

Expatriação do trabalhador brasileiro contratado por empresa nacional: breves notas sobre a Lei nº 7.064, de 6.12.1982

Antônio Raimundo de Castro Queiroz Júnior

Advogado trabalhista e previdenciário; consultor jurídico; mestre em Direito pela PUC Minas – linha de pesquisa: Direito do Trabalho, Modernidade e Democracia (2013); especialista em Direito Público pelo Instituto de Educação Continuada – IEC/PUC Minas (2006); coordenador adjunto da pós-graduação *lato sensu* em Advocacia Trabalhista da Escola Superior de Advocacia da OAB/MG; professor de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário em cursos de graduação e pós-graduação.

A crescente debandada de brasileiros para trabalhar no exterior, ainda no começo dos anos 80, foi mola propulsora para edição da *Lei nº 7.064, de 6.12.1982*. Também ficou conhecida como “Lei Mendes Júnior”, empresa que operava no Oriente Médio e que, portanto, expatriava trabalhadores brasileiros para aquela região.

Em 2009, a lei sofreu alterações, justamente, para se adequar às novas tendências e exigências do mercado. Para que se tenha ideia, segundo relatos da *Brookfield Global Relocation Services*, o Brasil, ao lado de China, Índia e Austrália, estão entre os países com maior número de expatriação de executivos.¹

A referida lei trata das situações de transferência e remoção de empregados brasileiros, para prestarem serviços ou executar o objeto do contrato de trabalho no exterior. Em seu bojo, ainda faz distinções quanto às situações de brasileiros contratados por empresas nacionais e estrangeiras, prevendo normas e regras próprias a cada uma destas situações.

As hipóteses descritas pela lei compõem o instituto da *expatriação do empregado brasileiro*, quer dizer, *a ação do cidadão brasileiro de mudar de pátria, daquele país ou estado em que nasceu, de maneira voluntária, por um período de tempo superior a 90 (noventa) dias, com a finalidade de cumprir o objeto do contrato de trabalho firmado, originalmente, com empresa brasileira.*² Destarte, segundo a lei, três são as hipóteses tipificadas:

¹ TISOTT, Priscila Bresolin *et al.* Motivadores e dificuldades do processo de expatriação de executivos brasileiros para a Índia. *Espacios*, v. 35, n. 6, 2014. p. 23. Disponível em: <<http://www.revistaespacios.com/a14v35n06/14350623.html>>. Acesso em: fev. 2015.

² “EMENTA: INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA. EMPRESA ESTRANGEIRA QUE NÃO POSSUI FILIAL OU SUCURSAL NO BRASIL. Nos termos do caput do art. 651 da CLT, a competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro lugar ou no estrangeiro. Considerando que, no presente caso, o reclamante trabalhou na Bolívia, sendo certo que a empresa não tem filial ou representante no Brasil, deve ser mantida a sentença que declarou a incompetência desta Especializada” (TRT da 3ª Região; Processo nº 0000003-84.2012.5.03.0014 RO; public. 10.6.2013; disponibilização 7.6.2013, *DEJT*, p. 196; Quinta Turma; Relator Lucilide D’Ajuda Lyra de Almeida; Revisor Paulo Roberto Sifuentes Costa).

- a) o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro;
- b) o empregado cedido à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro;
- c) o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior.

Considerando a peculiaridade da situação e as regras hermenêuticas e de aplicação do direito do trabalho; entende-se que *a específica lei afasta a aplicação do art. 469 da CLT*,³ pois o dispositivo celetista circunscreve-se somente às operações em território brasileiro, não compreendida a possibilidade de transferência para o exterior. Neste sentido, corrobora a valorosa lição de Maurício Godinho Delgado: “as regras jurídicas específicas no art. 469 da CLT aplicam-se, em princípio, exclusivamente às remoções operadas no próprio Brasil. Não se aplicam, portanto, a transferências de trabalhadores para o exterior do País”.⁴

Outrossim, em se tratando de alteração contratual, mesmo que considerando a hipótese do *jus variandi*, *necessário o consenso do empregado para tornar efetiva a sua transferência*. O que se aconselha a ser feito formalmente, por escrito.

Também, em decorrência do princípio da boa-fé e da razoabilidade, necessário que haja justo motivo em que se baseia sua transferência, não podendo a alteração contratual traduzir, de forma nenhuma, uma espécie de sanção ou penalidade imposta sobre o empregado.

A Lei nº 7.064/82 proíbe qualquer tentativa de supressão dos direitos trabalhistas que já compõem o patrimônio jurídico do empregado. Estabelece que os direitos dos trabalhadores transferidos devem ser preservados, mesmo durante a remoção, incluídas as vantagens pessoais e demais direitos, então, incorporados ao contrato de trabalho.

Além disso, *o diploma legal ordena que, salvo quando a lei do local da prestação de serviços for mais benéfica ao trabalhador, o ordenamento jurídico pátrio deverá ser aplicado nas relações jurídicas*.⁵ Desta forma, a lei rompe preceito que

³ CLT: “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”.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTR, 2013. p. 1081.

⁵ “EMENTA: *TRABALHO NO EXTERIOR - LEI N. 7.064/82 - NORMA MAIS FAVORÁVEL*. Em que pese o teor da Súmula n. 207 do TST, o art. 3º da Lei n. 7.064/82 (que disciplina a situação de obreiros contratados ou transferidos para prestar seus serviços no exterior) dispõe que “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 em relação a cada matéria”. Ou seja, a lei brasileira deve ser aplicada ao pacto laboral sempre que for mais benéfica no conjunto de normas em relação a cada matéria, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços. Por isso, não demonstrada

vigia no Tribunal Superior do Trabalho,⁶ afastando a aplicação da regra *lex loci executionis* aos contratos de trabalho.⁷

Direitos elencados pela lei (art. 3º, inc. I) e demais condições de trabalho no exterior deverão compor um acordo formal, por escrito, denominado de *carta de expatriação*. Neste pacto firmado entre empregado e empregador, deverá estar descrito o valor do salário-base e a percentagem do respectivo adicional de que trata a lei, além de outras cláusulas contratuais decorrentes da remoção do trabalhador.

Acerca da percentagem do *adicional de transferência para o exterior ou expatriação*, entende-se que este valor pode ser diverso – inclusive inferior – àquele previsto no art. 469 da CLT, qual seja, 25% (vinte e cinco por cento), desde que exista formal consentimento do empregado, expresso em carta de expatriação. Contudo, o ajuste individual não pode suprimir a prerrogativa do caráter salarial do referido adicional, como informa ementa do julgado colhido no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA: ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA - NATUREZA JURÍDICA SALARIAL - LEI 7.064/82. A Lei 7.064/82, ao regular a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, institui o pagamento de adicional, devido ao laborista durante o período em que perdurar a sua transferência, cujo escopo é proporcionar compensação financeira ao obreiro para satisfação de suas necessidades (artigo 4º c/c 5º). O adicional de transferência em voga é adimplido como um plus salarial, “pelo” trabalho, portanto, de forma contraprestativa ao serviço prestado. Não fora isso, sendo a Lei 7.064/82 silente quanto à natureza jurídica da parcela em questão, aplica-se a regra geral prevista na CLT no sentido de que o adicional de transferência detém natureza salarial e, enquanto percebido pelo empregado, integra o salário para todos os efeitos legais (art. 457 da CLT). (TRT da 3ª Região; Processo nº 01705-2011-086-03-00-5 RO; public. 14.6.2013; Oitava Turma; Relator Denise Alves Horta; Revisor convocado Jose Marlon de Freitas)

pela empresa qualquer incompatibilidade do disposto na Lei n. 7.064/82 com o preceito celetista que prevê o direito ao adicional de periculosidade - fato obstativo do direito vindicado (art. 818 da CLT e 333, II, do CPC) -, inexistente óbice à incidência do ditame celetista à espécie dos autos, mostrando-se plenamente acertada a sua aplicação pelo d. Juízo a quo” (TRT da 3ª Região; Processo nº 0001640-23.2011.5.03.0138 RO; public. 16.11.2012; disponibilização 14.11.2012, *DEJT*, p. 69; Primeira Turma; Relator Convocado Paulo Mauricio R. Pires; Revisor Convocado Eduardo Aurelio P. Ferri).

⁶ A Sumula nº 207 foi cancelada pelo TST, em 2012. Para maiores informações, consultar: <http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/2254060>.

⁷ “EMENTA: PRINCÍPIO DA TERRITORIALIDADE. O princípio da territorialidade invocado pela Reclamada, com base na Convenção de Havana, encontra-se mitigado. Atualmente, a definição de qual legislação deve ser aplicada em caso de prestação de serviços no exterior está regulada pela Lei 7.064/82, com alterações da Lei 11.962/09. Dessa forma, o referido tratado internacional, inserido no ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto 18.871/29, não obstante seja aplicável em outras situações, tem-se que no caso dos autos prevalece o disposto na Lei 7.064/82. O art. 1º da citada lei excepciona o critério da *lex loci executionis*, seja pelo critério cronológico ou da especialidade, em razão da regulação específica acerca do conflito de normas de Direito do Trabalho no espaço, adotando-se a norma mais favorável pela teoria do conglobamento por instituto” (TRT da 3ª Região; Processo nº 0000330-86.2013.5.03.0113 RO; public. 28.11.2014; disponibilização 27.11.2014, *DEJT/TRT3/Cad.Jud.*, p. 186; Oitava Turma; Relator Sercio da Silva Pecanha; Revisor convocado Jose Marlon de Freitas).

O salário base deverá ser fixado em moeda pátria – real –, em atenção à norma prevista no art. 463 da CLT, e estará sujeito aos reajustes previstos pela legislação brasileira ou previstos por contratos coletivos de trabalho (convenção e acordo coletivo) firmados pelo sindicato de sua categoria.

Lado outro, *a remuneração – sendo esta entendida como montante das parcelas salariais –⁸ poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior em moeda estrangeira.* As transações financeiras para instituições bancárias estrangeiras deverão ser autorizadas, por escrito, pelo empregado e estarão sujeitas à fiscalização do Banco Central. Optando pelo pagamento de parte da remuneração em moeda nacional, o empregado deverá, também por escrito, autorizar o depósito dos valores em bancos e instituições financeiras nacionais.

Importante esclarecer que a conversão do salário base, em moeda estrangeira, não poderá importar em redução do valor nominal da parcela. Tal fato implicaria redução salarial, conduta vedada pela Constituição Federal.⁹

Já eventual recomposição do valor real da remuneração, ou seja, do valor de compra, durante a remoção para o exterior, deverá ser compensada pelo referido adicional, bem como por demais benefícios que tratam a lei e também outros que poderão ser objeto da carta de expatriação.

A Lei nº 7.064/82 prevê demais direitos aos empregados envolvidos nesta peculiar operação, que deverão também compor a carta de expatriação, de maneira expressa:

- Filiação ao Regime Geral de Previdência Social e manutenção da condição de segurado. O tempo de serviço prestado no exterior também é computado para todos os fins previdenciários;
- Depósitos vertidos para Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, segundo a lei n. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990,
- Inscrição no Programa de Integração Social – PIS/PASEP;
- Gozo de férias acompanhado da família, com custeio da viagem pelo empregador, após dois anos de estadia no estrangeiro. A remuneração das férias durante o período concessivo deve ser a mesma devida no período aquisitivo, ainda que elas sejam usufruídas no Brasil;
- Contrato de seguro de vida e acidentes pessoais, às expensas da empresa, em valor superior a 12 (doze) vezes o valor da remuneração mensal do trabalhado;
- Serviços gratuitos de assistência médica e social, próximos ao local de trabalho, custeados pela empresa;
- Retorno custeado pela empresa ao Brasil no término da transferência, salvo quando o empregado der motivo para o retorno ao país ou justa

⁸ “[...] Somente terá natureza salarial/remuneratória, no Direito brasileiro, parcelas retributivas habituais devidas e pagas diretamente pelo empregador ao empregado; admite, contudo, por exceção, que a médias das gorjetas habitualmente recebidas integre-se ao salário contratual obreiro para todos os fins (exceto salário mínimo)” (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 737).

⁹ CRFB/88, art. 7º, inc. IV e VI.

causa para cessação do contrato, esta última hipótese nos termos do art. 482 da CLT.

Eventuais despesas com a mudança do empregado para o exterior deverão ser financiadas pela empresa, já que os custos da execução do contrato não poderão ser repassados ao empregado, conforme anuncia o *princípio da alteridade*. Deslocamentos, passagens, mudanças e outros custos advindos da remoção do trabalhador para o exterior deverão ser suportados, exclusivamente, pelo empregador.

Importante alertar que o empregador deve atentar-se às regras estabelecidas no art. 458 da CLT, que definem a caracterização do *salário utilidade*, na oportunidade que relacionar, na Carta de Expatriação, benefícios e utilidades em favor do empregado. Neste caso, não caberá ao acordo individual subtrair o caráter salarial de benefício ou utilidade fornecido ao empregado, de maneira contraprestativa e habitual, em virtude da prestação de serviços. A concessão de bens, serviços e utilidades, com intuito de recompensar o empregado pela expatriação e como forma de retribuir os serviços prestados, tem caráter salarial e deverá ser contemplada na carta de expatriação. As despesas com alimentação e moradia deverão observar os limites percentuais previstos na CLT, respectivamente, 20% e 25% do salário base.

Finda a transferência, cessam-se os termos do acordo descrito na carta de expatriação. As anteriores condições de trabalho, assim como o adicional, não se incorporam definitivamente ao contrato de trabalho, pois são espécie de *salário-condição*. Desta forma, cessada a condição, ou seja, a expatriação do empregado, não existe fato gerador que justifique a manutenção das condições de trabalho cerradas pela lei e também pela carta de expatriação.

Portanto, ao retornar ao Brasil, definitivamente, para assumir sua original atribuição e local de trabalho, as condições que perduravam ao longo da expatriação poderão ser suprimidas pelo empregador.

Eventual direito ou benefício concedido ao empregado, que não decorra da expatriação, deverá ser preservado. Por exemplo: se o empregador decide aumentar o salário do empregado, antes de sua remoção, inclusive como forma de incentivá-lo a aceitar a proposta de transferência, este valor passará a compor o salário do trabalhador, mesmo após o seu retorno ao Brasil.

A lei assegura retorno do empregado ao Brasil, independente de anuência da empresa, nas seguintes hipóteses:

- a) Após três anos de trabalho contínuo no exterior;
- b) Para atender à necessidade grave de natureza familiar, devidamente comprovada;
- c) Por motivo de saúde, conforme recomendação constante de laudo médico;

d) Quando der o empregador justa causa para a rescisão indireta do contrato (art. 483, CLT);

Por se tratar de situações excepcionais, no instante da instrução processual em eventual reclamatória trabalhista, entende-se que o ônus probatório é do empregado (art. 818, CLT).

Por outro lado, o empregador poderá determinar o retorno imediato do empregado ao Brasil – *jus variandi* – quando este não se tornar mais necessário ou conveniente ao serviço no exterior e, também, quando der o empregado justa causa para a rescisão do contrato.

A solução judicial de controvérsias decorrentes da expatriação, assim como oriundas do contrato de trabalho, deverá ser proferida pela Justiça do Trabalho brasileira, de acordo com a definição de competência definida no art. 651, §2º da CLT.¹⁰ *A carta de expatriação não pode prever, assim como o contrato de emprego, cláusula de eleição de foro, pois nula a proposição.*

Sabido que muitos são os trabalhadores que se submetem a esta peculiar condição de trabalho considerando a possibilidade de aprimoramento profissional e intelectual, bem como a oportunidade de vivenciar a experiência de residir em outro país. Todavia, toda e qualquer transferência de domicílio e localidade de trabalho implica dissolução ou fragmentação de laços sociais e familiares e, por isso, é situação que sequer pode ser monetarizada.

Contudo, é crescente o número de trabalhadores brasileiros expatriados a serviços de empresas nacionais. Trata-se de um processo irreversível, especialmente, em decorrência da globalização e do competitivo mercado de trabalho.

Portanto, entende-se que a lei deveria ser reformulada e adequada para abranger outras situações e circunstâncias vigentes de maneira mais comum, nos tempos atuais e segundo a demanda do mercado e dos profissionais. Por exemplo: a empresa que pretende oferecer ao seu empregado um curso de longa duração no exterior, para melhor qualificação do profissional, não encontra respaldo na lei – e no ordenamento jurídico brasileiro – de alternativa que torne viável, econômica e financeiramente, sua decisão. Isto porque será obrigada a assumir custos e despesas adicionais, além daquelas já previstas no contrato, onerando por demais esta hipótese. Não há a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, nem qualquer benesse ou incentivo da lei. Perdem, então, o empregado, a possibilidade única; e a sociedade, que é privada pelo ordenamento jurídico brasileiro de iniciativas empresariais, com vistas à distinta qualificação da mão de obra.

¹⁰ CLT: “Art. 651. [...] §2º A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário”.

É certo que se deu um importante passo com a regulamentação da expatriação do trabalhador brasileiro. Inclusive, considerando a época de sua edição, pode-se afirmar tratar-se de uma ação vanguardista do legislador brasileiro. No entanto, é necessária uma revisão do tema e de adequar-se a outras situações que reclamam o atual mercado de trabalho.

Referências

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

TISOTT, Priscila Bresolin *et al.* Motivadores e dificuldades do processo de expatriação de executivos brasileiros para a Índia. *Espacios*, v. 35, n. 6, 2014. p. 23. Disponível em: <<http://www.revistaespacios.com/a14v35n06/14350623.html>>. Acesso em: fev. 2015.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

QUEIROZ JÚNIOR, Antônio Raimundo de Castro. Expatriação do trabalhador brasileiro contratado por empresa nacional: breves notas sobre a Lei nº 7.064, de 6.12.1982. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 4, n. 17, p. 55-61, abr./jun. 2015.
