



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS

CURSO DE DIREITO

MATEUS DE BRITO SILVA

**DIREITOS DE TRABALHADORES BRASILEIROS CONTRATADOS E
TRANSFERIDOS PARA O EXTERIOR**

JUIZ DE FORA - MG

2018

MATEUS DE BRITO SILVA

**DIREITOS DE TRABALHADORES BRASILEIROS CONTRATADOS E
TRANSFERIDOS PARA O EXTERIOR**

Monografia de conclusão de curso apresentada ao curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Francisco de Assis Belgo.

JUIZ DE FORA – MG

2018

FOLHA DE APROVAÇÃO

MATGOS DE BRITO SILVA

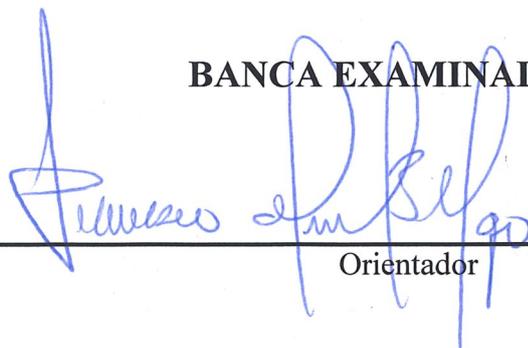
Aluno

DIREITOS DE TRÁNSITO BORGES BRASILEIROS CONTRATADOS E TRANSFERIDOS
PARA O EXTERIOR

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA



Orientador



Membro 1



Membro 2

Aprovada em 10 / 12 / 2018.

Dedico esse trabalho aos meus pais, a toda minha família, a meus amigos, professores e todos aqueles que sempre me apoiaram.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a meus pais José Cecílio da Silva (*in memoriam*) e Maria de Brito Silva, aos meus irmãos Marcos, Marcelo, Marcio, Marciel, e aos meus avós Vilma e Manoel.

Agradeço aos meus professores, especialmente a meu orientador Francisco Assis Belgo.

Agradeço também aos meus colegas de sala e todos meus amigos que me ajudaram durante esse período que passei na faculdade de Direito.

Agora que essa etapa terminou, estou mais forte para as próximas que virão na minha vida!

Só se pode alcançar um grande êxito
quando nos mantemos fiéis a nós mesmos.

Friedrich Nietzsche

RESUMO

A Lei 7064/82, com a revogação da Súmula 207, tornou-se a única opção legislativa para aplicação em contratos de trabalho entre trabalhadores brasileiros e empresas brasileiras para o trabalho no exterior. Esta lei que apenas abrangia trabalhadores da área da engenharia, em 2012, passou a abranger todos os tipos de profissionais brasileiros que são contratados para trabalhar no exterior. A aplicação da Lei de 82 já está consolidada nos tribunais brasileiros, sendo aplicada constantemente nas decisões judiciais, lei essa, que estabelece a aplicação da legislação mais benéfica ao trabalhador brasileiro, com observância do recolhimento da contribuição previdenciária e FGTS pela empresa contratante. O presente trabalho visa analisar os diversos aspectos da aplicação da referida lei pelos tribunais pátrios, bem como, fazer uma compilação sobre os principais temas discutidos pela doutrina a respeito do tema. Paralelamente, também foram, analisados, os diversos aspectos relativos às convenções da OIT, sua aplicação ao direito brasileiro e sua importância para tornar o trabalho cada vez mais digno em vários países do mundo. Os dados coletados na doutrina, nos artigos e nas decisões analisadas permitiram concluir que a aplicação da Lei 7064/82 é de suma importância para a proteção dos direitos fundamentais de índole social do trabalhador brasileiro que é transferido para o exterior.

Palavras chave: Brasileiro. Transferido. Exterior. Lei.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 8 |
| 2 CONTRATAÇÃO DE BRASILEIROS POR EMPRESAS BRASILEIRAS PARA TRABALHAR NO EXTERIOR..... | 10 |
| 3 DECISÕES DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS SOBRE OS CONTRATOS DE TRABALHO..... | 17 |
| 4 OIT E SUAS CONVÊNCÕES..... | 24 |
| 5 CONCLUSÃO..... | 30 |
| REFERÊNCIAS..... | 31 |

1 INTRODUÇÃO

Nas décadas de 80 e 90, com a globalização, muitos brasileiros foram contratados ou transferidos por empreiteiras brasileiras para trabalharem no exterior, em países do Oriente médio como Iraque e Angola, em obras de infraestrutura como pontes, estradas e usinas. Para regulamentar os direitos dos brasileiros nessa situação de trabalho, foi aprovada a Lei nº 7064/82, também conhecida como Lei Mendes Júnior em virtude dos negócios realizados por esta empresa no exterior, com o envio de trabalhadores para países do oriente médio que seria, inicialmente, aplicada somente aos trabalhadores brasileiros na construção civil, mas, em 2009 foi alterada pela Lei nº 11.962 que estendeu os direitos nela previstos para trabalhadores de todas as demais categorias.

Com a Lei nº 7064/82 alterada pela Lei nº 11.962/09 no artigo primeiro, assegurou-se aos brasileiros de todas as categorias trabalhistas, a observância da legislação brasileira para os contratos de trabalhos, salvo nos casos em que a legislação local fosse mais benéfica para os empregados. Dispõe, também, a Lei nº 7064, em seu artigo 3º, sobre temas como a previdência social, FGTS, PIS/PASEP, além do adicional de transferência e do salário mínimo da categoria do profissional.

A contratação de brasileiros está vinculada à prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo a empresa contratante responsável por custear passagens de ida e volta e seguro de vida ao empregado e seus dependentes.

A Lei de 82 proíbe a contratação de brasileiros que não seja na forma prevista por ela, sob pena de incidir em crime de recrutar trabalhadores mediante fraude com fim de levá-los para território estrangeiro, previsto no artigo 206 do código penal brasileiro.

O presente trabalho foi dividido em três partes para melhor compreensão do tema; na primeira, são discutidos os direitos trabalhistas de brasileiros contratados para trabalharem no exterior.

Na segunda parte, são apresentadas e analisadas as decisões dos tribunais sobre esses direitos, esclarecendo como os tribunais brasileiros têm se comportado diante dessas relações atípicas.

Por fim, na terceira parte foram elucidadas as questões sobre a Organização Internacional do Trabalho e suas convenções e quais delas foram mais determinantes para que os trabalhadores expatriados possam ter condições de trabalho digno.

O trabalho permitiu concluir que, com a revogação da Súmula 207 do TST em 2012 e do artigo 1º da Lei nº 7064/82 em 2009, os Tribunais brasileiros passaram a adotar a Lei

“Mendes Júnior” para tratar dos contratos de trabalho de brasileiros contratados por empresas brasileiras para trabalhar no exterior.

2 CONTRATAÇÃO DE BRASILEIROS POR EMPRESAS BRASILEIRAS PARA TRABALHAR NO EXTERIOR

Nos dias atuais, as transferências de brasileiros para o exterior tornaram-se, cada vez mais frequentes, atraídos por propostas de melhores condições de salário e de trabalho.

A transferência poderá ocorrer de forma provisória ou permanente, a forma provisória ocorre quando os trabalhadores não mudam com a família para outros países, lá permanecendo somente por um determinado tempo, além de não constituir domicílio com o ânimo definitivo. Já na transferência definitiva, o empregado é transferido para outro país com o interesse de lá constituir seu domicílio para o resto da vida.

Há uma dúvida por parte dos departamentos de recursos humanos sobre qual a lei seria aplicável por causa do conflito de normas no espaço e no tempo. No entanto, esta dúvida vem sendo sanada pela cristalização da aplicação de somente uma lei para os casos de transferência de brasileiros para o exterior.

A transferência de empregados brasileiros é tratada pela Lei nº 7064 que foi promulgada em 02 de dezembro de 1982. Essa Lei foi primeiramente utilizada na contratação de apenas trabalhadores da construção civil, mas em 03 de julho de 2009 o seu artigo 1º foi revogado pela Lei nº 11962 e desde então, passou a regular a relação trabalhista de todos os empregados que forem transferidos para o estrangeiro.

Na transferência provisória de brasileiros para o exterior é aplicada a lei brasileira, já que o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 207, determinando que a legislação aplicável seria aquela onde o empregado estivesse prestando o serviço, mas, em 2012, esse entendimento foi revogado, por força das constantes mudanças de locais trabalhados e as mais variadas legislações que poderiam ser aplicadas, gerando muita insegurança jurídica.

A súmula 207 do TST (cancelada) trazia: “CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO PRINCÍPIO DA *“LEX LOCI EXECUTIONIS”* (cancelada) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012”. Esta Súmula entendia que a legislação a ser aplicável seria do local de trabalho.

Ainda hoje há vários entendimentos doutrinários a respeito, como o de Carlos Henrique Bezerra Leite (2016, p.353) que entende que a legislação aplicável é a do país onde está sendo prestado o serviço, desta forma, afirma:

Não obstante, é preciso destacar que o ordenamento jurídico brasileiro estabelece dois critérios para a solução de conflitos e leis trabalhistas no espaço: um de direito material e outro de direito processual. Quanto a critério de direito processual, atribui

à justiça do trabalho a competência territorial para processar e julgar ação trabalhista proposta por brasileiro que tenha trabalhado em agência ou filial no estrangeiro. No que concerne ao critério de direito material, estabelece que a relação de emprego será regida segundo a lei do país em que o serviço tenha sido ou esteja sendo prestado.

Mauro Schiavi (2017, p. 315) acredita na teoria do princípio do conglobamento, entendendo pela aplicação da legislação brasileira quando mais benéfica, assim dispõe:

De nossa parte, o cancelamento da Súmula n. 207 do TST foi oportuno, pois nem sempre a lei do local da prestação de serviços é a mais benéfica ao trabalhador, e o melhor diploma legislativo a reger a relação de emprego. De nossa parte, tendo prestado o trabalhador serviço no exterior, a Justiça do Trabalho Brasileira deverá aplicar a lei trabalhista que for mais benéfica ao trabalhador, ou a da prestação de serviços ou a lei brasileira. A comparação entre as leis será realizada no conjunto de sua disposições (princípio do conglobamento).

Já Leone Pereira (2017, p. 251) entende que deve ser aplicada a lei mais benéfica com observância da lei brasileira de proteção ao trabalho, refletindo assim:

Bom, o entendimento que prevalecia era que sim, com a ressalva da 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, regulamentada pela Lei n. 7.064/82.

Com efeito, o art. 3º da mencionada lei estabelece que a empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido lhe assegurará, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços, os direitos previstos na lei bem como a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto na lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Dessa forma a Lei 7064/82, passou a tratar exclusivamente do assunto como dispõem seus artigos 1º e 2º, assegurando ao trabalhador brasileiro a aplicação da legislação mais benéfica:

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 nº 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.

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

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

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

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

A Lei nº 7064/82 garante também aos trabalhadores brasileiros que exercem sua profissão no exterior, direito à previdência social, ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, aos reajustes conforme a lei brasileira e às férias depois de dois anos de permanência fora do Brasil, que poderão ser gozadas no Brasil com sua família, conforme previsto nos artigos 3º e 6º da Lei citada acima, que preveem:

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

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

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

O salário base e o adicional de transferência serão acordados entre empregado e empregador, antes da transferência mediante ajuste escrito, como predispõe o artigo 4º da Lei Mendes Júnior:

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 nacional.

No contrato de trabalho, será estipulado o salário em moeda nacional, mas o mesmo poderá ser pago, também, em moeda estrangeira, assim como, o adicional de transferência e toda a remuneração tratada no artigo 4º da Lei. (PLANALTO, [1982]).

O retorno do empregado ao Brasil é assegurado no término do contrato, podendo ser determinado pela empresa quando esta não precisar mais dos seus serviços ou pelo empregado quando for rescindido por justa causa. Após a permanência por 3 (três) anos no exterior, o trabalhador poderá retornar ao Brasil custeado pela empresa para atender situações de natureza grave familiar devidamente comprovada ou por motivo de saúde com recomendação médica, como está previsto no artigo 7º da Lei Mendes Júnior. (PLANALTO, [1982]).

A empresa também será responsável por todas as despesas com viagem do empregado e seus dependentes que resida com ele. Já o contrato de trabalho de empregado não poderá prever permanência por mais de três anos no exterior, salvo se a empresa estrangeira assegura a ele e seus dependentes, férias anuais no Brasil com todas as despesas pagas. (PLANALTO, [1982]).

O retorno do brasileiro para Brasil será custeado pelo empregador, salvo se for por iniciativa do empregado ou se este dá causa para a rescisão do contrato, ocorrendo isso o trabalhador deverá restituir todas as despesas com a viagem para a empresa conforme o artigo 8º da Lei em ênfase. (PLANALTO, [1982]).

O tempo que o trabalhador brasileiro ficar no exterior a serviço da empresa, será computado para todos os efeitos da legislação brasileira (por exemplo, contagem de tempo de contribuição para aposentar-se), mesmo que a lei do país estrangeiro considere como contrato autônomo. (PLANALTO, [1982]).

Em decisões jurisprudenciais, os tribunais brasileiros têm entendido que a aplicação da legislação a respeito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), sempre será de acordo com a legislação brasileira, dessa forma, também, entende o Tribunal Superior do Trabalho:

TST - RECURSO DE REVISTA: RR 147405819965010063 14740-58.1996.5.01.0063

O Tribunal *a quo* decidiu pela aplicação da lei inglesa, por entender que ela era mais favorável ao trabalhador, pois esse passou a receber cinco vezes mais quando foi

trabalhar no exterior. No entanto, esse fato significa apenas que a legislação inglesa, em relação ao valor do salário, era mais benéfica ao reclamante. Questão diversa ocorre quanto ao direito do empregado ao depósito da importância correspondente a 8% de sua remuneração a ser feita pelo empregador em conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, previsto na legislação brasileira. Segundo estabelece o artigo 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/1982, considera-se mais benéfica a lei "no conjunto de normas e em relação a cada matéria". Remuneração mensal, no entanto, é matéria diversa de depósitos para o FGTS na conta vinculada do empregado, não se podendo compará-las para se concluir qual legislação seria a mais benéfica. Por outro lado, a jurisprudência desta Corte adota o entendimento de que, se o reclamante já prestava serviços à reclamada no Brasil antes de ter sido transferido para o exterior, não se aplica a lei do local da prestação de serviços, mas a legislação pátria, mormente quando mais favorável ao trabalhador. Além disso, o parágrafo único do inciso II do artigo 23 da Lei nº 7.064/1982 estabelece a aplicação da legislação brasileira em relação ao FGTS. Portanto, em se tratando de pedido de depósitos para o FGTS, não se fazia necessária a discussão da norma mais benéfica, pois, independentemente desse critério, seria aplicada a lei pátria. Assim, sobre o valor cinco vezes maior recebido pelo reclamante no exterior deveriam incidir os depósitos para o FGTS, como estabelece a Orientação Jurisprudencial nº 232 da SBDI-1.

O adicional de transferência ‘salário *in natura*’ não será pago ao empregado quando retornar ao Brasil, pois é uma gratificação para o empregado que viajou para outro país e deixou seus familiares e amigos e quando retorna para o território brasileiro, esta gratificação não é mais devida, conforme o artigo 10 da Lei. (PLANALTO, [1982]).

Já o artigo 11 da Lei Mendes Júnior, dispõe que não serão devidos, enquanto o brasileiro presta serviços no exterior, adicionais como: Salário-Educação, Serviço Social da Indústria, Serviço Social do Comércio, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial e Instituto Nacional de Colonização e de Reforma Agrária. (PLANALTO, [1982]).

No tocante à transferência do trabalhador brasileiro para o exterior de forma definitiva, há muitas controvérsias, mas, vários aspectos têm levado a legislação aplicável, ser a do país onde o empregado está trabalhando, evitando assim que só um empregado receba salário diferente dos demais funcionários. (PLANALTO, [1982]).

O trabalhador brasileiro que se transfere para o exterior com ânimo permanente tem domicílio naquela localidade, dessa forma, a legislação aplicável para o trabalhador passa a ser daquele país onde ele reside, mas a contribuição para previdência social do Brasil deve continuar a ser recolhida, pois se este indivíduo vier a residir no Brasil novamente, cumprindo os requisitos necessários, poderá aposentar-se por tempo de serviço. (PLANALTO, [1982]).

Dessa forma entendia Sussekind (1979, apud Alberigi, 2105, não paginado):

Na hipótese de trabalho de caráter permanente prestado por empregado vinculado a estabelecimento de empresa brasileira no estrangeiro, deve prevalecer a aplicação da lei do local da prestação dos serviços. Mas, na prática, o que se verifica é que a empresa brasileira continua a recolher as contribuições relativas ao empregado para a nossa previdência social, sem prejuízo se, em muitos casos, ter de filiá-lo ao sistema previdenciário local da efetiva prestação de serviços.

Se não houvesse essa ressalva na legislação, o trabalhador brasileiro poderia ser prejudicado, pois durante o período trabalhado no exterior, a contribuição previdenciária não seria recolhida, aumentando assim, o tempo de carência para o trabalhador aposentar por tempo de serviço.

Assim também entende Alberigi (2015, não paginado):

No tocante à legislação previdenciária, o artigo 5º da Lei Orgânica da Previdência Social determina a territorialidade do direito brasileiro, uma vez que são segurados obrigatórios todos os que trabalham como empregados, no território nacional e os brasileiros ou estrangeiros, com domicílio no território nacional, que tenham sido contratados no Brasil por empresas nacionais para trabalhar em filiais ou agências situadas em território estrangeiro, de forma a evitar prejuízos aos empregados.

Na Lei nº 7064/82 há, também, requisitos específicos para empresas estrangeiras contratarem brasileiros para trabalhar no exterior. No artigo 12 da Lei, está prevista a necessidade de que o Ministério do trabalho autorize a empresa estrangeira à contratação do empregado brasileiro. No entanto, no artigo 13, essa autorização só poderá ser concedida se a empresa estrangeira participe de pelo menos 5% do capital de pessoa jurídica brasileira. (PLANALTO, [1982]).

Serão conferidos ao trabalhador todos os direitos garantidos nesta Lei, sem prejuízo das leis do local de prestação de serviços, assim como, todos os benefícios previdenciários conforme previsto artigo 14 da Lei de 1982. (PLANALTO, [1982]).

Enquanto o empregado estiver no exterior, será mantido pela empresa um procurador com poderes especiais de representação, incluindo receber citação. (PLANALTO, [1982]).

Aquela empresa brasileira na qual a estrangeira participa de pelo menos 5% do capital, responderá solidariamente por todas as obrigações pela contratação dos brasileiros. (PLANALTO, [1982]).

A contratação de brasileiro que não seja por esta lei configurará o crime previsto no artigo 206 do código penal brasileiro que dispõe:

Art. 206 - Recrutar trabalhadores, mediante fraude, com o fim de levá-los para território estrangeiro. (Redação dada pela Lei nº 8.683, de 1993)

Pena - detenção, de 1 (um) a 3 (três) anos e multa. (Redação dada pela Lei nº 8.683, de 1993).

As empresas atingidas por essa lei assegurarão, obrigatoriamente, seguro de vida ao empregado desde o momento do embarque, com valor não inferior ao valor de 12 meses da remuneração mensal do trabalhador. Deve ser garantida, também, assistência médica e social adequadas ao empregado no local de trabalho ou próximo deste de forma gratuita. (PLANALTO, [1982]).

3 DECISÕES DOS TRIBUNAIS BRASILEIROS SOBRE OS CONTRATOS DE TRABALHO

Com o passar dos anos, com a revogação do artigo 1º pela Lei nº 11.962/2009 e o cancelamento da Súmula 207, a Lei nº 7064/82 consolidou-se nos tribunais brasileiros, como principal legislação para regulamentar os direitos trabalhistas dos brasileiros que exercem sua profissão no exterior.

De forma prática, pode-se citar o recurso de revista julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho:

[...]

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. EMPREGADO CONTRATADO NO BRASIL PARA TRABALHAR EM ANGOLA NO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE OS ANOS DE 2008 A 2009. 1 - Cinge-se a controvérsia a se definir se o adicional de transferência pago pela empresa no período em que o empregado laborou no estrangeiro teria natureza salarial ou indenizatória; 2 - Partindo do pressuposto de que o autor foi contratado no Brasil, em 1º/09/2008, para trabalhar em Angola, e dispensado em 04/12/2009, tendo a empresa pago o adicional de transferência, mas conferindo-lhe natureza indenizatória, a Corte Regional decidiu manter a sentença que determinou a integração do adicional de transferência na remuneração do autor, com os reflexos correspondentes. Registrou, ter-se caracterizado o adicional de transferência como "salário-condição", pois, "devido apenas enquanto persistir a situação que lhe deu causa, ou seja, enquanto o empregado continuar a trabalhar no exterior" (pág. 235); 3 - Pois bem, note-se que ao tempo da prestação de serviços do trabalhador fora do Brasil ainda vigorava a Lei nº 7.064/82 em sua antiga redação, que determinava a aplicação da lei brasileira, salvo se a estrangeira fosse mais benéfica. No entanto, essa legislação tinha âmbito restrito de incidência, uma vez que regulava apenas 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 (art. 1º). A princípio, em se tratando de prestação de trabalho no exterior por quem não era abrangido pela Lei nº 7.064/82, seria o caso de aplicação do Código Bustamante (de 20/02/1928, promulgado pelo Decreto 18.871/1929) e da então Súmula 207 do TST (hoje cancelada), que ao tempo em que foi aplicada com ele se coadunava, pois ambos determinavam a aplicação da lei estrangeira. Ocorre que a jurisprudência do TST, contemporânea à admissão bem como à prestação de serviços do autor, afastava, na hipótese, o que dispunha o Código Bustamante, bem como a Súmula 207/TST. E há uma razão para este comportamento jurisprudencial, qual seja, o TST passou a prestigiar a Convenção Internacional nº 97, que é específica dos trabalhadores migrantes, bem como a Convenção Internacional nº 111, sobre o direito à igualdade de oportunidade e de tratamento, que veda a discriminação por ascendência nacional, ambas ratificadas pelo Brasil. Nesse esteio, exatamente para compatibilizar a legislação nacional à Convenção 97, de 3/7/2009, a Lei 7064/82 foi revista pela Lei 11.962/2009 para regular a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior (na hipótese de contratação no Brasil para prestar serviços no exterior), determinando a aplicação da lei brasileira, salvo se a estrangeira fosse mais favorável aos migrantes; 4 - Dentro desse contexto fático e jurídico, irrefragável que durante todo o pacto laboral esteve o empregado sob a proteção da legislação brasileira. Dessa forma, é certo que as vantagens eventualmente auferidas no exterior não têm o condão de afastar as obrigações e os direitos resultantes da lei brasileira, aí incluída a natureza salarial do

adicional de transferência. Precedentes; 5 - Assim, tem-se que correta a decisão regional que atribuiu natureza salarial ao adicional de transferência. Incidência da Súmula 333/TST e do artigo 896, § 4º, da CLT (Lei 9.756/98). A violação do artigo 5º, II, da Constituição Federal resulta inviável, porquanto só ocorre de forma reflexa e indireta, conforme já decidiu o e. STF, mediante a Súmula 636. Já a indicação de contrariedade à Súmula-TST-207 não prospera, uma vez que cancelada; 6 - Recurso de revista não conhecido. [...]

(TST - RR: 13967620115030047, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 11/10/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/10/2017)

Percebe-se neste julgado que, com a revogação do artigo 1º da Lei Mendes Júnior pela Lei nº 11962/09, foram incluídas todas as categorias de trabalhadores transferidos para o exterior por empresas brasileiras e não somente engenheiros e trabalhadores da construção civil e com o cancelamento da Súmula 207 do TST, a Lei 7064/82 se consolidou como legislação aplicável, para tratar os contratos de trabalho de brasileiros que são expatriados para trabalhar em outros países.

O trabalhador brasileiro contratado no Brasil ou transferido, não havendo distinção, pois ambos são regulados pela Lei de 1982, conforme entendimento do TRT da 5ª região do Estado da Bahia.

CONTRATO CELEBRADO NO BRASIL - TRABALHO PRESTADO NO EXTERIOR - NORMAS COLETIVAS. APLICABILIDADE. Conforme disposto no artigo 2º da Lei 7.064/82 considera-se transferido "o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior". Assim, os empregados contratados no Brasil para laborar em outro país são equiparados aos transferidos, sendo-lhe aplicáveis todos os dispositivos legais nacionais, bem como as normas coletivas do local da contratação.

(TRT-5 - RecOrd: 00011382620115050010 BA 0001138-26.2011.5.05.0010, Relator: NORBERTO FRERICHES, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 20/02/2013.)

A respeito dos direitos previdenciários do trabalhador brasileiro no exterior, como regula o artigo 3º da Lei nº 7064/82, mesmo que a lei mais benéfica seja do país onde o empregado exerce suas atividades, deverá ser resguardado o direito de recolhimento do PIS e FGTS. Já o artigo 4º da lei regulamenta o adicional de transferência a ser pago ao empregado. Em situação prática o Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro julgou as situações dos artigos 3º e 4º:

[...]

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. As partes, na forma do que dispõe o art. 4º, da Lei nº 7.064/82, ajustaram o pagamento de um adicional denominado de incentivo a mobilidade, o qual guarda identidade com o adicional de transferência, de que trata o art. 469 da CLT. A pretensão da concessão de adicional, cuja natureza

é idêntica ao que percebeu o empregado, importa em bis in idem. TRABALHADOR RECRUTADO NO BRASIL PARA PRESTAR SERVIÇOS NO EXTERIOR - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. A prova dos autos (documental e oral) é firme no sentido de se concluir que foi o autor recrutado no Brasil pela primeira ré, não obstante formalizado seu contrato de trabalho com a empresa estrangeira, pertencente ao mesmo grupo econômico da 1ª ré. Do compulsar dos autos constata-se que a Construtora Norberto Odebrecht S/A ficou responsável pela tramitação do visto diplomático, reservas de passagens, transferências de valores, além do contrato de trabalho do autor ter sido assinado no Brasil, no estabelecimento da Odebrecht no Rio de Janeiro. A prática denunciada na inicial pelo reclamante se confirmou, tanto que a Construtora Norberto Odebrecht S/A, 1ª Reclamada, firmou um termo de ajuste de conduta com o Ministério Público do Trabalho (fls. 54/57), se comprometendo a respeitar os direitos trabalhistas previstos na Lei nº 7.064/82, além de assegurar a aplicação da legislação brasileira nos contratos de trabalho firmados no Brasil com nossos nacionais, para exercer suas funções junto a empresas do mesmo grupo econômico. É de se ver, por outro lado, que a primeira reclamada não afastou o ônus de provar de que a legislação trabalhista da República de Angola é mais favorável que a nossa legislação trabalhista, tendo em vista, malgrado tenha trazido à colação os documentos de fls. 822/829 (cópia da legislação local), não fez prova de sua vigência e validade, aplicando-se, portanto, no caso e tal como previsto na Lei nº 7.024/82, a legislação trabalhista brasileira por ser mais favorável do que a angolana. DO SEGURO DESEMPREGO - INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. O parágrafo único do art. 3º, da Lei nº 7.064/82, dispõe ser aplicável a legislação brasileira sobre o Programa de Integração Social-PIS e, levando em conta que a sentença determinou fosse observada a legislação brasileira, o argumento da ré não deve prosperar, pois, ainda que se admitisse a aplicação da legislação alienígena, ainda assim estaria a ré obrigada ao recolhimento do PIS em se tratando de trabalhador contratado no Brasil para prestar serviços no exterior, em razão da eventual Lex loci não ser incompatível com a legislação, por ser tratar de norma legal que regula política social do Estado Brasileiro (Programa de Integração Social - PIS). I - RELATÓRIO (TRT-1 - RO: 00013319420105010072 RJ, Relator: Mario Sergio Medeiros Pinheiro, Data de Julgamento: 03/06/2014, Primeira Turma, Data de Publicação: 11/06/2014)

No tocante ao Recurso Ordinário julgado pelo TRT do Rio de Janeiro, observa-se o deferimento do pedido FGTS e PIS em benefício do empregado, com fundamento do artigo 3º, inciso II, confirmando o recolhimento da contribuição para a previdência social, não havendo incompatibilidade com a legislação no local de prestação das atividades e a consolidação da aplicação da lei mais benéfica.

Já se tratando do adicional de transferência, neste julgado, o empregado pleiteou este benefício, porém foi indeferido, pelo motivo de já ter sido pago um adicional de mobilidade que se equipara com o a garantia do artigo 4º da Lei nº 7064/82.

Como é realizado o pagamento do adicional de transferência na forma do disposto no artigo 5º da Lei, o TST julgou tal benefício de um brasileiro transferido para o país de Angola, no qual, o empregado alegou em recurso, que foi pactuado entre ele e a empresa o valor de 85% do valor sobre o salário-base, no entanto, o Tribunal Superior do Trabalho julgou improcedente por encontrar obstáculos no artigo 896, alínea “a” da CLT e no OJ 111 da SBDI-1, que de tal forma entendeu:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014.

[...]

2. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. LEI 7.064/1982. NATUREZA SALARIAL. O Regional asseverou que o reclamante foi contratado pela reclamada em 1/2/2010 para trabalhar como encarregado de terraplenagem em Angola, onde foi pactuado o pagamento da parcela denominada "adicional de transferência", a ser calculada em 85% sobre o salário-base, regido, pela Lei 7.064/1982, onde o seu art. 5º prevê a integração deste adicional à remuneração do empregado, ou seja, prescreve a natureza salarial de tal parcela: "art. 5º. O salário-base do contrato será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional, mas a remuneração devida durante a transferência do empregado, computado o adicional de que trata o artigo anterior, poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior, em moeda estrangeira" (fl. 165). Incólumes os artigos 469, § 3º, da CLT, 4º e 10, da Lei 7.064/1982, pois conforme bem consignou o Regional o próprio art. 5º da Lei 7.064/1982 prescreve a integração do "adicional de transferência" à remuneração do empregado. Arestos inservíveis, pois oriundos de Turma do TST ou do mesmo Regional, encontram obstáculo, respectivamente, no art. 896, alínea a, da CLT e na OJ 111 da SBDI-1. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

[...]

(TST - AIRR: 26196420115030047, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 26/04/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/05/2017).

Neste julgado trata sobre as férias do empregado depois de dois anos de efetivo trabalho no exterior, a serem gozadas no Brasil, com as despesas suportadas pelo empregado, como dispõe o artigo 6º da Lei de dezembro de 1982.

Pode citar-se o agravo de instrumento do recurso de revista 3638720105020023 julgado pelo TST, no qual reconheceu o direito do trabalhador de gozar as férias no Brasil custeado pela empresa, no entanto, o pedido do empregado foi negado pelo fato de ter provas que ele já havia gozado das férias normalmente. Dessa forma, o Tribunal Superior Trabalho decidiu:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. TRABALHADOR CONTRATADO NO BRASIL PARA PRESTAR SERVIÇOS NO EXTERIOR. FGTS. VERBAS RESCISÓRIAS. A Corte Regional indeferiu a pretensão do reclamante (trabalhador contratado no Brasil para prestar serviços no exterior) de diferenças salariais decorrentes da previsão contida no art. 3º da Lei nº 7.064/82, e a título de FGTS, por concluir, valorando o conjunto fático-probatório, que não houve comprovação de que eventuais diferenças tenham sido sonegadas, em face do que previamente acordado entre as partes. A situação fática descrita desafia o óbice da Súmula nº 126 desta Corte Superior, pois, para se concluir de forma distinta, ou seja, que existem diferenças a título de FGTS e de verbas rescisórias, seria imprescindível a reapreciação de fatos e provas, procedimento vedado nesta fase recursal de natureza extraordinária. Insubsistente, nessa linha, a alegada violação dos arts. 3º, II, da Lei nº 7.064/82 e 23 da Lei nº 8.036/90, bem como a contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 232 da SBDI-1 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(TST - AIRR: 3638720105020023, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 11/06/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/06/2014).

Não foram encontradas decisões que tratassem sobre o tema específico do artigo 7º, que prevê o retorno do empregado para o Brasil, do artigo 8º que trata sobre os gastos com viagens e do artigo 9º que dispõe que o tempo trabalhado no exterior que computa como tempo de serviço no Brasil.

As prestações de adicionais (adicional de transferência) pagas ao empregado enquanto trabalha no exterior, não serão devidas quando este retornar ao Brasil, com previsão no artigo 10 da Lei nº 7064/82. De tal forma, também aplicou este dispositivo, o Desembargador Relator João Bosco Pinto Lara do Tribunal de Justiça de Minas Gerais:

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA : RO 00347201501203000 0000347-66.2015.5.03.0012
 EMENTA: TRABALHO PRESTADO NO EXTERIOR. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL.
 LEI 7.064/82. Firmou-se a jurisprudência dos tribunais trabalhistas, hoje quase unânime, no sentido de que a natureza jurídica salarial do adicional de transferência para quem presta serviços no fora do país pode ser tranquilamente confirmada pela interpretação sistemática dos arts. 4º, 5º e 10º da Lei 7.064/82, tendo em vista que tal verba caracteriza-se como um salário condição, que visa à remuneração da situação de permanência do empregado no exterior, e cessa com o seu retorno ao Brasil.
 (TRT-3-RO:00347201501203000000347-66.2015.5.03.0012, Relator: João Bosco Pinto Lara, Nona Turma, Data de Publicação:03/06/2016).

Neste entendimento, é visto que o relator cita a aplicação do artigo 10 da Lei de 82, porém neste recurso, a permanência do adicional de transferência no momento que o empregado retorna para o Brasil não é matéria controversa e o julgador não informou decisão a respeito desse tema.

O artigo 11 desta Lei dispõe que serão pagos as contribuições referentes a salário contribuição, serviço social do comércio, serviço nacional de aprendizagem comercial, serviço nacional de aprendizagem industrial e instituto nacional de colonização e de Reforma agrária. Com esse fundamento o TRT-3ª Região negou provimento ao pedido do recorrente em recurso ordinário, que tinha o intuito de equiparação da contribuição previdenciária. Dessa forma traz o RO 01367201013803005:

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 - Recurso Ordinário: RO 00013319420105010072 RJ
 [...] Diz a recorrente que se impõe a reforma do julgado para observar o disposto no art.11 da Lei 7064/82, que assim estabelece:
 “durante a prestação de serviços no exterior não serão devidas, em relação aos empregados transferidos, as contribuições referentes: a salário contribuição, serviço social do comércio, serviço nacional de aprendizagem comercial, serviço nacional

de aprendizagem industrial e instituto nacional de colonização e de Reforma agrária.”

Referido dispositivo, no entanto, não se dirige ao recolhimento previdenciário, conforme se infere da sua literalidade.

Por outro lado, o parágrafo único, do art. 3º da lei em comento preconiza que será respeitada a legislação brasileira sobre a previdência social.

[...]

(TRT-1 - RO: 00013319420105010072 RJ, Relator: Mario Sergio Medeiros Pinheiro, Data de Julgamento: 03/06/2014, Primeira Turma, Data de Publicação: 11/06/2014).

Em se tratando da contratação de brasileiros por empresas estrangeiras, de forma estabelecida na lei em tela, não foram encontrados entendimentos que aplicaram os dispositivos que regem o assunto nesta lei.

A Lei nº 7064/82 dispõe também que a contratação de brasileiro fora do regime legal, incorrerá no crime previsto no artigo 206 do Código Penal Brasileiro. Para esclarecer o entendimento, o Recurso Ordinário nº1732004720095070023 julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª região, assim decidiu:

RECURSO ORDINÁRIO. ALICIAMENTO DE TRABALHADOR PARA PRESTAR SERVIÇOS NO EXTERIOR. LEI 7064/82. FRAUDE A EXISTÊNCIA. GRUPO ECONÔMICO. CONTRATAÇÃO IRREGULAR. RESPONSABILIDADE DO CONTRATANTE.

A contratação de trabalhador brasileiro para prestação de serviço no exterior para empresa estrangeira deve atender aos requisitos impostos pela Lei nº 7064/82, sob pena de crime de aliciamento para fins de emigração e de responsabilização da empresa contratante no Brasil, mormente se componente do mesmo grupo econômico da empresa estrangeira. Recurso Ordinário conhecido e improvido.

(TRT-7 - RO: 1732004720095070023 CE 0173200-4720095070023, Relator: JOSÉ ANTONIO PARENTE DA SILVA, Data de Julgamento: 02/02/2012, Primeira Turma, Data de Publicação: 10/02/2012 DEJT.

Em decisão, o TRT-7ª Região manteve a decisão do juiz de primeiro grau, condenando a empresa pela contratação do empregado fora do regime da Lei 7064/82, conforme decisão na íntegra:

Por unanimidade, conhecer o recurso ordinário da reclamada para negar-lhe provimento, mantendo a sentença recorrida, determinado o Tribunal, ainda, a remessa de cópia dos autos para o Ministério Público Estadual, para fins de apuração do crime de aliciamento de trabalhador para fins de emigração, na tipificado no artigo 206 do Código Penal.

O tráfico de pessoas é um exemplo clássico de aliciamento de pessoas para trabalharem no exterior, onde principalmente mulheres são seduzidas para trabalhar em outros países, com propostas de salários elevados e ótimas condições de trabalho, porém,

quando chegam lá são exploradas sexualmente e impedidas de voltar para o Brasil. A novela da rede globo “salve Jorge” relatou com muita ênfase os abusos sofridos pelas mulheres em casas de prostituição na Turquia e ficou demonstrado que não foi obedecido nenhum requisito da Lei nº 7064/82, configurando dentre outros crimes, o delito previsto no artigo 206 do código penal brasileiro.

4 OIT E AS CONVENÇÕES DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho foi fundada em 1919, tendo o Brasil como um de seus fundadores. É o único órgão tripartite da ONU, formado por representantes de governos, empregados e empregadores. Tem como fundamento de promover o acesso ao trabalho digno e produtivo, com condições de equidade, liberdade, segurança e dignidade. (SANTIAGO, [201?]).

Em 1919 com a criação da OIT, foram adotadas seis importantes convenções também, como a limitação de jornada de 8 horas diárias e 44 semanais, a proteção contra a maternidade, ao desemprego, a definição da idade mínima de 14 anos para trabalhar na indústria e a proibição do trabalho noturno para mulheres e menores de 18 anos. De 1919 à 1939 a OIT adotou 67 convenções e 66 recomendações, tendo suas atividades interrompidas em 1940 pela segunda guerra mundial, mudando sua sede da Suíça para o Canadá. (SANTIAGO, [201?]).

A Organização Internacional do Trabalho em 1994 estabeleceu ideias que são adotadas até os dias atuais:

- * O trabalho deve ser fonte de dignidade;
- * O trabalho não é mercadoria;
- * A pobreza em qualquer lugar, é uma ameaça para prosperidade de todos;
- * Todos os seres humanos tem o direito de trabalhar em condições de liberdade e dignidade.

(SANTIAGO, [201?]).

Desde 1950 o órgão internacional do trabalho mantém representação no Brasil, atuando para a melhoria do trabalho e ampliação da proteção social, eliminação do trabalho infantil e escravo, combate a discriminação, a promoção dos direitos das pessoas com deficiência e portadores de HIV, a extensão dos mecanismos de proteção social aos trabalhadores da economia informal e a redução dos acidentes e doenças ocupacionais. (SANTIAGO, [201?]).

Já em 1969 quando a OIT completou 50 anos de sua existência, recebeu o prêmio Nobel da Paz pela Organização das Nações Unidas. (SANTIAGO, [201?]).

A OIT, em suas convenções, sempre buscou implementar o trabalho digno e a redução do trabalho infantil e escravo em todo mundo. Sendo um órgão mundial, tem grande relevância ao discutir sobre o trabalho de brasileiros no exterior, protegendo o brasileiro de

trabalhos degradantes e fazendo com que os trabalhadores exerçam suas atividades com o mínimo de dignidade. (SANTIAGO, [201?]).

A primeira convenção a ser tratada neste capítulo é a Convenção nº 3, que dispõe sobre o trabalho da mulher antes e depois do parto, dessa forma o artigo 2º estabelece conceito de mulher que é toda aquela pessoa do sexo feminino e filho sendo ele legítimo ou não.

O artigo 3º estabelece que no local de trabalho comercial ou industrial, uma mulher não será autorizada trabalhar nas seis semanas após o parto, que ela poderá deixar o trabalho para ir ao médico mediante atestado médico, terá duas folgas por dia pelo período de 30 minutos para aleitamento do filho, terá o direito a indenização enquanto estiver afastada para o parto e pelo período das seis semanas e, por último, terá garantia de locais com condições mínimas de higiene para as mulheres grávidas.

Assegurando ainda o trabalho das mulheres, a convenção de nº 4 estabelece a proteção da mulher no trabalho noturno que, para efeitos da convenção, se considera trabalho no período das 22hs às 5hs.

Já o artigo 4º da convenção nº 4 apresenta as vedações para aplicação, que são:

- a) em caso de força maior, quando em uma empresa se verificar uma interrupção de funcionamento impossível de prever e que não tenha caráter periódico;
- b) no caso em que o trabalho se aplicar seja a matérias primas, seja a matérias em elaboração, suscetíveis de muito rápida alteração quando isso se tornar necessário, a fim de salvar, essas matérias, de perda inevitável.

O artigo 5º da convenção traz a peculiaridade de alguns países como a Índia e o Sião, em que a vedação do trabalho noturno poderá ser suspensa pelo governo, salvo manufaturas que são defesas em Lei nacional.

Em países que o trabalho noturno é executado onde clima seja penoso, esse período poderá ser suspenso durante 60 dias no período depois das 22hs. Desta forma, em alguns países onde o inverno seja muito rigoroso compreenderá como trabalho noturno períodos antes das 22hs da noite.

A convenção nº 6 veda a contratação de crianças menores de 18 anos em indústrias e estabelecimentos comerciais, desta forma o artigo 2º da Lei dispõe:

Fica proibido empregar durante a noite as crianças de menos de dezoito anos nos estabelecimentos industriais, públicos ou privados, ou nas suas dependências, com exceção daqueles nos quais só são empregados os membros de uma mesma família, salvo nos casos abaixo previstos.

Não se aplicará a proibição do trabalho noturno as crianças acima de dezoito anos que são empregadas, nas indústrias enumeradas a seguir, em trabalhos que, por sua natureza, devem necessariamente ser continuados dia e noite:

- a) usinas de ferro e de aço; trabalhos em que se faz o emprego de fornos de reverbero ou de regeneração, e galvanização de chapas de ferro fundido e do fio de ferro (excetuadas as oficinas de desoxidação de metais);
- b) fabricas de vidro;
- c) papelarias;
- d) engenhos de açúcar onde é tratado o açúcar em bruto;
- e) redução do minério de ouro.

O período considerado noturno compreende das dez da noite até às cinco horas da manhã. Já a exceção desta convenção, que trata quanto à proibição do limite de idade que entre 16 e 18 anos, por motivo urgente, grave e de interesse público a proibição poderá ser suspensa pelo presidente do país. O Japão tem particularidade no artigo 5º, que dispõe:

No que diz respeito á aplicação da presente Convenção no Japão, até 1 de julho de 1925, o artigo 2 só se aplicará ás crianças de menos de quinze anos de idade, e a partir da data acima indicada, o dito artigo 2 só se aplicará ás crianças de menos de dezesseis anos de idade.

Na Índia, há também uma exceção quanto ao que se considera indústria, só compreenderá as fábricas.

A convenção nº 19 procurou implantar isonomia nos casos de acidentes trabalhistas entre nacionais e imigrantes, prevendo isonomia no tratamento de trabalhadores nacionais e estrangeiros no tocante à indenização decorrente de acidentes de trabalho. Já o artigo 2º dispõe sobre o trabalhador que trabalha temporariamente em determinado território:

Para a indenização por acidentes de trabalho sobrevivendo a trabalhadores ocupados temporária ou intermitentemente no território de um membro, por conta de empresa situada em território de outro Membro, poderá ser prevista a aplicação da legislação deste último, por acordo de especial entre os Membros interessados.

As convenções da OIT tiveram uma preocupação muito grande em proteger os marinheiros e os trabalhadores embarcados, pelo fato de estes estarem o tempo todo mudando de um país para outro.

Foram adotados as convenções de nº 7 (idade mínima de 14 anos para admissão no trabalho marítimo), nº 21 (simplificação da inspeção dos emigrantes a bordo dos navios), nº 22 (contrato de engajamento de marinheiros), nº 53 (certificado de capacidade profissional dos capitães e oficiais da marinha mercante), nº 91 (férias remuneradas dos marinheiros), nº 92 e nº 133 (alojamento da tripulação a bordo), nº 134 (prevenção a acidentes de trabalho marítimos), nº 145 (continuidade de emprego gente do mar), nº 147 (normas mínimas da marinha mercante), nº 163 (bem estar dos trabalhadores marítimos no mar e no porto), nº 164 (proteção de saúde e assistência médica aos trabalhadores marítimos), nº 166 (repatriação dos trabalhadores marítimos), nº 178 (condições de vida e trabalho dos trabalhadores marítimo) e nº 185 (documentos da gente do mar). (TRT-São Paulo, [200?]).

A convenção concernente a instituição de métodos de fixação do salário mínimo, convenção de número nº 26, que estabelece em seu artigo 1º e 5º:

ARTIGO 1º

1. Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção, se comprometem a instituir ou a conservar métodos que permitam fixar os salários mínimos dos trabalhadores empregados na indústria ou partes da indústria (e em particular nas indústrias caseiras), em que não exista regime eficaz para a fixação de salários por meio de contrato coletivo ou de outra modalidade e nas quais os salários sejam excepcionalmente baixos.
2. A palavra indústrias, para os fins da presente Convenção, compreende as indústrias de transformação e o comércio.

ARTIGO 5º

Todo Membro que ratificar a presente Convenção, deverá fazer, cada ano, à Repartição Internacional do trabalho, uma exposição geral com a lista das indústrias ou partes de indústrias nas quais foram aplicados métodos de fixação dos salários mínimos e dando conhecimento das modalidades de aplicação desses métodos, assim como os seus resultados. Essa exposição compreenderá indicações sumárias dos números aproximados de trabalhadores atingidos por essa regulamentação, as taxas de salário mínimo fixadas, e, se for o caso, as outras medidas mais importantes relativas aos salários mínimos.

A extinção do trabalho forçado ou obrigatório que, desde a fundação da OIT foi um dos seus princípios, está prevista na convenção de nº 29, no artigo 1º diz:

ARTIGO 1º

1. Todos os Membros da organização Internacional do trabalho que ratificam a presente convenção se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto prazo possível.
2. Com o fim de alcançar-se essa supressão total, o trabalho forçado ou obrigatório poderá ser empregado, durante o período transitório, unicamente para fins públicos e a título excepcional, nas condições e com as garantias estipuladas nos artigos que seguem.
3. À expiração de um prazo de cinco anos a partir da entrada em vigor da presente convenção e por ocasião do relatório previsto no artigo 31 abaixo, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do trabalho examinará a possibilidade de suprimir sem nova delonga o trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas e decidirá da oportunidade de inscrever essa questão na ordem do dia da Conferência.

A Convenção nº 29 trata de trabalhadores migrantes, informações sobre políticas e legislação nacionais referentes a emigração, informações sobre disposições relativas ao movimento de trabalhadores migrante e suas condições de trabalho e de vida e informações sobre os acordos gerais e os entendimentos especiais nesta matérias. O artigo 6º dispõe:

Artigo 6º

1. Todo Membro para o qual se ache em vigor a presente convenção se obriga a aplicar aos integrantes que se encontrem legalmente em seu território, sem discriminação de nacionalidade, raça, religião ou

sexo, um tratamento que não seja inferior ao aplicado a seus próprios nacionais com relação aos seguintes assuntos:

a) sempre que estes pontos estejam regulamentados pela legislação ou dependam de autoridades administrativas:

i) a remuneração, compreendidos os abonos familiares quando estes fizerem parte da mesma, a difusão de trabalho, as horas extraordinárias, férias remuneradas, restrições do trabalho a domicílio, idade de admissão no emprego, aprendizagem e formação profissional, trabalhos das mulheres e dos menores;

ii) a filiação a organizações sindicais e gozo das vantagens que oferecem as convenções coletivas do trabalho;

iii) a habitação;

b) a seguridade social (isto é, as disposições legais relativas aos acidentes de trabalho, enfermidades profissionais, maternidade, doença, velhice e morte, desemprego e encargos de família, assim como a qualquer outro risco que, de acordo com a legislação nacional esteja coberto por um regime de seguridade social, sob reserva:

i) de acordos adequados visando à manutenção dos direitos adquiridos e dos direitos de aquisição;

ii) de disposições especiais estabelecidas pela legislação nacional do país de imigração sob auxílios ou frações de auxílio pagos exclusivamente pelos fundos públicos e sobre subsídios pagos às pessoas que não reúnam as condições de contribuição exigidas para a percepção de um benefício normal;

c) os impostos, taxas e contribuições, concorrentes ao trabalho percebidas em relação à pessoa empregada;

d) as ações judiciais relativas às questões mencionadas na seguinte convenção.

2. No caso de Estado Federal, as disposições do presente Artigo deverão aplicar-se sempre que as questões as quais se refiram estejam regulamentadas pela legislação federal ou dependam das autoridades administrativas federais. A cada Membro caberá determinar em que medida e em que condições serão estas disposições regulamentadas pela legislação dos estados federados, províncias, cantões, aplicadas às questões que estejam ou que dependam de suas autoridades administrativas. O Membro indicará em seu relatório anual sobre a aplicação da Convenção e em que medida as questões compreendidas no presente artigo se acham regulamentadas pela legislação federal ou dependam das autoridades administrativas federais. No que diz respeito às questões regulamentadas pela legislação dos estados federados, províncias, cantões ou que dependam de suas autoridades administrativas, o Membro agirá em conformidade com as disposições constantes do parágrafo 7b do Artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Desta forma, foram colocadas neste capítulo as informações mais importantes e relacionadas com trabalhadores brasileiros que são transferidos por empresas brasileiras para o exterior, pois cada país tem as próprias leis e normas e a Organização Internacional do Trabalho foi fundada para pacificar as normas de trabalho, fazendo com o trabalho seja em todas as partes do mundo mais edificante e digno. As convenções que proíbem o trabalho infantil e o trabalho escravo são os melhores exemplos do propósito da OIT, que desde a sua fundação buscou preservar o trabalhador, a parte mais frágil.

As Convenções da OIT sendo ratificadas por mais de 186 países, garantem aos trabalhadores brasileiros trabalho digno em várias partes do mundo.

4 CONCLUSÃO

Conclui-se que a legislação aplicável será sempre a mais favorável ao trabalhador nos contratos de trabalho de brasileiros transferidos por empresas brasileiras para o exterior, com a observância da Lei 7064/82 e as modificações nela inseridas pela lei nº11.962/09.

Com o cancelamento da Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho, os tribunais pátrios passaram a aplicar, exclusivamente, a citada lei, que se tornou, assim, a principal fonte jurídica de regulação das mencionadas relações de trabalho.

A Lei 7064/82 define exclusivamente como deve ser elaborado o contrato de trabalho, os direitos a ele aplicados e os seus requisitos de formalização.

Paralelamente à evolução da legislação interna, no âmbito da regulação e proteção internacional dos direitos do trabalhador expatriado, A OIT adotou várias medidas que permitiram, ao longo do tempo, que todos os trabalhadores dos Estados que dela fazem e que aderiram às suas convenções, passassem a usufruir de direitos e condições de transferência para o exterior mais dignas, elevando o patamar do respeito à dignidade humana no trabalho na sociedade internacional como um todo.

Com isso, alcançou-se, também, um novo patamar no combate ao trabalho escravo no mundo, já que essas medidas contribuíram para a formalização dos direitos dos trabalhadores e para a implementação dos direitos humanos como um todo.

REFERÊNCIAS

ALBERIGI, Thaís. A transferência de empregados ao exterior e a incidência de contribuições previdenciárias sobre as verbas trabalhistas. Disponível em:

<<https://jus.com.br/artigos/44045/a-transferencia-de-empregados-ao-externo-e-a-incidencia-de-contribuicoes-previdenciarias-sobre-as-verbas-trabalhistas>> Acesso em: 29 ago. 2018.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito Processual do trabalho**: 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. Planalto. Lei 7064/82. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7064.htm>. Acesso em: 05 set. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho - recurso de revista: RR 147405819965010063 14740-58.1996.5.01.0063. Disponível em:

<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24128102/recurso-de-revista-rr-147405819965010063-14740-5819965010063-tst/inteiro-teor-111874477?ref=juris-tabs>>.

Acesso em: 28 ago. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho – recurso de revista: RR 13967620115030047.

Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/514472649/recurso-de-revista-rr-13967620115030047?ref=serp>> Acesso em: 28 ago. 2018.

_____. Lei 2848/1940. Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10612454/artigo-206-do-decreto-lei-n-2848-de-07-de-dezembro-de-1940>>. Acesso em: 6 set. 2018

_____. Tribunal Superior do Trabalho - AIRR: 26196420115030047. Disponível em:

<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/455628909/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-26196420115030047?ref=serp>>. Acesso em: 03 out. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho - AIRR: 3638720105020023. Disponível em:

<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/123326112/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-3638720105020023/inteiro-teor-123326127?ref=serp>>. Acesso em: 03 out. 2018.

CEARÁ. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário-RO 1732004720095070023.

Disponível em.< <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21270706/recurso-ordinario-ro-1732004720095070023-ce-0173200-4720095070023-trt-7?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 04 out. 2018.

DE TARSO, Paulo. Contratados no Brasil para atuar no exterior podem optar por norma trabalhista mais favorável. Disponível em: <<https://paulodetarso.jusbrasil.com.br/artigos/105039161/contratados-no-brasil-para-atuar-no-externo-podem-optimar-por-norma-trabalhista-mais-favoravel>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho – recurso ordinário: RO1367201013803005. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124313547/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1367201013803005-0001367-7820105030138/inteiro-teor-124313557?ref=serp>>. Acesso em: 03 out. 2018.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho – recurso ordinário: RO13319420105010072. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/123307002/recurso-ordinario-ro-13319420105010072-rj/inteiro-teor-123307109?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 28 set. 2018.

SANTIAGO, Emerson. Organização Internacional do trabalho. Infoescola. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/direito/organizacao-internacional-do-trabalho>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

SÃO PAULO, Tribunal Regional do Trabalho. Recurso. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_Ind.html>. Acesso em: 25 out. 2018.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**: de acordo com o novo CPC. 12. ed. São Paulo: LTr, 2017.