

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 049

21/06/2022

Sumário:

- TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS - TRABALHO NO EXTERIOR
- FGTS - MANUAL DE ORIENTAÇÕES - RECOLHIMENTOS MENSAIS E RESCISÓRIOS E DAS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS - VERSÃO 15
- FGTS - MANUAL DE ORIENTAÇÕES - REGULARIDADE DO EMPREGADOR - VERSÃO 15



TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS TRABALHO NO 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)*

Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas - Vigência a partir de 11/12/21

O Decreto nº 10.854, de 10/11/21, DOU de 11/11/21 (Art. 143), que instituiu o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais, que tem por objetivo regulamentar as disposições relativas as Normas Trabalhistas no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência, regulamentou a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, nos termos do disposto no § 2º do art. 5º, no art. 9º e no art. 12 da Lei nº 7.064, de 1982.

SITUAÇÃO DE TRABALHADORES CONTRATADOS OU TRANSFERIDOS PARA PRESTAR SERVIÇOS NO EXTERIOR

O empregado contratado no País ou transferido por seus empregadores para prestar serviços no exterior, enquanto estiver a prestar serviços no estrangeiro, poderá converter e remeter para o local de trabalho, no todo ou em parte, os valores correspondentes à remuneração paga em moeda nacional.

As respectivas remessas serão feitas por meio de instituição financeira autorizada a funcionar pelo Banco Central do Brasil que opere em câmbio, por meio de requerimento escrito do empregado ou de seu procurador, instruído com declaração da empresa empregadora, da qual deverão constar:

- o valor da remuneração paga ao empregado;
- o local da prestação de serviços no exterior;
- o número da Carteira de Trabalho e Previdência Social para empregadores não declarantes do eSocial; e
- o número de inscrição do empregado no cadastro de contribuintes.

As remessas ficarão sujeitas à fiscalização do Banco Central do Brasil.

Os valores pagos pela empresa empregadora, na liquidação de direitos estabelecidos pela lei do local da prestação de serviços no exterior, poderão ser deduzidos dos depósitos do FGTS em nome do empregado existentes na conta vinculada, nos termos do disposto na Lei nº 8.036, de 11/05/90.

O levantamento, pela empresa empregadora, dos valores correspondentes à liquidação de direitos, efetuada em conformidade com o disposto na lei do local da prestação de serviços no exterior, será efetivada à vista do alvará expedido em decorrência da homologação judicial.

A homologação dos valores a serem deduzidos ocorrerá por meio da apresentação, pela empresa empregadora, de cópia autenticada da documentação comprobatória da liquidação dos direitos do empregado no exterior, traduzida por tradutor juramentado.

O juiz, requerida a homologação, determinará à instituição financeira depositária da conta vinculada que informe, no prazo de 3 dias úteis, contado da data da notificação, o valor existente na conta vinculada do empregado na data do pedido de homologação.

A homologação deverá consignar o valor, em moeda estrangeira, a ser deduzido e o alvará autorizará o levantamento do seu valor correspondente em moeda nacional, junto à instituição financeira depositária, que efetuará a conversão ao câmbio do dia em que efetivar o pagamento.

Na hipótese em que a liquidação de direitos do empregado tiver sido efetuada em moeda que não tenha paridade direta com a moeda nacional, o dólar comercial dos Estados Unidos da América será utilizado como moeda de conversão.

A empresa empregadora deverá apresentar o alvará a que se refere o caput no prazo de 2 dias úteis, contado da data da sua expedição, sob pena de correrem à sua conta as variações cambiais posteriores à data de expedição do alvará.

Caso o saldo existente na conta vinculada do FGTS em nome do empregado não seja suficiente para a dedução integral dos valores correspondentes aos direitos liquidados pela empresa no exterior, a diferença poderá ser recolhida por meio de nova dedução dessa conta, quando da cessação, no País, do contrato de trabalho, por meio da expedição de novo alvará, independentemente de nova homologação.

A contratação de trabalhador por empresa estrangeira para trabalhar no exterior fica condicionada à autorização do Ministério do Trabalho e Previdência.

A empresa que requerer a autorização deverá comprovar:

- a sua existência jurídica, em conformidade com as leis do país onde estiver sediada;
- a participação de pessoa jurídica domiciliada no País em, no mínimo, 5% do seu capital social;
- a existência de procurador legalmente constituído no País, com poderes especiais de representação, inclusive de receber citação; e
- a solidariedade da pessoa jurídica a que se refere o inciso II, no cumprimento das obrigações da empresa estrangeira decorrentes da contratação do empregado.

Autorização de contratação de trabalhador por empresa estrangeira para trabalhar no exterior - Regulamentação - Vigência a partir de 10/12/21

A Portaria nº 671, de 08/11/21, DOU de 11/11/21 (Art. 53), do Ministério do Trabalho e Previdência, regulamentou disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.

A autorização de contratação de trabalhador por empresa estrangeira para trabalhar no exterior (art. 12 da Lei nº 7.064, de 06/12/82), o seu pedido de autorização deverá ser formulado pela empresa interessada, em língua portuguesa, e remetido à Subsecretaria de Relações de Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, por meio do portal gov.br, instruído com os seguintes documentos:

- comprovação de sua existência jurídica, segundo as leis do país no qual é sediada, consularizada e traduzida para a língua portuguesa, por tradutor oficial juramentado;
- comprovação de que pessoa jurídica domiciliada no Brasil detenha pelo menos cinco por cento de participação em seu capital social;
- constituição de procurador no Brasil, com poderes especiais de representação, inclusive o de receber citação; e
- contrato individual de trabalho, em língua portuguesa, contemplando os preceitos da Lei nº 7.064, de 1982.

A empresa brasileira responderá solidariamente com a empresa estrangeira pelos encargos e obrigações decorrentes da contratação do trabalhador.

A autorização para contratação de trabalhador, por empresa estrangeira, terá validade de até 3 anos. Nos casos em que for ajustada permanência do trabalhador no exterior por período superior a 3 anos ou nos casos de renovação do contrato de trabalho, a empresa estrangeira requererá a prorrogação da autorização, junto com:

- os documentos devidamente atualizados;
- a comprovação da concessão dos benefícios de que tratam os art. 21 e art. 22 da Lei nº 7.064, de 1982; e
- a comprovação do gozo de férias anuais, no Brasil, do empregado e de seus dependentes, com despesas de viagens pagas pela empresa estrangeira, na forma do art. 6º da Lei nº 7.064, de 1982.

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 especifica. 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".

A Portaria nº 671, de 08/11/21, DOU de 11/11/21 (Art. 53), baixou instruções sobre a autorização de contratação de trabalhador por empresa estrangeira para trabalhar no exterior.

O Decreto nº 10.854, de 10/11/21, DOU de 11/11/21, regulamentou disposições relativas a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior (art. 143).



FGTS - MANUAL DE ORIENTAÇÕES - RECOLHIMENTOS MENSAIS E RESCISÓRIOS E DAS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS - VERSÃO 15

A Circular nº 994, de 15/06/22, DOU de 21/06/22, da Caixa Econômica Federal, divulgou a versão 15 do Manual de Orientações Recolhimentos Mensais e Rescisórios ao FGTS e das Contribuições Sociais. Já disponibilizado www.caixa.gov.br, opção Downloads , tópico: FGTS Manuais e Cartilhas Operacionais. Na íntegra:

A Caixa Econômica Federal CAIXA, na qualidade de Agente Operador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 7º, inciso II, da Lei 8.036/90, de 11/05/1990, e de acordo com o Regulamento Consolidado do FGTS, aprovado pelo Decreto nº 99.684/90, de 08/11/1990, alterado pelo Decreto nº 1.522/95, de 13/06/1995, em consonância com a Lei nº 8.212, de 24/07/1991, com o Decreto nº 3.048, de 06/05/1999, com a Lei nº 9.012/95, de 11/03/1995, com a Medida Provisória 2.200-2, de 24/08/2001, com o 7º do art. 26 da Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006 resolve:

1 - Divulgar atualização do Manual de Orientações Recolhimentos Mensais e Rescisórios ao FGTS e das Contribuições Sociais que dispõe sobre os procedimentos pertinentes à arrecadação do FGTS, versão 15, disponibilizada no sítio da CAIXA, www.caixa.gov.br, opção Downloads , tópico: FGTS Manuais e Cartilhas Operacionais.

2 - Fica revogada a Circular CAIXA nº 968, de 29 de dezembro de 2021.

3 - Esta Circular CAIXA entra em vigor na data de sua publicação.

CINTIA LIMA TEIXEIRA DE CASTRO
Diretora Executiva Em exercício



FGTS - MANUAL DE ORIENTAÇÕES REGULARIDADE DO EMPREGADOR - VERSÃO 15

A Circular nº 996, de 15/06/22, DOU de 21/06/22, da Caixa Econômica Federal, divulgou a versão 15 do Manual de Orientações Regularidade do Empregador. Já disponibilizado www.caixa.gov.br, opção downloads FGTS Manuais e Cartilhas Operacionais. Na íntegra:

A Caixa Econômica Federal, na qualidade de Agente Operador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 7º, inciso II, da Lei nº 8.036/90, de 11/05/1990, e de acordo com o Regulamento Consolidado do FGTS, aprovado pelo Decreto nº 99.684/90, de 08/11/1990 alterado pelo Decreto nº 1.522/95, de 13/06/1995, em consonância com a Lei nº 9.012/95, de 11/03/1995, a Lei Complementar nº 110/01, de 29/06/2001, regulamentada pelos Decretos nº 3.913/01 e 3.914/01, de 11/09/2001, com a Lei nº 8.212, de 24/07/1991, com o Decreto nº 3.048, de 06/05/1999, a Resolução nº 961 do Conselho Curador do FGTS, de 05 de maio de 2020 e o disposto na MP nº 1.109, de 25 de março de 2022 publica a presente Circular.

1 - Divulga a versão 15 do Manual de Orientações Regularidade Empregador junto ao FGTS, que dispõe sobre os procedimentos pertinentes à regularidade do empregador junto ao FGTS, a concessão do CRF, o parcelamento de débitos de contribuições devidas ao FGTS, o parcelamento de débitos de Contribuição Social -CS, a regularização de débitos dos empregadores por meio da Guia de Regularização de Débitos do FGTS - GRDE e a regularização do débito protestado.

2 - O referido Manual encontra-se disponível no sítio da CAIXA, www.caixa.gov.br, opção downloads FGTS Manuais e Cartilhas Operacionais.

3 - Fica revogada a Circular CAIXA nº 969, de 01 de fevereiro de 2022. 4 Esta Circular CAIXA entra em vigor na data de sua publicação.

CINTIA LIMA TEIXEIRA DE CASTRO
Diretora Executiva Em exercício