

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 011

06/02/2012

Sumário:

- TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS - TRANSFERÊNCIA PARA O EXTERIOR
- PARA EFEITO DE TRABALHO, O CARNAVAL É FERIADO?



TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS TRANSFERÊNCIA PARA O EXTERIOR

Prestação de serviço no exterior

Numa era de globalização, empresas ampliaram seus negócios para diversos países deste planeta, sem barreiras. Com a introdução da internet e o desenvolvimento da tecnologia da informação - TI, dois pontos traçados neste planeta, ficaram ainda mais próximos. Não há distância para vender os seus produtos ou prestar serviços aos clientes, seja aqui no próprio país ou nos países do outro lado do mundo.

Conseqüentemente, surge aí a necessidade de deslocar o empregado para prestar serviço no exterior. Sobre o assunto, há de se observar duas situações distintas: "deslocamento transitório" e "transferência".

Deslocamento transitório para o exterior

Caracteriza-se "deslocamento" o empregado designado para prestar serviços de natureza transitória, por período não superior a 90 dias, desde que: tenha ciência expressa dessa transitoriedade; receba, além da passagem de ida e volta, diárias durante o período de trabalho no exterior, as quais, seja qual for o respectivo valor, não terão natureza salarial (Lei nº 7.064, de 06/12/82, DOU de 13/12/82, Art. 1º).

Transferência para o exterior

Caracteriza-se "transferência" quando deixa de ser transitório, ou seja, a partir do 91º dia, e/ou:

- o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro;
- o empregado cedido à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro;
- o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior.

Lei nº 7.064, de 06/12/82, DOU de 13/12/82, Art. 2º

Na transferência, deverá ser observado o seguinte:

- aplica-se a legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto na Lei nº 7.064, de 06/12/82, DOU de 13/12/82, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria;
- aplica-se a legislação brasileira sobre Previdência Social, FGTS e PIS/PASEP;
- aplica-se a legislação brasileira sobre salários (reajustes, aumentos compulsórios, piso salarial da categoria profissional, etc.);
- o salário-base e o adicional de transferência (ajuste escrito), bem como a remuneração devida durante a transferência do empregado, será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional, mas, poderá ser paga no exterior em moeda estrangeira, inclusive poderá ser depositada em conta bancária, por opção escrita do empregado (regulamento no Decreto nº 89.339, de 31/01/84);
- após 2 anos de permanência no exterior, será facultado ao empregado gozar anualmente férias no Brasil, correndo por conta da empresa empregadora, ou para a qual tenha sido cedido, o custeio da viagem, estendendo ao cônjuge e aos demais dependentes do empregado com ele residentes (não se aplica no caso de retorno definitivo do empregado antes da época do gozo das férias);

Retorno ao Brasil

O retorno do empregado ao Brasil poderá ser determinado pela empresa quando:

- não se tornar mais necessário ou conveniente o serviço do empregado no exterior;
- der o empregado justa causa para a rescisão do contrato.

Ao empregado é assegurado o seu retorno ao Brasil, ao término do prazo da transferência ou, antes deste, na ocorrência das seguintes hipóteses:

- após 3 anos de trabalho contínuo;
- para atender à necessidade grave de natureza familiar, devidamente comprovada;
- por motivo de saúde, conforme recomendação constante de laudo médico;
- quando der o empregador justa causa para a rescisão do contrato;
- não se tornar mais necessário ou conveniente o serviço do empregado no exterior.

É da empresa o custeio do retorno do empregado. No entanto, quando o retorno se verificar, por iniciativa do empregado, ou quando der justa causa para rescisão do contrato, ficará ele obrigado ao reembolso das respectivas despesas. Caso seja necessário, a empresa poderá abater do saldo do FGTS do empregado (Lei nº 7.064, de 06/12/82, DOU de 13/12/82, Art. 9º) (regulamento no Decreto nº 89.339, de 31/01/84).

Cessação dos benefícios

O adicional de transferência, as prestações "in natura", bem como quaisquer outras vantagens a que fizer jus o empregado em função de sua permanência no exterior, não serão devidas após seu retorno ao Brasil (Lei nº 7.064, de 06/12/82, DOU de 13/12/82, Art. 10).

INSS - Contribuição de Terceiros

Durante todo o período em que perdurar a transferência, a empresa estará isenta do pagamento da parcela relativa a contribuição de terceiros (Salário-Educação, SESI, SESC, SENAC, SENAI e INCRA), em relação aos empregados transferidos.

Para fins de não-incidência, a empresa deverá prestar suas informações na GFIP com a identificação do código FPAS 590, conforme Tabela de Códigos FPAS, e preencher o campo "Código de Outras Entidades (Terceiros)" da GFIP com a seqüência "0000".

Art. 11 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982

Art. 138 da Instrução Normativa nº 3, de 14/07/05, DOU de 15/07/05

Art. 110 da Instrução Normativa nº 971, de 13/11/09, DOU de 17/11/09

Contratação por empresa estrangeira

A empresa estrangeira, que pretender contratar empregados para trabalhar no exterior, está condicionada à prévia autorização do Ministério do Trabalho, desde que, no capital participe em pelo menos 5% pessoa jurídica domiciliada no Brasil, o qual será solidariamente responsável com a empresa estrangeira por todas as obrigações decorrentes da contratação do trabalhador, mantendo no Brasil procurador bastante, com poderes especiais de representação, inclusive o de receber citação.

Além da obrigação de aplicar as leis do país da prestação dos serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, a empresa estrangeira deverá assegurar os seguintes direitos ao empregado:

- pagamento de todas as despesas de viagem de ida e volta do trabalhador ao exterior, inclusive a dos dependentes com ele residentes;
- a permanência do empregado no exterior não poderá ser ajustada por período superior a 3 anos, salvo quando for assegurado a ele e a seus dependentes o direito de gozar férias anuais no Brasil, com despesas de viagem pagas pela empresa estrangeira;
- seguro de vida e acidentes pessoais, cobrindo o período a partir do embarque para o exterior, até o retorno ao Brasil, cujo o valor não poderá ser inferior a 12 vezes o valor da remuneração mensal; e
- garantia ao empregado, no local de trabalho no exterior ou próximo a ele, serviços gratuitos e adequados de assistência médica e social.

A empresa estrangeira assegurará o retorno definitivo do trabalhador ao Brasil quando:

- houver terminado o prazo de duração do contrato, ou for o mesmo rescindido;
- por motivo de saúde do trabalhador, devidamente comprovado por laudo médico oficial que o recomende.

Lei 7.064, de 06/12/82, DOU de 13/12/82

IR - Tributação

Residente e não-residente no Brasil

A tributação ocorre de acordo com o domicílio fiscal (art. 28, RIR/99). Os "residentes" sujeitam-se à incidência do imposto de renda na fonte à tabela progressiva mensal, e para os "não-residentes" à alíquota de 25%, que é recolhido no DARF código 0473 (RIR/99, arts. 18 e 19 / RIR/99, art. 685, II / Lei nº 9.779, de 19/01/99, DOU de 20/01/99, art. 7º / Instrução Normativa nº 208, de 27/09/02, DOU de 01/10/02, art. 36).

A pessoa física não-residente que receba rendimentos de fonte situada no Brasil deve comunicar à fonte pagadora tal condição, por escrito, para que seja feita a retenção do imposto de renda.

Considera-se "residente" no Brasil, a pessoa física:

- que resida no Brasil em caráter permanente;
- que se ausente para prestar serviços como assalariada a autarquias ou repartições do Governo brasileiro situadas no exterior;
- que ingresse no Brasil, com visto permanente, na data da chegada; e
- que ingresse no Brasil, com visto temporário para trabalhar com vínculo empregatício, na data da chegada;
- que ingresse no Brasil, com visto temporário na data em que complete 184 dias, consecutivos ou não, de permanência no Brasil, dentro de um período de até 12 meses(*);
- que ingresse no Brasil, com visto temporário na data da obtenção de visto permanente ou de vínculo empregatício, se ocorrida antes de completar 184 dias, consecutivos ou não, de permanência no Brasil, dentro de um período de até 12 meses;
- brasileira que adquiriu a condição de não-residente no Brasil e retorne ao País com ânimo definitivo, na data da chegada;
- que se ausente do Brasil em caráter temporário ou se retire em caráter permanente do território nacional sem apresentar a Comunicação de Saída Definitiva do País (art. 11-A da Instrução Normativa nº 208, de 27/09/02, DOU de 01/10/02), durante os primeiros 12 meses consecutivos de ausência.

(*): se dentro de um período de 12 meses, a pessoa física não complete 184 dias, consecutivos ou não, de permanência no Brasil, novo período de até 12 meses será contado da data do ingresso seguinte àquele em que se iniciou a contagem anterior.

Considera-se "não-residente" no Brasil, a pessoa física:

- que não resida no Brasil em caráter permanente e não se enquadre nas hipóteses previstas como "residente";
- que se retire em caráter permanente do território nacional, na data da saída, ressalvado quando se ausente do Brasil em caráter temporário ou se retire em caráter permanente do território nacional sem apresentar a Comunicação de Saída Definitiva do País, durante os primeiros 12 meses consecutivos de ausência;

- que ingresse no Brasil com visto temporário e permaneça até 183 dias, consecutivos ou não, em um período de até 12 meses;
- que ingresse no Brasil com visto temporário até o dia anterior ao da obtenção de visto permanente ou de vínculo empregatício, se ocorrida antes de completar 184 dias, consecutivos ou não, de permanência no Brasil, dentro de um período de até 12 meses; e
- que ingresse no Brasil com visto temporário e se ausente do Brasil em caráter temporário, a partir do dia seguinte àquele em que complete 12 meses consecutivos de ausência.

Notas:

A Lei 7.064, de 06/12/82, DOU de 13/12/82, regulamentada pelo Decreto nº 89.339, de 31/01/84, introduziu normas para transferência de empregados para prestar serviços no exterior e contratação de empregados brasileiros por empresas estrangeiras.

A Portaria nº 21, de 09/03/06, DOU de 10/03/06, do Ministério de Estado do Trabalho e Emprego, determinou a exigência de autorização para a contratação, por empresa estrangeira, de brasileiro para trabalhar no exterior, atribuindo competência ao titular da Coordenação-Geral de Imigração.

O Ato Declaratório Executivo nº 82, de 01/10/09, DOU de 06/10/09, da Coordenação-Geral de Arrecadação e Cobrança, dispôs sobre as informações a serem declaradas em GFIP nos casos em que específica. As empresas que prestam serviços de tecnologia da informação (TI) e de tecnologia da informação e comunicação (TIC), deverão observar, quando da prestação de informações no SEFIP, inclusive quando da geração da GPS, para fins de aplicação da redução das alíquotas de contribuição previdenciária. Observar também, a informação do código FPAS nos casos de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior (Lei nº 7.064, de 1982), para fins de não-incidência de contribuições previdenciárias.

A Instrução Normativa nº 992, de 22/01/10, DOU de 25/01/10, da Secretaria da Receita Federal do Brasil, dispôs sobre a apuração do imposto de renda na fonte incidente sobre rendimentos de prestação de serviços de transporte rodoviário internacional de carga, auferidos por transportador autônomo pessoa física, residente na República do Paraguai, considerado como sociedade unipessoal nesse País.

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 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".



PERGUNTAS & RESPOSTAS

Para efeito de trabalho, o Carnaval é feriado?

Não. Muito embora seja uma data bastante comemorativa no Brasil, o Carnaval não foi reconhecido como feriado nacional e nem estadual, até o presente momento. Portanto, o dia de Carnaval é uma data como qualquer outra da semana.

Por outro lado, o art. 11 da Lei nº 605, de 05/01/49, diz o seguinte:

“ São feriados civis os declarados em lei federal. São feriados religiosos os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local em número não superior a 4, neste incluída a 6a. feira da Paixão. “

Assim, é possível que cada município, através de lei municipal, determine o Carnaval como feriado municipal, pelo que vale também para fins trabalhistas. Nesse sentido é recomendável que cada empresa consulte a Prefeitura local.