

Informe sobre a Cartilha para Contratação de Estrangeiros

Em razão das irregularidades cada vez mais freqüentes cometidas nas contratações de profissionais estrangeiros para desempenhar funções técnicas nas produções audiovisuais brasileiras, a UDF-SP (União dos Diretores de Fotografia de São Paulo) e o SINDCINE (Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Cinematográfica e do Audiovisual dos Estados de São Paulo, Paraná, Rio Grande do Sul, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, Tocantins e Distrito Federal), com o auxílio de escritório de advocacia especializado, desenvolveram a "Cartilha para Contratação de Estrangeiros", a qual tem o intuito de orientar as empresas e os profissionais deste setor a promoverem suas atividades em conformidade com o que determina a lei brasileira.

É notório que os Ministérios do Trabalho e Emprego e das Relações Exteriores, bem como o Judiciário, têm verificado e punido severamente a contratação de profissionais estrangeiros sem autorização de trabalho no Brasil e/ou sem a devida declaração e recolhimento fiscal às Receitas Federal e Municipal.

Tal fato tem gerado não apenas a imposição de multas estratosféricas contra as empresas, mas também grave responsabilidade criminal por delito de sonegação fiscal e crimes contra as relações de trabalho, que importam, inclusive, em penas privativas de liberdade dos sócios e diretores das respectivas contratantes.

Sendo assim, a fim de contribuir em busca das melhores condições de trabalho para todos, a UDF-SP e o SINDCINE disponibilizarão gratuitamente as orientações e necessidades referentes à contratação regular desses profissionais estrangeiros, que podem ser consultadas no material a seguir.

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. O Visto poderá ser dividido em visto temporário e permanente.

Cabe à pessoa jurídica interessada na chamada “mão de obra estrangeira”, em caráter permanente ou temporário, solicitar autorização de trabalho junto à Coordenação-Geral de Imigração, órgão do Ministério do Trabalho e Emprego para o exercício regular da atividade profissional do imigrante.

O requerimento poderá ser formulado mediante preenchimento do “Formulário de Requerimento de Autorização de Trabalho”, assinado e encaminhado por seu representante legal, ou procurador, instruído com os documentos especificados em regulamento específico.

Com vistas no procedimento previsto na norma, vejamos os requisitos necessários para a regularização do trabalho realizado pelo estrangeiro no Brasil, levando em consideração o seu tempo de estadia.

III. Para contratação de estrangeiros em caráter temporário

Visando melhor adequação as suas necessidades emergenciais, muitas empresas optam, atualmente, pela contratação de mão de obra autônoma em caráter temporário e por vezes estrangeira.

Contudo, para a contratação de estrangeiros que estejam no Brasil em caráter temporário para exercício de atividade profissional remunerada por pessoa brasileira em território nacional é necessário que o estrangeiro possua Visto Temporário, que pode ser requerido nas seguintes categorias:

a) **Vistos para os profissionais:** este visto é concedido a indivíduos que vem para o Brasil por um período temporário não superior a 02 anos, inicialmente, e pode ser renovado por um período adicional de 02 anos. Este tipo de visto pode ser fornecido a estrangeiros que sejam temporariamente empregados em uma empresa brasileira, em alguma posição que requeira conhecimento especial. O candidato receberá pelo menos parte de seu salário no Brasil.

CARTILHA PARA CONTRATAÇÃO REGULAR DE ESTRANGEIROS NO BRASIL

Em se tratando de mão de obra estrangeira, são inúmeras as dúvidas que pairam nos empregadores e tomadores de serviços sobre as responsabilidades e deveres assumidos na contratação desta mão de obra.

Por causa disso, criamos um informativo com os parâmetros legais estabelecidos pela legislação brasileira e pelo Ministério do Trabalho e das Relações Exteriores sobre o exercício de trabalho no Brasil por estrangeiros, seja em caráter temporário ou permanente.

I. Visto Temporário II (Visto de negócios)

O estrangeiro que possuir visto de negócios será habilitado para realizar as seguintes atividades pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, prorrogáveis uma única vez por igual período:

- a) Participar de encontros para discutir vendas ou compras de produtos e serviços; concluir negócios sobre importações ou exportações;
- b) Participar de encontros para avaliar operações ou contratos em andamento; explorar oportunidades de investimentos, realocação ou terceirização de serviços para o Brasil;
- c) Cobertura de filmagem e;
- d) Viagens por tripulações de navio ou aeronave que não possuam o cartão internacional de tripulante.

Ressalte-se que nesta espécie de visto, fica vedado o recebimento de quaisquer valores de fontes brasileiras, além de ser vedado o exercício de atividade mediante contrato (verbal ou escrito).

O propósito do visto de negócios é permitir a entrada de estrangeiros no Brasil para oferecer seus produtos, aprender sobre o mercado brasileiro, selar acordos ou formalizá-los. Portanto, o estrangeiro com visto de negócios pode tomar parte em reuniões, conferências, feiras e seminários, visitar clientes potenciais e realizar pesquisas de mercado.

Mas o visto de negócios não é o visto correto para atividades relacionadas à realização de serviços técnicos ou administrativos, treinamentos, cursos, trabalhos temporários, consultorias, estudos ou qualquer outra atividade que implique trabalho, remunerado ou não.

O estrangeiro com visto temporário de negócios está impedido de exercer qualquer atividade remunerada e a empresa que descumpra essa regra está sujeita a penalidades impostas pela Polícia Federal e pelo Ministério do Trabalho e Emprego, além da apuração e imposição de sanções se constatada a ocorrência de ilícitos civis e penais.

Isso porque, os Tribunais brasileiros vêm se posicionando no sentido de ser da empresa contratante a responsabilidade pelo procedimento de obtenção do visto de trabalho do estrangeiro contratado.

Assim, havendo a intenção da empresa de contratação de estrangeiro, com recebimento de haveres no Brasil, seja em caráter definitivo, seja em caráter temporário, deverão ser observadas as normas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, abaixo explicadas.

II. Para a contratação de estrangeiros em caráter temporário ou permanente

Existem diferentes categorias de vistos definidos pela legislação brasileira, cuja aplicabilidade depende do motivo e da situação específica da viagem para o Brasil. Não há qualquer tipo de visto que permite o trabalho de estrangeiros no país. Para tanto, é necessário que o estrangeiro possua Autorização de trabalho, regulamentada e concedida pelo Ministério do Trabalho.

Para melhor compreensão do tema, é necessária a fixação dos seguintes e diferentes 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. O Visto poderá ser dividido em visto temporário e permanente.

Cabe à pessoa jurídica interessada na chamada “mão de obra estrangeira”, em caráter permanente ou temporário, solicitar autorização de trabalho junto à Coordenação-Geral de Imigração, órgão do Ministério do Trabalho e Emprego para o exercício regular da atividade profissional do imigrante.

O requerimento poderá ser formulado mediante preenchimento do “Formulário de Requerimento de Autorização de Trabalho”, assinado e encaminhado por seu representante legal, ou procurador, instruído com os documentos especificados em regulamento específico.

Com vistas no procedimento previsto na norma, vejamos os requisitos necessários para a regularização do trabalho realizado pelo estrangeiro no Brasil, levando em consideração o seu tempo de estadia.

III. Para contratação de estrangeiros em caráter temporário

Visando melhor adequação as suas necessidades emergenciais, muitas empresas optam, atualmente, pela contratação de mão de obra autônoma em caráter temporário e por vezes estrangeira.

Contudo, para a contratação de estrangeiros que estejam no Brasil em caráter temporário para exercício de atividade profissional remunerada por pessoa brasileira em território nacional é necessário que o estrangeiro possua Visto Temporário, que pode ser requerido nas seguintes categorias:

a) **Vistos para os profissionais:** este visto é concedido a indivíduos que vem para o Brasil por um período temporário não superior a 02 anos, inicialmente, e pode ser renovado por um período adicional de 02 anos. Este tipo de visto pode ser fornecido a estrangeiros que sejam temporariamente empregados em uma empresa brasileira, em alguma posição que requeira conhecimento especial. O candidato receberá pelo menos parte de seu salário no Brasil.

- b) **Visto para os artistas e desportistas:** o requerimento deste visto deverá ser submetido ao Ministério do Trabalho do Brasil pela organização brasileira que estiver patrocinando o evento para o qual estão sendo solicitados os serviços do estrangeiro.

Ressalte-se que a obtenção de visto de trabalho não exonera o estrangeiro e a empresa contratante da responsabilidade de obtenção da autorização de trabalho acima descrita.

IV. Casos especiais: Contratação temporária de estrangeiros ARGENTINOS.

Por meio do Decreto n° 3.4.35/2000 foi promulgado o Acordo celebrado entre o Governo da República Federativa do Brasil e o Governo da República da Argentina sobre Isenção de Vistos.

No referido acordo isentou-se da necessidade de visto o acesso recíproco aos respectivos territórios nacionais da Argentina e do Brasil para a prática de suas atividades pelos profissionais pertencentes às seguintes categorias: artistas, professores, cientistas, desportistas, empresários ou gente de negócios, jornalistas, profissionais e técnicos especializados nos termos da lei.

Contudo, o artigo 5° do mencionado Decreto exige que as partes contratantes e contratadas cumpram com todas as contribuições devidas, nos termos da legislação interna do país de ingresso.

Fato é que o judiciário brasileiro tem reiteradamente combatido as fraudes fiscais referentes à contratação de profissionais estrangeiros que, mesmo abarcados pelo referido Decreto, estão descumprindo as obrigações referentes ao art. 5°, entendendo que a empresa empregadora é responsável solidário por referidas obrigações.

Isso porque, nos casos de prestação de serviço sem vínculo empregatício, por exemplo, há obrigação da empresa empregadora em realizar a retenção do Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISS), quando realizados por estrangeiro não residente, estando a empresa brasileira contratante sujeita a fiscalização do Ministério do Trabalho e da Fazenda sobre a sonegação dos tributos verificados em razão da contratação irregular de estrangeiros.

Assim, mesmo verificando-se a dispensa em relação ao visto, é importante que as empresas contratantes evitem riscos desnecessários, verificando sempre as

responsabilidades tributárias relativas a contratação destes profissionais, vez que se verifica um crescimento exponencial da fiscalização do Ministério do Trabalho e das Relações Exteriores em relação ao combate da contratação irregular de estrangeiros, refletindo-se em sérias autuações e imputações de ilícitos civis e criminais.

V. Responsabilidade pela Contratação de Estrangeiros em situação irregular.

Os trabalhadores estrangeiros devem portar uma autorização de residência no Brasil que lhes permita trabalhar (no caso de nacionais do MERCOSUL essa residência poderá ser concedida com base no Acordo de Residência para Nacionais do MERCOSUL).

É considerada infração administrativa a estada irregular no território brasileiro, seja pela entrada no Brasil fora dos pontos de controle migratório (clandestino), seja a permanência no Brasil após o vencimento do prazo de estada concedido pela autoridade migratória. Além disso, somente pode trabalhar o estrangeiro que obtenha um visto ou residência que lhe conceda o direito a trabalhar. Turistas, por exemplo, não podem trabalhar no Brasil.

A Polícia Federal é a autoridade responsável por efetuar o controle migratório de estrangeiros no Brasil. Todo estrangeiro residente deve estar registrado na Polícia Federal e portar uma cédula de identidade de estrangeiro (CIE).

Segundo o artigo 125, da lei nº 6.815/80, o estrangeiro encontrado no Brasil em situação migratória irregular será multado e notificado a deixar o país pela Polícia Federal.

Além disso, o empregador flagrado com trabalhadores estrangeiros que estejam em situação irregular ou sem autorização para trabalho, também será multado pela Polícia Federal, independentemente das sanções que poderão lhe ser aplicadas em relação à violação às leis do trabalho e emprego.

Outrossim, havendo recebimento de valores em território nacional, alheios aos procedimentos fiscais estabelecidos pela legislação, há responsabilização do estrangeiro e também do contratante pelos deveres tributários inadimplidos, podendo ser configurado, inclusive, crime de sonegação fiscal.

VI. Conclusão

Pelos pontos expostos não se pretende esgotar o tema, demasiadamente extenso, mas apontar as diretrizes atualmente adotadas pelo Governo brasileiro no que tange a contratação de profissionais estrangeiros.

Nesse sentido, a vivência dos Tribunais tem refletido fiscalização cada vez maior e intensa em relação à contratação irregular, que vem criando e impondo ao mercado a responsabilização compartilhada entre o profissional irregularmente contratado e a empresa contratante, com punições administrativas, civis e criminais, refletidas em multas de alto valor econômico e limitação do exercício de direitos.

Há, necessidade, portanto, de maior atenção da classe empresarial às nuances previstas na lei, evitando que a alternativa de contratação de profissionais autônomos e estrangeiros de transforme em transtornos desnecessários e desmedidos com a Justiça brasileira.

Sendo o que tínhamos, permanecemos a disposição.

Marcelo Menin
OABP/SP 153.342