

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 012

10/02/2014

## Sumário:

- **ESTRANGEIRO - CONTRATAÇÃO - GENERALIDADES**
- **REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS**



## ESTRANGEIRO - CONTRATAÇÃO GENERALIDADES

### Empregado

A rotina de admissão do estrangeiro como empregado (CLT) é idêntico com relação aos demais empregados brasileiros, não havendo nenhum procedimento em especial.

Apenas, no sistema de registro de empregados (ficha/livro ou sistema eletrônico) deve-se anotar os dados do passaporte, evidentemente com autorização de permanência no Brasil (concessão de autorização de trabalho).

### Técnico

A contratação do técnico estrangeiro no Brasil, está regida pelo Decreto-lei nº 691/69, que dispõe sobre a não aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista.

Em síntese, devem ser observados os seguintes critérios:

- o registro do técnico estrangeiro é igual em relação aos empregados normais (CLT), porém deve apresentar o passaporte com "visto temporário", válido por 2 anos; "Autorização de Trabalho" requerida e emitida pela Secretaria de Políticas de Emprego e Salário do Ministério do Trabalho (Portaria nº 3.721, de 31/10/90); Contrato de Trabalho visado pela Secretaria de Políticas de Emprego e Salário (Decreto nº 86.715, de 10/12/81); Cédula de identidade de estrangeiro; e CTPS;
- cadastra-se no PIS/PASEP e relaciona-se na RAIS;
- a natureza dos serviços deverá ser de caráter provisório e em serviços especializados;
- o contrato de trabalho deverá ser estabelecido sempre a prazo determinado, contendo os seguintes requisitos: cargo detalhado; acompanhantes; seu grau de parentesco; vigência, a partir da data de chegada; termo de compromisso da empresa repatriar o técnico estrangeiro ao seu país de origem, arcando com todas despesas; termo em que conste a proibição de trabalho para outras empresas sem autorização do governo; compromisso da empresa comunicar ao Ministério do Trabalho, a sua data de rescisão; etc.;
- permite-se a prorrogação do prazo, porém sempre por termo certo, nunca indeterminado;

- nesta modalidade de contrato não se aplica a regra dos artigos 451, 452 e 453 da CLT, isto é, mesmo prorrogado por mais de uma vez ou sucessão de outros contratos em menos de 6 meses, não se torna contrato por prazo indeterminado, e nem se computa o tempo anterior trabalhado nos contratos sucessivos;
- o técnico estrangeiro nunca adquire estabilidade;
- não se aplica o regime do FGTS nesta modalidade de contrato;
- a parte que interromper o contrato, antes do término, deverá indenizar a outra parte 50% do tempo que faltar;
- o técnico estrangeiro, que perceba salário exclusivamente em moeda nacional, tem direito apenas: salário mínimo, repouso semanal remunerado, férias anuais e proporcionais (pagas na rescisão), duração, segurança e higiene do trabalho, seguro contra acidente do trabalho e previdência social, e conseqüentemente o salário-família e salário-maternidade;
- não tem direito ao 13º salário;
- é proibida a percepção da participação nos lucros da empresa;
- ocorrendo a rescisão do contrato, duas comunicações são necessárias: ao Ministério da Justiça (Lei nº 6.815/80) e ao Ministério do Trabalho (SNT/SPES) no prazo de 30 dias (Portaria nº 3.721/90);
- compete a Justiça do Trabalho dirimir eventuais controvérsias desta relação.

## Químico

Sobre o trabalho dos Químicos, veja o art. 325 da CLT.

## Proporcionalidade de empregados brasileiros

As empresas, de qualquer atividade, que tenham a partir de 3 empregados devem observar a proporção de 2/3 de brasileiros no quadro de pessoal, ou seja, de cada 3 empregados lotados, 2 devem ser brasileiros (art. 352 da CLT). Para empresas que possuem mais de um estabelecimento, a proporção se conta em cada estabelecimento e não no conjunto dos empregados da empresa. Na hipótese de não haver brasileiros para o tipo de serviço que necessite, a empresa poderá solicitar autorização junto ao Ministério do Trabalho.

Igualmente, um outro limite deverá observado com relação a folha de pagamento, ou seja, a soma dos salários dos brasileiros não poderá ser inferior a 2/3 do total.

Consideram-se brasileiros, propriamente os nascidos no Brasil e os naturalizados e equiparados (portugueses). Também são considerados brasileiros os estrangeiros que vivam no Brasil há mais de 10 anos, e tenham cônjuge ou filhos brasileiros (art. 353 da CLT).

### Relação dos 2/3

Até o final da década de 70, todas as empresas estavam obrigadas a apresentar anualmente ao Ministério do Trabalho (art. 360 da CLT), no prazo de 2 de maio a 30 de junho, a "relação dos 2/3", que era composto por um conjunto de 3 formulários: relação de empregados, cadastro de empresas e certidão de entrega. Sua finalidade inicial era de apenas prestar informações à fiscalização do trabalho quanto a proporcionalidade de brasileiros e estrangeiros contratados pela empresa. Mas, com o decorrer do tempo, a relação foi acrescida de numerosos itens, passando a prestar informações junto à demais programas sociais (PIS, Plano Habitacional, Previdência Social, etc.). Foi extinta pela Portaria nº 3.558, de 03/10/79, dando lugar à RAIS.

## Legislação aplicável

- O Decreto-lei nº 691, de 18/07/69, dispôs sobre a não aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista, e dá outras providências.
- A Lei nº 6.815, de 19/08/80, definiu a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, criou o Conselho Nacional de Imigração.
- O Decreto nº 86.715, de 10/12/81, regulamentou a Lei nº 6.815, de 19/08/80, que definiu a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, criou o Conselho Nacional de Imigração e dá outras providências.
- A Lei 7.064, de 06/12/82, DOU de 13/12/82, dispôs sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.
- A Portaria nº 3.384, de 15/12/87, foi revogada pela Portaria nº 132, de 21/03/02, DOU de 22/03/02, que baixou instruções para a Autorização de Trabalho a Estrangeiros.
- A Portaria nº 3.721, de 31/10/90, foi revogada pela Portaria nº 132, de 21/03/02, DOU de 22/03/02, que baixou instruções para a Autorização de Trabalho a Estrangeiros.
- A Resolução nº 34, de 12/12/94, DOU de 23/12/94, autorizou a concessão de visto permanente ao estrangeiro que pretender fixar-se no Brasil com a finalidade de investir recursos de origem externa em atividades produtivas e propiciar a política nacional de desenvolvimento em todos os seus aspectos e, em especial, ao aumento da produtividade, e à transferência de tecnologia.
- A Resolução nº 35, de 12/12/94, foi revogada pela Resolução Normativa nº 10, de 11/11/97, DOU de 16/09/98, que baixou novas instruções para concessão de visto a estrangeiro Administrador, Gerente, Diretor ou Executivo de Sociedade Comercial.
- A Resolução Normativa nº 1, de 29/04/97, DOU de 05/05/97, do Conselho Nacional de Imigração, baixou novas instruções para concessão de visto para professor, ou pesquisador de alto nível e para cientistas estrangeiro.

- A Resolução Normativa nº 2, de 21/05/97, foi revogada pela Resolução Normativa nº 35, de 28/09/99, DOU de 08/10/99, que baixou novas instruções sobre a utilização de mão-de-obra estrangeira para prestação de serviço ao Governo brasileiro.
- A Resolução Normativa nº 3, de 21/05/97, DOU de 04/08/97 (republicada no DOU de 02/09/97, por ter sido aprovada, em reunião do Conselho Nacional de Imigração, a supressão do inciso II do § 1º, do seu art. 2º) do Conselho Nacional de Migração, baixou novos critérios para concessão de visto a tripulante de embarcações de pesca estrangeiras arrendadas por empresas brasileiras.
- A Resolução Normativa nº 4, de 21/05/97, DOU de 29/07/97 (republicada no DOU de 07/08/97, por ter saído com incorreção), baixou novas instruções para concessão de visto ou permanência a título de reunião família.
- A Resolução Normativa nº 10, de 11/11/97, DOU de 16/09/98 (republicada por ter sofrido modificações introduzidas pelo Conselho Nacional de Imigração, em sua II Reunião realizada nos dias 18 e 19 de agosto de 1998. Publicada, no D.O. nº 102-E, em 1º-6-98, Seção 1, pág. 7.) do Conselho Nacional de Imigração, baixou novas instruções para concessão de visto a estrangeiro Administrador, Gerente, Diretor ou Executivo de Sociedade Comercial.
- A Resolução Normativa nº 31, de 24/11/98, DOU de 07/05/99, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a chamada de tripulante de embarcação estrangeira através de contrato de afretamento, de prestação de serviços e de risco.
- A Resolução Normativa nº 33, de 10/08/99, DOU de 27/08/99, do Conselho Nacional de Imigração, estabeleceu novos critérios para concessão de autorização de trabalho a estrangeiros na condição de artista ou desportista, sem vínculo empregatício.
- A Resolução Normativa nº 34, de 10/08/99, DOU de 27/08/99, do Conselho Nacional de Imigração, estabeleceu novos critérios sobre a autorização de trabalho e concessão de visto a estrangeiros sob contrato de prestação de serviço de assistência técnica, acordo de cooperação, convênio ou instrumentos similares, sem vínculo empregatício, com alteração introduzida pela Resolução Normativa nº 29, de 25/11/98.
- A Resolução Administrativa nº 2, de 28/09/99, DOU de 11/10/99, do Conselho Nacional de Imigração, dispôs sobre critérios para a concessão de visto temporário ou permanente, ou permanência definitiva, ao companheiro ou companheira.
- A Resolução Normativa nº 34, de 10/08/99, DOU de 08/10/99, republicada por ter saído com incorreção, do original, no DOU de 27/08/99, do Conselho Nacional de Imigração, dispôs sobre a autorização de trabalho e concessão de visto a estrangeiros sob contrato de prestação de serviço de assistência técnica, acordo de cooperação, convênio ou instrumentos similares, sem vínculo empregatício, com alteração introduzida pela Resolução Normativa nº 29, de 25 de novembro de 1998.
- A Resolução Normativa nº 35, de 28/09/99, DOU de 08/10/99, do Conselho Nacional de Imigração, baixou novas instruções sobre a utilização de mão-de-obra estrangeira para prestação de serviço ao Governo brasileiro.
- A Resolução Normativa nº 37, de 28/09/99, DOU de 08/10/99, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de visto a estrangeiro que pretenda vir ao País para treinamento profissional, posterior a conclusão de curso superior ou profissionalizante, sem vínculo empregatício no Brasil.
- A Resolução Normativa nº 38, de 28/09/99, DOU de 08/10/99, do Conselho Nacional de Imigração, dispôs sobre a vinda de estrangeiro para realização de reportagens e/ou filmagem de fundo jornalístico, noticioso e/ou comercial.
- A Resolução Normativa nº 39, de 28/09/99, DOU de 08/10/99, do Conselho Nacional de Imigração, dispôs sobre a concessão de visto para ministros de confissão religiosa ou membro de instituição de vida consagrada ou confessional, e de congregação ou ordem religiosa que venha ao País para prestação de serviços de assistência religiosa ou na condição de estudante.
- A Resolução Normativa nº 40, de 28/09/99, DOU de 08/10/99, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de visto a estrangeiros que venham estudar no Brasil no âmbito de programa de intercâmbio educacional.
- A Resolução Normativa nº 41, de 28/09/99, DOU de 08/10/99, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de visto a estrangeiro que venha ao Brasil efetuar estágio cultural.
- A Resolução Normativa nº 42, de 28/09/99, DOU de 08/10/99, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de visto a estrangeiro que venha ao País para estágio.
- A Resolução Normativa nº 43, de 28/09/99, DOU de 08/10/99, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de visto a estrangeiro que pretenda vir ao País ao abrigo de acordo de cooperação internacional.
- A Resolução Normativa nº 44, de 14/03/00, DOU de 16/03/00, do Conselho Nacional de Imigração, baixou novas instruções para concessão de visto a estrangeiros que venham ao País para prestar serviços junto a entidades religiosas ou de assistência social.
- A Resolução Normativa nº 45, de 14/03/00, DOU de 16/03/00, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de visto permanente para estrangeiros com base em aposentadoria.
- A Portaria nº 4.817, de 29/03/00, DOU de 30/03/00, do Ministério da Previdência e Assistência Social, atribuiu competência às Gerências-Executivas, em âmbito estadual, autorizarem dispensa de filiação à Previdência Social brasileira de estrangeiros em regime de deslocamento temporário no Brasil, incluídas as respectivas prorrogações, bem como solicitarem dispensa de filiação à Previdência Social dos países acordantes para brasileiros temporariamente prestando serviços naqueles países, conforme estabelecem os respectivos Acordos.
- A Resolução Normativa nº 47, de 16/05/00, DOU de 22/05/00, do Conselho Nacional de Imigração, baixou novas instruções sobre a concessão de visto a estrangeiros que venham ao País para prestar serviços junto a entidades religiosas ou de assistência social.
- A Resolução Normativa nº 46, de 16/05/00, DOU de 22/05/00, do Conselho Nacional de Imigração, baixou novas instruções sobre a concessão de visto a tripulante de embarcações de pesca estrangeiras arrendadas por empresas brasileiras.
- A Resolução Administrativa nº 3, de 20/08/01, DOU de 31/08/01, do Conselho Nacional de Imigração, delegou novas competências à Coordenação-Geral de Imigração do Ministério do Trabalho e Emprego.
- A Resolução Normativa nº 53, de 19/07/02, DOU de 26/07/02, do Conselho Nacional de Imigração, baixou novas instruções sobre a autorização de trabalho e concessão de visto a estrangeiros para prestar serviço de assistência técnica, por prazo máximo de 90 dias.

- A Portaria nº 132, de 21/03/02, DOU de 22/03/02, do Ministério do Trabalho e Emprego, baixou instruções para a Autorização de Trabalho a Estrangeiros.
- A Resolução Recomendada nº 3, de 30/03/03, DOU de 05/08/03, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de vistos permanentes ou temporários nos termos do Acordo entre a República Federativa do Brasil e a República Portuguesa sobre Contratação Recíproca de Nacionais, de 11 de julho de 2003.
- A Resolução Normativa nº 55, de 27/08/03, DOU de 29/08/03, do Conselho Nacional de Imigração, dispôs sobre autorização de trabalho e concessão de visto a estrangeiros sob contrato de transferência de tecnologia e/ ou de prestação de serviço de assistência técnica, de acordo de cooperação ou convênio, sem vínculo empregatício ou em caso de emergência.
- A Resolução Normativa nº 56, de 27/08/03, DOU de 10/09/03, do Conselho Nacional de Imigração, baixou novos procedimentos para concessão de visto a estrangeiro Administrador, Gerente, Diretor, Executivo, com poderes de gestão, de Sociedade Civil ou Comercial, Grupo ou Conglomerado Econômico.
- A Resolução Normativa nº 58, de 03/12/03, DOU de 10/12/03, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a chamada de tripulante de embarcação estrangeira e de técnicos sob contrato de prestação de serviços e de risco.
- A Resolução Administrativa nº 6, de 16/02/04, DOU de 01/03/04, do Conselho Nacional de Imigração / MTE, disciplinou os procedimentos para a Autorização de Trabalho a Estrangeiros.
- A Portaria nº 105, de 18/03/04, DOU de 22/03/04, revogou a Portaria nº 132, de 21 de março de 2002, em razão da perda de seu objeto.
- A Resolução Administrativa nº 7, de 06/10/04, DOU de 15/10/04, do Conselho Nacional de Imigração, Ministério do Trabalho e Emprego, disciplinou os procedimentos para a autorização de trabalho a estrangeiros, bem como deu outras providências.
- A Resolução Normativa nº 59, de 05/10/04, DOU de 15/10/04, do Conselho Nacional de Imigração, Ministério do Trabalho e Emprego, baixou novas instruções para concessão de visto a tripulante de embarcação de pesca estrangeira arrendada por empresa brasileira.
- A Resolução Normativa nº 60, de 06/10/04, DOU de 15/10/04, do Conselho Nacional de Imigração, Ministério do Trabalho e Emprego, disciplinou a concessão de autorização de trabalho para fins de obtenção de visto permanente para investidor estrangeiro - pessoa física.
- A Resolução Normativa nº 62, de 08/12/04, DOU de 23/12/04, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de autorização de trabalho e de visto permanente a estrangeiro, Administrador, Gerente, Diretor ou Executivo, com poderes de gestão, de Sociedade Civil ou Comercial, Grupo ou Conglomerado econômico.
- A Resolução Normativa nº 61, de 08/12/04, DOU de 23/12/04, republicada no DOU de 24/12/04, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de autorização de trabalho e de visto a estrangeiro sob contrato de transferência de tecnologia e/ou de prestação de serviço de assistência técnica, de acordo de cooperação ou convênio, sem vínculo empregatício ou em situação de emergência.
- A Resolução Normativa nº 63, de 06/07/05, DOU de 11/07/05, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a autorização de trabalho e a concessão de visto permanente a estrangeiros para representar, no Brasil, instituição financeira ou assemelhada sediada no exterior.
- De acordo com a Resolução Normativa nº 64, de 13/09/05, DOU de 19/09/05, do Conselho Nacional de Imigração, o estrangeiro que pretenda vir ao Brasil sob visto temporário, com vínculo empregatício no País, deverá comprovar qualificação e/ou experiência profissional compatíveis com a atividade que irá exercer. A comprovação deverá ser feita por ocasião do pedido de autorização de trabalho, por meio de diplomas, certificados ou declarações das instituições nas quais o estrangeiro tenha desempenhado suas atividades.
- A Resolução Normativa nº 69, de 07/03/06, DOU de 22/03/06, do Conselho Nacional de Imigração, baixou instruções sobre concessão de autorização de trabalho a estrangeiros na condição de artista ou desportista, sem vínculo empregatício.
- A Resolução Normativa nº 70, de 09/05/06, DOU de 16/05/06, do Conselho Nacional de Imigração, dispôs sobre critérios para concessão de visto permanente para estrangeiro designado para administrar entidades sem fins lucrativos.
- A Resolução Normativa nº 71, de 05/09/06, DOU de 11/09/06, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de visto a marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que opere em águas jurisdicionais brasileiras.
- A Resolução Normativa nº 74, de 09/02/07, DOU de 13/02/07, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou os procedimentos para a autorização de trabalho a estrangeiros.
- A Resolução Normativa nº 79, de 12/08/08, DOU de 19/08/08, do Conselho Nacional de Imigração, baixou critérios para a concessão de autorização de trabalho e visto temporário a estrangeiro, vinculado a Grupo Econômico cuja matriz situe-se no Brasil, com vistas à capacitação e à assimilação da cultura empresarial e em metodologia de gestão da empresa chamante.
- A Resolução Normativa nº 80, de 16/10/08, DOU de 17/10/08, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de autorização de trabalho para obtenção de visto temporário a estrangeiro com vínculo empregatício no Brasil.
- A Resolução Normativa nº 81, de 16/10/08, DOU de 17/10/08, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de autorização de trabalho para obtenção de visto temporário a tripulante de embarcação de pesca estrangeira arrendada por empresa brasileira.
- A Resolução Normativa nº 82, de 03/12/08, DOU de 09/12/08, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de visto a cientista, professor, pesquisador ou profissional estrangeiro que pretenda vir ao País para participar de conferências, seminários, congressos ou reuniões na área de pesquisa e desenvolvimento ou para cooperação científico-tecnológica e a estudantes de qualquer nível de graduação ou pós-graduação.
- A Resolução Normativa nº 83, de 03/12/08, DOU de 09/12/08, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de visto a profissional estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que venha ao Brasil em viagem de longo curso.
- 
- A Portaria nº 802, de 14/05/09, DOU de 15/05/09, do Ministério do Trabalho e Emprego, estabeleceu o CERTE (Cadastro Eletrônico de Entidades Requerentes de Autorização para Trabalho de Estrangeiros) no Brasil, junto à Coordenação-Geral de Imigração - CGI, com a finalidade de criar procedimento simplificado para apresentação de documentos pelas entidades com grande demanda anual de pedidos.

- A Lei nº 12.134, de 18/12/09, DOU de 21/12/09, alterou a Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, para instituir a reciprocidade na concessão de prazos de permanência de estrangeiros no Brasil.
- A Resolução Normativa nº 86, de 12/05/10, DOU de 24/05/10, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de visto destinado à prática intensiva de treinamento na área desportiva por atletas estrangeiros maiores de 14 anos e com menos de 21 anos.
- A Resolução Normativa nº 87, de 15/09/10, DOU de 23/09/10, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de visto a estrangeiro, vinculado a empresa estrangeira, para treinamento profissional junto à filial, subsidiária ou matriz brasileira de mesmo grupo econômico.
- A Resolução Normativa nº 88, de 15/09/10, DOU de 23/09/10, do Conselho Nacional de Imigração, disciplinou a concessão de visto a estrangeiro que venha ao Brasil para estágio.
- A Resolução Normativa nº 93, de 21/12/10, DOU de 23/12/10, do Conselho Nacional de Imigração, dispôs sobre a concessão de visto permanente ou permanência no Brasil a estrangeiro considerado vítima do tráfico de pessoas. Ao estrangeiro que esteja no Brasil em situação de vulnerabilidade, vítima do crime de tráfico de pessoas, poderá ser concedido visto permanente ou permanência, nos termos do art. 16 da Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, que será condicionado ao prazo de um ano. Considera-se tráfico de pessoas, conforme definido no Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças: "O recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração".
- A Resolução Normativa nº 95, de 10/08/11, DOU de 19/08/11, do Conselho Nacional de Imigração, alterou dispositivos das Resoluções Normativas nº 45, de 14/03/00, que disciplinou a concessão de visto permanente para estrangeiros com base em aposentadoria, e nº 62, de 08/12/04, que disciplinou a concessão de autorização de trabalho e de visto permanente a estrangeiro, Administrador, Gerente, Diretor ou Executivo, com poderes de gestão, de Sociedade Civil ou Comercial, Grupo ou Conglomerado econômico.
- A Resolução Normativa nº 96, de 23/11/11, DOU de 29/11/11, do Conselho Nacional de Imigração, acrescentou dispositivo à Resolução Normativa nº 80, de 16/10/08, que disciplinou a concessão de autorização de trabalho para obtenção de visto temporário a estrangeiro com vínculo empregatício no Brasil.
- A Instrução Normativa nº 1.226, de 23/12/11, DOU de 26/12/11, da Secretaria da Receita Federal do Brasil, dispôs sobre o uso do "Atestado de Residência Fiscal no Brasil", do "Atestado de Rendimentos Auferidos no Brasil por Não Residentes" e do "Atestado de Residência Fiscal no Exterior".
- A Resolução Normativa nº 97, de 12/01/12, DOU de 13/01/12, do Conselho Nacional de Imigração, dispôs sobre a concessão do visto permanente previsto no art. 16 da Lei nº 6.815, de 19/08/80, a nacionais do Haiti. Ao nacional do Haiti poderá ser concedido o visto permanente, por razões humanitárias, condicionado ao prazo de 5 anos, nos termos do art. 18 da mesma Lei, circunstância que constará da Cédula de Identidade do Estrangeiro. O visto disciplinado por esta Resolução Normativa tem caráter especial e será concedido pelo Ministério das Relações Exteriores, por intermédio da Embaixada do Brasil em Porto Príncipe. Poderão ser concedidos até 1.200 vistos por ano, correspondendo a uma média de 100 concessões por mês, sem prejuízo das demais modalidades de vistos previstas nas disposições legais do País.
- A Resolução Normativa nº 105, de 17/09/13, DOU de 23/09/13, do Conselho Nacional de Imigração, alterou a Resolução Normativa nº 71, de 05/09/06, que disciplinou a concessão de visto a marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que opere em águas jurisdicionais brasileiras.
- A Resolução Normativa nº 107, de 17/12/13, DOU de 19/12/13, do Conselho Nacional de Imigração, alterou a Resolução Normativa nº 71, de 05/09/06, DOU de 11/09/06, do Conselho Nacional de Imigração, que disciplinou a concessão de visto a marítimo estrangeiro empregado a bordo de embarcação de turismo estrangeira que opere em águas jurisdicionais brasileiras.



## REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIOS

Até 05/10/88, data da promulgação da Constituição Federal de 1988, a legislação trabalhista previa duas hipóteses, em que a empresa pudesse reduzir os salários de seus funcionários, sendo a primeira por motivo de FORÇA MAIOR e a segunda por motivo de CONJUNTURA ECONÔMICA, os quais são:

### Força maior

Esta hipótese, foi derogada pelo inciso VI, art. 7º, da Constituição Federal de 1988 (irredutibilidade salarial). A empresa poderia reduzir até 25% dos salários de seus empregados, porém ao terminar os efeitos de força maior, a empresa deverá restabelecer os salários reduzidos (CLT, art. 503).

Força maior é todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente (CLT, art. 503, parágrafo único).

*" É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25%, respeitado em qualquer caso, o salário mínimo da região.*

*Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos. "*

## **Conjuntura econômica**

Esta hipótese, atualmente vigente, poderá ser utilizada somente em decorrência da conjuntura econômica, com reflexos de ordem produtiva, financeira ou econômica, a empresa poderá reduzir a jornada normal de trabalho ou do número de dias de trabalho e conseqüentemente dos salários, em até 25%.

O prazo máximo é de 3 meses, podendo ser prorrogado nas mesmas condições, mediante acordo com o sindicato profissional, ou não havendo, por decisão da Justiça do Trabalho.

Esta modalidade de redução, requer previamente o acordo com o sindicato profissional e posteriormente a homologação na Delegacia Regional do Trabalho.

A redução não poderá afetar o valor integral do salário mínimo vigente na época e deverá haver uma redução proporcional na remuneração e gratificação dos gerentes e diretores (Lei nº 4.923, de 23/12/65).

*" Art. 2º - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias de trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% do salário contratual, respeitado o salário mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.*

*§ 1º - Para o fim de deliberar sobre o acordo, a entidade sindical profissional convocará assembléia-geral dos empregados diretamente interessados, sindicalizados ou não, que decidirão por maioria de votos, obedecidas as normas estatutárias.*

*§ 2º - Não havendo acordo, poderá a empresa submeter o caso à Justiça do Trabalho, por intermédio da Junta da Conciliação e Julgamento ou, em sua falta, do Juiz do Direito, com jurisdição na localidade. Da decisão de primeira instância caberá recurso ordinário, no prazo de 10 dias, para o Tribunal Regional do Trabalho da correspondente região, sem efeito suspensivo.*

*Obs.: Com o advento da Lei nº 5.584, de 26/06/70, o prazo foi reduzido para 8 dias.*

*§ 3º - A redução de que trata o artigo não é considerada alteração unilateral do contrato individual de trabalho para os efeitos do disposto no art. 468 da CLT.*

*Art. 3º - As empresas que tiverem autorização para redução de tempo de trabalho, nos termos do art. 2º e seus §§ não poderão, até 6 meses depois da cessação desse regime admitir novos empregados, antes de readmitirem os que tenham sido dispensados pelos motivos que hajam justificado a citada redução ou comprovarem que não atenderam, no prazo de 8 dias, ao chamado para a readmissão.*

*§ 1º - O empregador notificará diretamente o empregado para reassumir o cargo, ou, por intermédio da sua entidade sindical, de desconhecida sua localização, correndo o prazo de 8 dias a partir da data do recebimento da notificação pelo empregado ou pelo órgão de classe, conforme o caso.*

*§ 2º - O disposto neste artigo não se aplica aos cargos de natureza técnica.*

*Art. 4º - É igualmente vedado às empresas mencionadas no art. 3º, nas condições e prazos nele contidos, trabalhar em regime de horas extraordinárias, ressalvadas estritamente as hipóteses previstas no art. 61, e seus §§ 1º e 2º, da CLT.*

*" Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos manifesto.*

*§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.*

*§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previsto neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% superior à da hora normal e o trabalho não poderá exceder de 12 horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite. "*

*Obs.: A CF/88, fixou o adicional mínimo de 50%, para horas extraordinárias.*