sua residência num país e o seu local de trabalho em outro.

Trata-se de mais uma exceção à aplicação do princípio da territorialidade, posto que todas as decisões localizadas orientaram-se pela aplicação da lei brasileira para o trabalho realizado do outro lado da fronteira, por tratar-se de partes com nacionalidade e domicílio brasileiros, sendo, inclusive, a remuneração paga em moeda nacional, afastando-se, assim, a lei do local de execução do contrato (CUNHA, 2011).

## **12 EMPREGADOS QUE PRESTAM SERVIÇOS TRANSITORIAMENTE NO EXTERIOR**



Salienta-se que a regra já estuda aplica-se aos empregados contratados ou transferidos do Brasil para prestarem serviços no exterior.

Quando se tratar de situação transitória não se aplica a regra em decorrência da teoria da irradiação.

O art. 1º da Lei 7.064/92, exclui do regime desta o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a noventa dias, desde que tenha expressa ciência dessa transitoriedade e receba diárias, além das despesas de ida e volta.

Nesse sentido são os ensinamentos de Maranhão (1999), “se o trabalho é efetuado em caráter transitório em um lugar, continuando a ser outro o da ocupação principal, é a lei do país em que o contrato normalmente se executa que se há de aplicar”.

Neste caso, “a lei do local permanente se irradia fictamente para o país em que o obreiro foi provisoriamente alocado” (DALLEGRAVE NETO, 2011b).

### **13 TÉCNICOS ESTRANGEIROS QUE PRESTAM SERVIÇOS NO BRASIL**

O trabalho de Técnicos estrangeiros que prestam serviços no Brasil está disciplinado no Decreto-lei n. 691 de 1969. “A norma não faz distinção entre o empregado que já possua vínculo com o empregador no exterior e aquele contratado diretamente pela empresa brasileira” (PERES, 2004).

Vale assinalar que o referido Decreto não aborda o conceito de técnico estrangeiro, o que abarca uma série de trabalhadores.

Peres (2004, p. 152) cita que,

alei faz três exigências: a)- que o técnico seja domiciliado ou residente no exterior, visando evitar, a meu ver, a contratação de estrangeiros que já se encontrem no Brasil; b)- a contratação deve ser para serviços especializados; e c) a execução de serviços deve ter caráter provisório.

Determina o art. 1º do Decreto-lei n. 691 de 1969 que os contratos devem ser por prazo determinado (no máximo 02 anos) e prorrogáveis sempre a termo, com salário estipulado em moeda estrangeira, mas pago em real.

O contrato de técnicos estrangeiros para prestam serviços no Brasil pode ser prorrogado mais de uma vez, que não se torna por prazo indeterminado, seja, não aplica a regra do art. 451 da CLT

Não aplica as regras FGTS e a legislação sobre a participação nos lucros da empresa (art. 2º, parágrafo único, do Decreto-lei n. 691 de 1969), está última exclusão é objeto de questionamentos de constitucionalidade, já que a Constituição Federal de 1988 (CF) prega a igualdade entre brasileiros e estrangeiros.

O art. 2º prevê o direito ao salário mínimo, repouso semanal remunerado, férias anuais, jornada de trabalho igual ao nacional, turnos ininterruptos de revezamento, seguro de acidente de trabalho, integração à previdência social e garantia de adoção de normas de higiene e segurança do trabalho.

## **14 AERONAUTAS E MARÍTIMOS**

A norma trabalhista a ser aplicada aos Aeronautas e trabalhadores Marítimos rege-se pela identificação nacionalidade da aeronave ou do navio.

A nacionalidade da aeronave é dada pelo país de sua matrícula ou registro (Convenção de Paris de 1969, Convenção de Chicago de 1944 e art. 8 do Código Brasileiro do Ar) (FRANCO FILHO, 2011).

Quanto ao navio a nacionalidade é identificada pela lei do país cujo pavilhão estiver arvorando, e será essa a lei aplicável aos contratos de trabalho (Art. 91, 1, 2 parte, da Convenção sobre o Direito do Mar – MontegoBay) (FRANCO FILHO, 2011).

Nesse sentido preceitua “o Código de Bustamente, em seus arts. 274, 279 e 282, que permite, por analogia, a aplicação da lei da bandeira quando o trabalhador presta serviços em navios e aeronaves, hipótese em que o art. 198 seria de todo inútil” (PERES, 2004, p.156).

Portanto, o elemento de conexão é a nacionalidade do móvel.

Farah (2003, p.48) cita um exemplo que elucida bem o assunto:  
assim, se o navio foi construído no Japão, mas o registro foi feito no Brasil, mesmo que o seu proprietário seja um chinês naturalizado brasileiro (o art. 178, § 2º, da CF de 1988 impõe a nacionalidade brasileira para o proprietário, armador e comandante de navio nacional) aplicável será a lei trabalhista

brasileira para reger as obrigações e direitos dos tripulantes, sejam brasileiros, chineses, japoneses ou argentinos.

Mas, a eleição da lei da bandeira precariza direitos trabalhistas em algumas hipóteses, quando se trata dos chamados “pavilhões facilitários” ou “bandeiras de conveniência”, situações que a bandeira não tem nenhum vínculo real com o contrato de trabalho (PERES, 2004).

Segundo Farah (2003, p. 49) quando registram navios e aeronaves em países:

[...] escassos de proteção jurídica ao obreiro (como Chipre, Libéria, Panamá, Singapura e Tailândia, Estados que ratificam o menor número de Convenções Internacionais do Trabalho) para que estes tivessem seus direitos ceifados. A esta prática denominou-se *pavillon de complaisance*.

Nestes casos explica Cunha (2011) que se o pavilhão do navio não reflete a verdadeira nacionalidade, seja, escolha de país em que a proteção trabalhista é ainda incipiente, com intuito de fraudar os direitos dos trabalhadores, a solução está no art. 9º, da CLT, portanto, deve-se aplicar a lei do ordenamento com o qual o contrato possua mais pontos de contato, seja pela nacionalidade do empregador, pela sua sede ou pelo local a que o empregado subordina-se, entre outros.

Nesse sentido tem se posicionado os tribunais brasileiros, com infere do aresto, *in verbis*:

sob pena de, por amor de um princípio, desprezar a realidade dos fatos, não há como aplicar a lei do domicílio do armador. Na verdade, seria levar longe demais a ficção – o que não se coaduna com o sentido do Direito do Trabalho – assimilar o navio ao território do Estado do seu pavilhão, para o efeito de aplicação da lei reguladora do contrato de trabalho marítimo, pondo de lado a lei do domicílio do armador, como se não fosse este o empregador e sim, o navio. A Aplicação da lei do pavilhão, repetimos, pressupõe sua identidade com a lei do domicílio do armador, e só nesta hipótese, que o armador é domiciliado no Brasil, a remuneração era em moeda brasileira, os pagamentos efetuados no porto do Rio de Janeiro, a Companhia, Agente-Geral, com sede no Rio. Embora o navio tenha a bandeira panamenha, na justifica, assim, a aplicação

da lei do Panamá (Ac. do TRT da 1ª R. no Proc. N. 967/48, DJ de 19.2.49, In Sussekind, Arnaldo Lopes. Conflitos, p56-57) (PERES, 2004, p. 157).

Assim, muito embora o elemento de conexão seja a nacionalidade do navio, na hipótese de fraude, com instituição de bandeiras de conveniência tal regra é afastada. A propósito, quando isso acontece, a embarcação é considerada como sem nacionalidade, podendo o navio ser objeto de perseguição por qualquer navio de guerra ou aeronave militar, como determina o arts. 92, 2 e 111, 5 da Convenção de MontegoBay de 1982 (FRANCO FILHO, 2011).

Vale lembrar que às disposições que a regra da aplicação da lei do país em que está matriculada ou registrada a aeronave, bem como da lei cujo pavilhão estiver arvorando o navio “alcançam tão-somente os empregados tripulantes, e não os demais trabalhadores em agências de empresas de aeronáuticas ou navegação, que mantêm seus vínculos sob o regime da *lex loci executionis*” (FARAH, 2003, p. 50).

## 15 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A celebração de contrato internacional aparece com maior destaque a partir da livre circulação de bens, serviços e trabalhadores e da queda barreiras alfandegárias fruto da doutrina neoliberal e da globalização.

O contrato de trabalho torna-se internacional quando contém algum elemento de estraneidade ou conexão, que também, define qual a lei do país que deve reger o mesmo.

Observou-se que a lei do local da execução do contrato que prevalece desde que não ofenda as leis brasileiras e o princípio da proteção do trabalhador, de acordo com o direito internacional privado brasileiro e entendimento sumulado do TST.

Constitui exceção a *lex loci executionis* as empresa binacional, trabalhadores que prestam serviços em vários territórios nacionais, empregados que prestam serviços transitoriamente no exterior e aeronautas e marítimos.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei n. 7.064 de 1982**. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7064.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7064.htm)>. Acesso em 03 dez. 2011.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 11.962 de 2009**. Altera o art. 1º da 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-)>. Acesso em 03 dez. 2011.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei n. 691 de 1969**. Dispõe sobre a não aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/126061/decreto-lei-691-69>>. Acesso em 03 jan. 2012

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010, 1384p.

CRIVELLI, Ericson. **Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

CUNHA, Rodrigo Giotri. **Contrato Internacional de Trabalho: transferência de empregados**<<http://www.camargogiotri.com.br>>. Acesso em 03 dez. 2011

DALLEGRAVE NETO. **Transformações das Relações de Trabalho à luz do Neoliberalismo**. Disponível em: < [http://www.trt9.jus.br/apej/artigos\\_doutrina\\_jadn\\_16.asp](http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_jadn_16.asp)>. Acesso em 03 dez. 2011.

\_\_\_\_\_. **Contrato Internacional de Trabalho**. Disponível em: <[http://www.apej.com.br/artigos\\_doutrina\\_jadn\\_03.asp](http://www.apej.com.br/artigos_doutrina_jadn_03.asp)>. Acesso em 03 dez. 2011.

FARAH, Gustavo Pereira. **A lei aplicável ao Contrato Internacional de Trabalho** São Paulo: LTr, 2003, 167p.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Contratos Internacionais do Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho Consulex**, Brasília, DF, ano 17, n. 08, p.05 -10, agosto. 2011.

PERES, Galvão Antonio. **Contrato Internacional de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

MARANHÃO, Délio. SÜSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas. TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. 1, 18. ed. São Paulo: LTr, 1999, 182p.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. São Paulo: Método, 2008, 446p.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, 664p.