



SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Eduardo Gomes

## PARECER Nº , DE 2019

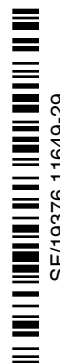
Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 138, de 2017, do Senador Armando Monteiro, que *altera a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, para dispor sobre os trabalhadores contratados ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior.*

Relator: Senador **EDUARDO GOMES**

### I – RELATÓRIO

Vem a exame desta Comissão de Assuntos Sociais (CAS), em decisão terminativa, o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 138, de 2017, do Senador Armando Monteiro, que 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 Projeto modifica a chamada Lei Mendes Júnior - Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, atualizando-a e ampliando seu escopo de atuação. A matéria já foi analisada pela Comissão de Relações Exteriores e Defesa Nacional (CRE), desta Casa, tendo sido relatada pelo Senador Jorge Viana, que chegou a apresentar relatório perante esta Comissão, o qual não chegou a ser votado, contudo.



SF/19376.11649-29

Referido relatório sumaria de forma perfeita a proposição, pelo que, tomamos vênia de incorporá-lo ao nosso relatório, com a devida homenagem ao seu autor:

*O PLS nº 138, de 2017, em síntese, propõe o retorno do critério da territorialidade (lex loci executionis) para análise das relações de contrato de trabalho internacional. Em outras palavras, a presente matéria define que a legislação trabalhista aplicável é a do local da prestação de serviços, como ocorre na grande maioria dos países.*

*O caput do art. 1º a ser alterado amplia o prazo pelo qual o empregado pode ser considerado como transitariamente transferido de três meses para doze meses e acrescenta, como exceção à aplicabilidade da norma, o empregado transferido para fins educativos ou de treinamento.*

*Além da ajuda de custo, há ainda a possibilidade de pagamento de outras verbas ao empregado que presta serviços de natureza transitória, tais como passagens de ida e volta e despesas com hospedagem, alimentação e transporte.*

*A proposta de alteração do art. 3º da Lei prevê que a norma a ser aplicada às relações decorrentes do contrato de trabalho deve ser a do local de execução do contrato (lex loci executionis). Resguarda-se, ainda, a aplicabilidade da lei brasileira no tocante aos recolhimentos para a Previdência Social, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço –FGTS e o Programa de Integração Social - PIS/PASEP.*

*Esse artigo inova ao determinar a observância, se for o caso, dos acordos previdenciários internacionais firmados pelo Brasil (em número bem maior que o existente à época de elaboração da Lei Mendes Júnior). Também estabelece que tais encargos incidirão sobre o valor salarial do empregado à época da transferência, observada a evolução salarial definida em reajustamento por instrumento coletivo.*

*A proposta de alteração do art. 4º da Lei define um percentual mínimo para o adicional de transferência, o que não existe atualmente. Determina que seu valor é indenizatório e permite expressamente que seja pago na forma de moradia ou outro tipo de vantagem. Além disso, define que o adicional e as despesas de transferência correrão à conta do empregador.*

*Já a mudança do art. 5º da Lei permite que a remuneração devida seja depositada, no todo ou em parte, em moeda nacional ou estrangeira, em conta bancária no Brasil ou no exterior, observadas as leis e as normas aplicáveis no local da execução dos serviços. Além disso, exclui da incidência de impostos e contribuições federais no Brasil os valores fixados a título de rendimento bruto (gross up), com fins exclusivos de compensar o*



*empregado pelos descontos fiscais exigidos pela legislação do local de realização dos serviços no exterior.*

*A proposta de alteração do art. 6º da Lei esclarece que correrá por conta do empregador o transporte de ida e volta do empregado e sua família e não a totalidade das despesas de férias, permitindo que seja antecipada para o primeiro ano de trabalho.*

*Já a redação sugerida para o art. 7º amplia o prazo máximo de permanência do empregado de três para cinco anos (ou em vários períodos sucessivos de três anos para o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior) e estabelece aviso prévio de retorno de no mínimo sessenta dias em benefício do empregado.*

*O art. 8º a ser alterado permite, explicitamente, que as despesas decorrentes do retorno do empregado ao Brasil, por iniciativa do trabalhador ou quando houver a rescisão contratual por justa causa, seja reembolsado à empresa pelo empregado, podendo a forma de ressarcimento desse valor ser ajustada entre as partes ou compensada nos termos da Lei.*

*Já a redação proposta para o art. 9º determina que o tempo no exterior será contado para fins da legislação previdenciária brasileira. Permite ainda que os valores da rescisão contratual pagos em razão de exigência da legislação estrangeira sejam compensados com o salário –observados os limites legais –e não apenas com o FGTS.*

*O art. 10 a ser alterado explicita que 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 o término da sua transferência ou o respectivo retorno ao Brasil, não se incorporando ao contrato de trabalho para nenhum efeito. Ainda garante ao trabalhador a remuneração base a que faria jus se não houvesse a transferência.*

*Já a proposta de alteração do art. 12 mantém a necessidade de autorização prévia do Ministério do Trabalho para contratação de empregados para trabalhar no exterior, mas prevê apenas a comunicação da contratação àquele órgão para os seguintes empregadores: (i) empresa estrangeira não estabelecida no Brasil que tenha participação, direta ou indireta, de empresa brasileira em seu capital; e (ii) 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.*

*Para o art. 14, a matéria reafirma a aplicação do critério da territorialidade (lex loci executionis) quando houver contratação direta do empregado por empresa estrangeira. A redação, contudo, preserva alguns direitos, tais como o recebimento de férias anuais, o*



*custeio do retorno do trabalhador e a proibição ao aliciamento de trabalhadores(Capítulo II da Lei nº7.064/1982).*

*A redação proposta para o art. 16 permite que a permanência do empregado no exterior seja superior a 5 (cinco) anos, desde que seja assegurado ao trabalhador o direito de gozar 3 (três) férias anuais no Brasil, com as despesas de transporte do empregado e de seus dependentes pagas pela empresa estrangeira.*

*Pretende-se com a matéria revogar o art. 18 da Lei, que obriga a empresa estrangeira a manter no Brasil procurador com poderes especiais de representação, inclusive o de receber citação.*

*Já a proposta para o art. 19 é de ampliara responsabilidade solidária da pessoa jurídica domiciliada no Brasil e retirara exigência de participação nacional para a contratação por empresa estrangeira.*

*A matéria inova ao propor a regulamentação da contratação ou transferência definitiva do empregado para o exterior. Ademais, exclui a aplicabilidade da CLT no que se refere à contagem do tempo de serviço de empregado readmitido, nos termos de seu art. 453 (arts. 20-A a 20-C).*

*A alteração do art. 21 amplia a proteção legal atualmente concedida ao empregado, a exemplo dos seguros de vida e de acidentes pessoais.*

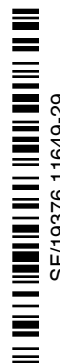
*A redação sugerida para o art. 22 estabelece as obrigações que são devidas mesmo em caso de transferência definitiva do empregado.*

Como dissemos, a matéria não chegou a ser votada na CAS tampouco recebeu emendas. Contudo, o relatório do Senador Jorge Viana propunha seis emendas, que se quedaram insubsistentes juntamente com aquele relatório.

## **II – ANÁLISE**

Nos termos do art. 100, I do Regimento Interno do Senado Federal, à CAS compete manifestar-se sobre proposições atinentes às relações de trabalho.

O PLS nº 138, de 2017 modifica de maneira ampla a Lei Mendes Júnior, que foi editada em um momento muito específico de expansão das atividades das empresas brasileiras de construção civil, com o conseqüente deslocamento de grande contingente de trabalhadores brasileiros para os



canteiros de obras no exterior. Vários anos depois, passou a se aplicar à totalidade dos trabalhadores brasileiros contratados no Brasil para prestação de trabalho no exterior (conforme a Lei nº 11.362, de 3 de julho de 2009).

Não obstante, referida Lei termina por apresentar severos efeitos adversos sobre a contratação de trabalhadores brasileiros. Isso decorre do fato de que a mencionada Lei implementa uma drástica regulamentação da contratação do trabalhador brasileiro, com uma grande ampliação dos custos dessa contratação.

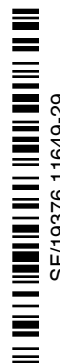
Fundamentalmente, isso decorre de uma mentalidade que via a internacionalização da força de trabalho como um fenômeno de menor importância e que desconfiava da necessidade de ingresso de estrangeiros para compor a mão de obra nacional (não por acaso o fortemente restritivo Estatuto do Estrangeiro foi adotado mais ou menos na mesma época, qual seja, 1980).

Trata-se de uma concepção essencialmente nativista, que tenta evitar tanto a saída dos trabalhadores brasileiros quanto a entrada dos estrangeiros.

O principal elemento normativo adotado pela norma consiste na substituição do elemento de conexão tradicionalmente utilizado para a seleção do direito aplicável ao contrato de trabalho executado no exterior, tradicionalmente definido como o direito do local da prestação de serviços (*lex loci executionis*) - consagrado pela Convenção de Direito Internacional Privado (Código de Bustamante, internalizado pelo Decreto nº 18.871, de 13 de agosto de 1929).

A introdução da Lei Mendes Júnior quebrou esse quadro, ao adotar o critério da legislação mais favorável aos empregados das empresas de engenharia no exterior. Sem embargo, embora inicialmente não fosse assim previsto, passou a ser aplicada jurisprudencialmente a outros empregados, antes que a Lei nº 11.362, de 2009 a estendesse explicitamente à totalidade dos empregados.

Ora, como observamos, a adoção dos critérios diferenciados da Lei Mendes Júnior, se faziam sentido para a condição específica em que foram criados, não o fazem para regulamentar a totalidade das relações de trabalho entre brasileiros e empresas com operações no exterior (sejam elas brasileiras ou estrangeiras).



A insegurança jurídica e a elevação dos custos diretos e indiretos envolvidos na contratação dificultam muito, senão vedam a possibilidade de contratação dos profissionais brasileiros no exterior.

O PLS nº 138, de 2017, resultado da ação coordenada do Conselho Nacional de Imigração e representantes de empregados, empregadores, da comunidade científica e do governo, reintroduz, primordialmente o critério da territorialidade (*lex loci executionis*) como elemento de conexão fundamental da seleção do direito aplicável ao contrato de trabalho internacional.

Nesse sentido, reaproxima o Brasil do critério que é praticamente universal e, em decorrência, torna mais simples a contratação de brasileiro para trabalhar no exterior.

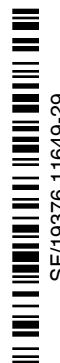
Além disso, introduz importantes modificações no tocante à regulamentação da remuneração, da tributação e das próprias circunstâncias do contrato de trabalho.

Nos seus termos, não se verifica uma redução ou eliminação de direitos do trabalhador, dado que não se suprime, a rigor, qualquer direito material (apenas adequados que são ao local de prestação) nem o direito de acesso à Justiça brasileira para pleitear qualquer vulneração do direito que se entenda aplicável.

A matéria apresenta, também, importantes modificações no regime do trabalhador no estrangeiro no que concerne a alguns de seus interesses específicos, como o direito e o custeio de viagem de retorno ao Brasil (definitiva ou em férias) e a responsabilidade pela retirada do empregado e sua família em caso de evento catastrófico que torne impossível sua permanência.

As emendas apresentadas pelo Senador Jorge Viana foram fruto de manifestações ponderadas e contribuem decisivamente para o aperfeiçoamento do texto da proposta. Em razão disso, aproveitamos seu texto e as apresentamos igualmente.

Além disso, incorporamos algumas modificações no sentido de tornar claro que a transferência de caráter permanente do empregado importa na suspensão do contrato de trabalho no Brasil e na passagem dos encargos para a empresa constituída no estrangeiro.



### III – VOTO

Do exposto, o voto é pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 138, de 2017, com as seguintes emendas:

#### EMENDA Nº – CAS

Suprima-se a alteração ao art. 12 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, na forma do art. 1º do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 138, de 2017.

#### EMENDA Nº – CAS

Dê-se ao art. 3º do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 138, de 2017, a seguinte redação:

“**Art. 3º** Revogam-se os arts. 12, 13 e 18 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982.”

#### EMENDA Nº – CAS

Dê-se ao *caput*, e aos §§ 1º e 2º do art. 3º da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, na forma do art. 1º do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 138, de 2017, a seguinte redação, acrescentando-lhe o § 3º:

“**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:

.....

§ 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)

### EMENDA Nº – CAS

Dê-se ao *caput* do art. 4º da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, na forma do art. 1º do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 138, de 2017, a seguinte redação:

“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.

.....  
 .....” (NR)

### EMENDA Nº – CAS

Dê-se ao § 4º do art. 5º da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, na forma do art. 1º do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 138, de 2017, a seguinte redação:

“Art. 5º .....

§ 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)

### EMENDA Nº – CAS

Dê-se ao *caput* do art. 6º da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, na forma do art. 1º do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 138, de 2017, a seguinte redação:





“**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.

.....  
 .....” (NR)

### EMENDA Nº –CAS

Dê-se ao § 1º do art. 9º da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, na forma do art. 1º do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 138, de 2017, a seguinte redação:

“**Art. 9º**.....

§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)

### EMENDA Nº – CAS

Dê-se ao art. 16 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, na forma do art. 1º do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 138, de 2017, a seguinte redação:

“**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)

### EMENDA Nº – CAS

Acrescente-se o seguinte § 2º ao art. 22 da Lei nº 7.064, de 1982, na forma do art. 1º do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 138, de 2017, renomeando-se o parágrafo único como § 1º:

“**Art. 22.**.....



§ 1º.....

§ 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)

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

