



SENADO FEDERAL

TEXTO FINAL REVISADO

pela Coordenação de Redação Legislativa,
nos termos do Regulamento Administrativo do Senado Federal

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 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. 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:

“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, ao Fundo de Garanta 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.