

## COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

### PROJETO DE LEI Nº 1.748, DE 2011

Apensados: PL nº 3.360/2008, PL nº 4.609/2009 e PL nº 3.801/2019

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 ALEXIS FONTEYNE

## I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei em análise, de autoria do Senado Federal, promove alterações na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, que “dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior”.

O texto inicial no Senado Federal, de autoria do Senador Waldir Raupp, buscava somente a alteração do art. 1º da Lei 7.064, de 1982, que restringia a aplicação da norma apenas aos trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos por empresas prestadoras de serviços de engenharia, consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres, para prestar serviços no exterior. É interessante que esse desiderato já foi alcançado pela Lei nº 11.962, de 3 de julho de 2009, que estendeu a aplicação da Lei em questão a todos os trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.



Ao longo de sua tramitação no Senado, o Projeto em análise recebeu um Substitutivo na Comissão de Assuntos Sociais, ampliando seu escopo inicial e incluindo, além da alteração do art. 1º, outras alterações nos dispositivos da Lei nº 7.064, de 1982, que enumeramos em seguida.

1) Alteração promovida no parágrafo único do art. 1º, que amplia de noventa dias para seis meses o período de exclusão de aplicação da Lei e insere, entre os requisitos para a exclusão, o reembolso de despesas de hospedagem, alimentação e transporte, em caso de prestação de serviços de natureza transitória.

2) Alteração do *caput* e acréscimo de § 4º ao art. 4º para acrescentar a possibilidade de o adicional de transferência ser substituído por parcela destinada a cobrir custos adicionais em ajuste escrito e fixar em 25% o mínimo a ser pago a esse título. Acréscimo de § 5º ao artigo para incluir na base de cálculo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS o adicional de transferência ou das parcelas substitutas.

3) Alteração do § 4º do art. 9º, para determinar que o levantamento, pelo empregador, do FGTS, decorrente da dedução prevista neste artigo, ocorrerá mediante emissão de guia com código específico, previsto em regulamento, devidamente homologada pelo Ministério do Trabalho e Emprego ou pelo sindicato da categoria profissional.

4) Acréscimo de parágrafo único ao art. 10 para determinar que o empregado transferido, ao voltar de seu posto de trabalho no Brasil, receberá o salário acrescido de todos os reajustes salariais aplicáveis à categoria profissional durante sua ausência.

5) Alteração do art. 12 para transformar em comunicação a autorização do extinto Ministério do Trabalho e Emprego para a contratação de trabalhador, por empresa estrangeira, para trabalhar no exterior. A comunicação deve ser feita ao órgão no prazo de até 60 dias.

6) Alteração do art. 14, para determinar a aplicação das leis do país da prestação dos serviços no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, observando-se, ainda, os direitos e



garantias assegurados aos nacionais nos tratados e nos demais atos internacionais mantidos pelo país estrangeiro com o Brasil.

7) Alteração do art. 22, para permitir a substituição da prestação de serviços médicos e de assistência médica por seguro-saúde na mesma modalidade fornecida aos empregados locais.

8) Revogação do art. 13.

Encontram-se apensadas ao Projeto principal as seguintes proposições:

**Projeto de Lei nº 3.360, de 2008**, do Deputado Carlos Bezerra, que promove as alterações que seguem na Lei nº 7.064, de 1982.

1) Alteração do art. 1º para determinar sua aplicação aos trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos para prestar serviços no exterior.

2) Alteração do parágrafo único do art. 3º, para determinar aplicação da legislação brasileira sobre previdência social, FGTS, seguro-desemprego e abono salarial.

3) Alteração do art. 11 para prever que, nessa modalidade de prestação de serviços no exterior, não serão devidas as contribuições referentes a Salário-Educação, Serviço Social da Indústria, Serviço Social do Comércio, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, Serviço Social do Transporte, Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas e Instituto Nacional de Colonização e de Reforma Agrária.

4) Revogação dos §§ 1º, 2º, 3º e 4º do art. 9º.

Nesta Comissão, foi apresentada uma Emenda, de autoria do Deputado Jovair Arantes, repetindo as disposições do Projeto, porém acrescentando um § 2º ao art. 3º da Lei, para dispor que o empregado transferido poderá manter o vínculo com a previdência social como contribuinte facultativo.



**Projeto de Lei nº 4.609, de 2009**, de autoria do Deputado William Woo, que acrescenta parágrafo único ao art. 26 do Decreto-lei nº 2.284, de 10 de março de 1986, para estender o direito ao seguro-desemprego a “todo trabalhador que tenha atuado no exterior por período igual ou superior a dois anos, desde que ateste a remessa de valores ao Brasil durante período superior a 2/3 do tempo de sua estadia, ou comprove a remessa de valores equivalentes à metade do total dos rendimentos auferidos”.

**Projeto de Lei nº 3.801, de 2019**, de autoria do Senado Federal, que promove as alterações que seguem na Lei nº 7.064, de 1982, que enumeramos em seguida.

1) Alteração do *caput* do art. 1º, substituindo o termo “empregadores” pela expressão “empresas estrangeiras, ou transferidos por empresas constituídas sob as leis brasileiras e que tenham a sua sede e administração no País”.

2) Alteração do parágrafo único do art. 1º para aumentar para doze meses o período de exclusão de aplicação da Lei e inserir, entre os requisitos para a exclusão, o reembolso de despesas de hospedagem, alimentação e transporte, em caso de prestação de serviços de natureza transitória. Também estabelece como hipótese de exclusão de aplicação da Lei a suspensão do contrato de trabalho, devidamente formalizada, em razão de viagem do empregado para estudos e pesquisa no exterior, com ou sem percepção de bolsa de estudos custeada pelo empregador ou por outra instituição.

3) Alteração do *caput* do art. 3º para determinar a suspensão do contrato de trabalho no Brasil do empregado transferido e a subsequente aplicação da legislação do local de execução dos serviços. Alteração do inciso II do art. 3º para assegurar a aplicação da lei brasileira nos casos das contribuições para a previdência social, o FGTS e o Programa de Integração Social (PIS-PASEP). Acréscimo de parágrafos ao mesmo artigo para dispor que a base de cálculo dos encargos trabalhistas e previdenciários decorrentes da relação de trabalho suspensa será exclusivamente o salário-base pago no



Brasil e que nenhum outro encargo trabalhista ou previdenciário será devido em razão da transferência.

4) Alteração do art. 4º para dispor que o ajuste escrito para fixar a remuneração devida ao empregado transferido será firmado no ato da transferência e incluirá, necessariamente, o salário-base acrescido do adicional de transferência ao exterior, no valor mínimo de 25%. A alteração também revoga as previsões de reajustes do salário-base pela legislação brasileira e a garantia do piso da categoria. Prevê, ainda, que a empresa sediada no exterior é a responsável pelos encargos trabalhistas e previdenciários durante a prestação de serviço no exterior; que a moradia no exterior e outras vantagens diretas ou indiretas fornecidas ao empregado transferido podem ser compensadas no cálculo do adicional de transferência; e que esse adicional bem como as despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador e serão fixados mediante ajuste escrito, sempre com caráter indenizatório.

5) Alteração do art. 5º para estabelecer que a remuneração devida poderá ser depositada, no todo ou em parte, em conta bancária no Brasil ou no exterior; que a moeda estrangeira utilizada poderá ser a moeda do país de destino ou moeda de livre conversibilidade; e que são isentos de impostos e contribuições valores pagos ou remetidos pelo empregador com o fim exclusivo de compensar o empregado pelos descontos fiscais exigidos pela legislação do local de realização dos serviços.

6) Alteração do art. 6º para substituir a expressão “será facultado ao empregado gozar anualmente férias no Brasil” por “será assegurado (...)” e para permitir, mediante ajuste, a antecipação desse direito a partir do primeiro ano de permanência no exterior.

7) Alteração do art. 7º para permitir a prorrogação de três para cinco anos o prazo trabalho contínuo no exterior e acrescentar a necessidade de aviso da data do efetivo retorno com sessenta dias de antecedência, nas hipóteses que menciona. A alteração também prevê que, no caso de empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior, o prazo de trabalho contínuo previsto na alínea “a” do § 1º



deste artigo poderá ser estendido por sucessivos períodos de três anos, mediante ajuste escrito.

8) Alteração do art. 8º para estabelecer que o reembolso das despesas de retorno ao Brasil, nas hipóteses em que for obrigação do empregado fazê-lo, pode ser ajustado entre as partes ou compensado nos termos da lei.

9) Alteração do art. 9º para estabelecer que, na hipótese de liquidação obrigatória de direitos no exterior, a empresa ou o grupo econômico para o qual retorne o empregado pode deduzir tais valores dos salários futuros, observada a margem consignável. Revoga-se a possibilidade de compensação com o FGTS e a consequente necessidade de autorização judicial de levantamento pelo empregador dos recursos fundiários depositados.

10) Alteração do art. 10 para acrescentar o reembolso de despesas resultantes da transferência às parcelas não exigíveis após o término da transferência ou o retorno ao Brasil; proibir a incorporação de qualquer uma delas ao contrato de trabalho; e garantir o recebimento do salário-base a que o empregado teria direito caso não tivesse sido transferido, acrescido dos reajustes salariais aplicados à categoria durante sua ausência.

11) Revogação do art. 12, que exige autorização prévia do extinto Ministério do Trabalho para a contratação por empresa estrangeira de empregado para trabalhar no exterior.

12) Revogação do art. 13, que estabelece que a autorização para contratação de empregado para trabalhar no exterior só pode ser concedida à empresa de cujo capital participe, em pelo menos 5% (cinco por cento), pessoa jurídica domiciliada no Brasil.

13) Alteração do art. 14 para estabelecer a aplicação, em qualquer hipótese, das leis do país da prestação dos serviços, no que diz respeito a direitos, vantagens, garantias e obrigações trabalhistas e previdenciárias.

14) Alteração do art. 16 para permitir, mediante ajuste, a permanência do empregado no exterior por período superior a cinco anos,



desde que goze férias anuais no Brasil, após o segundo ano, com as despesas pagas pela empresa estrangeira.

15) Alteração do art. 21 para estabelecer que o seguro de vida obrigatório seja de, no mínimo, doze vezes o valor da remuneração mensal do empregado, inclua a cobertura do traslado de restos mortais e possa ser substituído por plano de previdência complementar que contenha as mesmas coberturas.

16) Revogação do art. 18, que exige que a empresa estrangeira mantenha no Brasil procurador bastante, com poderes especiais de representação, inclusive o de receber citação.

17) Revogação do art. 19, que estabelece a responsabilidade solidária da pessoa jurídica domiciliada no Brasil, juntamente com a empresa estrangeira, por todas as obrigações decorrentes da contratação do trabalhador.

18) Alteração do art. 22, suprimindo a exigência de manutenção pela contratante de serviços gratuitos e adequados de assistência médica e social no local de trabalho ou próximo a ele, e estabelecendo hipóteses de responsabilidade do empregador pelas despesas de transporte do empregado e seus dependentes.

19) Acréscimo do Capítulo III-A, com os arts. 20-A, 20-B e 20-C, tratando de aspectos da contratação ou transferência definitiva do empregado para o exterior; prevendo a rescisão do contrato no Brasil e a liquidação das obrigações inerentes a ele; e desobrigando a empresa de encargos trabalhistas previdenciários e tributários posteriores à extinção do contrato. Prevê-se também a possibilidade de contratação do empregado em definitivo no exterior, por empresa brasileira ou empresa estrangeira do seu mesmo grupo econômico, submetendo-se tal contratação exclusivamente à legislação do local da prestação de serviços e excluindo-se expressamente a aplicação do art. 453 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT aos contratos de trabalho assim formados.

20) Acréscimo do art. 22-A, para obrigar as empresas que contratem ou transfiram brasileiros para trabalhar no exterior a fornecer



informações sobre as condições e direitos trabalhistas previstos na legislação do local da prestação de serviços e aplicáveis ao contrato do trabalhador.

Nos prazos regimentais encerrados em 24/8/2011 e 17/10/2019, não foram apresentadas Emendas aos Projetos de Lei nº 1.748, de 2011, nº 4.609, de 2009, e 3.801, de 2011.

Foi apresentada uma Emenda ao PL nº 3.360, de 2008, em 26/5/2011, antes do despacho que determinou sua apensação do ao PL nº 1.478, de 2011.

É o relatório.

## II - VOTO DO RELATOR

A Lei nº 7.064, de 1982, foi concebida para atender ao fluxo de trabalhadores brasileiros que, ao final dos anos 1970, acompanhavam a expansão das empresas brasileiras de construção pesada para o mercado internacional. Em razão disso, amparava apenas os empregados de prestadoras de serviços de engenharia, consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres.

O avanço da globalização econômica e da internacionalização das plantas e das cadeias no comércio e na indústria conectaram de tal modo o mercado de trabalho no mundo que a própria Justiça Trabalho, por meio de sua jurisprudência, determinou a aplicação da Lei nº 7.064, de 1982, aos empregados em geral, transferidos ou contratados no Brasil para trabalhar no exterior, dada a inexistência de uma legislação abrangente sobre esse modelo de prestação de serviços. Por fim, em conformidade com a jurisprudência, a Lei nº 11.962, de 2009, alterou o *caput* da Lei nº 7.064, de 1982, estendendo sua aplicação a todas as empresas que transfiram ou contratem brasileiros para trabalhar no exterior.

Por outro lado, o contexto específico dessa lei, que foi editada com o intuito de prover proteção a um grupo limitado de trabalhadores, laborando para empresas de engenharia que expandiam seus mercados





principalmente para a África e Oriente Médio, faz desse diploma legal um texto insuficiente e, em muitos aspectos, prejudicial aos interesses dos empregados e empregadores.

De fato, a extensão dessa lei a todos segmentos econômicos, pela jurisprudência trabalhista e, posteriormente, pela Lei nº 11.962, de 2009, determinou a aplicação de um diploma legal ultrapassado e repleto de obstáculos à internacionalização de empresas e à abertura do mercado de trabalho para brasileiros no exterior.

Como muito bem pondera o autor do texto inicial do Projeto de Lei nº 3.801, de 2019, Senador Armando Monteiro, os problemas da legislação em vigor podem ser resumidos em três pilares: a) insegurança jurídica; b) custos desproporcionalmente elevados de expatriação; c) incompatibilidade com as regras e o mercado internacional.

Ainda de acordo com o Senador, no tocante à insegurança jurídica destacam-se 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.

Os obstáculos colocados pela legislação interna à internacionalização de nosso mercado de trabalho retiram competitividade de nossa mão de obra e também das empresas brasileiras que precisam se integrar ao mercado internacional.

Conforme se lê na justificação do PLS nº 138, de 2017, o alto custo da expatriação tem como principais fatores: a) 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) a incidência dos encargos sobre todas as verbas da transferência, inclusive passagens aéreas, pois atualmente tais verbas não possuem expresso caráter indenizatório; c) a não compensação da rescisão ficta no exterior com os saldos das contas do FGTS, devido ao entendimento do Conselho Curador do



FGTS de que essa previsão foi revogada pela Lei nº 8.036, de 1990, e porque é extremamente burocrática e depende de homologação judicial; d) a permissão da contratação direta do empregado brasileiro para trabalhar no exterior somente no caso de empresa estrangeira; e) a 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 não está trabalhando no País.

Neste sentido, entendemos como muito necessárias as iniciativas de promover a atualização da Lei. Destacam-se nessa iniciativa o Projeto de Lei principal e o apensado de nº 3.801, de 2019. Este último promove alterações substancialmente maiores, em quantidade e qualidade. O projeto principal ficou não só mais acanhado em relação ao apensado, como também restou muito prejudicado pelo longo tempo de tramitação na Casa. Por outro lado, o apensado, de elaboração mais recente, beneficia-se do debate e das experiências colhidas na última década.

O Projeto de Lei 3.801, de 2019, foi objeto de amplo debate a construção realizada com a participação de representantes tanto de empregados quanto de empregadores e seus respectivos representantes sindicais, associações e instituições públicas envolvidas. Desta forma encontrou caminho para aprovação no Senado Federal, tendo sido atendidas reivindicações de lado a lado na obtenção de um texto que convergisse ao melhor interesse de todos os envolvidos, que encontraram-se satisfeitos ao final.

Essa constatação leva-nos a, irremediavelmente, concentrar nossa análise no Projeto de Lei nº 3.801, de 2019, e privilegiar seu texto em relação ao Projeto principal e aos demais apensados. Trata-se, como já tivemos oportunidade de dizer acima, de uma gama ampla de alterações na lei em vigor, com vistas a adequá-la ao contexto atual, propiciando segurança jurídica e competitividade na internacionalização do mercado de trabalho e das empresas brasileiras.



Aplaudimos a solução técnica dada por meio do apensado de nº 3.801, de 2019, ao art. 3º da Lei, que consiste na suspensão do contrato de trabalho no Brasil, ainda que inevitavelmente parem dúvidas técnicas sobre se se trataria, de fato, de interrupção ou de suspensão de contrato, já que haveria a paralisação de prestação de serviços e pagamentos de salários no Brasil, mas remanesceriam a obrigação de contribuições previdenciárias, fiscais e fundiárias.

Em relação ao **Projeto de Lei nº 3.360, de 2008**, observamos que suas sugestões buscam estender a aplicação da lei, atualizar sua terminologia e excluir a aplicação de contribuições fiscais e parafiscais. São sugestões coincidentes com aquelas que examinamos acima. Por outro lado, em relação à sugestão de revogar os §§ 1º, 2º, 3º e 4º do art. 9º da Lei sob exame, preferimos a solução oferecida pelo apensado de nº 3.801, de 2019.

Por último, cabe observar que a Emenda apresentada pelo nobre Deputado Jovair Arantes ao Projeto de Lei nº 3.360, de 2008, apenas repete os termos do Projeto principal, em nada alterando seu mérito, exceto na sugestão de permitir a vinculação do empregado transferido à previdência social como contribuinte facultativo. Nesse ponto, a sugestão torna-se confusa, pois as disposições anteriores cuidam de aplicar a legislação previdenciária a esses contratos de trabalho. No caso, a legislação é clara ao estabelecer a condição do empregado como segurado obrigatório.

Nesse sentido, entendemos que o **Projeto de Lei nº 3.360, de 2008**, não deve ser acolhido, bem como a emenda a ele apresentada deve ser rejeitada.

Já o **Projeto de Lei nº 4.609, de 2009**, que acrescenta dispositivo ao Decreto-lei nº 2.284, de 10 de março de 1986, estendendo o direito ao seguro-desemprego a “todo trabalhador que tenha atuado no exterior por período igual ou superior a dois anos, desde que ateste a remessa de valores ao Brasil durante período superior a 2/3 do tempo de sua estadia, ou comprove a remessa de valores equivalentes à metade do total dos rendimentos auferidos”, em nosso entendimento não merece acolhida. Ao contrário dos projetos anteriormente analisados, esse projeto não trata da



situação dos trabalhadores transferidos do Brasil para o exterior, ou dos aqui diretamente contratados para trabalharem no exterior.

O projeto procura estender o direito ao seguro-desemprego a todo cidadão brasileiro que, de uma forma ou de outra, tenha trabalhado no exterior por período igual ou superior a dois anos e tenha feito remessa de valores para familiares no Brasil. Tal providência nos parece descabida. O seguro-desemprego, que há muito não é mais regulado pelo mencionado Decreto-lei, mas pela Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, depende da vinculação do trabalhador aos PIS-PASEP. Não há nada que justifique que um fundo mantido por contribuição de empregadores brasileiros passe a custear o seguro-desemprego de cidadãos brasileiros, contratados diretamente no exterior, por empresas estrangeiras, sem qualquer previsão de receita compensatória para tais despesas.

Em face do exposto, em respeito ao acordo que envolveu atores de todos os segmentos no âmbito do Senado Federal, tendo sido um texto construído e já aprovado na Casa iniciadora, votamos pela aprovação do **Projeto de Lei nº 3.801, de 2019**. Assim ficam prejudicados os demais, razão pela qual votamos pela rejeição do **Projeto de Lei nº 1.748, de 2011**, do **Projeto de Lei nº 3.360, de 2008**, inclusive a rejeição da **Emenda nº 1** a ele apresentada, e do **Projeto de Lei nº 4.609, de 2009**.

Sala da Comissão, em        de        de 2021.

Deputado ALEXIS FONTEYNE  
Relator

2019-21653



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Alexis Fonteyne  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217503507600>

