

A TRANSFERÊNCIA INTERNACIONAL DE TRABALHADORES E SUA TUTELA JURÍDICA

Luis Felipe do Nascimento Moraes

Doctor en Derecho. Profesor de Derecho e Processo do Trabalho dos Cursos de Pós-Graduação da EMATRA/UNIVILLE (Joinville-SC), Faculdade de Direito de Curitiba (UNICURITIBA), Instituto Busato de Ensino (Ponta Grossa-PR) e CESUSC (Florianópolis-SC). Profesor de Derecho do Trabalho e Processo do Trabalho nos Cursos de Graduação da Faculdade de Direito UNIVERSIDADE POSITIVO (Curitiba-PR), e UNIVILLE (Joinville-SC).

RESUMEN:

A internacionalização das empresas gerou como efeito o aumento da transferência de trabalhadores para o exterior e, conseqüentemente, a reinterpretação e ajustes na tutela jurídica trabalhista destes trabalhadores denominados de expatriados ou transferidos. Vários são os questionamentos sobre a melhor tutela jurídica, a saber: 1) Os princípios trabalhista aplicáveis ao caso; 2) A legislação existente e pertinente ao expatriado; 3) O prazo do contrato de trabalho do transferido; 4) A melhor opção entre as hipóteses de suspensão, interrupção ou extinção do contrato de trabalho do expatriado; 5) O panorama salarial do transferido.

Palabras clave: Dereito do Trabalho brasileiro – transferência de trabalhadores para o exterior – tutela jurídica trabalhista dos trabalhadores expatriados ou transferidos.

ABSTRACT:

The internationalization of companies has had the impact of increasing the transference of workers to foreign countries and, therefore, has made necessary the reinterpretation and some adjustments in the labor legal protection of these so-called expatriated or transferred workers. There are many questions that now arise about the best legal protection to these workers, which are the following: 1) which are the labour principles applicable to such cases? 2) Is the existing law applicable to expatriated workers? 3) How long does the employment contract of the expatriated worker last? 4) Among the possibilities of suspension, interruption and extinction of the employment contract of the expatriated worker, which is the best option? 5) Which is the wage perspective of the expatriated worker?

Keywords: brazilian labour law – transference of workers to foreign countries – labour legal protection of expatriated or transferred workers.

A transferência internacional de trabalhadores e sua tutela jurídica

1.- INTRODUÇÃO:

O fenômeno da globalização do capital trouxe consigo, entre outras coisas, mudanças drásticas no mundo laboral e novas necessidades ou reajustes por parte do mundo corporativo.

E é esta percepção da conjuntura administrativa e econômica que envolve a questão, o objeto do presente trabalho, onde iremos nos limitar apenas, e tão somente, aos fatos com relevância jurídica e nos reservar somente a emitir parecer de caráter eminentemente jurídico, tomando como base a legislação brasileira. Tal preocupação em limitar o objeto jurídico do presente estudo resultou que as questões objeto de exame, podem ser reduzidas a duas:

1. A forma mais viável e de maior segurança jurídica para as empresas entre as opções de suspensão ou extinção do contrato de trabalho do expatriado brasileiro;
2. Assim como, a interpretação que deve ser feita sobre a Lei 7064/82, Decreto 89339/84 acerca do prazo do contrato de trabalho do expatriado a luz da jurisprudência trabalhista brasileira e da doutrina laborista nacional.

A contestação a estes questionamentos e temas jurídicos aos mesmos vinculados é no que consiste o objeto do presente estudo, que parte do princípio que devemos considerar como sinônimos os termos “transferido” e “expatriado”. Vamos utilizar o segundo conceito de forma mais frequente, tendo em vista que o mesmo sintetiza a idéia de transferência internacional, assim como é o termo mais utilizado no moderno âmbito empresarial-trabalhista¹.

Assim, o trabalhador que realiza uma transferência internacional temporária por um período superior de 12 meses, mesmo porquê, conforme o parágrafo único do art. 1, da Lei 7064/82, não são considerados expatriados aqueles empregados designados para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 90 dias².

Parte-se também do pressuposto que este estudo, como obra inserida num contexto de estudo de ciências sociais aplicadas, trata de temas com interpretações subjetivas e que permitem várias linhas de análise, por este motivo tentaremos discorrer sobre as várias correntes doutrinárias, estudos de casos de empresas com seus próprios processos de expatriação e casos jurisprudenciais sobre o tema, como base sólida para as nossas pessoais conclusões, que por óbvio, permitirão, a seu turno, outras interpretações dos leitores do presente artigo.

1 Salientamos, que por exemplo, no Direito Internacional Público, o termo expatriado tem uma acepção bem distinta ao que desenvolvemos neste trabalho. Sobre o conceito de expatriado para o âmbito corporativo, vide Freitas, M. E, “Vida de executivo expatriado: a festa vestida de riso ou de choro”, *Anais do encontro anual da ANPAD*, 24, 2000, p. 3.. Períodos de 2 a 5 meses, podem, conforme o caso concreto, se encaixar na hipótese do art. 476-A da CLT.

2 No âmbito empresarial, o tempo do expatriado no exterior está diminuindo em virtude do alto custo de manutenção destes contratos para as empresas.

2.- DA APLICAÇÃO DA LEI 7064/82 E DO DECRETO 89339/84.

2.1.- Da importância do expatriado no contexto corporativo atual.

Em recente seminário sobre a “Mão de obra estrangeira no Brasil e brasileira no exterior – Desafios culturais e jurídicos”, promovido pela Câmara Brasil-Alemanha, foi veiculada a informação de que atualmente existem 176 milhões de emigrantes legais no mundo. Destes, cerca de 4 milhões são brasileiros e estão concentrados, em sua maioria, na América do Norte (610 mil só nos Estados Unidos) e América do Sul (325 mil no Paraguai), seguidos pela Ásia (170 mil no Japão), Europa (23700 na Alemanha), Oceania (12 mil na Austrália), África (4150) e , por fim, América central, Caribe e México (3110)³.

Em todo caso, o processo de internacionalização das empresas brasileiras, como estratégia de sobrevivência e de crescimento em um mercado globalizado ainda é tímido, ficando o Brasil, em 2002⁴, na 30a. colocação entre os países que mais enviam investimentos diretos ao exterior.

Situada a importância do tema em seu aspecto corporativo, no contexto puramente jurídico podemos afirmar que, assim como ocorre com o empregado local, os expatriados estão submetidos às mesmas exigências formais dos trabalhadores brasileiros, ou seja: registro em carteira profissional e celebração do contrato de trabalho. Assim, não existem diferenças substanciais entre os altos funcionários e os demais empregados. Porém, conforme, a política de cada empregador, pode ocorrer alterações contratuais no caso concreto do expatriado, que podemos classificar em: interrupção, suspensão e extinção do contrato de trabalho. Como veremos, pormenorizadamente adiante neste estudo, já que nos parece necessário alguns temas introdutórios intimamente ligados as questões centrais já delimitadas supra.

Desde logo é necessário deixar claro que há uma série de princípios trabalhistas que devem ser considerados para o caso concreto, quais sejam: os princípios da condição mais benéfica e o da norma mais favorável. O primeiro, entende-se que, para o trabalhador deve prevalecer a melhor condição dentre aquelas que possam diminuir seu *status* trabalhista anterior. Este princípio deve ser conjugado com outro que é o da inalterabilidade do contrato de trabalho, pelo o qual qualquer alteração nas condições de trabalho só é lícita se decorrer do mútuo consentimento e, ainda assim, não causar prejuízos imediatos ou mediatos ao empregado. Este princípio esta insculpido no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, adiante CLT⁵. Assim, qualquer alteração no contrato de trabalho do obreiro que pode vir a ser qualificado como expatriado, deve ser feita por escrito⁶ (com o fim de documentar a sua anuência) e de forma clara ao empregado, para que este não venha alegar em uma eventual ação trabalhista prejuízo.

3 Excelente estudo sobre o tema em um aspecto prático-administrativo está no artigo de autoria de Machado, Hilkka; Fernandes Cláudio. “Alteridade, expatriação e trabalho: implicações para a gestão organizacional”. *Revista de administração contemporânea*, v.8, n. 3 (jul./set. 2004) Rio de Janeiro: ANPAD, 2004, pgs. 53 a 73.

4 *World competitiveness report*, apud Pereira, Neuri; Pimentel, Ricardo; Kato, Heitor. “Expatriação e estratégia internacional: o papel da família como fator de equilíbrio na adaptação do expatriado”, *Revista de administração contemporânea*, v.9, n. 4 (out./dez. 2005) Rio de Janeiro: ANPAD, 2005, P. 54.

5 Cabe salientar ainda que o princípio do direito mais favorável só ocorre dentro do mesmo ordenamento interno. Sobre o tema, vide PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*, 3ªed., LTr: São Paulo, 2000.

6 Mesmo porquê o art. 4, da Lei 7064/82, requer ajuste escrito em questões salariais do expatriado. Assim, como o parágrafo 1, do art. 5 da referida lei.

Hipótese que nos parece rara ante ao rol de benefícios geralmente ofertados aos expatriados pelas grandes empresas, principalmente para altos cargos.

Já o princípio da norma mais favorável, fica expresso no art. 3, II da Lei 7064/82, que diz: “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”. Ou seja, o que se determina é a aplicação da norma mais favorável ao empregado, dentre aquelas passíveis de incidência de duas ou mais normas, independentemente da posição hierárquica no ordenamento. Fator muito importante que passa a nortear todo esse estudo, por imperativo legal como acabamos de ver.

Isto posto, passamos a uma outra análise. Nos referimos acima em empregado que possa ser qualificado como “expatriado”, o que nos leva nestas linhas iniciais a fazer uma definição legal ao termo muito em voga no mundo corporativo.

No ponto de vista, legal-trabalhista o termo “expatriado” é definido como “transferido”, o que sob o prisma da Lei 7064/82, assume a seguinte perspectiva, em seu art. 2: “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”.

Assim, a Lei 7064 de 6 de dezembro de 1982, dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

2.2.- Da aplicação da Lei 7064/82 e do Decreto 89339/84.

Analisando o período anterior ao da Lei 7064/82, nota-se a situação do trabalhador nacional e das empresas era de grande precariedade, como informa Osiris Rocha que:

“(...) as empresas usavam das seguintes técnicas: (a) aliciamento do trabalhador nacional sem CTPS assinada mas com um contrato salientando que a atividade se exerceria no estrangeiro após a chegada do trabalhador; (b) eliminação dos ônus previdenciários com a inscrição pertinente, no Brasil, pelo empregado como contribuinte em dobro ou autônomo; (c) falta de reconhecimento do FGTS eis que o instituto era desconhecido e inexistente.

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

E tudo isso representava imenso risco financeiro para os empresários do setor que se viam envolvidos em inúmeras reclamações⁷”.

Com a Lei 7064/82, passa a legislação brasileira a ter um novo paradigma legal para as questões envolvendo a internacionalização das relações de emprego.

Utilizamos o termo “paradigma” não por acaso, posto que há um problema de raiz a ser esclarecido para o caso concreto que é a aplicação ou não da referida lei ao caso em estudo.

⁷ Em “Contrato de trabalho internacional: uma reanálise da lei regedora”. *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, 11. ed., São Paulo: Ltr, 1995, p. 83.

O aparente problema se instala na interpretação do art. 1 da referida lei, onde se dispõe: “Esta lei regula a situação de trabalhadores contratados 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”.

Sabendo que a atuação empresarial pode superar o limitado universo definido pelo citado artigo, cabe pergunta oriunda da interpretação literal da lei: A política de expatriação da maioria das empresas é regida de forma plena por esta lei? Ao que cabe responder que sim.

Esta resposta positiva, possui como fundamento o art. 8 da CLT que admite na falta de disposição legal, a aplicação da analogia e jurisprudência como forma de integrar a omissão. Mais ainda, nossa resposta pela aplicação da Lei 7064/82, se reforça ao considerarmos que o direito deve ser interpretado como um sistema, onde leis amplas de caráter trabalhista podem suprir a falta de legislação específica por efeito da analogia⁸. Finalmente, a aplicação da Lei 7064/82 condiz com a parca jurisprudência trabalhista sobre o tema que aplica a referida lei a todos os trabalhadores que se encaixam mais no art. 2, que no universo limitado do art. 1 da citada lei, tal como se posiciona as esferas acadêmicas sobre o tema⁹.

Isto posto, cabe salientar que a Lei 7064/82, é o texto legal que rege os contratos de trabalho internacionais realizados no Brasil, estabelecendo condições mínimas a estes contratos de trabalhadores domiciliados no Brasil, sejam transferidos para o exterior ou lá contratados, por empresas brasileiras, para prestar serviços fora do país.

A Lei 7064/82, por ser lei específica poderá, inclusive prevalecer sobre a CLT, é o que se entende, por exemplo da interpretação do parágrafo único do art. 1 da referida lei, que retira natureza salarial de “diárias” seja qual for o seu valor, em clara prevalência a lei geral exposta no art. 457, parágrafo 1 da CLT, interpretado a seu turno pelo TST na Súm. 101.

O que nos oferece o seguinte procedimento de interpretação da Lei 7064/82, que como lei específica a uma situação de fato especial pode prevalecer sobre a norma geral no que for diametralmente oposta.

Sem embargo, nos direitos que coincidir com a lei geral, esta pode oferecer uma interpretação sistemática. Por esta razão, para a transferência ser considerada válida e legal, como já disposto em capítulo anterior, deve se ater também as regras dos arts. 468 e 469 da CLT, assim com as súmulas 29 e 43 do Tribunal Superior do Trabalho (adiante TST), que tratam, respectivamente de direito de indenização da despesa de transporte do transferido e da abusividade das hipóteses de transferência¹⁰.

8 Assim, MALLET, Estevão. “Conflito de leis trabalhistas no espaço e globalização”. *Revista Ltr*. São Paulo: Ltr, ano 62, n. 3, p.332, que afirma: “Lei 7064/82, dirigida originariamente aos empregados de empresas prestadoras de serviços de engenharia. Como, porém, enuncia essa norma princípio geral em matéria de conflito de leis trabalhistas, admite-se a aplicação analógica de suas disposições, em qualquer hipótese em que trabalhadores domiciliados no Brasil sejam mandados para o exterior; ou em virtude de transferência ou em decorrência de contrato adrebo celebrado para o apontado efeito”. (Negrito nosso). Vide também, GODINHO DELGADO, Mauricio. *Curso de direito do trabalho*, 2a., ed., São Paulo: Ltr, 2003, pg. 1041.

9 Neste sentido, vide: NAZAR, Nelson. *Direito econômico e o contrato de trabalho*. São Paulo: Ed. Atlas, 2007, pg. 217, que diz: “Fosse o art. 1o. voltado exclusivamente para as empresas de consultoria, engenharia e congêneres, inexistiria necessidade formal de edição da regra contida na lei. (...).Tal ilação pode ser retirada do artigo 114, parágrafo 2o. , da Carta Magna, sendo certo que se o instrumento de proteção contido no artigo da lei em exame estivesse voltado apenas a uma categoria profissional ou de atividade, poderia ser obtido de forma mais rápida e com igual eficácia por meio de um acordo coletivo em que fossem intervenientes empregadores, empregados, sindicatos de categoria, além do ato homologatório do MTE”.

10 Vide, também Súms. 51 e 152 do TST.

Ainda sobre o espaço de aplicação concreta da Lei 7064/82 (e do art. 6 do Dec. 89339/84), temos o art. 13 (regulamentado pelo art. 7 do Dec. 89339/84), fixando que só poderão ser contratados para prestar serviços no exterior empregados ligados à empresa de cujo capital participe, com pelo menos 5% do capital social, pessoa jurídica domiciliada no Brasil.

Portanto, nos parece claro que a Política de Expatriação de várias empresas devem ter o regimento em base a Lei 7064/82, já que como propõe a doutrina¹¹: “o limite de execução de qualquer sentença para efetivo cumprimento da lei é a disponibilidade que a empresa alocadora dos serviços possua em território brasileiro. Desse modo, sempre será possível ao empregado reclamar direitos oriundos da lei, quando de seu retorno ao território brasileiro”.

Outra consequência da aplicação da Lei 7064/82 ao caso concreto, é que a contratação do trabalhador, por empresa estrangeira, para trabalhar no exterior requer autorização do Ministério do Trabalho e Emprego (adiante MTE), que em tese, deveria velar pelo respeito aos direitos trabalhistas do expatriado, e esta autorização se converteria desta forma como controle da aplicação correta da lei e de certificado de idoneidade do empregador.

2.3.- Do prazo contratual legal dos trabalhadores transferidos para prestar serviços no exterior.

Outra dúvida frequente no mundo corporativo é acerca de que o prazo mencionado na lei de 3 anos refere-se apenas à autorização do MTE (art. 6 do dec. 89339/84) ou se se trata do lapso temporal máximo do contrato por prazo determinado (art. 7, parag. Único, alínea a; e art. 16 da L. 7064/82) ou ainda que o contrato por prazo determinado poderá ser feito conforme a regra do país de prestação dos serviços

Para a contestação destas indagações nos parece conveniente esclarecer alguns pontos. Primeiro, não se pode confundir as autorizações de trabalho temporárias concedidas a estrangeiros para trabalhar no Brasil pelo MTE com contratos dos brasileiros para prestar serviço no exterior. No caso dos vistos para estrangeiros no Brasil, estes possuem até dois anos de trabalho legal no Brasil.

Também nos parece incabível, especialmente para as hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho do expatriado, a aplicação do art. 445 da CLT que estipula prazo máximo de 2 anos para o contrato de prazo determinado. Já que, como já vimos, a Lei 7064/82, como norma específica prevalece sobre a norma geral trabalhista, no que for diametralmente oposta. Assim, ao contrário do disposto no art. 445 da CLT, o art. 16 da Lei 7064/82 expressamente permite um contrato por prazo determinado de 3 anos, sem a necessidade, inclusive, que este contrato seja de experiência, de obra certa ou determinado serviço.

O art. 16 da Lei 7064/82, fixa que: “A permanência do trabalhador no exterior não poderá ser ajustada por período superiores a 3 (três) anos, salvo quando for assegurado a ele e a seus dependentes o direito de gozar férias anuais no Brasil, com despesas de viagem pagas pela empresa estrangeira”.

Com isso nos parece claro o seguinte: Assegurado o direito de férias (aquisição, concessão e gozo) é **possível o contrato por prazo indeterminado ao expatriado**¹².

11 Vide, Nelson Nazar, ob., cit., p. 220.

12 No mesmo sentido, veja: Nelson Nazar, ob., cit., p. 239, que diz: “Caso o empregador queira permanecer com o empregado no exterior por um período superior a três anos, com ou sem contrato, deverá ter a cautela de conceder as férias remuneradas em território brasileiro com passagens pagas para ele e sua família”.

Neste sentido, nos parece oportuno citar o caso de determinada empresa de capital francês porém com unidades no Brasil que vamos denominar de empresa A¹³. Esta empresa, costuma fazer 3 tipos de contrato para os seus trabalhadores expatriados: Um contrato, de prazo mais frequente, de 2 anos para trabalhadores de atividades técnicas que necessitam se qualificar ou levar tecnologia ou know-how à empresa estrangeira; ou de forma extraordinária, contratos de 3 anos, para necessidades empresariais de difícil mensuração de tempo para a conclusão de serviços; e finalmente, contratos de 4 anos de expatriação quando é possível mensurar que a necessidade da empresa é duradoura ou de grande prazo.

Deste estudo de caso, vislumbramos que na prática corporativa contratos superiores a 3 anos, são frequentes, e dentro de uma análise puramente jurídica não estão eivados de qualquer mecha de nulidade, se ficarem nos limites do examinado art. 16, da Lei 7064/82.

Outro ponto, que nos parece interessante mencionar é a hipótese do art. 7 da Lei 7064/82 que pode ser dividido em duas “partes”: a primeira dando as hipóteses nas quais pode a empresa determinar o retorno do empregado, e o parágrafo único do mesmo artigo ofertando as hipóteses na qual o empregado tem assegurado o retorno ao Brasil. Em ambas as “partes” do artigo se observa de forma clara que ele foi elaborado para proteger os interesses empresariais.

Conclusão a que se pode chegar ao considerar, por exemplo, que a hipótese do art. 7, I; não admite recusa por parte do empregado de retorno ao Brasil quando o empregador unilateralmente entender que não mais é necessário ou conveniente o serviço do empregado no exterior.

Em todo caso, o que nos mais nos interessa do citado artigo é comentar a hipótese que aparece no inciso primeiro do parágrafo único, ofertando ao empregado o retorno ao Brasil após 3 anos de trabalho contínuo. Nos parece que este texto do artigo é o que pode gerar mais dúvidas acerca do prazo do contrato de trabalho do expatriado.

Não encontramos, jurisprudência, caso prático ou doutrina acadêmica, que ofereça resposta direta e satisfatória sobre o citado artigo. Desta forma, nos parece que da interpretação sistemática da lei, no que diz respeito ao art. 16 da Lei 7064/82 já analisado, nos permite concluir que os três anos referidos no inciso primeiro do parágrafo único do art. 7, não implica que o contrato do expatriado obrigatoriamente de 3 anos, senão que a interpretação mais acertada seria a que o empregado pode **optar** em continuar em situação de expatriado, após 3 anos de trabalho contínuo, porém dentro de um contrato por prazo indeterminado, e conseqüentemente, com uma maior fama de direitos trabalhistas, típicos de este tipo de contrato, principalmente, no que diz respeito a rescisão contratual.

2.4.- Acerca do direito material trabalhista do expatriado e da possibilidade do contrato por prazo determinado ser feito conforme a legislação do país de prestação de serviços.

O princípio da *lex loci executionis* admitido no direito pátrio pela Súm. 207 do TST que de certa forma, em base ao caráter protetor do Direito do Trabalho, rompe com

13 Por motivos de cláusulas de confidencialidade, não estamos autorizados a divulgar documentos de uso interno desta empresa específica.

o disposto no art. 9 da Lei de Introdução ao Código Civil¹⁴, implica que “a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviços e não por aquelas do local da contratação”.

Isso equivale a dizer que no que diz respeito ao direito material trabalhista de cada expatriado deverá ser adotada a legislação trabalhista de cada país de prestação de serviço, salvo, como já vimos, se houver a possibilidade de que a norma brasileira seja a mais favorável, fator importante em se tratando de países que possuam uma tutela legal trabalhista inferior a nacional, como pode ocorrer em alguns países asiáticos.

O princípio da lei do lugar da execução, *lex loci laboris*, tem duas exceções: - o trabalho prestado para as pessoas jurídicas de direito público internacional (artigo 643 da CLT, que elege a competência em razão das pessoas); e o trabalho prestado no Brasil, à título esporádico, inserido em uma relação laboral continuada, desenvolvida em outro país ou em vários outros países e subordinada habitualmente a matriz ou filial no estrangeiro.

O contrato executado em um país, que passa a ter seqüência em outro, rege-se pelas leis do Estado onde o trabalho está sendo prestado.

A lei brasileira se aplica aos empregados de empresas estrangeiras no Brasil, estatais ou não, excluindo-se os que trabalhem para os serviços diplomáticos.

A propósito, nossas Cortes Trabalhistas assim têm firmado seu entendimento:

“Lei de proteção que regerá a relação jurídica de emprego. A lei do lugar onde executado o contrato de trabalho será aplicada por força do princípio da lex executionis” (TST – E-RR 6.641/83, Mendes Cavaleiro. Ac. TP 1.900/87).

“Princípio da lex loci executionis. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país de prestação de serviço e não por aquelas do local de contratação” (TST, RR 1.318/90.0, Francisco Leocádio, Ac. 2º T. 5.789/92).

Assim, especialmente nos casos onde o contrato de trabalho do expatriado é extinto no Brasil, a possibilidade de elaboração de um contrato por prazo determinado em base a legislação estrangeira torna-se uma alternativa bem interessante, mas que traz consigo a necessidade de um bom controle de legislação trabalhista por parte da empresa estrangeira e uma boa comunicação com a empresa de origem, ante ao princípio da norma mais favorável já amplamente comentado.

De outro modo, se for o caso de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, é necessário que se faça um detalhado estudo da Lei 7064/82 e da CLT, que passamos a fazer.

3.- DOS CRITÉRIOS LEGAIS COMUNS AOS CASOS DE INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO NO CONTRATO DE TRABALHO.

Assim, sem descartar as outras hipóteses elencadas pela lei¹⁵, no caso concreto e no objeto já delimitado do presente parecer a hipótese do art. 2, II da Lei 7064/82, abre

14 Neste sentido Palmeira Sobrinho, Zéu. “A aplicação das normas trabalhistas no espaço”, *Revista Ltr*, vol. 64, n. 06, junho de 2000, pg. 731, dia que: “A Lei n. 7064/82 (...) ratificou o princípio da *lex loci executionis*. Em seu art. 14”. Súm. 207 do TST, redigida conforme Convênio de Havana, 1924, ratificado pelo Brasil.

15 Nos referimos, por exemplo, ao teor do inciso III do citado art. 2, que é o caso do prestador de serviços para empresas brasileiras que possuam filial ou subsidiária no exterior, onde serão prestados os serviços após a transferência.

o campo de análise para as hipóteses da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho do expatriado, que embora encerrem consequências distintas, possuem também critérios legais comuns que passamos a examinar.

Em ambos os casos, como é óbvio, o contrato de Trabalho continua vigente, são as obrigações principais que não são exigíveis (no caso da suspensão) ou parcialmente exigíveis (interrupção). Neste sentido, em ambos os casos vale a disciplina do art. 471 da CLT, que implica na conclusão que o afastamento do emprego, seja pela suspensão ou por interrupção, gera por ocasião da volta a garantia de todas as vantagens que na ausência do trabalhador tenham sido atribuídas à categoria.

É de se salientar, como fator importante na definição (ou re-definição) de uma política de expatriação, que legalmente nada impede que por Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho que as partes negociem novas formas de suspensão e interrupção¹⁶.

Também é fato comum aos casos de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, e isso nos parece relevante para os casos de expatriação, que termina a causa suspensiva ou interruptiva do contrato, o empregado *deve* retornar ao emprego, sob pena de abandono (art. 482, *i*) CLT).

Outro imperativo legal no âmbito salarial diz respeito a que não é permitido ao expatriado, com contrato de trabalho suspenso ou interrompido, que o pagamentos de salários no exterior seja somente de forma “in natura” ou salário utilidade (Ex.: casa, carro, escolas, comida) etc. Esta condição está estabelecida no artigo 458 e parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º, nos artigos 81 e 82 todos da CLT e Súm. 258 TST.

Por fim, pode-se perguntar, especialmente nos casos de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, se o expatriado tem o direito de escolher qual o regime jurídico deve reger suas relações de trabalho no Brasil.

A resposta é negativa, porque a lei trabalhista, como já vimos, assim como a penal, se regem pelo princípio da territorialidade. Assim, “se o crime ocorre no Brasil, o julgamento será realizado no país de acordo com as leis brasileiras. Se o trabalho se realiza no Brasil, a ele se aplicam as normas brasileiras, sendo exigíveis o registro em carteira profissional e a celebração de contrato de trabalho”.

Há de se salientar, também o teor do art. 3, II da Lei 7064/82, que lança a hipótese legal de aplicação da norma mais favorável ao expatriado, isto é, a lei assegura dupla proteção ao empregado removido para fora do Brasil: a proteção da própria Lei 7064/82 e a das legislações do país estrangeiro na qual se presta serviços. Derrogando parcialmente, desta forma, o princípio do *locus regit actum*, inscrito no art. 651 da CLT, ou seja, que a regra preponderante seria sempre a do local da prestação de serviços. Esta derrogação tácita do art. 651 da CLT operada pela Lei 7064/82, visa estender os benefícios da legislação obreira ao expatriado, como já se posicionou repetidamente o TST¹⁷.

16 Neste sentido, vide, Orlando Gomes e Elson Gottschalk. *Curso de Direito do Trabalho*, 18a. ed., Rio de Janeiro: Forense, 2007, pg. 353. Importante salientar ainda que, nos casos do contrato por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação (art. 472, parág. 2 da CLT).

17 Vejas as seguintes decisões:

1) “Restando incontroverso que a empresa contratante é subsidiária de sociedade de economia mista brasileira e que o contrato foi celebrado no Brasil, a relação laboral deve ser regida pela legislação mais favorável ao empregado no caso, a brasileira – nos termos do art. 3, II, da Lei n. 7064/82. Rechaça-se, assim a inteligência do caso à luz do princípio *lex loci executionis contracti*, consubstanciado no Enunciado n. 207 do TST”. (TST, 3a. T, Proc. n. 376707/1997.1, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, j. 12-12-2001, DJ 5-4-2002).

4.- SOBRE A TEORIA GERAL DA INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E ALGUNS ESTUDOS DE CASOS ACERCA DESTA OPÇÃO POR ALGUMAS CORPORAÇÕES.

Se a opção adotada por determinado grupo empresarial for o caso de interrupção do contrato de trabalho, é preciso ter alguns cuidados e prestar atenção a algumas exigências específicas, já que a interrupção pode gerar maiores riscos do que as outras modalidades.

Os Tribunais no retorno do empregado, especialmente no caso da interrupção (já veremos adiante que há decisões que ampliam esta interpretação para a suspensão e para a extinção do contrato de trabalho) consideram que o tempo de serviço prestado anteriormente se soma ao tempo de serviço prestado no Brasil¹⁸, aumentando consequentemente os custos da empresa brasileira.

Assim, no caso da empresa de capital francês que denominamos de empresa “A”¹⁹, opera interessante procedimento de expatriação.

Primeiro, traz um princípio geral e básico sobre a Política de Expatriação que rege seu grupo empresarial, que é a necessidade de se estudar as características e peculiaridades de cada trabalhador, cada cargo e cada país de origem e de prestação de serviços. Para compaginar todas essas variáveis e manter uma organização funcional típica de uma empresa global, a empresa “A”, desenhou uma extensa e minuciosa política de expatriação com linhas gerais e orientação úteis a cada situação de expatriação.

Assim, para os trabalhadores contratados no Brasil e que são transferidos em períodos de no mínimo 2 anos e no máximo de 4 anos, opta por uma **interrupção** dos serviços realizados no Brasil, e divisão de percepção de remuneração. Ficando o expatriado recebendo parte do seu salário no Brasil, e parte de seu salário no exterior.

Desta forma, com a parte brasileira, paga-se as contribuições sociais e fiscais e em cada caso as necessidades dos familiares do expatriado que ficaram no país. Com a outra parte do salário, a percebida pelo expatriado no exterior²⁰, estará os benefícios e indenizações típicas para cada cargo e qualificação do expatriado, dos cargos mais básicos, aos mais elevados.

2) “A exemplo da observação consignada pelo Regional, o reclamante foi contratado por empresa brasileira para prestação de serviços na Guiana Francesa. Tal situação amolda-se à previsão encerrada na Lei 7064/82, sendo certo que esta assegura ao trabalhador não só direitos por ela abarcados, como também a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, sempre que for demonstrado ser mais favorável que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços (art. 3, II). Do quadro erigido evidencia-se a inexistência de ofensa ao art. 14 da Lei 7064/82, porquanto a aplicação da lei brasileira, quando mais benéfica, é determinada pela própria legislação em comento. Quanto ao enunciado n. 207 do TST, não o considero contrariado, pois a premissa fática nele identificada não guarda identidade com a hipótese dos autos. De fato, o princípio da *lex loci executionis*, contemplado na aludida orientação, refere-se à situação em que o trabalhador é contratado no exterior para prestar serviços no próprio local da contratação; diferentemente, pois, do caso em tela, em que o reclamante foi contratado por empresa sediada no Brasil para prestar serviços no exterior (Guiana Francesa)”. (TST, 1a. T., Proc. n. 391223/1997.1, Rel. Min. Ronaldo Leal, j. 03-04-2002, DJ 10-05-2002).

18 Para a doutrina tradicional brasileira na interrupção conta-se o tempo de serviço da hipótese interruptiva, neste sentido vide: Barbosa Garcia, Gustavo Filipe. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Método, 2007, pg. 304.

19 Por motivos de cláusulas de confidencialidade, não estamos autorizados a divulgar documentos de uso interno desta empresa específica.

20 Nos moldes do art. 3 do Dec. 89339/84.

Assim, com a parte brasileira do salário, se respeita o dispositivo legal inscrita no parágrafo único do art. 3 da Lei 7064/82, que impõe a aplicação da legislação brasileira no que concerne ao INSS e ao FGTS. Porém, no que diz respeito a outra parte do salário, observamos que esta política e disciplina patronal é, de certa forma, até desnecessária ante ao disposto no parágrafo segundo do art. 5 da Lei 7064/82 (regulamentado pelos arts. 1 e 2 do Dec. 89339/84), que autoriza a remessa de valores salariais do Brasil para o exterior²¹.

Outra empresa, esta de capital norte-americano, porém com unidades no Brasil, que passamos a denominar empresa “B”²², tem uma situação bem semelhante à empresa “A” já analisada.

A empresa “B”, paga 2 salários aos seus expatriados. Um deles no Brasil, autorizando a familiares fazer o levantamento do mesmo. E outro salário no exterior, com os benefícios específicos para o país de destino do expatriado. Este tipo de solução, ocorre, com certa frequência em contratos onde o tempo de expatriação é delimitado pelo tempo necessário para terminar certa obra ou serviço²³, o que oferta peculiaridades distintas daqueles contratos de lapso temporal rígido e melhor definido.

Nestes casos, a jurisprudência brasileira afirma que a remuneração paga no exterior, deve ser somada à remuneração paga no Brasil, gerando, também por este motivo, aumento dos encargos. Neste sentido, Mascaro Nascimento, cita a decisão da 4a. Turma do TST sobre²⁴:

“ex-funcionário do Banco do Brasil, que trabalhou em Montevideu, entre 1974 e 1977, na cidade do Panamá, de 1979 a 1985, e em Roma, de 1990 a 1991, e como, nos três períodos, o empregador recolhia o FGTS sobre o salário que o bancário receberia se estivesse trabalhando no Brasil e não sobre o salário real pago em dólar; tem direito ao FGTS dos períodos trabalhados no exterior. ‘Se o empregado foi transferido para o exterior e passa a perceber seu salário em moeda estrangeira, os depósitos do FGTS devem incidir sobre o total de sua remuneração’ afirmou o ministro Barros Levenhagen”.

Assim, no caso da empresa “A”, por exemplo, se a pedido do empregado 80% da remuneração é paga no exterior, junto à empregadora originária, a jurisprudência obriga a considerar toda a remuneração para efeito de incidências.

As citadas decisões judiciais, ao nosso ver são plenamente discutíveis, no caso de que não se considere em cada caso concreto o teor do art. 10, da Lei 7064/82, que informa expressamente que: “O adicional de transferência, as prestações *in natura*, bem como quaisquer outras vantagens que fizer jus o empregado em função de sua permanência no exterior, não serão devidas após seu retorno al Brasil”, ou seja, os benefícios dados ao expatriado enquanto durar esta sua condição, não se incorpora em definitivo ao seu salário, e não permanece no seu retorno ao Brasil, já que: se não há causa, não há efeito²⁵.

21 Regra que deve ser ajustadas com as diretrizes do Banco Central do Brasil, sobre remessas de valores ao exterior, no que diz respeito, por exemplo ao IOF. Vide também o parágrafo único do art. 2 do Dec. 89339/84.

22 Por motivos de cláusulas de confidencialidade, não estamos autorizados a divulgar documentos de uso interno desta empresa específica.

23 Por supostos que os serviços definidos no texto são superiores a noventa dias tendo em vista ao teor do parágrafo único do art. 1, da Lei 7064/82, em que não se considera como expatriados aqueles empregados designados para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 90 dias.

24 Mascaro Nascimento, Amauri. *Curso de direito do trabalho*, 23a. ed., São Paulo: Saraiva, 2008. pg. 352.

25 O art. 11 da Lei 7064/82, também isenta a empresa de recolhimento de alguns tributos.

Nota-se, portanto, uma característica bastante importante dos tribunais trabalhistas brasileiros, que é a sua falta de sintonia com o dinamismo que o novo mundo globalizado aplica às relações de trabalho, resultando em uma incongruência entre as novas características das relações de trabalho globalizadas e as antigas leis trabalhistas desenhadas, no caso brasileiro, em sua maioria a uma tutela jurídica típica dos anos quarenta²⁶ e não amoldadas pelos nossos tribunais a uma necessária nova interpretação. Nos parece, igualmente claro que, não se pode estender os efeitos da lei brasileira sobre os períodos de contrato de trabalho prestado e já pago em outros países, diante do princípio da territorialidade, já examinado neste parecer, e pelo simples fato de que, já foi assegurado os direitos trabalhistas previstos nos países de prestação de serviço e qualquer outra discussão sobre direitos já adimplidos chegaria as raízes do enriquecimento ilícito e de uma duplicidade de regime não permitida pela lei e nem pelo princípio da norma mais favorável.

É de se salientar, ainda que, nos poucos casos jurisprudenciais sobre expatriados que temos no Brasil, a questão salarial foi o tema mais suscitado nestas lides²⁷.

Outro ponto a considerar diz respeito aos reajustes de salário (art. 4, da Lei 7064/82), pois os empregados considerados altos funcionários normalmente não frequentam o sindicato e têm o reajuste da remuneração efetuado diretamente pela empresa, como se supõe no mundo corporativo e na internacionalização das relações trabalhistas.

Ocorre que, pela lei brasileira, eles são representados pelo sindicato que corresponde à categoria preponderante da empresa em que trabalham, apesar de serem altos funcionários.

Esses sindicatos pleiteiam todos os anos reajustes salariais que são fixados em convenção coletiva. Não havendo acordo, a fixação é feita por decisão judicial. Esses reajustes são obrigatórios em relação a todos os empregados, inclusive aos expatriados.

Algumas empresas no Brasil, no entanto, ignoram essa obrigação e realizam diretamente os reajustes, embora, sob o estrito ponto de vista legal, fiquem a descoberto a respeito das reclamações por parte dos expatriados.

Também sob a égide do princípio da norma mais favorável está o art. 9 da Lei 7064/82, já que nas hipóteses de interrupção, o dispositivo legal em tela impõe a inserção no tempo de serviço do empregado, para todos os efeitos legais, do tempo em que licou laborando no exterior.

Conclusão: o expatriado pode, principalmente, em casos de contratos de trabalho que sofreram interrupção, operar demanda judicial, gerando encargos maiores do que aqueles originários da contratação do empregado local ou do expatriado com contrato suspenso ou extinto, como passamos a analisar.

5.- ACERCA DA TEORIA GERAL DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

Como já afirmamos supra, nos casos de suspensão do contrato de trabalho há uma espécie de ineficácia bilateral de todos os efeitos do contrato, dentro de um prin-

²⁶ Nos referimos a data do Decreto-lei n. 5452, de 1/05/1943, também conhecido como Consolidação das leis do trabalho (CLT).

²⁷ Matéria, inclusive regulada pelos arts. 4 e 5, da Lei 7064/82, quer das questões salariais do expatriado.

cípio que poderíamos simplificar em um trinômio de: Sem trabalho, não há remuneração, nem contagem de tempo de serviço²⁸.

Devemos matizar a assertiva anterior no que diz respeito, principalmente ao expatriado, já que este empregado não poderá ficar sem perceber salários da empregadora local, ou seja, deverá receber algum valor que servirá de base para efeitos de cálculos das incidências de FGTS e previdenciárias, de acordo com imperativos legais específicos do expatriado (art. 5 do Dec. 89339/84).

Outra dúvida que pode surgir sobre a hipótese de suspensão é a dualidade e/ou simultaneidade de contratos que nasce desta alternativa, entre a suspensão do contrato do país de origem e elaboração de um contrato de trabalho com o país da prestação de serviços. Porém, a Súm. 129 do TST, já pacificou doutrina. Já que havendo ajuste entre as partes, esta possibilidade é plenamente cabível. A simultaneidade de contratos só não será permitida quando se trate de empresas concorrentes (art. 482, *a* ou *g* da CLT)²⁹.

6.- SOBRE A TEORIA GERAL DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DOS EXPATRIADOS.

Como já salientado, a hipótese de extinção do contrato de trabalho, extralimita a definição legal de transferido ou expatriado da Lei 7064/82 (art. 2), o que implica na necessária e apriorística conclusão de que, se houver **extinção** do contrato de trabalho do obreiro antes de iniciar os seus serviços no exterior em um novo contrato de trabalho com empresa estrangeira, não haveria o regimento da Lei 7064/82, tendo em vista de que os fatos jurídicos não se encaixarem no objeto da lei, desenhada para hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho e não para o caso de extinção.

Nos referimos acima, a “conclusão apriorística”, posto que a esta primeira conclusão certa porém, pouco profunda, deve-se acrescentar a teoria trabalhista do contrato único.

A conclusão nos parece acertada em excluir a Lei 7064/82, no caso de extinção do contrato de trabalho em função do teor do art. 2 daquela lei específica, pode atrair, por sua vez, a tutela da CLT em base ao disposto no art. 2, parágrafo segundo da CLT que trata do “grupo econômico” ou do “grupo de empresa” e da responsabilidade solidária derivada deste fato jurídico, principalmente nos casos de eventuais ações trabalhistas no retorno do expatriado, conforme permissivo legal estampado no parágrafo segundo do art. 651 da CLT.

Isto é, o fato de se extinguir um contrato de trabalho do empregado que será transferido para o exterior para uma empresa do mesmo grupo econômico em um novo contrato de trabalho, pode resultar na ótica dos tribunais trabalhistas brasileiros em um contrato único que jamais foi extinto, senão que sob o prisma do princípio da continuidade do contrato de trabalho e tendo como base legal o art. 2, parágrafo segundo da CLT, não ocorreu mudança de empregador e nem de obrigações trabalhistas já que todas as empresas, ainda que possuam personalidade jurídica próprias serão consideradas solidárias em suas responsabilidades trabalhistas, como de um empregador único se tratasse (Súm. 129 do TST).

²⁸ Vide Súm. 269 do TST.

²⁹ Neste sentido, vide Valentin Carrión. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*, 31a. ed., São Paulo: Saraiva, 2006, pg. 348.

No mesmo sentido fixa o art. 19 da Lei 7064/82, a responsabilidade solidária entre “a pessoa jurídica domiciliada no Brasil a que alude o art. 13 será solidariamente responsável com a empresa estrangeira por todas as obrigações decorrentes da contratação do trabalhador”.

Por conseguinte, a existência de dois contratos de trabalho distintos para o mesmo empregador envolvendo duas empresas do mesmo grupo, poderia ser apreciada como juridicamente irrelevante se aproximando, inclusive, do teor do art. 9 da CLT que trata da nulidade de pleno direito dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das normas trabalhistas. Daí a importância de ajuste expresso no contrato sobre estes fatos, como requer a Súm. 129 do TST.

Existem casos em que a rescisão do contrato do expatriado se deu no Brasil e, de fato, os Tribunais do Trabalho aplicaram a lei brasileira em relação a todos os períodos de trabalho, considerando o tempo de serviço prestado no exterior e entendendo que se trata de um contrato de trabalho único. Dessa jurisprudência resulta que, em relação ao tempo de serviço prestado no exterior, os mesmos tribunais entendem que a empresa brasileira tem de recolher as contribuições previdenciárias e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (adiante FGTS) em relação a todo o período de trabalho, incluindo o período de prestação de serviços no exterior.

Se os tribunais trabalhistas não mudarem a sua interpretação sobre o contrato único, nos parece irrelevante, do ponto de vista jurídico, a discussão entre suspensão ou extinção do contrato de trabalho do expatriado. Ficando para o âmbito da gestão financeira e dos recursos humanos da corporação, dentro de um estudo meramente de custos para cada caso de expatriação, considerando como elemento de primeiro plano o tempo de expatriação do empregado, ou seja, *a priori* em períodos superiores a dois anos, aparece a extinção do contrato de trabalho como melhor alternativa, tendo em vista ao passivo gerado pelas regras da suspensão em períodos muitos longos de expatriação.

É fato que algumas empresa multinacionais com filiais no Brasil, efetuam a mesma política. Tome-se como exemplo determinada empresa de capital inglês, com fortes investimentos no Brasil, que denominamos empresa “C”³⁰, que ao transferir os seus executivos brasileiros, contratados em sólo pátrio, para as unidades daquele Grupo no estrangeiro, o fazem com a seguinte política:

1. *Suspendem o contrato de trabalho do brasileiro;*
2. *Estabelecem um contrato por prazo determinado no estrangeiro;*
3. *Estabelecem um programa de bônus com o trabalhador;*
4. *Na volta do mesmo ao Brasil, operam a extinção daquele contrato de trabalho que tinha ficado em suspenso, e;*
5. *Elaboram um novo contrato em base a novos elementos que o trabalhador e a empresa tenham naquele que pode ser uma nova situação contratual.*

Façamos uma interpretação das intenções-jurídicos trabalhistas da empresa “C” citada como exemplo útil.

A suspensão do contrato de trabalho como vimos, acarreta que alguns benefícios trabalhistas e previdenciários permanecem vigentes, durante o período de expatriação.

30 Por motivos de cláusulas de confidencialidade, não estamos autorizados a divulgar documentos de uso interno desta empresa específica.

Isso, por óbvio, gera custos para as empresas. Custos que possuem como base de cálculo o salário do empregado. Ao dispor os benefícios em um sistema de “bônus” a empresa sinaliza que o que se paga são indenizações, não periódicas e asistemáticas. Portanto, sem os elementos básicos para ser qualificadas, as citadas indenizações, como parcelas salariais. Fato jurídico que reduz o passivo gerado pela típica “suspensão do contrato de trabalho”, e traria maiores dificuldades ainda para a redução de custos no caso da “interrupção do contrato de trabalho”.

O “novo contrato” quando do retorno do trabalhador transferido ao Brasil, resolve outra questão típica destes casos, que é a readaptação deste trabalhador à empresa no Brasil. Tendo em vista, que a empresa pode ter sido alterada na sua estrutura administrativa ou ter novas metas ou nova política de gestão distinta do momento de transferência daquele trabalhador. Este, por seu turno, pode ter retornado ao Brasil mais experiente, qualificado e com as condições necessárias para assumir outro cargo ou função distinta àquela deixado no momento de sua transferência.

Assim, a extinção do contrato antigo (que havia ficado em suspenso), por um “novo contrato” tenta resolver as novas situações criadas tanto para o trabalhador como para a empresa, já que a política de expatriação de trabalhadores não se encerra em apenas definir os critérios de transferência para o exterior, senão que deve se preocupar inclusive com o processo de reinserção do trabalhador no país de origem, uma vez que se trata de uma transferência temporária.

7.- SOBRE OS ALTOS CUSTOS DOS BENEFÍCIOS ESTIPULADOS NO MODELO DE EXPATRIAÇÃO DE EMPREGADOS COM ALTOS CARGOS E A POSSIBILIDADE DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

Em alguns contratos de trabalho de expatriados os benefícios são tão extensos como convidativos ao trabalhador do grupo empresarial eleger como opção de carreira trocar o sólo pátrio pelas oportunidades oferecidas de trabalho no exterior.

Nos parece, inclusive, que os benefícios dados aos expatriados, são postos como um estímulo de desenvolvimento pessoal e profissional do empregado, como forma que este tenha uma situação funcional confortável, para que possa render ao máximo àquele que propicia todos estes benefícios.

Neste sentido, alguns benefícios de determinados contratos de expatriados, são mais benéficos do que a própria Lei 7064/82, como no caso das férias. Bem como, há outros benefícios que somente se ajustam aos imperativos legais como é o caso do seguro de vida e médico.

Por óbvio, que estes benefícios geram custos ou para empresa brasileira ou para a estrangeira. De concreto, como resultado final e certo, gera custos para o grupo empresarial, não importando que saia da empresa brasileira ou estrangeira.

Como já foi salientamos esta pode ser uma opção de gestão do grupo empresarial de motivar aos seus próprios trabalhadores com benefícios ao empregado e aos seus familiares. Se supõe igualmente, que esta política gera ao final lucro, como se vislumbra pelos números públicos de lucro de alguns grupos empresariais oriundos de seus investimentos no exterior, onde não se pode desconsiderar o fator humano para a realização dos citados dividendos.

Neste sentido, a gestão de um “novo contrato de trabalho” pela empresa estrangeira se consubstancia como uma alternativa viável e segura, já que é mais fácil admi-

nistrar possíveis dúvidas ou necessidades de alteração no país de prestação de serviços de que no país de contratação do trabalhador expatriado.

Mais ainda, se considerarmos as peculiaridades no que diz respeito ao direito material trabalhista de cada país, que se conforma como uma razão a mais, para a produção de um novo contrato ainda mais ajustado as condições de trabalho de cada unidade fabril, uma vez que otimiza a gestão de recursos humanos de um ponto de vista patronal, e pode melhorar a satisfação funcional do empregado, que se supõe poderar render mais, onde se sente laboralmente mais confortável e seguro.

Por outro lado, nos países em que o setor de recursos humanos não seja dos mais equipados ou simplesmente não exista, nos parece que a alternativa da suspensão do contrato de trabalho do expatriado seja a melhor das opções para que o país de origem do expatriado possa gerenciar o referido contrato.

No que diz respeito, a benefícios previdenciários, FGTS, seguros de vida e saúde; o que se sugere é que a empresa siga pagando tais benefícios no país de origem do expatriado. Fato ainda mais comum naquelas empresas, que como já comentamos, mantêm duas folhas salariais, uma no país de destino (para manutenção do expatriado) e, outra folha salarial no país de origem (para manter a família do expatriado, mas também para não reduzir benefícios ou dificuldades na contagem de tempo de carência em decorrência da descontinuidade de cotizações).

Cabe ainda salientar, uma característica que distingue o Direito do Trabalho de uma série de outros ramos do direito, que é o “pluralismo jurídico”, que podemos definir como uma pluralidade de fontes normativas que podem gerar regras e obrigações nas relações de trabalho, que vai desde dos preceitos trabalhistas que nos oferece a Constituição Federal aos Acordos Coletivos de Trabalho, que dispõe tanto a CLT como o contrato de trabalho individual, como fonte de normas que regem as relações de trabalho.

Neste sentido, a definição unilateral de uma Política Corporativa por parte de alguns grupos empresariais, é tão necessária, como válida para definir os rumos e linhas gerais que devem nortear os contratos de trabalho específico dos expatriados.

8.- CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Ante todo o exposto, respondemos aos quesitos feitos e temas relacionados, da seguinte forma:

1. A globalização gerou a necessidade de um processo de internacionalização das empresas brasileiras como estratégia de crescimento. Por sua vez, este processo gerou a necessidade da expatriação de trabalhadores de determinados grupo empresariais que deve conjugar alguns princípios gerais do direito do trabalho em seu particular “Processo de Expatriação”. Entre estes princípios estão o da condição mais benéfica e o da norma mais favorável, que permeiam toda a questão jurídico-trabalhista sobre o tema;
2. A Política de Expatriação dos grupos empresariais brasileiros devem ter como base a Lei 7064/82 e o Decreto 89339/84. Por constituírem legislação específica acerca dos expatriados, prevalecendo inclusive sobre a CLT em disposições contrárias, e quando se tratar de lacuna e não contrariedade ao disposto na lei específica, a CLT se consubstancia em legislação subsidiária para os expatriados;
3. É possível o contrato por prazo indeterminado aos expatriados em base ao art. 16 da Lei 7064/82, ou seja, é legalmente possível no caso do expatriado contratos por prazo determinado superiores a 3 anos;

4. No que diz respeito ao direito material trabalhista de cada expatriado deverá ser adotada a legislação de cada país de prestação de serviço, inclusive, para as regras do contrato por prazo determinado, em base a Súm. 207 do TST;
5. Tanto nos casos de suspensão, como nos casos de interrupção do contrato de trabalho do expatriado vigora a regra da impossibilidade do pagamento de salários somente em forma “in natura”, esta ponderação e todas as outras feitas no presente estudo acerca de temas salariais dos expatriado são essenciais, considerando que a grande maioria de ações trabalhistas dos expatriados analisadas tratavam de questões salariais;
6. Nos parece que cabe ao empregador escolher o regime jurídico que deve reger seus contratos, porém deve documentar por escrito esta opção por suspensão ou interrupção e ter a assinatura do expatriado no referido documento, como forma de “anuência” do mesmo às condições de expatriação;
7. Pelas razões de incidência salarial e da contagem do tempo de serviço, nos parece que a alternativa da interrupção do contrato de trabalho seja a pior das opções para a expatriação. Esta nossa conclusão persiste, ainda sabendo das decisões judiciais examinadas no presente estudo, que leva a questão do campo jurídico ao financeiro de cada empresa;
8. A suspensão do contrato de trabalho nos parece a melhor alternativa para períodos entre 1 a 2 anos de expatriação, já que, *a priori*, o passivo trabalhista gerado é menor ao se suspender a contagem de tempo de serviço e de se estabelecer valores salariais apenas para fazer frente a determinado imperativos legais e contratuais (art. 5 do Dec. 89339/84). A isto, deve se somar a alternativa geral (que deve ser contrastada com cada caso concreto), que no retorno do expatriado ao Brasil, este tenha seu antigo contrato de trabalho que estava suspenso, extinto. Para que se faça um novo contrato de trabalho, já que muitas vezes este novo momento contratual demarca novos interesses tanto do expatriado, como para a empresa, o que, por sua vez, traz a necessidade de um novo e mais claro marco contratual;
9. A extinção do contrato de trabalho do expatriado pelos custos a curto prazo que gera, nos parece a melhor alternativa para os casos de expatriações iguais ou superiores, desde logo, a três anos. Já que oferece uma melhor e mais segura margem de gestão trabalhista à empresa estrangeira do Grupo, principalmente no que diz respeito ao princípio da *lex loci executionis*. Nos casos em que o setor de recursos humanos da empresa estrangeira não tenha condições de fazer a referida gestão, voltamos a hipótese da suspensão do contrato de trabalho do expatriado;
10. Se podemos sugerir a elaboração de um princípio geral e básico para a definição e/ou re-definição de Políticas de Expatriação para grupo empresariais, é que se estabeleça o estudo individualizado de cada trabalhador, cargo e país nos casos de expatriação. E nos termos deste princípio geral, que se elabore, diretrizes específicas e minuciosas de cargos e países de prestação de serviços, definindo uma espécie de “plano de cargos, salários e benefícios” para ser utilizado em cada caso concreto. Impossibilitando desta forma argumentações de desequilíbrios funcionais e salariais de expatriados entre cargos e funções diferentes, e por sua vez, possibilitando equilíbrio e transparência funcional entre expatriados isonômicos;
11. Por óbvio, não sugerimos qualquer mudança nos contratos de trabalho dos expatriados já consumados, tendo em vista, entre outros princípios gerais do direito, o teor da Súm. 51 do TST que informa que alterações ou revogações

de vantagens previamente estabelecidas, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. Ainda fixa, a referida Súmula que: “Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro”;

12. Salientamos, finalmente que como toda a obra acerca de temas jurídicos controvertidos, as conclusões ora apresentadas devem ser consideradas apenas como ponto de partida para um maior aprofundamento das questões, que no caso concreto poderiam ser enriquecidas com o estudo do direito comparado sobre a questão, principalmente no estudo da aplicação do direito material para cada país, ou países previamente selecionados como paradigmas.