

As exigências para estrangeiro vir trabalhar no Brasil

O trabalho de cidadão estrangeiro em território nacional é regido pela Lei 6.815, de 19 de agosto de 1980, regulamentada pelo Decreto 86.715, de 10 de dezembro de 1981. Essas normas estabelecem diretrizes e orientações de caráter geral no que concerne à situação jurídica do estrangeiro no Brasil.

Assim, o Ministério do Trabalho, por meio do Conselho Nacional de Imigração (órgão responsável pela formulação da política de imigração e coordenação de suas atividades no país), estabelece procedimentos e orientações relativos à concessão de autorização de trabalho a estrangeiros que desejem permanecer no país a trabalho, temporária ou definitivamente.

Para melhor compreensão do tema, entretanto, é necessária a fixação dos seguintes conceitos:

a) Autorização de trabalho a estrangeiros: é o ato administrativo, de competência do Ministério do Trabalho, exigido pelas autoridades consulares brasileiras para a concessão de visto temporário ou permanente a estrangeiros que planejam permanecer, a trabalho, em território nacional;

b) Visto: é o ato administrativo de competência do Ministério das Relações Exteriores, que se traduz por autorização consular registrada no passaporte de estrangeiros que lhes permite entrar e permanecer no país. Diante disso, é possível afirmar que a autorização de trabalho é pressuposto para a obtenção do visto.

b1) Visto temporário: é a autorização concedida pelo Ministério das Relações Exteriores, por meio dos consulados brasileiros no exterior, aos estrangeiros que pretendem vir ao Brasil: (I) em viagem cultural ou missão de estudos; (II) em viagem de negócios; (III) na condição de artista ou desportista; (IV) na condição de estudante; (V) na condição de cientista, professor, técnico ou profissional de outra categoria, sob regime de contrato, ou a serviço do governo brasileiro; (VI) na condição de correspondente de jornal, revista, rádio, televisão ou agência noticiosa estrangeira; (VII) na condição de ministro de confissão religiosa ou membro de instituto de vida consagrada e de congregação ou ordem religiosa.

Para a concessão de visto temporário, no caso dos itens III e V, é exigida, também, a autorização de trabalho.

b2) Visto permanente: é a autorização concedida pelo Ministério das Relações Exteriores ao estrangeiro que pretenda estabelecer-se definitivamente no Brasil. A concessão desse tipo de visto também requer prévia autorização de trabalho emitida pelo Ministério do Trabalho nos casos de pesquisador ou especialista de alto nível, investidor (pessoa física) ou ocupante de cargos de administrador, gerente ou diretor de sociedade comercial ou civil.

O Conselho Nacional de Imigração, como órgão competente para disciplinar a matéria, editou em 13 de setembro de 2005 a Resolução Normativa 64, a qual estabelece os novos critérios necessários para a autorização de trabalho a estrangeiros a serem admitidos no Brasil sob visto temporário.

As recentes alterações de critérios para autorização de trabalho estrangeiro trazidas pela citada resolução

são também reflexos de mudanças ocorridas no mundo globalizado, vez que com as novas tecnologias e avanços atuais, aliada à política econômica que implantou normas públicas que respaldam o processo de desestatização nos principais setores da economia nacional (telecomunicações, gás, energia elétrica, etc.), tornou-se premente a necessidade de haver trabalho capacitado e altamente qualificado à disposição das empresas aqui instaladas.

Entretanto, não é necessariamente verdadeiro o conceito de que para a ocupação de cargos especializados haja necessidade de contratação de profissional estrangeiro. É com base nisso, buscando assegurar que os profissionais brasileiros que também possuam capacitação técnica possam competir por tais vagas, que foram traçados novos critérios para contratação de estrangeiros.

Nessa linha, verifica-se que para o estrangeiro vir trabalhar no Brasil com vínculo de emprego, é imprescindível que tenha comprovada qualificação e/ou experiência profissional.

De acordo com a resolução que recentemente entrou em vigor, o estrangeiro que pretenda trabalhar no Brasil, no ato do pedido de autorização para o trabalho, requerido perante o Ministério do Trabalho, deve comprovar sua capacidade e qualificação para trabalhar mediante a apresentação de diplomas, certificados ou declarações das instituições em que já tenha desempenhado suas atividades.

Como requisito necessário para a demonstração de qualificação e/ou experiência profissional, deverá o estrangeiro candidato ao trabalho no Brasil demonstrar, alternativamente: (i) experiência de dois anos no exercício de profissão de nível médio, com escolaridade mínima de nove anos; ou (ii) experiência de um ano no exercício de profissão de nível superior, contando esse prazo da conclusão do curso de graduação que o habilitou a esse exercício; ou (iii) conclusão de curso de mestrado ou grau superior compatível com a atividade que irá desempenhar; ou (iv) experiência de três anos no exercício de profissão, cuja atividade artística ou cultural independa de formação escolar.

Além de tais medidas, que visam demonstrar a plena capacidade e qualificação do estrangeiro em vir a ocupar uma vaga no mercado de trabalho nacional, faz-se ainda necessário que a organização contratante justifique a chamada de mão-de-obra estrangeira para o trabalho nacional.

A empresa que desejar contratar mão-de-obra estrangeira (normalmente de prestação de serviço ou execução de um projeto) deverá solicitar autorização de trabalho junto à Coordenação Geral de Imigração do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante preenchimento de requerimento padrão, instruindo o pedido com os documentos exigidos tanto da empresa quanto do candidato. Assim, a chamada de mão-de-obra estrangeira encontra respaldo na medida em que houver o preenchimento dos requisitos estabelecidos pela resolução normativa em comento.

Além disso, cabe ainda lembrar a necessidade de atendimento à proporcionalidade entre trabalhadores brasileiros e estrangeiros, seguindo as disposições dos artigos 352 e seguintes da CLT.

Por outro lado, vale ressaltar que, se o estrangeiro entrar ou permanecer em território nacional em situação irregular (sem o devido visto) e se não se retirar espontaneamente, poderá ser deportado, seja para o país da nacionalidade do estrangeiro, seja para o país de procedência do estrangeiro, ou ainda, para outro país que consinta em recebê-lo. Essa situação, ainda que anômala e pouco usual, pode ocorrer

em determinados casos.

Ficará sujeita à fiscalização do Ministério do Trabalho a empresa nacional contratante de estrangeiro que esteja cumprindo aqui um contrato (normalmente de prestação de serviço ou execução de um projeto) que empregar esse tipo de mão-de-obra de modo irregular, podendo ser autuada e incorrer no pagamento das multas previstas nos regulamentos deste órgão.

Por fim, recorde-se ainda que a própria CLT também prevê a possibilidade de a empresa sofrer imposição de multa no caso de descumprimento das normas referentes ao trabalho estrangeiro, cabendo frisar que em caso de a infração ser cometida por empresa concessionária de serviço público ou por empresa estrangeira autorizada a funcionar no país, e após a imposição de multa tal empresa não se adequar às exigências legais, poderá, em último caso, ter cassada a sua concessão ou autorização.

Apesar de o assunto exigir uma série de trâmites burocráticos e procedimentos por vezes morosos, o tema é de grande responsabilidade, e o cumprimento dessa legislação é de vital importância para as empresas, evitando riscos muitas vezes desconhecidos.

Date Created

30/01/2006