

PINHEIRONETO
ADVOGADOS

Aspectos Legais Trabalhistas e Previdenciários no Processo de
Expatriação: Brasileiros no Exterior e Estrangeiros no Brasil

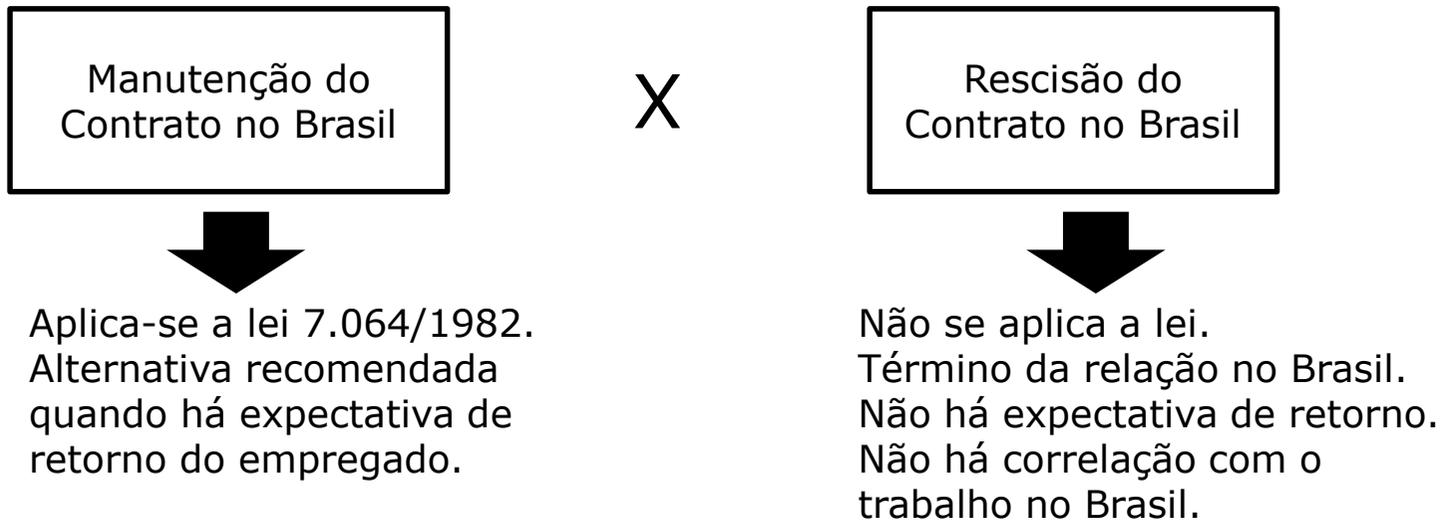
Outubro/2018

BRASILEIROS NO EXTERIOR

PINHEIRONETO
ADVOGADOS

Regulamentação

- **Regra geral:** aplicação da legislação trabalhista brasileira naquilo que for mais favorável que a legislação do local da prestação de serviços.
- **Principal Ponto de Discussão:**



Aspectos Trabalhistas

Lei nº 7.064/1982: dispõe sobre a situação dos trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

Aos empregados transferidos para o exterior, são garantidos os seguintes direitos:

- FGTS
- Cont. Previdenciária
- Adicional de Transferência
- Período trabalhado no exterior deve ser considerado como tempo de serviço para todos os efeitos da legislação brasileira.
- Outros benefícios.

Enquanto trabalhar no exterior, o expatriado continuará a ter direito às verbas previstas na legislação brasileira naquilo que for mais benéfica em relação à legislação estrangeira, além dos direitos garantidos em seu contrato de trabalho.

Sugere-se comparar os direitos trabalhistas brasileiros e "estrangeiros", para verificar a possibilidade de compensação desses benefícios, o que poderia ser acordado com o expatriado, desde que não haja quaisquer prejuízos.

Principais Riscos

- Empregado pleitear (ao retornar para o Brasil) a aplicação da Lei 7.064-1982 e os direitos decorrentes dela em relação ao período que ficou alocado no exterior.
- De maneira similar, autoridades trabalhistas e previdenciárias podem pleitear os recolhimentos dos encargos deste período.
- Equívocos comumente verificados:
 - I. Rescisão do contrato de trabalho para transferências curtas.
 - II. Carta de oferta mencionando o termo de transferência em casos de rescisões.
 - III. Não pagamento do adicional de transferência.

Aspectos Previdenciários

Regra Geral - Tributação

- Conceito de Remuneração: art. 22 da Lei nº 8.212/1991 e Constituição Federal
- Conceito de Grupo Econômico: Art. 30, IX da Lei nº 8.212/1991 e Decreto nº 3.048/99
- Brasileiro trabalhando no exterior = Segurado Empregado: Art. 12 da Lei nº 8.212/1991 e Instrução Normativa RFB nº 971/2009
- Não serão devidas as Contribuições a Terceiras Entidades: art. 11 da Lei nº 7.064/1982

Aspectos Previdenciários

Exceção - Não incidência

- Verbas Indenizatórias ou Isentas
- Acordos de Previdência Social: Alemanha, Argentina, Bélgica, Bolívia, Cabo Verde, Canada, Chile, Coreia, El Salvador, Equador, Espanha, França, Grécia, Itália, **Japão**, Luxemburgo, Paraguai, Portugal, Uruguai e Estados Unidos. Suíça e Quebec em processo de ratificação.

Obs. Necessário Certificado de Deslocamento Temporário (CDT)

Riscos

- Autuação por parte da RFB

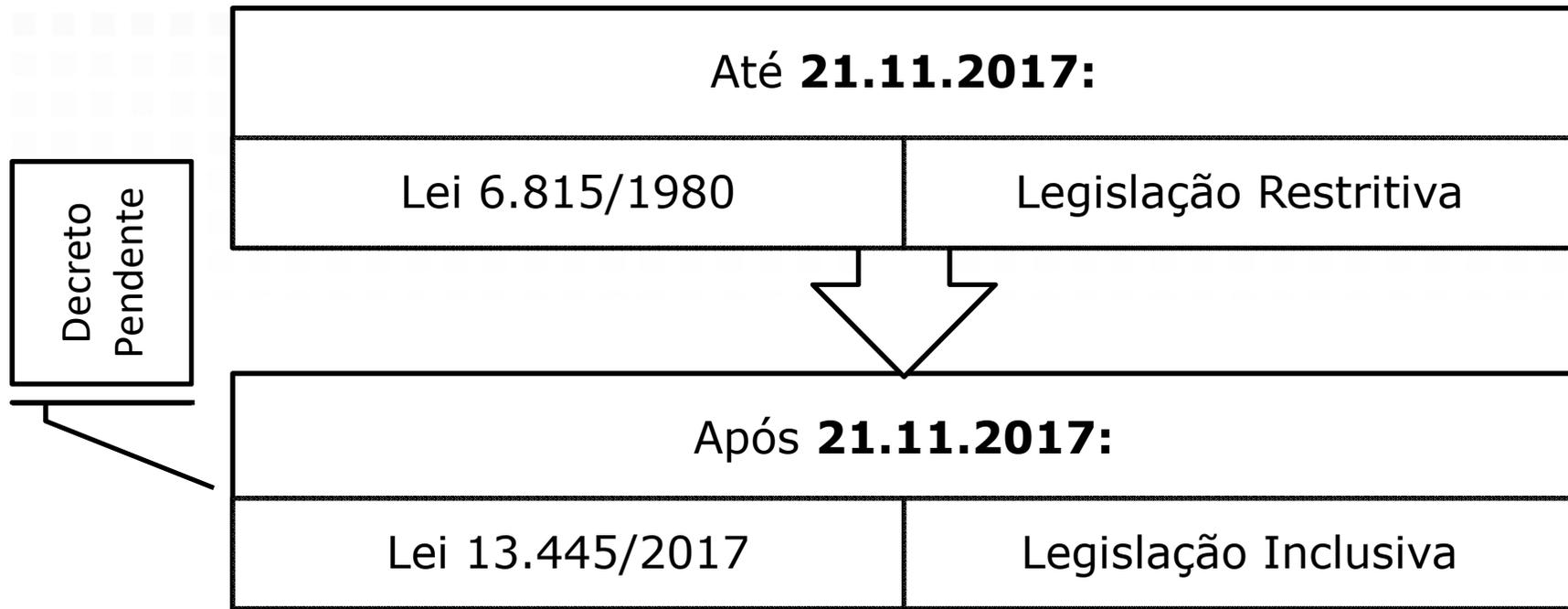
Caso Prático

“Um brasileiro será transferido a trabalho para o exterior, para uma empresa do mesmo grupo econômico da empresa brasileira. Sua designação tem um prazo inicial previsto de dois anos e terá correlação com o seu trabalho no Brasil. Receberá parte de sua remuneração no Brasil e parte no país destino”.

ESTRANGEIROS NO BRASIL

PINHEIRONETO
ADVOGADOS

Regulamentação



CLT (Artigo 352): limite de 1/3 para número de empregados estrangeiros em folha de pagamento.

Lei 13.445/2017 - Visto de Trabalho

- Visto de trabalho se dividiu em:
 - I. Com vínculo de emprego;
 - II. Sem vínculo de emprego;
 - III. Férias-trabalho; e
 - IV. Investidor.
- Sendo que o estrangeiro portador de titulação em curso de ensino superior ou equivalente não precisa comprovar oferta de trabalho – Regulamento.
- Marítimo portador de carteira internacional de marítimo em princípio não precisa de visto de trabalho – depende dos termos do Regulamento

Aspectos Trabalhistas

- **Regra geral:** todo o valor pago para um expatriado (empregado) que presta serviços no Brasil, ainda que parte deste valor seja pago no exterior, deverá refletir no cálculo das verbas de natureza trabalhista.
- **FGTS:** a Instrução Normativa MTE/SIT nº 99*, **de 23.8.2012**, (reforçou e regulamentou o entendimento acima em relação ao recolhimento do FGTS).
- **Fringe Benefits:** os benefícios concedidos no exterior deverão ter o mesmo tratamento dos benefícios oferecidos no Brasil.
- **Principais Riscos:** autuação por parte da Superintendência Regional do Trabalho (“SRTE”) e/ou reclamações trabalhistas dos expatriados.

Principais Riscos

- Empregado pleitear a aplicação da lei brasileira também em relação aos benefícios pagos no exterior.
- De maneira similar, autoridades trabalhistas e previdenciárias podem pleitear os recolhimentos dos encargos dos valores pagos no exterior.
- Equívocos comumente verificados:
 - I. Redação da carta de oferta e contrato de trabalho.
 - II. Preenchimento inadequado das informações salariais para as autoridades na obtenção do visto.
 - III. Tratamento inadequado das parcelas pagas no exterior.

Aspectos Previdenciários

Regra Geral - Tributação

- Conceito de Remuneração: art. 22 da Lei nº 8.212/1991 e Constituição Federal
- Conceito de Grupo Econômico: Art. 30, IX da Lei nº 8.212/1991 e Decreto nº 3.048/99
- Estrangeiro trabalhando no Brasil = Segurado Empregado: Instrução Normativa RFB nº 971/2009

Exceção - Não incidência

- Verbas Indenizatórias ou Isentas
- Acordos de Previdência Social: Alemanha, Argentina, Bélgica, Bolívia, Cabo Verde, Canada, Chile, Coreia, El Salvador, Equador, Espanha, França, Grécia, Itália, **Japão**, Luxemburgo, Paraguai, Portugal, Uruguai e Estados Unidos. Suíça e Quebec em processo de ratificação.
Obs. Necessário Certificado de Deslocamento Temporário (CDT)

Riscos

- Autuação por parte da RFB

Caso Prático

“Executiva estrangeira será transferida para a subsidiária brasileira para ocupar cargo de gerência. Apesar de exercer cargo de confiança, ela não será indicada como diretora estatutária ou administradora. Dessa forma será contratada como empregada. Parte da remuneração será paga pela matriz na conta da executiva no exterior e a outra parte no Brasil pela empresa brasileira (*split payroll*). Além disso, usufruirá dos seguintes *fringe benefits* oferecidos pela empresa brasileira: plano de saúde, auxílio moradia e veículo para uso pessoal. Na subsidiária brasileira, no mesmo estabelecimento em que a executiva estará alocada, já há um gerente com cargo semelhante ao seu e que iniciou os serviços no último ano”.

PINHEIRONETO

ADVOGADOS

MUITO OBRIGADO!

São Paulo

R. Hungria, 1.100

01455-906

São Paulo . SP

t. +55 (11) 3247 8400

f. +55 (11) 3247 8600

Brasil

Rio de Janeiro

Rua Humaitá, 275 . 16º andar

22261-005

Rio de Janeiro . RJ

t. +55 (21) 2506 1600

f. +55 (21) 2506 1660

Brasil

Brasília

SAFS, Quadra 2 . Bloco B

Ed. Via Office . 3º andar

70070-600 . Brasília . DF

t. +55 (61) 3312 9400

f. +55 (61) 3312 9444

Brasil

[www. pinheironeto.com.br](http://www.pinheironeto.com.br)

pna@pn.com.br