

DIREITO & JUSTIÇA

EXPATRIAÇÃO DE TRABALHADORES BRASILEIROS

O mundo globalizado e as transações *cross-border* impõem novos desafios legais às empresas brasileiras que atuam no exterior, especialmente em relação à legislação trabalhista, quando da expatriação de trabalhadores brasileiros para os seus projetos fora do Brasil. A exportação da cultura e do *know how* da empresa é elemento importante na fase inicial dos projetos internacionais. Para tanto, em muitos casos, há a necessidade de expatriação de trabalhadores brasileiros, sobretudo os mais qualificados, para o treinamento da mão de obra local e para o gerenciamento da implantação do projeto no exterior. Essa necessidade é bastante comum nos projetos na África e na América Latina, regiões nas quais há uma escassez de mão de obra qualificada e especializada.

O enquadramento legal dos casos de expatriação de trabalhadores brasileiros suscitava divergência de entendimento até abril de 2012, uma vez que ainda vigorava a Súmula 207 do TST. Tal Súmula preconizava que a relação jurídica trabalhista seria rígida pelas leis vigentes no país da prestação dos serviços e não por aquelas do local da contratação. Entretanto, sob a alegação da existência de norma específica (Lei 7.064/82) que regulamenta a questão e que dispõe nesse sentido, foi pacificado o entendimento jurisprudencial de que deverá ser aplicada a legislação que for a mais favorável ao trabalhador (seja a brasileira ou a estrangeira); ou ainda, a legislação estrangeira (local) adicionada de algumas garantias da lei brasileira, conforme o caso.

Sendo assim, independentemente das exigências legais e dos direitos concedidos pelo país de destino dos projetos, a empresa multinacional brasileira deverá se ter



PAULO RAGE

» Special Counsel do escritório Tauil & Chequer Advogados e mestre em Direito Econômico Internacional e especialista em projetos transfronteiriços complexos.

em vista a legislação trabalhista brasileira que protege os trabalhadores brasileiros que ficarão no exterior por um período superior a 90 dias, os quais se denominam, em gênero, como “expatriados”.

Entre os expatriados, a legislação difere os (i) “transferidos” daqueles (ii) contratados diretamente pela empresa estrangeira. Os transferidos são aqueles que: a) tenham sido cedidos a empregador sediado no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro (ou com seu grupo econômico); b) tenham sido removidos para o exterior, com um contrato que estava sendo executado no território brasileiro; ou c) tenham sido contratados por empregador sediado no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior; sendo que, em todas as três hipóteses existiria um vínculo prévio com o empregador no território brasileiro. Aos transfe-

ridos será assegurada a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, sempre que esta for mais favorável que a lei do local onde o contrato for executado (onde forem prestados os serviços), inclusive em relação à previdência social, adicional de transferência, FGTS, 13º salário, adicional de férias, verbas rescisórias e demais encargos brasileiros.

A Lei 7.064/82 também confere direitos aos trabalhadores brasileiros contratados diretamente por empresa estrangeira, sem que haja vínculo trabalhista prévio com empresa brasileira, desde que do quadro societário da empresa estrangeira participe, em pelo menos 5%, pessoa jurídica domiciliada no Brasil. Nesses casos, ao invés da aplicação da lei mais favorável, dispõe a Lei apenas que deverão ser assegurados alguns direitos especiais aos trabalhadores brasileiros, como: (i) custeio das despesas de viagem de ida e volta do trabalhador ao exterior, inclusive dos seus dependentes; (ii) período de contrato não superior a três anos, salvo quando for assegurado a ele e a seus dependentes o direito de gozar férias anuais no Brasil, com despe-

sas de viagem pagas; (iii) custeio do retorno definitivo do trabalhador ao Brasil, quando houver terminado o contrato ou por motivo de saúde; (iv) custeio de seguro de vida e acidentes pessoais a favor do trabalhador e (v) oferta de serviços gratuitos e adequados de assistência médica e social.

Além das diferenciações de regime acima descritas, tanto para os transferidos quanto para os contratados diretamente pela empresa estrangeira, a legislação brasileira determina que o empregador é obrigado a contratar seguro de vida e de acidentes pessoais em favor do trabalhador, em valor não inferior a 12 vezes à sua remuneração mensal, cujo período de cobertura deverá abranger desde o embarque até o retorno ao Brasil.

Dessa forma, as multinacionais brasileiras poderão optar, licitamente, tanto por: a) transferir os seus trabalhadores contratados no Brasil para trabalho na empresa estrangeira; ou b) contratar trabalhadores brasileiros com os quais não possuam vínculo prévio diretamente pela empresa estrangeira; observadas as obrigações e particularidades legais previstas para cada modalidade. Importante ressaltar ainda que, no caso dos transferidos, é sempre recomendável uma análise minuciosa das obrigações legais trabalhistas brasileiras conjuntamente com as previstas na legislação do país de destino, para averiguação do enquadramento aplicável em cada caso. Ademais, a existência frequente de conflitos positivos de normas entre ambas as legislações trabalhistas e migratórias impõe às empresas multinacionais brasileiras a necessidade de um suporte jurídico especializado, para que as suas operações internacionais logrem o sucesso esperado, com segurança jurídica e com a minimização da possibilidade de passivos.