

Direito comparado: Brasil x México - a transferência de colaboradores, uma análise casuística e o direito juslaboral aplicável

Giovane Canonica

Advogado – Sócio da RGR Advogados e Consultores. Especialista em Direito e Processo do Trabalho – Cesusc

Resumo: Observadas as leis de Ordem Públicas previstas no Brasil e as normas que trazem maior benefício ao trabalhador, os contratos ficam subordinados à tese do Conglobamento, atendendo, assim, a Lei nº 7064/82 e, com respectiva alteração, levando em consideração que a Lei é omissa quanto à transferência México-Brasil, devendo, desta forma, ser interpretada em analogia.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho. Conflito de competência. Direito comparado. Transferência. México.

Sumário: Introdução – 2 Dos Contratos Internacionalizados – 3 Direito Comparado: México x Brasil – 4 Internacionalização: Possíveis Debates – Conclusão - Referências

Introdução

A Globalização trouxe cenários antes inimagináveis nas relações de trabalho, de tal forma que, hoje, ocorrem introitos quanto ao direito a ser aplicado em contratos de trabalho quando estes são realizados ou operacionalizados em países diversos ao Brasil.

Necessário, para tanto, através de um esboço histórico, trazer as normas pertinentes à transferência de colaboradores do Brasil para outros países, como no caso em questão o México, e o que pode e deve ser aplicado para a regulação dos contratos.

Passo seguinte, importante delimitar os pontos de união e dissonância da legislação mexicana e brasileira, assim como a (im)possibilidade de aplicação simultânea dos regramentos internos.

Para responder a essas indagações, o artigo utilizará do método dedutivo para delimitar o regramento a ser utilizado no caso de transferência de colaboradores do Brasil para o México.

1 Dos contratos internacionalizados

As relações laborais foram drasticamente impactadas pelo fenômeno da globalização do capital, que trouxe novas necessidades ou reajustes por parte do mundo corporativo.

Importante delimitarmos, antes de avançarmos no tema, o que se entende por contrato internacional de trabalho, senão vejamos.

Considera-se “internacional” o contrato laboral que possui um ou mais elementos estrangeiros, tais como: a nacionalidade dos envolvidos, o local em que foi celebrado o contrato, o domicílio das partes, a moeda na qual é fixada a remuneração do colaborador, o local de execução do contrato e outros tantos.

A existência do componente dito como de estraneidade, aquele que traz elementos estrangeiros, faz com que o contrato internacional de trabalho possua transação com mais de um ordenamento jurídico, todos igualmente capazes, em um primeiro momento, a disciplinar as relações jurídicas dele decorrentes.

Neste mote é que surge, a meu ver, a principal questão a ser dirimida: qual legislação será utilizada para regular o contrato de trabalho? É possível a utilização de ambos os ordenamentos jurídicos?

O ramo do direito que define esse conflito de leis a ser aplicado denomina-se Direito Internacional Privado, neste que se entenderá qual país terá legislação superveniente ao contrato de trabalho. Cabe salientar que, internamente, cada país, através de suas normas, determina os elementos de conexão e decide com qual ordenamento o contrato de trabalho, no caso em questão, tem maior intimidade e, portanto, regerà toda a relação.

No Brasil existem dois elementos distintos responsáveis por regular os aspectos intrínsecos das obrigações: o local onde se deu a origem à obrigação e o local de residência da parte que emitiu a proposta, sendo este último somente nas ocasiões em que a proposta se deu por meio eletrônico ou qualquer outro meio que não se possa identificar o local de origem de ordem física.

É muito comum que em contratos internacionais haja uma prévia negociação, em que as partes analisarão vantagens e desvantagens do contrato a ser celebrado, e é neste ponto que surgem as chamadas responsabilidades pré-contratuais.

Os artigos 7º e 8º da “Inter-American Convention on the Law applicable to International Contracts”, assim disciplinam:

Art. 7º O contrato rege-se pelo direito escolhido pelas partes. O acordo das partes sobre esta escolha deve ser expresso ou, em caso de inexistência de acordo expresso, depreender-se, de forma evidente, da conduta das partes e das cláusulas contratuais consideradas em seu conjunto. Esta escolha poderá referir-se à totalidade do contrato ou a uma parte do mesmo. A eleição de determinado foro pelas partes não implica necessariamente a escolha do direito aplicável.

Art. 8º As partes poderão, a qualquer momento, acordar que o contrato seja total ou parcialmente submetido a um direito distinto daquele

pelo qual se regia anteriormente, tenha este sido ou não escolhido pelas partes. Não obstante, tal modificação não afetará a validade formal do contrato original nem os direitos de terceiros.

A língua em que será redigido o contrato é outro ponto de grande importância, podendo ser elaborado em um idioma escolhido pelas partes; em duas línguas (bilíngue); ou, ainda, em um terceiro idioma. Cabendo a ressalva de que, em caso de resolução por via judicial, o juiz, ao realizar todos os atos processuais, utilizará o seu idioma natal, embora possa aplicar a lei estrangeira e observar os conceitos originais dos contratos.

Dentro do sistema brasileiro, no que tange aos contratos internacionais, tomamos como ponto originário a aplicação de algumas dificuldades que se apresentam. Como ponto de partida, podemos afirmar que a lei aplicável aos contratos é a *Lex Loci Contractus*, nos termos do art. 9º da LIC, ou seja, a lei que regulará o contrato e as relações envolvidas será do local onde o contrato for celebrado.

Importante destacar que o Direito Internacional, sobretudo quanto às relações de trabalho e emprego, transita hoje num momento de total insegurança jurídica em face do cancelamento da Súmula nº 207 do c. TST, sendo aquele, até antes da sua revogação, o norteador, atendendo posicionamento dos Tribunais. Assim, seguiremos como órfãos de um posicionamento dos Tribunais Pátrios.

O cancelamento da Súmula nº 207 do TST foi consequência de alterações jurídicas e de discussões práticas e teóricas que já vinham acontecendo há algum tempo no meio trabalhista.

Ponto importante foi a alteração do *caput* do artigo 1º da Lei nº 7.064/1982, por meio da Lei nº 11.962/2009, que regula a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviço fora do país, excepcionados apenas casos em que o empregado seja designado para prestar serviços de natureza transitória.

Dessa forma, para esses trabalhadores abrangidos no artigo 1º, passou a valer a previsão do artigo 3º, inciso II, que assegura “a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho [...] quando mais favorável do que a legislação territorial”, fato pelo qual diversas doutrinas entendiam ser incompatível a Súmula 207 do C. TST.

Assim, a legislação trabalhista, até então regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação (Código Bustamante, que está em vigor no Brasil pelo Decreto nº 18.871, de 13.8.1929), passou a revisar tal procedimento, diante da contrariedade do art. 9º da LIC, que determinava a aplicação da lei do local da prestação.

Cabe alertar que, apesar de não debatido com frequência, o Código de Bustamante (na realidade, Convenção de Havana, de 1929), vigora como lei somente nas relações entre o Brasil e as Republicas Americanas que o ratificam, em razão *do pacta sunt servanda*.

Diante da evolução histórica, que ora pouparemos neste artigo, foi criada a Lei nº 7.064/82, para disciplinar a transferência ao exterior de trabalhadores envolvidos

na atividade de engenharia. Referida Lei veio ao ordenamento jurídico como norma de caráter especial, destinada a disciplinar a transferência de trabalhadores de empresas de engenharia para localidade fora do território nacional.

A especificação carreada por seu art. 1º, “empresas de engenharia”, levou à divisão da jurisprudência em, basicamente, duas correntes, quais sejam:

- 1) A Lei nº 7.064/1982 traz em seu artigo 1º, de forma clara, especificado o seu sujeito, portanto, descaberia falar em sua aplicação para trabalhadores que exerçam suas atividades em empresas que tenham atividade diversa da de engenharia;
- 2) Na inexistência de norma que discipline a situação geral dos trabalhadores transferidos para o exterior, aplica-se, por analogia, a Lei nº 7.064/1982.

Discutiu-se que embora a lei fosse especial, quanto à sua abrangência, alguns entendiam que ela deveria ser aplicada de forma analógica para todos os trabalhadores transferidos. Contudo, isso não teria amparo na legislação nacional.

Além do mais, obstáculo considerável à plena concretização da autonomia da vontade em desfavor do hipossuficiente é a existência de norma de ordem pública interna e internacional.

Porém, concluído o processo legislativo da Lei nº 11.962/2009, fonte jurídica que alterou a redação do art. 1º da lei em apreço, foram sanadas as divergências doutrinárias acerca da aplicação analógica da norma.

Destaca-se o art. 3º desta lei.

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.

A Lei nº 11.962, de 3 de julho de 2009, alterou o art. 1º da Lei nº 7.064/82, especificando: “Art. 1º - Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior”.

Portanto, após a referida lei, a todos os empregados transferidos para trabalho no exterior, e não só àqueles que laborem em serviços de engenharia, aplicam-se os termos da Lei nº 7.064/82, independentemente do ramo de atuação das empresas.

Realizada a informação para pautar tal convicção, passa-se a estampar que a lei brasileira se aplica aos empregados de empresas estrangeiras no Brasil, estas tais ou não, excluindo-se os que trabalham para os serviços diplomáticos.

No entanto, por óbvio, aplica-se o princípio da autonomia da vontade entre uma empresa estrangeira e um trabalhador da mesma nacionalidade que venha a

desenvolver o seu trabalho no Brasil, se este trabalhador e sua empresa resolverem determinar as normas de seu país, como as que devem ser obedecidas. Entendo que se a Justiça brasileira for acionada, não pode deixar de reconhecer a eficácia das cláusulas contratuais em face do princípio apontado.

Lógico que, desde que respeitados alguns princípios e normas básicos, tais como os salários (Convenção do Trabalho nº 95 da OIT), a jornada de trabalho máxima, a saúde, a segurança, etc., bem como a capacidade das partes.

Contudo, trazendo à baila novidades oriundas da Lei nº 11.962/09, destacam-se reflexões, até então superadas, quando ainda estava em vigor a Súmula nº 207, hoje cancelada.

Dificuldade hermenêutica reside no art. 4º, que trata do pagamento de adicionais de transferência nos casos em que esta se opere sem o caráter de transitoriedade. Diversamente do que faz a CLT, define o que se deverá entender por transitória. Transitória, de acordo com a norma interpretativa, é a transferência por período não superior a 90 dias. Não se considera transitório, porém, período que, mesmo inferior ao estipulado na lei, não tenha sido cientificado, com antecedência, ao empregado transferido. Preenchido o critério temporal, parte-se à análise do conteúdo do art. 4º.

Se interpretado literalmente, o texto de lei traz a conclusão de que o acordo firmado ente colaborador e empregador poderá fixar, ilimitadamente, o valor do salário-base e do adicional de transferência, respectivamente.

Ocorre que o regramento constitucional não permite tal enquadramento. O ato de transferência, qualquer que seja o destino do trabalhador, traz uma série de implicações, algumas delas, inclusive, de natureza patrimonial.

Desta feita, inexistindo adicional, o fato é que o trabalhador irá suportar o ônus com os seus rendimentos, sendo este, indiretamente reduzido, o que por certo violaria o artigo. 7º, inciso VI, da CF.

Frente a isso, a CLT, em seu art. 469, §3º, estabeleceu em 25% a alíquota mínima para a transferência dentro do território nacional.

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

§1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

§2º - É lícita a transferência quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

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

Fato consequente, portanto, é, se para território nacional o adicional é de 25%, para transferência além dos limites nacionais, não se poder aceitar valores inferiores, sob pena de agressão ao princípio da intangibilidade salarial, ou mesmo, em última análise, ao mínimo juízo de equidade.

Quanto à moeda a ser utilizada, não tem mais razão para debate em atenção ao CC (já alterado), no seu §1º do art. 2º da LIDB, que trouxe ao mundo jurídico os artigos 315 e 318.

Contudo, se acaso houve pagamento no estrangeiro de parte do salário, o que não é vedado pela lei brasileira, a parte paga no Brasil será em moeda nacional e a parte no estrangeiro será em moeda do outro país, nada impedindo que os títulos decorrentes do contrato (férias, 13º salários, etc.) levem em conta, na composição dos mesmos, os valores pagos no estrangeiro, se o pagamento acontecer no Brasil.

Desde logo é necessário deixar claro que há uma série de princípios trabalhistas que devem ser considerados para o caso concreto, quais sejam: os princípios da condição mais benéfica e o da norma mais favorável. O primeiro entende que, para o trabalhador deve prevalecer a melhor condição dentre aquelas que possam diminuir o seu status trabalhista anterior. Este princípio deve ser conjugado com outro que é o da inalterabilidade do contrato de trabalho, pelo o qual qualquer alteração nas condições de trabalho só é lícita se decorrer do mútuo consentimento e, ainda assim, não causar prejuízos imediatos ou mediatos ao empregado.

Por fim, se a legislação do território estrangeiro for mais benéfica que a brasileira, aplica-se aquela, conforme dispõe o art. 3º, inciso II, em observância à teoria do conglobamento.

Superadas algumas informações de cunho internacional, balizadoras da conclusão ao fim apresentado, passemos ao enfoque México e Brasil.

2 Direito comparado: México x Brasil

O México tem um modelo de legislação trabalhista muito próximo ao brasileiro, com muitas conquistas importantes, tanto no que tange às leis propriamente ditas, quanto ao ambiente trabalhista. A diferença está, sobretudo, na maior proteção, amenizada pela novel alteração legislativa de 2012.

A reforma da lei trabalhista mexicana era, desde 2009, uma exigência das entidades civis e sindicais independentes, empreendedores e profissionais que atuam no âmbito trabalhista, uma vez que a legislação mexicana era tida, e ainda o é, como uma das leis mais rígidas do mundo.

Uma das principais modificações está na maior abertura para subcontratações ou terceirizações, o que, por certo, não reflete no caso em apreço.

Há, no México, uma jurisdição especial de trabalho, constituída pelas Juntas de Conciliação e Arbitragem, em cada Estado, e pela Junta Federal de Conciliação e Arbitragem, na capital do país. A composição de todas essas Juntas é tripartida e paritária, pois integradas por um presidente, representante do governo, formado

em direito, e por representantes, em igual número, dos trabalhadores e dos empregadores, eleitos pelas respectivas classes. As Juntas fazem parte do poder judiciário e gozam de independência e autonomia. Compete-lhes solucionar todos os conflitos do trabalho, individuais e coletivos, jurídicos e econômicos.

A Junta Federal conhece dos conflitos de trabalho quando trata de matéria de competência da União. Dos “laudos das juntas cabe recurso” para os Tribunais Colegiais do Circuito por violação de direitos individuais garantidos na Constituição e para a Suprema Corte de Justiça quando esteja em juízo interpretação definitiva da carta magna.

Em atenção ao caso apresentado quanto à contratação de trabalhador mexicano no Brasil, lhe sendo garantido o direito de regresso para o México com os direitos anteriormente postos, é interessante consignar alguns pontos no que tange ao contrato de garantia consignado no México, senão vejamos:

A Lei trabalhista mexicana traz alguns requisitos para contratação de estrangeiros. Da mesma forma, entende-se que a rescisão motivada pela contratação por outra empresa deve seguir os mesmos parâmetros.

O artigo 28 da Lei mexicana traz alguns pontos a serem abordados no contrato, os mesmos serão grifados nas cláusulas do contrato a baixo:

Artigo 28 - Na prestação de serviços, trabalhadores mexicanos fora da República, envolvidos em território nacional e cujo trabalho é regido por esta Lei, serão observados o que segue:

I. As condições de trabalho devem ser feitas por escrito e deverão conter, em complemento às disposições do artigo 25 desta Lei, o seguinte:

- a) Despesas de repatriamento de relatório são suportadas pelo empregador contratante;
- b) O trabalhador deve desfrutar de condições de habitação decente e de higiene;
- c) Prestar assistência médica adequada ao trabalhador e à sua família; e
- d) Devem ser criados mecanismos para informar os funcionários das autoridades diplomáticas e consulares mexicanas, onde o colaborador terá suporte e as autoridades competentes do país onde prestar serviços, quando sentir que seus direitos foram prejudicados, de modo a exercer uma ação judicial favorável;

II. O empregador deverá indicar no contrato o local onde o colaborador trabalhará;

III. O contrato de trabalho deve ser objeto de aprovação pelo Conselho Federal de Conciliação e Arbitragem que, depois de verificar a sua conformidade com as disposições referidas nos incisos I e II deste artigo, irá aprová-lo ou não. Se o empregador não tem um estabelecimento estável ou domicílio fiscal ou representação comercial no país, o Conselho Federal de Conciliação e Arbitragem fixará o montante de uma caução ou depósito para garantir o cumprimento de suas obrigações. O empregador deve verificar com o Conselho a concessão de fiança ou a constituição do depósito;

IV. O trabalhador e o empregador devem anexar ao contrato de trabalho o visto ou autorização de trabalho emitido pelas autoridades consulares ou por autoridades de imigração do país onde os serviços devem ser fornecidos; e

V. Uma vez que o padrão de verificação ao Conselho tenha cumprido as suas obrigações, deve solicitar o cancelamento da caução ou depósito, assim como a restituição do mesmo. (Tradução livre).

No que concerne a legislação brasileira, há que ser observado o Código de Bustamante (Decreto nº 18.871/29), a Lei de Introdução ao Código Civil (Decreto-Lei nº 4.657/42), o Decreto nº 691/69 e a Lei nº 7.064/82, além de jurisprudência de tratados firmados pelo Brasil, e a novidade, a Lei nº 11.962, de 3 de julho de 2009, que veio a alterar o art. 1º da Lei nº 7.064/82.

Há situações, porém, em que a aplicação da lei territorial se apresenta insuficiente, não se justificando, seja em virtude de uma especial característica da relação, seja por algum caractere específico das partes ou ainda por algum outro fator. Nesses casos, admite-se que não seja aplicada a lei territorial, utilizando-se legislação diversa, melhor relacionada ao contrato. Cumpre-nos, pois, apreciar algumas dessas exceções.

Isso, porque, sendo a execução do contrato, em outro país, apenas transitória, a relação continua ligada à legislação sob cuja égide o trabalho se dá de maneira habitual, não possuindo contato com a legislação alienígena, não se justificando, assim, a sua aplicação.

A teoria da irradiação se aplica à hipótese da transferência provisória do empregado para o exterior, não incidindo quando ele é contratado, desde logo, para prestar serviços em outro país e lá permanece, como parece ser o caso disciplinado pelo Decreto-Lei nº 691/69. Não se trata, pois, de exceção à aplicação da teoria da irradiação, mas uma reafirmação da supremacia da lei do local de execução do contrato.

Outra questão que se impõe é a que diz respeito a saber até que ponto uma transferência é temporária e a partir de quando ela passa a ser considerada definitiva. Não existe uma regra que defina, a priori, este problema, devendo proceder-se a uma análise casuística da questão, de acordo com as peculiaridades de cada caso.

Existem, porém, alguns parâmetros que podem ser utilizados pelo intérprete, como, por exemplo, o parágrafo único, do artigo 1º, da Lei nº 7.064/82, que exclui de sua aplicação os empregados transferidos em caráter transitório, assim consideradas as transferências por período não superior a 90 dias. Outro critério que nos parece interessante seria a aplicação analógica do §2º, do artigo 443, da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata da contratação por prazo determinado, levando em consideração a natureza da atividade desempenhada pelo trabalhador transferido.

Para maior conforto, destaca-se para o caso deste artigo, não resta recepcionada, haja vista o período de 2 (dois) anos não caracterizar transitoriedade.

Ademais, registramos não serem incomuns legítimas preocupações por parte das empresas transacionais, em não causar algum tipo de prejuízo ao empregado transferido, em termos de contagem de tempo de serviço para a aposentadoria e mesmo para efeito de recolhimento do Fundo de Garantia. Confortável ressaltar que para alguns países esta dinâmica torna-se mais transparente em face de tratados firmados. Contudo, no presente caso, Brasil e México não possuem esse tratado.

Superadas algumas considerações, passamos ao enfoque de que, na ausência de regras estipuladas via tratado para solução de conflitos, deverá ser aplicado o direito interno de cada país, com os subsídios dos princípios doutrinários do Direito Internacional Privado, em especial o da Corte Internacional de Justiça, e as resoluções da Comissão Internacional da Organização das Nações Unidas.

Nesse sentido, quanto à dinâmica das transferências provisórias, o elemento de conexão não é tão fortemente o local onde se executa o serviço, sofrendo ao revés os efeitos do magnetismo provocado pelo vínculo mantido com o estabelecimento de origem.

Denota-se, desse modo, que a transitoriedade das transferências ou sua implementação em caráter não definitivo não dependerá, exclusivamente, do fator temporal.

O caráter de indiscutível provisoriade da nova destinação do empregado não é de fácil aferição. Mais do que o tempo de serviço, assume relevo, nessa verificação:

- A forma de designação, com a predeterminação da transitoriedade do serviço;
- A natureza do trabalho, que há de ser compatível com a provisoriade predeterminada;
- A circunstância de permanecer o empregado juridicamente vinculado ao estabelecimento que o enviou para prestar serviços no exterior.

Conforme se aludiu anteriormente, as normas sobre direito supranacionais que visam, como a mais pura expressão do Direito Internacional Privado, dirimir os conflitos, exercem papel essencial na definição da lei de regência.

Há, nesse sentido, diversos instrumentos de natureza transacional, no que se incluem acordos e tratados bi ou plurilaterais, convenções, recomendações e afins. Conforme será visto na sequência, referida legislação irá sempre oscilar entre a aplicação da lei do local de execução do contrato e aquela escolhida pelas partes, com base na autonomia da vontade, quando não adotar as duas soluções em seus comandos. Citamos, como exemplo, a Convenção do México.

Destacamos que a Convenção do México não disciplinou, especificamente, os contratos de trabalho, mas também não os excluiu.

Interessante ressaltar que, muito embora o Brasil seja um dos países signatários da Convenção, desde 17 de março de 1944, este ainda não a ratificou.

Contudo, de acordo com o que dispõe o art. 2º da Convenção, suas normas são declaradamente universais.¹

3 Internacionalização – possíveis debates

Em atenção à reflexão e ao maior conforto, destacamos que, durante estadia do colaborador mexicano no Brasil, em caso de demanda no Brasil, caberá a aplicação da Lei brasileira, haja visto o princípio da soberania da lei brasileira e a aplicação das competências territoriais e materiais.

Neste caso, em caso de pleito sobre parcelas advindas do contrato do México no período em que o estrangeiro tenha trabalhado no Brasil, há que se analisar a aplicação análoga da Lei nº 7.064/1982.

O cancelamento da Súmula nº 207 do TST – o qual consagrava o princípio da *Lex Loci Executionis* que entendia ser a relação jurídica regida pelas leis vigentes no país da prestação do serviço, não por aquelas do local da contratação – trouxe significativa alteração quanto aos estrangeiros que venham a trabalhar no Brasil e, em contrapartida, mantenham contrato de trabalho ativo ou suspenso no país de origem.

A Lei nº 7.064/1982 disciplina sobre os brasileiros contratados ou transferidos para trabalhar no exterior, lhe sendo resguardada a aplicação da lei brasileira para dirimir qualquer conflito de cunho trabalhista ou a aplicação da lei local, quando mais favorável ao trabalhador.

No caso em tela entendemos ser a mesma aplicação. Ou seja, para pleitos oriundos do contrato ativo ou suspenso no país de origem do estrangeiro, aplica-se, no Brasil, a lei brasileira, ou a do país de origem, se mais favorável ao trabalhador.

Contudo, esta inteligência serve somente para o contrato ativo ou suspenso do país de origem, no período em que o estrangeiro trabalhou no Brasil. No que tange ao contrato ativado no Brasil, aplica-se, indiscutivelmente, a legislação nacional.

Conclusão

Considerando recentes alterações na legislação quanto aos Contratos Internacionais, bem como o cancelamento da c. Súmula nº 207 do TST c/c ausência de Tratados Brasil/México, omissão expressa na Lei nº 7.064/1982 e respectiva alteração operada pela Lei nº 11.962, passamos à conclusão subsidiado do exposto.

Os contratos ficam subordinados à tese do Conglobamento, atendendo, assim, à Lei nº 7064/82 e, com respectiva alteração, levando em consideração que a Lei é omissa quanto à transferência México-Brasil, devendo, desta forma, ser interpretada em analogia;

¹ Preceitua o art. 2º da Convenção do México que o direito designado será aplicável mesmo que se trate do direito de um Estado não parte.

O contrato celebrado no Brasil, assim como o de transferência realizado no México, deverão atender às leis de Ordem Públicas previstas no Brasil, ou, de outra sorte, trazer maior benefício ao trabalhador.

Faz-se necessário o encaminhamento da contratação/transferência, através de suspensão do contrato no México, para o Ministério do Trabalho e Emprego, com a finalidade da solicitação do visto de trabalho temporário (Item V, artigo 13, Lei nº 6.815/80) conforme a Resolução Normativa nº 99 do Conselho Nacional de Imigração.

Comparative law: Brazil x Mexico - the transfer of employees, a case-by-case analysis and applicable law

Abstract: Observing the public order laws provided in Brazil and the rules that bring the greatest benefit to the work, the contracts are subordinated to the Conglobamento's thesis, thus complying with Law 7064/82 and with its amendment, considering that the law is silent on the Mexico-Brazil transfer, it must therefore be interpreted by analogy.

Keywords: Labour Court. Conflict of competence. Comparative law. Transfer. Mexico.

Referências

AMARAL, Antonio Carlos Rodrigues do. *Direito do comércio internacional: aspectos fundamentais*. São Paulo: Aduaneiras, 2004.

ARAÚJO, Nádya de. *Direito internacional privado: teoria e prática brasileira*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

BAPTISTA, Luiz Olavo. Contratos Internacionais. *Revista Forense*, v. 270, 1994.

BASSO, Maristela. *Contratos internacionais do comércio: negociação, conclusão, prática*. Porto Alegre: Livraria do advogado, 1994.

BRASIL. Decreto nº 884, de 02 de agosto de 1993. Promulga o Estatuto Orgânico do Instituto Internacional para a Unificação do Direito Privado (UNIDROIT), concluído em Roma, em 15 de março de 1940. *Diário Oficial da União*, Brasília, 03 ago. 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0884.htm. Acesso em 24 fev. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução ao Código Civil brasileiro. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 09 set. 1942, retificado em 08 out. 1942 e retificado em 17 jun. 1943.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 09 out. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 12 dez. 2018.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Código Civil brasileiro. *Diário Oficial da União*, Brasília, 11 jan. 2002.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito civil brasileiro, volume: 3. Teoria das obrigações contratuais e extracontratuais*. 20. ed. rev., aum. e atual. de acordo com o novo Código Civil (Lei nº 10.406, de 10.1.2002) e Projeto de Lei nº 6.960/2002. São Paulo: Saraiva, 2004.

DINIZ, Maria Helena. *Lei de introdução ao código civil brasileiro interpretada*. 12. ed. Adaptada à Lei nº 10.406/2002. São Paulo: Saraiva, 2007.

GARCEZ, José Maria Rossani. *Contratos internacionais comerciais: planejamento, negociações, solução de conflitos, cláusulas especiais, convenções internacionais*. São Paulo: Saraiva, 1994.

MEXICO. *Ley Federal Del Trabajo*. Disponível em: http://oic.promexico.gob.mx/work/models/oic/Resource/14/1/images/Ley_Federal_del_Trabajo. Acesso em 15 dez. 2018.

OIT. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <http://www.oit.org>. Acesso em 20 jan. 2019.

TAKII, Bruno Minoru. Comentários à Lei nº 7.064/1982 e à Lei nº 11.962/2009. Trabalhadores brasileiros que prestam serviços no exterior. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2306, 24 out. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/13738>. Acesso em 25 fev. 2019.

TOIGO, Daille Costa. Os princípios do UNIDROIT aplicáveis aos contratos internacionais do comércio. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2678, 31 out. 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/17715>. Acesso em 30 jan. 2019.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

CANONICA, Giovane. Direito comparado: Brasil x México – a transferência de colaboradores, uma análise casuística e o direito juslaboral aplicável. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 9, n. 36, p. 47-58, jan./mar. 2020.
