

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 032

18/04/2019

Sumário:

- **EDUCAÇÃO - SALÁRIO "IN NATURA"**
- **CONTRATAÇÃO DE ESTRANGEIRO - GENERALIDADES**



EDUCAÇÃO SALÁRIO "IN NATURA"

A empresa que oferece o programa de incentivo à educação (art. 205, CF) aos seus empregados, deve mencionar as condições no contrato de trabalho, de forma clara e objetiva, evitando-se problemas trabalhistas e tributárias.

Por duas razões, recomenda-se que a empresa não pague o referido benefício diretamente ao empregado, via recibo de pagamento, mesmo que seja a título de "reembolso", muito embora a jurisprudência entenda que não é salário.

SALÁRIO IN NATURA - REEMBOLSO DE DESPESAS COM EDUCAÇÃO - NÃO-INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO - ART. 458, § 2º, II, DA CLT - O reembolso, pelo empregador, das despesas com educação do empregado, a título gratuito, não deve ser considerado salário, pois não constitui contraprestação do trabalho. A nova redação dada ao § 2º do artigo 458 da CLT pela Lei nº 10.243, de 19.06.2001, confirma o entendimento. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST - RR 738057 - 3ª T. - Relª Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi - DJU 02.04.2004)

Para um procedimento seguro deve-se efetuar o pagamento diretamente à escola (matrícula, mensalidade, anuidade, etc.), mediante apresentação da nota fiscal e acordo/convênio por escrito. Diretamente no comércio, a aquisição de livros e material didático. As respectivas despesas tornam-se investimento da empresa na qualificação da mão-de-obra, inclusive com vantagens fiscais (Lei nº 6.297, de 15/12/75).

TRIBUTÁRIO. AGRAVO REGIMENTAL. RECURSO ESPECIAL. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. AUXÍLIO-EDUCAÇÃO. DESCABIMENTO. VERBAS DE NATUREZA NÃO SALARIAL. Os valores pagos pela empresa diretamente à instituição de ensino, com a finalidade de prestar auxílio escolar aos seus empregados, não podem ser considerados como salário "in natura", pois não retribuem o trabalho efetivo, não integrando a remuneração. Trata-se de investimento da empresa na qualificação de seus empregados. A Lei nº 9.528/97, ao alterar o § 9º do artigo 28 da Lei nº 8.212/91, que passou a conter a alínea "t", confirmou esse entendimento, reconhecendo que esses valores não possuem natureza salarial. Precedente desta Corte. Agravo regimental improvido. (STJ, 1ª Turma, Ministro relator Francisco Falcão, AgRg no REsp 328602 / RS ; AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO ESPECIAL 2001/0063946-4 - DJ 02.12.2002 p. 227)

Razões:

- 1) Natureza salarial.

O § 2º, do art. 458 da CLT, cita o seguinte:

" ... não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: " (grifo nosso)

O texto diz "concedidas" (e não "pagas") pelo empregador. Na prática, há distinção. Conceder um incentivo à educação é bastante amplo e pode-se promover de diversas formas (ex. dentro da empresa, convênios com escolas, etc.). Agora, "pagar" é ato único, bastando inserir no recibo de pagamento do empregado. Assim, o primeiro gera despesas/investimento, que não tem natureza salarial. Mas, o segundo é salário.

Ao longo do tempo, a doutrina trabalhista criou um estigma de que "tudo que se paga ao empregado, vira salário". Daí a precaução, mesmo que isto esteja escrito na CLT.

A impressão que ficou, é de que o legislador evitou dizer "pagas" para não conflitar com a doutrina e nem com o § 11 do art. 201, CF/88, preferindo dizer "concedidas".

2) Tributação - Incidência do INSS.

O art. 28, I, da Lei nº 8.212/91, manda tributar, entre outros, "a remuneração" e "os ganhos habituais sob a forma de utilidades". Já o § 9º, "t", do art. 28 da Lei nº 8.212/91, exclui da tributação, o valor relativo a plano educacional que vise à educação básica, que é formada pela educação infantil, ensinos fundamental e médio.

Atente-se que não foi estendido à educação superior e "dá o recado" que não integra o salário-de-contribuição exclusivamente as parcelas por ele enumeradas e não outras.

Art. 28, I, da Lei nº 8.212/91:

Art. 28 - Entende-se por salário-de-contribuição:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida (grifo nosso) em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades (grifo nosso) e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;

§ 9º, "t", do art. 28 da Lei nº 8.212/91:

§ 9º - Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente: (grifo nosso)

t) o valor relativo a plano educacional que vise à educação básica, nos termos do art. 21 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e a cursos de capacitação e qualificação profissionais vinculados às atividades desenvolvidas pela empresa, desde que não seja utilizado em substituição de parcela salarial e que todos os empregados e dirigentes tenham acesso ao mesmo;

Nota: A redação é repetida pelo § 9º, XVII, do art. 214 do RPS/99

Por outro lado, o § 2º, II, do art. 458 da CLT diz que a "educação" (de forma ampla e ilimitada) não se caracteriza salário utilidade. Pois, não faz referência apenas à educação básica, mas a qualquer pagamento feito a título de educação.

§ 2º, II, do art. 458 da CLT:

§ 2º - Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

II - educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

Assim, alguns doutrinadores entendem que são regras distintas. Para fins trabalhistas, não se caracteriza salário utilidade. No entanto, para fins previdenciários somente a educação básica está excluída da tributação (§ 9º, "t", do art. 28 da Lei nº 8.212/91).

Ementa - SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO - Alteração na CLT pela Lei nº 10.243/2001 - Incidência - Valores e utilidades pagas pelo trabalho e não para o trabalho - Não se confunde base de cálculo de contribuições previdenciárias com base de cálculo para reflexos trabalhistas. (Consultoria Jurídica / Procuradoria Geral / AGU e ADIN)

Concluindo, há incidência tributária do INSS sobre as parcelas destinadas ao incentivo à educação superior, muito embora não se caracterize salário utilidade para fins trabalhistas.



CONTRATAÇÃO DE ESTRANGEIRO GENERALIDADES

Empregado

A rotina de admissão do estrangeiro como empregado (CLT) é idêntico com relação aos demais empregados brasileiros, não havendo nenhum procedimento em especial.

Apenas, no sistema de registro de empregados (ficha/livro ou sistema eletrônico) deve-se anotar os dados do passaporte, evidentemente com autorização de permanência no Brasil (concessão de autorização de trabalho).

Técnico

A contratação do técnico estrangeiro no Brasil, está regida pelo Decreto-lei nº 691/69, que dispõe sobre a não aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista.

Em síntese, devem ser observados os seguintes critérios:

- o registro do técnico estrangeiro é igual em relação aos empregados normais (CLT), porém deve apresentar o passaporte com "visto temporário", válido por 2 anos; "Autorização de Trabalho" requerida e emitida pela Secretaria de Políticas de Emprego e Salário do Ministério do Trabalho (Portaria nº 3.721, de 31/10/90); Contrato de Trabalho visado pela Secretaria de Políticas de Emprego e Salário (Decreto nº 86.715, de 10/12/81); Cédula de identidade de estrangeiro; e CTPS;
- cadastra-se no PIS/PASEP e relaciona-se na RAIS;
- a natureza dos serviços deverá ser de caráter provisório e em serviços especializados;
- o contrato de trabalho deverá ser estabelecido sempre a prazo determinado, contendo os seguintes requisitos: cargo detalhado; acompanhantes; seu grau de parentesco; vigência, a partir da data de chegada; termo de compromisso da empresa repatriar o técnico estrangeiro ao seu país de origem, arcando com todas despesas; termo em que conste a proibição de trabalho para outras empresas sem autorização do governo; compromisso da empresa comunicar ao Ministério do Trabalho, a sua data de rescisão; etc.;
- permite-se a prorrogação do prazo, porém sempre por termo certo, nunca indeterminado;
- nesta modalidade de contrato não se aplica a regra dos artigos 451, 452 e 453 da CLT, isto é, mesmo prorrogado por mais de uma vez ou sucessão de outros contratos em menos de 6 meses, não se torna contrato por prazo indeterminado, e nem se computa o tempo anterior trabalhado nos contratos sucessivos;
- o técnico estrangeiro nunca adquire estabilidade;
- não se aplica o regime do FGTS nesta modalidade de contrato;
- a parte que interromper o contrato, antes do término, deverá indenizar a outra parte 50% do tempo que faltar;
- o técnico estrangeiro, que perceba salário exclusivamente em moeda nacional, tem direito apenas: salário mínimo, repouso semanal remunerado, férias anuais e proporcionais (pagas na rescisão), duração, segurança e higiene do trabalho, seguro contra acidente do trabalho e previdência social, e consequentemente o salário-família e salário-maternidade;
- não tem direito ao 13º salário;
- é proibida a percepção da participação nos lucros da empresa;
- ocorrendo a rescisão do contrato, duas comunicações são necessárias: ao Ministério da Justiça (Lei nº 6.815/80) e ao Ministério do Trabalho (SNT/SPES) no prazo de 30 dias (Portaria nº 3.721/90);
- compete a Justiça do Trabalho dirimir eventuais controvérsias desta relação.

Nota: Sobre o trabalho do Químico estrangeiro, veja o art. 325 da CLT.

IRRF - Tributação

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 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".

A Instrução Normativa nº 1.662, de 30/09/16, DOU de 03/10/16 (RT 079/2016), da Secretaria da Receita Federal do Brasil, alterou a Instrução Normativa nº 1.455, de 06/03/14, RFB, que dispõe sobre a incidência do imposto sobre a renda na fonte sobre rendimentos pagos, creditados, empregados, entregues ou remetidos para pessoas jurídicas domiciliadas no exterior nas hipóteses que menciona, e a Instrução Normativa nº 208, de 27/09/02, SRF, que dispõe sobre a tributação, pelo imposto de renda, dos rendimentos recebidos de fontes situadas no exterior e dos ganhos de capital apurados na alienação de bens e direitos situados no exterior por pessoa física residente no Brasil e dos rendimentos recebidos e dos ganhos de capital apurados no País por pessoa física não-residente no Brasil.

Proporcionalidade de empregados brasileiros

As empresas, de qualquer atividade, que tenham a partir de 3 empregados devem observar a proporção de 2/3 de brasileiros no quadro de pessoal, ou seja, de cada 3 empregados lotados, 2 devem ser brasileiros (art. 352 da CLT). Para empresas que possuem mais de um estabelecimento, a proporção se conta em cada estabelecimento e não no conjunto dos empregados da empresa. Na hipótese de não haver brasileiros para o tipo de serviço que necessite, a empresa poderá solicitar autorização junto ao Ministério do Trabalho.

Igualmente, um outro limite deverá observado com relação a folha de pagamento, ou seja, a soma dos salários dos brasileiros não poderá ser inferior a 2/3 do total.

Consideram-se brasileiros, propriamente os nascidos no Brasil e os naturalizados e equiparados (portugueses). Também são considerados brasileiros os estrangeiros que vivam no Brasil há mais de 10 anos, e tenham cônjuge ou filhos brasileiros (art. 353 da CLT).

Relação dos 2/3

Até o final da década de 70, todas as empresas estavam obrigadas a apresentar anualmente ao Ministério do Trabalho (art. 360 da CLT), no prazo de 2 de maio a 30 de junho, a "relação dos 2/3", que era composto por um conjunto de 3 formulários: relação de empregados, cadastro de empresas e certidão de entrega. Sua finalidade inicial era de apenas prestar informações à fiscalização do trabalho quanto a proporcionalidade de brasileiros e estrangeiros contratados pela empresa. Mas, com o decorrer do tempo, a relação foi acrescida de numerosos itens, passando a prestar informações junto à demais programas sociais (PIS, Plano Habitacional, Previdência Social, etc.). Foi extinta pela Portaria nº 3.558, de 03/10/79, dando lugar à RAIS.

