XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ILTON GARCIA DA COSTA

PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO NETO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr.
Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr.
José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio
Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFG / PPGDP

Coordenadores: Ilton Garcia Da Costa

Platon Teixeira de Azevedo Neto

Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-782-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Goiânia, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, realizado na cidade de Goiânia – GO, sob o tema "Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo", oferece ao leitor, através dos diversos trabalhos submetidos ao Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho", a diversidade e a pluralidade de experiências e de conhecimentos de que se extrai, no seu conjunto, de forma crítica, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, especialmente frente às recentes reformas legislativas acerca da regulação do trabalho no País, ponderados as dimensões constitucionais do valor social do trabalho como reitor do desenvolvimento social e econômico, o estado das políticas de fomento do emprego e do trabalho decente no Brasil, o necessário cuidado com o meio ambiente do trabalho e o papel inclusivo do trabalho.

Os trabalhos aqui reunidos, assim, são uma valiosa amostra do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma amostra significativa que revela, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil.

Somam-se, assim, os trabalhos de Aline Mafra Giffoni Curi, Anne Harlle Lima da Silva Moraes, Camila Franco Henriques, Caroline Gomes de Mello, Douglas Luis Ferreira, Eduardo da Silva Calixto, Elve Miguel Cenci, Emerson Clairton dos Santos, Felipe Prata Mendes, Flávia Amaral Sete, Francislaine de Almeida Coimbra Strasser, Ilton Garcia da Costa, Jaqueline Maria Ryndack, Leda Maria Messias da Silva, Lucas Alves de Andrade Rocha, Luciana Leal Pena, Marcela Sandri Pires, Maria Carolina Carvalho de Almendra Freitas, Marina Garcia Valadares, Melissa Mika Kimura Paz, Milena Veloso de Linhares, Paulo Sergio Weyl Albuquerque Costa, Rafael da Silva Almeida, Rafaela Mariane de Nicola Pagliotto, Raimunda Regina Ferreira Barros, Ricardo José Leite de Sousa, Roberta Grisolia Cavalcante, Rodrigo Garcia Schwarz, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury e Vantoir Alberti em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, da concretização do Direito do Trabalho e do trabalho decente como pressupostos de um desenvolvimento inclusivo.

Neste Grupo de Trabalho, foram apresentados dezesseis trabalhos: A construção da cidadania a partir do reconhecimento dos direitos dos trabalhadores: uma análise do trabalho na mineração no Brasil; A flexibilização das normas trabalhistas: (in)constitucionalidade?; A invisibilidade do meio ambiente do trabalho do peconheiro na cadeia de valor do açaí; A pessoa com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho brasileiro: marcos normativos e ações afirmativas; A possibilidade da terceirização da atividade-fim: aspectos e impactos nos trabalhadores; A transferência de trabalhadores para o exterior e a lacuna legislativa: contratação por pessoa física; Desconstrução da ideologia do trabalho: reflexão necessária sobre a reforma trabalhista; Direito fundamental à isonomia salarial: igualdade de tratamento entre os empregados terceirizados internos e os empregados diretos da tomadora dos serviços; Impactos da reforma trabalhista no trabalho da mulher: compatibilização dos artigos 372, 384, 394-a e 396 com o direito à inviolabilidade da vida e a dignidade humana; O compliance como estratégia empresarial para garantia de um meio ambiente de trabalho equilibrado; O controle estatal da saúde do trabalhador após o terror psicológico causado com o advento da reforma trabalhista; O negociado sobre o legislado no cenário sindical brasileiro contemporâneo; O princípio da ajenidad e o teletrabalho; Perspectivas constitucionais e econômicas da busca pelo pleno emprego e a valorização do trabalho humano por meio de políticas públicas; Reflexões sobre a onerosidade e a natureza jurídica da contraprestação financeira paga em razão do pacto de não concorrência; Um olhar contemporâneo do trabalho escravo: a dignidade da pessoa humana, conquistas e desafios no combate.

Nesses trabalhos, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade, dos seus marcos constitucionais, das políticas e do papel do trabalho decente no desenvolvimento inclusivo: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da negociação coletiva e da liberdade sindical, da responsabilidade social corporativa e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da recente Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho e das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho, reafirmando-se a fundamentalidade do Direito do Trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de trabalhos, que fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, orientado para um desenvolvimento inclusivo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro.

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição.

Ao leitor, desejamos uma proveitosa leitura.

Os coordenadores,

Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto – UFMG

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa – UENP

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz – UNIFIEO

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A TRANSFERÊNCIA DE TRABALHADORES PARA O EXTERIOR E A LACUNA LEGISLATIVA: CONTRATAÇÃO POR PESSOA FÍSICA

THE TRANSFER OF WORKERS TO THE EXTERIOR AND THE LEGISLATIVE LAW: CONTRACTING PER NATURAL PERSON

Douglas Luis Ferreira [1]

Resumo

Atualmente há uma tendência de transferências de trabalhadores brasileiros para prestação de serviços no exterior, frente a expansão de empresas que buscam atuação no cenário internacional. Não obstante nosso ordenamento jurídico tenha definido pela aplicabilidade da legislação brasileira quando mais benéfica do que a legislação estrangeira nos contratos de trabalho, o que supostamente resolveria o conflito de normas no espaço, permanece uma curiosa lacuna, pois a Lei 7.064/82 apenas regula contratos firmados entre trabalhadores e empresas, deixando de lado os que prestam serviços às pessoas físicas.

Palavras-chave: Transferência, Trabalhadores, Exterior, Lacuna, Generalização

Abstract/Resumen/Résumé

Currently there is a trend of transfers of Brazilian workers to provide services abroad, as opposed to the expansion of companies that seek to perform in the international scenario. Although our legal system has defined the applicability of Brazilian law as more beneficial than the foreign law in labor contracts, which would supposedly solve the conflict of norms in space, it remains a curious gap, since Law 7.064 / 82 only regulates contracts signed between workers and companies, leaving aside those who provide services to individuals.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Transfer, Workers, Exterior, Gap, Generalization

[1] Advogado. Mestrando em Direito pela Universidade FUMEC.

1 INTRODUÇÃO

Os efeitos da globalização, a expansão dos negócios e a multinacionalização das empresas elevaram o número de transferência de trabalhadores para o exterior. Considerando a falta de uma norma internacional geral aplicável sobre as relações trabalhistas, os negócios tendem a se problematizar, mais especificamente quanto à legislação do trabalho que será aplicável frente a um conflito entre o trabalhador e o tomador de serviços.

No Brasil, a Lei 7.064/82 assegura aos trabalhadores transferidos para o exterior os direitos nela previstos, assim como determina a aplicação da legislação brasileira quando mais benéfica do que a do local da prestação de serviços, supostamente garantindo uma resposta eficaz para as divergências relacionadas aos contratos de trabalho.

Muito embora por uma singela leitura dos dispositivos da Lei seja possível extrair uma solução para um conflito de leis no espaço, o problema surge quando temos a figura do trabalhador que é contratado no Brasil, por um brasileiro pessoa física, para prestar serviços no exterior. Isso porque, a Lei 7.064/82 apenas regula a relação entre trabalhadores e empresas, deixando uma lacuna no que tange à admissão por pessoas naturais.

A solução para suprir essa falta de regulação, isto é, a possibilidade de extensão dos efeitos e aplicação genérica da referida Lei aos trabalhadores nessa condição é o que será abordado no presente trabalho.

O tema problema, ora proposto é pertinente e revela notória necessidade de estudo neste momento, sobretudo porque a situação fática, qual seja, um trabalhador brasileiro admitido por brasileiro (pessoa física) para prestar serviços no exterior, apesar de incomum e numa escala menor, pode ocorrer.

Igualmente, noutro plano de pronta relevância, é a escassa doutrina sobre a questão proposta, o que demonstra a necessidade de aprofundamento do assunto, principalmente porque não há posicionamento predominante e consolidado, revelando importância e relevância do caso.

O objetivo é o estudo da viabilidade ou não de se estender os efeitos da Lei 7.064/82 a esses casos em apreço, numa breve análise sobre o conflito normativo e em um momento de globalização das relações trabalhistas. Ademais, foram feitas considerações sobre a evolução legislativa sobre a transferência de trabalhadores brasileiros para o exterior, bem como um estudo sobre as normativas vigentes e a lacuna que ainda persiste.

Ao final, serão apresentadas possíveis soluções para resolver a divergência que ora se apresenta.

Por fim, cabe ressaltar que neste trabalhado é utilizado o método dedutivo de estudo, com pesquisa teórica e prática acerca do assunto, notadamente bibliográfica.

2 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO NA ERA DA GLOBALIZAÇÃO E O CONFLITO NORMATIVO

O processo de globalização tecnológico, social e cultural, somado à elevação da multinacionalização de empresas face necessidade expansão dos negócios para outros países, eleva o intercâmbio das pessoas entre as mais variadas nações.

É cada vez maior o número de profissionais expatriados, tendo em vista a intensificação dos negócios e das relações internacionais, assim como a prestação de serviços no exterior, o que é uma tendência no mercado atual.

As empresas passaram a contar com mais unidades em outros países, multiplicando-se os postos de trabalho, e, com isso, elevou o número de empregados que são deslocados entre as nações.

Esse fenômeno traz consigo múltiplos problemas no âmbito das relações laborais, notadamente relacionados à legislação que será aplicável aos contratos de trabalho dos profissionais que deixam seu país e passam a prestar serviços no exterior. A situação dá ensejo às mais variadas proposições jurídicas, justamente porque cada nação tem seu ordenamento jurídico (territorialidade).

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento pontua que as empresas não estão seguras em relação à melhor adequação jurídica trabalhista (NASCIMENTO, 2011, p. 99).

Ao decidir pela transferência, empregados e empregadores vêm enfrentando diversos problemas relacionados à legislação aplicável no que tange não apenas à esfera justrabalhista, mas também na própria condução dos negócios.

Esse é o caso do conflito normativo entre as legislações de países diferentes, demandando avaliação técnica e planejamento. Isso, aliás, é que deverá balizar a relação contratual.

Solução para isso seria uma espécie de unificação ou uniformização das normas pelos Estados, criando, por exemplo, uma universalidade do direito. No entanto, tal medida é uma utopia, tendo em vista as características políticas, sociais, morais e econômica das mais variadas nações do mundo.

3 A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA BRASILEIRA SOBRE A TRANSFERÊNCIA DE TRABALHADORES PARA O EXTERIOR

Em relação à seara das relações trabalhistas, o ordenamento jurídico brasileiro era vago e escasso sobre o assunto até praticamente o ano de 2009.

Inicialmente, a disposição sobre o assunto estava prevista Convenção de Havana de 1929 (ratificada pelo Decreto 18.871/29), no seu artigo 198, que dispõe que é territorial a legislação sobre acidentes de trabalho e proteção social do trabalhador. A referida normativa, em síntese, objetiva regular negócios internacionais, bem como regular conflitos em Direito Internacional Privado.

Vigorava, na espécie, o critério jurídico da territorialidade, ou seja, aplicável a lei do local da prestação de serviços (*lex loci executionis*) na solução de conflito das normas no espaço (território). Em síntese, a contratação de trabalhadores para prestar serviços no exterior preservava a aplicação da Lei do país onde os serviços foram prestados.

Por volta dos anos 1970 e 1980, o Brasil passou a exportar em grande escala mão-de-obra na área de engenharia (mais precisamente no ramo da construção), motivando a regulamentação do seguimento, e, por conseqüência, foi editada e promulgada a Lei 7.064 no ano de 1982. Tal diploma normativo era específico da categoria dos serviços dessa atividade, resguardando aos contratos de trabalho, a aplicação da Lei Brasileira quando mais benéfica do que a Lei estrangeira.

No sentido da aplicação do critério da territorialidade, e, diante do cenário juslaboral, o Tribunal Superior do Trabalho inclusive editou a Súmula 207, nos seguintes termos:

> 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. (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 1985)

Segundo entendimento até então adotado, e, com base na citada Súmula, a relação de trabalho deveria ser regida pela legislação vigente no país (ou na localidade) que o serviço foi prestado, desprezando-se o local da contratação ou qualquer outro foro, por mais privilegiado, nos termos definidos pela Convenção de Havana, tal como exposto acima.

A Lei 7.064 de 1982 então determinou, a partir daí, a aplicação da Lei brasileira somente a um seguimento específico.

Necessário ponderar que, muito embora destinada a trabalhadores de empresas ligadas à construção, os Tribunais do Trabalho, com o passar do tempo e com a evolução das contratações e das negociações, inclusive pela dinâmica da relação laboral, já vinham perfilhando o entendimento de estender os direitos a todas as categorias de trabalhadores.

Porém, mais adiante, a Lei 11.962/09 alterou a Lei 7.064/82, ampliando de vez as regras e disposições a todos trabalhadores que prestassem serviços a quaisquer tipos de empresas. Sobre o particular, escreveu o Autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

> Mesmo antes da alteração decorrente da Lei 11.962/2009, apesar de a Lei 7.064/1982, anteriormente, referir-se apenas à transferência de empregados de "empresas prestadoras de serviços de engenharia, inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres", para prestar serviços no exterior, já era possível defender o entendimento de que certas disposições da Lei 7.064/1982 eram aplicáveis, por analogia (art. 8º, *caput*, da CLT), às demais hipóteses de transferência do empregado ao exterior.
> Efetivamente, não se verificava regulação completa quanto à matéria em questão, autorizando a aplicação de normas existentes, pertinentes a situações muito semelhantes. De todo modo, no presente, a Lei 7.064/1982 passou a disciplinar, de forma geral, os caos 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. (GARCIA, 2017, p. 601-602)

Com advento da citada Lei, a aplicação da Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho tornou-se obsoleta, motivo pelo qual a mesma acabou sendo cancelada.

Passou-se então ao entendimento de que a Lei aplicável aos trabalhadores contratados no Brasil para prestar serviços no exterior não é mais a Lei do local de execução do trabalho, mas sim a que for mais benéfica ao empregado.

Ao ampliar a disposição contida na Lei, regulamentou-se aparentemente a situação de qualquer trabalhador contratado no Brasil para trabalhar no exterior.

A Convenção de Havana, no entanto, ficou apenas com hipóteses em que o trabalhador é contratado no exterior para lá prestar serviços. Até porque, o seu artigo 198, genérico e desatualizado, trata apenas da legislação que versa sobre acidentes de trabalho e proteção social do trabalhador.

Predomina atualmente a aplicação da norma mais benéfica, seja a brasileira ou a estrangeira. Agora, o critério aplicável não é mais o da territorialidade, reduzindo incertezas e burocracias no cenário da transferência dos trabalhadores para o exterior.

Inclusive, cumpre salientar que tal alteração legislativa tornou-se necessária no contexto contemporâneo, sobretudo de modo a conferir maior segurança jurídica,

principalmente aos trabalhadores, destinatários da proteção laboral, inclusive em face da possibilidade de prestação de serviços em vários países.

De qualquer forma, muito embora até aí esteja aparente a solução para um conflito normativo entre ordenamentos jurídicos, a Lei 7.064 de 1982 ainda revela uma curiosa lacuna que merece análise aprofundada.

4 A ATUAL REGULAÇÃO DO TRABALHO DE BRASILEIROS NO EXTERIOR

Como tratamos acima a ampliação do mercado e das relações sociais ultrapassam as fronteiras territoriais, aumentando os profissionais que passam a servir os empregadores em outros destinos.

A vigente Lei 7.064/82 é uma evolução legislativa não apenas no sentido de tentar solucionar conflitos de leis no espaço em se tratando de empregados brasileiros que passam a prestar serviços no exterior, mas também para tentar solucionar o conflito normativo das relações trabalhistas.

4.1 Objetivo da Lei 7.064 de 1982

Antes de tudo, cabe salientar que a Lei 7.064/82 tem como objetivo e eixo central a regulação da situação de trabalhadores que são (ou foram) contratados ou transferidos para trabalhar no exterior. Podemos observar também que a Lei tem como propósito a proteção dos trabalhadores com expectativa de retornar à origem.

A respeito da contratação, esta deve ocorrer em solo nacional, em qualquer hipótese, pois a Lei não prevê regulação quando o trabalhador é admitido fora do Brasil. Acrescenta-se que situações pré-contratuais, tais como oferta de vaga, captação da mão-de-obra e recrutamento, realização de exames ou entrevistas, tudo isso já basta para caracterização da admissão em solo brasileiro. Ademais, mesmo que não haja efetiva prestação de serviços no Brasil, isto é, a contratação já seja direcionada especificamente para o trabalho no exterior, também aplicam-se as disposições dessa Lei.

No caso da transferência, esta se refere a prazo superior a 90 (noventa) dias, nos termos do parágrafo único do art. 1º, servindo tanto para trabalhadores já contratados, isto é, com o contrato em vigor e em curso, como também para a hipótese de contratação específica para laborar no exterior.

O artigo 2º da norma dispõe em linhas claras:

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

Além disso, cabe pontuar que pouco importa se a transferência é definitiva ou provisória, bastando a colocação do trabalhador em outro país a serviço (por mais de 90 dias).

Ainda, para complementar, desnecessária a alteração de domicílio do trabalhador.

4.2 Sujeitos ou destinatários da Lei 7.064 de 1982

Quanto aos sujeitos envolvidos, aqui entendidos como destinatários da norma, de um lado estão os empregados, trabalhadores brasileiros (natos ou naturalizados) ou trabalhadores imigrantes que residam ou trabalhem de maneira definitiva e regular no Brasil.

No que tange aos imigrantes, cabe observar que o ordenamento jurídico brasileiro contribui para o tratamento equitativo e isonômico de estrangeiros que aqui residem com ânimo definitivo, com base nos princípios da dignidade da pessoa, livre iniciativa, valores sociais do trabalho e promoção do bem estar de todos, consagrados na Constituição da República.

Além disso, temos o Estatuto do Estrangeiro (Lei 13.445 de 2017) que institui a Lei de Migração no país estabelece políticas e condições igualitárias.

Com base nisso, podemos concluir que imigrantes, indivíduos de outros países ou apátridas que trabalhem ou residem de forma temporária ou definitiva no Brasil (conforme inciso II, do §1º do artigo 1º da Lei 13.445 de 2017) também são destinatários da norma em comento.

Desse modo, a Lei 7.064/82 é aplicável a todos os brasileiros e estrangeiros (imigrantes) que residam aqui de forma definitiva.

De outro lado, no plano dos empregadores, temos as empresas brasileiras, estabelecidas no Brasil, mas que também prestam serviços no exterior ou irão colocar o trabalhador em solo estrangeiro por qualquer motivo. Estão incluídas também as empresas estrangeiras, na forma dos artigos 12 e 13 da Lei 7.064/82:

> Art. 12 - A contratação de trabalhador, por empresa estrangeira, para trabalhar no exterior está condicionada à prévia autorização do Ministério do Trabalho.

> Art. 13 - A autorização a que se refere o art. 12 somente poderá ser dada à empresa de cujo capital participe, em pelo menos 5% (cinco por cento) pessoa jurídica domiciliada no Brasil. (BRASIL, 1982b)

Contratos de trabalho envolvendo empregadores pessoa física não estão abrangidos por tais disposições legais, ficando uma aparente lacuna quanto ao tema, inclusive objeto deste estudo.

Ressalva-se, contudo, casos em que há confusão entre a pessoa física e a atividade empresarial, daí porque podemos concluir que o empresário pessoa física, por força da sua atividade empresarial, se insere no contexto por equiparação à empresa. Nesse caso, deve-se observar se a prestação de serviços tem caráter empresarial ou pessoal.

Em suma, são destinatários da Lei os trabalhadores brasileiros e imigrantes permanentes de um lado, e, as empresas brasileiras ou estrangeiras de outro.

4.3 Direitos dos trabalhadores previstos na Lei 7.064 de 1982

Inicialmente cabe destacar que a Lei 7.064/82 somente tem aplicabilidade enquanto durar a transferência, isto é, o labor em território estrangeiro.

> Art. 10 - O adicional de transferência, as prestações "in natura", bem como quaisquer outras vantagens a que fizer jus o empregado em função de sua permanência no exterior, não serão devidas após seu retorno ao Brasil. (BRASIL, 1982c)

Assim, temos que todos os direitos garantidos são eliminados com retorno do empregado para o território brasileiro. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado escreve:

> A Lei n. 7.064 prevê, ainda, a viabilidade de eliminação de vantagens contratuais externas após regresso do empregado ao Brasil (por exemplo, adicional de transferência, salário *in natura*, seguros contratados e quaisquer outras vantagens), ainda que preservada a continuidade do contrato empregatício em nosso país (art. 10). Isso significa que a ordem jurídica considera como *condicionadas* todas as parcelas pagas ao empregado em função de sua transferência para o estrangeiro. (DELGADO, 2017, p. 1.198)

Como vimos acima, a norma regulamenta a situação de contratação e a transferência dos trabalhadores para o exterior a favor de empresas. Referida normativa veio à tona com o fim de suprir uma controvérsia jurídica sobre a matéria, inclusive como forma de assegurar direitos aos trabalhadores.

Necessário assinalar que a Lei 7.064 de 1982 assegura aos trabalhadores contratados no Brasil e transferidos ao exterior, além de direitos específicos, a aplicação da legislação mais benéfica ao trabalhador, seja ela a brasileira ou a do local da prestação de serviços. Além disso, ficou estabelecido ainda que a legislação previdenciária e do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e PIS/PASEP – Programa de Integração Social, também ficarão garantidos aos trabalhadores.

É o que extraímos da Lei, vejamos:

> 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.
> Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e Programa de Integração Social - PIS/PASEP. (BRASIL, 1982d)

Por outro lado, ficaram também assegurados aos trabalhadores os seguintes direitos: a) salário pago em moeda nacional, superior ao mínimo nacional ou profissional, com reajustes e aumentos compulsórios (artigo 4º); b) adicional de transferência (artigo 4º); c) férias anuais, sendo que após 2 (dois) anos de trabalho no exterior estas poderão ser gozadas no Brasil, com as despesas do deslocamento às custas do empregador (artigo 6º); retorno do empregado após 3 (três) anos de trabalho contínuo ou em situações excepcionais (artigo 7º); período de transferência computado como tempo de efetivo serviço (artigo 9º); deslocamento do trabalhador, com seus residentes ou dependentes, por conta do empregador (artigo 15); responsabilidade solidária da empresa domiciliada no Brasil sobre débitos trabalhistas (artigo 19); seguro de vida não inferior a 12 (doze) vezes o valor da remuneração; e, serviços gratuitos e adequados de assistência médica e social no exterior (artigo 22).

4.4 Conflito normativo e a aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador

No direito comum as partes são livres para pré-estipularem e escolherem o ordenamento jurídico aplicável à determinada relação.

Contudo, as relações laborais possuem dinâmica ímpar. O princípio da territorialidade, isto é, aplicação das Leis do local da prestação de serviços tornou-se obsoleto do ponto de vista trabalhista, pois não é justo que o trabalhador, parte hipossuficiente, fique desprotegido em relação ao empregador, até porque é comum haver disparidade econômica

entre as partes. Somado a isso, é possível que a prestação de serviços e o vínculo empregatício sejam desenvolvidos em vários países, contribuindo para dificuldade de se determinar a legislação aplicável ao contrato de trabalho.

A Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (BRASIL, 1942), prevê em seu artigo 9º, a utilização das Leis do país no qual se constituírem as obrigações, isto é, mesmo que a execução se dê em outra localidade, as partes estarão vinculadas ao ordenamento do local onde o contrato foi firmado. Essa solução não se apresenta cabível na seara trabalhista, pelas mesmas razões tangentes à territorialidade.

Sensível aos efeitos da globalização, a evolução legislativa sobre o assunto não tratou apenas de regular os contratos entre empregados e empregadores, mas também teve o cuidado de dispor a respeito do conflito normativo, notadamente entre a legislação nacional e a estrangeira. A solução para esse conflito aqui no Brasil foi determinar a aplicação da legislação brasileira ou a do local da prestação de serviços quando esta for mais benéfica ao trabalhador, conforme disposição contida no seu artigo 3º, citado acima.

Acrescenta-se que o inciso II deste dispositivo nos canaliza ainda à aplicação da teoria do conglobamento, inclusive de maneira mitigada, justamente porque expressamente determina a aplicação das mais benéficas ao trabalhador no conjunto de normas e em relação a cada matéria. Em outras palavras, podemos concluir que a legislação brasileira será minimamente assegurada aos trabalhadores transferidos, e, só será excluída por norma mais benéfica sobre determinado assunto.

Além disso, serão assegurados também os direitos previstos na legislação do local da prestação de serviços. Essa situação aparenta onerar ainda mais os empregadores, pois deverão obedecer a um sistema híbrido de ordenamento jurídico (legislação brasileira e estrangeira concomitantemente), isto é, cumprir com todas as obrigações trabalhistas do direito brasileiro e ainda obedecer as leis locais.

Mas é certo que havendo identidade quanto aos direitos entre os ordenamentos, segundo o que se extrai da Lei é que não haverá obrigação em duplicidade, mas sim observar qual será a mais benéfica ao trabalhador e aplicá-la ao contrato. Em outras palavras, a Lei mais benéfica excluirá a menos benéfica.

Como justificativa para tanto, citamos novamente a segurança jurídica, a fim de proteger os trabalhadores que prestam serviços a seus empregadores no exterior, para que não fiquem à deriva contratual.

Com se vê, há um critério que define a discussão e o conflito normativo, apesar de termos algumas controvérsias a respeito.

A legislação pátria cuidou de dar proteção especial aos trabalhadores brasileiros, estabelecendo que as normas brasileiras sempre se apresentará como nuclear e ponto de referência nas relações de trabalho por ocasião da contratação em solo nacional.

5 A LACUNA LEGISLATIVA: CONTRATAÇÃO POR PESSOA NATURAL

Como vimos acima, a Lei 7.064/82 regula a situação trabalhadores que foram contratados no Brasil ou transferidos para prestar serviços no exterior. Ademais, vimos que devem ser aplicáveis aos contratos de emprego as Leis brasileiras ou do local da prestação de serviços, a que for mais benéfica à parte obreira em cada matéria e no conjunto de normas.

Estudamos também que na relação contratual tutelada pela norma em comento, de um lado, temos os trabalhadores brasileiros (natos ou naturalizados) ou trabalhadores imigrantes com residência definitiva, e, de outro, temos os empregadores que são as empresas estabelecidas no Brasil, mas que também prestam serviços no exterior ou irão colocar o trabalhador em solo estrangeiro por qualquer motivo.

Ocorre que, todos os dispositivos da Lei 7.064/82 fazem menção exclusiva a empregadores pessoas jurídicas (empresas), e, por todo ângulo que se possa observar, não há regulação prevendo a hipótese de contratos firmados por empregadores pessoas físicas, revelando uma lacuna legislativa que merece certa atenção.

Exsurge a partir daí que os empregados contratados no Brasil por empregadores pessoas físicas (brasileiros) para prestar serviços no exterior não estão abrangidos nem tutelados pela Lei 7.064 de 1982.

Certo é que os fatos evidenciam maior incidência de transferência de empregados que prestam serviços para empresas, porém há também trabalhadores que são ou foram contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior a favor de empregadores pessoa física. Apesar de não ser comum, não podemos excluir tal hipótese.

É o caso, por exemplo, do indivíduo que passa a residir no exterior a trabalho, mas deseja que um trabalhador brasileiro seja seu empregado. Um jogador de futebol brasileiro que é contratado por um clube europeu, mas que deseja levar consigo o atual empregado doméstico como forma de manter laços com a culinária brasileira. Ou também, um empresário brasileiro que mantenha domicílio em países distintos, mas contrata no Brasil uma babá brasileira para cuidar dos seus filhos residentes nos Estados Unidos.

Esses são singelos exemplos, de muitos outros que podemos imaginar de vínculos empregatícios nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja contratação do

trabalhador ocorreu no Brasil, seguido de transferência para prestação de serviços no exterior, a favor de um empregador pessoa física brasileiro.

Pelo que avaliamos, no entanto, não há na da Lei 7.064/82 qualquer disposição a respeito da prestação de serviços destinada à pessoa natural, mas, somente às pessoas jurídicas (empresas).

Se tais empregados não estão abrangidos pela citada norma, pois seus empregadores não são as empresas, de certo modo estariam então regulados pela Convenção de Havana, que, por sinal não foi revogada até então. No entanto, não se mostra correta a solução do problema pelo critério da territorialidade previsto na referida Convenção para esses casos, pois além de obsoleta, ela trata da hipótese de contratação do trabalhador no exterior, para lá prestar serviços. Embora ratificada pelo Brasil, o seu artigo 198 apenas dispõe de forma genérica que é territorial a legislação sobre acidentes de trabalho e proteção social do trabalhador.

Assim, de igual forma, a situação dos trabalhadores cujos empregadores são pessoas físicas, ainda permanecesse sem regulação legislativa.

Temos que as disposições da Lei 7.064 (BRASIL, 1982) tratam exclusivamente de empregadores pessoas jurídicas (empresas), bem como a Convenção de Havana, do mesmo modo, não é capaz de abranger a situação aqui comentada.

Enfim, podemos concluir que não há no ordenamento pátrio qualquer regulação legislativa prevendo a hipótese de contratos de emprego firmados por empregadores pessoas físicas, evidenciando a lacuna legislativa no particular.

6 A EXTENSÃO DOS EFEITOS E GENERALIZAÇÃO DA LEI 7.064 DE 1982

A Lei 7.064/82 passou por processo de reformulação e aparentemente generalizou sua aplicação a todos os trabalhadores, mas não cuidou da hipótese em que o trabalhador é contratado no Brasil por pessoa física para prestação de serviços em outro país.

A princípio soaria razoável e mais fácil simplesmente generalizar as disposições da Lei em qualquer tipo de relação contratual de cunho trabalhista, mas isso não funcionaria muito bem senão mediante um respaldo jurídico criterioso.

Ou então, bastaria uma revisão legal sobre o tema.

De qualquer modo, é certo que os empregados devem gozar de especial atenção e proteção do Direito do Trabalho, sobretudo como pela dinâmica da relação de trabalho, assim

como para equilibrar a relação entre as partes, não apenas no aspecto social, mas também no econômico, diante da hipossuficiência dos trabalhadores perante os empregadores.

As circunstâncias do caso podem ser muito relevantes para o deslinde de eventual conflito de interesses entre empregador e empregado, inclusive resolver uma possível divergência acerca da legislação que será aplicável.

Via de regra, os trabalhadores angariados em solo brasileiro para prestar serviços no exterior a favor de pessoa física, e que com ele mantém relação empregatícia, geralmente o fazem numa condição de provisoriedade, característica dessas relações trabalhistas, visto que não possuem ânimo definitivo.

É que (aparentemente) nenhum trabalhador tende ou deseja se tornar empregado definitivo, até o fim da sua vida, de um empregador. De igual forma encerrado o ciclo laboral o trabalhador poderá ter seu retorno como destino.

O ordenamento jurídico brasileiro, tal como ocorre com empregados de empresas, também deve ser minimamente assegurado aos que prestam serviços para pessoas físicas, isso em virtude de aplicação analógica, como forma de suprir uma lacuna legislativa.

A Lei 7.064/82 deve ser estendida então a todos os empregados, inclusive os que foram contratados por pessoas físicas, até mesmo por uma questão isonômica.

Ora, como dito acima, no ano de 2009 a citada Lei passou por um processo de reformulação e evolução, de modo a estender os direitos, antes dos serviços de engenharia, para todo e qualquer tipo de categoria. Ocorre que situação aqui tratada não foi contemplada, mas há que se reconhecer que ela poderá existir

Assim, seguindo esse mesmo raciocínio de isonomia entre categorias, não há razão para deixar qualquer trabalhador de fora pelo fato de seu empregador ser uma pessoa física.

Nesse contexto, ressalvando eventuais situações excepcionais, a transferência do trabalhador para o exterior é de certa forma provisória, sobretudo quando evidenciado que este ainda mantém vínculo, qualquer que seja, com o Brasil, seu país de origem.

Em que pese a prestação de serviço ocorrer em outro país, o núcleo funcional e o vínculo social do empregado nesses casos ainda permanece enraizado no solo brasileiro. A estrutura contratual é mais compatível com o Brasil do que o local da prestação de serviços.

À guisa de maiores exemplos, se um trabalhador é transferido, mas mantém residência, negócios, família, recebe salários em moeda brasileira e aqui ainda destina parte de seu salário, enfim, quando se mantém laços com o Brasil, sendo que o exterior serve apenas para fins laborais, tais circunstâncias nos mostram que o vínculo fático com o local da

prestação de serviços é quase nulo, visto que não há identidade econômica, social ou equivalente com o exterior, mas sim com o local da contratação.

Isso ainda fica mais evidente quando os serviços são prestados em vários países, pois nessa hipótese não se evidenciará qualquer identidade do trabalhador.

Por força das garantias e dos princípios de proteção dos trabalhadores, devem ser assegurados todos os direitos previstos na legislação brasileira, bem como generalizada a aplicação da Lei 7.064/82 a todos os casos, inclusive estendendo os efeitos de sua aplicação às hipóteses de trabalhadores que prestam serviços para empregadores pessoas físicas.

Sabemos que diante de situações como essa, cabe ao aplicador recorrer aos costumes, à analogia, à equidade, à jurisprudência e aos princípios gerais do direito como forma de preencher a lacuna. Ora, se um contrato é multinacional, híbrido ou misto neste ponto de discussão, especialmente no que tange a aplicação de um ou outro ordenamento jurídico em um possível conflito entre legislações de países distintos, e, se essa relação produz efeitos em locais diversos e ao amparo de ordens jurídicas diferentes, imperiosa a aplicação da exceção do Direito Internacional Privado, consubstanciada no princípio do centro da gravidade.

Segundo esse princípio, deverão ser aplicadas as disposições constantes do ordenamento jurídico central ou nuclear, ou seja, no local em que o contrato gera mais efeitos e onde ele é mais significativo e consistente. Como dito, trata-se de uma exceção que deve ser especialmente verificada e atendida de modo a guardar maior segurança ao trabalhador.

No caso trabalhista, as normas protecionistas tendem inexoravelmente a canalizar ou pender para a localidade onde o trabalhador mantém suas raízes e seu vínculo familiar, social e econômico. Até porque, como dito, há uma tendência de que o trabalho no exterior seja de natureza provisória, e o trabalhador pode retornar à sua origem.

Ou seja, se um trabalhador é recrutado e admitido no Brasil por pessoa física para prestar serviços no exterior, ao contrato de trabalho deve ser aplicado o ordenamento jurídico brasileiro de maneira nuclear ou central, devendo prevalecer ou resolver a divergência ou conflito de normas no espaço com sua a aplicação, quando mais benéfica do que a do local da prestação de serviços, no conjunto de normas e respeitada cada matéria, exatamente nos termos propostos pela Lei 7.064/82.

7 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo a verificação da possibilidade de generalização da aplicação da Lei 7.064 (BRASIL, 1982), como forma de suprir a lacuna no

que tange a contratação de trabalhadores por empregadores pessoa física para prestação de serviços no exterior.

Vimos acima que os efeitos da globalização e a expansão dos negócios empresariais elevam a multinacionalização das empresas e a expansão dos negócios a territórios estrangeiros, aumentando por conseqüência o intercâmbio entre os profissionais. Essa situação, no entanto, faz com que empregados e empregadores enfrentem problemas, mais precisamente no plano da legislação aplicável, não apenas na seara laboral.

No que tange à esfera das relações de trabalho, estudamos a evolução legislativa no Brasil, iniciando com a Convenção de Havana de 1929, que foi ratificada pelo Decreto 18.871 de 1929, a qual determinava a aplicação do critério da territorialidade, isto é, o contrato de trabalho deveria ser regido pela legislação do local em que o serviço era prestado.

Atualmente, com o advento da Lei 7.064/82 e as modificações propostas com a Lei 11.962/09, definiu-se que serão aplicáveis ao contrato de trabalho as Leis brasileiras quando mais benéfica do que a estrangeira, quando o trabalhador for admitido aqui no Brasil.

Estudamos também que, não obstante o progresso legislativo nesse particular, inclusive com a extensão da aplicação da Lei a todos às categorias, persiste uma curiosa lacuna legislativa com relação aos empregados contratados no Brasil por empregadores pessoas físicas brasileiros para prestar serviços no exterior. Em outras palavras, não há na da Lei 7.064/82 qualquer disposição a respeito da prestação de serviços destinada à pessoa natural, mas, somente às pessoas jurídicas, pois o que se extrai do seu texto é justamente uma regulação da relação entre trabalhadores e empresas brasileiras.

No entanto, como não há previsão legal acerca dos empregados contratados no Brasil por empregadores pessoa física para prestação de serviços no exterior, a solução é a extensão dos efeitos e generalização da aplicação da Lei 7.064/82.

Com efeito, quando um trabalhador é admitido em solo brasileiro, há uma tendência à uma situação de provisoriedade e precariedade na sua transferência, de modo que o local da prestação de serviços não é significativamente relevante, pois a relação de trabalho se apresenta substancialmente mais forte aqui no Brasil. O trabalho nessa condição não gera vínculo definitivo com o local de prestação de serviços, de modo que, via de regra, não há identidade econômica, social ou equivalente do trabalhador com o outro país. Mas, pelo contrário, o vínculo social, familiar e financeiro do obreiro é mantido na origem.

Nesse sentido, em que pese a prestação de serviço ocorrer em outro país, a estrutura contratual, o núcleo funcional e o vínculo social do empregado ainda permanece enraizado no solo brasileiro.

Assim, considerando que diante de uma lacuna legislativa cabe ao jurista a aplicação dos costumes, analogia, equidade, jurisprudência e princípios gerais do direito como forma de preenchê-la, e, considerando a aplicação do princípio do centro da gravidade, o qual se encaixa perfeitamente nessas situações jurídicas, sobretudo pelas garantias laborais protecionistas e pelo núcleo funcional mantido na origem, é de concluir que devem ser assegurados todos os direitos previstos na legislação brasileira quando mais benéfica, frente a generalização e aplicação da Lei 7.064/82 a todos os casos, inclusive estendendo os efeitos às hipóteses de trabalhadores que prestam serviços para empregadores pessoas físicas.

Portanto, em face do exposto, nas relações empregatícias nas condições apontadas, também deverão ser aplicadas as Leis brasileiras ou a do local da prestação de serviços quando esta for mais benéfica ao trabalhador, nos moldes propostos pela citada Lei.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de Barros. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Atual por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 11 abr. 2019.

BRASIL. Decreto 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de introdução às normas do Direito Brasileiro. **Diário Oficial da União**, 4 set. 1942 Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm> Acesso em 12 abr. 2019.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n.º 5.452, de 1de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 10 abr. 2019.

BRASIL. Decreto 18.871, de 13 de agosto de 1929. Promulga a Convenção de direito internacional privado, de Havana. **Diário Oficial da União**, 22 out. 1929 Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html> Acesso em 12 abr. 2019.

BRASIL. Lei n. 7.064, de 6 de dezembro de 1982. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. **Diário Oficial da União**, 7 dez. 1982. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7064.htm>. Acesso em: 12 abr. 2019.

BRASIL. Lei n. 11.962, de 3 de julho de 2009. Altera o art. 1º da Lei n. 7.064, de 6 de dezembro de 1982, estendendo as regras desse diploma legal a todas as empresas que venham a contratar ou transferir trabalhadores para prestar serviço no exterior. **Diário Oficial da União**, 3 jul. 2009. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L11962.htm>. Acesso em: 12 abr. 2019.

BRASIL. Lei n. 13.445, de 24 de maio de 2017. Institui a Lei de Migração. **Diário Oficial da União**, 25 maio. 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm>. Acesso em: 12 abr. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 207 (cancelada)**. Res 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-207>. Acesso em: 12 abr. 2019.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LORENZETTI, Ari Pedro. **As nulidades no direito do trabalho**. 2. ed.. São Paulo: LTr, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro Nascimento. **Direito Contemporâneo do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado. Volume 6 – contrato de trabalho.** 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.