



# MANUAL DA EXPATRIAÇÃO

*Aspectos aplicáveis à mudança de  
empregados ao exterior*



## SUMÁRIO

<b>SOBRE NÓS</b>	1
<b>SOBRE ESTE MANUAL</b>	3
<b>PLANEJAMENTO TRIBUTÁRIO E TRABALHISTA</b>	4
<b>PLANEJAMENTO ASPECTOS TRIBUTÁRIOS</b>	5
<b>TRIBUTAÇÃO DOS RENDIMENTOS</b>	6
<b>LEGISLAÇÃO TRABALHISTA APLICÁVEL AO EXPATRIADO</b>	7
<b>IMPACTOS SUCESSÓRIOS AO EXPATRIADO</b>	8
<b>COMO GARANTIR OS CUIDADOS DOS FILHOS QUANDO O CASAL SE MUDA PARA O EXTERIOR POR MOTIVOS PROFISSIONAIS?</b>	12
	16

## 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).





## IMPACTOS SUCESSÓRIOS AO EXPATRIADO

O Brasil está entre os países mais procurados por empresas internacionais para contratação de talentos, ocupando 5º lugar no ranking mundial, segundo o Relatório Global de Contratações Internacionais da Deel.

Durante o processo de mudança para outro país, muito se pensa sobre a aplicação da legislação trabalhista e tributária, como a definição de vínculo empregatício, os aspectos de residência fiscal e as regras de tributação, mas

pouco se reflete sobre os aspectos sucessórios desse profissional expatriado.

Surge então a pergunta: em eventual falecimento do brasileiro expatriado, como se dará a distribuição de bens entre os herdeiros, considerando patrimônio existente no Brasil e no exterior? Qual lei aplicar em evento falecimento?

Ao lidar com um evento sucessório envolvendo diferentes países, com

regras e jurisdições próprias, é importante avaliar:

- (i) qual o país e a autoridade judiciária serão responsáveis pelo inventário;
- (ii) onde estão localizados os bens a serem herdados; e
- (iii) quais as regras legais sobre a tributação da herança.

### 1. JUÍZO COMPETENTE PARA O INVENTÁRIO

De acordo com o princípio da pluralidade de juízos sucessórios, os bens deixados pelo falecido serão partilhados pela justiça do país onde localizado cada bem. O inventário será processado no país onde localizados os bens móveis e imóveis, independentemente do domicílio do falecido. A jurisdição será determinada pela localidade.

Por exemplo, se o expatriado deixar investimentos e imóveis no Brasil, este será o país competente por partilhá-los, da mesma forma, se existirem outros ativos localizados no exterior, estes bens deverão ser partilhados na

respectiva jurisdição. Logo, se forem deixados bens em diversos países, será necessário abrir um inventário em cada país.

A jurisdição brasileira não tem competência para partilhar bens localizados no exterior, devendo respeitar a lei estrangeira e a diretrizes do Direito Internacional. Esse entendimento, inclusive, já foi decidido por unanimidade pela Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ), no julgamento do Recurso Especial nº 2.080.842/SP, que excluiu da partilha os bens localizados no exterior, no caso, a disputa pela herança sobre investimentos realizados nas Ilhas Virgens Britânicas.

### 2. LEGISLAÇÃO SUCESSÓRIA

Embora o inventário seja processado no país onde estão localizados os bens, a lei sucessória aplicada pode ser diferente, a depender do local do último domicílio do falecido.

Isto porque, o artigo 10 da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (LINDB), estabelece que a



sucessão obedecerá a lei do país onde o falecido era domiciliado, independente da situação dos bens.

Em evento falecimento no Brasil, a lei sucessória determinará:

- (i) o respeito à legítima;
- (ii) a definição dos herdeiros necessários;
- (iii) a ordem de vocação hereditária;
- (iv) as regras sobre aceitação e renúncia da herança, conforme a legislação brasileira.

Por outro lado, caso um brasileiro expatriado faleça domiciliado nos Estados Unidos, por exemplo, mas deixe bens localizados no Brasil, seus bens serão inventariados neste país, mas a lei sucessória aplicável será a norte-americana, salvo algumas exceções.

A lei estrangeira poderá ser afastada, aplicando-se a legislação brasileira, caso a aplicação daquela leve à violação da ordem pública, dos bons costumes e da soberania nacional, conforme dispõe

o artigo 17 da LINDB.

Tais violações incluem afronta aos direitos constitucionais concedidos aos herdeiros necessários, a igualdade entre os homens e mulheres, entre filhos, adotivos ou naturais, havidos ou não na constância do casamento ou da união estável.

Além disso, a doutrina e a jurisprudência, também vêm flexibilizando a aplicação da conexão do último domicílio do falecido, especialmente em casos envolvendo bens imóveis, interpretando-a de forma sistemática com o disposto no artigo 23, II, do Código de Processo Civil (CPC), para aplicar a legislação do país em que situado o bem.

Isto é, no exemplo citado acima, caso o brasileiro domiciliado no EUA possua bens imóveis no Brasil, a sucessão desses bens será regida pela legislação brasileira, ainda que o falecido tenha domicílio em outro país.

Abaixo consolidamos um quadro resumo para facilitar a compreensão de qual legislação e competência serão adotadas, a depender da situação:



### 3. PAGAMENTO DE IMPOSTO SOBRE HERANÇA

A Constituição Federal exige a criação de uma lei complementar para a cobrança do Imposto de Transmissão Causa Mortis e Doação (ITCMD) sobre bens no exterior, impedindo que os estados exijam esse imposto sem regulamentação adequada, tanto que, o Superior Tribunal Federal (STF), no julgamento do Tema 825, declarou inconstitucionais as leis estaduais que previam essa cobrança, sem a devida regulamentação.

Ocorre que, recentemente, a Emenda Constitucional 132/2023 trouxe uma regra transitória que flexibilizou a cobrança do ITCMD sobre bens no

exterior, o que passou a exigir uma análise individual da validade das legislações estaduais para determinar a possibilidade de cobrança.

Em estados como São Paulo e Minas Gerais, por exemplo, a cobrança já foi considerada inconstitucional, inviabilizando a sua exigência.

Diante dessas complexidades, o planejamento patrimonial e sucessório dos brasileiros expatriados se torna ainda mais essencial, afinal, envolve a aplicação de legislações distintas. Uma estrutura bem planejada garantirá que os bens sejam transmitidos aos herdeiros de forma segura, independentemente dessas particularidades.



## COMO GARANTIR OS CUIDADOS DOS FILHOS QUANDO O CASAL SE MUDA PARA O EXTERIOR POR MOTIVOS PROFISSIONAIS?

Conciliar o momento profissional dos pais com os interesses e cuidados dos filhos pode ser um desafio, especialmente no caso de casais que, por motivos de trabalho, decidem mudar-se para um outro país, enquanto os filhos adolescentes desejam permanecer no Brasil.

Na maioria das vezes, fatores como a formação educacional e emocional

dos filhos adolescentes tornam-se determinantes nesta tomada de decisão, refletindo, por exemplo, na dificuldade de se afastarem dos amigos e na adaptação à continuidade dos estudos.

Importante lembrar que enquanto os filhos são menores de idade os pais possuem o Poder Familiar, sendo este o conjunto de direitos e deveres

constitucionais de assistência, criação e educação, tratando-se do dever de proteção do menor, previsto no Estatuto da Criança e Adolescente.

O Poder Familiar é irrenunciável, intransferível, inalienável e imprescritível, e decorre não só da filiação legal, mas também da socioafetiva. Ou seja, os pais não podem renunciar os filhos, deveres e obrigações não poderão ser cedidos, podendo apenas delegar o seu exercício para membros de uma mesma família.

Em situações de incapacidade ou descumprimento dos deveres inerentes ao Poder Familiar, como atos de violência física ou moral, abusos e demais atos de extrema gravidade são situações capazes de suspender ou gerar a perda do poder familiar dos pais, nos termos dos artigos 1.637 e 1638, Código Civil.

Cabe aos pais o dever de dirigir a criação e educação dos filhos menores, autorizar se podem casar entre os 16 a 18 anos, e autorizar viagens ao exterior, mesmo que acompanhado por um só dos pais. Portanto, a mudança de residência de ambos os pais ou de um

só deles para o exterior, não afasta o Poder Familiar.

Assim, o poder-dever de representar os filhos nos atos da vida civil permanece, independentemente da distância geográfica, ou seja, caso os filhos adolescentes optem por permanecerem residindo no Brasil.

Dessa maneira, é preciso prezar pelos cuidados dos menores à membros da família valendo-se de instrumentos jurídicos, como a Procuração Pública de plenos poderes ou até mesmo a emancipação, os quais podem ser mecanismos eficazes para garantir segurança à família e mitigar os impactos da separação física.

Em se tratando de adolescentes, entre os 16 aos 18 anos, a procuração poderá ser o instrumento a auxiliar na representação dos pais enquanto ausentes do país, pois não extingue o poder familiar e pode conceder plenos poderes para que terceiros - a exemplo de familiares e pessoas de confiança com vínculo afetivo com o menor - pratiquem atos, administrem interesses,



e os represente em órgãos e instituições, sempre que necessário.

Todavia, a escolha do terceiro a ser nomeado deverá ser feita com cautela, pois qualquer ato ilegal ou decisão equivocada recairá sobre a responsabilidade dos pais. Isso porque, os pais continuam legalmente responsáveis pelas decisões e ações tomadas pelo filho, podendo ampliar ou restringir os poderes, ou até mesmo, revogar a procuração a qualquer momento.

Por outro lado, a emancipação - considerando que o menor tenha mais

de 16 anos - extingue o poder familiar e confere plena capacidade civil ao filho.

Se houver concordância de ambos os pais, a emancipação pode se dar pela via extrajudicial, mas é um ato irrevogável, ou seja, não pode ser desfeita pelos pais. É um procedimento célere, que exige a assinatura da escritura de emancipação em um cartório de notas e averbá-la na certidão de nascimento no Cartório de Registro Civil.

Mas para a definição da emancipação do menor deverá ser muito bem avaliada pelos pais e se o menor possui maturidade suficiente para tanto, diante

das responsabilidades que surgirão na vida adulta que trarão consequências jurídicas.

Isto porque, a emancipação possibilita que o este menor antecipe suas responsabilidades legais no âmbito civil, o que inclui a gestão das finanças e moradia, o recebimento de herança, a assinatura de contratos, a tomada de decisões sobre contrair casamentos, viagens, entre outras decisões.

Ressalta-se que a antecipação de responsabilidades se restringe ao âmbito cível, pois a responsabilidade criminal, em caso de cometimento de

crimes pelo menor, continua sendo atribuída aos pais ou responsáveis, conforme as normas do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Portanto, aspectos como a maturidade do menor, a (in)existência de pessoas de confiança que atendam os cuidados deste, bem como o tempo da residência dos pais no exterior, entre outros, devem ser cuidadosamente avaliados pelos pais, com suporte de uma assessoria jurídica especializada, na escolha a ferramenta jurídica mais apropriada ao caso.



# BRIGANTI

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

## CONTATO:

- [familyoffice@briganti.com.br](mailto:familyoffice@briganti.com.br)
- [deskespanha@briganti.com.br](mailto:deskespanha@briganti.com.br)
- [consultivo.trabalhista@briganti.com.br](mailto:consultivo.trabalhista@briganti.com.br)
- [consultoria.tributaria@briganti.com.br](mailto:consultoria.tributaria@briganti.com.br)

