



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 1.748-A, DE 2011 **(Do Senado Federal)**

PLS nº 275/2011
OFÍCIO Nº 1087/2011 (SF)

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; tendo parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, aprovação do Projeto de Lei nº 3801/19, apensado, com Substitutivo, e pela rejeição deste, dos de nºs 3360/08 e 4609/09, apensados, e da Emenda nº 1/11, apresentada na Comissão (relator: DEP. ALEXIS FONTEYNE).

DESPACHO:
ÀS COMISSÕES DE
TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD).
APENSE-SE A ESTE PL-3360/2008.

APRECIÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

S U M Á R I O

I - Projeto inicial

II - Projetos apensados: 3360/08, 4609/09 e 3801/19

III - Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:

- Emenda apresentada
- Parecer do relator
- Complementação de voto
- Substitutivo oferecido pelo relator
- Parecer da Comissão
- Substitutivo adotado pela Comissão
- Voto em separado

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 trabalhadores contratados no Brasil, quando transferidos para o exterior, ou contratados internamente para prestar serviços fora dos limites territoriais do País.

Parágrafo único. É excluído do regime desta Lei o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 6 (seis) meses, desde que:

.....
b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias ou reembolso de despesas de hospedagem, alimentação e transporte durante o período de trabalho no exterior, as quais, seja qual for o respectivo valor, são de caráter indenizatório e não têm natureza salarial.” (NR)

“Art. 4º Mediante ajuste escrito, empregador e empregado fixarão os valores do salário-base, do adicional de transferência ou da parcela necessária para cobrir os custos adicionais em que o empregado transferido incorrerá.

.....
§ 4º É assegurado ao empregado transferido o acréscimo salarial mínimo de 25% (vinte e cinco por cento), pagos a título de adicional de transferência ou de parcela necessária à cobertura dos custos adicionais de manutenção em razão do deslocamento, calculados sobre o salário-base ajustado.

§ 5º A base de cálculo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) será o salário-base ajustado, acrescido do adicional de transferência ou das parcelas relativas à cobertura dos custos adicionais, observado o disposto no § 3º deste artigo.” (NR)

“Art.9º
.....

§ 4º 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.” (NR)

“Art. 10.

Parágrafo único. Quando do retorno do empregado transferido, ele reassumirá sua atividade profissional, tendo o salário acrescido de todos os reajustes salariais aplicáveis à categoria profissional durante sua ausência do País.” (NR)

“Art. 12. A contratação de trabalhador, por empresa estrangeira, para trabalhar no exterior deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho e Emprego no prazo de até 60 (sessenta) dias da data da contratação, nos termos do regulamento.” (NR)

“Art. 14. Ao trabalhador, quando contratado no Brasil por empresa estrangeira para trabalhar no exterior, são assegurados os direitos previstos neste Capítulo, sem prejuízo da aplicação das leis do país da prestação dos serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, observados, ainda, os direitos e garantias assegurados aos nacionais nos tratados e nos demais atos internacionais mantidos pelo país estrangeiro com o Brasil.” (NR)

“Art. 22. As empresas a que se refere esta Lei garantirão ao empregado, no local de trabalho no exterior ou próximo a ele, serviços gratuitos e adequados de assistência médica, que poderão ser substituídos por seguro-saúde na mesma modalidade fornecida aos empregados locais.” (NR)

Art. 2º Revoga-se o art. 13 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982.

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

Senado Federal, em de de 2011.

Senador José Sarney
Presidente do Senado Federal

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

LEI Nº 7.064, DE 6 DE DEZEMBRO DE 1982

Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I
INTRODUÇÃO**

Art. 1º Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior. ([*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 11.962, de 3/7/2009*](#))

Parágrafo único. Fica excluído do regime desta Lei o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a noventa (90) dias, desde que:

- a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade;
- b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior, as quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial.

**CAPÍTULO II
DA TRANSFERÊNCIA**

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 a 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.

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 do Tempo de Serviço (FGTS) e Programa de Integração Social (PIS/PASEP).

Art. 4º Mediante ajuste escrito, empregador e empregado fixarão os valores do salário-base e do adicional de transferência.

§ 1º O salário-base ajustado na forma deste artigo fica sujeito aos reajustes e aumentos compulsórios previstos na legislação brasileira.

§ 2º O valor do salário-base não poderá ser inferior ao mínimo estabelecido para a categoria profissional do empregado.

§ 3º Os reajustes e aumentos compulsórios previstos no parágrafo primeiro incidirão exclusivamente sobre os valores ajustados em moeda nacional.

Art. 5º O salário-base do contrato será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional, mas a remuneração devida durante a transferência do empregado, computado o adicional de que trata o artigo anterior, poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior, em moeda estrangeira.

§ 1º Por opção escrita do empregado, a parcela da remuneração a ser paga em moeda nacional poderá ser depositada em conta bancária.

§ 2º É assegurada ao empregado, enquanto estiver prestando serviços no exterior, a conversão e remessa dos correspondentes valores para o local de trabalho, observado o disposto em regulamento.

.....
.....

Art. 9º O período de duração da transferência será computado no tempo de serviço do empregado para todos os efeitos da legislação brasileira, ainda que a lei local de prestação do serviço considere essa prestação como resultante de um contrato autônomo e determine a liquidação dos direitos oriundos da respectiva cessação.

§ 1º Na hipótese de liquidação de direitos prevista neste artigo, a empresa empregadora fica autorizada a deduzir esse pagamento dos depósitos do FGTS em nome do empregado, existentes na conta vinculada de que trata o artigo 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966.

§ 2º Se o saldo da conta a que se refere o parágrafo anterior não comportar a dedução ali mencionada, a diferença poderá ser novamente deduzida do saldo dessa conta quando da cessação, no Brasil, do respectivo contrato de trabalho.

§ 3º As deduções acima mencionadas, relativamente ao pagamento em moeda estrangeira, serão calculadas mediante conversão em cruzeiros ao câmbio do dia em que se operar o pagamento.

§ 4º O levantamento pelo empregador, decorrente da dedução acima prevista, dependerá de homologação judicial.

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.

Art. 11. Durante a prestação de serviços no exterior não serão devidas, em relação aos empregados transferidos, as contribuições referentes a Salário-Educação, Serviços Social da Indústria, Serviço Social do Comércio, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial e Instituto Nacional de Colonização e de Reforma Agrária.

CAPÍTULO III DA CONTRATAÇÃO POR EMPRESA ESTRANGEIRA

Art. 12. A contratação de trabalhador, por empresa estrangeira, para trabalhar no

exterior está condicionada a prévia autorização do Ministério do Trabalho.

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

Art. 14. Sem prejuízo da aplicação das leis do país da prestação dos serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, a empresa estrangeira assegurará ao trabalhador os direitos a ele conferidos neste Capítulo.

Art. 15. Correrão obrigatoriamente por conta da empresa estrangeira as despesas de viagem de ida e volta do trabalhador ao exterior, inclusive a dos dependentes com ele residentes.

.....

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES COMUNS E FINAIS

.....

Art. 22. As empresas a que se refere esta Lei garantirão ao empregado, no local de trabalho no exterior ou próximo a ele, serviços gratuitos e adequados de assistência médica e social.

Art. 23. Serão regulamentadas no prazo de 90 (noventa) dias as disposições dos artigos 5º, § 2º, 9º, §§ 1º a 4º, e 12.

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 3.360, DE 2008 (Do Sr. Carlos Bezerra)

Altera a Lei n.º 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.

DESPACHO:
APENSE-SE ESTE AO PL 1748/2011.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2008
(Do Sr. CARLOS BEZERRA)

Altera a Lei n.º 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.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 1º, o parágrafo único do art. 3º e o art. 11 da Lei n.º 7.064, de 6 de dezembro de 1982, que *Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior*, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos, para prestar serviços no exterior.” (NR)

.....

“Art. 3º

Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, Programa de Seguro-Desemprego e abono salarial.” (NR)

.....

Art. 11. Durante a prestação de serviços no exterior não serão devidas, em relação aos empregados transferidos, 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.” (NR)

Art. 2º Ficam revogados os §§ 1º, 2º, 3º e 4º do art. 9º da Lei n.º 7.064, de 6 de dezembro de 1982.

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

JUSTIFICAÇÃO

Os juízes trabalhistas, nos julgamentos das reclamações relativas aos contratos de trabalho executados no exterior, em vista da falta de legislação específica sobre o tema, utilizam-se das seguintes fontes de Direito Internacional Privado do Trabalho:

- Decreto n.º 18.871, de 13 de agosto de 1929, que promulgou a Convenção de Direito Internacional Privado, de Havana – Código de Bustamante;
- Decreto-lei n.º 4.657, de 4 de setembro de 1942 – Lei de Introdução do Código Civil;
- Decreto-lei n.º 691, de 18 de julho de 1969, que *Dispõe sobre a não aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista, e dá outras providências*;
- Lei n.º 7.064, de 6 de dezembro de 1982, que *Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior*;

- Jurisprudência e tratados internacionais.

Entre as fontes mais utilizadas estão a Lei n.º 7.064, de 1982, e a Súmula 207, essa última aprovada pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, e que tem o seguinte teor:

“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 no local da contratação.”

Hoje, o uso da súmula é a regra nos julgamentos dos conflitos dessa natureza, para todas as situações que envolvam os trabalhadores contratados no Brasil e transferidos para a prestação de serviços no exterior, conforme se depreende da seguinte decisão proferida no âmbito do TST em julgamento de recurso de revista:

*Serviços prestados no Iraque. Consta no v. acórdão regional que o contrato celebrado somente previa o aviso prévio a título de indenização, não sendo assegurada naquele a sua integração para efeito de contagem de tempo de serviço. Assim, não há como se elastecer os termos do contrato, como pretende o reclamante, mesmo porque, no caso dos autos, sequer se poderia invocar a legislação brasileira, uma vez que, nos termos da jurisprudência firmada no Enunciado 207, **a lei aplicável é aquela do país onde foram prestados os serviços** e não aquela do país onde foi celebrado o contrato de trabalho (Acórdão do TST, RR 184.441/95.2, Relª. Minª. Regina Rezende Ezequiel, Ac. 1ªT. 2.802/96.)*

A Súmula 207, no entanto, já não atende mais às necessidades surgidas em face da crescente internacionalização das relações trabalhistas, como o aumento das multinacionais de origem brasileira atuando nas mais diversas atividades, não se restringindo mais à prestação de serviços na área da construção civil da Década de 80 do Século passado.

A Reportagem da Revista Terra Magazine¹, intitulada *Multinacionais brasileiras*, dá conta que o Brasil, que há dez anos se coloca entre os cinco principais países em desenvolvimento absorvedores de

investimentos diretos estrangeiros, também tem posição de destaque entre os maiores investidores no exterior. Petrobras, Vale do Rio Doce e Gerdau são empresas brasileiras que aparecem no ranking das 50 maiores entre os países em desenvolvimento. Mas há muitas outras, igualmente bem sucedidas, como Alpargatas, Weg, Marcopolo, Sadia, Perdigão etc.

Nesse sentido, parte da doutrina tem advogado o uso da Lei n.º 7.064/82 para todos os casos que envolvam trabalhadores que prestam serviços no exterior:

...os direitos assegurados pela Lei n.º 7.064/82 aos trabalhadores transferidos para prestar serviços no exterior são de uma objetividade notável. Assim, em virtude desse fato, torna-se difícil encontrar na jurisprudência casos em que haja controvérsia dos mesmos.

.....
o art. 3º, inciso II, da lei n.º 7.064/82, quando dispõe que será aplicada a lei mais benéfica ao trabalhador, revela presentes dois elementos de conexão: o da territorialidade e o da lei comum entre as partes. Assim, devemos verificar o instituto jurídico mais favorável ao trabalhador, como, por exemplo, o das horas extras, o do trabalho noturno, o dos períodos de descanso, e aplicá-lo. Devemos reiterar que apenas será válida a norma mais benéfica quando não vier a ferir a ordem pública do país onde as obrigações estiverem sendo cumpridas ou daquele eventual conflito sobre o cumprimento dessas obrigações tenha que ser revolido.

Vê-se que a referida lei está em total consonância com os princípios norteadores do Direito Internacional Privado do Trabalho, sendo os mais importantes o da territorialidade e o da lei comum entre as partes, aliados aos princípios gerais de proteção ao labor, a exemplo da aplicação da lei mais favorável ao empregado, desde que não fira a ordem pública do país da execução do trabalho.

Dessa forma, comungamos da opinião desses doutrinadores de que a extensão da Lei n.º 7.064/82 é o de que mais adequado se possa conceber como lei protetiva dos trabalhadores contratados do Brasil para laborar no exterior e que constitui um avanço em relação à Súmula 207, que se fundamenta apenas no princípio da territorialidade puro.

Porém, entendemos, que essa extensão não deva ser automática. A referida lei merece alguns reparos a título de atualização, principalmente quanto aos parágrafos do art. 9º que dispõem sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. À época, ainda não havia sido promulgado o atual diploma legal regulador desse instituto: a Lei n.º 8.036, de 11 de maio de 1990, que traz novos procedimentos sobre o desligamento do trabalhador. Ademais, se o parágrafo único do art. 3º da Lei 7.064/82 dispõe que se aplica aos contratados para trabalhar no exterior, bem como aos transferidos, a legislação brasileira sobre o FGTS, subentende-se que se trata das disposições previstas na legislação em vigor, que não mais compreende o disposto nos parágrafos do art. 9º, que se referem à Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966, razão pela qual estamos propondo a revogação desses dispositivos.

Assim, devido as transformações pelas quais passam a economia brasileira, com a crescente globalização de todos os setores produtivos, entendemos que a nossa legislação trabalhista, notadamente aquela relativa ao direito internacional privado, deva ser revista e aprimorada, o que sugerimos nessa iniciativa que altera a Lei n.º 7.064, de 6 de dezembro de 1982. Para tanto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação deste projeto.

Sala das Sessões, em de de 2008.

Deputado CARLOS BEZERRA

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI
--

LEI Nº 7.064, DE 6 DE DEZEMBRO DE 1982

Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I
INTRODUÇÃO**

Art. 1º Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos por empresas prestadoras de serviços de engenharia, inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres, 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 90 (noventa) dias, desde que:

- a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade;
- b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior, as quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial.

**CAPÍTULO II
DA TRANSFERÊNCIA**

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.

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.

Art. 4º Mediante ajuste escrito, empregador e empregado fixarão os valores do salário-base e do adicional de transferência.

§ 1º O salário-base ajustado na forma deste artigo fica sujeito aos reajustes e aumentos compulsórios previstos na legislação brasileira.

§ 2º O valor do salário-base não poderá ser inferior ao mínimo estabelecido para a categoria profissional do empregado.

§ 3º Os reajustes e aumentos compulsórios previstos no § 1º incidirão exclusivamente sobre os valores ajustados em moeda nacional.

.....

Art. 9º O período de duração da transferência será computado no tempo de serviço do empregado para todos os efeitos da legislação brasileira, ainda que a lei local de prestação do serviço considere essa prestação como resultante de um contrato autônomo e determine a liquidação dos direitos oriundos da respectiva cessação.

§ 1º Na hipótese de liquidação de direitos prevista neste artigo, a empresa empregadora fica autorizada a deduzir esse pagamento dos depósitos do FGTS em nome do empregado, existentes na conta vinculada de que trata o art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966.

§ 2º Se o saldo da conta a que se refere o parágrafo anterior não comportar a dedução ali mencionada, a diferença poderá ser novamente deduzida do saldo dessa conta quando da cessação, no Brasil, do respectivo contrato de trabalho.

§ 3º As deduções acima mencionadas, relativamente ao pagamento em moeda estrangeira, serão calculadas mediante conversão em cruzeiros ao câmbio do dia em que se operar o pagamento.

§ 4º O levantamento pelo empregador, decorrente da dedução acima prevista, dependerá de homologação judicial.

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.

Art. 11. Durante a prestação de serviços no exterior não serão devidas, em relação aos empregados transferidos, as contribuições referentes a: Salário-Educação, Serviço Social da Indústria, Serviço Social do Comércio, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial e Instituto Nacional de Colonização e de Reforma Agrária.

CAPÍTULO III DA CONTRATAÇÃO POR EMPRESA ESTRANGEIRA

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

.....

DECRETO Nº 18.871, DE 13 DE AGOSTO DE 1929

Promulga a Convenção de direito internacional
privado, de Havana

O Presidente da Republica dos Estados Unidos do Brasil:
Tendo sancionado, pelo decreto n. 5.647, de 8 de Janeiro de 1929, a resolução do

Congresso Nacional que aprovou a Convenção de direito internacional privado, adoptada pela Sexta Conferencia internacional americana, reunida em Havana, e assignada a 20 de Fevereiro de 1928; e havendo-se effectuado o deposito do instrumento brasileiro de ratificação da dita Convenção, na Secretaria da União Panamericana, em Washington, a 3 de Agosto corrente;

Decreta que a mesma Convenção, appensa, por cópia, ao presente decreto, seja executada e cumprida tão inteiramente como nella se contém.

Rio de Janeiro, 13 de Agosto de 1929, 108º da Independencia e 41º da Republica.

WASHINGTON LUIS P. DE SOUSA.

Octavio Mangabeira.

WASHINGTON LUIS PEREIRA DE SOUSA

PRESIDENTE DA REPUBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL

Faço saber, aos que a presente Carta de ratificação virem, que, na Sexta Conferencia Internacional Americana, reunida na cidade de Havana, foi approvada e assignada pelos Plenipotenciarios dos Estados Unidos do Brasil, aos vinte dias do mez de Fevereiro de mil novecentos e vinte e oito, uma Convenção de direito internacional privado, do teor seguinte:

CONVENCION

(DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO)

LOS PRESIDENTES DE LAS REPÚBLICAS DE PERÚ, DE URUGUAY, DE PANAMÁ, DE ECUADOR, DE MÉXICO, DE EL SALVADOR, DE GUATEMALA, DE NICARAGUA, DE BOLIVIA, DE VENEZUELA: DE COLOMBIA, DE HONDURAS, DE COSTA RICA, DE CHILE, DE BRASIL, DE ARGENTINA, DE PARAGUAY, DE HAITI, DE REPÚBLICA DOMINICANA, DE ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA Y DE CUBA,

Deseando que sus países respectivos estuvieran representados en la Sexta Conferencia Internacional Americana, enviaron a ella, debidamente autorizados para aprobar las recomendaciones, resoluciones, convenios y tratados que juzgaren útiles a los intereses de América, los siguientes señores Delegados:

PERÚ:

Jesús Melquiades Salazar, Víctor Maúrtua, Enrique Castro Oyanguren, Luis Ernesto Denegri.

URUGUAY:

Jacobo Varela Acevedo, Juan José Amézaga, Leonel Aguirre, Pedro Erasmo Callorda.

PANAMÁ:

Ricardo J. Alfaro, Eduardo Chiari.

ECUADOR:

Gonzalo Zaldumbide, Víctor Zevallos, Colón Eloy Alfaro.

MÉXICO:

Julio Garcia, Fernando González Roa, Salvador Urbina, Aquiles Elorduy.

EL SALVADOR:

Gustavo Guerrero, Héctor David Castro, Eduardo Alvarez.

GUATEMALA:

Carlos Salazar, Bernardo Alvarado Tello, Luis Beltranena, José Azurdia.

NICARAGUA:

Carlos Cuadra Pazos, Joaquín Gómez, Máximo H. Zepeda.

BOLIVIA:

José Antezana, Adolpho Costa du Rels.

VENEZUELA:

Santiago Key Ayala, Francisco Gerardo Yanes, Rafael Angel Arraiz.

COLOMBIA:

Enrique Olaya Herrera, Jesús M. Yepes, Roberto Urdaneta Arbeláez, Ricardo Gutiérrez Lee.

HONDURAS:

Fausto Dávila, Mariano Vázquez.

COSTA RICA:

Ricardo Castro Beeche, J. Rafael Oreamuno, Arturo Tinoco.

CHILE:

Alejandro Lira, Alejandro Alvarez, Carlos Silva Vildósola, Manuel Bianchi.

BRASIL:

Raúl Fernandes, Lindolfo Collor, Alarico da Silveira, Sampaio Correa, Eduardo Espínola.

ARGENTINA:

Honorio Pueyrredón, Laureutino Olascoaga, Felipe A. Espil.

PARAGUAY:

Lisandro Díaz León.

HAITI:

Fernando Dennis, Charles Riboul.

REPÚBLICA DOMINICANA:

Francisco J. Peypado, Gustavo A. Díaz, Elías Brache, Angel Morales, Tulio M. Cesteros, Ricardo Pérez Alfonseca, Jacinto R. de Castro, Federico C. Alvarez.

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA:

Charles Evans Hughes, Noble Brandon Judah, Heury P. Fletcher, Oscar W. Underwood, Dwight W.

Morrow, Morgan J. O'Brien, James Brown Scott, Ray Lyman Wilbur, Leo S. Rowe.

CUBA:

Antonio S. de Bustamante, Orestes Ferrara, Enrique Hernández Cartaya, José Manuel Cortina, Arístides Agüero, José B. Alemán, Manuel Márquez Sterling, Fernando Ortiz, Néstor Carbonell, Jesús María Barraqué.

Los cuates, después de haberse comunicado sus plenos poderes y hallándolos en buena y debida forma, han convenido lo siguiente:

Artículo Primero. Las Repúblicas contratantes aceptan y ponen en vigor el Código de Derecho Internacional Privado anexo al presente Convenio.

Artículo Segundo. Las disposiciones de este Código no serán aplicables sino entre las Repúblicas contratantes y entre los demás Estados que se adhieran a él en la forma que más adelante se consigna.

Artículo Tercero. Cada una de las Repúblicas contratantes, al ratificar el presente Convenio, podrá declarar que se reserva la aceptación de uno o varios artículos del Código anexo y no la obligará a las disposiciones a que la reserva se refiera.

Artículo Cuarto. El Código entrará en vigor para las Repúblicas que lo ratifiquen, a los treinta días del depósito de la respectiva ratificación y siempre que por lo menos lo hayan ratificado dos.

Artículo Quinto. Las ratificaciones se depositarán en la Oficina de la Unión Panamericana, que transmitirá copia de ellas a cada una de las Repúblicas contratantes.

Artículo Sexto. Los Estados o personas jurídicas internacionales no contratantes que deseen adherirse a este Convenio y en todo o en parte al Código anexo, lo notificarán a la Oficina de la Unión Panamericana, que a su vez lo comunicará a todos los Estados hasta entonces contratantes o adheridos. Transcurridos seis meses desde esa comunicación, el Estado o persona jurídica internacional interesados podrá depositar en la Oficina de la Unión Panamericana el instrumento de adhesión y quedará ligado por este Convenio, con carácter recíproco, treinta días después de la adhesión, respecto de todos los regidos por el mismo que

no hayan hecho en esos plazos reserva alguna en cuanto a la adhesión solicitada.

Artículo Séptimo. Cualquiera República Americana ligada por este Convenio que desee modificar en todo o en parte el Código anexo, presentará la proposición correspondiente a la Conferencia Internacional Americana para la resolución que proceda.

Artículo Octavo. Si alguna de las personas jurídicas internacionales contratantes o adheridas quisiera denunciar el presente Convenio, notificará la denuncia por escrito a la Unión Panamericana, la cual transmitirá inmediatamente copia literal certificada de la notificación a las demás, dándoles a conocer la fecha en que la ha recibido. La denuncia no surtirá efecto sino respecto del contratante que la haya notificado y al año de recibida, en la Oficina de la Unión Panamericana.

Artículo Noveno. La Oficina de la Unión Panamericana llevará un registro de las fechas de recibo de ratificaciones y recibo de adhesiones y denuncias, y expedirá copias certificadas de dicho Registro a todo contratante que lo solicite.

En fe de lo cual los Plenipotenciarios firman el presente Convenio y ponen en él el sello de la Sexta Conferencia Internacional Americana.

Hecho en la ciudad de la Habana, República de Cuba, el día veinte de febrero de mil novecientos veintiocho, en cuatro ejemplares escritos respectivamente en castellano, inglés, francés y portugués que se depositarán en la Oficina de la Unión Panamericana a fin de que envíe una copia certificada de todos a cada una de las Repúblicas signatarias.

CODIGO DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO

TITULO PRELIMINAR REGLAS GENERALES

Artículo 1. Los extranjeros que pertenezcan a cualquiera de los Estados contratantes gozan, en el territorio de los demás, de los mismos derechos civiles que se concedan a los nacionales.

Cada Estado contratante puede, por razones de orden público, rehusar o subordinar a condiciones especiales el ejercicio de ciertos derechos civiles a los nacionales de los demás y cualquiera de esos Estados puede, en tales casos, rehusar o subordinar a condiciones especiales el mismo ejercicio a los nacionales del primero.

Artículo 2. Los extranjeros que pertenezcan a cualquiera de los Estados contratantes gozarán asimismo en el territorio de los demás de garantías individuales idénticas a las de los nacionales, salvo las limitaciones que en cada uno establezcan la Constitución y las leyes.

Las garantías individuales idénticas no se extienden, salvo disposición especial de la legislación interior, al desempeño de funciones públicas, al derecho de sufragio y a otros derechos políticos.

.....

DECRETO-LEI Nº 4.657, DE 4 DE SETEMBRO DE 1942

Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro.

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o artigo 180 da Constituição, decreta:

Art. 1º Salvo disposição contrária, a lei começa a vigorar em todo o País 45 (quarenta e cinco) dias depois de oficialmente publicada.

§ 1º Nos Estados estrangeiros, a obrigatoriedade da lei brasileira, quando admitida,

se inicia 3 (três) meses depois de oficialmente publicada.

§ 2º A vigência das leis, que os governos estaduais elaborem por autorização do Governo Federal, depende da aprovação deste e começará no prazo que a legislação estadual fixar.

§ 3º Se, antes de entrar a lei em vigor, ocorrer nova publicação de seu texto, destinada a correção, o prazo deste artigo e dos parágrafos anteriores começará a correr da nova publicação.

§ 4º As correções a texto de lei já em vigor consideram-se lei nova.

Art. 2º Não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.

§ 1º A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.

§ 2º A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior.

§ 3º Salvo disposição em contrário, a lei revogada não se restaura por ter a lei revogadora perdido a vigência.

.....

DECRETO-LEI Nº 691, DE 18 DE JULHO DE 1969

Dispõe sobre a não-aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o § 1º do artigo 2º do Ato Institucional nº 5, de 13 de dezembro de 1968,

DECRETA:

Art. 1º Os contratos de técnicos estrangeiros domiciliados ou residentes no exterior, para execução, no Brasil, de serviços especializados, em caráter provisório, com estipulação de salários em moeda estrangeira, serão, obrigatoriamente, celebrados por prazo determinado e prorrogáveis sempre a termo certo, ficando excluídos da aplicação do disposto nos artigos ns. 451, 452, 453, no Capítulo VII do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho e na Lei nº 5.107, de 13 de dezembro de 1966, com as alterações do Decreto-Lei nº 20, de 14 de setembro de 1966, e legislação subsequente.

Parágrafo único. A rescisão dos contratos de que trata este artigo rege-se-á pelas normas estabelecidas nos artigos ns. 479, 480, e seu § 1º, e 481 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 2º Aos técnicos estrangeiros contratados nos termos deste Decreto-Lei serão assegurados, além das vantagens previstas no contrato, apenas as garantias relativas a salário-mínimo, repouso semanal remunerado, férias anuais, duração, higiene e segurança do trabalho, seguro contra acidente do trabalho e previdência social deferidas ao trabalhador que perceba salário exclusivamente em moeda nacional.

Parágrafo único. É vedada a estipulação contratual de participação nos lucros da

empresa.

.....

.....

LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990

Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, passa a reger-se por esta Lei.

Art. 2º O FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta Lei e outros recursos a ele incorporados, devendo ser aplicados com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações.

§ 1º Constituem recursos incorporados ao FGTS, nos termos do caput deste artigo:

- a) eventuais saldos apurados nos termos do art. 12, § 4º;
- b) dotações orçamentárias específicas;
- c) resultados das aplicações dos recursos do FGTS;
- d) multas, correção monetária e juros moratórios devidos;
- e) demais receitas patrimoniais e financeiras.

§ 2º As contas vinculadas em nome dos trabalhadores são absolutamente impenhoráveis.

.....

Art. 32. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogada a Lei nº 7.839, de 12 de outubro de 1989, e as demais disposições em contrário.

Brasília, 11 de maio de 1990; 169º da Independência e 102º da República.

FERNANDO COLLOR

Zélia M. Cardoso de Mello

Antonio Magri

Margarida Procópio

LEI Nº 5.107, DE 13 DE SETEMBRO DE 1966

(Revogada pela Lei nº 7.839, de 12 de outubro de 1989)

Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que sanciono a seguinte Lei, aprovada pelo CONGRESSO NACIONAL, nos termos do artigo 5º, do Ato Institucional nº 2, de 27 de outubro de 1965:

.....

Art. 9º Falecendo o empregado, a conta vinculada em seu nome será transferida

para seus dependentes, para esse fim habilitados perante a Previdência Social, e entre eles rateada segundo o critério adotado para concessão de pensões por morte.

Parágrafo único. No caso deste artigo, não havendo dependentes habilitados no prazo de 2 (dois) anos a contar do óbito, o valor da conta reverterá a favor do Fundo a que alude o art. 11.

Art. 10. A utilização da conta vinculada, para o fim de aquisição de moradia própria, é assegurada ao empregado que completar, depois a vigência desta Lei, 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa ou em empresas diferentes, de acordo com as disposições da Lei nº 4.380 de 21 de agosto de 1964, por intermédio do Banco Nacional de Habitação (BNH), de conformidade com as instruções por este expedidas.

§ 1º O BNH poderá, dentro das possibilidades financeiras do Fundo, autorizar, para a finalidade de que trata este artigo, a utilização da conta vinculada, por empregado que tenha tempo menor de serviço que o ali mencionado desde que o valor da própria conta, ou este complementado com poupanças pessoais, atinja a pelo menos 30% (trinta por cento) do montante do financiamento pretendido.

§ 2º O BNH poderá instituir, como adicional, nos contratos de financiamento de que trata este artigo, um seguro especial para o efeito de garantir a amortização do débito resultante da operação em caso de perda ou redução do salário percebido pelo empregado.

LEI Nº 7.839, DE 12 DE OUTUBRO DE 1989

Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA CÂMARA DOS DEPUTADOS no exercício do cargo de PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º FGTS, instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, passa a reger-se por esta Lei.

Art. 2º O FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta Lei e outros recursos a ele incorporados, devendo ser aplicados com a atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações.

§ 1º Constituem recursos incorporados ao FGTS, nos termos de *caput* deste artigo:

a) eventuais saldos apurados nos termos do art. 10, § 4º;

b) dotações orçamentárias específicas.

§ 2º As contas vinculadas em nome dos trabalhadores são absolutamente impenhoráveis.

Art. 30. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas a Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, e as demais disposições em contrário.

Brasília, 12 de outubro de 1989; 168º da Independência e 101º da República.

ANTÔNIO PAES DE ANDRADE

Mailson Ferreira da Nóbrega
Dorothea Werneck
João Alves Filho
João Batista de Abreu

SÚMULA Nº207 DO TST

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. (Res. 13/1985, DJ 11.07.1985)

PROJETO DE LEI N.º 4.609, DE 2009
(Do Sr. William Woo)

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.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-3360/2008.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2009

(Do Sr. William Woo)

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.

O Congresso Nacional decreta:

Art.1º Esta lei 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.

Art. 2º O artigo 26 do Decreto-Lei nº 2.284, de 10 de março de 1986, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo:

“Art.26.....

.....

Parágrafo único. Terá direito à percepção do benefício 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”. (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

O projeto de lei visa amparar os milhares de brasileiros que retornam ao mercado brasileiro após malogro no exterior. Outrora promissor, o mercado de trabalho internacional não é mais capaz de absorver o enorme contingente de mão de obra oriunda de países em desenvolvimento. Esse é um dos fortes reflexos da crise financeira que aflige a economia mundial.

Caso exemplar dos milhares de dekassegus, brasileiros que trabalham no Japão, cujos empregos foram ceifados em nome do corte de custos das grandes empresas japonesas. Demitidos de seus empregos e sem perspectivas de novas contratações, centenas retornam ao Brasil dia após dia, sem nenhuma perspectiva de trabalho ou recolocação no mercado.

Uma grande parcela desses brasileiros é responsável pela remessa de valores ao país. Estima-se que, anualmente, os brasileiros que trabalham em países como os Estados Unidos, Japão, Portugal, dentre outros, sejam responsáveis pela remessa de cerca de 5 bilhões de dólares para o Brasil. Quantia vultosa que ajuda a movimentar a economia nacional.

Porém, ao perderem seus lucrativos empregos no exterior e precisarem recomeçar suas vidas na terra natal, não encontram amparo da legislação brasileira para fazer jus ao seguro-desemprego. Logo, aumentam os contingentes de desempregados do país, sem nem ao menos poderem usufruir do benefício que lhes traria enorme alento para enfrentar momento tão difícil.

A ausência de acordos bilaterais de matéria previdenciária entre o Brasil e os países de maior interesse da imigração brasileira, em especial o Japão, torna imperativo o acolhimento do presente projeto de lei, visto que a atual impossibilidade de recolhimento de contribuições previdenciárias dos trabalhadores brasileiros no exterior mostra-se um dos maiores impeditivos à possibilidade de conferir-lhes o seguro-desemprego.

Razões estas que justificam a pertinência e relevância do presente projeto de lei, uma medida importante que ajudará os brasileiros que precisam retornar ao país neste momento de incertezas financeiras.

Assim, em face do patente interesse público deste Projeto, espera-se contar com o apoio e com a receptividade dos Nobres Pares.

Sala das Sessões, em de de 2009.

Deputado WILLIAM WOO

PSDB/SP

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

DECRETO-LEI Nº 2.284, DE 10 DE MARÇO DE 1986

Mantém a nova unidade do sistema monetário brasileiro, o seguro-desemprego, amplia e consolida as medidas de combate à inflação.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando das atribuições que lhe confere o artigo 55, itens I e II, da Constituição, e

Considerando que o Decreto-lei nº 2.283, de 28 de fevereiro de 1986, foi publicado com algumas incorreções;

Considerando que a adesão unânime do povo brasileiro, ao plano monetário de combate à inflação, foi, igualmente, fonte de sugestões para o aperfeiçoamento das medidas;

Considerando que as correções e os aperfeiçoamentos devem constar de texto consolidado sem solução de continuidade para a vigência das normas inalteradas e aqui repetidas,

DECRETA:

.....

DO SEGURO-DESEMPREGO

Art 25. Fica instituído o seguro-desemprego, com a finalidade de prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, ou por paralisação, total ou parcial, das atividades do empregador.

Art. 26. Terá direito à percepção do benefício o trabalhador conceituado na forma do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho e que preencha os seguintes requisitos:

I - haver contribuído para a Previdência Social, durante, pelos menos, trinta e seis meses, nos últimos quatro anos;

II - ter comprovado a condição de assalariado, junto à pessoa jurídica de direito público ou privado, durante os últimos seis meses, mediante registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

III - haver sido dispensado há mais de trinta dias.

Art. 27. O benefício será concedido por um período máximo de quatro meses ao trabalhador desempregado que não tenha renda própria de qualquer natureza, suficiente à manutenção pessoal, e de sua família, nem usufrua de qualquer benefício da Previdência Social ou de qualquer outro tipo de auxílio-desemprego.

.....
.....

PROJETO DE LEI N.º 3.801, DE 2019

(Do Senado Federal)

PLS nº 138/2017
OFÍCIO Nº509/2019 -SF

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.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-1748/2011.

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. É excluído do regime desta Lei:

I – o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 12 (doze) meses, desde que:

- a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade;
- b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias, ajuda de custo ou 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;

II – o empregado que tenha seu contrato de trabalho suspenso ou interrompido em razão de viagem para estudos e pesquisa no exterior, com ou sem percepção de bolsa de estudos custeada pelo empregador ou por outra instituição, desde que:

- a) seja formalizado, por escrito, termo com os motivos e a finalidade da concessão do afastamento para a viagem;
- b) seja feita anotação da suspensão ou da interrupção do contrato na carteira de trabalho do empregado.” (NR)

“Art. 3º Às relações decorrentes do contrato de trabalho será aplicada a legislação do local de execução dos serviços, com a suspensão do contrato de trabalho no Brasil, devendo a empresa

responsável pelo contrato do empregado transferido assegurar-lhe:

.....
 II – a manutenção, no Brasil, 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 dos encargos trabalhistas e previdenciários decorrentes da relação de trabalho suspensa, referidos no inciso II do **caput**, será exclusivamente o salário-base pago no Brasil à época da transferência, contemplando-se as alterações ocorridas para a categoria profissional durante o período em que o empregado estiver prestando serviço no exterior.

§ 2º Nenhum outro encargo trabalhista ou previdenciário será devido em razão da 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, firmado no ato da transferência, 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% (vinte e cinco por cento) sobre o salário-base.

§ 1º (Revogado).

§ 2º (Revogado).

§ 3º (Revogado).

§ 4º A remuneração do empregado e todos os encargos trabalhistas e previdenciários relativos à prestação de serviço no exterior serão suportados pela empresa sediada no exterior para a qual o empregado prestar serviço.

§ 5º Caso a empresa forneça moradia no exterior ou outras vantagens diretas ou indiretas e o empregado transferido opte por percebê-las, essas vantagens serão compensadas no cálculo do adicional de transferência a que se refere o **caput** deste artigo.

§ 6º O adicional de transferência a que se refere 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.

§ 3º A moeda estrangeira referida no **caput** deste artigo poderá ser a moeda do país de destino ou moeda de livre conversibilidade.

§ 4º Eventuais valores pagos ou remetidos pelo empregador a título de reajustamento de rendimento bruto, com o fim exclusivo 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 no exterior, 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 do empregado com ele residentes.

.....
.....

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

“Art. 7º

.....
§ 1º É assegurado ao empregado o seu retorno ao Brasil ao término do prazo da 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;

.....
.....

e) quando o serviço ou a 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 inciso III do art. 2º, o prazo de trabalho contínuo no exterior previsto na alínea “a” do § 1º 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, o empregado será obrigado ao reembolso das despesas referidas no

caput, podendo a forma de ressarcimento 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, é 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.

§ 2º (Revogado).

§ 3º As deduções mencionadas no § 1º, relativamente ao pagamento em moeda estrangeira, serão calculadas mediante conversão em moeda nacional ao câmbio do dia em que se operar o pagamento.

§ 4º (Revogado).” (NR)

“Art. 10. O adicional de transferência, as prestações **in natura** e 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 devidos após o término da transferência ou o retorno ao Brasil, não se incorporando ao contrato de trabalho para nenhum efeito.

Parágrafo único. É assegurada 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. 14. Sem prejuízo da obrigação de a 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 prevalecerão 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 as férias anuais no Brasil, após o segundo ano de permanência no exterior, com as despesas de transporte do empregado e seus dependentes pagas pela empresa estrangeira.” (NR)

“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, mediante ajuste escrito, a outras hipóteses e aos dependentes legais do empregado que com ele residam no exterior.

§ 3º O seguro a que se refere o **caput** deste 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 arts. 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 arts. 6º, 7º e 16 desta Lei, salvo a partir do momento em que venham a ocorrer as hipóteses dos arts. 20-A e 20-B desta Lei.

§ 1º Correrão, ainda, por conta do empregador as despesas de transporte nas seguintes situações e condições:

I – passagens de ida e volta, por 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 ao Brasil para os dependentes no caso de falecimento do empregado.

§ 2º Correrão por conta do empregador as despesas de repatriação dos empregados e de seus dependentes em outras situações de emergência, tais como catástrofes naturais e situações de perturbação da ordem pública, que apresentem risco à integridade física dos nacionais brasileiros.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, passa a vigorar acrescida do seguinte Capítulo III-A, com os seguintes arts. 20-A, 20-B e 20-C:

“CAPÍTULO 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, ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) ou ao Programa de Integração Social (PIS/Pasep), bem como de pagar ou recolher qualquer outro encargo decorrente da relação empregatícia extinta.

Art. 20-B. Caso haja necessidade de preenchimento, no exterior, de vaga de trabalho 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, hipótese em que 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 neste Capítulo não se aplica o art. 453 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, mesmo que o empregado tenha tido vínculo anterior com empregador do mesmo grupo econômico da empresa estrangeira contratante no Brasil.”

Art. 3º A Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 22-A:

“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 as seguintes informações sobre as condições de trabalho no exterior e sobre os principais direitos trabalhistas previstos na legislação do local da prestação de serviços e aplicáveis ao contrato do trabalhador:

- I – serviços a serem realizados;
- II – empresa e cidade onde os serviços serão realizados;
- III – remuneração e forma de pagamento;
- IV – turnos de trabalho e número de horas de trabalho e de repouso;
- V – jornada de trabalho;
- VI – período de férias remuneradas;
- VII – prazo do contrato de trabalho;
- VIII – proteção em relação à segurança e à saúde no trabalho, fornecimento de uniforme, equipamentos e utensílios de trabalho e existência de eventuais descontos ao trabalhador.

§ 1º As informações a que se refere o **caput** deverão constar de 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 para a qual o trabalhador prestou serviços no exterior, e poderá ser utilizado como prova perante a justiça do trabalho de qualquer desses países.”

Art. 4º Revogam-se os §§ 1º, 2º e 3º do art. 4º, os §§ 2º e 4º do art. 9º e os arts. 12, 13, 18 e 19 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Senado Federal, em 1º de julho de 2019.

Senador Davi Alcolumbre
Presidente do Senado Federal

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

LEI Nº 7.064, DE 06 DE DEZEMBRO DE 1982

Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I INTRODUÇÃO

Art. 1º Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior. ([*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 11.962, de 3/7/2009*](#))

Parágrafo único. Fica excluído do regime desta Lei o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a noventa (90) dias, desde que:

- a) tenha ciência expressa dessa transitoriedade;
- b) receba, além da passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior, as quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial.

CAPÍTULO II DA TRANSFERÊNCIA

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 a 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.

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 do Tempo de Serviço (FGTS) e Programa de Integração Social (PIS/PASEP).

Art. 4º Mediante ajuste escrito, empregador e empregado fixarão os valores do salário-base e do adicional de transferência.

§ 1º O salário-base ajustado na forma deste artigo fica sujeito aos reajustes e aumentos compulsórios previstos na legislação brasileira.

§ 2º O valor do salário-base não poderá ser inferior ao mínimo estabelecido para a categoria profissional do empregado.

§ 3º Os reajustes e aumentos compulsórios previstos no parágrafo primeiro incidirão exclusivamente sobre os valores ajustados em moeda nacional.

Art. 5º O salário-base do contrato será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional, mas a remuneração devida durante a transferência do empregado, computado o adicional de que trata o artigo anterior, poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior, em moeda estrangeira.

§ 1º Por opção escrita do empregado, a parcela da remuneração a ser paga em moeda nacional poderá ser depositada em conta bancária.

§ 2º É assegurada ao empregado, enquanto estiver prestando serviços no exterior, a conversão e remessa dos correspondentes valores para o local de trabalho, observado o disposto em regulamento.

Art. 6º Após dois anos de permanência no exterior, será facultado ao empregado gozar anualmente férias no Brasil, correndo por conta da empresa empregadora, ou para a qual tenha sido cedido, o custeio da viagem.

§ 1º O custeio de que trata este artigo se estende ao cônjuge e aos demais dependentes do empregado com ele residentes.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplicará ao caso de retorno definitivo do empregado antes da época do gozo das férias.

Art. 7º O retorno do empregado ao Brasil poderá ser determinado pela empresa quando:

I - não se tornar mais necessário ou conveniente o serviço do empregado no exterior;

II - der o empregado justa causa para a rescisão do contrato.

Parágrafo único. Fica assegurado ao empregado seu retorno ao Brasil, ao término do prazo da transferência ou, antes deste, na ocorrência das seguintes hipóteses:

a) após três anos de trabalho contínuo;

b) para atender a necessidade grave de natureza familiar, devidamente comprovada;

c) por motivo de saúde, conforme recomendação constante de laudo médico;

d) quando der o empregador justa causa para a rescisão do contrato;

e) na hipótese prevista no inciso I deste artigo.

Art. 8º Cabe à empresa o custeio do retorno do empregado.

Parágrafo único. Quando o retorno se verificar, por iniciativa do empregado, ou quando der justa causa para rescisão do contrato, ficará ele obrigado ao reembolso das respectivas despesas, ressalvados os casos previstos no parágrafo único do artigo anterior.

Art. 9º O período de duração da transferência será computado no tempo de serviço do empregado para todos os efeitos da legislação brasileira, ainda que a lei local de prestação do serviço considere essa prestação como resultante de um contrato autônomo e determine a liquidação dos direitos oriundos da respectiva cessação.

§ 1º Na hipótese de liquidação de direitos prevista neste artigo, a empresa empregadora fica autorizada a deduzir esse pagamento dos depósitos do FGTS em nome do empregado, existentes na conta vinculada de que trata o artigo 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966.

§ 2º Se o saldo da conta a que se refere o parágrafo anterior não comportar a dedução ali mencionada, a diferença poderá ser novamente deduzida do saldo dessa conta quando da cessação, no Brasil, do respectivo contrato de trabalho.

§ 3º As deduções acima mencionadas, relativamente ao pagamento em moeda estrangeira, serão calculadas mediante conversão em cruzeiros ao câmbio do dia em que se operar o pagamento.

§ 4º O levantamento pelo empregador, decorrente da dedução acima prevista, dependerá de homologação judicial.

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.

Art. 11. Durante a prestação de serviços no exterior não serão devidas, em relação aos empregados transferidos, as contribuições referentes a Salário-Educação, Serviços Social da Indústria, Serviço Social do Comércio, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial e Instituto Nacional de Colonização e de Reforma Agrária.

CAPÍTULO III DA CONTRATAÇÃO POR EMPRESA ESTRANGEIRA

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

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

Art. 14. Sem prejuízo da aplicação das leis do país da prestação dos serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, a empresa estrangeira assegurará ao trabalhador os direitos a ele conferidos neste Capítulo.

Art. 15. Correrão obrigatoriamente por conta da empresa estrangeira as despesas de viagem de ida e volta do trabalhador ao exterior, inclusive a dos dependentes com ele residentes.

Art. 16. A permanência do trabalhador no exterior não poderá ser ajustada por período superior a 3 (três) anos, salvo quando for assegurado a ele e a seus dependentes o direito de gozar férias anuais no Brasil, com despesas de viagem pagas pela empresa estrangeira.

Art. 17. A empresa estrangeira assegurará o retorno definitivo do trabalhador ao Brasil quando:

- I - houver terminado o prazo de duração do contrato, ou for o mesmo rescindido;
- II - por motivo de saúde do trabalhador, devidamente comprovado por laudo médico oficial que o recomende.

Art. 18. A empresa estrangeira manterá no Brasil procurador bastante, com poderes especiais de representação, inclusive o de receber citação.

Art. 19. A pessoa jurídica domiciliada no Brasil a que alude o Art. 13 será solidariamente responsável com a empresa estrangeira por todas as obrigações decorrentes da contratação do trabalhador.

Art. 20. O aliciamento de trabalhador domiciliado no Brasil, para trabalhar no exterior, fora de regime desta Lei, configurará o crime previsto no Art. 206 do Código Penal Brasileiro.

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES COMUNS E FINAIS

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

Parágrafo único. O valor do seguro não poderá ser inferior a 12 (doze) vezes o valor da remuneração mensal do trabalhador.

Art. 22. As empresas a que se refere esta Lei garantirão ao empregado, no local de trabalho no exterior ou próximo a ele, serviços gratuitos e adequados de assistência médica e social.

Art. 23. Serão regulamentadas no prazo de 90 (noventa) dias as disposições dos artigos 5º, § 2º, 9º, §§ 1º a 4º, e 12.

Art. 24. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, em 06 de dezembro de 1982; 161º da Independência e 94º da República.

JOÃO FIGUEIREDO
Murillo Macêdo

LEI Nº 10.820, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2003

Dispõe sobre a autorização para desconto de prestações em folha de pagamento, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, poderão autorizar, de forma irrevogável e irretratável, o desconto em folha de pagamento ou na sua remuneração disponível dos valores referentes ao pagamento de empréstimos, financiamentos, cartões de crédito e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, quando previsto nos respectivos contratos. *(“Caput” do artigo com redação dada pela Medida Provisória nº 681, de 10/7/2015, convertida na Lei nº 13.172, de 21/10/2015)*

§ 1º O desconto mencionado neste artigo também poderá incidir sobre verbas rescisórias devidas pelo empregador, se assim previsto no respectivo contrato de empréstimo, financiamento, cartão de crédito ou arrendamento mercantil, até o limite de 35% (trinta e cinco por cento), sendo 5% (cinco por cento) destinados exclusivamente para: *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.172, de 21/10/2015)*

I - a amortização de despesas contraídas por meio de cartão de crédito; ou *(Inciso acrescido pela Lei nº 13.172, de 21/10/2015)*

II - a utilização com a finalidade de saque por meio do cartão de crédito. *(Inciso acrescido pela Lei nº 13.172, de 21/10/2015)*

§ 2º O regulamento disporá sobre os limites de valor do empréstimo, da prestação consignável para os fins do *caput* e do comprometimento das verbas rescisórias para os fins do § 1º deste artigo.

§ 3º Os empregados de que trata o *caput* poderão solicitar o bloqueio, a qualquer tempo, de novos descontos. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 656, de 7/10/2014, em vigor trinta dias após a sua publicação e convertida na Lei nº 13.097, de 19/1/2015)*

§ 4º O disposto no § 3º não se aplica aos descontos autorizados em data anterior à da solicitação do bloqueio. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 656, de 7/10/2014, em vigor trinta dias após a sua publicação e convertida na Lei nº 13.097, de 19/1/2015)*

§ 5º Nas operações de crédito consignado de que trata este artigo, o empregado poderá oferecer em garantia, de forma irrevogável e irretratável:

I - até 10% (dez por cento) do saldo de sua conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

II - até 100% (cem por cento) do valor da multa paga pelo empregador, em caso de despedida sem justa causa ou de despedida por culpa recíproca ou força maior, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 719, de 29/3/2016, convertida e com redação dada pela Lei nº 13.313, de 14/7/2016)*

§ 6º A garantia de que trata o § 5º só poderá ser acionada na ocorrência de despedida sem justa causa, inclusive a indireta, ou de despedida por culpa recíproca ou força maior, não se aplicando, em relação à referida garantia, o disposto no § 2º do art. 2º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 719, de 29/3/2016, convertida na Lei nº 13.313, de 14/7/2016)*

§ 7º O Conselho Curador do FGTS poderá definir o número máximo de parcelas e a taxa máxima mensal de juros a ser cobrada pelas instituições consignatárias nas operações de crédito consignado de que trata este artigo. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 719, de 29/3/2016, convertida na Lei nº 13.313, de 14/7/2016)*

§ 8º Cabe ao agente operador do FGTS definir os procedimentos operacionais necessários à execução do disposto nos §§ 5º e 6º deste artigo, nos termos do inciso II do *caput*

do art. 7º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. [*\(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 719, de 29/3/2016, convertida na Lei nº 13.313, de 14/7/2016\)*](#)

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - empregador, a pessoa jurídica assim definida pela legislação trabalhista e o empresário a que se refere o Título I do Livro II da Parte Especial da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. [*\(Inciso com redação dada pela Medida Provisória nº 656, de 7/10/2014, em vigor trinta dias após a sua publicação e convertida na Lei nº 13.097, de 19/1/2015\)*](#)

II - empregado, aquele assim definido pela legislação trabalhista;

III - instituição consignatária, a instituição autorizada a conceder empréstimo ou financiamento ou realizar operação com cartão de crédito ou de arrendamento mercantil mencionada no *caput* do art. 1º; [*\(Inciso com redação dada pela Medida Provisória nº 681, de 10/7/2015, convertida na Lei nº 13.172, de 21/10/2015\)*](#)

IV - mutuário, empregado que firma com instituição consignatária contrato de empréstimo, financiamento, cartão de crédito ou arrendamento mercantil regulado por esta Lei; [*\(Inciso com redação dada pela Medida Provisória nº 681, de 10/7/2015, convertida na Lei nº 13.172, de 21/10/2015\)*](#)

V - verbas rescisórias, as importâncias devidas em dinheiro pelo empregador ao empregado em razão de rescisão do seu contrato de trabalho.

VI - instituição financeira mantenedora, a instituição a que se refere o inciso III do *caput* e que mantém as contas para crédito da remuneração disponível dos empregados; [*\(Inciso acrescido pela Medida Provisória nº 656, de 7/10/2014, em vigor trinta dias após a sua publicação e convertida na Lei nº 13.097, de 19/1/2015\)*](#)

VII - desconto, ato de descontar na folha de pagamento ou em momento anterior ao do crédito devido pelo empregador ao empregado como remuneração disponível ou verba rescisória o valor das prestações assumidas em operação de empréstimo, financiamento, cartão de crédito ou arrendamento mercantil; e [*\(Inciso acrescido pela Medida Provisória nº 656, de 7/10/2014, convertida na Lei nº 13.097, de 19/1/2015, e com redação dada pela Medida Provisória nº 681, de 10/7/2015, convertida na Lei nº 13.172, de 21/10/2015\)*](#)

VIII - remuneração disponível, os vencimentos, subsídios, soldos, salários ou remunerações, descontadas as consignações compulsórias. [*\(Inciso acrescido pela Medida Provisória nº 656, de 7/10/2014, em vigor trinta dias após a sua publicação e convertida na Lei nº 13.097, de 19/1/2015\)*](#)

§ 1º Para os fins desta Lei, são consideradas consignações voluntárias as autorizadas pelo empregado.

§ 2º No momento da contratação da operação, a autorização para a efetivação dos descontos permitidos nesta Lei observará, para cada mutuário, os seguintes limites:

I - a soma dos descontos referidos no art. 1º não poderá exceder a 35% (trinta e cinco por cento) da remuneração disponível, conforme definido em regulamento, sendo 5% (cinco por cento) destinados exclusivamente para: [*\(“Caput” do inciso com redação dada pela Lei nº 13.172, de 21/10/2015\)*](#)

a) a amortização de despesas contraídas por meio de cartão de crédito; ou [*\(Alínea com redação dada pela Lei nº 13.172, de 21/10/2015\)*](#)

b) a utilização com a finalidade de saque por meio do cartão de crédito; e [*\(Alínea com redação dada pela Lei nº 13.172, de 21/10/2015\)*](#)

II - o total das consignações voluntárias, incluindo as referidas no art. 1º, não poderá exceder a quarenta por cento da remuneração disponível, conforme definida em regulamento.

.....

.....

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO IV

DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 453. No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente. [*\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 6.204, de 29/4/1975\)*](#)

§ 1º *(Declarado inconstitucional, em controle concentrado, pelo Supremo Tribunal Federal, pela ADIN N.º 1.770-4, publicada no DO de 20/10/2006)*

§ 2º *(Declarado inconstitucional, em controle concentrado, pelo Supremo Tribunal Federal, pela ADIN N.º 1.721-3, publicada no DO de 20/10/2006)*

Art. 454. Na vigência do contrato de trabalho, as invenções do empregado, quando decorrentes de sua contribuição pessoal e da instalação ou equipamento fornecidos pelo empregador, serão de propriedade comum, em partes iguais, salvo se o contrato de trabalho tiver por objeto, implícita ou explicitamente, pesquisa científica.

Parágrafo único. Ao empregador caberá a exploração do invento, ficando obrigado a promovê-la no prazo de um ano da data da concessão da patente, sob pena de reverter em favor do empregado a plena propriedade desse invento. [*\(Vide Lei nº 9.279, de 14/5/1996\)*](#)

**COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO
PÚBLICO**

PROJETO DE LEI Nº 3360, DE 2008

Altera a Lei n.º 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.

Autor: Carlos Bezerra - PMDB /MT

EMENDA DE REDAÇÃO Nº /2011

Art. 1º: O art. 3º e o art. 11º da Lei n.º 7.064, de 6 de dezembro de 1982, que Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, passam a vigorar com a seguinte redação:

.....

“Art. 3º

§ 1º. Respeitadas as disposições especiais desta lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, Programa de Seguro-Desemprego e abono salarial. (NR)

§ 2º. “O empregado transferido poderá manter o vínculo com a Previdência Social como contribuinte facultativo, nos termos da legislação aplicável.” (NR)

.....

“Art. 11. Durante a prestação de serviços no exterior não serão devidas, em relação aos empregados transferidos, 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.” (NR)

.....

Art. 2º Ficam revogados os §§ 1º, 2º, 3º e 4º do art. 9º da Lei n.º 7.064, de 6 de dezembro de 1982 e os incisos c) e f) da Lei nº 8.212/91, de 24 de julho de 1991.

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

JUSTIFICAÇÃO:

Os juízes trabalhistas, nos julgamentos das reclamações relativas aos contratos de trabalho executados no exterior, devem utilizar-se das fontes de Direito Internacional Privado do Trabalho, tais como:

Decreto n.º 18.871, de 13 de agosto de 1929, que promulgou a Convenção de Direito Internacional Privado, de Havana – Código de Bustamante; · Decreto-lei n.º 4.657, de 4 de setembro de 1942 – Lei de

Introdução do Código Civil; - Decreto-lei n.º 691, de 18 de julho de 1969, que dispõe sobre a não aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista, e dá outras providências; e devem respeitar, em especial, a - Lei n.º 7.064, de 6 de dezembro de 1982, que Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

A Reportagem da Revista Terra Magazine¹, intitulada Multinacionais brasileiras, dá conta que o Brasil, que há dez anos se coloca entre os cinco principais países em desenvolvimento absorvedores de investimentos diretos estrangeiros, também tem posição de destaque entre os maiores investidores no exterior. Petrobras, Vale do Rio Doce e Gerdau são empresas brasileiras que aparecem no ranking das 50 maiores entre os países em desenvolvimento. Mas há muitas outras, igualmente bem sucedidas, como Alpargatas, Weg, Marcopolo, Sadia, Perdigão etc.

Considerando que a aplicação da Lei n.º 7.064/82 impõe-se para todos os casos que envolvam trabalhadores que prestam serviços no exterior é essencial que haja respectiva atualização, de modo que a aplicação das regras nela previstas seja compatível com a atividade de tais empresas no exterior, em sujeição às legislações vigentes nos locais da prestação de serviços.

O art. 3º, inciso II, da lei n.º 7.064/82, quando dispõe que será aplicada a lei mais benéfica ao trabalhador, deve ser aplicado em, consonância com o princípio da territorialidade, ou seja, devemos reiterar que apenas será válida a norma mais benéfica quando esta não vier a ferir a ordem pública do país onde as obrigações estiverem sendo cumpridas. A presente proposta objetiva, portanto, que a referida lei seja atualizada de modo que esteja em total consonância com os princípios norteadores do Direito Internacional Privado do Trabalho, sendo os mais importantes o da territorialidade e o da lei comum entre as partes, aliados aos princípios gerais de proteção ao labor, a exemplo da aplicação da lei mais favorável ao

empregado, desde que não fira a ordem pública do país da execução do trabalho.

A referida lei merece alguns reparos a título de atualização, principalmente quanto ao parágrafo único do art. 3º, que dispõe sobre o vínculo obrigatório com a Previdência Social brasileira. A alteração proposta justifica-se porque, uma vez que o vínculo de emprego está estabelecido no exterior, com sucursal de empresa brasileira sediada no local da prestação de serviços, está submetido às regras cogentes previdenciárias vigentes nestes países. Não há vínculo de trabalho no Brasil que justifique a vinculação obrigatória à Previdência Social brasileira, sendo a contribuição de forma facultativa, portanto, a regra que melhor se coaduna com a realidade destes contratos de trabalho.

Tal opção atende o espírito da lei de manter a proteção aos interesses do trabalhador transferido ao exterior, uma vez possibilita a manutenção de vínculo do empregado com a Previdência Social brasileira para fins de obtenção de aposentadoria no Brasil, na qualidade de contribuinte facultativo.

Ainda, as demais disposições já contidas na Lei 7.064/82 garantem ao trabalhador o direito a assistência médica e social, assim como o direito a seguro de vida e acidentes pessoais, suprimindo a demanda de obtenção de tais benefícios perante a Previdência Social brasileira.

Faz-se necessário, também, ajustar os parágrafos do artigo 9º, que regulam o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS para que haja a correspondente adequação com o atual diploma legal regulador desse instituto: a Lei n.º 8.036, de 11 de maio de 1990, que traz novos procedimentos sobre o desligamento do trabalhador.

Se o parágrafo único do art. 3º da Lei 7.064/82 dispõe que se aplica aos contratados para trabalhar no exterior, bem como aos transferidos, a legislação brasileira sobre o FGTS, subentende-se que se trata das disposições previstas na legislação em vigor, que não mais compreende o disposto nos parágrafos do art. 9º, que se referem à Lei 5.107, de 13 de

setembro de 1966, razão pela qual estamos propondo a revogação desses dispositivos.

As alterações propostas, que alteram o atual regime previdenciário aplicado aos contratos de trabalho de empregados brasileiros transferidos para prestar serviços no exterior, impõem a revogação de disposições da legislação previdenciária correlata, qual seja, a Lei nº 8.212/91, por serem incompatíveis com as disposições objeto da presente proposta, que alteram a legislação especial.

Pelas transformações pelas quais passam a economia brasileira, com a crescente globalização de todos os setores produtivos, entendemos também que a nossa legislação trabalhista, notadamente aquela relativa ao direito internacional privado, deva ser revista e aprimorada, principalmente no que tange a alteração a Lei n.º 7.064, de 6 de dezembro de 1982. Assim sendo, primamos pela modificação deste projeto.

Sala da Comissão, em 18 de maio de 2011.

JOVAIR ARANTES
Deputado Federal - PTB/GO

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.



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

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



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

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



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

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 convergissem 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>



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

COMPLEMENTAÇÃO DE VOTO

Durante a discussão do parecer oferecido ao Projeto de Lei nº 1.748/2011, acatei sugestões feitas em acordo prévio com os nobres pares para que se formasse consenso em torno da matéria.

Ante o exposto, apresento esta Complementação de Voto pela aprovação do Projeto de Lei nº 3.801, de 2019, nos termos do Substitutivo oferecido em anexo. Tendo ficado prejudicados os demais projetos nos mesmos termos do parecer original, 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 2022.

Deputado **ALEXIS FONTEYNE**

Relator



COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

SUBSTITUTIVO AO 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.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. A Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 3º Às relações decorrentes do contrato de trabalho **haverá** a suspensão do contrato de trabalho no Brasil, devendo a empresa responsável pelo contrato do empregado transferido assegurar-lhe, independentemente da observância **da legislação do local de execução dos serviços:**

Art. 4º
 § 4º A remuneração do empregado e todos os encargos trabalhistas e previdenciárias relativas à prestação de serviço no exterior serão suportados pela empresa sediada no exterior **ou pela** empresa para a qual o empregado prestar serviço.

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.

Art. 19 - A pessoa jurídica domiciliada no Brasil a que alude o art. 13 será solidariamente responsável com a empresa



estrangeira por todas as obrigações decorrentes da contratação do trabalhador, **na forma do artigo 2º, § 2º da CLT.**

.....
 Art. 22-A.....

§ 2º As informações a que se refere o caput deverão constar de 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, podendo o trabalhador ser representado pelo sindicato da categoria.”

Art. 2º. A Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, passa a vigorar acrescida do seguinte Capítulo III-A, com os seguintes arts. 20-A, 20-B e 20-C:

“CAPÍTULO 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, ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) ou ao Programa de Integração Social (PIS/Pasep), bem como de pagar ou recolher qualquer outro encargo decorrente da relação empregatícia extinta.

Art. 20-B. Caso haja necessidade de preenchimento, no exterior, de vaga de trabalho 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, hipótese em que 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 neste Capítulo não se aplica o art. 453 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, mesmo que o empregado tenha tido vínculo anterior com empregador do mesmo grupo econômico da empresa estrangeira contratante no Brasil.”

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

Sala da Comissão, em de de 2022.

Deputado **ALEXIS FONTEYNE**
Relator





CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 1.748, DE 2011

III - PARECER DA COMISSÃO

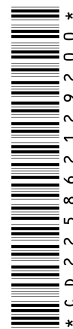
A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, concluiu pela aprovação do Projeto de Lei nº 3.801/2019, apensado, com Substitutivo, e pela rejeição do Projeto de Lei nº 1.748/2011, dos Projetos de Lei nºs 3.360/2008 e 4.609/2009, apensados, e da Emenda 1/2011, apresentada na Comissão, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Alexis Fonteyne, que apresentou Complementação de Voto. O Deputado Laércio Oliveira apresentou Voto em Separado.

Registraram presença à reunião os seguintes membros:

Leônidas Cristino - Presidente, Mauro Nazif e Bohn Gass - Vice-Presidentes, André Figueiredo, Bira do Pindaré, Carlos Veras, Daniel Almeida, Erika Kokay, Hélio Costa, Leonardo Monteiro, Luiz Carlos Motta, Roberto de Lucena, Rogério Correia, Tiago Mitraud, Túlio Gadêlha, Vicentinho, Afonso Motta, Alexis Fonteyne, Alice Portugal, Fernanda Melchionna, Flávia Moraes, Heitor Schuch, Lucas Gonzalez, Lucas Vergilio, Pompeo de Mattos, Professor Israel Batista e Sanderson.

Sala da Comissão, em 14 de dezembro de 2022.

Deputado LEÔNIDAS CRISTINO
Presidente





COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

**SUBSTITUTIVO ADOTADO PELA CTASP
AO PROJETO DE LEI Nº 3.801, DE 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.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. A Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 3º Às relações decorrentes do contrato de trabalho **haverá** a suspensão do contrato de trabalho no Brasil, devendo a empresa responsável pelo contrato do empregado transferido assegurar-lhe, independentemente **da observância da legislação do local de execução dos serviços:**

.....
Art. 4º

§ 4º A remuneração do empregado e todos os encargos trabalhistas e previdenciárias relativas à prestação de serviço no exterior serão suportados pela empresa sediada no exterior **ou pela** empresa para a qual o empregado prestar serviço.

.....
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.

.....
Art. 19 - A pessoa jurídica domiciliada no Brasil a que alude o art. 13 será solidariamente responsável com a empresa estrangeira por todas as obrigações decorrentes da contratação do trabalhador, **na forma do artigo 2º, § 2º da CLT.**





.....
Art. 22-A.....
.....

§ 2º As informações a que se refere o caput deverão constar de 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, podendo o trabalhador ser representado pelo sindicato da categoria.”

Art. 2º. A Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, passa a vigorar acrescida do seguinte Capítulo III-A, com os seguintes arts. 20-A, 20-B e 20-C:

“CAPÍTULO 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, ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) ou ao Programa de Integração Social (PIS/Pasep), bem como de pagar ou recolher qualquer outro encargo decorrente da relação empregatícia extinta.

Art. 20-B. Caso haja necessidade de preenchimento, no exterior, de vaga de trabalho 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





CÂMARA DOS DEPUTADOS

3

acordo, ser contratados em caráter definitivo, hipótese em que 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 neste Capítulo não se aplica o art. 453 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, mesmo que o empregado tenha tido vínculo anterior com empregador do mesmo grupo econômico da empresa estrangeira contratante no Brasil.”

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

Sala da Comissão, em 14 de dezembro de 2022.

Deputado LEÔNIDAS CRISTINO
Presidente



COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 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 n.º 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 n.º 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, conseqüentemente, 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 contratem 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 as 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 instalam, 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 ressarcimento 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 Garantia 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

FIM DO DOCUMENTO
