

ESCOLA DE HUMANIDADES
DIREITO

JÚLIO CÉSAR NASCIMENTO FONTOURA

**EXPROPRIAÇÃO DO TRABALHADOR BRASILEIRO CONTRATADO POR
EMPRESA NACIONAL E SUA LEGISLAÇÃO CORRESPONDENTE**

Porto Alegre
2023

GRADUAÇÃO



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

EXPROPRIAÇÃO DO TRABALHADOR BRASILEIRO CONTRATADO POR EMPRESA NACIONAL E SUA LEGISLAÇÃO CORRESPONDENTE

Júlio César Nascimento Fontoura

Fabio Siebeneichler de Andrade

RESUMO

A expatriação do trabalhador brasileiro contratado por empresa nacional nada mais é do que o processo de envio desse trabalhador para laborar em filiais da empresa contratante em outros países e/ou com clientes internacionais. Pode-se dizer que a globalização econômica tem acelerado esse processo na medida em que as empresas buscam expandir seus negócios por meio de operações e parcerias com empresas internacionais, de modo a se beneficiarem de todas as oportunidades que o mercado oferece. Inobstante, tem-se que a expatriação pode se mostrar bastante desafiadora para o trabalhador nacional que foi enviado a um país estrangeiro, e isso se dá não somente em virtude das lacunas legislativas existentes sobre o tema, mas, também, em razão das inúmeras adversidades de ordem pessoal que são enfrentadas pela pessoa do trabalhador (a exemplo das diferenças culturais e linguísticas, da necessária adaptação ao novo ambiente de trabalho, a distância da família e amigos, ...). De outra banda, reconhece-se que a expatriação é uma experiência enriquecedora e com grande potencial transformador, pois permite que o trabalhador adquira novas habilidades e expanda suas redes de contatos profissionais, o que acaba por beneficiar a sua carreira em longo prazo.

Palavras-chave: Transferência, Exterior, Trabalhador, Lei, Brasil.

INTRODUÇÃO:

O presente artigo objetiva explorar o sistema de regras vigentes acerca da expatriação temporária dos trabalhadores brasileiros contratados por empresas nacionais, para tanto serão analisadas as normas aplicáveis ao longo do processo de expatriação, dando-se especial ênfase na análise das garantias de proteção ao trabalhador, bem como demonstrando as lacunas existentes na legislação no que diz respeito à transferência desses empregados para trabalhar no exterior.

A fim de contextualizar no tempo a dinâmica da expatriação, será feita uma digressão da evolução da legislativa e jurisprudencial referentes ao tema posto, de modo que expostos inclusive os períodos em que as regras em comento eram restritas a poucas categorias profissionais, o que acabava acarretando séria insegurança jurídica nas relações de trabalho.

Por fim, procuraremos colocar as perspectivas quanto ao futuro do tema, ressaltando as iniciativas do legislador sobre a expatriação dos trabalhadores brasileiros.

1 ASPECTOS LEGAIS DA EXPATRIAÇÃO DO TRABALHADOR BRASILEIRO CONTRATADO POR EMPRESA NACIONAL

1.1 A regulamentação trabalhista brasileira e sua evolução

A expatriação de trabalhadores é um tema complexo que envolve diferentes áreas do Direito, as quais incluem o direito do trabalho, o direito internacional do trabalho, entre outras. No Brasil, a regulamentação trabalhista para a expatriação de trabalhadores é regida principalmente pela Lei n.º 7.064/1982, bem como pela Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n.º 5.452/1943).

Sérgio Pinto Martins ao conceituar a expatriação de trabalhadores pondera que essa transferência poderá se dar de 03 (três) formas distintas, a saber: "(a) a remoção para o exterior do empregado cujo contrato estava sendo executado em território brasileiro, (b) a do empregado cedido à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo empregatício com empregador brasileiro; (c) a do empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior (art. 2º da Lei 7.064/82)".¹

Nessa esteira, tem-se que no nosso ordenamento jurídico é a Lei n.º 7.064/1982 (também conhecida como a Lei Mendes Júnior) que dispõe sobre a transferência de funcionários de empresas brasileiras para o exterior. A lei em comento estabelece as regras para a expatriação de funcionários, incluindo a necessidade de um contrato escrito com a manutenção dos direitos trabalhistas e previdenciários do(s) trabalhador(es), bem como a proteção do(s) mesmo(s) contra a demissão imotivada durante o período de expatriação.²

Contudo, quando da sua entrada em vigor no ano de 1982, a Lei nº 7.064, em seu artigo primeiro, regulamentava somente os contratos dos trabalhadores brasileiros que eram

¹ MARTINS, Sergio P. Direito do trabalho. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 11 jun. 2023. Página. 234

² CASTRO, Mônica. Efeitos da globalização: alguns aspectos controvertidos da expatriação de empregados nos tribunais brasileiros. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Católica de Brasília, Brasília. 2015. Disponível em: <https://arquivos.integrwebsites.com.br/1946/5d7139f39f0d1098264351aea6264893.pdf>. Página 23 Acesso em: 16 abr. 2023.

contratados no Brasil por empresas prestadoras de serviços de engenharia e para a prestação de serviços de engenharia, consultoria, projetos, obras, gerenciamento e congêneres.³. Dessa forma, fácil perceber que a lei em testilha deixava de amparar uma gama imensa trabalhadores vinculados ao exercício de outras profissões, os quais, àquela época, eram amparados pelo princípio da *lex loci executionis*, ou seja, a lei do local da execução da atividade laborativa. Artigo 1º da Lei n.º 7.064/82 em sua redação original:

Art. 1º - 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.⁴.

Vê-se, assim, que os trabalhadores não abarcados pela norma supratranscrita realmente amparados pelo princípio da *lex loci executionis*, o qual estava inserto na já cancelada Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Entretanto, cabe frisar que o referido princípio possuía limitações, uma vez que se referia ao contrato de trabalho e ao local da contratação do trabalhador, não suprimindo a diversidade de questionamento que batiam às portas do Poder Judiciário.

Oportuno ressaltar que o princípio da *lex loci executionis* consta no artigo 198 do Código de Bustamante que, posteriormente, foi ratificado pelo Brasil por meio do Decreto n. 18.671/1929, e que dispõe: “é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador”⁵. Portanto, e de acordo com o princípio em comento, conclui-se é a lei do país onde as atividades laborativas foram prestadas a que deveria ser aplicada para resolver eventuais conflitos trabalhistas.

Neste contexto, e segundo Sussekind, o princípio geral da *lex loci executionis* não era absoluto, pois entende o mestre que, “a atividade do trabalhador deveria ser visto como um

³ GARCIA, Gustavo Filipe B. Curso de direito do trabalho. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Página 287. Acesso em: 16 abr. 2023.

⁴ BRASIL. Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 7 dez. 1982. Seção 1. p. 22766. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17064.htm. Acesso em: 04 jun. 2023.

⁵ Peres, Galvão Antonio. Contrato Internacional de Trabalho. Editora LTr, 2004, página 117.

todo, decorrente da prestação de serviços para o mesmo empregador e sob o mesmo contrato”⁶, “não aprovando a tese definida por *Balladore Pallieri* que, “cada prestação de trabalho, executada em cada Estado singular, é considerada separadamente, regulada pela lei aplicável segundo o critério territorial normal”⁷, pois o princípio da “*lex loci executionis*, que é a do país em que o trabalho está sendo, atualmente, prestado, há de ser a competente, por conseguinte, para reger a relação jurídica *como um todo*”⁸ (BORSI e PEGALESI, 1939. Vol. IV, P. 532 apud SÜSSEKIND, 2003 P. 171 – 173).

Ainda a respeito da referida Súmula, ensina Gustavo Pereira Farah “que não existe qualquer disposição legal que estabeleça uma ligação entre o contrato de trabalho e a *lex loci executionis*. No entanto, o Direito do Trabalho determina que seja aplicado exclusivamente o conteúdo do Enunciado n.º. 207 do Tribunal Superior do Trabalho, o qual estabelece as normas a serem seguida, senão vejamos: CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA LEX LOCI EXECUTIONIS - A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação”⁹.

A aplicação do princípio da *lex loci executionis* causava inúmeros problemas aos trabalhadores expatriados, e há muito já era alvo de crítica do doutrinador Antônio Galvão Peres que pondera:

A concepção de que as normas do local de execução devem ser indistintamente aplicáveis aos contratos de trabalho demonstra que a jurisprudência brasileira (Enunciado n. 207) ainda está apegada a um método bilateral clássico, na contramão do direito internacional privado. Preocupa-se com um formalismo exacerbado que reputa favorável ao trabalhador, mas que, na prática, instiga inúmeras desigualdades, afastando-se da *justiça material*¹⁰. (Grifo do Autor).

Como se vê, a aplicação da referida Súmula para dirimir conflitos trabalhistas nem sempre era adequada ao caso concreto, tendo em vista a dificuldade dos magistrados trabalhistas em entender a lei do local da prestação de serviço do reclamante. Felizmente, a Lei n.º 11.962,

⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. Instituições de direito do Trabalho, v. 1, 21. ed. São Paulo, LTr, 2003. página 171-173.

⁷ “Diritto Internazionale del lavoro”, in “Trattato”, de Borsi e Pegalesi, 1939. Vol. IV, Página. 532.

⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. Instituições de direito do Trabalho, v. 1, 21. ed. São Paulo, LTr, 2003. página 171-173.

⁹ Farah, Gustavo Pereira. Lei Aplicável Contratos Internacionais Trabalho, Editora: LTr; 1ª edição, 2003. Página 41 - 42

¹⁰ Peres, Galvão Antonio. Contrato Internacional de Trabalho. Editora LTr, 2004, página 113 - 114

de 3 de julho de 2009, veio para suprir essa deficiência ao alterar o artigo 1º da Lei n.º 7.064/1982, passando a regular a situação dos trabalhadores brasileiros contratados no Brasil e posteriormente transferidos para outro país, independentemente da área de atuação. Vejamos como ficou a redação do artigo primeiro da Lei n.º 7.064/1982 após a sua modificação:

Art. 1º Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior. (Redação da pela Lei n.º 11.962, de 2009)

Parágrafo único. Fica excluído do regime desta Lei o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 90 (noventa) dias, desde que:

- a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade;
- b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior, as quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial.¹¹

O que nos diz Vólia Bonfim Cassar sobre a alteração legislativa:

Antes da alteração do art. 1º da Lei n.º 7.064/1982, o local da contratação do empregado não interessava, pois apenas era importante o local da prestação de serviço, pois a referida lei era aplicada apenas para os que trabalhavam para empresas de engenharia, arquitetura etc. Hoje o local da contratação é importante, pois se aqui foi contratado para trabalhar no exterior a serviço do empregador brasileiro, aplica-se a Lei n.º 7.064/1982, e não o princípio da territorialidade.¹²

Seguindo este raciocínio, assevera Maurício Godinho Delgado:

Felizmente, em 2009, pela Lei n. 11.962, publicada em 06.07.09, eliminou-se a censurada diferenciação, ao se estenderem as regras da Lei n. 7064/1982 a todos os trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior (novo art. 1º da Lei n. 7064/1982, conforme redação conferida pela Lei n. 11.962/09). A extensão, como se percebe, atinge não somente os dispositivos regentes da transferência e retorno para o Brasil, mas também o próprio universo normativo regulador do contrato durante o período de permanência do obreiro no exterior.¹³

Com a nova redação dada ao artigo 1º da Lei n.º 7.064/1982 pela Lei n.º 11.962, de 3 de julho de 2009, os magistrados trabalhistas passaram a ter uma fonte segura para dirimir as

¹¹ BRASIL. Lei n.º 7.064, de 6 de dezembro de 1982. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 7 dez.1982. Seção 1, p. 22766. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17064.htm. Acesso em: 04 jun. 2023.

¹² Cassar, Vólia Bomfim, Direito Do Trabalho - Editora: Forense; 13ª edição, 2017. Página 135.

¹³ Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 18ª. Edição. São Paulo: LTr, 2019. Página. 289 a 290.

controvérsias jurídicas de trabalhadores expatriados - salvo aqueles transferidos de forma transitória, ou seja, por prazo não superiores a 90 (noventa) dias.

Com isso, a Súmula 207 do TST - que antes era usada para dirimir reclamações trabalhistas nos tribunais brasileiros, oriundas de trabalhadores expatriados – acabou cancelada, isso em prestígio à nova redação do artigo 1º da Lei nº 7.064/1982, que passou a regular todos os contratos de trabalho de trabalhadores expatriados. Sobre o referido tema destaca-se o precedente jurisprudencial do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (TST):

RECURSO DE REVISTA – EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL E TRANSFERIDO PARA PRESTAR SERVIÇOS NO EXTERIOR. APLICAÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. A Súmula 207 do TST, atenta ao princípio da territorialidade, dispõe que a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação. Exceção a essa regra se dá, contudo, conforme a atual, notória e iterativa jurisprudência desta Corte, no caso do empregado contratado no Brasil e posteriormente transferido para prestar serviços no exterior, caso em que se aplica, ao invés daquele, o princípio da norma mais favorável, nos termos do artigo 3º, II, da Lei nº 7.064, de 06 de dezembro de 1982. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido. (TST, 8ª T., RR nº 108600-78.2007.5.05.0011, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT, 13 abr. 2012).¹⁴

Importa gizar que o artigo 3º da Lei nº 7.064/1982 destaca que a empresa empregadora é obrigada a garantir a aplicação da legislação brasileira em caso de expatriação, desde que esta seja mais favorável ao trabalhador do que a legislação do local em que prestado o trabalho (leia-se, legislação territorial). Portanto, conclui-se que se a lei de um país estrangeiro for mais benéfica ao trabalhador do que a legislação trabalhista brasileira, a primeira deverá ser aplicada na solução de um eventual conflito¹⁵. Nesse sentido, segue o precedente jurisprudencial do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 1º Região (TRT1):

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRATAÇÃO NO BRASIL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM TERRITÓRIO NACIONAL E NO EXTERIOR. À luz do artigo 651, caput e § 2º, da CLT, bem como do disposto no artigo 1º da Lei nº 7.064/1982, com a alteração promovida pela Lei nº 11.962/2009, verificando-se que a trabalhadora é brasileira contratada no Brasil para laborar tanto em território nacional como internacional, deve ser reconhecida a competência da justiça laboral

¹⁴ JURISDIÇÃO. Tribunal Superior do Trabalho. TST- RR - 78.2007.5.05.0011, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, Órgão Judicante: 8ª Turma. DEJT, 13 abr. 2012. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/> Acesso em 10 jun. 2023.

¹⁵ Paulo Antonio Peressin. A EXPATRIAÇÃO DE TRABALHADORES BRASILEIROS NA ÚLTIMA DÉCADA E A PERSPECTIVA DE MUDANÇAS EM VIRTUDE DO PROJETO DE LEI Nº 3.801/2019. Disponível em: <https://emporiiodireito.com.br/leitura/a-expatriacao-de-trabalhadores-brasileiros-na-ultima-decada-e-a-perspectiva-de-mudancas-em-virtude-do-projeto-de-lei-n-3-801-2019>, Acesso em: 04 jun. 2023.

brasileira para apreciar a lide. Processo. 0101147-65.2017.5.01.0343 (RO) Desembargador Rildo Albuquerque Mousinho de Brito, Órgão Julgador: 3ª Turma, julgado em 26/05/2021.¹⁶

Portanto, o trabalhador que é contratado por empresa nacional, e subsequentemente é transferido para outro país para prestar serviço para o mesmo empregador, terá o seu contrato de trabalho regulado pela Lei nº 7.064/1982. Todavia, “ainda prevalece a aplicação da lei do local da execução do contrato para aquele empregado contratado no Brasil para trabalhar em empresa estrangeira, que não tem sede em nosso país”.¹⁷

Em suma, a questão não é nada simples, e muito embora haja uma legislação que regule a expatriação de trabalhadores, tem-se que esta ainda carece de normas mais específicas, as quais, venham a dar maior segurança jurídica para as partes envolvidas no contrato, pois a *CLT não traz consigo regra específicas para a transferência de funcionários para o exterior, somente a Lei n. 7064, de 1982, é que descreve com maiores detalhes o referido tema*.¹⁸

1.2 Contrato de trabalho para expatriação

O contrato de trabalho para empregados contratados por empresas nacionais, e que porventura venham a ser transferidos para outro país, é realizado seguindo um procedimento legal e formal, no qual a transferência ocorre por meio de um contrato de trabalho que estabeleça condições específicas acordadas entre o empregador e o empregado, devendo constar todas as condições de transferência do empregado, tais como: a duração da transferência, despesas relativas à moradia, auxílio transferência, função a ser exercida, entre outras.¹⁹

Contudo, nossas leis trabalhistas não abordam especificamente um contrato de trabalho para trabalhadores expatriados. Há na Lei nº 7.064/1982, em seus artigos 3º e 4º, um

¹⁶JURISDIÇÃO. Tribunal Regional do Trabalho. TRT 1- RO - 2963-85.2014.5.02.0041, 010114765.2017.5.01.0343 (RO) Desembargador Rildo Albuquerque Mousinho de Brito, Órgão Julgador: 3ª Turma, julgado em 26/05/2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/> Acesso em 10 jun. 2023.

¹⁷ Cassar, Vólia Bomfim, Direito Do Trabalho - Editora: Forense; 13ª edição, 2017. Página 135

¹⁸ Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 18ª. Edição. São Paulo: LTr, 2019. Página 1.257

¹⁹ CASTRO, Mônica. Efeitos da globalização: alguns aspectos controvertidos da expatriação de empregados nos tribunais brasileiros. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Católica de Brasília, Brasília. 2015. Disponível em: <https://arquivos.integrawebsites.com.br/1946/5d7139f39f0d1098264351aea6264893.pdf>. Página 53. Acesso em: 04 de jun. 2023.

procedimento que o empregador deve seguir caso venha a transferir funcionário seu. Senão vejamos:

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.

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.

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

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

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

§ 3º - Os reajustes e aumentos compulsórios previstos no § 1º incidirão exclusivamente sobre os valores ajustados em moeda nacional²⁰.

Conforme se verifica, os artigos 3º e 4º supratranscritos não descrevem as cláusulas que irão compor o contrato de trabalho de um funcionário expatriado, deixando vagas inúmeras questões, o que poderá acarretar passivos trabalhistas imensuráveis.

Assim, com o intuito de efetivar a expatriação de seus funcionários, empresas brasileiras se veem forçadas a explorar soluções jurídicas inovadoras para entabular os contratos de trabalho, adaptando-os aos vários sistemas legais, bem como fazendo análise acurada de todas normas trabalhistas e tributárias do país de destino do funcionário a ser transferido/expatriado.²¹

²⁰ BRASIL. Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 7 dez.1982. Seção 1. p. 22766. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17064.htm. Acesso em: 04 jun. 2023.

²¹ CASTRO, Mônica. Efeitos da globalização: alguns aspectos controvertidos da expatriação de empregados nos tribunais brasileiros. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Católica de Brasília, Brasília.

Insta ressaltar que mesmo que os artigos 3º e 4º da Lei nº 7.064/1982 descrevam o procedimento que o empregador deverá seguir na confecção do contrato de trabalho de um funcionário expatriado, este deverá seguir também as normas descritas na CLT, pois antes de haver um contrato com as cláusulas e as condições de expatriação do empregado, há um contrato de trabalho regido pela CLT - o qual será suspenso, dividido ou até mesmo encerrado caso o trabalhador seja transferido para outro país.

A partir da ausência regulamentação específica fina em relação ao contrato de trabalho do empregado expatriado, as empresas instituíram quatro formas/modelos de regulamentação para os contratos de expatriação, são eles: “a manutenção do contrato, a suspensão do contrato, a divisão do contrato e o encerramento do contrato. Todas essas formas visam proteger a empresa que expatriam seus empregados de futuras demandas no judiciário”.²²

Veja-se que a Lei 7.064/1982 não traz em seus artigos qual será o procedimento a ser adotado pela empresa em relação ao contrato de trabalho firmado no Brasil (e regido pela CLT) do empregado expatriado, ou seja, se o mesmo deverá suspendê-lo, dividi-lo, encerrá-lo ou mantê-lo. Nem mesmo a CLT traz regra a ser aplicada ao contrato de trabalho vigente à época da expatriação do empregado, deixando esta normatização nas mãos dos empregadores.

Embora a legislação trabalhista brasileira regule até certo ponto o contrato de trabalho do obreiro a ser expatriado, ela carece de normas mais específicas, o que nos leva ao tema central do presente artigo: a dificuldade prática em se estabelecer meios jurídicos seguros entre as partes contratantes no processo de expatriação do trabalhador brasileiro.

1.3 Direitos e benefícios trabalhistas do trabalhador durante a expatriação

Um dos grandes desafios enfrentados pelas partes envolvidas no processo de expatriação é definir os direitos e benefícios que o funcionário terá ao ser expatriado. Segundo

2015. Disponível em: <https://arquivos.integrawebsites.com.br/1946/5d7139f39f0d1098264351aea6264893.pdf>.
Página 63-64. Acesso em: 04 de jun. 2023.

²² CASTRO, Mônica. Efeitos da globalização: alguns aspectos controvertidos da expatriação de empregados nos tribunais brasileiros. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Católica de Brasília, Brasília. 2015. Disponível em: <https://arquivos.integrawebsites.com.br/1946/5d7139f39f0d1098264351aea6264893.pdf>.
Página 54 Acesso em: 04 jun. 2023.

a doutrina trabalhista brasileira, esses direitos e benefícios estão previstos na Lei n.º 7.064/1982, entre os artigos 3º a 8º²³, bem como na CLT (que inclui o pagamento de salário e adicional de transferência - artigo 469, § 3º da CLT), além do direito ao FGTS, INSS, férias, entre outros.

De acordo com o professor Arnaldo Süssekind:

será garantido ao trabalhador expatriado, independentemente dos direitos exercidos na legislação do país em que estiver exercendo a atividade profissional, os direitos assegurados pela Lei n. 7.064 e, ainda, aqueles previsto na legislação trabalhista brasileira, quando esta for mais favorável do que a do local da prestação de serviço²⁴.

Também para Süssekind:

O salário-base e o adicional de transferência serão objeto de livre ajuste. O salário base, que não poderá ser inferior ao mínimo estabelecido para a categoria profissional do empregado, ficará sujeito aos reajustes e aumentos incidirão somente sobre os valores ajustados em moeda nacional²⁵.

Uma nota digna de registro acerca dos direitos que envolvem a expatriação, em razão da falta de previsão legal quanto ao percentual a ser aplicado no adicional de transferência, a doutrina entende que deve ser aplicado o disposto no artigo 469, § 3º da CLT²⁶, que determina a aplicação de no mínimo 25% sobre o salário percebido pelo empregado quando de sua transferência para o exterior, o qual poderá ser majorado mediante ajuste entre as partes.

Conclui-se, assim, que independentemente do que é assegurado ao empregado expatriado pela Lei nº 7.064/1982, o mesmo terá todos os direitos previstos na CLT garantidos quando estes forem mais benéficos do que aqueles previstos na legislação do país estrangeiro. O que inclui também preceitos jurisprudenciais do TST, como por exemplo a OJ nº 232 da SDI-I do TST²⁷, que garante ao empregado expatriado o recolhimento do FGTS sobre todas as parcelas de natureza salarial percebidas durante sua expatriação.

²³ Cassar, Vólia Bomfim, Direito Do Trabalho - Editora: Forense; 13ª edição, 2017. Página 607

²⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. Instituições de direito do Trabalho, v. 1, 21. ed. São Paulo, LTr, 2003. página 282

²⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. Instituições de direito do Trabalho, v. 1, 21. ed. São Paulo, LTr, 2003. página 282

²⁶ LEITE, Carlos Henrique B. CLT organizada Saraiva. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553624139. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624139/>. Acesso em: 18 jun. 2023. Página 373

²⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. OJ nº 232 da SDI – I do TST. FGTS. INCIDÊNCIA. EMPREGADO TRANSFERIDO PARA O EXTERIOR. REMUNERAÇÃO (inserida em 20.06.2001) O FGTS incide sobre

Ainda, a empresa responsável pela expatriação do obreiro deverá garantir a ele o direito a gozar férias no Brasil, com seus familiares, após 2 (dois) anos de sua transferência. Disso decorre a obrigação do empregador de arcar com as despesas relativas a este período de férias.²⁸ Sobre o tópico, leciona Sergio Pinto Martins:

O empregado transferido terá direito a: (a) FGTS; (b) previdência social; (c) PIS/Pasep; (d) reajuste de acordo com a política salarial; (e) após dois anos de permanência no exterior, será facultado ao empregado gozar de anualmente férias no Brasil, correndo por conta da empresa empregadora, ou para qual tenha sido cedido, o custeio da viagem compreendendo o cônjuge e demais dependentes do empregado com ele residentes.²⁹

Corroborando com o referido tema, assevera Vólia Bonfim Cassar:

[...]cabendo ressaltar que o trabalhador tem direito, após dois anos de permanência no exterior, a gozar férias anualmente, junto com seus dependentes, no Brasil, correndo por conta do empregador o custo com a viagem e retorno do trabalhador[...].³⁰

Em relação a tributação do funcionário expatriado, é recomendável que todas as verbas, sejam elas de natureza salarial ou aquelas tidas como salário “*in natura*” (Lei nº 9.779/1999), constem em folha de pagamento, a fim de possibilitar a correta tributação, evitando possíveis multas tributárias, pois não há clareza por parte da legislação³¹.

Com o intuito de facilitar a compressão dos direitos e benefícios do empregado expatriado, será colacionada abaixo tabela elaborada pela mestra Silvia Caroline Lisbôa Oneda

todas as parcelas de natureza salarial pagas ao empregado em virtude de prestação de serviços no exterior. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_sl_221.htm. Acesso em: 07 de jun. 2023.

²⁸ Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 18ª. Edição. São Paulo: LTr, 2019. Página 1.257

³⁴ Sergio Pinto Martins. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2008, p. 314:

³⁰ Cassar, Vólia Bomfim, Direito Do Trabalho - Editora: Forense; 13ª edição, 2017. Página 607

³¹ GALUPO, Silvia Caroline Lisbôa Oneda/FLORIANI, Dinorá Eliete. DESAFIOS DO PROCESSO DE EXPATRIAÇÃO: GUIA PARA A GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS INTERNACIONAL, v. 29 n. 2(Mai/Ago) (2022), página 268, disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/ra/article/view/17747> Acesso em: 07 de jun. 2023.

Galupo e pela Doutora Dinorá Eliete Floriani, a qual foi publicada na revista eletrônica ALCACE, e adaptada pelo autor. Vejamos:

Situação	Legislação	Empregado Expatriado
Salário	CLT	Definido pela empresa com base no praticado no país de destino
Adicional de Transferência	CLT, Lei 11.962/09	Adicional de transferência definido pela empresa (o mínimo de 25% do salário)
FGTS	CLT, Lei 11.962/09	Mantém conforme CLT
INSS	CLT, Lei 11.962/09	Mantém conforme CLT
IRRF	Lei n. 9.779/99	Alíquota de 25% aplicada ao salário total
Benefícios	CLT, Lei n.11.962/09	Obrigatório seguro de vida, assistência médica e social sem custo para o empregado + passagens para o empregado e família (somente após dois anos no exterior)
Férias	CLT e Lei n. 11.962/09	30 dias + 1/3 do salário + passagens para o empregado e família (somente após dois anos no exterior).
TAXAS	CLT, Lei n. 11.962/09, Acordos Bilaterais	Atende-se à determinação dos acordos internacionais de tributação conforme o país de destino

Fonte: Adaptado pelos autores, de acordo com a CLT e lei 11.962/09.³²

Imprescindível esclarecer que o salário-base do contrato deve ser estipulado em moeda nacional. No entanto, a remuneração devida durante a transferência do empregado, incluindo o adicional de transferência, poderá ser paga, total ou parcialmente, no exterior em moeda estrangeira.³³

³² GALUPO, Silvia Caroline Lisbôa Oneda/FLORIANI, Dinorá Eliete. DESAFIOS DO PROCESSO DE EXPATRIAÇÃO: GUIA PARA A GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS INTERNACIONAL, v. 29 n. 2(Mai/Ago) (2022), página 269, disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/ra/article/view/17747> Acesso em: 07/06/2023.

³³ GARCIA, Gustavo Filipe B. Curso de direito do trabalho. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 08 jun. 2023. Página. 289

2 RETORNO DO TRABALHADOR AO BRASIL

2.1 Garantia de retorno sem prejuízos

Questão de relevo no processo de expatriação diz respeito ao retorno do funcionário ao país de origem, o qual deverá retornar sem sofrer qualquer tipo de prejuízo. Essa garantia visa proteger os direitos e os interesses do trabalhador após o período de transferência, assegurando-lhe um tratamento justo.

Neste contexto, a Lei n. 7.064/1982, em seu artigo 7º, descreve que será garantido ao funcionário expatriado o seu retorno ao Brasil. No entanto, o referido artigo não menciona nenhuma norma protetiva após o seu retorno à empresa brasileira, como, por exemplo, a manutenção do empregado na função que exercia antes de ser expatriado, ou até mesmo a continuidade de seu contrato de trabalho junto à empresa. Nessa esteira, a lição de Sérgio Pinto Martins:

Fica assegurado ao empregado seu retorno ao Brasil, ao termino do prazo de transferência ou antes deste: (a) após três anos de trabalho contínuo; (b) para atender a necessidade grave de natureza familiar, devidamente comprovado; (c) por motivo de saúde, conforme recomendação constante em laudo médico; (d) quando der o empregador justa causa para a rescisão do contrato; (e) quando não for mais necessário seu serviço no exterior.³⁴

Giza-se que a Lei n. 7.064/1982, bem como a CLT são omissas na proteção do trabalhador após o seu retorno ao país de origem, não lhe conferindo qualquer garantia de continuidade do seu contrato de trabalho.

Cabe pontuar, também, que o funcionário que retorna ao seu país de origem após um período laborativo no exterior cria uma expectativa de melhorias na sua situação profissional, tais como: ascensão na carreira, melhor salário, entre outras. Todavia, essa expectativa poderá ser frustrada com o seu desligamento da empresa, o que acarretará problemas de diferentes ordens ao trabalhador. Assim, faz-se necessário criar uma norma

³⁴ Pinto, Sergio Martins. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2008, p. 314 a 315

jurídica trabalhista para a proteção desse trabalhador, pois somente a manutenção dos direitos e benefícios trabalhistas que o mesmo tinha antes da transferência parecem insuficientes.

Por fim, ressalta-se que, nem mesmo o empregador “possui um modelo de política global a ser adotado pela empresa quando do retorno de seu funcionário”³⁵, o que demonstra a falta de uma legislação mais específica, que verse sobre normas mais protetivas ao empregado expatriado e que não sejam relativas somente ao momento da expatriação, mas também à sua repatriação.

2.2 Continuidade da remuneração e benefícios previstos no contrato de trabalho

No tocante à remuneração e aos benefícios previstos no contrato de trabalho do funcionário expatriado, eles serão cessados após o seu retorno ao país de origem, conforme estipulado no artigo 10º da Lei n. 7.064/1982, pois tais benefícios têm o intuito de viabilizar a prestação de serviço do empregado no exterior.

Art. 10 - 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 Brasil³⁶.

Sobre o assunto, assevera Mauricio Godinho Delgado:

A lei n. 7.064 prevê, ainda a viabilidade de eliminação de vantagens contratuais externas após o regresso do empregado ao Brasil (por exemplo adicional de transferência, prestação *in natura*, seguros contratados e quaisquer outras vantagens), ainda que preservada a continuidade do contrato empregatício em nosso país (art. 10). Isto significa que a ordem jurídica considera como *condicionadas* todas as parcelas pagas ao empregado em função de sua transferência para o estrangeiro.³⁷

³⁵ Salto, Tiemi. Expatriação e repatriação [recurso eletrônico] / Tiemi Salto. Curitiba: Contentus - 2020/E-book. ISBN 978-65-5745-783-2. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/188166/pdf/0> : Acesso em: 09 junho 2023. Página 66.

³⁶ BRASIL. Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 7 dez.1982. Seção 1. p. 22766. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17064.htm. Acesso em: 10 jun. 2023.

³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 18ª. Edição. São Paulo: LTr, 2019. Página 1.258

Nesta senda, ressalta-se que se trata de uma disposição específica que se justifica pelo encerramento da condição especial relacionada à prestação de serviços no exterior pelo empregado transferido. Uma vez que o evento que justificava o recebimento dessas parcelas deixou de existir, não há direito adquirido que justifique o trato continuado do pagamentos das parcelas correspondentes ao período da transferência internacional.³⁸ Cabe colacionar o seguinte julgado do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (TST):

[...]DIFERENÇAS POR REDUÇÃO SALARIAL. O Regional consignou que "foi ajustada retribuição mensal no valor mensal do equivalente em reais a US\$ 12.000,00, o qual seria devido somente enquanto a reclamante desempenhasse suas atividades no exterior ". Concluiu, nesse passo, que a supressão do plus salarial amolda-se à hipótese de reversão ao cargo anterior. O incremento salarial devido ao empregado que passa a exercer suas atividades no exterior tem previsão no artigo 10 da Lei nº 7.064/1982, o qual estabelece 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 ". Tal contraprestação é devida ao trabalhador em face do exercício do contrato em circunstâncias diferenciadas, evidenciando tratar-se de salário-condição, que por sua natureza é devido apenas enquanto perdurar a situação que o ensejou. Assim, do contexto fático delineado pela Corte local não se constata alteração contratual lesiva ou ofensa ao princípio da irredutibilidade salarial, vez que no retorno ao Brasil, quando cessada a condicionante do plus salarial, foram resguardadas as condições salariais antes convencionadas pelas partes, com a correção devida. Ilesos os artigos 7º, VI, da CF, 9º, e 457 e 468 da CLT. Friso ainda que, ao proceder a enquadramento jurídico compatível com o que dessumiu do acervo fático-probatório dos autos, o Regional não incorreu em julgamento extra petita . Ademais, a tese defensiva é expressa no sentido de que a alteração dos valores ajustados decorreu da prestação de serviços no exterior. Incólumes os arts. 141 e 492 do CPC/2015. Agravo não provido[...].³⁹ (Grifo Nosso).

A partir de uma leitura atenta do referido acordão, verifica-se que o Ministro Mauricio Godinho Delgado enfatiza que as prestações *in natura* e as vantagens adquiridas na condição de expatriado não serão devidas ao trabalhador após o seu retorno ao país de origem, já que estas têm por escopo viabilizar a atividade laborativa do trabalhador no exterior. Neste sentido, também, a lição de Arnaldo Lopes Süsskind:

³⁸ GARCIA, Gustavo Filipe B. Curso de direito do trabalho. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 08 jun. 2023. Página. 289.

³⁹ JURISDIÇÃO. Tribunal Superior do Trabalho. TST- AIRR - 2963-85.2014.5.02.0041, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Órgão Judicante: 3ª Turma. DEJT 17/12/2010. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/> Acesso em 10 jun. 2023.

o adicional de transferência e 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 o seu retorno ao Brasil [...].⁴⁰

Contudo, em alguns casos a continuidade de tais benefícios poderá ser requerida em Juízo, isso se estes (leia-se, benefícios) não estiverem pactuados e descritos de forma correta no contrato de expatriação firmado entre as partes. Vejamos precedente de interesse do TST:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. DIFERENÇAS DE VERBAS RESCISÓRIAS. 2. DIFERENÇAS SALARIAIS. REAJUSTES. NORMA COLETIVA. 3. GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. SÚMULA 126/TST. 4. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. SÚMULA 126/TST. 5. AJUDA INSTALAÇÃO NA REPATRIAÇÃO. BASE DE CÁLCULO. Com base na análise do Comunicado DIPES/DIRIN 2003/1256, que disciplina os direitos dos empregados expatriados do Banco do Brasil, o Tribunal Regional concluiu que a "Gratificação Semestral", pleiteada pelo Reclamante, foi devidamente quitada pelo banco Reclamado. Nesse sentido, consignou o TRT que a "Remuneração Base Brasil", sobre a qual incidem as disposições da "Política de Remuneração do Banco do Brasil", já contempla a incidência da "Gratificação Semestral", consoante determina o item 3.2.4 do regulamento empresarial em análise. Outrossim, o órgão a quo também registrou que o Reclamante não demonstrou existência de diferenças da parcela não pagas em seu favor. Diante desse contexto, adotar entendimento diverso demandaria o necessário revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, o que não se coaduna com a natureza especial do recurso de revista (Súmula 126/TST). Recurso de revista não conhecido nos temas. 6. AUXÍLIO MORADIA. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. Em várias situações, o caráter salarial de certa "ajuda de custo" é autoevidente, dispensando prova. Por exemplo, "ajuda de custo aluguel", paga ao empregado que labora para seu empregador em uma grande metrópole, ainda que no exterior; trata-se de verba que não ressarce, obviamente, despesa essencial ou instrumental à efetiva prestação de serviços, mas somente despesas pessoais e familiares do trabalhador - logo, é salário dissimulado. No caso concreto, a concessão do auxílio-moradia não era indispensável à consecução do contrato de trabalho, afigurando-se com o intuito retributivo, como um acréscimo de vantagens contraprestativas ofertadas ao empregado, sendo-lhe paga com habitualidade, mensalmente, por aproximadamente 5 anos, em razão do seu trabalho no exterior, motivo por que o fornecimento do benefício se afigura como nítido acréscimo salarial, atraindo a incidência dos reflexos daí decorrentes. Recurso de revista conhecido e provido no tema.⁴¹ (Grifo Nosso).

Conclui-se, portanto, que há margem para diferentes interpretações sobre os direitos e benefícios que serão efetivamente cessados após a repatriação do empregado.

⁴⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. Instituições de direito do Trabalho, v. 1, 21. ed. São Paulo, LTr, 2003. Página 283.

⁴¹ JURISDIÇÃO. Tribunal Superior do Trabalho. TST- RR - 1219-43.2013.5.03.0112, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Órgão Judicante: 3ª Turma. DEJT 09/03/2018: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/> Acesso em 10 jun. 2023.

2.3 Suporte para repatriação de bens, encerramento de contratos de aluguel, entre outros

A legislação que regula a matéria sobre expatriação de trabalhador no Brasil não contém norma a respeito da repatriação de bens adquiridos pelo empregado quando da sua estadia laborativa no exterior, deixando esta questão a cargo do empregador – geralmente por meio de acordos pré-ajustados entre as partes antes da expatriação.

Frisa-se que nem mesmo a doutrina menciona como deveria ser feito esse processo de repatriação de bens adquiridos pelo empregado no exterior durante o período em que esteve laborando. Somente em estudos voltados para a área de recursos humanos é possível extrair alguma regra a respeito do tema, regra esta estipulada pelas empresas. Sugerem o seguinte às empresas a mestra Silvia Caroline Lisbôa Oneda Galupo e a Doutora Dinorá Eliete Floriani:

[...]Preparação de mudança, transporte, encerramento de contrato de moradia e contas bancárias no exterior do expatriado. Esse serviço pode contar com o apoio de empresas terceirizadas, como *relocation consultancy*, visto que precisa de um profissional no país de destino para a realização desse trabalho.⁴²

Note-se que o presente estudo tem como objetivo direcionar o empregador sobre o que fazer com os bens e outros benefícios adquiridos pelo empregado expatriado quando do seu retorno ao país de origem, tendo em vista a falta de normatização

Percebe-se que as lacunas existentes na Lei n. 7.064/1982 abrangem todos os aspectos do processo de expatriação, desde a falta de normatização em relação ao contrato de trabalho do empregado em si, como também em relação à repatriação de bens adquiridos durante a sua estadia laborativa no exterior.

⁴² GALUPO, Silvia Caroline Lisbôa Oneda/FLORIANI, Dinorá Eliete. DESAFIOS DO PROCESSO DE EXPATRIAÇÃO: GUIA PARA A GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS INTERNACIONAL, v. 29 n. 2 (Mai/Ago) (2022), página 272. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/ra/article/view/17747> Acesso em 11/06/2023.

3 Desafios e perspectivas da legislação sobre expatriação de trabalhadores brasileiros.

3.1 Síntese dos principais pontos abordados no artigo

O presente tinha por escopo demonstrar os aspectos legais que envolvem o processo de expatriação do trabalhador brasileiro contratado por empresas nacionais, e isso mediante análise ampla da lei de expatriação. O intuito era evidenciar a insegurança jurídica das partes envolvidas nesse processo em razão das lacunas existentes na legislação de regência.

Nesse contexto, foi demonstrada a evolução da lei de expatriação, que em dado momento passou a inserir todas as categorias de trabalhadores no seu âmbito de incidência. Na sequência, abordaram-se aspectos sobre a dificuldade de o empregador estipular os direitos e benefícios que o trabalhador expatriado terá ao se transferir para o exterior, bem como o procedimento a ser adotado para aplicação desses direitos, sem que haja supressão de direitos e possíveis demandas judiciais.

3.2 Importância da atenção às questões legais e práticas da expatriação

Nesta pesquisa, foi possível destacar a importância do conhecimento da legislação relacionada ao processo de expatriação do trabalhador brasileiro para o exterior. Considerando a existência de inúmeras demandas judiciais relacionadas ao tema, identificou-se que a falta de conhecimento relativo à Lei nº 7.064/1982, aliado às lacunas existentes no mesmo diploma legal, vem causando inúmeros passivos trabalhistas para as empresas envolvidas no processo de expatriação de trabalhador, assim como a supressão de direitos desses mesmos trabalhadores.

A Lei 7.064/1982 tem como objetivo garantir e proteger os interesses dos trabalhadores brasileiros que estão laborando no exterior, e ao prestar atenção às questões legais no processo de expatriação as empresas podem garantir que estes estejam protegidos contra abusos e supressões de seus direitos trabalhistas. O que envolve questões como salário justo, condições de trabalho adequadas, segurança no trabalho, bem como acesso a serviços sociais.

Um dos pontos importantes nesse processo de expatriação é ter uma documentação contratual adequada, que descreva com clareza os direitos trabalhistas e as respectivas regras tributárias incidentes na contratação. Isso poderá ajudar a prevenir litígios e proteger os interesses das partes envolvidas no processo de expatriação.

Ainda que possua falhas, a verdade é que a devida observância à legislação vigente (Lei nº 7.064/1982 e CLT) é fundamental para garantir um processo de expatriação adequado aos termos legais. Ao investir tempo e recursos nessa questão de grande importância, o empregador poderá promover uma expatriação bem-sucedida e criar um ambiente favorável para o funcionário transferido, além de evitar demandas judiciais.

3.3 Perspectivas futuras sobre o tema

Como demonstrado no presente estudo, a Lei nº 7.064/1982, que regula a transferência de empregados contratados no Brasil por empresas nacionais para laborar no exterior, possui falhas e lacunas, deixando muitas questões importantes ao processo sem definição. E isso faz com que tais questões fiquem a cargo do empregador, o que poderá acarretar a supressão de direitos trabalhistas do empregado expatriado.

Assim, com a intenção de dar mais segurança jurídica para as partes envolvidas nesse processo de expatriação, está em tramitação no Senado o Projeto de Lei (PL) 3.801/2019, de autoria do Senador Armando Monteiro, que visa alterar a Lei nº 7.064/82 dando ênfase às questões não contempladas na atual redação da lei mencionada. Como pontos positivos, destacam-se a inclusão do percentual mínimo de 25% a título de auxílio transferência e a estipulação da base de cálculo do FGTS sobre o salário base e o adicional de transferência.

Nesse contexto, é pertinente registrar que o PL 3.801/2019, que visa estabelecer uma maior segurança jurídica no processo de expatriação de trabalhadores brasileiros para o exterior, também carece de aperfeiçoamentos, pois em seu texto não há uma definição do que deve ser feito com o contrato de trabalho do empregado expatriado que vige no Brasil; e ainda há uma proteção exagerada ao empregador, conferindo-lhe mais garantias do que ao empregado que será expatriado.

Nesse sentido, destaca-se que o referido Projeto de Lei 3.801/2019 traz modificações significativas nos direitos e garantias do trabalhador brasileiro que venha a ser expatriado, é exemplo o aumento do tempo de prestação de serviço no exterior de forma transitória, que passará dos atuais 90 (noventa) dias (artigo 1º, parágrafo único da Lei 7.064/82) para 6 (seis) meses, o que, em nossa opinião, é totalmente prejudicial aos direitos trabalhistas do trabalhador.

Em síntese, a perspectiva sobre o tema é desanimadora, pois o Projeto de Lei 3.801/2019 também é lacônico e falho em relação a questões importantes, tais como: contrato de trabalho vigente no Brasil, os benefícios dados ao trabalhador, bem como as garantias a ele conferidas quando do seu retorno ao Brasil.

Conclusão

O estudo em referência oferece uma análise abrangente e meticulosa das deficiências presentes na legislação brasileira relativas à expatriação e repatriação de trabalhadores. Ele destaca a complexidade da legislação atual e a falta de diretrizes claras em áreas importantes que necessitam de atenção imediata para garantir a segurança jurídica e o bem-estar dos trabalhadores envolvidos.

A pesquisa aponta para as lacunas da Lei n. 7.064/1982 que, embora forneça algum grau de proteção aos trabalhadores expatriados, é notavelmente omissa sobre o que ocorre após o retorno desses trabalhadores ao Brasil. Isso cria uma zona de incerteza que pode ser explorada negativamente, afetando a segurança e o bem-estar dos trabalhadores repatriados.

O estudo também faz uma observação crítica sobre as expectativas dos trabalhadores que retornam ao Brasil. A falta de garantias legais para a continuidade do emprego pode transformar uma experiência internacional enriquecedora em um pesadelo, e este é um ponto especialmente preocupante, já que muitos trabalhadores enxergam a expatriação como uma oportunidade para o crescimento profissional e pessoal.

O artigo também destaca a evolução da jurisprudência brasileira em relação ao tema. Isso é vital, pois as leis e decisões judiciais precisam se adaptar ao contexto atual para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados. A falta de evolução nessa área pode levar a injustiças e explorações, o que é inaceitável em qualquer sociedade moderna.

Além disso, o estudo sugere que há um espaço significativo para a pesquisa acadêmica e a discussão pública sobre o tema. A complexidade do cenário legal e humano da expatriação e repatriação de trabalhadores brasileiros é tal que poderia se beneficiar enormemente de um exame mais aprofundado, o que não é tarefa apenas para os legisladores, mas também para acadêmicos e especialistas em relações de trabalho.

O ponto sobre a necessidade de criar uma norma jurídica trabalhista específica para a proteção do trabalhador repatriado é especialmente relevante, e não basta apenas assegurar direitos durante o período de expatriação, sendo fundamental que exista um mecanismo legal que proteja o trabalhador também após o seu retorno - garantindo sua reintegração ao mercado de trabalho brasileiro em condições dignas.

Portanto, este estudo fez um bom trabalho ao trazer luz às complexidades e desafios associados à expatriação e repatriação de trabalhadores brasileiro, destacando a necessidade urgente de reformas legislativas, bem como a importância de mais pesquisas acadêmicas e de políticas empresariais claras para tratar essas questões de forma eficaz. É um chamado à ação para todos os envolvidos, desde legisladores até empresas e trabalhadores, de modo a garantir que os direitos e o bem-estar dos trabalhadores sejam adequadamente protegidos.

REFERÊNCIAS

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 11 jun. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 16 abr. 2023.

CASTRO, Mônica. **Efeitos da globalização: alguns aspectos controvertidos da expatriação de empregados nos tribunais brasileiros**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Católica de Brasília, Brasília. 2015. Disponível em: <https://arquivos.integrawebsites.com.br/1946/5d7139f39f0d1098264351aea6264893.pd> Acesso em: 16 abr. 2023.

_____. BRASIL. Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 7 dez.1982. Seção 1. p. 22766. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm. Acesso em: 04 jun. 2023.

JURISDIÇÃO. Tribunal Superior do Trabalho. TST- RR - 78.2007.5.05.0011, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, Órgão Judicante: 8ª Turma. **Diário da Justiça do Trabalho** – DEJT 13 abr. 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. TRT 1- RO - 2963-85.2014.5.02.0041, 0101147-65.2017.5.01.0343 (RO) Desembargador Rildo Albuquerque Mousinho de Brito, Órgão Julgador: 3ª Turma, julgado em 26/05/2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. TST- AIRR - 136040-45.2006.5.02.0471, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Órgão Judicante: 6ª Turma. **Diário da Justiça do Trabalho** - DEJT 17/12/2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. TST- AIRR - 2963-85.2014.5.02.0041, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Órgão Judicante: 3ª Turma. **Diário da Justiça do Trabalho** - EDJT 17/12/2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. TST- RR - 1219-43.2013.5.03.0112, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Órgão Judicante: 3ª Turma. **Diário da Justiça do Trabalho** - DEJT 09/03/2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. OJ nº 232 da SDI – I do TST. **FGTS. INCIDÊNCIA. EMPREGADO TRANSFERIDO PARA O EXTERIOR. REMUNERAÇÃO** (inserida em 20.06.2001) O FGTS incide sobre todas as parcelas de natureza salarial pagas ao empregado em virtude de prestação de serviços no exterior. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1/n_sl_221.htm. Acesso em: 07 de jun. 2023.

PERES, Galvão Antonio. **Contrato Internacional de Trabalho**. Editora LTr, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. **Instituições de direito do Trabalho**, v. 1, 21. ed. São Paulo, LTr, 2003.

FARAH, Gustavo Pereira. **Lei Aplicável Contratos Internacionais Trabalho**, Editora: LTr; 1ª edição, 2003.

PRUNES, José Luiz Ferreira, **Contratos de trabalho de estrangeiros no Brasil e de brasileiros no exterior**, São Paulo, Editora: LTr; 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim, **Direito Do Trabalho** - Editora: Forense; 13ª edição, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 18ª. Edição. São Paulo: LTr, 2019.

PERESSIN, Paulo Antonio A **EXPATRIAÇÃO DE TRABALHADORES BRASILEIROS NA ÚLTIMA DÉCADA E A PERSPECTIVA DE MUDANÇAS EM VIRTUDE DO PROJETO DE LEI Nº 3.801/2019**. Disponível em: <https://emporiododireito.com.br/leitura/a-expatriacao-de-trabalhadores-brasileiros-na-ultima-decada-e-a-perspectiva-de-mudancas-em-virtude-do-projeto-de-lei-n-3-801-2019>. Acesso em: 04/06/2023.

CARBONE, Priscilla Caldeira / VIEIRA, Matheus Cantarella. **APLICAÇÃO DA LEI BRASILEIRA PARA EMPREGADO CONTRATADO PARA TRABALHAR NO EXTERIOR**. JTb Jornal Trabalhista consulex, Ano XXX – nº 1478, Brasília. 2013.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 10 jun. 2023.

GALUPO, Silvia Caroline Lisbôa Oneda/ ELIETE, Floriani, Dinorá. **DESAFIOS DO PROCESSO DE EXPATRIAÇÃO: GUIA PARA A GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS INTERNACIONAL**, v. 29 n. 2(Mai/Ago) (2022), Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/ra/article/view/17747>. Acesso em: 07/06/2023.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786555599688. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555599688/>. Acesso em: 08 jun. 2023.

SALTO, Tiemi. **Expatriação e repatriação** [recurso eletrônico] / Tiemi Salto. Curitiba: Contentus - 2020/E-book. ISBN 978-65-5745-783-2. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/188166/pdf/0> : Acesso em: 09 junho 2023.

MONTEIRO, Senador Armando, **Projeto de Lei 3.801/2019**, Brasília, em 1º de julho de 2011. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=895308&filename=PL%201748/2011. Acesso em: 11/06/2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **CLT organizada Saraiva**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553624139. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624139/>. Acesso em: 18 jun. 2023.



Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Pró-Reitoria de Graduação e Educação Continuada
Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 1 - 3º. andar
Porto Alegre - RS - Brasil
Fone: (51) 3320-3500 - Fax: (51) 3339-1564
E-mail: prograd@pucrs.br
Site: www.pucrs.br