

LEY 7.064 DEL 6 DE DICIEMBRE DE 1982

Dispone sobre la situación de los trabajadores contratados o transferidos para prestar servicios en el exterior.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA: Hace saber que el Congreso Nacional decreta y yo sanciono la siguiente Ley:

CAPÍTULO I - Introducción (Art. 1º)

Art. 1º Esta Ley regula la situación de los trabajadores contratados en el Brasil o transferidos por sus empleadores para prestar servicio en el exterior. (Redacción dada por la Ley nº 11.962, de 2009)

Párrafo único. Queda excluido del régimen de esta Ley el empleado designado para prestar servicios de naturaleza transitoria, por un período no superior a los 90 (noventa) días, desde que:

- a) tenga ciencia expresa de esa transitoriedad;
- b) reciba, además del pasaje de ida y vuelta, diarias o viáticos durante el periodo de trabajo en el exterior, las cuales, sea cual fuere el respectivo valor, no tendrán naturaleza salarial.

CAPÍTULO II – De la Transferencia

Art. 2º - Para los efectos de esta Ley, se considera transferido:

I - el empleado removido para el exterior, cuyo contrato estaba siendo ejecutado en el territorio brasileño;

II - el empleado cedido a la empresa con sede en el extranjero, para trabajar en el exterior, siempre y cuando sea mantenido el vínculo laboral con el empleador brasileño;

III - el empleado contratado por una empresa con sede en el Brasil para trabajar a su servicio en el exterior.

Art. 3º - A la empresa responsable por el contrato de trabajo del empleado transferido se le asegurará, independientemente de la observancia de la legislación del local de la ejecución de los servicios:

I - los derechos previstos en esta Ley;

II - la aplicación de la legislación brasileña de protección al trabajo, en aquello que no sea incompatible con lo dispuesto en esta Ley, cuando sea más favorable de lo que establece la legislación territorial, en el conjunto de normas y en relación con cada materia.

Párrafo único. Respetadas las disposiciones especiales de esta Ley, se aplicará la legislación brasileña sobre la Previsión Social, Fondo de Garantía por el Tiempo de Servicio FGTS y Programa de Integración Social PIS/PASEP.

Art. 4º - Mediante ajuste escrito, el empleador y el empleado fijarán los valores del salario base y del adicional de la transferencia.

§ 1º - El salario base ajustado en la forma de este artículo queda sujeto a los reajustes y aumentos compulsorios previstos en la legislación brasileña.

§ 2º - El valor del salario base no podrá ser inferior al valor mínimo establecido para la categoría profesional del empleado.

§ 3º - Los reajustes y aumentos compulsorios previstos en el § 1º incidirán exclusivamente sobre los valores ajustados en moneda nacional.

Art. 5º - El salario base del contrato será obligatoriamente estipulado en moneda nacional, pero la remuneración debida durante la transferencia del empleado, computado el adicional del que trata el artículo anterior, podrá, en el todo o en parte, ser pagada en el exterior, en moneda extranjera.

§ 1º - Por opción escrita del empleado, la parcela de la remuneración a ser pagada en moneda nacional podrá ser depositada en una cuenta bancaria.

§ 2º - Está asegurada al empleado, en cuanto estuviera prestando servicios en el exterior, la conversión y remesa de los correspondientes valores para el local de trabajo, observado lo dispuesto en el reglamento.(Reglamento)

Art. 6º - Después de 2 (dos) años de permanencia en el exterior, será facultado al empleado disfrutar anualmente de vacaciones en el Brasil, corriendo por cuenta de la empresa empleadora, o para la cual haya sido cedido, el costeo del viaje.

§ 1º - El costeo del que trata este artículo se extiende al conyugue y a los demás dependientes del empleado que con ellos residen.

§ 2º - Lo dispuesto en este artículo no se aplicará al caso de retorno definitivo del empleado antes de la época del derecho de las vacaciones.

Art. 7º - El retorno del empleado al Brasil podrá ser determinado por la empresa cuando:

I - no sea más necesario o conveniente el servicio del empleado en el exterior;

II - el empleado diera justa causa para la rescisión del contrato.

Párrafo único. Queda asegurado al empleado su retorno al Brasil, en el término del plazo de transferencia o, antes de éste, cuando ocurran las siguientes hipótesis:

- a) después de 3 (tres) años de trabajo continuo;
- b) para atender a grave necesidad de naturaleza familiar, debidamente comprobada;
- c) por motivo de salud, conforme recomendación constante de certificado médico;
- d) cuando el empleador diera justa causa para la rescisión del contrato;
- e) en la hipótesis prevista en el inciso I de este artículo.

Art. 8º - Cabe a la empresa el costeo del retorno del empleado.

Párrafo único. Cuando el retorno se verifique, por iniciativa del empleado, o cuando diera justa causa para la rescisión del contrato, quedara el empleado obligado al reembolso de los respectivos gastos, salvo en los casos previstos en el párrafo único del artículo anterior.

Art. 9º - El período de duración de la transferencia será computado en el tiempo de servicio del empleado para todos los efectos de la legislación brasileña, aún cuando la ley local de prestación de servicio considere esa prestación como resultado de un contrato autónomo y determine la liquidación de los derechos oriundos de la respectiva cesación.

§ 1º - En la hipótesis de la liquidación de derechos prevista en este artículo, la empresa empleadora queda autorizada a deducir ese pago de los depósitos del FGTS en nombre del empleado, existentes en la cuenta vinculada del que trata el art. 2º de la Ley nº 5.107, del 13 de septiembre de 1966.(Reglamento)

§ 2º - Si el saldo de la cuenta a la que se refiere el párrafo anterior no es suficiente para la deducción allí mencionada, la diferencia podrá ser nuevamente deducida del saldo de esa cuenta cuando ocurra la cesación del respectivo contrato de trabajo, en el Brasil.(Reglamento)

§ 3º - Las deducciones mencionadas arriba, relativas al pago en moneda extranjera, serán calculadas mediante la conversión en cruzeiros al cambio del día en que se efectúa el pago.(Reglamento)

§ 4º - El levantamiento por parte del empleador, derivado de la deducción prevista arriba, dependerá de homologación judicial.(Reglamento)

Art. 10 - El adicional de transferencia, las prestaciones "in natura", así como también cualquier otras ventajas a la que hiciera justicia el empleado en función de su permanencia en el exterior, no serán debidas después de su retorno al Brasil.

Art. 11 - Durante la prestación de servicios en el exterior no serán debidas, en relación a los empleados transferidos, las contribuciones referentes a: Salario Educación, Servicio Social de la Industria, Servicio Social del Comercio, Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial, Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial e Instituto Nacional de Colonización y de Reforma Agraria.

CAPÍTULO III – De la Contratación por parte de Empresa Extranjera

Art. 12 - La contratación de un trabajador, por parte de una empresa extranjera, para trabajar en el exterior está condicionada a la previa autorización del Ministerio de Trabajo.(Reglamento)

Art. 13 - La autorización a la que se refiere el art. 12 solamente podrá ser dada a la empresa de cuyo capital participe, en por lo menos el 5% (cinco por ciento) persona jurídica domiciliada en el Brasil.

Art. 14 - Sin perjuicio de la aplicación de las leyes del país de la prestación de los servicios, en lo que respecta a los derechos, ventajas y garantías laborales y previsionales, la empresa extranjera asegurará al trabajador los derechos a él conferidos en este Capítulo.

Art. 15 – Serán obligatoriamente de responsabilidad de la empresa extranjera los gastos de viaje de ida y regreso del trabajador al exterior, inclusive la de los dependientes que con él residan.

Art. 16 - La permanencia del trabajador en el exterior no podrá ser ajustada por un período superior a 3 (tres) años, salvo el caso cuando fuera asegurado a él y a sus dependientes el derecho de disfrutar de vacaciones anuales en el Brasil, con los gastos de viaje pagos por la empresa extranjera.

Art. 17 - La empresa extranjera asegurará el retorno definitivo del trabajador al Brasil cuando:

I - haya terminado el plazo de duración del contrato, o fuera el mismo rescindido;

II - por motivo de salud del trabajador, debidamente comprobado por certificado médico oficial que lo recomiende.

Art. 18 - La empresa extranjera mantendrá en el Brasil un apoderado, con poderes especiales de representación, inclusive el de recibir citación.

Art. 19 - La persona jurídica domiciliada en el Brasil a que alude el art. 13 será solidariamente responsable junto con la empresa extranjera por todas las obligaciones derivadas de la contratación del trabajador.

Art. 20 - El aliciamiento de trabajador domiciliado en el Brasil, para trabajar en el exterior, fuera del régimen de esta Ley, configurará crimen previsto en el art. 206 del Código Penal Brasileño.

CAPÍTULO IV - Disposiciones Comunes y Finales

Art. 21 - Las empresas de las que trata esta Ley harán, obligatoriamente, seguro de vida y accidentes personales a favor del trabajador, cubriendo el período a partir del embarque para el exterior, hasta el retorno al Brasil.

Párrafo único. El valor del seguro no podrá ser inferior a 12 (doce) veces el valor de la remuneración mensual del trabajador.

Art. 22 - Las empresas a las que se refiere esta Ley garantizarán al empleado, en el local de trabajo en el exterior o próximo a él, servicios gratuitos y adecuados de asistencia médica y social.

Art. 23 - Serán reglamentadas en el plazo de 90 (noventa) días las disposiciones de los artículos 5º, § 2º; 9º, párrafos 1º y 4º; y 12.

Art. 24 - Esta Ley entra en vigencia a partir de la fecha de su publicación, revocadas las disposiciones en contrario.

Brasilia, 6 de diciembre de 1982; 161º de la Independencia e 94º de la República.

Este texto no sustituye el texto publicado en el D.O.U. del 7.12.1982