
A contratação de expatriados pode gerar encargos maiores

No Brasil, entende-se por expatriado o cidadão transferido de empresa transnacional para trabalhar em nosso país. Assim como ocorre com o empregado local, ao chegar no Brasil os expatriados estão submetidos às mesmas exigências formais dos trabalhadores brasileiros, ou seja: registro em carteira profissional e celebração do contrato de trabalho. Assim, não existem diferenças substanciais entre os altos funcionários e os demais empregados.

Mas é preciso ter alguns cuidados e prestar atenção a algumas exigências específicas. Em certo sentido, a contratação do expatriado no Brasil pode gerar maiores riscos do que a do empregado local, porque se o expatriado veio transferido da empresa mãe, ou de outras empresas subsidiárias, os tribunais consideram que o tempo de serviço prestado anteriormente se soma ao tempo de serviço prestado no Brasil.

Existem casos em que a rescisão do contrato do expatriado se deu no Brasil e, de fato, os Tribunais do Trabalho aplicaram a lei brasileira em relação a todos os períodos de trabalho, considerando o tempo de serviço prestado no exterior e entendendo que se trata de um contrato de trabalho único.

Dessa jurisprudência resulta que, em relação ao tempo de serviço prestado no exterior, os mesmos tribunais entendem que a empresa brasileira tem de recolher as contribuições previdenciárias e o FGTS em relação a todo o período de trabalho, incluindo o período de prestação de serviços no exterior. Com isso, os encargos sociais tornam-se maiores do que os encargos relativos à contratação do empregado local.

A remuneração paga no exterior, de acordo com a mesma jurisprudência, deve ser somada à remuneração paga no Brasil, gerando, também por este motivo, aumento dos encargos.

Assim, por exemplo, se a pedido do empregado 80% da remuneração é paga no exterior, junto à empregadora originária, a jurisprudência obriga a considerar toda a remuneração para efeito de incidências. Isso quer dizer que a rescisão do contrato no Brasil pode levar a encargos mais elevados do que os devidos na contratação do empregado local.

Outro ponto a considerar diz respeito aos reajustes de salário, pois os empregados considerados altos funcionários normalmente não freqüentam o sindicato e têm o reajuste da remuneração efetuado diretamente pela empresa. Ocorre que, pela lei brasileira, eles são representados pelo sindicato que corresponde à categoria preponderante da empresa em que trabalham, apesar de serem altos funcionários. Esses sindicatos pleiteiam todos os anos reajuste salarial que é fixado em convenção coletiva. Não havendo acordo, a fixação é feita por decisão judicial. Esses reajustes são obrigatórios em relação a todos os empregados, inclusive aos expatriados.

As empresas no Brasil, no entanto, de acordo com nossa experiência, ignoram essa obrigação e realizam diretamente os reajustes, embora, sob o estrito ponto de vista legal, fiquem a descoberto a respeito das raríssimas reclamações por parte dos expatriados.

Os fringe benefits são vantagens asseguradas ao empregado que não tenham relação com a sua performance. Seu conceito inclui o carro para a família, seguro de vida, educação etc. Esses benefícios e algumas utilidades que formam o conceito de salário mínimo são, segundo a lei brasileira, excluídos da remuneração para efeito das incidências de contribuições sociais e de FGTS. O artigo 458 da CLT exclui da remuneração os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados no local de trabalho, inclusive educação, transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e do trabalho para a residência, assistência médica, seguro de vida, de acidente pessoal e previdência privada.

Por fim, pode-se perguntar se o expatriado tem o direito de escolher qual o regime jurídico deve reger suas relações de trabalho no Brasil. A resposta é negativa, porque a lei trabalhista, assim como a penal, se regem pelo princípio da territorialidade. Assim, “se o crime ocorre no Brasil, o julgamento será realizado no país de acordo com as leis brasileiras. Se o trabalho se realiza no Brasil, a ele se aplicam as normas brasileiras, sendo exigíveis o registro em carteira profissional e a celebração de contrato de trabalho”.

Isso quer dizer que se houver uma disputa no Brasil e o empregado for à Justiça do Trabalho, a lei aplicável é a brasileira. Conclusão: o expatriado pode, em caso de demanda judicial, gerar encargos maiores do que aqueles originários da contratação do empregado local.

Date Created

26/02/2004