

Prestação de serviço no exterior e eficácia da norma trabalhista no espaço – Cancelamento da Súmula nº 207 do TST

Gustavo Filipe Barbosa Garcia

Livre-Docente pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Professor em cursos de graduação e pós-graduação. Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região. Ex-Juiz do Trabalho das 2ª, 8ª e 24ª Regiões. Ex-Auditor Fiscal do Trabalho.

Resumo: O objetivo deste texto é analisar a lei aplicável no caso de trabalho no exterior. Procura-se verificar as consequências decorrentes da Lei nº 11.962/2009, que modificou a Lei nº 7.064/1982, bem como o cancelamento da Súmula nº 207 do TST.

Palavras-chave: Contrato de trabalho. Prestação de serviço. Trabalho no exterior.

Sumário: 1 Introdução – 2 Eficácia no espaço do Direito do Trabalho – 3 Empregado contratado no Brasil ou transferido para prestar serviço no exterior – 4 Conclusão – Referências

1 Introdução

No Direito, a aplicação da norma jurídica pode ser enfocada no que se refere ao *tempo* e ao *espaço*, ou seja, quanto ao momento temporal de vigência e ao âmbito territorial de incidência.¹

No presente estudo, a análise tem por objeto o primeiro aspecto, especificamente no que se refere às relações de trabalho, tendo em vista as alterações da Lei nº 7.064/1982, decorrentes da Lei nº 11.962, de 3.7.2009, publicada no *Diário Oficial da União* de 6.7.2009, a respeito da situação de trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos por seus empregadores, para prestar

¹ Cf. REALE. *Lições preliminares de direito*, p. 295.

serviço no exterior, bem como, mais recentemente, o *cancelamento da Súmula nº 207 do Tribunal Superior do Trabalho*.

2 Eficácia no espaço do Direito do Trabalho

A *eficácia territorial* da lei não se restringe ao território nacional, pois a complexidade das relações e o intercâmbio social levam as pessoas e seus interesses para limites que extrapolam o território nacional, passando a fazer parte da “comunidade internacional”²

Pelas mesmas razões, há situações em que o juiz brasileiro deve aplicar o Direito estrangeiro para regular a relação jurídica.

Os “conflitos” de leis no espaço são solucionados justamente pelo Direito Internacional Privado, o qual prevê normas para definir qual a lei (ou seja, nacional ou estrangeira) a ser aplicada para regular certa relação jurídica envolvendo elementos de mais de um país.³

Efetivamente, há relações jurídicas ligadas a duas ou mais ordens jurídicas independentes (de dois ou mais países), cabendo ao Direito Internacional Privado determinar qual dos sistemas jurídicos deve ser aplicado.⁴

A norma de Direito Internacional Privado normalmente não disciplina, diretamente, a relação jurídica em si, mas apenas determina qual lei a ser aplicada para regular a referida relação social. Entende-se, assim, tratar-se de normas de direito sobre direito.⁵

As chamadas “regras de conexão” são as normas previstas pelo Direito Internacional Privado, indicando a norma jurídica aplicável às relações jurídicas ligadas a duas ou mais ordens jurídicas de diferentes países.⁶

² PEREIRA. *Instituições de direito civil*: introdução ao direito civil; teoria geral de direito civil, v. 1, p. 167.

³ Cf. PEREIRA. *Instituições de direito civil*, p. 170-171: “o direito internacional privado não fornece regras de conduta individual. Não constitui seu objeto regular as relações intersubjetivas ou *materiais*, entre súditos de Estados vários. Diante de uma situação jurídica disciplinada diversamente por mais de uma legislação e envolvendo efeitos diferentes em decorrência da existência de normas legais em conflito, cabe ao direito internacional privado indicar qual dos sistemas jurídicos fornecerá os princípios de aplicação à espécie. Feito isto, o problema interespacial cessa, e o órgão judicante dirá a palavra jurisdicional na conformidade de regra de direito interno, editada pela legislação apontada”.

⁴ Cf. DOLINGER. *Direito internacional privado*: parte geral, p. 2; CASTRO. *Direito internacional privado*, 5. ed., p. 45.

⁵ Cf. DOLINGER. *Direito internacional privado*, p. 47.

⁶ Cf. GARCIA. *Introdução ao estudo do direito*: teoria geral do direito, p. 233-236.

Essas “regras de conexão” decorrem do “elemento de conexão”, entendido como o “centro de gravidade” da relação jurídica.⁷ Exemplificando, de acordo com o art. 7º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro: “A lei do país em que domiciliada a pessoa determina as regras sobre o começo e o fim da personalidade, o nome, a capacidade e os direitos de família”. Logo, para questões jurídicas envolvendo personalidade, nome, capacidade e direitos de família, o elemento de conexão é o domicílio, aplicando-se, assim, a lei do domicílio da pessoa.

No caso de relações de trabalho, envolvendo mais de uma ordem jurídica, também há necessidade de se saber qual lei a ser aplicável, o que confirma a relevante ligação entre o Direito do Trabalho e o Direito Internacional Privado.⁸

Nesse sentido, sendo o empregado contratado no Brasil, mas tendo prestado serviço em outro país, é relevante saber qual lei rege a relação jurídica em questão.

3 Empregado contratado no Brasil ou transferido para prestar serviço no exterior

Como observado no item anterior, a eficácia da norma jurídica no espaço tem relevância no Direito do Trabalho, para solucionar conflitos de disposições normativas quanto ao território de aplicação, aspecto esse regulado pelo Direito Internacional Privado.

O critério da lei do local da prestação dos serviços é previsto no art. 198 do Código de Bustamante,⁹ ratificado pelo Brasil e promulgado pelo Decreto nº 18.871/1929.

Nesse enfoque, o local da execução do contrato de trabalho é o elemento de conexão, o qual define a lei que disciplina a relação jurídica de trabalho.

Da mesma forma, a Súmula nº 207 do TST, embora *atualmente cancelada*, assim estabelecia: “CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA ‘LEX LOCI EXECUTIONIS’. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação”.

⁷ DOLINGER. *Direito internacional privado*, p. 257-258.

⁸ Cf. GARCIA. *Curso de direito do trabalho*, p. 47.

⁹ Art. 198. Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador.

Mesmo assim, ocorrendo transferências provisórias, de curta duração, para outros países, pode-se entender que o empregado permanece regido pela lei do local principal, pertinente ao contrato de trabalho e sua execução.

Ademais, parte da doutrina admite que as partes convençionem a lei que irá reger a relação de emprego e a prestação do serviço em outro país, desde que seja mais benéfica ao empregado.¹⁰

Anteriormente, a Lei nº 7.064, de 6.12.1982, regulava a situação dos 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).

Na atualidade, a Lei nº 11.962, de 3.7.2009, alterou o art. 1º da Lei nº 7.064/1982, passando a dispor que este diploma legal “regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior”.¹¹

Desse modo, a lei em questão passou a disciplinar, *de modo geral*, os casos em que o trabalhador é contratado no Brasil, ou transferido por seu empregador, *para laborar no exterior*, não mais se restringindo às empresas de engenharia, consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres.

A respeito do tema, pode-se destacar o seguinte julgado:

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

¹⁰ Cf. NASCIMENTO. *Curso de direito do trabalho*, p. 311.

¹¹ Conforme o parágrafo único do art. 1º da Lei nº 7.064/1982: “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”.

Essa alteração na Lei nº 7.064/1982, certamente, acabou acarretando o cancelamento da Súmula nº 207 do TST,¹² conforme decisão do Tribunal Pleno de 16.4.2012 (*Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, 20 abr. 2012).

Ainda, sobre o tema, cabe mencionar a decisão abaixo indicada:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. CONFLITO DE LEIS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA *LEX LOCI EXECUTIONIS*. INAPLICABILIDADE. TRABALHADOR CONTRATADO NO BRASIL E POSTERIORMENTE TRANSFERIDO PARA O EXTERIOR. INCIDÊNCIA DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que inaplicável o entendimento consagrado na Súmula 207/TST aos trabalhadores contratados no Brasil, para prestar serviços neste país e, posteriormente, transferidos ao exterior, devendo incidir, no caso, a norma protetiva mais favorável, à luz do disposto na Lei 7.064/82. Configurada contrariedade à Súmula 207/TST, ante a sua má-aplicação ao caso em apreço. (TST, 3ª T., RR nº 51300-47.2007.5.10.0003, Rel. Juiz Convocado Flavio Portinho Sirangelo, *DEJT*, 16 mar. 2012)

Para os efeitos da Lei nº 7.064/1982, considera-se *transferido*: o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro; o empregado cedido à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro; o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior (art. 2º).

De acordo com a relevante disposição do art. 3º da Lei nº 7.064/1982:

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.* (grifos nossos)

O parágrafo único do mesmo dispositivo estabelece, ainda, que: “Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira

¹² Cf. DELGADO. *Curso de direito do trabalho*, 11. ed., p. 241, nota 25: “Note-se que a partir da vigência da nova redação do art. 1º da Lei n. 7.064 (isto é, desde 06.07.2009, data da publicação da Lei n. 11.962), o critério normativo da Súmula 207 (territorialidade) perde relevância no Direito brasileiro — respeitado, é claro, o efeito meramente imediato (e não retroativo) da lei nova (art. 5º, XXXV, CF/1988)”.

sobre Previdência Social, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e Programa de Integração Social – PIS/PASEP”.

Nesse sentido, segundo a Orientação Jurisprudencial nº 232 da SBDI-I do TST: “O FGTS incide sobre todas as parcelas de natureza salarial pagas ao empregado em virtude de prestação de serviços no exterior”.

Mesmo quando a Lei nº 7.064/1982 apenas regulava a situação dos 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, existia o entendimento, de parte da doutrina, no sentido de que as disposições da Lei nº 7.064/1982 deveriam ser aplicadas, por analogia, a todas as hipóteses de trabalhadores transferidos, que prestassem serviços no exterior, inclusive quanto à lei de direito material de regência da relação de emprego.

Entretanto, antes da alteração decorrente da Lei nº 11.962/2009, prevalecia o entendimento de que a mencionada regra era considerada especial, de modo que nas hipóteses não inseridas na norma específica aplicava-se a disposição geral, pertinente à lei do local da prestação dos serviços, tal como dispunha a Súmula nº 207 do TST, atualmente cancelada.

No presente, a Lei nº 7.064/1982 passou a regular, *de modo genérico*, a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior, o que, como mencionado, certamente acarretou o cancelamento da Súmula nº 207 do Tribunal Superior do Trabalho.¹³

Em razão disso, pode-se entender que passa a ser aplicada a previsão do art. 3º da Lei nº 7.064/1982, nas hipóteses de transferência do empregado para prestar serviço no exterior.

No caso de contratação de trabalhador, por empresa estrangeira, para trabalhar no exterior, exige-se a prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego (art. 12 da Lei nº 7.064/1982). Essa autorização somente poderá ser dada à empresa de cujo capital participe, em pelo menos 5%, pessoa jurídica domiciliada no Brasil (art. 13).

Cabe salientar, entretanto, a previsão do art. 14 do mesmo diploma legal, ao assim dispor:

¹³ Cf. DELGADO. *Curso de direito do trabalho*, p. 1071: “Em consequência da Lei n. 11.962/2009, o critério da territorialidade, afirmado pela Súmula 207, perdeu validade quanto às transferências obreiras submetidas ao critério mais benéfico do novo diploma legal”.

Sem prejuízo da aplicação das leis do país da prestação dos serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, a empresa estrangeira assegurará ao trabalhador os direitos a ele conferidos neste Capítulo.

Na realidade, a atenta análise da Lei nº 7.064/1982 revela que esta disciplina duas situações diversas, quais sejam:

- 1) em seu Capítulo II, a *transferência do empregado para trabalhar no exterior* (art. 2º), hipótese em que se aplica o já destacado art. 3º;
- 2) em seu Capítulo III, a *contratação do empregado, por empresa estrangeira, para trabalhar no exterior*.

Nesse último caso, o art. 14, como mencionado, estabelece a aplicação das leis do país da prestação dos serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, mas a parte final desse dispositivo menciona que a empresa estrangeira deve assegurar os direitos “conferidos neste Capítulo”. Não obstante, o capítulo mencionado é o III, da Lei nº 7.064/1982, enquanto o seu art. 3º está no capítulo II, relativo à transferência do empregado ao exterior.

Por isso, na hipótese de *empregado contratado por empresa estrangeira, para prestar serviço no exterior*, há entendimento de que não se aplica a previsão do art. 3º da Lei nº 7.064/1982, mas sim a *lei do país da prestação dos serviços* (na linha do disposto no art. 198 do Código de Bustamante), tendo em vista a disposição especial do seu art. 14.¹⁴

Essa importante questão, como se observa, não foi objeto de alteração, mesmo com a Lei nº 11.962/2009.

Já no caso de empregado contratado por *empresa brasileira*, para prestar serviço no exterior, cabe lembrar que, de acordo com o art. 2º, inciso III, da Lei nº 7.064/1982, considera-se *transferido* “o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior”.

¹⁴ Cf. MARTINS. *Direito do trabalho*. 26. ed., p. 58: “Em princípio, poderia o intérprete entender que, em se tratando de contratação no Brasil para trabalhar no exterior, seria aplicável o art. 3º da Lei nº 7.064, que determina a aplicação da legislação trabalhista brasileira, mesmo havendo a prestação de serviços no exterior. Entretanto, o art. 14 da Lei nº 7.064 é bastante claro no sentido de que não se observa todo o contido na referida lei para o contratado no Brasil para prestar serviços no exterior, mas apenas o previsto no capítulo no qual está inserido o art. 14. O capítulo é o III, que compreende apenas os arts. 12 a 20 e não toda a lei. Logo, não é observado o art. 3º da mencionada norma”.

Logo, nessa última hipótese (empregado contratado por *empresa brasileira*, para prestar serviço no exterior), torna-se aplicável o mencionado art. 3º do mesmo diploma legal, no sentido de 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 e (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*. Devem ser respeitadas, ainda, as disposições especiais dessa lei, aplicando-se a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Programa de Integração Social (PIS/PASEP).

Por fim, nas *hipóteses não disciplinadas pela Lei nº 7.064/1982* (alterada pela Lei nº 11.962/2009), isto é, nas *situações que não se referem a trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior*, envolvendo, diversamente, apenas prestação de serviço no exterior (sem contratação no Brasil nem transferência a outro país), apesar do cancelamento da Súmula nº 207 do TST, em princípio, entende-se que deve ser aplicado o art. 198 do Código de Bustamante, no sentido de que a relação de emprego é regida pela lei do local da prestação do serviço.

4 Conclusão

Em tempos de globalização, as relações sociais são cada vez mais estabelecidas entre pessoas e instituições de países diversos, estreitando-se os vínculos internacionais.

Evidentemente, esse movimento também vem sendo intensamente observado nas relações de trabalho, como decorrência da internacionalização dos mercados e da economia.

Desse modo, torna-se relevante a existência de regras claras, dispondo a respeito da lei aplicável em relações trabalhistas envolvendo elementos de mais de um país.

Nesse enfoque, a recente Lei nº 11.962/2009, ao alterar a Lei nº 7.064/1982, procurou uniformizar o critério de aplicação da lei em casos de prestação de serviços no exterior, o que certamente acarretou o cancelamento da Súmula nº 207 do Tribunal Superior do Trabalho.

Mesmo assim, cabe observar que a Lei nº 7.064/1982 ainda apresenta disposições específicas e, de certa forma, distintas, quanto às seguintes situações: *transferência do empregado para trabalhar no exterior* (art. 2º), hipótese em

que se aplica o seu art. 3º (capítulo II); *contratação do empregado, por empresa estrangeira, para trabalhar no exterior* (capítulo III), hipótese em que o art. 14 estabelece a aplicação das leis do país da prestação dos serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, devendo a empresa estrangeira assegurar os direitos conferidos no capítulo III da Lei nº 7.064/1982.

É certo que esse aspecto também poderia ter sido objeto de uniformização pela Lei nº 11.962/2009, mas o art. 14 da Lei nº 7.064/1982 não foi alterado.

No caso de empregado contratado por *empresa brasileira*, para prestar serviço no exterior, por se considerar *transferido* “o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior” (Lei nº 7.064/1982, art. 2º, inciso III), aplica-se o art. 3º da Lei nº 7.064/1982.

Diversamente, em se tratando de simples prestação de serviço no exterior, mas sem contratação no Brasil nem transferência a outro país, isto é, no caso de hipótese não disciplinada pela Lei nº 7.064/1982 (com as modificações da Lei nº 11.962/2009), apesar do cancelamento da Súmula nº 207 do TST, defende-se a incidência do art. 198 do Código de Bustamante, de modo que a relação de emprego é regida pela lei do local da prestação do serviço.

Por fim, tendo em vista a atualidade do tema, cabe acompanhar a evolução da jurisprudência a respeito da importante matéria.

Abstract: The objective of this text is to analyze the law applicable in case of employment abroad. It is intended to verify the consequences of Law 11.962/2009, which modified Law 7.064/1982, and the cancellation of Precedent 207 of Superior Labor Court.

Key words: Labor contract. Rendering of services. Employment abroad.

Referências

- CASTRO, Amílcar de. *Direito internacional privado*. 5. ed., aumen. e atual. com notas de rodapé por Osiris Rocha. Rio de Janeiro: Forense, 1996.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- DOLINGER, Jacob. *Direito internacional privado: parte geral*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1996.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Introdução ao estudo do direito: teoria geral do direito*. São Paulo: Método, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil: introdução ao direito civil; teoria geral de direito civil*. 21. ed., rev. e atual. por Maria Celina Bodin de Moraes. Rio de Janeiro: Forense, 2006. v. 1.

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Prestação de serviço no exterior e eficácia da norma trabalhista no espaço: cancelamento da Súmula nº 207 do TST. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 1, n. 2, p. 103-112, set./out. 2012.