

Contratos de trabalhos internacionais: breves considerações sobre os direitos e deveres de trabalhadores brasileiros no exterior e de trabalhadores estrangeiros no Brasil

Eduardo de Oliveira Cerdeira

Resumo

A crescente globalização dos mercados impõe às empresas uma necessidade estratégica de mobilidade de seus talentos. O processo de expatriação, seja na transferência de empregados estrangeiros para o Brasil (inbound) ou no envio de brasileiros para o exterior (outbound), ultrapassa a mera logística, adentrando sim em um complexo ecossistema jurídico. Este breve artigo analisa de forma sucinta o arcabouço normativo brasileiro que rege a matéria, abordando as legislações migratória, trabalhista, previdenciária e fiscal. Com base na transcrição de dispositivos legais chave, doutrina autorizada e na jurisprudência consolidada, o estudo visa fornecer informações para que as empresas estruturem seus programas de mobilidade global, mitigando riscos e garantindo a segurança jurídica das relações de trabalho transnacionais.

1. Introdução: A Expatriação como Ferramenta Estratégica na Era Global

No atual cenário de negócios, a capacidade de alocar capital humano de forma eficiente e estratégica em diferentes geografias é um diferencial competitivo. A expatriação surge como um instrumento importante para o controle de operações, a disseminação da cultura organizacional, a transferência de *know-how* e o desenvolvimento de lideranças com visão global.

Contudo, a aparente simplicidade de uma transferência internacional mascara uma intrincada rede de obrigações legais. A falha em navegar por este ambiente normativo, entretanto, pode resultar em passivos trabalhistas vultosos, sanções administrativas, problemas migratórios e, em última análise, no fracasso da missão do expatriado.

Este breve artigo se propõe, dentre deste cenário, a auxiliar empresas e os próprios trabalhadores dentro desse cenário, sendo dividida a análise em dois fluxos centrais: a recepção de talentos estrangeiros no Brasil e a transferência de profissionais brasileiros para o exterior.

2. O Expatriado Inbound: A Recepção de Talentos Estrangeiros no Brasil

A vinda de um profissional estrangeiro para o Brasil exige uma atuação empresarial proativa, que se inicia muito antes de seu desembarque.

2.1. O Rito Migratório: Da Autorização de Residência ao Contrato de Trabalho

A porta de entrada para o trabalho regular no Brasil é a Autorização de Residência para Fins de Trabalho, regida pela Lei de Migração (Lei nº 13.445/2017) e detalhada por resoluções normativas do Conselho Nacional de Imigração (CNIg). Superando a antiga visão do revogado Estatuto do Estrangeiro (antiga lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980), focada em segurança nacional, a nova lei adota uma perspectiva de direitos humanos e facilitação do ingresso de mão de obra qualificada.

No cenário jurídico brasileiro, o ingresso de profissionais estrangeiros sob a égide de um vínculo empregatício exige que a empresa proponente instaure um processo administrativo de autorização de residência perante o Ministério da Justiça e Segurança Pública. Este pleito não se limita a uma mera formalidade, mas demanda a comprovação inequívoca da qualificação técnica do profissional e do nexo de pertinência entre suas competências e a atividade que exercerá no país. É imperativo compreender que o enquadramento jurídico e o subsequente arcabouço de direitos trabalhistas e previdenciários serão ditados pela modalidade de autorização escolhida.

Como mencionado, é importante notar que a modalidade da autorização definirá o arcabouço de direitos. A mais comum, para fins de contrato de trabalho, é a prevista na Resolução Normativa CNIg nº 02/2017, que regula a vinda de profissionais estrangeiros que possuam um contrato de trabalho com empresa ou instituição sediada no Brasil. Diferente de outras normas que tratam de investidores ou pesquisadores, esta foca no emprego formal (regido pela CLT).

2.2. A Soberania da CLT e o Princípio da Territorialidade

Uma vez obtida a autorização e firmado um contrato de trabalho no Brasil, a relação empregatícia é inequivocamente regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O Direito do Trabalho pátrio se orienta pelo "princípio da territorialidade", o que significa dizer que o expatriado faz jus a todos os direitos de um trabalhador brasileiro: registro em CTPS, jornada de 8 horas diárias, férias de 30 dias acrescidas do terço constitucional, 13º salário, depósitos de FGTS e

verbas rescisórias em caso de dispensa. A obrigação de recolhimento do FGTS, inclusive, incide sobre a totalidade da remuneração, mesmo que parte dela seja paga no exterior (*split salary*), conforme entendimento da jurisprudência:

TRIBUTÁRIO. FGTS. COMPETÊNCIA FISCAL MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. EMPREGADO ESTRANGEIRO CONTRATADO POR EMPRESA NACIONAL E EMPRESA ESTRANGEIRA . MESMO GRUPO ECONÔMICO. FGTS DEVIDO. 1. Alega a apelante que o Ministério do Trabalho e Previdência Social não é competente para reconhecer vínculos de emprego e pleitear direitos individuais dos trabalhadores . 2. Contudo, conforme entendimento dos Tribunais Superiores, os Auditores Fiscais do Trabalho e da Receita Federal podem decidir sobre a existência de vínculo empregatício ou não durante as suas fiscalizações, podendo inclusive autuar a empresa. 3. Em relação ao argumento da apelante de que não é devido o FGTS ao funcionário Jens-Oliver Mumme por se tratar de empregado de empresa estrangeira que presta serviços no Brasil em caráter temporário, não merece prosperar . 4. A legislação brasileira e a jurisprudência dominante asseguram aos trabalhadores estrangeiros os mesmos direitos garantidos aos brasileiros. Ao trabalhar no país, o estrangeiro passa a ter os mesmos direitos trabalhistas de um empregado natural do Brasil, como 13º salário, FGTS e férias de 30 dias, entre outros. Também vale destacar a jornada padrão de oito horas diárias ou 44 por semana, com um dia de folga, preferencialmente aos domingos . 5. O chamado Split salary consiste em dividir a remuneração do empregado transferido para trabalhar em outro país de forma que parte de sua contraprestação é paga no país de destino e parte no país de origem. 6. Dessa forma, o salário pago no estrangeiro deve compor a base salarial para o cálculo das obrigações trabalhistas, inclusive o FGTS, pois se a prestação de serviços é efetuada no Brasil, o contrato de trabalho está sendo cumprido aqui e se sujeita, por conseguinte, as regras da legislação nacional . Embora parte do pagamento esteja sendo efetuado no exterior, certo é que ele contraprestaciona uma relação que se desenvolve no Brasil. Logo, incide sobre ela a contribuição fundiária. 7. Nesse sentido é a Orientação Jurisprudencial nº 232, do TST: "FGTS . INCIDÊNCIA. EMPREGADO TRANSFERIDO PARA O EXTERIOR. REMUNERAÇÃO. O FGTS incide sobre todas as parcelas de natureza salarial pagas ao empregado em virtude de prestação de serviços no exterior" . 8. Ademais, na nota técnica nº 02/CGIg/GM/MTE da Coordenação Geral de Imigração do MTE quanto ao recolhimento da contribuição para o FGTS incidente sobre a parcela paga no exterior por empresa do mesmo grupo econômico para expatriados que prestam serviços no Brasil a partir de uma interpretação extensiva do art. 15. da Lei 8036/90, prevê que a base de incidência do FGTS é a remuneração paga ou devida, sem fazer qualquer referência se o valor é pago no Brasil ou no exterior,

visto que a prestação de serviços ocorre no Brasil . 9. Embora a Nota Técnica não tenha força de lei, não podendo, por conseguinte, impor obrigação não prevista em norma imperativa estatal, ela consagra uma interpretação que tende a ser observada de forma coercitiva por todos os funcionários do respectivo órgão estatal. Pode-se afirmar que a incidência do depósito fundiário não decorre da Nota Técnica, mas da própria lei por ela interpretada. 10 . Além disso, cumpre ressaltar que nas relações de trabalho vige o princípio da territorialidade, que dispõe que se o trabalho se realiza no Brasil, a ele se aplicam as normas brasileiras. 11. No caso dos autos, a fiscalização analisou o contrato de trabalho do referido empregado e concluiu tratar-se de contrato de trabalho firmado entre a empresa brasileira e o empregado estrangeiro. 12 . Além disso, quando o contrato de trabalho celebrado no país com trabalhador estrangeiro contém todos os elementos fático-jurídicos constitutivos é irrelevante para o exame da questão o fato do trabalhador ainda manter algum vínculo com a empresa estrangeira. 13. Ademais, tal alegação deveria ser provada pela apelante, a qual não se desincumbiu do seu ônus probatório. É dizer, não há qualquer documento que comprove que a contratação ocorreu com a empresa estrangeira, nem mesmo foi juntado aos autos o contrato de trabalho . 14. Com efeito, o fato de o contrato de trabalho ter sido firmado com empresas do mesmo grupo econômico lhes dá unidade, sendo que as empresas integrantes de um mesmo grupo econômico consubstanciam um único empregador em face dos contratos de trabalho. 15. Apelação negada (TRF-3 - Ap: 00008506420164036114, Relator.: DESEMBARGADOR FEDERAL VALDECI DOS SANTOS, Data de Julgamento: 29/05/2018, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: e-DJF3 Judicial 1 DATA:08/06/2018)

Portanto, uma vez que o trabalho é executado em território nacional, a relação jurídica é integralmente regida pelas normas brasileiras. Ou seja, o trabalhador estrangeiro, ao atuar no Brasil, está sob o manto protetivo da CLT e da Constituição Federal, garantindo-lhe os mesmos direitos assegurados aos trabalhadores nativos, independentemente de eventuais pagamentos ou contratos mantidos no exterior.

2.3. Jurisprudência: A Teoria do Vínculo Empregatício Único

No universo da mobilidade laboral internacional, é frequente que empresas transnacionais adotem estratégias de gestão que visam manter o contrato original do país de origem ativo em paralelo à formalização do contrato brasileiro. Essa prática, muitas vezes denominada como "duplo vínculo", busca facilitar a gestão de benefícios e a contagem de tempo de serviço global. Contudo, sob o prisma do

Direito do Trabalho brasileiro, tal arquitetura jurídica deve ser analisada com cautela, pois a jurisprudência pátria prioriza a Primazia da Realidade sobre as formas documentais.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os Tribunais Regionais tendem a consolidar essas relações sob a Teoria do Vínculo Empregatício Único. O fundamento reside na compreensão de que, se o trabalhador permanece prestando serviços para o mesmo conglomerado empresarial, ainda que em diferentes países ou sob diferentes CNPJs, a relação jurídica é contínua e indivisível. O alicerce legal para essa interpretação encontra-se no art. 2º, § 2º da CLT, que consagra a responsabilidade solidária das empresas integrantes do mesmo grupo econômico, tratando-as como um "empregador único" para fins de proteção do crédito trabalhista e configuração do tempo de serviço.

A aplicação prática desse entendimento é ilustrada com precisão pela jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4). No julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista (ROT) 21180-85.2016.5.04.0451, publicado em 2022, a Corte reconheceu a unicidade contratual em um caso emblemático: um trabalhador que iniciou suas atividades no Brasil e foi posteriormente transferido para os Estados Unidos para laborar em empresa do mesmo grupo econômico:

“RECURSO ORDINÁRIO. EMPREGADO TRANSFERIDO PARA O EXTERIOR. GRUPO ECONÔMICO. GERDAU . UNICIDADE CONTRATUAL. Caso em que o trabalhador iniciou a prestação do serviço no Brasil e, posteriormente, foi transferido para os Estados Unidos da América para laborar em empresa do mesmo grupo econômico da empregadora brasileira. Aplicação da legislação trabalhista do Brasil. Declaração de nulidade da rescisão contratual havida no Brasil e reconhecimento da unicidade contratual . Recurso ordinário do reclamante a que se dá provimento.” (TRT-4 - ROT: 00211808520165040451, Data de Julgamento: 23/03/2022, 5ª Turma)

O Tribunal declarou a nulidade da rescisão contratual formalizada no Brasil no momento da transferência, entendendo que não houve solução de continuidade na prestação de serviços, concluindo que:

- A transferência internacional dentro do mesmo grupo econômico não autoriza a quitação rasa de direitos;

- O tempo de serviço prestado no exterior deve ser computado para todos os fins legais brasileiros, caso a origem do vínculo seja nacional;
- A tentativa de fragmentar o contrato em duas esferas jurídicas distintas é frequentemente interpretada como fraude à aplicação das normas de ordem pública.

Dessa forma, a teoria da unicidade serve como uma blindagem contra a precarização, impedindo que a divisão geográfica da prestação de serviços se traduza em uma perda de direitos adquiridos ou na manipulação de regimes jurídicos menos favoráveis ao hipossuficiente.

2.4. Implicações Previdenciárias e Fiscais

Em síntese, o expatriado contratado no Brasil é segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social (INSS). Para evitar a dupla contribuição, o Brasil mantém Acordos Internacionais de Previdência Social com diversos países. Por meio destes, um trabalhador em deslocamento temporário pode obter um Certificado de Deslocamento e continuar contribuindo apenas para o sistema de seu país de origem, por um período determinado.

Fiscalmente, o estrangeiro torna-se residente fiscal no Brasil se permanecer por mais de 183 dias em um período de 12 meses. A partir de então, seus rendimentos globais estarão sujeitos à tributação pelo Imposto de Renda brasileiro, sendo crucial a análise dos Tratados para Evitar a Dupla Tributação.

3. O Expatriado Outbound: A Proteção ao Brasileiro em Missão Internacional

Já o envio de um brasileiro para trabalhar no exterior tem sua relação regulamentada por outra lei específica cujo objetivo é proteger o trabalhador da precariedade que poderia advir da aplicação de uma legislação estrangeira menos favorável.

3.1. O Manto Protetor da Lei nº 7.064 de 1982

A Lei nº 7.064/82 é o pilar central da expatriação outbound. Ela se aplica aos trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por empresas brasileiras para prestar serviços no exterior. Seu dispositivo mais importante é a garantia da aplicação da legislação brasileira sempre que esta for mais favorável conforme artigo 3º, inciso II:

"A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços: [...] II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com a do local da execução dos serviços, quando mais favorável do que esta no conjunto de normas e em relação a cada matéria."

A comparação é analítica, direito a direito, aplicando-se sempre a "norma mais favorável" sendo que a jurisprudência reforça essa proteção, presumindo a legislação brasileira como mais benéfica na ausência de prova em contrário:

"EMPREGADO CONTRATADO EM TERRITÓRIO NACIONAL. LABOR DESENVOLVIDO NO EXTERIOR. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA APLICÁVEL. A contratação de trabalhador no território nacional para prestação de serviços fora do Brasil, atrai a aplicação da Lei n. 7.064/82, que dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, e, no entendimento da jurisprudência dominante a respeito do assunto, aplica-se a norma mais favorável que, no caso, presume-se ser a brasileira, na ausência da lei estrangeira." (TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO: 00111681920155010002, Relator.: LEONARDO DIAS BORGES, Data de Julgamento: 20/02/2019, Décima Turma, Data de Publicação: DEJT 2019-03-26)

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO . EMPREGADA ARREGIMENTADA NO BRASIL. NAVIO DE CRUZEIRO INTERNACIONAL. LABOR EM ÁGUAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS. COMPETÊNCIA TERRITORIAL BRASILEIRA . LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. NORMA MAIS FAVORÁVEL. ART. 3º, II, DA LEI Nº 7 .064/1982. DECISÃO EM CONFORMIDADE COM ENTENDIMENTO PACIFICADO DESTA CORTE SUPERIOR. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. Tendo em vista a finalidade precípua desta instância extraordinária na uniformização de teses jurídicas, a existência de entendimento sumulado ou representativo de iterativa e notória jurisprudência, em consonância com a decisão recorrida, configura impeditivo ao processamento do recurso de revista, por imperativo legal. 2. Quanto à competência territorial , a Corte Regional consignou que a "Lei 11.962/09 alterou o artigo 1º da Lei 7.064/82, que regulamenta a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior, passando a

aplicar de forma indiscriminada o princípio da norma mais favorável a todos os trabalhadores contratados ou pré-contratados no Brasil, ou transferidos ao exterior, e não mais somente aos profissionais de engenharia e afins", razão pela qual, "em detrimento do princípio da territorialidade ('lex loci executionis'), passou a vigorar o princípio da norma mais favorável, com observância do conjunto de normas relativas a cada matéria". Não bastasse, também foi destacado que "restou incontrovertido nos autos que o processo seletivo, o treinamento e a contratação e, ainda, parte da prestação de serviços se deu em território nacional, sendo a reclamante contratada para trabalhar em navio destinado a cruzeiros, transitando tanto em águas brasileiras quanto estrangeiras, atraindo o princípio do centro de gravidade, com a aplicação da legislação brasileira, por ter uma 'ligação muito mais forte' com a relação jurídica formada entre as partes litigantes". Sob essas premissas, reconheceu a competência da Justiça Brasileira para processar e julgar a presente ação. Pois bem . 3. As alegações recursais das reclamadas contrariam frontalmente o quadro fático delineado no acórdão regional acima descrito. Nesse tocante, a insurgência esbarra no óbice da Súmula 126 do TST. De acordo com o art . 651, § 2º, da CLT, desde que o empregado seja brasileiro e não haja previsão em convenção ou tratado internacional em sentido diverso, caso dos autos, a Justiça do Trabalho é o juízo competente para processar e julgar reclamação trabalhista, mesmo tendo a prestação de serviços ocorrido em agência ou filial no exterior. Além disso, o parágrafo 3º do art. 651 da CLT assegura ao empregado a faculdade de ajuizar ação no local da contratação ou em qualquer dos locais em que ocorreu a prestação de serviços, no caso de empregador que realiza atividade em local diverso da contratação do empregado, hipótese em que se enquadram os reclamados. Assim, correta a decisão do Tribunal Regional em que reconhecida a competência da Justiça do Trabalho brasileira para julgamento da presente ação . Precedentes desta Corte. Estando a decisão regional em conformidade com a jurisprudência deste Tribunal, incide o óbice do art. 896, § 7º, da CLT. 4 . Quanto à legislação aplicável , conforme acima assinalado, a reclamante foi recrutada no Brasil para trabalhar em navios que trafegam em águas nacionais e internacionais. O Tribunal Regional decidiu ser aplicável a legislação brasileira e afastou a incidência das regras de direito internacional privado (Lei do Pavilhão ou da Bandeira), em razão da aplicação do princípio da norma mais favorável. Ressaltou que não foi comprovado, nos autos, ser a lei estrangeira mais favorável. A matéria não comporta mais debates no âmbito desta Corte . Em recente julgado (21/9/2023), em composição plena, a SBDI-1 desta Corte decidiu que deve ser aplicada a legislação trabalhista brasileira no conjunto de normas em relação a cada matéria, quando o empregado é contratado no Brasil para trabalhar em cruzeiro internacional, nos termos do art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82 e da Convenção 186 da OIT, incorporada ao Direito Brasileiro pelo Decreto nº 10.671/2021 . Estando a decisão regional em

conformidade com a jurisprudência desta Corte, atrai o óbice do art. 896, § 7º, da CLT. Mantém-se a decisão recorrida, com acréscimo de fundamentos. Agravo conhecido e desprovido (TST - Ag-AIRR: 10015437020175020381, Relator.: Morgana De Almeida Richa, Data de Julgamento: 18/09/2024, 5ª Turma, Data de Publicação: 20/09/2024)

A contratação de trabalhador no território nacional para prestação de serviços fora do Brasil, portanto, atrai a aplicação da Lei n. 7.064/82, e, no entendimento da jurisprudência dominante, aplica-se a norma mais favorável que, no caso, presume-se ser a brasileira, na ausência da lei estrangeira.

3.2. Direitos Intransponíveis e a Jurisdição Brasileira

Independentemente da comparação de favorabilidade, a Lei 7.064/82 assegura de forma intransponível a aplicação de três institutos brasileiros: FGTS, Previdência Social (INSS) e PIS/PASEP.

Ou seja, muito embora a Lei nº 7.064/82 estabeleça a comparação entre a legislação brasileira e a estrangeira para aplicar a mais favorável, ela também cria um núcleo de direitos mínimos e intransponíveis. Essas são garantias que se aplicam obrigatoriamente ao trabalhador expatriado, independentemente de qualquer análise comparativa.

Este piso protetivo está expressamente previsto no artigo 3º, parágrafo primeiro da referida lei 7.064/82, sendo também garantido ao trabalhador a competência da Justiça do Trabalho brasileira para dirimir as questões oriundas da aplicação da lei:

"RECURSO REGIDO PELAS LEIS N°S 13.015/2014 E 13.467/2017. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA BRASILEIRA . CONTRATAÇÃO DE BRASILEIRO PARA TRABALHO A BORDO DE NAVIO DE CRUZEIROS MARÍTIMOS, POR FILIAL DE EMPRESA ESTRANGEIRA, SEDIADA NO BRASIL. Os agravantes MSC Cruises S.A. e Outro ratificam a arguição de incompetência da Justiça brasileira para apreciar e julgar a pretensão formulada por trabalhador embarcado em navio de cruzeiros, cuja bandeira é do Panamá . Alegam que é desse país "a competência para apreciação e julgamento da lide". O Tribunal de origem, com fundamento nos artigos 651, § 2º , da CLT e 21 do CPC, concluiu que "a Justiça Brasileira é competente para apreciar as lides no qual o réu estiver domiciliado no Brasil, considerando-se domiciliada no Brasil a pessoa jurídica estrangeira que possuir agência, filial ou sucursal", destacando que "a MSC Cruzeiros do Brasil Ltda., do mesmo grupo econômico, tem agências no Brasil e representa a italiana MSC Crociere perante

as autoridades nacionais quanto aos problemas operacionais e trabalhistas dos cruzeiros". O Colegiado a quo consignou que "o reclamante brasileiro, residente em Fortaleza/CE", foi selecionado, contratado e recebeu "treinamento nessa cidade para trabalhar em navios de cruzeiro" para "a MSC CROSIERE S .A, na embarcação MSC Lírica". Nessas circunstâncias, a alegação patronal de que a contratação do reclamante ocorreu no exterior não pode ser apreciada por esta Corte de natureza extraordinária, por envolver o exame de fatos e provas, o que é vedado pela Súmula nº 126 do TST. Por outro lado, a prestação de serviços pelo reclamante não ocorreu exclusivamente no exterior, como defendem os agravantes, uma vez que o Tribunal a quo registrou que "o obreiro prestou serviço também no Brasil, conforme comprovam os documentos". Diante do exposto, a caracterização de afronta aos artigos 651, § 2º, da CLT, 21 do CPC e 9º da LINDB dependeria de afastar o óbice imposto pela Súmula nº 126 do TST . Agravo de instrumento desprovido. CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO FIRMADO NO BRASIL. TRABALHO A BORDO DE NAVIO DE CRUZEIROS MARÍTIMOS NO BRASIL E NO EXTERIOR. APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA . Adoto, como razões de decidir, os fundamentos do Exmo. Ministro José Roberto Freire Pimenta, ante a riqueza de detalhes e a importante evolução do quadro histórico. "Trata-se o caso de saber qual a legislação aplicável ao contrato internacional de trabalho firmado no Brasil para trabalho a bordo de navio de cruzeiros marítimos no Brasil e no exterior. Consta do acórdão regional que a contratação do reclamante ocorreu no Brasil , tendo a prestação de serviços ocorrido em águas brasileiras e internacionais . O Regional, adotando o princípio da norma mais favorável, concluiu pela aplicação da legislação brasileira, no caso, a Lei nº 7.064/1982, que em seu artigo 3º, inciso II, determina:"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". Ora, a aplicação da norma mais favorável é um corolário do princípio da proteção que, como princípio, por sua vez, se consubstancia em norma jurídica que deve obrigatoriamente ser aplicada. Assim, tendo em vista o dispositivo legal mencionado, entende-se que o princípio da proteção é regra legal, taxativa e imperativa . Por outro lado, é preciso dizer, desde logo, que, inicialmente, a Lei nº 7.064/1982 foi estabelecida para enfrentar questão específica de empresas de engenharia relativamente à arregimentação de trabalhadores para trabalho no exterior, em local onde a legislação era bem menos favorável ao trabalhador. Posteriormente, em 2009, a Lei nº 11.962/2009, no seu artigo 1º, generalizou a aplicação da Lei 7 .064/1982 e das regras nela contidas, inclusive da aplicação da norma brasileira mais favorável, para todos os trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior. Sendo assim, não há dúvidas de que a Lei nº 7.064/1982 tem aplicação irrestrita aos contratos de trabalho aqui celebrados.

Ressalta-se que, no caso dos autos, é inafastável a jurisdição nacional, nos termos do artigo 651, § 2º, da CLT, pois o reclamante, brasileiro, foi contratado no Brasil para prestar serviços no Brasil e no exterior. Com o cancelamento da Súmula nº 207 do TST pela Res. 181/2012, DEJT de 19, 20 e 23/4/2012, que dispunha que "a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço, e não por aquelas do local da contratação", consolidou-se, neste Tribunal, o entendimento de que a Lei nº 7.064/1982 assegura ao empregado brasileiro que labora no exterior a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, sempre que ficar evidenciado ser essa mais favorável que a legislação territorial, nos termos do artigo 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/1982. Destaca-se que o conhecimento da legislação nacional é dever do julgador consubstanciado no brocardo "iura novit curia" e que a demonstração de que a legislação estrangeira não é menos favorável que a brasileira, o que não obstaria sua aplicação, é fato impeditivo da pretensão inicial, cujo ônus é do empregador, nos exatos termos dos artigos 818 da CLT e 373, inciso II, do CPC. No caso destes autos, não se desincumbiu o empregador de demonstrar tal fato, o que, por si só, já é suficiente para a aplicação do direito brasileiro. Sob outro enfoque, em caso de não demonstração nos autos do cotejo entre o direito brasileiro e outra norma estrangeira, é possível também o provimento jurisdicional genérico que possibilita à liquidação, a encargo das partes, especificar os direitos e provar qual a legislação é a mais benéfica ao empregado. Assim, repita-se, não remanesce nenhum impedimento à aplicação da legislação do Brasil, naquilo que for mais favorável à parte reclamante. Sob essa mesma ótica, embora o Direito Internacional entenda pela aplicação da "Lei do Pavilhão" (Convenção de Direito Internacional em vigor no Brasil desde a promulgação do Decreto nº 18.871/29) ao trabalho realizado preponderantemente em alto-mar, com a aplicação da legislação do país no qual está matriculada a embarcação, essa regra não é absoluta, podendo ser excepcionada quando se verifica, das circunstâncias do caso concreto, que determinada relação de trabalho mais se adequa a outro ordenamento jurídico. Essa ressalva tem por fundamento a observância do princípio do "Centro de Gravidade" (most significant relationship), tornando possível se afastar a aplicação das regras de Direito Internacional Privado quando a relação laboral possuir vínculo consideravelmente mais forte com outro ordenamento jurídico. Trata-se da denominada "válvula de escape", que permite ao juiz decidir qual legislação deve ser aplicada, consideradas as peculiaridades do caso posto a julgamento, tais como local de recrutamento da mão de obra, local da contratação, prestação ou não de serviço também em águas nacionais, entre outras. Precedentes. Acrescenta-se que a aplicação da legislação brasileira aos empregados brasileiros, por ser mais benéfica a eles, não afronta o princípio da isonomia. A aplicação de distintos diplomas jurídicos a empregados brasileiros e outros trabalhadores estrangeiros não encerra discriminação entre

nacionalidades, visto que fundada em aspectos objetivos da relação laboral - empregado contratado no Brasil, que prestou serviços no exterior e também em águas nacionais - , e não em critérios subjetivos do trabalhador. Nesse contexto, diante das circunstâncias do caso concreto, os princípios do centro de gravidade da relação jurídica e da norma mais favorável atraem a aplicação da legislação brasileira, tal como decidido pelo Regional . Matéria já absolutamente pacificada pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais que, em sessão completa, pelo placar de 9 x 5, no julgamento do Processo E-ED-RR-15-72.2019.5.13 .0015, assim decidiu". Agravo de instrumento desprovido." (TST - AIRR: 0000612-74.2017 .5.07.0016, Relator.: Marcelo Lamego Pertence, Data de Julgamento: 28/05/2024, 3ª Turma, Data de Publicação: 06/06/2024)

Ressalte-se também que em caso de empregado expatriado, é nula a cláusula contratual que estabelece remuneração fictícia para fins de cálculo das verbas trabalhistas, como FGTS, pois não considera a remuneração efetivamente recebida no exterior, em violação ao princípio da primazia da realidade e ao art. 9º da CLT.

Portanto, a inteligência da Lei nº 7.064/82, corroborada pela evolução jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, revela que a autonomia da vontade e as peculiaridades dos contratos internacionais encontram um limite intransponível na ordem pública brasileira. A fixação de um piso protetivo — composto pelo FGTS, Previdência Social e PIS/PASEP — bem como a garantia da jurisdição nacional, funcionam como verdadeiras cláusulas de salvaguarda da dignidade do trabalhador. Conforme demonstrado no recente julgado do TST, a justiça brasileira não apenas se declara competente para julgar tais lides sob a teoria do 'Centro de Gravidade', como também atua de forma incisiva para anular simulações remuneratórias que visem esvaziar esse patrimônio jurídico mínimo. Em última análise, o ordenamento jurídico pátrio assegura que o deslocamento geográfico do trabalhador não se traduza em uma 'terra sem lei', mantendo o vínculo protetivo e a eficácia das normas imperativas onde quer que a força de trabalho seja mobilizada em nome de um empregador nacional.

3.3. Gestão Contratual e Fiscal

Sugere-se que a transferência seja formalizada por meio de um aditivo contratual de expatriação, que detalhará as condições da missão: prazo, remuneração (com discriminação de auxílios), moeda e local de pagamento, política de equalização fiscal (*tax equalization*), e condições de retorno. Fiscalmente, o empregado deve

ser orientado sobre a Comunicação de Saída Definitiva do País para ajustar seu status tributário.

4. O Desafio da Repatriação: O Retorno ao Brasil

A gestão da expatriação não termina com a missão no exterior. O retorno do profissional (repatriação) é um momento crítico. O empregador tem a obrigação de garantir ao trabalhador um cargo compatível com sua qualificação.

Um dos maiores pontos de litígio é a supressão dos adicionais pagos no exterior (ex: auxílio moradia, custo de vida). O TST entende que, se tais parcelas visavam custear despesas extraordinárias e não tinham natureza salarial, sua supressão não configura redução salarial ilícita. Contudo, a natureza de cada parcela deve ser analisada individualmente e estar claramente definida no aditivo contratual.

Sob a ótica do Tribunal Superior do Trabalho, consolidada pela Súmula nº 367, I, utilidades como as acima descrita não ostentam natureza salarial quando são indispensáveis para a viabilização do trabalho. Aplica-se aqui a lógica do fornecimento "para" o trabalho, e não "pelo" trabalho, o que afasta o caráter retributivo e, consequentemente, a vedação à alteração contratual lesiva (Art. 468 da CLT) no momento da supressão.

No entanto, para que essa natureza indenizatória seja preservada e não questionada judicialmente, é imperativo que o aditivo contratual ou o contrato de trabalho especifique, de forma cristalina, a natureza jurídica de cada parcela. A ausência de uma definição clara sobre a finalidade instrumental das verbas pode dar margem a interpretações isoladas que, baseadas no Art. 458 da CLT, busquem a integração desses valores à remuneração por conta da habitualidade.

Dessa forma, a segurança jurídica da repatriação repousa na qualidade da redação do instrumento contratual, que deve vincular o benefício estritamente às condições excepcionais da expatriação.

O próprio conflito na jurisprudência reforça a importância da previsão contratual:

"RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. SALÁRIO "IN NATURA": DESCARACTERIZAÇÃO. Os benefícios recebidos pelo autor não ostentam natureza salarial, pois se tratam de benesses negociadas entre as partes para que o reclamante aceitasse a transferência de país. O custeio de aluguel, escola da filha e passagens aéreas anuais para o país de origem não têm intuito retributivo, mas de possibilitar o trabalho do reclamante em país diverso da contratação,

sendo aplicáveis ao caso as previsões do art. 458, II, da CLT e da Súmula 367, I, do C. TST. Recurso a que se nega provimento, no particular.” (TRT-2 - ROT: 10005737620235020020, Relator: MAURICIO MARCHETTI, 17ª Turma - Cadeira 3)

“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. (...) 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. (TST - RR: 12194320135030112, Relator.: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/02/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/03/2018)

Portanto, embora a supressão de verbas genuinamente indenizatórias (como um reembolso específico de despesa) seja lícita no retorno, a supressão de parcelas que a Justiça reconhece como salariais pode configurar uma redução salarial ilícita, gerando passivos trabalhistas significativos. A definição clara da natureza de cada verba no aditivo contratual de expatriação é fundamental, mas não impede a discussão judicial sobre sua real natureza com base no princípio da primazia da realidade.

5. Recomendações de Compliance e Gestão Estratégica

1. Elaborar uma Política de Mobilidade Global Clara: Documentar todos os procedimentos, critérios de elegibilidade e pacotes de benefícios (com clara distinção entre verbas salariais e indenizatórias).

2. Realizar Planejamento Jurídico Prévio: Analisar a legislação do país de destino, os acordos internacionais e estruturar um aditivo contratual robusto com assessoria especializada.
3. Investir em Suporte ao Expatriado: Oferecer treinamento cultural e de idiomas, além de apoio na adaptação da família.
4. Planejar a Repatriação: Definir previamente as condições de retorno do profissional, incluindo a gestão da expectativa salarial e a posição que ocupará.

6. Conclusão

A gestão de trabalhadores expatriados é uma área de confluência entre o Direito do Trabalho, o Direito Internacional, o Direito Migratório e a gestão estratégica de pessoas. O arcabouço jurídico brasileiro oferece um nível de proteção robusto ao trabalhador. Para as empresas, o conhecimento aprofundado das Leis nº [13.445/2017](#) e nº [7.064/82](#), aliado à observância da jurisprudência, não é apenas uma exigência de compliance, mas um pilar para a sustentabilidade de suas operações globais.