



MANUAL DA EXPATRIAÇÃO

*Aspectos aplicáveis à mudança de
empregados ao exterior*



SUMÁRIO

SOBRE NÓS	3
SOBRE ESTE MANUAL	4
PLANEJAMENTO TRIBUTÁRIO E TRABALHISTA	5
PLANEJAMENTO ASPECTOS TRIBUTÁRIOS	6
TRIBUTAÇÃO DOS RENDIMENTOS	7
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA APLICÁVEL AO EXPATRIADO	9

SOBRE NÓS

Presentes no coração financeiro da América Latina, somos um escritório de advocacia empresarial dedicado a solucionar desafios e viabilizar conquistas aos nossos clientes e à sociedade.

Com duas décadas de expertise, construímos relações de confiança por meio de uma advocacia singular, resolutiva e direta ao ponto, fomentada pela alta capacidade técnica e o trabalho de uma equipe audaciosa e flexível.

Somos referência em nossas áreas de atuação, protagonistas nos casos em que atuamos e focados no resultado e sucesso dos nossos clientes.





SOBRE ESTE MANUAL

Com a crescente expansão dos negócios das empresas ao exterior, a necessidade de expatriar empregados e colaboradores acaba se apresentando. Esse processo demanda, tanto da empresa como do empregador, uma série de cuidados e atendimento a regras e leis específicas, sobre as quais esse manual trata, dirigido exatamente para quem está sendo expatriado ou para os responsáveis pela expatriação de empregados nas empresas. Com uma abordagem prática, este manual trará informações relevantes para apoiar o processo de expatriação e colaborar para o sucesso da expansão de negócios ao exterior.

PLANEJAMENTO TRIBUTÁRIO E TRABALHISTA

Quando se trata de expatriados, muitas empresas enfrentam dúvidas sobre a aplicabilidade da legislação trabalhista e tributária brasileira. Essas incertezas também afetam os próprios expatriados, que devem compreender seus direitos e deveres.

O descumprimento das normas aplicáveis pode representar riscos significativos à empresa, comprometendo sua segurança jurídica e estabilidade financeira.

Além disso, o expatriado poderá ser preterido em seus direitos laborais, além de ter seu patrimônio exposto à dupla-tributação, eis que, sem uma estrutura adequada, é provável que os

países envolvidos reivindiquem tributos sobre os mesmos rendimentos.

É evidente que as incertezas surgem em razão da complexidade do tema, que envolve critérios de residência fiscal, regras de tributação de rendimentos adotadas por diferentes países e aspectos trabalhistas fundamentais, como definição do vínculo empregatício e direitos previdenciários.

Por isso, diante da complexidade, a elaboração de um planejamento estratégico por profissionais qualificados é essencial para assegurar, além de conformidade à legislação, eficiência fiscal e segurança trabalhista para expatriados e empresas.



PLANEJAMENTO

ASPECTOS TRIBUTÁRIOS

Residência Fiscal: A tributação dos rendimentos depende da residência fiscal do contribuinte, que pode não corresponder ao seu domicílio (onde vive e tem moradia). Cada país adota critérios específicos de residência fiscal, bem como o de se tornar não residente, sendo importante avaliar referidos critérios para o devido cumprimento das obrigações tributárias relacionadas.

Expatriado com residência fiscal no BR: Deve recolher imposto sobre os rendimentos recebidos no Brasil e no exterior – Princípio da Universalidade.

Expatriado não residente no BR: Só será tributado no Brasil sobre rendimentos de fonte brasileira.

Saída Definitiva do Brasil: A saída definitiva do Brasil consiste no instrumento formal de reconhecimento da condição de não residente fiscal no Brasil. Ao preencher os requisitos de não residente fiscal, a saída definitiva é obrigatória, sob pena de implicações

de penalidades pela Receita Federal do Brasil.

O prazo para apresentação da Declaração da Saída Definitiva e para o recolhimento do imposto e dos demais créditos tributários fica fixado até o dia 30 de abril do ano-calendário subsequente ao da saída definitiva.

Comunicação da saída definitiva: O momento de encerramento do vínculo no Brasil, irá depender se a saída será em caráter permanente ou temporário:

Em caráter permanente: a partir da data da saída e até o último dia do mês de fevereiro do ano-calendário subsequente; ou

Em caráter temporário: a partir da data da caracterização da condição de não residente (a partir do dia seguinte do 12º mês após a saída) e até o último dia do mês de fevereiro do ano-calendário subsequente.

TRIBUTAÇÃO DOS RENDIMENTOS

Residente Fiscal BR: Os salários, dividendos, benefícios etc. deverão ser declarados e tributados normalmente no Brasil. Caso haja qualquer pagamento por filial/subsidiária estrangeira, esses valores também deverão ser declarados e tributados no Brasil, observadas às regras específicas. O contribuinte deverá ainda atentar-se às regras do país em que transferido, pois poderá haver tributação sobre os mesmos rendimentos.

Não residente Fiscal BR: Não estará sujeito à declaração de renda e tributação no Brasil, devendo observar apenas as regras do país em que cumpre o status de residente fiscal.

Dividendos: O Brasil não tributa atualmente os dividendos remetidos à sócio estrangeiro, ainda que estabelecido em paraíso fiscal. No entanto é necessário observar a legislação do país em que transferido, pois poderá haver reivindicação do

recolhimento do tributo sobre tal rendimento.

Salário: Os salários representam remuneração no exterior, incidindo o imposto de renda retido na fonte.

Despesas de custeio: Despesas relacionadas a custear o sócio no exterior também representam remuneração no exterior, incidindo o imposto de renda retido na fonte. As remessas de valores com escopo de auxílio de custo de transferência ao exterior podem não ser entendidas como remuneração e, portanto, não tributadas.

Tratado de dupla-tributação: O expatriado/funcionário pode ser tributado também no país de destino, independentemente de ser ou não residente fiscal no Brasil. Alguns países possuem acordos para evitar bitributação com o Brasil, permitindo compensação de impostos pagos no outro país da relação.

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA APLICÁVEL AO EXPATRIADO

Em regra, o trabalho de empregados brasileiros no exterior é regido por legislação esparsa, mas preponderantemente pela Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”) e pela Lei nº 7.064/1982 (“Lei do Expatriado”, também conhecida como “Mendes Junior”).

A CLT estabelece que somente há transferência do local de trabalho quando esta acarretar, necessariamente, a mudança de domicílio do empregado (art. 469 da CLT). Já a Lei do Expatriado, determina que a transferência internacional somente será caracterizada quando os serviços

sejam prestados no exterior por período superior a 90 dias.

Importante que a Companhia tenha conhecimento dos direitos e obrigações legais aplicáveis ao empregado expatriado, para fins de conhecimento dos eventuais riscos decorrentes no caso de ação trabalhista movida com pedido de vínculo empregatício e aplicação da Lei do Expatriado.

Recomendável que a Companhia identifique os direitos e obrigações aplicáveis ao expatriado, a fim de mitigar eventual passivo trabalhista futuro.

Necessária análise de:

1. Autorização de trabalho no país de transferência; e
2. Emissão de visto específico para entradas e permanência regular.

Situação Imigratória do Empregado

Legislação Aplicável

O empregado terá tanto direito ao disposto nas leis trabalhistas brasileiras quanto às leis trabalhistas do país de transferência a depender de qual lhe for mais favorável em cada situação

Pagamento de salário e benefícios

O salário-base do contrato deve ser estipulado em moeda nacional, mas a remuneração devida durante a transferência do empregado, computado o adicional de transferência, poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior, em moeda estrangeira

Contribuições previdenciárias

Deverá haver recolhimento de contribuição previdenciária no Brasil

FGTS

Incide sobre a remuneração total durante o período de transferência, ainda que o pagamento da remuneração seja feito integralmente em outro país

Adicional de Transferência

Adicional de transferência de, no mínimo, 25% do salário mensal (§ 3º do art. 469 da CLT)

Assistência médica

Fornecer serviços gratuitos e adequados de assistência médica e social no local de trabalho do exterior.

Seguro de vida e acidentes pessoais

Fornecer seguro de vida e acidentes pessoais, cobrindo o período a partir do embarque para o exterior até o retorno ao Brasil, em valor não inferior a 12 vezes a remuneração mensal do trabalhador

Férias no Brasil

Após 2 anos de permanência no exterior, custeio integral de viagem de férias anuais ao Brasil (incluindo-se cônjuge e demais dependentes do empregado que residam com ele no exterior)

Custo com mudança

Custeio das despesas com a mudança para o país de transferência e de retorno ao Brasil (ex. passagem aérea, bens pessoais)

Formalização

Deve haver ajuste contratual formalizando a transferência (ex. aditivo ao contrato de trabalho).



BRIGANTI

Entre em contato e saiba como podemos apoiar o seu negócio!

CONTATO:

- familyoffice@briganti.com.br
- deskespanha@briganti.com.br
- consultivo.trabalhista@briganti.com.br
- consultoria.tributaria@briganti.com.br

