



MAYER • BROWN
TAUIL & CHEQUER

Questões Trabalhistas

Vinda de Profissionais Estrangeiros para o Brasil

Mauricio Tanabe
Sócio, São Paulo

08 de Abril de 2015

- Offer letter prévia no país de origem: previsão de *total compensation* com a possibilidade realização de deduções no país de origem.
- Com o término do assignment, a empresa calcula o total compensation líquido pago ao expatriado, incluindo os encargos trabalhistas (13º salário, Férias + 1/3) e realiza as deduções no país de origem, abatendo das despesas de mudança do expatriado (bônus de transferência).
- Multa do FGTS 40%: devolução no Brasil é ilegal com os riscos já mencionados. Pior cenário: Dano Moral Coletivo por atentado à Organização do Trabalho.
- Possibilidade de incluir o FGTS + 40% no cálculo da remuneração do empregado antes de iniciar o assignment.
- Possibilidade de deduzir os pagamentos ao FGTS por meio de ajuste prévio entre empresa e expatriado no país de origem.
- Dois ou mais contratos de trabalho: trabalho parcial no país de origem e no Brasil. Demonstrar a dedicação parcial em cada uma das empresas. Risco Trabalhista mitigado.

- Vale alimentação e refeição: concedidos sob o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), nos mesmos patamares dos demais empregados, não possui natureza salarial.
- Plano de Previdência Privada: desde que todos os empregados sejam elegíveis e não autorize o imediato levantamento dos valores por parte do expatriado, não terá natureza salarial.
- Seguro Saúde, Odontológico e Vida: não possuem natureza salarial e podem ser objetivamente diferenciados por meio da posição ocupada pelo empregado ou pela condição de expatriado.
- Plano de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR): é possível efetuar o pagamento do bonus de performance do expatriado por meio de Plano de Participação nos Lucros ou Resultados nos termos da Lei 10.101/2000. Evita o *bis in idem*.
- PLR: vantagem fiscal ao trabalhador em face da tabela progressiva garantir isenção até R\$ 6.000,00 e diferenciar as demais faixas. Estímulo aos empregadores para implementação do PLR.

- House allowance: possui natureza salarial e deve ser considerado na base de cálculo dos encargos trabalhistas e ao INSS. Empresas adotam o modelo de reembolso de despesas, reduzindo o risco de exposição numa fiscalização, entretanto o liability permanece o mesmo.
- Passagens aéreas: as passagens aéreas concedidas sem finalidade profissional (apenas lazer) possuem natureza salarial e devem ser consideradas na base de cálculo dos encargos trabalhistas e ao INSS.
- Veículo com despesas: o veículo deve ser concedido como ferramenta de trabalho. Empresas adotam veículos rastreados/blindados para garantir a segurança do estrangeiro e assim considera como ferramenta de trabalho. Caso seja benefício será considerado de natureza salarial.
- Educação dos filhos: possui natureza salarial e deve ser considerado na base de cálculo dos encargos trabalhistas e ao INSS. Empresas adotam o modelo de reembolso de despesas, reduzindo o risco de exposição numa fiscalização, entretanto o liability permanece o mesmo.

- Instrumentos normativos: Acordo x Convenção Coletiva de Trabalho
- Data-base x Dissídio Coletivo
- O expatriado é elegível a data-base de sua categoria, salvo se expressamente excluído no Acordo ou Convenção Coletiva. Não concessão representa riscos. Alternativa: previsão de compensação no instrumento normativo.
- Férias: 30 dias consecutivos x 20 dias úteis
- Conflito de Princípios do Direito do Trabalho: *in dubio pro operario x lex loci executione*
- Alternativas práticas: não eliminam o risco trabalhista
- Equiparação salarial:
 - Empregado brasileiro em relação a expatriado
 - Expatriado em relação a empregado brasileiro

- Empregado norte americano transferido ao Brasil com visto temporário item V válido por 2 anos, após 18 meses recebe proposta da Matriz nos EUA para transferência para Turquia. Quais os impactos trabalhistas e imigratórios?

- Empregado alemão com visto de trabalho temporário item V que usufrui férias de acordo com o contrato de trabalho na Alemanha. Qual o período de férias que deverá ser computado? É possível a antecipação do período de férias para empregados com menos de um ano? Qual a prática de outras empresas?



MAYER • BROWN
TAUIL & CHEQUER

Muito obrigado!

Mauricio Tanabe

Sócio, São Paulo

+ 55 11 2504 4232

mtanabe@mayerbrown.com



Split Payroll e os riscos relacionados

Aspectos Tributários relevantes no programa de expatriação

Carolina Bottino
Sócia, Rio de Janeiro

08 de Abril de 2015

A Chave para um Programa de Expatriação Bem Sucedido

- Entendimento correto acerca do sistema legal e tributário aplicável; e
- Entendimento sobre os riscos associados ao programa.



- Prevenção contra Autos de Infração (das Autoridades Fiscais e Previdenciárias); e
- Prevenção contra Reclamações Trabalhistas resultantes da inadimplência ou da inapropriada resolução dos problemas decorrentes do trabalho do expatriado no Brasil.

- Não existe na legislação brasileira disposição expressa acerca do *Split Payroll* (autorização ou proibição);
- Anteriormente tínhamos o artigo 3º, § único da Resolução Normativa CNlg n.º 74/07, que assim estabelecia:
 - *“Art. 3º Poderá ser concedida autorização de trabalho ao estrangeiro quando a remuneração a lhe ser paga não for inferior a maior remuneração paga pela empresa, na mesma função/atividade a ser desenvolvida pelo estrangeiro chamado no Brasil.*
 - *Parágrafo único. Poderá ser concedida autorização de trabalho ao estrangeiro, empregado de empresa integrante do mesmo grupo econômico, quando a remuneração a lhe ser paga no Brasil e no exterior não for inferior à última remuneração que tenha recebido no exterior.”*
- A Resolução Normativa CNlg n.º 74/07 foi revogada pela Resolução Normativa CNlg n.º 104/2013, na qual não existe dispositivo similar ao artigo 3º, parágrafo único.

- Artigo 22 da Lei n.º 8.212/91 e Artigo 214, I do Decreto n.º 3.048/99:
 - contribuição previdenciária devida sobre a totalidade da remuneração paga ao empregado (auferida em uma ou mais empresas) destinada a retribuir o trabalho;
- Entendimento da fiscalização de que a contribuição previdenciária é devida **inclusive** sobre a parte do salário paga no exterior;
- A Receita Federal do Brasil **já autuou** empresas pelo não recolhimento da contribuição previdenciária sobre a remuneração paga no exterior ao expatriado;
- Adicionalmente, possibilidade de autuação por Auditor Fiscal do Trabalho (Instrução Normativa nº 99, de 23 de agosto de 2012);
- Para afastamento de autuação necessário comprovar que salário pago no exterior é decorrente de trabalho realizado pelo expatriado em benefício da empresa estrangeira = impossibilidade de “*pay back procedures*”.

- Artigo 15 da Lei n.º 8.036/90 e Artigo 27 do Decreto n.º 99.684/90: **depósito do FGTS devido sobre a totalidade da remuneração paga;**
- Entendimento da fiscalização de que FGTS é devido inclusive sobre a parte do salário paga no exterior;
- Instrução Normativa nº 99, de 23 de agosto de 2012 da Secretaria de Inspeção do Trabalho (“SIT”) = possibilidade de autuação pela falta de recolhimento do FGTS;
- **Atenção** para procedimentos contrários à lei = devolução pelo expatriado do saldo do FGTS ao final do *assignment* – Sindicato, MPT, Ação Trabalhista, Dano Moral.

- Tendência = inclusão da remuneração na folha local;
- Alternativa ao *Split Payroll* = “*Direct Wire Transfer*”;
 - Permite o pagamento do salário fora do Brasil, mas a remuneração está 100% na folha do Brasil:
 - **Vantagem:** evita riscos de autuações contribuição previdenciária e FGTS.
 - **Desvantagem:** Aumenta os custos, inclusive custos bancários para a efetivação da remessa.



Muito obrigada!

Carolina Bottino
Sócia, Rio de Janeiro
+55 21 2127 4210
cbottino@mayerbrown.com

Nossos Escritórios

MAYER · BROWN
TAUIL & CHEQUER



Rio de Janeiro

Rua Teixeira de Freitas, 31
/ 9º andar
20021-350 – Rio de Janeiro
Tel.: +55 21 2127 4210
Fax: +55 21 2127 4211



São Paulo

Av. Juscelino Kubitschek,
1455 / 5º e 6º andares,
04543-011 - São Paulo
Tel.: +55 11 2504 4210
Fax: +55 11 2504 4211



Vitória

Av. Nossa Senhora dos
Navegantes, 451/cj. 1703
29050-335 – Vitória
Tel.: +55 27 2123 0777
Fax: +55 27 2123 0780





MAYER • BROWN
TAUIL & CHEQUER

Agradecemos a presença de todos.

Carolina Bottino
Sócia, Rio de Janeiro
+55 21 2127 4210
cbottino@mayerbrown.com

Mauricio Tanabe
Sócio, São Paulo
+ 55 11 2504 4232
mtanabe@mayerbrown.com

RECENTES MUDANÇAS PARA FACILITAR A VINDA E A PERMANÊNCIA DE ESTRANGEIROS NO BRASIL

MARTA MITICO VALENTE

08 DE ABRIL DE 2015

Programa

Cenário Legal

Contexto da vinda do estrangeiro para o Brasil

Recentes mudanças legais

Conclusões

Cenário Legal



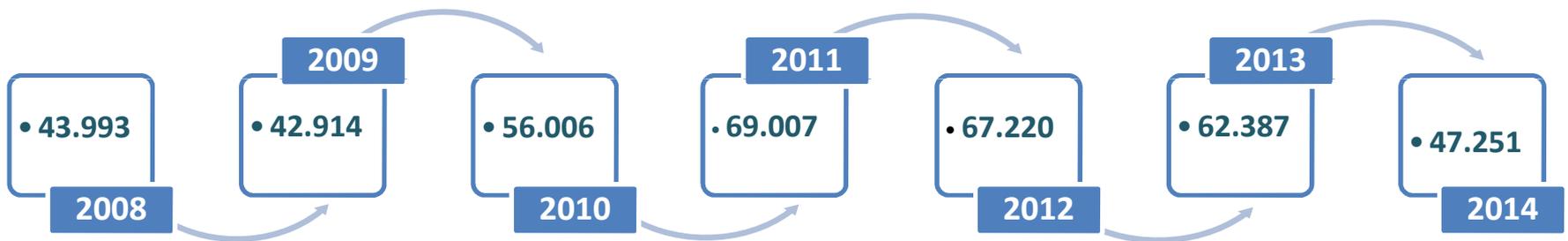
Lei 6.815, de 19.08.1980
Estatuto do Estrangeiro

Resoluções do Conselho
Nacional de Imigração

Legislação Tributária,
Trabalhista e Previdenciária

Contexto da Vinda do Estrangeiro ao Brasil

Autorizações de trabalho concedidas a estrangeiros pelo Ministério do Trabalho e Emprego



Fonte Cgig/Cnig/MTE

Recentes Mudanças Legais

Dispositivo Legal	Data	Disposição
Resolução Normativa nº 108 do CNIg	18.02.2014	Dispõe sobre a concessão de visto temporário ou permanente e permanência definitiva a título de reunião familiar
Portaria nº 4 do Ministério de Justiça	08.01.2015	Estabelece procedimentos de permanência definitiva com base em reunião familiar, prole, casamento e união estável; prorrogação de visto temporário; transformação em permanente.
Ordem de Serviço nº 01/2015 do CGIg	15.01.2015	Define procedimentos operacionais da Coordenação-Geral de Imigração em relação à comprovação de experiência profissional mínima exigida em pedido de autorização de trabalho a estrangeiro
Portaria nº 04/2015 da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego	26.01.2015	Dispõe sobre os procedimentos para emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para estrangeiros

Recentes Mudanças Legais

Dispositivo Legal	Data	Disposição
Portaria SNJ nº05/2015	06.02.2015	Estabelece e institui documentos necessários à instrução de processos de alteração de assentamentos e averbação de nacionalidade constantes do registro de estrangeiros.
Portaria SNJ nº06/2015	06.02.2015	Estabelece e institui documentos necessários à instrução de processos administrativos de naturalização
Portaria nº 07/2015 do Ministério da Justiça	06.02.2015	Estabelece e institui documentos necessários à instrução dos processos administrativos que regem o Estatuto de Igualdade entre Portugueses e Brasileiros.
Resolução Administrativa nº 11/2015 do CNIg.	18.02.2015	Estabelece fórum de participação social, como espaço consultivo para sugestões e propostas em temas do Conselho Nacional de Imigração.

Novas regras para vistos com base em Reunião Familiar

Dependentes



Descendentes:

<18 anos (antiga resolução: < 21); 18 > 24 anos com dependência econômica / matriculados em curso de graduação ou pós-graduação, desde que concedida igualdade de tratamento a brasileiro no país de origem;

Companheiro(a):

em união estável, ainda que do mesmo sexo;
(novidade da RN108/2014)

Enteado ou menor:

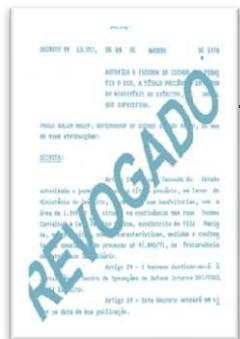
sob guarda ou tutela;
(novidade da RN108/2014)

Irmão, neto ou bisneto:

se órfão, solteiro e < 18 anos, ou de qualquer idade quando comprovada a incapacidade de prover o próprio sustento.

Novas regras para vistos com base em União Estável

Procedimentos e Competências



Os processos de visto com base em união estável não são mais de competência do Conselho Nacional de Imigração – revogação da RN 77



Polícia Federal: recebimento da cédula de RNE em aproximadamente 60 dias;

Consulado Brasileiro no exterior: entrada no país com visto e obrigatoriedade de registro na Polícia Federal.

Novas regras para processos de permanência e transformação com base em Acordo Mercosul

Procedimentos e Competências



Os processos de permanência – casamento, prole e união estável – e de transformação em registro permanente com base no Acordo Mercosul são diretamente protocolizados na Polícia Federal.

Desburocratização dos processos – alívio da carga do Ministério da Justiça

Protocolo com validade de 60 dias (tempo aproximado de confecção cédula RNE)

Os pedidos de transformação com base no Acordo Brasil x Argentina permanecem sob análise do Ministério da Justiça

Novas regras para comprovação de experiência

Resoluções Normativas 99/2012 e 61/2014



Qualquer documento admitido em direito será considerado para aferição do tempo de experiência;



Quando o estrangeiro trabalhar ou já houver trabalhado em empresa do mesmo grupo econômico da empresa brasileira requerente da autorização de trabalho, esta poderá emitir a declaração de experiência, desde que o declarante esteja investido em poderes de gestão. *Inexigibilidade de declaração legalizada vinda do exterior.*



Outros documentos emitidos no exterior, que não os comprobatórios de tempo de experiência mínima, deverão obrigatoriamente ser legalizados.

Novas regras para obtenção de Carteira de Trabalho para estrangeiros

Simplificação do Procedimento



→ A CTPS poderá ser solicitada antes do registro do estrangeiro na Polícia Federal – sem a necessidade do protocolo ou cédula de RNE – mediante apresentação do Diário Oficial da União comprovando o deferimento da autorização de trabalho, dentre outros documentos;

→ Prazo máximo de 15 dias úteis para confecção.

Novas regras para pedidos de Naturalização e Alteração de Assentamentos

Simplificação = redução significativa da lista de documentos, em especial de certidões da justiça federal, cível e cartórios de protestos.



Necessidade de adaptação do processo à realidade;



Procedimentos e prazos permanecem os mesmos.

Novas regras para processos de obtenção de Igualdade de Direitos Civis e gozo dos Direitos Políticos para cidadãos portugueses



→ Igualdade de Direitos e Obrigações Civis – dispensa de declaração formal de endereço e antecedentes criminais da Secretaria de Segurança Pública – bastam os antecedentes da Polícia Civil e comprovantes de endereço de praxe (luz, água, telefone, contrato de locação)

→ Gozo dos Direitos Políticos – inexigibilidade do teste de português

Institucionalização da participação de cidadãos e entidades nas discussões sobre leis e práticas imigratórias



Fórum de Participação Social – espaço consultivo para sugestões e propostas em temas do Conselho Nacional de Imigração - CNIg – caráter meramente consultivo;



Poderão participar migrantes, entidades, cidadãos e cidadãs - contribuições serão encaminhadas ao Plenário do CNIg para devida apreciação;



Pelo menos 1 (uma) reunião anual, estando prevista também a criação de Grupos de Trabalho para temas específicos, além de um espaço virtual para debates permanentes entre os participantes cadastrados.

Conclusões



Estatuto do Estrangeiro defasado. Impõe-se um novo marco regulador;



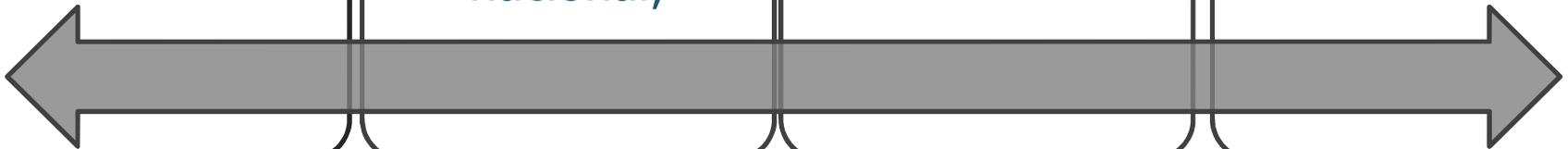
Vinda de estrangeiros para o Brasil - reflexo da economia internacional e nacional;



Profissionais intercontinentais importação de cérebros – constância;



Normas infra legais reduzindo e desburocratizando procedimentos. Solução adaptada.



MUITO OBRIGADA!

www.br-visa.com.br
brasil@br-visa.com.br
55 61 3039-8480
55 11 3043-8400