



Conheça algumas regras para contratação de estrangeiros no país

Historicamente, o governo brasileiro se preocupa com a entrada de estrangeiros no país com o objetivo de trabalho, já ela poderia aumentar, ainda mais, o desemprego no Brasil.

As Constituições anteriores a de 1988 traziam em seu corpo que as empresas deveriam respeitar uma proporcionalidade de brasileiros em relação aos estrangeiros contratados. No entanto, os constituintes de nossa Carta Magna atual não incluíram, em seu texto, qualquer determinação sobre o assunto. Sendo assim, o tratamento legal do tema está contido na CLT em seus artigos 352 a 371, e também por normas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Nenhum empregado estrangeiro poderá ser admitido sem apresentar sua Carteira de Identidade de Estrangeiro, devidamente anotada, comprovando que sua permanência no país é legal. Enquanto não for emitida a carteira de identidade, o estrangeiro poderá apresentar como documento hábil de sua condição legal uma certidão emitida pelo Sistema Nacional de Cadastramento de Registro de Estrangeiros (Sincre) e o passaporte com seu respectivo visto.

De acordo com a Lei 6.815, de 19/8/1980, serão considerados para admissão somente os estrangeiros que possuem visto temporário ou permanente e o fronteiriço.

Cessada a verificação da condição do estrangeiro no Brasil, o empregador poderá solicitar os documentos para efetivação de seu contrato de trabalho. O período do contrato do empregado com visto temporário fica limitado à duração do referido visto. Para os estrangeiros com visto permanente, além do contrato determinado, o empregador poderá firmar contrato por tempo indeterminado.

Em relação à equiparação salarial, determina o artigo 461 da CLT que, sendo idêntica à função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual o salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Desta forma, o que se pode exprimir em relação aos estrangeiros é que o empregado contratado para exercer uma função idêntica ao do brasileiro não poderá ter o salário menor, o mesmo devendo ser observado quando ocorrer o contrário.

É importante ressaltar que trabalho de igual valor é aquele feito de igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre empregados em que a diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos, não prevalecendo essas regras se o empregador mantiver organizado o pessoal em quadro de carreira.

A pessoa jurídica interessada na chamada de mão-de-obra estrangeira, em caráter permanente ou temporário, deverá solicitar autorização de trabalho junto à Coordenação Geral de Imigração, órgão do Ministério do Trabalho e Emprego.

O legislador brasileiro também demonstrou preocupação com a Marinha Mercante brasileira, pois disciplinou no artigo 368 da CLT que o comando do navio mercante nacional só poderá ser exercido por brasileiro nato. E ainda disciplinou regras para os tripulantes, pois no artigo 369 esclareceu que a tripulação de navio ou embarcação nacional será constituída, pelo menos, de dois terços de brasileiros natos. Todavia, ressalvou que essas disposições não se aplicam aos navios nacionais de pesca, que



ficarão sujeitos à legislação específica.

Já o estrangeiro na condição de fronteiriço poderá exercer atividade remunerada no Brasil, sem possuir carteira de trabalho. No entanto, é necessária autorização da Polícia Federal. Considera-se Fronteiriço aquele que habita em país limítrofe em relação ao Brasil, e é domiciliado em cidade contígua ao território nacional. Se o estrangeiro nesta condição desejar exercer atividades em outras cidades, deverá apresentar a carteira de trabalho.

Date Created

19/01/2010