

Direito do Trabalho I

Prof Hélio José de Souza Filho

Notícias do TST - Dom, 5 Ago 2012, 12:00:00

A imprensa noticia constantemente casos de imigrantes ilegais que vêm para o país trabalhar. Eles têm os mesmos direitos que o trabalhador brasileiro?

Ministro Bresciani - O fluxo de trabalhadores pelo mundo e, em especial, o fenômeno de migração para o Brasil não é nada recente. Os nossos muitos rostos são fruto da atração que temos exercido sobre diferentes nacionalidades. O trabalhador migrante, necessariamente, deve ser considerado sob três dimensões: como imigrante legal ou ilegal, enquanto trabalhador e como pessoa humana objeto de atenção jurídica. Digo isso porque existem normas internacionais e nacionais que protegem e que regulam a situação em cada uma dessas dimensões.

A pessoa que vem para o Brasil, mesmo ilegalmente, no momento que passa a trabalhar aqui, merece todos os direitos fixados pela legislação trabalhista brasileira, como carteira de trabalho registrada, férias, 13º salário e outros. O ponto delicado, nessa circunstância, é que, estando em situação ilegal, ao reclamar suas garantias trabalhistas, eventualmente ela poderá sofrer sanção por viver irregularmente no país, inclusive a deportação. Mas, vejam, existe uma grande preocupação, inclusive do Ministério do Trabalho e Emprego, com esses trabalhadores imigrantes, que, normalmente, terminam por submeter-se a situações degradantes de trabalho. Hoje, há uma atenção muito definida para o chamado trabalho degradante no meio urbano, qualificado penalmente como crime de sujeição do trabalhador à condição análoga à de escravo.

1

Conhecemos inúmeros casos de bolivianos que trabalham em São Paulo, em confecções, sob péssimas condições. Como exemplo trágico, no ano passado ou anterior, houve um incêndio em uma dessas confecções clandestinas, que funcionava em um sobrado antigo. As famílias que ali trabalhavam conseguiram escapar, mas duas menininhas não puderam e ficaram presas, uma de dois e outra de quatro anos. Foram encontradas carbonizadas, abraçadas, perto de uma janela gradeada. Sim, grades! O episódio simboliza e ilustra tristemente situação que está aí. Trabalhadores em condições degradantes! Esse tipo de situação tem se disseminado pelo país.

O destino certo, antes, era São Paulo capital. Agora, já existem essas confecções em diferentes cidades do interior do Estado. Passaram a movimentar-se em função da fiscalização do Ministério do Trabalho. Essas confecções atendem, normalmente, interesses de grandes corporações. O Ministério Público do Trabalho atua de forma conjunta com o Ministério do Trabalho, firmam termos de ajuste de conduta, acompanham suas execuções e ajuízam as ações cabíveis. Esses casos, até onde sei, ainda não chegaram ao TST, mas já são conhecidos nas instâncias ordinárias.

O trabalhador deve ser remunerado na moeda do país da prestação de serviço ou do país em que foi contratado?

Ministro Bresciani - Ordenamentos jurídicos estrangeiros têm disciplinas diferentes com relação à matéria. No Brasil, a CLT, no artigo 463, diz que o salário será pago em moeda corrente do

país. Mas algumas leis preveem a possibilidade de fixação do salário de técnicos estrangeiros que trabalham no Brasil em moeda estrangeira, mas com conversão para a moeda nacional na data do pagamento. Desta forma, no Brasil, o pagamento do salário sempre será realizado em moeda brasileira.

A Súmula nº 207 foi cancelada em abril último. Houve alguma relação com a nova redação da lei 7.064/82 dada pela 11.962/2009?

Ministro Bresciani - Foi mesmo por força da edição da lei e de sua interpretação que a Súmula foi cancelada. A súmula dizia que "a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação". Mas em que circunstância? Quando o trabalhador é contratado em um país para prestar trabalho em outro.

Desde a promulgação da Convenção de Direito Internacional Privado (Código de Bustamante), adota-se, para definição das leis que regularão determinada relação de emprego, o princípio da "lex loci executionis". Isso significa que nos contratos de trabalho se aplica a lei do local onde o trabalho é desenvolvido. Esse princípio traz vários reflexos no âmbito do Direito do Trabalho, e, quando estavam envolvidos os trabalhadores contratados num país e transferidos para outro, era a regra de solução. A Lei 7064/82 tinha por foco específico os trabalhadores da área de engenharia. Trazia, para eles, exceção ao princípio da "lex loci executionis", por que dizia que, quando mais favorável, sem prejuízo da legislação do país onde aquele trabalhador estivesse, a lei brasileira seria aplicável, isso para trabalhadores transferidos para o exterior, insisto. Então, caso se constatasse que a lei brasileira era a mais favorável, que oferecia melhores condições, seria a regente da relação de emprego.

Esta compreensão vem sendo já uma tendência no direito internacional, no direito de outros países que já concebiam a possibilidade de incidência da norma mais favorável no espaço. Em função de decisões da Justiça do Trabalho, que privilegiavam a eleição da norma mais favorável, e da evolução do direito internacional, a lei foi modificada, em 2009, e passou a ser aplicada a todo trabalhador transferido para o exterior. Aqui no TST, já tínhamos, há tempos, algumas decisões pendendo para o mesmo sentido. Então, em função da explicitação da lei, que veio em 2009, e da fixação da jurisprudência, nós cancelamos a Súmula 207.

2

A SDI-1, no ano passado, decidiu caso, relatado pela ministra Maria Cristina Peduzzi com muita pertinência, envolvendo o tema. Como a proposta de decisão da ministra ia, em princípio, contra a redação da súmula, o julgamento foi suspenso, a matéria foi remetida à Comissão de Jurisprudência e o Tribunal decidiu cancelar a súmula. Assim, nos casos em que se discutir a legislação que regulará o trabalho do brasileiro transferido para o exterior, será necessário definir qual a mais favorável para o trabalhador pela via da prova no processo trabalhista.

Qual a repercussão da nova orientação jurisprudencial nº 416, editada em fevereiro deste ano pelo TST?

Ministro Bresciani - A Orientação diz que "as organizações ou organismos internacionais gozam de imunidade absoluta de jurisdição quando amparados por norma internacional incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, não se lhes aplicando a regra do Direito Consuetudinário relativa à natureza dos atos praticados. Excepcionalmente, prevalecerá a jurisdição brasileira na hipótese de renúncia expressa à cláusula de imunidade jurisdicional".

A situação tem a ver com a competência da Justiça do Trabalho e a OJ está direcionada para organizações ou organismos internacionais, como a ONU, OEA, e algumas agências da própria ONU, como Pnud etc, que atuam no país. Qual é o quadro a que a OJ se refere? Esses organismos possuem natureza supranacional, têm personalidade jurídica, mas não se confundem

com os estados estrangeiros. Quando pensamos na competência da Justiça do Trabalho, envolvendo estados estrangeiros e esses organismos internacionais, ultrapassamos o plano da competência interna para examinar aspectos que são delicados e transcendem fronteiras.

Com relação aos estados estrangeiros, a jurisprudência, a compreensão internacional, evoluiu no sentido da competência da Justiça do local onde o trabalho é prestado. Não concebemos imunidade de jurisdição para os estados estrangeiros. O empregado de um estado estrangeiro, ligado a missão diplomática por exemplo, que trabalhe aqui, pode recorrer à Justiça do Trabalho. Isto é inquestionável.

Já com relação aos organismos internacionais, a situação muda. O organismo internacional atua em diferentes países, quase sempre em função de interesses dos estados que os acolhem. São criados por normas de direito internacional que, normalmente, asseguram a eles imunidade de jurisdição para as fases processuais de conhecimento e de execução. A OJ resguarda essas garantias. Isto significa que o empregado de organismo internacional, que preste serviços no Brasil, não terá direito à jurisdição da Justiça do Trabalho salvo se houver, por parte do organismo, renúncia expressa à sua imunidade de jurisdição. Se o trabalhador tiver essa sorte, o processo seguirá sua tramitação normal. Em caso negativo, restará a ele recorrer aos tribunais administrativos criados, no âmbito dos organismos, para a solução desses conflitos.

É comum trabalhadores brasileiros de embaixadas estrangeiras no país terem o direito reconhecido, mas não conseguirem receber o crédito por causa da impenhorabilidade dos bens. Existem alternativas para resolver o impasse?

Ministro Bresciani - Existem duas soluções possíveis, a primeira delas, a solução ortodoxa e fixada pela legislação, que é a extração de carta rogatória, instrumento pelo qual o Judiciário brasileiro solicita ao judiciário do país para o qual o trabalhador prestou serviços que dê cumprimento à sentença trabalhista brasileira. É um mecanismo viável, mas dispendioso para o trabalhador e que traz algumas dificuldades em função de peculiaridades das legislações dos países para onde as cartas podem ser remetidas.

A minha experiência, ainda quando magistrado na 10ª Região, revela que é muito útil e eficaz o contato com o Ministério das Relações Exteriores, uma segunda possibilidade. Esta é solução informal e, normalmente, acontecia da seguinte maneira: com a delimitação da quantia devida ao trabalhador, nós extraíamos ofício e comunicávamos ao MRE a dívida trabalhista daquele estado estrangeiro envolvido. Então o próprio Ministério fazia gestões junto à embaixada interessada e a grande maioria dessas negociações resultava em pagamento da dívida trabalhista, isto quando não havia o pagamento espontâneo, o que também acontecia com muita frequência.

(Lourdes Cortes e Rafaela Alvim / Foto: Aldo Dias)

..... X

Notícias do TST - Ter, 03 Dez 2013 16:23:00

A imunidade de jurisdição absoluta só é reconhecida a organismos internacionais. Aos Estados estrangeiros, é atribuída a imunidade de jurisdição relativa nas ações que tratam de relação trabalhista. Com esse entendimento, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) negou provimento a agravo do Reino da Espanha, que tentou reverter condenação deferida pela Justiça brasileira a pagar gratificação e recolher valores de FGTS a um trabalhador.

O empregado relatou que foi contratado em dezembro de 2002 para o cargo de administrador pela Administração Geral da Espanha para trabalhar junto à representação do Ministério da Educação espanhol, esta localizada na sede da Embaixada do Reino da Espanha, em solo brasileiro. Sustentou que a lei trabalhista brasileira se sobrepõe à espanhola, devendo o Reino da Espanha arcar com suas verbas trabalhistas, e que nunca foi inscrito junto ao INSS, o que levou ao não recolhimento de suas alíquotas previdenciárias. Por fim, requereu à Justiça a anotação de seu contrato na carteira, o recolhimento de verbas a título de FGTS, INSS e o direito de receber gratificação de um terço de férias em oito períodos.

O Reino da Espanha destacou que o contrato de serviços, por ter sido firmado em Madri, na Espanha, e realizado em solo espanhol – escritório de Educação da Embaixada espanhola no Brasil – faz com que as obrigações reativas à seguridade social sigam as regras previdenciárias espanholas, sendo a justiça brasileira incompetente para julgar o caso. Sustentou, ainda, gozar de imunidade de jurisdição por ser tratar de Estado Estrangeiro, devendo a ação a ser extinta sem resolução do mérito.

O Juízo de primeiro grau considerou irrelevante o local da contratação e declarou a submissão do contrato às leis trabalhistas brasileiras. Em seguida, acolheu parcialmente os pleitos do funcionário para determinar a anotação do contrato na carteira, o recolhimento pelo Reino da Espanha dos valores de FGTS e o pagamento da gratificação do terço de férias.

Debate sobre a imunidade

O Reino da Espanha recorreu da decisão insistindo na incompetência da Justiça brasileira e no argumento de que goza de imunidade jurisdicional prevista na Convenção de Viena, ratificada pelo Decreto nº [56.435/65](#).

4

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (Distrito Federal) negou seguimento ao recurso sob o entendimento de que a competência das Varas do Trabalho é determinada pelo local onde o empregado presta serviços, conforme o artigo 651 da [CLT](#), e que o contrato assinado remete à Jurisdição brasileira a competência para julgar os dissídios que resultem da prestação dos serviços. Destacou, ainda, que a Convenção de Viena não concede imunidade ao Estado estrangeiro, mas aos agentes diplomático e consular, não sendo o caso do empregado, que realizava atividades meramente administrativas.

O Reino da Espanha agravou da decisão para o TST, mas a Primeira Turma também não acolheu os argumentos porque o Regional foi explícito ao afirmar que o contrato remeteu à jurisdição brasileira a competência para apreciar os dissídios resultantes da prestação dos serviços, tendo sido rejeitada a imunidade de jurisdição absoluta pleiteada pelo Estado espanhol. Com base no voto do relator, o ministro Walmir Oliveira da Costa, foi negado provimento ao agravo. A decisão foi unânime.

(Fernanda Loureiro/LR)

Processo: [AIRR-1873-48.2011.5.10.0001](#)

..... X

Notícias do TST - Ter, 11 Jun 2013 17:50:00

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a agravo da República de Portugal contra decisão que a condenou ao pagamento de diferenças salariais, acrescidas de

reflexos, resultantes do pagamento do salário em moeda estrangeira. A decisão unânime, tomada nesta terça-feira (11), manteve a condenação imposta pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF-TO).

O relator do agravo, ministro Brito Pereira, considerou inviável a indicação de ofensa aos artigos 105 a 107 da [Constituição de Portugal](#) alegada nas razões do recurso. O ministro observou ainda que, para se decidir de forma contrária ao entendimento do Regional, seria necessário o reexame dos fatos e provas, procedimento vedado pela [Súmula 126](#) do TST.

Na reclamação trabalhista, o auxiliar administrativo afirmou que foi contratado pela Embaixada de Portugal em Brasília em 1973. Após 30 anos, firmou acordo em outra ação trabalhista na qual ficou reconhecida e registrada em sua carteira de trabalho a remuneração aproximada de R\$ 4,2 mil. Entretanto, segundo ele, os pagamentos salariais continuaram a ser feitos em dólar, em torno de U\$ 1,8 mil mensais.

Diante disso, ingressou com nova reclamação trabalhista, alegando que a conversão dos valores pagos causaria redução de salário devido à variação cambial da moeda estrangeira. Pedia cerca de R\$ 80 mil pelas perdas acrescidas de reflexos. A representação diplomática, em sua defesa, alegou que sempre efetuou os pagamentos salariais em reais, com o consentimento do auxiliar, no valor equivalente em dólares. Sustentou ainda que o Governo Português está obrigado a obedecer a um orçamento cujos valores são fixados em euros.

A 10ª Vara do Trabalho de Brasília (DF) julgou procedente o pedido do auxiliar. A sentença lembrou que, embora o empregado tenha firmado contrato de trabalho com representação diplomática estrangeira, e que a legislação do país contratante estipule a necessidade de se elaborar orçamento anual em euro, essa condição não deve se sobrepor à garantia da irredutibilidade salarial assegurada aos empregados brasileiros pela [Constituição Federal](#).

5

Da mesma forma entendeu o Regional ao manter a sentença, destacando que a estipulação do pagamento em moeda nacional, com a sua vinculação ao equivalente em moeda estrangeira, não pode implicar redução salarial, garantida no artigo 7º, inciso VI, da [Constituição](#).

O processo chegou ao TST para julgamento após o Regional negar seguimento ao recurso de revista interposto pelo Governo Português, e este interpor o agravo de instrumento agora julgado pela Turma.

(Dirceu Arcoverde/CF)

Processo: [AIRR - 824-76.2010.5.10.0010](#)

..... X

Notícias do TST

A Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SD-I1) do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que reconheceu o vínculo de emprego de um trabalhador angolano com a Braspetro Oil Services Company (Brasoil), que o contratou no Brasil para prestar serviços em águas territoriais de Angola. A Subseção entendeu que se aplicava ao caso a [Lei nº 7.064/82](#), que garante ao empregado brasileiro que trabalha no exterior a aplicação de legislação brasileira sempre que esta for mais favorável.

O operário foi contratado em 1986 para trabalhar em plataforma petrolífera mantida pela Braspetro Petrobras Internacional na costa angolana, quando foi providenciado seu passaporte e passagens aéreas. As empresas, porém, não efetuaram o registro na carteira de trabalho e celebraram contrato de prestação de serviços. Para o trabalhador, os empregadores "se aproveitaram de sua ignorância" a fim de fraudar o contrato de trabalho. A última viagem a Angola foi em fevereiro de 1999. No mês seguinte, foi demitido por meio da assinatura de um acordo, sem assistência.

Na reclamação trabalhista, o operário afirmou que o texto do acordo comprovaria a relação de trabalho, ao utilizar termos como relação laboral, salários, férias e horas extras. Por isso, pediu a declaração da relação jurídica de emprego com a Brasoil e a condenação solidária das empresas ao pagamento de todas as verbas trabalhistas. O pedido foi deferido pelo juízo de primeiro grau.

Conflito de leis trabalhistas no espaço

A Brasoil tentou reformar a sentença, em recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), alegando a existência de conflito de leis trabalhistas no espaço. O Regional, porém, entendeu que, no caso, entre a lei angolana, onde o serviço foi efetivamente prestado, e que prevê prazo prescricional de um ano, e a brasileira, onde o contratado foi celebrado, esta é que deveria ser aplicada, e considerou o prazo prescricional de dois anos, rejeitando o recurso.

No TST, a empresa insistiu na aplicação da lei angolana, o que resultaria na decretação de prescrição do pedido do empregado. A Oitava Turma, porém, observou que a contratação de trabalhador nas circunstâncias daquele caso deveria ser regida pela Lei nº 7.064/82. Se a própria empresa, quando da rescisão do contrato de trabalho, pagou verbas amparadas na legislação brasileira, sua conduta implicou renúncia ao chamado princípio da *lex loci executionis*, que privilegia a legislação do local da prestação de serviços, invocado no recurso.

6

Nos embargos à SDI-1 a Brasoil e a Braspetro insistiram na argumentação, afastada pelo relator, ministro Renato de Lacerda Paiva. De acordo com o ministro, após o cancelamento da [Súmula 207](#), consolidou-se no TST o entendimento de que a Lei nº 7.064/82 assegura ao empregado brasileiro que trabalha no exterior a aplicação da legislação brasileira sempre que ficar evidenciado ser esta a mais favorável. No presente caso, ele concluiu não haver dúvida quanto à incidência da lei brasileira.

(Lourdes Côrtes /CF)

Processo: [RR-1003206-67.2003.5.01.0900](#)

..... X

OJ-SDI1-1 IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO. ORGANIZAÇÃO OU ORGANISMO INTERNACIONAL. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)

As organizações ou organismos internacionais gozam de imunidade absoluta de jurisdição quando amparados por norma internacional incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, não se lhes aplicando a regra do Direito Consuetudinário relativa à natureza dos atos praticados. Excepcionalmente, prevalecerá a jurisdição brasileira na hipótese de renúncia expressa à cláusula de imunidade jurisdicional.

..... X

Art. 9º, caput, LINDB - Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem.

..... X

Código de Bustamante – Sexta Conferencia internacional americana, reunida em Havana. Resultou a **Convenção de direito internacional privado, de Havana - de 20.02.1928** (Promulg Decreto-Lei nº 18.871, de 13.08.1929). Participantes: Honduras, Salvador, Guatemala, Chile, Bolívia, Equador, Peru e Venezuela, Brasil, Cuba, República Dominicana, Haiti, Panamá, Costa Rica, Nicarágua.

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

..... X