



SENADO FEDERAL  
COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS  
SECRETARIA DA COMISSÃO

## TEXTO FINAL

### PROJETO DE LEI DO SENADO N° 138, DE 2017

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:

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

.....

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.

II – os empregados que tenham seus contratos de trabalhos suspensos ou interrompidos em razão de

viagem para estudos e pesquisa no exterior, com ou sem percepção de bolsas de estudo custeadas pelo empregador, ou outra instituição, desde que:

- a) seja formalizado um termo por escrito, com os motivos e a finalidade concessão do afastamento para viagem de estudos ou pesquisa no exterior;
- b) anotação da suspensão ou da interrupção do contrato na carteira de trabalho do empregado.”  
(NR)

“Art. 3º Ao empregado transferido para trabalhar no exterior será assegurada a observância exclusiva da legislação do local de execução dos serviços, com a suspensão do contrato de trabalho no Brasil, sendo-lhe, também, assegurado pela empresa responsável pelo contrato do empregado transferido:

.....

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 suspensa 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.

§ 3º A remuneração do empregado, bem como todos os encargos trabalhistas e previdenciários relativos à prestação de serviço no exterior serão suportados pela empresa sediada no exterior pela qual o empregado preste serviço”. (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, que será pago pela empresa para a qual o empregado prestar serviço no exterior.

§ 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.

.....

§ 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, 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 empregador 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 neste sentido em instrumento coletivo de trabalho ou ajuste escrito.” (NR)

“Art. 7º .....

.....

§ 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;

.....

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

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

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

“Art. 8º .....

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

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

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

§ 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. 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 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. 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)

“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 20B 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.

§ 1º 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)

§ 2º Correrão por conta do empregador as despesas de repatriação dos empregados e seus dependentes, em outras situações de emergência, tais como catástrofes naturais e situações de conturbação 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 e do seguinte art. 22-A:

## “CAPITULO III-A - Da Contratação ou Transferência Definitiva

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

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

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

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

do local da prestação de serviços, inclusive no que tange a direitos trabalhistas e previdenciários.”

“Art. 20-C. Às hipóteses previstas nesse Capítulo não se aplica o art. 453 da Consolidação das Leis do Trabalho (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. 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. 3º** Revogam-se os arts. 12, 13 e 18 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982.

**Art. 4º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em 12 de junho de 2019

Senador **STYVENSON VALENTIM**, Vice-Presidente (no exercício)