

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI N° 1.748, DE 2011

(Apensos PLs 3.360/08 e 4.609/09)

Altera a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, para dispor sobre os trabalhadores contratados ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior.

Autor: SENADO FEDERAL

Relator: Deputado VICENTINHO

VOTO EM SEPARADO DO DEPUTADO LAÉRCIO OLIVEIRA

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 1.748, de 2011, do Senado Federal, que *altera a Lei nº 7.064/1982, que disciplina sobre os trabalhadores contratados ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior.* Altera o regime de benefícios e procedimentos referentes à contratação de brasileiros para trabalhar no exterior ou a transferência de brasileiros para prestarem serviços em empresa no exterior. Apensados a este vem:

a) O Projeto de Lei nº 3.360, de 2008, do Sr. Carlos Bezerra, que *altera a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, a fim de estendê-la a todos os trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior,* estendendo ao trabalhador contratado para prestar serviço no exterior o benefício do seguro-desemprego e o abono salarial;

b) O Projeto de Lei nº 4.609, de 2009, do Sr. William Woo, que *altera a redação do Decreto-Lei nº 2.284, de 10 de março de 1986, concedendo o benefício do seguro-desemprego aos brasileiros que trabalham no exterior.*

As proposições foram distribuídas à análise da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público e da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

Nesta Comissão o relator, deputado Vicentinho (PT/SP), emitiu parecer aprovando os projetos na forma do Substitutivo que busca modernizar e estimular as transferências e contratações de brasileiros em empresas estrangeiras, alterando consideravelmente a proposta vinda do Senado Federal.

É o relatório.

II – VOTO

O desenvolvimento da economia brasileira, com a crescente globalização de todos os setores produtivos, torna necessária a atualização da legislação trabalhista para que esta se ajuste aos princípios de Direito Internacional Privado do Trabalho, consubstanciados no Código de Bustamante, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto 18.871/29, que preconiza a territorialidade da legislação sobre proteção social do trabalhador nas relações de trabalho.

A Lei n.º 7.064/82, que regulamenta a transferência de brasileiros para o exterior, representa um entrave à internacionalização das empresas brasileiras, fecha as oportunidades no mercado internacional de trabalho para os brasileiros e, consequentemente, impede que sejam abertos mais postos de trabalho no Brasil ao se transferir seu ocupante anterior para o exterior.

Assim, é urgente a adequação das regras de contratação e transferência de brasileiros à nova realidade econômica, à prática e à legislação internacional, sob pena de dificultar a internacionalização das empresas brasileiras e fechar os postos de trabalho no exterior aos brasileiros.

A Lei nº 7.064/82 foi editada em um momento totalmente diferente, no qual a expatriação era prática pouco comum. A Lei visava certas empresas de engenharia em um contexto específico, que estavam expandindo seus mercados, principalmente para a África, com o intuito de proteger os trabalhadores.

Desde 2004, os problemas de insegurança jurídica e custos elevados causados pela Lei 7.064/82 se agravaram. A despeito desta Lei não se adequar à realidade mundial, a jurisprudência trabalhista passou a estendê-la para todos os setores empresariais.

Em conformidade com essas decisões judiciais, a Lei 11.962/2009 alterou o *caput* da Lei 7.064/82 para estender sua aplicação a todas as empresas que transfiram ou contratam brasileiros para trabalhar no exterior.

Tal alteração não resolveu os principais obstáculos à internacionalização de empresas e à abertura de mercado de trabalho para brasileiros no exterior, criados pela Lei 7.064/82. Apenas os estendeu a todas as empresas. Tais obstáculos podem ser resumidos em três pilares: a) insegurança jurídica; b) custos desproporcionalmente elevados de expatriação; c) incompatibilidade com as regras e o mercado internacional.

No tocante à insegurança jurídica, destaca-se às seguintes incertezas quanto: a) à legislação aplicável; b) ao caráter indenizatório (ou não) das verbas de transferência; c) à possibilidade de dispensa do empregado no Brasil e sua contratação no exterior, mesmo quando o contrato seja definitivo e não apenas transferência temporária(art. 453 da CLT); d) à viabilidade dos descontos do FGTS na rescisão ficta no exterior.

Não se pode pretender a aplicação ampla e irrestrita da legislação brasileira à relação contratual desenvolvida de pleno direito no exterior, em confronto com instrumentos normativos de Direito Internacional. Ademais, essa tentativa se mostrou inviável. Ela não confere igualdade de condições e de competitividade à empresa brasileira e faz com que o trabalhador brasileiro deixe de ser uma opção no mercado de trabalho mundial.

Inclusive, se tem notícia de que quando as empresas multinacionais abrem uma vaga no exterior para os interessados de todas empresas do grupo, não permitem a inscrição de brasileiros no processo seletivo, exatamente pelas dificuldades, inseguranças e custos da legislação brasileira que foge do padrão internacional.

A proposta de substitutivo assegura a aplicação do princípio internacional *lex loci executionis* e garante ao trabalhador transferido a aplicação mitigada da legislação brasileira pertinente, ou seja, mantém os encargos previdenciários e trabalhistas no Brasil, enquanto perdurar o vínculo trabalhista nacional, tendo como base de cálculo o salário base do trabalhador à época da transferência, com todas as alterações que advirem para a categoria.

A internacionalização das empresas brasileiras impõe a melhor definição do critério utilizado para definir qual legislação é aplicada a brasileiros contratados no Brasil por empresa estrangeira para prestar serviços no exterior.

A Lei n.º 7.064/2012 consagra dois critérios distintos: para a hipótese de transferência, o da regra mais favorável e para a hipótese de contratação por empresa estrangeira, o da territorialidade. Com relação a empregados contratados no Brasil, por empresa brasileira, para prestar serviços no país, e posteriormente transferidos por esta mesma empresa para prestar serviços no exterior, aplica-se a norma mais favorável, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. Já com relação a empregados contratados por empresa estrangeira no Brasil, para prestar serviços no exterior, aplica-se a lei da localidade da prestação de serviços.

Com o recente cancelamento da Súmula n.º 207 do Tribunal Superior do Trabalho, a jurisprudência tem distorcido os conceitos trazidos pela legislação. Decisões judiciais têm entendido que, no caso de contrato de trabalho formalizado com empresa estrangeira no Brasil para prestação de serviços no exterior, se a empresa estrangeira pertencer a grupo econômico no qual conste empresa brasileira ou houver um contrato anterior do trabalhador com esta, essa contratação será

considerada espécie de transferência, aplicando-se, ao invés da norma da localidade da prestação, a norma mais favorável.

A unicidade contratual não pode ser presumida, é necessária prova cabal de que se trata do mesmo contrato de trabalho. Iniciada uma nova contratação por empresa estrangeira, para prestação direta de serviços no exterior, independe a configuração do grupo econômico da contratante e a existência de vínculo anterior no Brasil com empresa brasileira integrante do grupo, devendo ser aplicada a regra legalmente prevista, qual seja, a da territorialidade.

Criar regras intermediárias resultantes de casuística gera insegurança jurídica para os empregadores e para os investidores (nacionais e internacionais) que ficarão impedidos de efetuar planejamento para suas contratações e evitarão a contratação de brasileiros, como já vem ocorrendo. Ademais, as empresas contratantes serão excessivamente oneradas, pois serão obrigadas a recolher duplamente, para o sistema doméstico e estrangeiro, para garantir a regularidade da contratação.

A alteração proposta no substitutivo quanto a essa regra visa esclarecer a hipótese de contratação de trabalhador brasileiro por empresa estrangeira para prestar serviços no exterior, definindo melhor os contornos da relação trabalhista e garantindo a aplicabilidade do princípio da *lex loci executionis*.

O alto custo da expatriação tem como principais fatores: a) dupla incidência dos encargos trabalhistas, previdenciários e tributários (sobre a folha de salário do contrato de trabalho no Brasil e do contrato de trabalho firmado no exterior); b) incidência dos encargos sobre todas as verbas da transferência inclusive passagens aéreas, pois atualmente tais verbas não possuem expresso caráter indenizatório; c) a rescisão ficta no exterior não vem sendo compensada com os saldos das contas do FGTS, devido ao entendimento do Conselho Curador do FGTS de que essa previsão foi revogada pela Lei 8.036/90 e porque é extremamente burocrática, e depende de homologação judicial; d) a contratação direta do empregado brasileiro para trabalhar no exterior é permitida somente no caso de empresa estrangeira; e) exigência de manutenção do vínculo com a empresa brasileira enquanto durar a transferência, pois não é permitida a transferência definitiva do trabalhador para a empresa no exterior, fazendo com que a empresa no Brasil arque com os custos do empregado que está trabalhando no exterior.

A insegurança e os elevados custos levam as empresas a optarem por contratar estrangeiros nos países onde se instalaram, o que significa uma considerável perda de postos de trabalho especializados para brasileiros, ainda mais em um mundo que permite a mobilidade de trabalhadores em todos os setores e retira dos brasileiros essa janela de oportunidades.

O substitutivo proposto tem como principais pontos a segurança jurídica, a redução dos custos da transferência, a abertura de mercado de trabalho

para brasileiros no exterior e a garantia de direitos e segurança aos trabalhadores. A seguir detalho as principais inovações propostas.

Uma das medidas mais importantes para o estímulo da transferência de brasileiros para trabalhar no exterior, ao invés da contratação de estrangeiros, é a definição de que a legislação trabalhista aplicável é a do local da prestação de serviços, como ocorre na grande maioria dos países, para que o Brasil não destoe das práticas internacionais. Outra alteração fundamental é a desoneração das empresas do pagamento dos encargos trabalhistas e previdenciários sobre a parcela paga ao empregado em razão da sua transferência ao exterior, o que eleva em demasiado o custo da contratação de brasileiros para esses postos de trabalho.

Deve ser ressaltado, que tal previsão assegura ao empregado transferido todas as alterações ocorridas no salário base da categoria profissional durante a transferência, com os respectivos recolhimentos das contribuições para a previdência social, FGTS e PIS.

Propõe-se um adicional de 25% do salário base em razão da transferência, de caráter indenizatório, que serve como auxílio para custos adicionais com moradia, ensino, diferença de custo de vida, dentre outras despesas decorrentes da transferência. Tal definição confere maior segurança jurídica às partes.

O substitutivo aumenta o benefício que pode ser concedido ao trabalhador, ao prever que o adicional pode ser pago em espécie ou através de benefícios como moradia, custeio da escola dos filhos, ou outras vantagens oferecidas pela empresa no exterior. Em muitos casos, as vantagens oferecidas pelas empresas são maiores do que o valor do adicional, que tem o objetivo de auxiliar o trabalhador com as despesas extras e não custear totalmente as despesas de estada no exterior, eis que, como ocorre no Brasil, as despesas ordinárias são custeadas com o salário.

O substitutivo também prevê a situação de o empregador ter de alterar o rendimento bruto do trabalhador (*gross up*) a fim de compensá-lo pelas descontos fiscais exigidos pela legislação do local da prestação de serviços e para isentar tais acréscimos de impostos e contribuições.

Além disso, o substitutivo sugerido é mais atual, pois permite expressamente a negociação entre empregado e empregadores para ampliar os direitos do Trabalhador previstos na lei, como por exemplo, no tocante à antecipação do pagamento pelas férias no Brasil por parte do empregador.

O texto proposto apresenta uma forma mais adequada e justa de ressarcir o empregador de uma rescisão ficta. As verbas rescisórias fictas serão compensadas pelo desconto em salários futuros, após o retorno do trabalhador ao Brasil, respeitando-se a margem consignável do salário. Essa alteração se apresenta como mais um benefício ao trabalhador no seu retorno, qual seja, um adiantamento de salários sem juros.

A proposta também estimula os acordos previdenciários, que é uma das maiores reivindicações dos brasileiros que moram e trabalham no exterior.

O Capítulo sobre a contratação ou transferência definitiva visa abrir o mercado de trabalho para brasileiros ocuparem vagas definitivas no exterior independentemente de transferência, permitindo-se a conversão da transferência transitória em definitiva. As medidas colocadas no referido capítulo são essenciais para que as empresas sejam estimuladas a contratar brasileiros no exterior, pois a contratação direta por empresa estrangeira rompe o vínculo com a empresa no Brasil.

A proposta também está mais atenta aos problemas que o trabalhador encontra no exterior ao prever a contratação pelas empresas de seguro de vida e acidentes pessoais a favor do trabalhador e dos seus dependentes. O seguro deverá incluir a cobertura do traslado dos restos mortais do empregado em caso de comprovada morte em acidente de trabalho, cobrindo o período a partir do embarque para o exterior, até o retorno ao Brasil.

O texto substitutivo ora sugerido é mais realista e efetivo ao trocar a exigência de que a empresa tenha serviço médico nas suas dependências ou próxima a ele, pela obrigação de que além do seguro saúde a empresa forneça passagens de ida e volta quando o empregado ou seus dependentes necessitarem, em caráter de urgência, de acesso a serviços de assistência médica fora do local de trabalho no exterior.

Assegura-se também passagens de regresso ao Brasil pagas pela empresa no caso de retorno antecipado, por motivo de saúde e passagens de regresso o Brasil aos dependentes no caso de falecimento do empregado.

Por fim, para conferir plena garantia e segurança de respeito aos direitos dos trabalhadores que pretendam trabalhar no exterior, o substitutivo exige que as empresas assinem um consentimento informado com o trabalhador.

Neste documento, devem ser asseguradas plenas informações sobre as condições de trabalho no exterior e os principais direitos trabalhistas previstos na legislação do local de prestação de serviços aplicável ao contrato do trabalhador e, em caso de descumprimento, a empresa poderá ser demandada perante a Justiça do Trabalho brasileira.

Por essas razões, voto pela aprovação do PL 1.748/2011, na forma do substitutivo, e pela rejeição do PL 3.360/2008 e do PL 4.609/2009.

Sala da Comissão, de de 2015.

**Deputado LAÉRCIO OLIVEIRA
Solidariedade/SE**

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 1.748, DE 2011

Altera a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, para dispor sobre os trabalhadores contratados ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º Esta Lei regula a situação de empregados contratados no Brasil por empresas estrangeiras, ou transferidos por empresas constituídas sob as leis brasileiras e que tenham a sua sede e administração no País, para prestar serviços no exterior.

Parágrafo único. Fica excluído do regime desta Lei o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 12 (doze) meses, desde que:

- a)
- b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias ou ajuda de custo, ou ainda, reembolso de despesas de hospedagem, alimentação e transporte, durante o período de trabalho no exterior os quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial.” (NR)

“Art. 3º - A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á a observância exclusiva da legislação do local da execução dos serviços, sendo também assegurado ao empregado:

- I -

II - a manutenção no Brasil, sobre o salário base do empregado à época da transferência, dos recolhimentos das contribuições para:

- a) a previdência social, observados os acordos internacionais em matéria previdenciária em vigor no Brasil;
- b) o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;
- c) o Programa de Integração Social - PIS/PASEP.

§ 1º - A base de cálculo de todos os encargos trabalhistas e previdenciários decorrentes da relação de trabalho será exclusivamente o salário base pago no Brasil, à época da transferência, contemplando as alterações ocorridas para a categoria profissional durante a transferência, na forma do Inciso II deste artigo.

§ 2º - Nenhum outro encargo trabalhista, ou previdenciário será devido pela transferência e os encargos devidos não incidirão sobre qualquer outra remuneração ou vantagem adicional decorrente da transferência ou da prestação de serviço no exterior.” (NR)

“Art. 4º - Mediante ajuste escrito entre empregador e empregado serão fixados os valores da remuneração decorrente da transferência, a qual incluirá necessariamente o salário base acrescido do adicional de transferência ao exterior, no valor mínimo de 25% sobre o salário base, firmado no ato da transferência.

§ 1º - Caso a empresa forneça moradia no exterior, ou outra vantagem direta ou indiretamente ao empregado transferido ao exterior, estas serão compensadas no cálculo do adicional de transferência a que se refere o caput desse artigo, se o empregado optar por perceber essas vantagens.

§ 2º O adicional de transferência a que alude o caput deste artigo, bem como as despesas resultantes da transferência, que correrão por conta do empregador, serão fixados mediante ajuste escrito e ambos terão caráter indenizatório.” (NR)

“Art. 5º.....

§ 1º - Por opção escrita do empregado, a remuneração devida poderá ser depositada, no todo ou em parte, em conta

bancária no Brasil ou no exterior, observadas as leis e normas aplicáveis no local da execução dos serviços.

§ 2º

§ 3º - A moeda estrangeira prevista no caput desse artigo poderá ser a moeda do país de destino ou moeda de livre conversibilidade.

§ 4º - Os eventuais valores pagos ou remetidos pelo empregador a título de reajustamento de rendimento bruto (*gross up*), com fins exclusivos de compensar o empregado pelos descontos fiscais exigidos conforme legislação do local de realização dos serviços no exterior, são isentos de impostos e contribuições federais no Brasil." (NR)

"Art. 6º - Após 2 (dois) anos de permanência no exterior será assegurado ao empregado o direito de gozar anualmente férias no Brasil, correndo por conta da empresa empregadora, ou para a qual tenha sido transferido, o custeio do transporte necessário para que o empregado venha ao Brasil e retorne ao local da prestação de serviços no exterior.

§ 1º - O custeio de que trata o caput deste artigo se estende ao cônjuge e aos demais dependentes, perante a Previdência Social, do empregado com ele residentes.

§ 2º

§ 3º - O direito previsto no caput deste artigo poderá ser antecipado a partir do primeiro ano de permanência no exterior, desde que haja previsão neste sentido em instrumento coletivo de trabalho ou ajuste escrito." (NR)

"Art. 7º

I -

II –

§ 1º Fica assegurado ao empregado o seu retorno ao Brasil, ao término do prazo de transferência ou, antes deste, na ocorrência das seguintes hipóteses:

a) após 3 (três) anos de trabalho contínuo, prazo que poderá ser prorrogado para 5 (cinco) anos mediante ajuste escrito entre empregado e empregador;

b).....

c)

d)

e) quando o serviço ou permanência do empregado no exterior deixar de ser necessário ou conveniente para a empresa.

§ 2º Nas hipóteses do inciso I do caput e das alíneas “a” e “e” do §1º deste artigo, a data do efetivo retorno deverá ser comunicada, por escrito, pelo empregador ou empregado, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, salvo acordo entre as partes.

§ 3º Na hipótese da transferência prevista no art. 2º, inciso III, o prazo de trabalho contínuo no exterior previsto no §1º, alínea “a” deste artigo, poderá ser estendido por sucessivos períodos de 3 (três) anos, mediante ajuste escrito entre empregado e empregador.” (NR)

“Art. 8º

Parágrafo único. Quando o retorno se verificar por iniciativa do empregado, ou quando este der justa causa para rescisão do contrato, ficará o empregado obrigado ao reembolso das despesas previstas neste artigo, podendo a forma de resarcimento desse valor ser ajustada entre as partes ou compensada nos termos da Lei.” (NR)

“Art. 9º - O período de duração da transferência será computado no tempo de serviço do empregado para todos os efeitos da legislação previdenciária brasileira, ainda que a lei local de prestação de serviço considere a natureza dessa prestação como autônoma e determine a liquidação dos direitos oriundos da respectiva cessação.

§ 1º - Na hipótese de liquidação de direitos prevista neste artigo, a empresa empregadora no Brasil, que cedeu ou transferiu o empregado, ou aquela do mesmo grupo econômico para a qual retornar o empregado, fica autorizada a deduzir tais valores dos salários futuros, observada a margem consignável prevista na Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, ou de eventual rescisão, mediante ajuste escrito.

§ 2º As deduções mencionadas no parágrafo anterior, relativamente ao pagamento em moeda estrangeira, serão

calculadas mediante conversão em moeda nacional ao câmbio do dia em que se operar o pagamento.” (NR)

“Art. 10 - O adicional de transferência, as prestações “*in natura*”, o reembolso de despesas resultantes da transferência, bem como quaisquer outras vantagens a que fizer jus o empregado em função de sua permanência no exterior, não serão devidas após seu o término da transferência ou o respectivo retorno ao Brasil, não se incorporando ao contrato de trabalho para nenhum efeito.

Parágrafo único. Fica assegurado ao empregado quando do retorno ao Brasil, a percepção do salário base que teria caso não tivesse sido transferido, acrescido dos reajustes salariais aplicados à categoria durante sua ausência.” (NR)

“Art. 12 - A empresa estrangeira não estabelecida no Brasil que tenha participação, direta ou indireta, de empresa brasileira em seu capital e a empresa estrangeira que tiver participação, direta ou indireta, em empresa brasileira e que mantiver procurador no Brasil com poderes especiais de representação, inclusive o de receber citação, comunicará o Ministério do Trabalho e Emprego quando da contratação de empregados no Brasil para trabalhar no exterior.” (NR)

“Art. 13 - A empresa estrangeira que não preencher os requisitos estabelecidos no caput deste artigo estará sujeita à autorização prévia do Ministério do Trabalho e Emprego para contratação de empregados para trabalhar no exterior.” (NR)

“Art. 14 - Sem prejuízo da obrigação da empresa estrangeira assegurar ao trabalhador os direitos a ele conferidos neste Capítulo, é garantida em qualquer hipótese a aplicação das leis do país da prestação dos serviços, que prevalecerá no que respeita a direitos, vantagens, garantias e obrigações trabalhistas e previdenciárias.” (NR)

“Art. 16 - A permanência do empregado no exterior poderá ser ajustada por período superior a 5 (cinco) anos, desde que seja assegurado a ele o direito de gozar 3 (três) férias anuais no Brasil, com as despesas de transporte do empregado e seus dependentes, pagas pela empresa estrangeira.” (NR)

“Art. 18 – Revogado.”

“Art. 19 - A pessoa jurídica domiciliada no Brasil, a que alude o art. 12 será solidariamente responsável com a empresa

estrangeira por todas as obrigações decorrentes da contratação do empregado.” (NR)

CAPITULO III-A - Da Contratação ou Transferência Definitiva

“Art. 20-A - Nas hipóteses dos incisos I e II do art. 2º, caso empregador e empregado decidam, de comum acordo, após a permanência do empregado no exterior por prazo superior a 3 (três) anos, que a sua transferência terá caráter definitivo, o contrato de trabalho no Brasil será rescindido, com o pagamento de todos os direitos inerentes à rescisão contratual e a consequente conversão da transferência em contratação definitiva pela empresa no exterior ou pela sucursal da empresa brasileira constituída no país da prestação de serviços.

§ 1º - Na situação prevista no caput o empregado deverá ser contratado no exterior, como empregado local, e deixará de ser segurado obrigatório nos termos da legislação previdenciária brasileira.

§ 2º - Rescindido o contrato de trabalho no Brasil pela transferência definitiva do empregado para o exterior, a empresa de origem no Brasil fica desobrigada de efetuar qualquer pagamento ou recolher qualquer contribuição à Previdência Social do Brasil, Fundo de Garanta por Tempo de Serviço - FGTS, programa de Integração Social - PIS/PASEP, nem qualquer outro encargo decorrente da relação empregatícia extinta.”

“Art. 20-B - Nas hipóteses em que haja necessidade de preenchimento de vaga de trabalho no exterior da empresa brasileira ou de empresa estrangeira do seu mesmo grupo econômico, os empregados da empresa brasileira, que tiverem intenção de se fixar permanentemente no exterior poderão, mediante comum acordo, ser contratados em caráter definitivo, e serão regidos exclusivamente pela lei do local da prestação de serviços, inclusive no que tange a direitos trabalhistas e previdenciários.”

“Art. 20-C - Às hipóteses previstas nesse Capítulo não se aplica o art. 453 da Consolidação das Leis do Trabalho, mesmo que o empregado tenha tido vínculo anterior com empregador do mesmo grupo econômico da empresa estrangeira contratante no Brasil.

CAPITULO IV - DISPOSIÇÕES COMUNS E FINAIS

“Art. 21 - As empresas de que trata esta Lei, farão, obrigatoriamente, seguro de vida e acidentes pessoais em favor do empregado, cobrindo o período a partir do embarque para o exterior, até o retorno ao Brasil.

§ 1º O valor do seguro não poderá ser inferior a 12 (doze) vezes o valor da remuneração mensal do empregado.

§ 2º O seguro previsto no caput deve incluir a cobertura do traslado de restos mortais e poderá ser estendido a outras hipóteses e aos dependentes legais do empregado que com ele residam no exterior, mediante ajuste escrito

§ 3º O seguro a que se refere o caput desse artigo não será exigido quando o empregado tiver plano de previdência complementar da empresa que contenha seguro com as mesmas coberturas ou a partir do momento em que venham a ocorrer as hipóteses dos artigos 20-A e 20-B desta Lei.” (NR)

“Art. 22 - Correrão por conta do empregador as despesas de transporte, inclusive dos dependentes que residam com o empregado no exterior, na sua ida, nas férias e no seu retorno ao Brasil na forma dos artigos 6º, 7º e 16 desta Lei, salvo a partir do momento em que venham a ocorrer as hipóteses dos artigos 20-A e 20-B desta Lei.

Parágrafo único. Correrão, ainda, por conta do empregador, as despesas de transporte, nas situações e condições que se seguem:

I – passagens de ida e volta, via aérea, quando o empregado e seus dependentes comprovadamente necessitarem, em caráter de urgência, de acesso a serviços de assistência médica fora do local de trabalho no exterior;

II – passagens de regresso ao Brasil no caso de retorno antecipado, por motivo de saúde, conforme recomendação constante de laudo médico; e

III – passagens de regresso o Brasil aos dependentes no caso de falecimento do empregado.” (NR)

“Art. 22-A Nas contratações ou transferências de trabalhadores brasileiros para trabalhar no exterior, realizadas na forma desta lei, as empresas responsáveis no Brasil, deverão assegurar aos trabalhadores plena informação sobre as condições de trabalho no exterior e sobre os principais direitos

trabalhistas previstos na legislação do local da prestação de serviços, aplicável ao contrato do trabalhador, quais sejam:

- a) serviços a serem realizados, a empresa e cidade onde o trabalho ocorrerá;
- b) remuneração e forma de pagamento;
- c) turnos de trabalho e número de horas de trabalho e de repouso;
- d) a jornada de trabalho;
- e) período de férias remuneradas;
- f) prazo do contrato de trabalho;
- g) proteção em relação à segurança e saúde no trabalho, fornecimento de uniforme, equipamentos e utensílios de trabalho e existência de eventuais descontos ao trabalhador.

§ 1º - As informações a que se referem o caput, deverão constar de um termo, a ser assinado pelo trabalhador e, em caso de descumprimento, a empresa signatária do termo poderá ser demandada pelos direitos nele referidos perante a Justiça do Trabalho no Brasil.

§ 2º - O comprovante de pagamento dos direitos trabalhistas a que se refere o caput, servirá como título de quitação plena dos débitos trabalhistas pela empresa signatária do termo a que se refere o § 1º, ou pela empresa na qual o trabalhador prestou serviços no exterior, e poderá ser utilizado como prova perante a justiça do trabalho de qualquer desses países.”

Art. 2º Revoga-se o art. 18 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982.

Art. 3º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2015.

Deputado **LAÉRCIO OLIVEIRA**
Solidariedade/SE