

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
COORDENADORIA GERAL DE ESPECIALIZAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E
EXTENSÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

EXPATRIADOS: UM REFERENCIAL PARA MULTINACIONAIS

**Daiane Regina Ribeiro Sanches
Orientador: Prof. Dr. Jurandir Zangari Junior**

**SÃO PAULO
2016**

Dom Odilo Pedro Scherer

Acerbispo Metropolitano de São Paulo

Profa. Dra. Anna Maria Marques Cintra

Reitora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Prof. Dr. José Eduardo Martinez

Vice-Reitor da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Prof. Dr. Maria Amalia Pie Abib Andery

Pró-Reitoria de Pós-Graduação

Prof. Dr. Paulo Sérgio João

Coordenador do Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho

Prof. Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus

Coordenador do Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho

DAIANE REGINA RIBEIRO SANCHES

EXPATRIADOS: UM REFERENCIAL PARA MULTINACIONAIS

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* da Coordenadoria da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e a Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão, para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho

Orientador: Prof. Dr. Jurandir Zangari Junior

SÃO PAULO

2016

(CÓPIA DA ATA – FOLHA DE APROVAÇÃO)

Professor Orientador _____

Jurandir Zangari Junior

Professor Dr. _____

Professor Dr. _____

Aprovado em: ____/____/____

Nota Final: ____ (____)

Dedico este trabalho à minha mãe, Sra. Marli Terezinha Ribeiro, que me ensinou a vencer os obstáculos e a acreditar que o ensino é o único bem adquirido na vida que ninguém pode retirar, pois depois de aprendido algo, isso se torna parte da sua alma. E à minha Avó, Sra. Palmyra Maria de Jesus Ribeiro, *in memoriam*, que me ensinou que a humildade é a melhor qualidade que um ser humano pode ter na sua vida.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, professor doutor Jurandir Zangari Junior, por seu compromisso com este projeto, por sua atenção, e pelo apoio e ensinamento despendidos durante a minha trajetória do curso de Pós-Graduação, que foram fundamentais para a escolha deste tema desafiador.

À empresa Volkswagen do Brasil, que me forneceu todos os subsídios para que este trabalho fosse concluído, com casos reais de expatriação e acesso à políticas internas, que fizeram um maior envolvimento com o tema e aperfeiçoamento sobre o assunto.

Agradeço ainda, ao apoio despendido pelo meu namorado no decorrer da elaboração do trabalho, que leu e releu várias vezes sobre o tema, sempre me ajudando com críticas sempre construtivas que me fizeram evoluir como profissional.

**“Preciso me dispor a desistir do que
sou para me tornar o que serei”.**

Albert Einstein

RESUMO

O objeto de estudo desta monografia são os expatriados que vêm para o Brasil, e dos brasileiros que se tornam expatriados no exterior, ambos por motivos profissionais, para trabalhar em empresas multinacionais e como o processo de expatriação é realizado. Pretende-se apontar os aspectos legais do trabalho estrangeiro no Brasil e em outros países como Alemanha, bem como as motivações das empresas, dos expatriados e de sua família.

Com a globalização do capital e conseqüentemente da mão de obra, o estudo do trabalho de estrangeiros no Brasil, bem como de brasileiros no exterior, se torna fundamental para o Direito do Trabalho, uma vez que a conseqüência futuramente é que os profissionais migrem de país com maior facilidade, aumentando conseqüentemente os conflitos trabalhistas entre os Países e qual a melhor legislação a se aplicar ao caso concreto.

Atualmente, com a globalização, empresas que antes eram nacionais, cruzaram fronteiras, fazendo com que cada vez passe a existir a mobilidade de profissionais entre os diversos países, seja para uma transferência de know-how, seja para manter os padrões e métodos da empresa matriz.

Palavras-chave: expatriados, globalização, conflitos trabalhistas.

ABSTRACT

The object of study of this paper are the expatriates who come to Brazil, and the Brazilians who become expatriates abroad, both for professional reasons, to work in multinational companies and how the expatriation process is carried out. It is intended to point out the legal aspects of foreign labor in Brazil and in other countries like Germany and the motivations of companies, expatriates and their families.

With the globalization of capital and therefore of labor, the study of foreign labor in Brazil and Brazilians abroad, it becomes critical to the Labour Law, as the result of future is that professionals migrate from country more easily, thereby increasing the labor disputes between countries and how best legislation to apply to the case.

Today, with globalization, companies that were national, crossed borders, making it increasingly into being the mobility of professionals between countries, whether for a know-how transfer, either to maintain the standards and methods of the company matrix.

Keywords: expatriates, globalization, labor disputes.

SUMÁRIO

| | |
|--|-------|
| Introdução..... | 10-11 |
| 1. Globalização..... | 12-13 |
| 1.1. Primeira Fase da Globalização..... | 13-14 |
| 1.2. Segunda Fase da Globalização..... | 14-15 |
| 1.3. A Globalização Atual..... | 15-16 |
| 1.4. O Globalismo..... | 16-18 |
| 2. Expatriação..... | 19-20 |
| 2.1. Estratégias de Expatriação..... | 21 |
| 2.2. Razões para Expatriar..... | 21-22 |
| 2.3. Perfil do Profissional Expatriado..... | 23-26 |
| 3. Conflitos de Leis do Trabalho no Espaço..... | 27 |
| 3.1. Sumula 207 do C. Tribunal Superior do Trabalho..... | 27-29 |
| 3.2. Lei Mendes Junior nº. 7.064/1982. Contexto Histórico..... | 29-32 |
| 3.3. Finalidade da Lei Mendes Junior..... | 33-38 |
| 3.4. Relações do Trabalho Atuais e as Lacunas na Lei Mendes Junior..... | 39 |
| 4. Estudo de Casos Concretos. Aplicação e Efeitos da Lei Mendes Junior...40 | |
| 4.1. Empregado Transferido ao Exterior Temporariamente..... | 40-41 |
| 4.2. Empregado Transferido ao Exterior Definitivamente..... | 41-43 |
| 4.3. Empregado Transferido Definitivamente. Retorno ao País por Fato Inesperado..... | 43-47 |
| 4.4. Empregado Transferido Inicialmente Provisoriamente..... | 47-48 |
| 5. Competência da Justiça do Trabalho. Curiosidades..... | 49 |
| Conclusão..... | 50-51 |
| Bibliografia..... | 52-53 |

INTRODUÇÃO

As organizações são agentes econômicos e sociais importantes na sociedade, pois elas impactam diretamente nos movimentos que ocorrem em seu entorno. Alteram e são alterados por seu ambiente, onde a cultura apresenta-se como variável significativa.

As mais diversas áreas científicas, principalmente as Ciências Sociais tem, nas últimas décadas, discutido e estudado a cultura. A ciência do Direito, principalmente o do Trabalho, tem se dedicado cada vez mais a estudos sobre a influência da cultura nas organizações para compreender o quanto o indivíduo contribui para a cultura da organização e o quanto esta influência e a maneira de agir de cada pessoa. Isto porque, o CEO das Companhias Multinacionais tem que ter um conhecimento melhor e mais profundo sobre como as pessoas agem e reagem, e o quanto elas agregam à cultura da organização e o quanto à organização.

Ainda, os legisladores, bem como àqueles que aplicam as leis (advogados, juízes, promotores), devem ter um profundo conhecimento quanto aos benefícios e malefícios que um processo de expatriação poderá fazer ao brasileiro, como ao estrangeiro, que ingressarão em uma cultura social, econômica, climática e gastronômica, diversa do seu país de origem.

Da mesma maneira que sofre a influência da cultura – tanto no âmbito nacional, regional, familiar ou pessoal – a organização também cria a sua identidade cultural. E esta causa impacto tanto no seu ambiente interno como externo.

A maneira como a organização assimila os valores individuais por dentro de sua cultura organizacional e a maneira como transmite estes valores para a toda a sua rede de colaboradores, torna-se um assunto importante e fator determinante do sucesso de suas operações.

Assim, considerando, nunca em tempo algum a integração das culturas esteve perto da dinâmica hoje apresentada. A atual conjuntura de mercados globais propicia o convívio de pessoas de diversas nacionalidades dentro de um mesmo ambiente organizacional. Como consequência, a mudança dos aspectos

relacionados ao contrato de trabalho anteriormente conhecidas por este colaborador.

O processo de expatriação é o conjunto de atividades que vai desde o recrutamento e seleção de candidatos a cargos no exterior, até a inserção e o acompanhamento do indivíduo no novo ambiente organizacional, passando por questões de negociação de benefícios, trâmites legais, alojamento, preparação cultural e de idioma. A expatriação torna-se algo comum nas organizações, com profissionais tendo que se adaptar rapidamente à realidade cultural do local onde atuam em um determinado momento. A necessidade de desenvolver pessoas cada vez mais habilitadas a administrar e a locomover-se entre diferentes culturas tem sido o grande desafio para as organizações globais.

Outro grande desafio destas Companhias são os aspectos legais trabalhistas do empregado expatriado, que pode ocasionar alguns desconfortos, em razão das diferenças de culturas, seguida pela empresa matriz.

1. Globalização.

A globalização tem suas origens há muito tempo, e que segundo Braudel¹, há pelo menos cinco séculos, passando desde então por fases diversas. Antes do período da primeira fase da globalização, os continentes estavam totalmente separados por imensas extensões acidentadas de terra e de águas, o que fazia com que a maioria dos cidadãos não soubesse da existência um dos outros, senão através de lendas e histórias. Todos os povos se encontravam separados e independentes um dos outros, vivendo isoladamente de forma autossuficiente.

Até o século XV, existiam cinco economias no mundo, e que eram totalmente autônomas, espalhadas pela Terra e que viviam separadas entre si. A primeira dessas economias era a da Europa, sendo composta pelas cidades italianas de Gênova, Veneza, Milão e Florença. Esclarece-se, que essas cidades mantinham laços comerciais e financeiros com o Mediterrâneo, onde possuíam importantes feitorias e bairros comerciais. Na França existia outra área comercial voltada para os negócios com o Mar do Norte.

A China, na península coreana, a Indochina e a Malásia, e que eram ligadas com a Ásia Central e o Ocidente através da rota da seda, era outra economia mundo. O seu maior dinamismo econômico encontrava-se nas cidades do sul como Cantão e do leste como Xangai, grandes portos que faziam a função de vasos comunicantes com os arquipélagos do Mar da China.

Já a Índia, beneficiada por sua posição geográfica, podia atuar em um raio econômico mais amplo. No noroeste, através do Oceano Índico e pelo Mar Vermelho, a Índia estabelecia relações com mercadores árabes que possuíam feitorias em Bombaim e outros portos da Índia ocidental, enquanto os comerciantes malaios eram acolhidos do outro lado, em Calcutá. Seu enorme mercado de especiarias e tecidos finos era famoso. Foi a celebração das suas riquezas o que mais atraiu a cobiça dos aventureiros europeus, como o português Vasco da Gama.

¹BRAUDEL, Fernand. – Civilização Material, Economia e Capitalismo: Séculos VX – XVIII. São Paulo, Ed. Martins Fontes, 1996.

A África que era subdividida pelo deserto do Saara numa África árabe ao norte, com relações comerciais mais ou menos intensas com os portos europeus e, ao Sul, numa África negra, que estava isolado do mundo pelo deserto e pela floresta tropical, que formava outro planeta econômico totalmente à parte, voltado para si mesmo.

As civilizações pré-colombianas, Astecas, Maias e Incas, eram outra economia mundo, organizadas ao redor do cultivo do milho e na elaboração de tecidos, sendo elas autossuficientes e sem interligações entre si, nem terrestres, nem oceânicas.

Assim, verifica-se que essas economias não se conheciam e não imaginavam a possibilidade de estabelecer relações comerciais ou até mesmo “políticas entre elas”. Mesmo havendo um pouco de comércio e escambo em suas regiões fronteiriças, comércio e a aproximação das culturas é um fenômeno muito recente, datando dos últimos seis séculos.

1.1. Primeira Fase da Globalização.

Após o decorrer dos anos, as cinco economias até então existentes no século XV, cresceram e se transformaram, uma vez que verifica-se que até as grandes Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945) as estratégias militares para atacar os adversários em um mundo quase inteiramente transformado em campo de batalha, provocaram a intensificação da globalização.

As primeiras feitorias comerciais europeias ocorreram na Índia, China e Japão, através das rotas marítimas para as Índias. Enquanto as especiarias eram embarcadas para os portos de Lisboa e de Sevilha, de Roterdã e Londres, milhares de imigrantes iberos, ingleses e holandeses, e um menor número de franceses, atravessaram o Atlântico para vir ocupar a América.

Com o passar dos tempos, as colônias de exploração foram formadas, no sul da América do Norte, no Caribe e no Brasil, baseadas geralmente em um só produto (açúcar, tabaco, café, minério) utilizando-se de mão de obra escrava vinda da África ou mesmo indígena. Não se pode esconder que a colonização promoveu uma espantosa expropriação das terras indígenas e o sufocamento ou destruição da sua cultura. Ora, toda ocorreu em toda a América uma catástrofe

demográfica, devido aos maus tratos que a população nativa sofreu e as doenças e epidemias que os devastaram, devido ao contato com os colonizadores europeus.

Assim, verifica-se que nesta primeira fase houve um forte comércio triangular estruturado entre a Europa (fornecedora de manufaturas), África (fornecedora de escravos) e América (exportadora de produtos coloniais). A partir deste momento, os artesãos e os industriários emergentes da Europa passam a contar com os consumidores em um raio bem mais amplo, enquanto que a importação de produtos coloniais fez aumentar a relação entre os países europeus.

Politicamente, a primeira fase da globalização se fez quase toda sob o poder das monarquias absolutistas que concentram enorme poder e mobilizam os recursos econômicos, militares e burocráticos, para manterem e expandirem seus impérios coloniais. Os principais desafios que enfrentam vinham das rivalidades entre elas, seja pelas disputas dinástico-territórias ou pela posse de novas colônias.

1.2. Segunda Fase da Globalização.

Os principais acontecimentos que marcam a transição da primeira para a segunda fase da globalização, referem-se aos acontecimentos nas áreas técnica e política. A partir do século XVIII, a Inglaterra, a França, a Bélgica, a Alemanha e a Itália se industrializam.

Consequência deste novo período são os interesses das indústrias e financeiras, e não mais pelas motivações de dinastias mercantis. Neste momento, o mais importante é a grande burguesia industrial e bancária.

A escravização que havia sido a base da primeira globalização se tornou um impedimento para o progresso, e somada à crescente indignação que ela provoca, acaba sendo abolida, primeiro em 1789 e definitivamente em 1848 (no Brasil sobreviveu até 1888).

No campo da política, as revoluções americanas e francesas fizeram com que a busca por realização pessoal promovesse uma grande ascensão pessoal das massas. Logo depois, como resultado das Guerras Napoleônicas e

generalizada abolição da servidão e outros impedimentos feudais, milhões de europeus, aproximadamente 60 milhões num século, abandonam seus lares nacionais e emigram em massa para os Estados Unidos, Canadá, e para a América do Sul – Brasil, Argentina, Chile e Uruguai².

Cada uma das potências europeias se rivaliza com as demais na luta pela hegemonia do mundo. O resultado dessas lutas é a corrida imperialista e a política armamentista que levará os europeus e duas guerras mundiais, a de 1914-1918 e a de 1939-1945,

Porém, outros aspectos técnicos com o processo de globalização e a necessidade de estreitamento da locomoção entre pessoas e países, surgiram meios de encurtamento de distâncias com o trem e barco a vapor, além de aparecer o telégrafo e em seguida os telefones, que aproximaram os continentes e interesses. E logo, a aviação passou a ser mais um elemento que permitiu o mundo se tornar menor, facilitando as comunicações e o movimento de pessoas.

Após a segunda guerra mundial, das cinco potências até então existentes (império britânico, francês, alemão, austro-húngaro, o italiano e o russo), apareceram duas superpotências: Estados Unidos e a União Soviética.

1.3. A Globalização Atual.

Segundo o Ilmo. Braudel, ao longo do século XX, existiam três grandes ideais que se chocavam entre si: o comunista, iniciado com a Revolução Bolchevique de 1917; o da contrarrevolução nazifascista, que em grande parte, foi uma poderosa reação ao projeto comunista, e, finalmente, o liberal-capitalista liderado pelos países anglo-saxões, a Grã-Bretanha e os Estados Unidos³.

O primeiro momento foi marcado por uma aliança entre o liberalismo e comunismo (1941-1945) para a autodefesa e, depois, a destruição do nazismo fascismo.

Em um segundo momento, os vencedores, os Estados Unidos e a União Soviética, se desentenderam o que ocasionou a Guerra Fria (1947-1989), onde o liberalismo norte-americano se rivalizou com o comunismo soviético em uma

² BRAUDEL, op. cit.

³ BRAUDEL, op. cit.

guerra ideológica mundial e em uma competição armamentista e tecnológica que quase levou a humanidade a uma catástrofe com a crise dos mísseis de 1962. Com a política da glasnost⁴, adotada por Mikhail Gorbatchov na União Soviética em 1991. A China comunista, por sua vez, que desde os anos 70 adotara as reformas visando sua modernização, abriu-se em várias zonas especiais para implantação de indústrias multinacionais.

A partir deste momento, só restou o capitalismo como hegemônico no moderno sistema mundial, não havendo nenhuma outra barreira a antepor-se à globalização.

1.4. O Globalismo.

O globalismo é a teoria que sustenta o trabalho de pesquisa ora apresentado, uma vez que os expatriados podem ser considerados uma consequência da globalização.

A internacionalização das sociedades em direção a uma economia mundo foi empurrada através da prática mercantil, e muitas vezes por meio das conquistas territoriais, formando sistemas coloniais e imperiais.

No século XX, a internacionalização foi sustentada pelos atores empresariais que marcaram a presença não somente como agentes centrais da produção, mas com atores políticos, tendo o Estado funcionando como variável de ajuste da atuação empresarial⁵.

Os motores do processo de internacionalização foram as empresas que se lançaram ao mercado externo a procura da comercialização de seus produtos, buscando se ingressar no novo mercado mundial, apesar de ainda possuírem no mercado interno a sua base de operações.

Diante da expansão e globalização do modo capitalista não é mais possível considerar o mundo atual como um espaço territorial desmembrado onde cada continente, país, ou ainda cada Estado desenvolve sua forma própria de administração, de desenvolvimento e de produção. Novas perspectivas emergem

⁴Política adotada por Mikhail Gorbachev, em 1986, na área política e social para promover maior transparência, objetivando um desenvolvimento profundo da União Soviética, com o fim da burocracia política, fim da corrupção e através da democracia.

⁵ BRAUDEL, op. cit.

o mercado globalizado e se torna uma unidade de integração entre os países desenvolvidos e os em desenvolvimento.

Segundo a teoria do globalismo, um dos marcos principais deste processo são o desenvolvimento do capital em geral, transcendendo mercados e fronteiras, regimes políticos e projetos nacionais, regionalismos e geopolíticas, culturas e civilizações. No mercado mundial, ocorre a globalização das relações de produção, das instituições, dos princípios jurídicos-políticos e dos padrões socioculturais.

Assim, verifica-se que a internacionalização do capital carrega consigo uma internacionalização do processo produtivo, das classes sociais e de suas relações. Uma vez que o capital produtivo é mundializado, as forças produtivas e as relações de produção acabam tendo que se mundializar também.

Com a globalização, as atividades industriais se dispersam pelo mundo e empresas que antes eram nacionais, cruzam fronteiras. Cada vez mais os meios de comunicação se desenvolvem, facilitando esse processo de transnacionalização.

Assim, a necessidade de se preocupar com as dimensões internacionais era somente de grandes empresas, porém, com a diminuição das distâncias pelos avanços na comunicação, como a Internet e outras tecnologias, o mercado internacional pode ser alcançado por todo tipo de empresas, e não somente por multinacionais ou grandes empresas. O desenvolvimento da tecnologia da comunicação tornou o mercado internacional acessível para qualquer empresa.

No mundo globalizado, os países não podem se manter isolados. Da mesma maneira, cada vez mais empresas estão buscando uma maior integração do mercado internacional. Para que isso seja possível, muitas empresas investem em filiais em outros países e enviam expatriados, com o objetivo de manter a unidade da cultura da empresa e transferir conhecimentos técnicos e *know how*.

A crescente diminuição dos limites e barreiras entre os países, às organizações transnacionais e as corporações multinacionais, revelam cada vez mais a necessidade da existência de executivo global. Este indivíduo, tem como principais características a capacidade de adaptação, vontade de conhecer outras culturas, ser capaz de resistir ao estresse e a situações de forte tensão,

disponibilidade e vontade de viajar e conhecer novos ambientes, estabilidade emocional e capacidade de análise de diferenças culturais de forma neutra.

Então, com a celeridade desse novo processo de globalização, os países em desenvolvimento passam a receber e a enviar esse tipo de imigrante. É o caso do Brasil, que em poucos anos aumentou consideravelmente o número de multinacionais estrangeiras instaladas no país.

A entrada das multinacionais no país trouxe expatriados do mundo todo, conforme pode ser observado nos anexos dois, três e quatro. Assim, houve um gradual aumento no número de estrangeiros autorizados a trabalhar no Brasil na última década. Ainda, foi informado que cerca de 120 mil estrangeiros dão entrada no país, segundo a notícia publicada no site do jornal globo⁶.

No contexto de globalização analisada, onde se verifica o fluxo mundial de pessoas como consequência de globalização, é que os expatriados são inseridos, mostrando que o processo de globalização se expandiu muito além das fronteiras dos Estados, atingindo e afetando diretamente indivíduos.

⁶<http://g1.globo.com/mundo/noticia/2016/06/em-10-anos-numero-de-imigrantes-aumenta-160-no-brasil-diz-pf.html>. Acesso em: 16.set.2016.

2. Expatriação.

De acordo com os Ilmo. Tanure, Evans e Pucik, a expatriação não é um conceito novo e tem sido instrução de controle organizacional desde os primórdios da civilização. Desde a Roma antiga até os principais movimentos de expansão do comércio internacional promovidos principalmente pelos europeus em séculos recentes, “O sucesso da colonização de terras distantes residia na arte de preparar e enviar representantes de confiança para administrar subsidiárias”⁷.

A expatriação é definida por Caligiuri e Di Santo (conforme citado por Nunes, Vasconcelos & Jaussaud, 2008⁸), como a transferência de um país para o outro para exercer uma determinada função, durante um período predefinido e mediante um processo formal e legal.

Com relação ao período que configura a expatriação, de acordo com pesquisas recentes chamadas “Global Relocation Trends”, em português, “Pesquisas de Tendências Globais”, realizadas desde o final da década de 90 com centenas de organizações presentes no mundo todo por um dos principais provedores internacionais na área de serviços à gestão de expatriações, a Global Relocation Services (GMAC), a frequência de expatriações com duração menor ou igual há um ano têm aumentado nos últimos cinco anos.

A elaboração do relatório da “GMAC” foi baseada na entrevista de 154 organizações localizadas ao redor do mundo, tendo elas 50% com seus headquarters nas Américas, 48% no eixo Europa, Oriente - Médio e África, e 2% no eixo Ásia – Pacífico, cenário que contempla, segundo dados do próprio relatório, um total de 4,3 milhões de pessoas.

Esse alto número de pessoas demonstra a grande importância das famílias nos processos de expatriação e informa de maneira inovadora o destaque que os departamentos de recursos humanos das empresas vêm dando aos processos de seleção de perfil dos candidatos antes da partida, e, no intuito de minimizar as perdas e aumentar o retorno desse tipo de investimento para as presenças.

⁷TANURE, B.; EVANS P.; PUCIK, V. A Gestão de Pessoas no Brasil: virtudes e pecados capitais. Rio de Janeiro, Elsevier, 2007, pag. 176.

⁸ Nunes, L. H.; Vasconcelos, I. F. G. & Jaussaud, J. Expatriação de Executivos. São Paulo, Ed. Thomson Learning, 2008.

Contudo, as estatísticas sobre os números de “turnover” de profissionais envolvidos em processos de expatriação ainda assustam. Isto porque, segundo o relatório, o “turnover” de funcionários locais representa 13% enquanto para funcionários expatriados chega a 25% durante o assignment e 27% no primeiro ano de repatriação.

O ponto mais importante do relatório elaborado pela “GMAC” é o fato de apontar o Brasil como um dos países com maior desafio para a internacionalização de pessoas. Os cinco maiores países com maior fluxo de expatriação são os Estados Unidos, China, Reino Unido, Cingapura e Alemanha, de 21 países que contém na lista, esclarecendo que o Brasil não aparece.

Contudo, quando questionados sobre os destinos de maior desafio e dificuldade, os gerentes de expatriação apontam respectivamente China, Índia, Rússia, Estados Unidos e Brasil, enquanto os expatriados apontam, China, Índia, Rússia e Brasil.

Além do mais, o relatório citado acima demonstra através do gráfico anexo⁹ ao presente trabalho, que 10% dos profissionais do “Global Mobility” denunciam o estreito alinhamento com a agenda de talentos da empresa. Nossos resultados demonstram que estas empresas estão mais bem posicionadas para atrair, desenvolver e reter talentos globais e ajudar a conhecer alguns dos mais difíceis desafios que as empresas enfrentam hoje.

Ainda, verifica-se no gráfico abaixo, as importâncias de alguns atributos para escolha dos trabalhadores nos processos de expatriação: (i) comunicação; (ii) permissão aos funcionários de indicar o interesse numa experiência internacional; e (iii) incorporar um planejamento formal da carreira para a vivência internacional¹⁰:

Com isto, verificamos que a definição de expatriado, no presente trabalho, é a do funcionário enviado pela empresa para viver e trabalhar em outro país por um período de tempo acima de 06 meses.

Complementando, se o expatriado é o funcionário enviado para outro país, ele se torna “repatriado” quando retorna para trabalhar em seu país de origem após o período de expatriação.

⁹ <http://globalmobilitytrends.brookfieldgrs.com/>. Acesso em: 15.ago.2016.

¹⁰ <http://globalmobilitytrends.brookfieldgrs.com/>. Acesso em: 15.ago,2016.

2.1. Estratégias de Expatriação.

Explanamos anteriormente que a expatriação decorre da globalização, que com o passar do tempo tornou como missão principal a diminuição de distâncias, afetando inclusive indivíduos dentro da sociedade contemporânea atual.

Desse modo, a expatriação é o mecanismo mais importante para o desenvolvimento da mentalidade global, uma vez que segundo Ilustríssimos Autores Tanure, Evans e Pucik¹¹, na pág. 163, in verbis:

“Os principais conceitos que sustentam o empreendimento transnacional são a integração global, a responsabilidade local e a coordenação em escala mundial. Assim, a perspectiva estratégica da mentalidade global refere-se a um conjunto de atitudes que predispõem os indivíduos a equilibrar a competição entre a empresa, o país e as prioridades, competição essa que ocorre naturalmente nos processos de gestão internacional, e não para defender uma dessas dimensões em prejuízo de outras”.

Dessa forma, verificamos que do ponto de vista organizacional, tais movimentações são significativamente estratégicas, e emergem com um importante ponto de convergência na formação do “network” da organização internacional.

Ainda, constata-se que a importância estratégica que as expatriações têm para as multinacionais, ressalte-se que os danos que uma expatriação malsucedida pode causar no país de destino, podem ser prejudiciais aos futuros negócios globais desse tipo de empresa.

2.2. Razões para Expatriar.

De acordo com os dados apresentados pela GMAC (2006, 2007), as duas principais razões para a realização de expatriações por multinacionais com origem em diversos países são: desenvolvimento profissional e construção de *expertise* gerencial, conforme se pode verificar no quadro um abaixo:

¹¹TANURE, B.; EVANS P.; PUCIK, V. A Gestão de Pessoas no Brasil: virtudes e pecados capitais. Rio de Janeiro, Ed. Elsevier, 2007, pag. 163.

Quadro 01 – Objetivos de Expatriações (em %)

| | 2006 | 2007 |
|---|------|------|
| Desenvolvimento Profissional | 27% | 29% |
| Construir <i>expertise</i> gerencial | 23% | 24% |
| Transferência de tecnologia | 18% | 14% |
| Novos empreendimentos | 17% | 15% |
| Transferência de cultura corporativa | 8% | 10% |
| Desenvolver relações de negócios. | 7% | 8% |

Fonte: GMAC 2006,2007.

Em pesquisas desenvolvidas no Brasil pelos Autores Tanure, Evans e Pucik, pode-se verificar que para as empresas brasileiras “atuar como ‘pessoa de confiança’ para atender à necessidade de controle pela matriz constitui-se a principal razão das expatriações”¹².

Segundo algumas pesquisas realizadas pelo autor Tanure, Barcellos, os quatro principais motivos apresentados pelas empresas para realizar a expatriação de seus empregados são os seguintes: disseminação da cultura organizacional, desenvolvimento pessoal para formação do quadro internacional, transferência de conhecimento e, finalmente, pela confiança, por ser o braço local da matriz.

Com base em tais dados, verifica-se que muitos pesquisadores tem se preocupado com o ajustamento cultural do empregado expatriado, uma vez que uma pesquisa realizada com mais de 200 expatriados brasileiros enviados para operações no exterior tanto por multinacionais brasileiras, quanto por multinacionais presentes no Brasil, verificou-se que a seleção, a adaptação do expatriado e a adaptação da família, constituem-se nos três principais elementos que influenciam no sucesso ou insucesso dos processos de expatriação, tanto na visão da empresa, quanto na avaliação dos próprios expatriados¹³

¹²TANURE, B.; EVANS P.; PUCIK, V. A Gestão de Pessoas no Brasil: virtudes e pecados capitais. Rio de Janeiro, Elsevier, 2007, pag. 164.

¹³ TANURE, B.; EVANS P.; PUCIK, V. A Gestão de Pessoas no Brasil: virtudes e pecados capitais. Rio de Janeiro, Ed. Elsevier, 2007, pag. 164.

2.3. Perfil do Profissional Expatriado.

O profissional que é escolhido para a expatriação, com base no trabalho analisado na dissertação de “Expatriação e Gênero – Multinacional” de Gialain¹⁴, que utilizou como fonte uma pesquisa realizada pela Professora Doutora Betania Tanuere, entre os anos de 2005 e 2007, com 92 expatriados e repatriados pesquisados em 2005, em relação às das 13 mulheres expatriadas e repatriadas pesquisadas em 2005 e 2007, contempladas no seguinte quadro:

| Dados Demográficos | 92 respondentes de 2005 (96% homens) | 13 mulheres |
|---------------------------|---|---|
| Escolaridade | Mais de 75% com pós-graduação. | 100% pós-graduadas. |
| Situação conjugal | 91% com companheiro. | 6 com companheiro (46% do total de mulheres). |
| Companheiro | 55% dos companheiros trabalhavam antes da expatriação; 90% dos companheiros foram junto na expatriação. | 04 companheiros trabalhavam antes da expatriação, ou seja, 67% do total de mulheres com companheiros; Somente 02 companheiros foram junto na expatriação (33% do total de companheiros). |
| Faixa etária | 65% tinham mais de 40 anos. | 61% tinham até 40 anos. |
| Nível do cargo | 23% dos expatriados estavam no nível de diretoria; 54% (maioria), estavam no nível de gerência, superintendência ou chefe de departamento. | Apenas 01 expatriada no nível de diretoria; 9 expatriadas, ou seja, cerca de 70% do total de mulheres estavam no nível de gerência, superintendência ou chefe de departamento. |
| Duração da expatriação | Em 7% dos casos era esperado que a expatriação durasse entre 2 e 5 anos. | No caso das mulheres, foram duas as faixas que se sobressaíram: 46% com duração esperada de até 01 ano; |

¹⁴GIALAIN, Eliana. Expatriação e Gênero Um Referencial para Multinacionais Brasileiras. São Paulo: USP, 2009. Tese (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade do Estado de São Paulo, 2009, pag. 58.

| | | |
|--|--|--|
| | | 31% com duração esperada entre 2 e 5 anos. |
|--|--|--|

Assim, verifica-se com base no quadro demonstrado acima, que:

- (i) Mais da metade das mulheres eram solteiras, enquanto que mais de 90% dos homens eram casados;
- (ii) Somente 02 companheiros seguiram suas mulheres na expatriação, enquanto que 90% dos homens tiveram suas companheiras os seguindo em suas expatriações;
- (iii) Em contrapartida, era maior o numero de companheiros das mulheres que trabalhavam antes da expatriação em comparação ao numero de companheiras dos homens;
- (iv) Apenas 01 mulher expatriada estava no nível diretoria versus 49 homens, mas as mulheres foram expatriadas frequentemente para cargos de gerencia, superintendência, chefe de departamento, aos contrário dos homens;
- (v) Enquanto que as expatriações de longo prazo, eram mais frequentes no caso dos homens (71%), as mulheres representavam apenas 31% nestes casos.

Ademais, as categorias de análise definidas e apresentadas no quadro abaixo, quanto às questões sobre o pacote de remuneração e benefícios, demonstram a diferença de perfil entre homens e mulheres escolhidos para o processo de expatriação, conforme será demonstrado:

| Categorias | Respostas: 92 respondentes de 2005 (96% homens) | Respostas: dados das 13 mulheres |
|-----------------------|---|--|
| Seleção do Expatriado | <ol style="list-style-type: none"> 1. Processos de mapeamento de pessoas na empresa; 2. Indicação e escolha pelo executivo responsável pela posição | <ol style="list-style-type: none"> 1. A posição aberta em recrutamento interno; 2. Pessoa divulgar interesse; 3. Processos de mapeamento de pessoas |

| | | |
|-----------------------|---|---|
| | aberta. | na empresa; 4. Indicação e escolha pelo executivo responsável pela posição aberta. |
| Aceitação da Proposta | <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprendizagem e Desenvolvimento profissional; 2. Vontade de demonstrar capacidade de superar desafios; 3. Vivencia internacional; 4. Busca de reconhecimento pela empresa; 5. Ganho financeiro. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprendizagem e desenvolvimento profissional; 2. Vontade de demonstrar capacidade de superar desafios; 3. Busca de reconhecimento pela empresa; 4. Projeção, ascensão e vivência internacional; 5. Ganho internacional. |
| Preparação Cultural | <ol style="list-style-type: none"> 1. Empresa não interferiu no processo; 2. O processo foi considerado como algo natural. | <ol style="list-style-type: none"> 1. O processo foi considerado como algo natural; 2. A empresa não interferiu no processo. |

Verifica-se que na categoria relacionada à seleção do expatriado, as respostas das mulheres indicaram que no caso delas o processo seletivo para expatriação iniciou-se principalmente a partir da posição aberta em recrutamento interno. No caso das respostas gerais, as principais formas de seleção apontadas foram os processos de mapeamento de pessoas na empresa e a escolha do Candido pelo executivo responsável.

Em relação à categoria sobre aceitação da proposta de expatriação, não foram verificadas diferenças relevantes entre as respostas de mulheres e do grupo em geral, e, por isso, pode-se considerar, que as mulheres deram um grau de importância similar ao do grupo de respondentes em geral aos fatos que os levaram a seguir em frente em suas expatriações.

Na categoria relacionada à preparação cultural, não foram percebidas diferenças entre as respostas dos homens e a dos respondentes em geral.

Com isto, podemos perceber que o perfil procurado pelas empresas multinacionais, são geralmente aqueles que têm as seguintes características: (I) idade inferior a 30 anos ou mais de 50 anos, quando, normalmente os seus filhos

já são independentes. Outras situações se impõe, porem trabalhadores com mais de 50 terão, à partida uma vida familiar mais consolidada e filhos independentes, e os inferiores a 30 anos serão solteiros e, à partida, mais livres; (ii) competência profissional elevada; (iii) estabilidade emocional, uma vez que este empregado poderá ter choque com a cultura de outro país; e (iv) domínio da língua estrangeira do país em que será expatriado.

3. Conflitos de Leis do Trabalho no Espaço.

3.1. Sumula 207 do C. Tribunal Superior do Trabalho.

À Consolidação das Leis Trabalhista – CLT, se aplicam a todas as relações de emprego prestadas em território nacional, **não tendo o artigo 1º¹⁵ desta lei, feito qualquer exceção quanto à aplicação espacial do direito do trabalho.**

Além disso, o artigo 198 do Código de Bustamante, ratificado pelo Decreto nº. 18.874/1929, dispõe que “é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador”.

Esclarece-se, que antes de 23/04/2012, a legislação trabalhista tinha como direcionamento nas decisões, o entendimento dominante de aplicação da Súmula 207, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que previa a aplicação da norma da prestação dos serviços, nos casos em que o empregado é contratado em um país para prestar serviços em outro.

A referida Súmula, era fundamentada, inclusive, como preleciona o Ilmo. Antonio Galvão Peres quanto aos fundamentos que justificariam a adoção, tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência, da aplicação da *lex loci executionis*:

“Três são as principais razões que justificaram essa especialização da norma de conflitos para contratos internacionais de trabalho. Sustenta-se (a) a suposta inserção das normas trabalhistas no campo de ordem pública, o que remeteria ao artigo 17 da LICC; (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 entre os trabalhadores envolvidos numa mesma empresa**”. (g.n.).

Desse modo, com fulcro no princípio da não discriminação, a competência da *lex loci executiones*, facilitava as relações de trabalho, na medida em que destinava tratamento igualitário a trabalhadores que executam as mesmas

¹⁵Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas”.

funções, vedando qualquer ato discriminatório, sujeitando-os aos mesmos direitos.

Contudo, se nosso ordenamento jurídico aplicasse as regras do local da prestação dos serviços (Súmula 207, TST), estaríamos diante de condutas contrárias aos preceitos consagrados na Constituição Federal de 1988, no sentido de proteger os trabalhadores contra tratamentos discriminatórios nas relações de trabalho, ilustrados nos artigos 5º, caput, e 7º, incisos XXX a XXXII e XXXIV.

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...)”.

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (...).

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; (...).

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”.

Contudo, a Súmula 207, TST, foi cancelada em decorrência de alterações jurídicas e discussões práticas e teóricas que já vinham acontecendo a algum tempo no meio trabalhista.

Um ponto importante, foi a alteração do caput do artigo 1º da Lei 7.064/1982, por meio da Lei 11.962/2009, que regula a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviço fora do país, excepcionadas apenas para os casos em que o empregado seja designado para prestar serviços de natureza transitória.

Dessa forma, para esses trabalhadores abrangidos no artigo 1º, passou a valer a previsão do artigo 3º, inciso II, que assegura “a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho (...) quando mais favorável do que a legislação territorial”.

Dessa forma, muitos passaram a entender a incompatibilidade da Súmula a esta regra, isto porque se tem que se entender, segundo a Ilma. Sonia Mascaro Nascimento¹⁶, que o princípio da “lex loci executionis” foi sendo gradualmente substituído pela aplicação da norma mais favorável aos trabalhadores, conforme a Lei 7.064/1982, de forma que a Súmula se tornou obsoleta, e assim, seu cancelamento foi correto e necessário.

Por este motivo, a partir deste momento analisaremos a Lei 7.064/82, editada pela Lei 11.962/2009, a fim de analisar como seguirá o entendimento jurisprudenciaro e doutrinário quanto à melhor legislação trabalhista a ser aplicada aos casos concretos.

3.2. Lei Mendes Junior nº. 7.064/1982. Contexto Histórico.

Durante a década de 1970, empreiteiras brasileiras começaram a atuar de maneira significativa no Oriente Médio, em especial no Iraque, levando a um fluxo grande de mão de obra brasileira para o exterior.

Com um novo panorama, sem regulamentação sobre o assunto, as empresas atuavam com flagrante desrespeito aos direitos trabalhistas, desencadeando inúmeros litígios, levando a um cenário de extrema insegurança jurídica.

Foi asseverado pelo Ilmo. Doutrinador Osiris Rocha¹⁷:

“4. (...). as empresas usavam das seguintes técnicas a) aliciamento do trabalhador nacional sem CTPS assinada, mas com um contrato salientado que a atividade se exerceria no estrangeiro após a chegada do trabalhador; b) eliminação dos ônus previdenciários com a inscrição pertinente, no Brasil,

¹⁶ <http://www.amaurimascaronascimento.com.br>: Acesso em: 16.Ago.2016.

¹⁷¹⁷ ROCHA, Osiris. Contrato de trabalho internacional: uma reanálise da lei regedora. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, São Paulo, nº. 2, p. 83, 1994 in Galvão Antonio. Contrato Internacional de Trabalho. Ed. LTr, 2004, p. 107.

pelo empregado como contribuinte em dobro ou autônomo; c) e falta de recolhimento do FGTS eis que o trabalho se daria fora do Brasil, onde o instituto era desconhecido e inexistente.

4.1. Daí surgiram as duas grandes pretensões básicas dos trabalhadores quando voltavam ao nosso país: a) devolução de metade do valor do INSS recolhido; e (b) pagamento do valor do FGTS.

E tudo isto representava imenso risco financeiro para os empresários do setor que se viam envolvidos em inúmeras reclamações. A questão atingiu tal vulto que em algumas cidades como Belo Horizonte, por exemplo, surgiram escritórios de advocacia dedicados exclusivamente a essa área.

A jurisprudência guiada pela Súmula 207 do C. TST, aplicava indiscriminadamente a lei da execução da prestação do serviço, recorrendo à legislação estrangeira para solucionar os conflitos sobre a lei aplicável a esses contratos de trabalho. Assim, litígios trabalhistas, com evidente vinculação do empregado com o empregador, eram solucionados com a lei do local da prestação do serviço, à época da execução do contrato de trabalho, mas por juízes não familiarizados com essas leis, gerando enorme insegurança jurídica.

A lei nº. 7.064/82 foi aprovada justamente em um cenário de intenso fluxo de mão de obra, principalmente no que tange aos serviços de engenharia, que por transcender as barreiras nacionais, exigiam uma atuação imediata do Estado na proteção desses empregados transferidos para o exterior e mesmo das empresas através da edição de normas claras e de aplicação geral.

Cabe esclarecer que a referida lei foi chamada de “Lei Mendes Junior”, em vista do enorme fluxo de empregados da empreiteira deslocados para o Iraque para o cumprimento de contratos firmados à época com o Braspetro, braço internacional da Petrobras.

Essa **norma optou pela aplicação da lei mais favorável aos empregados, entre outros direitos, independente da legislação do local da prestação de serviços.**

Esclareço, que o Art. 3º da referida lei, assim dispõe:

“Art. 3º - 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.** (g.n.).

Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e Programa de Integração Social - PIS/PASEP”¹⁸.

Esta lei assegura a aplicação da lei mais benéfica, considerando o conjunto de normas e cada uma destas isoladamente, representando um grande avanço na proteção dos direitos trabalhistas em face das mudanças nas relações do trabalho.

Entretanto, os preceitos consagrados na legislação em tela seriam aplicados apenas aos empregados abrangidos por essa lei, uma vez que a norma geral determina que seja aplicada a legislação do local da prestação de serviços para todos os demais casos. Sendo assim, verificada a situação fática de que trata a lei 7.064/82, deveria ser aplicada a legislação do local da prestação de serviços para todos os demais casos.

Por isso, a situação fática de trata a “Lei Mendes Junior” deveria ter sido aplicada a referida norma, em homenagem ao critério da especialidade, segundo o qual a norma espacial prevalece sobre a norma geral. As demais relações permaneceram reguladas pela súmula 207, TST, isto é, pelo princípio da territorialidade.

Então, com a promulgação da Lei mencionada, a obrigatoriedade do princípio da territorialidade, previsto na Súmula 207 do TST, cede espaço para uma legislação mais atuante e protetiva do empregado, aplicando a lei brasileira quando mais favorável.

¹⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7064.htm - Acesso ao site em: 15.ago.2016.

Tanto, que o Tribunal Superior do Trabalho, no Recurso de Revista (RR) nº. 1233/2002-004-09-00.6, se posicionou no mesmo sentido:

“Agravo. Decisão Monocrática. Conflito de leis trabalhistas no espaço. A Súmula 207 do TST tem caráter genérico frente à Lei nº. 7064/82 que se refere especificamente aos empregados contratados no Brasil, ou transferidos por empresas prestadoras de serviços de engenharia, para prestar serviços no exterior, sendo, portanto, inaplicável ao caso dos autos, onde o empregado contratado no Brasil, para prestar serviços em território nacional e também no exterior. Agravo provimento. (TST, 5ª Turma, RR nº. 1233/2002-004-09-00-6, Rel. Min. Emmanoel Pereira, DJ 19/08/2009).

Entretanto, a dinâmica das relações trabalhistas levou a uma diversificação de mão de obra transferida para o exterior, na qual a lei 7.064/82 não contemplava mais todas as hipóteses de deslocamento de trabalhador brasileiro ou aqui contratado para o país estrangeiro.

Por isso, o legislador atento ao processo de globalização e a aceleração da transformação das relações de trabalho, editou Lei nº. 11.962/2009, determinando que os direitos previstos na Lei nº. 7.064/82 devem ser aplicados a todos os empregados transferidos para o exterior e não apenas àqueles vinculados aos serviços de engenharia, consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres.

Então, a lei publicada em 2009, transformou a redação prevista anteriormente no artigo 1º, da Lei 7.062/82, para determinar a aplicação generalizada dos preceitos normativos desta lei, que nas palavras do Ilmo. Doutrinador e Ministro do TST, Mauricio Godinho Delgado, significou que “o critério da territorialidade, afirmado pela Súmula 207, perdeu validade quanto às transferências obreiras submetidas ao critério mais benéfico do novo diploma legal”¹⁹.

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13ª ed. São Paulo, Ed. LTr, 2014, pag. 1005.

3.3. Finalidade da Lei Mendes Junior.

Conforme previsto no artigo 1º da Lei 7.062/89, esta lei foi promulgada para **“regular a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior”**. (g.n.).

Com tal regulamentação, **restou claro que estavam excluídos da aplicação da referida lei, os empregados transferidos para o exterior para prestar serviços de caráter eminentemente transitórios.**

Contudo, apesar de coibir vários aspectos da transferência temporária, a Lei 7.064/82 tem lacunas que impõem sérias dificuldades às empresas que desejam expatriar seus empregados brasileiros.

Importante esclarecer, que esta Lei não é aplicada no caso de empregado contratado há menos de 90 (noventa) dias. Mas, até neste ponto cabe controvérsia, uma vez que não foram estipulados prazos sucessivos alternados com período de retorno.

Contudo, verifica-se que o empregado deve conhecer a transitoriedade do desempenho de suas funções no exterior. Além disso, resta claro que o pagamento de passagens de ida e volta do país de origem para o país estrangeiro, bem como as despesas para o custeio desse empregado no exterior não terão natureza salarial.

Desse modo, a Lei Mendes Junior será aplicada aos trabalhadores transferidos, assim considerados aqueles definidos no seu artigo 2º:

“Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, considera-se transferido:

I - o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro;

II - o empregado cedido à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro;

III - o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior”²⁰.

²⁰ Acesso ao Site: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7064.htm. Data: 17/08/2016. Hora: 19h46min.

Desse modo, para verificarmos o âmbito de aplicação da Lei Mendes Junior, temos que esclarecer, primeiramente, as hipóteses em que ela poderá ser aplicada nos casos concretos.

Como verifica-se no inciso I do artigo 2^a da referida lei, trata as hipóteses de empregados brasileiros que tiveram seu contrato celebrado no país, e, portanto, prestavam serviços ao seu empregador no Brasil, isto é, seu contrato estava sendo executado em território brasileiro, quando, por necessidade do empregador, são removidos para o exterior, para prestar serviços e representar a sua empresa no país estrangeiro.

Quanto ao inciso II do artigo supracitado, trata da situação onde a empresa empregadora cede o seu empregado em favor de outra empresa, esclarecendo que o vínculo trabalhista se mantém durante todo o período da prestação de serviços no exterior, com a empresa original, real empregadora do empregado e responsável pelas obrigações trabalhistas decorrentes dessa relação.

O inciso III, salientado pelo artigo em comento, é a hipótese de o empregado ser contratado por empresa sediada no Brasil e, portanto responsável pelas obrigações trabalhistas, para trabalhar a seu serviço no exterior.

Com base neste cenário, os três incisos demonstram a vinculação desse empregado ao Brasil, ou melhor, a dependência desse trabalhador a seu empregador no país.

Então, podemos analogicamente considerar que o empregado protegido por esta lei, é o mesmo daquele regulamentado no artigo 3^o da CLT, à saber:

“Art. 3^o - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”²¹.

²¹http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso ao site em: 16.ago.2016.

Assim, verifica-se que este empregado protegido pela Lei Mendes Junior, é aquele que está dedicado a uma prestação pessoal, com caráter *intuitu persone*; prestada em caráter não eventual; subordinado ao comando e direção do empregador sediado no Brasil, reportando-se exclusivamente à empresa brasileira, sendo ainda, esse o responsável pela sua remuneração.

Observe-se que a peculiaridade desse empregado reside no fato que não presta serviços no estabelecimento do empregador, mas se vincula em sua integralidade ao empregador sediado no Brasil.

Então, é de se notar que o texto da própria lei em seu artigo 2º sugere a eventualidade do serviço prestado por esse empregado transferido em relação à empresa estrangeira, mantendo o vínculo empregatício com a empresa no Brasil. Essa é a primeira indicação já bastante clara de que a lei em debate é aplicável apenas às transferências temporárias e não as permanentes, na qual o empregado apesar de prestar serviços em outro país, continua vinculado e submetido ao empregador brasileiro.

Quanto ao mesmo artigo, devemos acrescentar o fato de que apenas se adotadas todas as premissas levantadas torna-se plausível que sejam assegurados a esses trabalhadores, enquanto prestadores de serviços no exterior a aplicação da legislação brasileira sobre a Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e Programa de Integração Social – PIS/PASEP.

Assim, o empregador deve efetuar os depósitos de FGTS e contribuição previdenciária, durante todo o período que o empregado estiver prestando os serviços no exterior, para que quando esses empregados voltarem para o Brasil possam ter direito a aposentadoria e ter computado em sua indenização por tempo de serviço (FGTS) o período de trabalho no exterior.

De acordo com o explanado acima, é lógico que a conclusão de que, se a transferência se der de forma definitiva e o trabalhador vier a se aposentar em outro país, não faz sentido que se lhe assegure as contribuições previdenciárias no Brasil que não resultarão em qualquer benefício em seu favor. O mesmo aplica-se ao FGTS, considerando que o empregado que vier a ter seu contrato extinto no exterior deverá ser indenizado com base na lei daquele país.

Além disso, outros direitos trabalhistas são assegurados a esses trabalhadores abrangidos pela Lei Mendes Junior (7.064/82), alguns deles confirmando que apenas abrangem as transferências provisórias e não as definitivas:

- (i) Previsão de salário-base, sujeito aos reajustes e aumentos compulsórios previstos na legislação brasileira, respeitando o limite do salário mínimo brasileiro, bem como adicional de transferência (art. 4^o²²). O referido adicional por ter natureza salarial deve gerar todos os reflexos legais (aplica-se a este benefício ao empregado, o mesmo concedido à aquele previsto no art. 469, § 3^o, da CLT, que somente é devido aos empregados cuja transferência é provisória²³);
- (ii) A remuneração devida durante a transferência do empregado poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior, em moeda estrangeira (art. 5^o). Contudo, é permitido ao empregador optar, desde que por escrito, em receber parcela da remuneração em moeda nacional, que poderá ser depositada em conta bancária²⁴;
- (iii) Após dois anos de permanência no exterior, o empregado tem direito de gozo de férias no Brasil, acompanhado dos familiares, e com o custeio de viagem pelo empregador (art. 2^o). A ideia dessa concessão, é a

²²Art. 4^o - Mediante ajuste escrito, empregador e empregado fixarão os valores do salário-base e do adicional de transferência.

§ 1^o - O salário-base ajustado na forma deste artigo fica sujeito aos reajustes e aumentos compulsórios previstos na legislação brasileira.

§ 2^o - O valor do salário-base não poderá ser inferior ao mínimo estabelecido para a categoria profissional do empregado.

§ 3^o - Os reajustes e aumentos compulsórios previstos no § 1^o incidirão exclusivamente sobre os valores ajustados em moeda nacional.

²³ Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio: (...).

§ 3^o - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

²⁴ Art. 5^o - O salário-base do contrato será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional, mas a remuneração devida durante a transferência do empregado, computado o adicional de que trata o artigo anterior, poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior, em moeda estrangeira.

manutenção de vínculo com o país, consistente com a ideia de retorno mais cedo ou mais tarde²⁵;

(iv) Direito de retornar ao Brasil, com as despesas custeadas pelo empregador, no término do período de transferência ou nas hipóteses legalmente previstas. Esse dispositivo legal (art. 7º), teve como finalidade o retorno do empregado, fortalecendo a ideia de que apenas as transferências provisórias estão regidas por esta lei²⁶;

(v) O período que perdurar a prestação do serviço no exterior será computado para o tempo de serviço do empregado. A ideia do artigo 9º²⁷, é que o trabalhador que retornará ao país e aqui se aposentará, daí a relevância do cômputo do seu tempo de serviço;

(vi) As empresas assegurarão o direito a seguro de vida e acidentes pessoais, cujo valor não poderá ser inferior a doze vezes o valor da remuneração mensal do trabalhador (art. 21²⁸);

(vii) As empresas garantirão serviços gratuitos e adequados de assistência médica e social nas proximidades do local de trabalho no exterior (art. 22²⁹).

²⁵ Art. 6º - Após 2 (dois) anos de permanência no exterior, será facultado ao empregado gozar anualmente férias no Brasil, correndo por conta da empresa empregadora, ou para a qual tenha sido cedido, o custeio da viagem.

§ 1º - O custeio de que trata este artigo se estende ao cônjuge e aos demais dependentes do empregado com ele residentes.

§ 2º - O disposto neste artigo não se aplicará ao caso de retorno definitivo do empregado antes da época do gozo das férias.

²⁶Art. 7º - 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.

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

a) após 3 (três) 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;

e) na hipótese prevista no inciso I deste artigo.

²⁷Art. 9º - 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. (...).

²⁸ Art. 21 - 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.

Ainda, verificamos que em razão do empregado estar sendo transferido ao exterior, por receber um aumento à remuneração, em relação a recebida no Brasil, considerando o aumento de custo de vida.

Então, em razão do princípio da irredutibilidade salarial³⁰, o empregador está sujeito a grandes riscos com a volta do empregado ao Brasil. E, por isso, o artigo 10 da Lei 7.062/89, estabeleceu que “o adicional de transferência, as prestações “in natura”, bem como quaisquer outras vantagens a que fizer jus o empregado em função de sua permanência no exterior, não serão devidas após seu retorno ao Brasil”.

Por isso, verificamos que a Lei Mendes Junior protege o empregador, quanto aos riscos possíveis de ações trabalhistas futuras. Isto porque, como os empregados têm uma maior remuneração, e, quando retornam esse valor é reduzido, visto o corte do “adicional de transferência”, podendo o empregado questionar perante a Justiça do Trabalho, a redução salarial, com fundamento no art. 7º, VI, CF.

Entretanto, com base nesse dispositivo, pode-se defender com boas chances de êxito, que essas verbas agregadas ao salário do empregado no exterior para fazer face a um elevado custo de vida naquele país poderia ser eliminada da sua remuneração, uma vez que, estando o empregado de volta ao Brasil, teria cessado a condição que originou o pagamento, qual seja, elevado o custo de vida.

Ressalte-se, que essa interpretação é no sentido de viabilizar o mesmo padrão de vida desse empregado no país estrangeiro que tenha um custo de vida alto sem criar maiores riscos para o empregador quando do seu retorno para o Brasil e eventual redução de sua remuneração em termos absolutos, mas não relativos.

²⁹Art. 22 - As empresas a que se refere esta Lei garantirão ao empregado, no local de trabalho no exterior ou próximo a ele, serviços gratuitos e adequados de assistência médica e social.

³⁰ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

3.4. Relações do Trabalho Atuais e as Lacunas na Lei Mendes Junior.

Apesar dos avanços ocasionados em decorrência da promulgação da Lei Mendes Junior tenha representado para a regulação de trabalhadores transferidos para o exterior à época da sua promulgação, a globalização que gera o dinamismo do mercado leva ao surgimento de novas relações que fogem à aplicação da Lei 7.064/82.

Verifica-se novamente, que há um cenário de insegurança jurídica, em que os Tribunais brasileiros estão vivenciando atualmente. Isto porque, eles estão na difícil tarefa de decidir sobre questões novas e sem qualquer regulamentação jurídica.

Diante disso, incumbidos os juristas da decisão final, decidem por aplicar analogicamente, a lei de forma indiscriminada a todas as formas de mudança ao exterior, inclusive aqueles em que o critério de transferência não se verifica, ou seja, o *animus* de voltar ao Brasil pelo empregado ou a sua vinculação com o empregador no Brasil estão ausentes.

4. Estudo de Casos Concretos. Aplicação e Efeitos da Lei Mendes Junior.

Após a análise realizada, quanto aos artigos e a finalidade da Lei Mendes Junior, e, ainda, considerando o cancelamento da Súmula 207 do TST em 2012, em que havia a aplicação segundo o princípio da territorialidade, passasse a análise de casos hipotéticos com o objetivo de definir até que ponto a Lei 7.064/82, pode vir a reger as relações trabalhistas.

4.1. Empregado Transferido ao Exterior Temporariamente.

O trabalhador é contratado por uma empresa brasileira, que por decisão e interesse do negócio, o transfere temporariamente para o exterior para prestar serviços em uma empresa integrante do mesmo grupo econômico.

Na hipótese em debate, a transferência tem o *animus* temporário, uma vez que o empregado transferido pretende retornar ao Brasil tão logo que cessar a necessidade da prestação dos seus serviços no exterior e essa é também a intenção do seu empregador.

Nesse caso, é clara a aplicação da Lei Mendes Junior, que, justamente, tem o propósito de assegurar ao empregado, enquanto no exterior, a aplicação da lei brasileira se mais benéfica, e, no momento do seu retorno ao Brasil, a possibilidade de desfrutar dos direitos ao FGTS e INSS sem solução de continuidade.

Assim é assegurado a esse trabalhador, enquanto prestador de serviços no exterior a aplicação da legislação brasileiro no que for mais benéfica do que a legislação do país de destino, bem como as contribuições para a Previdência Social, FGTS e Programa de Integração Social – PIS/PASEP.

O empregador deve efetuar os depósitos de FGTS e contribuição previdenciária, durante todo o período que o empregado estiver prestando os serviços no exterior, para que quando retornar ao Brasil, possam usufruir da aposentadoria e ter computado em sua indenização por tempo de serviço (FGTS) o período de trabalho no exterior.

Salienta-se, que tais benefícios só poderiam ser usufruídos com o retorno do empregado ao Brasil, razão pela qual é inerente à Lei mencionada, o caráter temporário da transferência. Caso contrário, não haveria sentido e interesse em recolher o INSS e depositar o FGTS para um empregado que não voltaria ao país.

Nada obstante, que o FGTS possa ser usufruído pelo empregado que poderia vir ao país sacá-lo, como já explanado anteriormente, após trabalhar por vários anos no exterior, é razoável que esse trabalhador tenha direito a indenização por tempo de se serviço, nos termos da legislação aplicável no país de destino.

Em que pese outros direitos assegurados pela Lei Mendes Junior (7.064/82), o empregado com transferência temporária de emprego, fará jus:

- (i) Adicional de transferência;
- (ii) Direito de gozo de férias no Brasil, acompanhado dos seus familiares, custeado pelo empregador, após dois anos de permanência no exterior;
- (iii) O computo do período que perdurar a prestação do serviço no exterior para o tempo de serviço;
- (iv) O direito de seguro de vida e acidentes pessoais; e
- (v) Serviços gratuitos e adequados de assistência médica e social.

4.2. Empregado Transferido ao Exterior Definitivamente.

Neste ponto, discorreremos do empregado que tem o seu contrato de trabalho rescindido com o empregador brasileiro, com o pagamento das verbas rescisórias devidas. Após a extinção da relação contratual com a empresa brasileira, o empregado é contratado para trabalhar em uma empresa estrangeira, integrante do mesmo grupo econômico.

Na hipótese em questão, a transferência do empregado é em caráter definitivo e permanente, sem nenhuma expectativa de retorno para o Brasil, o que até 2012, em virtude da Súmula 207 do TST, repeleria a aplicação da Lei Mendes Junior.

Isto porque, não seria razoável, por exemplo, que fosse recolhida a contribuição previdenciária ou depositado o FGTS para um empregado que não voltará para o Brasil para poder usufruir desse benefício. Além do mais, essa conclusão decorre lógica da análise de vários dispositivos da lei, sugerindo apenas a aplicação da lei apenas em situações temporárias.

Ao caso de transferência definitiva, era aplicada a regra geral insculpida na Súmula 207 do C. TST, na qual a relação jurídica será regida pela lei do local da prestação dos serviços.

Com o cancelamento da Súmula, ainda restou a Convenção de Direito Internacional Privado (Código de Bustamante), em que adota-se o entendimento que aplica-se as leis que regulam a relação de emprego, o princípio da “*lex loci executionis*”, em que nos contratos de trabalho se aplicam a lei do local onde o trabalho é desenvolvido.

O princípio da territorialidade, traz vários reflexos no âmbito do Direito do Trabalho, e, quando estavam envolvidos os trabalhadores contratados num país e transferidos para outra, era a regra em caso de conflitos trabalhistas.

Pois, como já havíamos demonstrado nos tópicos anteriores, a Lei 7.062/82 (Lei Mendes Junior), tinha como foco específico os trabalhadores da área de engenharia, uma vez que trazia a estes empregados a exceção ao entendimento da antiga Súmula 207, do C. TST, e do Código de Bustamante, sendo aplicado a aqueles a lei mais favorável.

Esclareço, que esta compreensão atualmente é uma tendência do direito internacional, no direito de outros países que já concebiam a aplicação da norma mais favorável no espaço.

Em função de decisões da Justiça do Trabalho, que privilegiavam a eleição da norma mais favorável, e, da evolução do direito internacional, a Lei 7.062/89, foi modificada em 2009, passou a ser aplicada a todo trabalhador transferido para o exterior, e, por isso, com incompatível o entendimento da Súmula, foi-se necessário o seu cancelamento.

Inclusive, a SDI-1, em 2012, decidiu no caso em que era Relatora a Ministra Maria Cristina Peduzzi³¹, com muita pertinência, envolvendo o tempo, que nos casos em que se discutir a legislação que regulará o trabalho do brasileiro transferido ao exterior, será necessária definir qual a mais favorável para o trabalhador pela via da prova no processo trabalhista.

Entretanto, na hipótese contida no caso em comento, em que o empregado foi desligado da empresa, sendo posteriormente contratada por empresa estrangeira pertencente ao mesmo grupo econômico, entendo que não deva ser aplicada a Lei Mendes Junior, visto que esta demonstra em sua linguagem, que é apenas aplicada aos casos em a transferência tem o *animus* provisório.

Contudo, atualmente grande parte da jurisprudência, tem decidido que em caso de lacunas, aplica-se analogicamente e indiscriminadamente a Lei Mendes Junior, a todos os casos de empregados que são contratados no Brasil, independentemente da transferência ser provisória ou executiva, ou que esta criando grande insegurança jurídica.

4.3. Empregado Transferido Definitivamente. Retorno ao País por Fato Inesperado.

Neste caso hipotético, o empregado foi desligado da empresa brasileira, sendo contratado para trabalhar em uma empresa estrangeira que é do mesmo grupo econômico da Companhia que ele laborava. Contudo, em virtude de uma reviravolta na economia do país estrangeiro, culminando com até mesmo a retirada daquela empresa do país, o empregado retornou ao Brasil momento em que foi desligado, sendo recontratado pela empresa brasileira, que citamos no início do exemplo.

Diante do cenário apresentado, discorreremos se este empregado faz jus aos direitos trabalhistas dispostos na Lei Mendes Junior (casos de transferência provisória), bem como se seria possível a aplicação desta Lei, considerando que o *animus* da transferência inicialmente era de caráter definitivo.

³¹ TST, Recurso de Revista nº. 219000-93.2000.5.01.019, Min. Rel. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJE 07/10/2011. <http://www.tst.jus.br>. Acesso ao site em: 17.ago.2016.

Por isso, apenas lembrando, a Lei Mendes Junior foi proposta para proteger os empregados que foram transferidos temporariamente para trabalhar no exterior, com expectativa de retorno ao Brasil.

Desse modo, inicialmente analisando o caso proposto, verificamos que não é aplicável a Lei Mendes Junior, uma vez que trata-se de caso de transferência definitiva, de forma que não é razoável o recolhimento de contribuição previdenciária ou depósito de FGTS, em conta vinculada, para empregado que não pretende retornar ao Brasil, e, portanto, usufruir desses benefícios.

Estes dois pagamentos obrigatórios são destinados a beneficiar e amparar o empregado no momento da rescisão do seu contrato de trabalho, ou seja, quando o empregado retorna ao Brasil depois de trabalhar no exterior. Se o empregado não vai voltar para o Brasil, então, não há absolutamente nenhum interesse em fazer depósitos do FGTS e de contribuições previdenciárias.

Portanto, se o empregado foi transferido para o exterior, com *animus* temporário, o trabalho prestado no país estrangeiro será considerado como uma transferência temporária. Neste caso, a Lei Mendes Junior será aplicável devido à sua própria essência e propósito. Faz sentido a aplicação desta lei, nestes casos, porque, se o empregado é transferido temporariamente, poderá se beneficiar dos depósitos de FGTS e as contribuições previdenciárias, referente ao período em que trabalhou no exterior, feitas pela empresa brasileira.

Deste modo, é notado que a Lei 7.032/82 embora não tenha especificado em afirmar que ela deve ser aplicada à transferência temporária e não à transferência definitiva, como antes ressaltado, é a sua própria linguagem que leva a esta conclusão.

Isto porque, como explicado nos tópicos anteriores, o empregado transferido provisoriamente, tem direito ao adicional de transferência, que somente é devido em casos em que o *animus* de o empregado ficar trabalhando no país estrangeiro, é temporário.

Tanto, que assim a jurisprudência tem entendido, quanto a ser devido o adicional de transferência, apenas nos casos de caráter provisório, *in verbis*:

“RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARÁTER PROVISÓRIO DO DESLOCAMENTO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 113 DA SBDI-1 DO TST 1. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho restringe o **direito à percepção do adicional de transferência às hipóteses em que a transferência dá-se de forma provisória (Orientação Jurisprudencial nº 113 da SbDI-1 do TST)**. 2. A concessão do adicional de transferência exige plena demonstração acerca da interinidade do deslocamento do empregado, a bem do serviço e com mudança de domicílio, para localidade diversa da que resultar do contrato de trabalho. Deve-se assegurar, portanto, **de que não se cuida de transferência com ânimo definitivo, mensurado pela estabilidade da alteração no decurso do contrato, o que pré-exclui o direito ao respectivo adicional**. 3. Submetido o empregado à única alteração no local da prestação de serviços no curso da relação contratual, com retorno ao local de origem e onde trabalhou no total por 30 anos, resulta evidenciado o caráter definitivo da transferência, que não gera direito ao pagamento do respectivo adicional. 4. Recurso de revista dos Reclamados de que se conhece e a que se dá provimento para afastar da condenação o adicional de transferência”. (TST - ARR: 15929220115090010, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 09/12/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015)

Portanto, inicialmente, tem-se o entendimento de que o empregado que deixa o Brasil para trabalhar no estrangeiro com caráter permanente e sem qualquer expectativa plausível de retorno ao Brasil, a Lei Mendes Junior não é aplicável, mesmo se o empregado trabalha para uma entidade estrangeira do mesmo grupo econômico que o seu empregador brasileiro, isto até 2012.

Ora, até 19/04/2012 tinha vigência a Súmula 207 do TST, que tinha o entendimento de aplicação do princípio da territorialidade, o qual era aplicado por parte dos magistrados, em razão da lacuna da Lei Mendes Junior.

Isto porque, com a modificação em 2009 da Lei Mendes Junior, o entendimento majoritário da doutrina e jurisprudência, foi no sentido de que se aplicam as relações de trabalho a norma mais favorável ao empregado, culminando inclusive com o cancelamento da Súmula mencionada.

Por isso, a doutrina diverge quanto a aplicação da lei mais favorável ao empregado, uma vez que a Lei 7.032/82, demonstra de forma objetiva, que é apenas para os casos em que a transferência é de forma provisória.

Por todo o exposto, em virtude da lacuna no nosso ordenamento jurídico, e com base no Código de Bustamante, considerando ainda a parte fiscais e do FGTS, acredito que tem-se aplicar a lei onde esta havendo a prestação dos serviços (princípio da territorialidade), até para que isto não se torne uma desigualdade entre empregados dentro de uma empresa.

Entretanto, a jurisprudência majoritária sobre o tema, tem aplicado de forma indiscriminada a Lei Mendes Junior, aplicando até mesmo nos casos de transferência definitiva, a lei mais favorável ao contrato de trabalho, de acordo com as provas de um processo:

“CONTRATO DE EXPATRIADO. INCIDÊNCIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. ARTIGO 3.º, INCISO II, DA LEI N.º 7.064/82. A Lei nº 7.064/82, que regula a contratação de trabalhadores bem como sua transferência para prestação de serviços no exterior, determina, em seu art. 3º, II, a aplicação da lei brasileira ao contrato de trabalho, sempre quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas em relação a cada matéria”. (TRT-1 - RO: 5608420105010018 RJ, Relator: Patricia Pellegrini Baptista Da Silva, Data de Julgamento: 25/06/2013, Nona Turma, Data de Publicação: 08-07-2013).

“SERVIÇOS PRESTADOS EM ANGOLA – CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S/A. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. Caracterizada a contratação do empregado no Brasil, por empresa brasileira, para prestar serviços no exterior, a Lei aplicável é a nº 7.064/82, que dispõe sobre a observância da norma mais favorável ao empregado. **HORAS EXTRAS - INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA.** Na forma do que preceitua o artigo 818 da CLT, a prova das alegações incumbe a parte que as fizer. Excepcionalmente, no que tange a jornada de trabalho, o ônus da prova é do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho, na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não apresentação

injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário (Súmula 338 do C. TST). (RO 0000143-27.2012.5.01.00030, TRT 1ª Região, 2ª Turma, Rel. Des. Valmir de Araujo Carvalho, Julg. 24/06/2014).

4.4. Empregado Transferido Inicialmente Provisoriamente.

Neste caso hipotético, o empregado trabalhava no país durante cerca de 06 (seis) anos e após foi transferido para a Alemanha, a fim de aprimorar os seus conhecimentos técnicos em uma filial da empresa brasileira. Contudo, após dois anos, surgiu uma oportunidade de trabalho em uma empresa do grupo econômico desta Companhia.

Deste modo, o empregado retornou ao Brasil para a empresa do grupo econômico brasileira fazer o seu desligamento, e conseqüentemente, foi contratado no Brasil, trabalhando este até ano passado na Alemanha.

Com base no caso proposto, discorreremos sobre os seguintes pontos: (i) a legislação aplicável durante todo o período trabalhado na Alemanha será a Lei Mendes Junior? (ii) a legislação aplicável será limitada ao período em que houve a transferência provisória, e posteriormente será aplicada a lei onde esta a prestação dos serviços? (iii) será aplicada durante todo o período no exterior a lei mais favorável ao contrato de trabalho?

Analisando o caso proposto, com base na jurisprudência que rege o tema, a legislação aplicável, considerando que inicialmente o empregado foi transferido com *animus* provisório, deverá ser aplicada a Lei Mendes Junior.

Isto porque, esta claro no problema proposto, que o envio do empregado ao exterior a Alemanha foi para aprendizado das técnicas, durante o período de no máximo 02 (dois) anos, quando então, surgiu a oportunidade de trabalho em outra empresa do mesmo grupo econômico.

Assim, no momento em que houve a sua contratação e o trabalho no exterior, é entendido, da mesa forma como exposta no tópico anterior, que rege esse contrato de trabalho a lei mais favorável ao empregado, com base nas provas constantes no processo.

Entretanto, tal entendimento diverge do sentido para qual foi criada a Lei Mendes Junior, visto que a linguagem desta lei demonstra claramente que ela deve ser aplicada nos casos em que a transferência é provisória, ou seja, há o *animus* de retorno ao país de origem.

Até mesmo porque, os benefícios previstos na referida lei (adicional de transferência, recolhimentos fiscais e FGTS) não podem ser custeados pelo empregador, ainda mais nos casos em que esta claramente indicado que o empregado não manifesta menor vontade de retornar ao país.

Assim, considerando que a transferência será de forma definitiva, acredito que a lei que deveria reger este contrato de trabalho é a lei estrangeira, uma vez que primeiro, não haverá nenhuma relação deste empregado com o país de origem, visto que a empresa é estrangeira, e, segundo, o princípio da igualdade, previsto na nossa Constituição Federal³², não poderá haver desigualdades entre os empregados com vínculo empregatício permanente, que é o caso exposto no problema acima.

³² “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...).
XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”.

5. Competência da Justiça do Trabalho. Curiosidades.

Atualmente a jurisprudência dominante caminha no sentido de ser competente para julgar as ações trabalhistas, segundo o artigo 114 da Constituição Federal:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I **as ações oriundas da relação de trabalho**, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”.

Contudo, recentemente saiu uma notícia³³, informando sobre a prolação de uma sentença pela 4ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa (PR), em que a Juíza Ingrid Muzel Castellano Ayres Barreiros, analisou um caso envolvendo uma processadora de produtos agrícolas Louis Dreyfus Company Brasil e um ex-gerente comercial, que pretendia anular a renúncia ao plano de stock options (compra e venda diferenciada de ações para trabalhadores da empresa), e, concluiu que a Justiça do Trabalho era incompetente para julgar esta ação.

Isto porque, o contrato foi assinado com a matriz da empresa mencionada acima, e, deste modo, tratava-se de uma discussão comercial. Sendo a Douta Magistrada, o contrato tem natureza comercial e não trabalhista, visto que decorre do exercício da opção de compra de ações pelo empregado, operação típico do mercado financeiro de ações.

Deste modo, o entendimento ilustre e inovador desta Magistrada, concluiu na sentença que o objeto da ação não se confundia com verbas trabalhistas, nem mesmo com salário.

Pelo exposto, podemos verificar que a Justiça do Trabalho tem inovado de tempos em tempos suas decisões, o que demonstra que em um futuro próximo poderemos ter decisões com a mesma velocidade em que evoluiu a globalização, no que tange a legislação em que será aplicada aos expatriados, objeto de discussão no presente trabalho.

³³ <http://www.ftiapr.org.br/noticias/noticias-juridicas/2529-justica-obriga-trabalhador-a-ingressar-com-acao-na-holanda.html>. Acesso ao site: 29.set.2016.

Conclusão

Diante do estudo e análise dos dados obtidos nesta pesquisa, evidencia-se que o processo de expatriação é um tema que ainda não tem um direcionamento jurídico quanto à lei aplicável a estes empregados, quando a transferência é de forma definitiva.

Primeiramente, foi observado pelas pesquisas realizadas, que há uma preocupação por parte da organização somente quanto aos aspectos de deslocamento do funcionário e seus familiares, sua inserção física no país e no cargo e um acompanhamento para questões ligadas ao dia-a-dia doméstico. A única estratégia utilizada pela empresa tem sido alocar pessoas de países com culturas similares para evitar problemas de integração.

Então, as empresas multinacionais têm buscado atualmente profissionais em outros países que poderão contribuir com a evolução da empresa, e em troca estas poderão ter uma experiência internacional.

Em um segundo momento, é demonstrado no trabalho que existe a Lei Mendes Junior (nº. 7.064/82), que é aplicada aos casos de transferência provisória, e, que prevê que nestes casos aplica-se a lei mais favorável ao caso em concreto.

Ainda, demonstra-se que quando havia a Súmula 207 do TST, aplicava-se aos casos a lei onde estava sendo prestado o serviço, mas após o seu cancelamento, a doutrina e a jurisprudência se dividiram, e, o que se verificou no trabalho elaborado, é que a Lei 7.064/82, esta sendo aplicada indistintamente, sem observância do *animus* provisório que é necessário para que haja a sua aplicação.

Deste modo, após a análise da doutrina, jurisprudência, além da situação fática em que se encontram as relações trabalhistas atuais, acredito que deveria haver uma proposta de projeto de lei, a fim de alterar a Lei Mendes Junior, para primeiro, estabelecer o prazo em que se considera a transferência provisória, e, bem como para prever de forma diferenciada, quando a transferência é definitiva.

Isto porque, acredito que o empregador encontra-se prejudicado quanto à omissão presente no nosso ordenamento jurídico brasileiro, visto que verificamos que a expatriação esta se tornando cada vez mais frequente.

Por isso, deveria haver a aplicação da lei onde esta havendo a prestação de serviço, até mesmo para que os empregados estrangeiros não se sintam prejudicados em virtude da aplicação diferenciada da Lei a este empregado brasileiro que esta no exterior.

Pelo exposto, considerando o Código de Bustamante, e o principio da igualdade, deve haver a aplicação da lei do país onde esta se prestando o serviço, para que haja igualdade de direitos entre os trabalhadores daquele país, o que não seria possível, se fosse aplicado aos trabalhadores brasileiros expatriados a lei mais favorável aos seus contratos de trabalho.

Bibliografia

ARGYRIS, C. A integração do indivíduo – organização. São Paulo, Ed. Atlas, 1975.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, Ed. LTr, 2013.

BRAUDEL, Fernand. Civilização Material, Economia e Capitalismo: Séculos VX – XVIII. São Paulo, Ed. Martins Fontes, 1996.

Cartilha de Orientações para o Trabalho no Exterior – Brasileiros no Mundo. Departamento Consular e de Brasileiros no Exterior. Ministério das Relações Exteriores.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo, Ed. LTr, 2014.

GIALAIN, Eliana. Expatriação e Gênero Um Referencial para Multinacionais Brasileiras. São Paulo: USP, 2009. Tese (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade do Estado de São Paulo, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo, Ed. Atlas, S/A, 2010.

NUNES, L. H.; Vasconcelos, I. F. G. & Jaussaud, J. Expatriação de Executivos. São Paulo, Ed. Thomson Learning, 2008.

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

ROCHA, Osiris. Contrato de trabalho internacional: uma reanálise da lei regedora. Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, São Paulo, nº. 2, p. 83, 1994 *in* Galvão Antonio. Contrato Internacional de Trabalho. Ed. LTr, 2004

TANURE, B.; EVANS P.; PUCIK, V. A Gestão de Pessoas no Brasil: virtudes e pecados capitais. Rio de Janeiro, Elsevier, 2007.

<http://www.amaurimascaronascimento.com.br>: Acesso ao site em: 16.ago.2016.

<http://www.ftiapr.org.br/noticias/noticias-juridicas/2529-justica-obriga-trabalhador-a-ingressar-com-acao-na-holanda.html>. Acesso ao site: 29.set.2016.

<http://globalmobilitytrends.brookfieldgrs.com>. Acesso ao site em: 15.ago.2016.

<http://g1.globo.com/mundo/noticia/2016/06/em-10-anos-numero-de-imigrantes-aumenta-160-no-brasil-diz-pf.html>. Acesso ao site em: 16.set.2016.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7064. Acesso ao site em: 08.set.2016.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso ao site em: 08.set.2016.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso ao site em: 08.set.2016.