

tax view

Human Capital Edição Especial

 **ERNST & YOUNG**

Quality In Everything We Do



Agosto/Setembro de 2006

3 Cresce presença de expatriados no Brasil

Fenômeno é motivado pelo processo de internacionalização das empresas

5 Novo processo para transferências ao exterior

Brasileiros a trabalho em outros países dependem de autorização ministerial



Uma visão sobre o ambiente tributário

O Tax View é uma publicação que tem por objetivo difundir o conhecimento e a experiência da Ernst & Young em assessoria na área de impostos. Por sua própria dinâmica, a área tributária exige uma atualização constante tanto dos profissionais quanto de seus assessores. Com análises sobre temas atuais e relevantes para as empresas, o Tax View pretende criar um amplo canal de debates, do qual você pode participar. Para fazer sugestões ou se deseja receber a versão eletrônica da publicação, escreva para ernstyoung@br.ey.com.

Coordenação Editorial:
Diretoria Nacional de Impostos

Sócio Coordenador:
José M. R. Silva

Gerente Sênior Coordenador:
Luciano França Sousa

Edição final, direção de arte e distribuição:
Departamento de Comunicação e Gestão da Marca

O Tax View Ernst & Young é uma publicação destinada a clientes e colaboradores da Ernst & Young, que aborda assuntos e questões relevantes para as empresas nas áreas de legislação tributária e legal, jurisprudência, tendências e oportunidades da economia. As opiniões aqui expressas não devem ser utilizadas, de maneira isolada, para a tomada de decisões por parte das organizações. Isto porque existem particularidades atinentes a cada empresa que podem, eventualmente, alterar o enfoque transmitido na opinião. Recomendamos que, antes de a decisão ser tomada, as empresas discutam esses pontos de vista com seus consultores. Estamos à disposição para discutir nossas opiniões e sua aplicação em cada caso concreto.

Cresce presença de expatriados no Brasil

Em 2005, 24 mil estrangeiros receberam autorização para trabalhar no Brasil, número 47% maior que a média dos cinco anos anteriores

O processo de internacionalização das empresas trouxe para o mundo dos negócios uma nova realidade: a presença de expatriados nas organizações. É um número que não pára de crescer. Somente no Brasil, de acordo com dados do Ministério do Trabalho em Emprego, as permissões de trabalho a estrangeiros chegaram a 24 mil no ano passado, número 47% maior que a média registrada nos cinco anos anteriores. Nesse universo, boa parte é representada por executivos e profissionais especializados que recebem de suas empresas um tratamento especial.

“Quando um profissional chega a um novo país, ele necessita de orientação em diversos aspectos, desde a solicitação de vistos de entrada até a instalação na nova casa e escolha de escola para os filhos. Também precisa de orientação em relação aos impostos, que normalmente são bem diferentes daqueles a que estava acostumado em seu país de origem. É um desafio que as áreas de Recursos Humanos, principalmente de empresas globais, vêm enfrentando cada vez com mais frequência”, aponta Tatiana da Ponte, sócia-líder de Human Capital da Ernst & Young para a América do Sul (SASA).

A demanda por esse tipo de serviços é crescente. Atualmente, o principal fornecedor estrangeiro de mão-de-obra no Brasil são os Estados Unidos, com 4.080 autorizações em 2005, seguidos de Inglaterra (1.871 autorizações) e Alemanha (1.512). Mas o processo de regionalização das empresas, consequência do fortalecimento de blocos econômicos como Nafta, Comunidade Européia e Mercosul, vem alterando o perfil de mobilidade profissional. Na América do Sul, essa tendência vem ganhando força principalmente nos últimos três anos. “O intercâmbio de profissionais entre Brasil,

Argentina, Chile, Venezuela e Colômbia, especialmente, é uma realidade cada vez mais forte para as áreas de Recursos Humanos das empresas. É um processo facilitado pela semelhança entre aspectos culturais e de idioma e a maior proximidade física com os países de origem”, analisa Tatiana da Ponte.

Nesse aspecto, a participação do Brasil como fornecedor de mão-de-obra especializada tem crescido nos últimos anos. A Ernst & Young, por exemplo, viu o número de clientes brasileiros que deixam o país em busca de novos desafios no exterior duplicar nos últimos quatro anos. Em 2002, apenas 20% dos clientes atendidos pela área de Human Capital eram brasileiros transferidos para o exterior, mas a tendência vem ganhando força e hoje está na casa de 40%. “Esses números podem ser reflexo de uma busca das empresas brasileiras pela redução de custos. Enviar um

brasileiro para aperfeiçoar conhecimentos no exterior e para aplicação futura no Brasil é ainda economicamente mais favorável do que pagar os altos custos de manutenção de um estrangeiro no país”, observa Tatiana. Para o profissional de Recursos Humanos, administrar esse aumento é um grande desafio.

A empresa precisa se preocupar com a estrutura da transferência e decidir se enviará o profissional com o contrato de trabalho local mantido, suspenso ou rescindido. Para isso são fundamentais o planejamento e a análise das implicações trabalhistas, fiscais e previdenciárias, tanto no país de origem quanto no de destino. Além disso, a área tem de criar políticas específicas, procedimentos e mecanismos que garantam que o profissional transferido não seja prejudicado em relação às diferenças fiscais dos países envolvidos na transferência.

A escolha adequada entre os métodos disponíveis no mercado, como Proteção Fiscal, Equalização Fiscal, entre outros, é decisiva para garantir o sucesso da transferência, ressalta Tatiana da Ponte. De acordo com estimativas do Itamaraty, existem hoje 3,3 milhões de brasileiros trabalhando no exterior, a metade deles nos Estados Unidos.

Quando um profissional chega a um novo país, ele necessita de orientação em diversos aspectos

Cresce intercâmbio sul-americano

Outro fator que confirma a tendência crescente da mobilidade profissional entre as empresas é o avanço no número de expatriados que chegam ao Brasil anualmente. Entre os países sul-americanos, o campeão em fornecimento de mão-de-obra é a Argentina. O Brasil recebeu 827 profissionais argentinos em 2005, número 38% maior que a média registrada nos cinco anos anteriores (no *ranking* nacional de países que mais contribuem com mão-de-obra, a Argentina ocupa a nona posição). Depois da Argentina, na classificação nacional, aparecem Colômbia, com 373 profissionais (aumento de 50% em relação à média registrada entre 2000 e 2004), Peru, com 343 autorizações (aumento de 62%), e Chile, 232 autorizações (aumento de 36%). Mas o maior crescimento tem sido verificado entre profissionais venezuelanos, notadamente do segmento de petróleo: 77% de crescimento.

Para os profissionais de Recursos Humanos, o desafio que chega com o fortalecimento do intercâmbio entre empresas sul-americanas ou mesmo latino-americanas está em levar as políticas locais para um modelo mais regional, de forma a respeitar as diferenças culturais e de legislação. De acordo com Tatiana da Ponte, algumas organizações já dispõem de centros de serviços compartilhados, o que contribui para a

redução de custos e uso mais racional de mão-de-obra. Ao mesmo tempo, estão em busca de provedores de serviços com a mesma estrutura regional, para auxiliar em outras frentes. Com escritórios instalados em dez países sul-americanos – Brasil, Argentina, Venezuela, Colômbia, Equador, Uruguai, Paraguai, Peru, Bolívia e Chile – a Ernst & Young coordena os serviços de Human Capital para contas regionais a partir de seu escritório em São Paulo. Oferece também a seus clientes um *software* que permite o acompanhamento *on-line* dos processos de cada executivo, como, por exemplo, verificar se o visto de entrada em determinado país já foi aprovado.

Contar com um suporte profissional para o atendimento a expatriados é uma comodidade utilizada cada vez com maior frequência pelas empresas. Somente na Ernst & Young, a demanda interna por esse tipo de produto aumentou 400% nos últimos quatro anos. E os serviços não se restringem aos aspectos burocráticos da expatriação: o executivo e sua família passam por um treinamento cultural, oportunidade em que recebem informações sobre geografia, história, religião, economia e costumes do novo destino. A Ernst & Young oferece ainda apoio na área fiscal, para evitar problemas como bitributação, por exemplo, e serviços VIP, para executivos que necessitam de um tratamento diferenciado. ■

Reportagem publicada em abril de 2006, no Tax View nº 2

Para saber mais informações sobre os serviços da área de Human Capital, entre em contato com Tatiana da Ponte (11 2112-5288 ou tatiana.ponte@br.ey.com).

NÚMERO DE SUL-AMERICANOS AUTORIZADOS A TRABALHAR NO BRASIL

país de origem	2005	média entre 2000 e 2004	aumento(%)
1 - Argentina	827	599	38%
2 - Colômbia	373	249	50%
3 - Peru	343	212	62%
4 - Chile	232	170	36%
5 - Venezuela	206	116	77%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego

PAÍSES QUE MAIS ENVIARAM TRABALHADORES PARA O BRASIL EM 2005

1 - Estados Unidos	4.080
2 - Reino Unido	1.871
3 - Alemanha	1.512
4 - Filipinas	1.350
5 - Itália	1.152
6 - Japão	1.098
7 - França	1.024
8 - China	913
9 - Argentina	827
10 - Noruega	612

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego



Ministério desiste de cobrar FGTS de expatriado

Atendendo ao pleito de um grupo liderado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e integrado também por Ernst & Young, CNT, CNF, CNC e CNA, além de várias empresas privadas, a Coordenação-Geral de Imigração do Ministério do Trabalho e Emprego decidiu, no início de março, abrir mão da exigência de recolhimento de FGTS sobre salário recebido por estrangeiro no exterior.

A discussão sobre o assunto decorreu de orientação que havia sido dada pelo coordenador-geral de Imigração, manifestada em Nota Técnica, que resultou na expedição de Nota Informativa pelo Ministério de Trabalho e na alteração do procedimento de autorização de trabalho a estrangeiro, a saber:

- Nota Técnica nº 02/CGI/GM/MTE, expedida pelo coordenador-geral de Imigração, manifestando o entendimento no sentido de que o FGTS incide sobre a parcela da remuneração paga no exterior a estrangeiro em serviço no Brasil;
- Nota Informativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT (processo nº 46016.002339/2005 – 95), corroborando o entendimento manifestado na Nota Técnica nº 02 e concluindo pela incidência do FGTS nessa hipótese;
- Nota expedida pela Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho nº 472/2005, que aprova a Nota Informativa da SIT; e,

- Procedimento de requerimento de trabalho a estrangeiro no Brasil, cuja autorização passou a estar condicionada à apresentação de declaração no sentido de que o valor a ser recebido pelo estrangeiro no exterior estará sujeito à legislação trabalhista para todos os fins.

As notas mencionadas, a despeito de trazerem uma nova interpretação da legislação em vigor, vinham sendo usadas pela fiscalização como fundamento para autuações, incidindo inclusive sobre valores supostamente devidos no passado. Como a legislação do FGTS fala em 30 anos de prescrição, isso significava um altíssimo ônus para as empresas.

Na consulta formal apresentada ao Coordenador-Geral de Imigração e à Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), questionando a incidência do FGTS sobre o salário recebido por estrangeiro no exterior, foram utilizados diversos argumentos, dentre eles:

- Violação ao princípio da reserva legal, uma vez que inexistente base legal para a cobrança do FGTS sobre valores pagos no exterior por empresa estrangeira em decorrência de uma relação autônoma de trabalho;
- Ausência de identidade entre o FGTS e o Imposto de Renda, cuja legislação determina expressamente seu recolhimento considerando uma base de cálculo mundial, ao passo que inexistente qualquer norma similar no âmbito do FGTS;

- Incompatibilidade da natureza jurídica do FGTS com princípios gerais de Direito Tributário, já que não se pode falar em FGTS como sendo um tributo;
- Desconsideração da personalidade jurídica, o que somente é admitido no nosso ordenamento jurídico nos casos em que é evidente a ocorrência de fraude;
- Possibilidade de coexistência de contratos autônomos de trabalho (um no Brasil e outro no exterior), o que é admitido pelo ordenamento pátrio;
- Impossibilidade de aplicação do instituto da responsabilidade solidária (ou seja, cobrar o débito de uma empresa que faz parte do mesmo grupo econômico do sujeito passivo da obrigação), uma vez que sequer existe obrigação legal de recolher o FGTS sobre parcelas pagas no exterior;
- Violação à Lei de Introdução ao Código Civil, segundo a qual, nos casos em que existe obrigação de pagamento de remuneração no exterior, por empresa estrangeira que faz parte do mesmo grupo econômico de uma empresa brasileira, deverá ser aplicada a lei do país em que estiver sediada a empresa estrangeira;
- Ausência de disposição na Resolução Administrativa nº 07/2004, que trata do procedimento de autorização de trabalho a estrangeiro, determinando a apresentação da declaração que vem sendo exigida pelo coordenador-geral de Imigração; e,
- Incompetência do coordenador-geral de Imigração para estabelecer procedimentos e demais requisitos como condição ao deferimento de visto de trabalho a estrangeiros, que visem ao aumento de arrecadação ou carga tributária.

Inexistência de código na CEF inviabilizava recolhimento de FGTS

Além das questões de mérito expostas, o fato é que as empresas não tinham como efetuar o recolhimento do FGTS sobre a parcela recebida pelo trabalhador no exterior, uma vez que inexistia código na Caixa Econômica Federal que viabilize sua operacionalização. Com efeito, a própria ausência de regulamentação sobre o procedimento relativo ao recolhimento do FGTS sobre essa parcela até então desautorizava a cobrança pelas autoridades fiscais dos valores não recolhidos pelas empresas. Diante dessas considerações, a CNI submeteu à SIT os seguintes pleitos:

- Suspensão da exigibilidade do FGTS sobre a parcela em discussão até que a SIT se manifeste formalmente sobre as questões levantadas pela CNI;
- Que a fiscalização do Ministério do Trabalho se abstenha de efetuar a cobrança de valores supostamente devidos pela empresa, bem como sejam suspensos em razão da inexistência de legislação que preveja seu recolhimento;
- Suspensão da exigência de apresentação de declaração nos processos de autorização de trabalho a estrangeiro até que as questões de mérito relativas ao FGTS sejam definitivamente sanadas pela SIT.

Após analisar o documento entregue pela CNI e tendo considerado razoáveis os argumentos apresentados sobre a incidência do FGTS sobre o salário pago no exterior, a Coordenação-Geral de Imigração do Ministério do Trabalho e Emprego decidiu suspender as exigências que vinha fazendo nos processos de autorização de trabalho de estrangeiros.



Transferência de empregado brasileiro para o exterior exigirá autorização do Ministério

O Ministério do Trabalho e Emprego implantou em março um novo procedimento para a transferência de empregados brasileiros para o exterior, por meio da publicação da Portaria nº 21, de 9 de março de 2006.

Na prática, os brasileiros que forem transferidos para o exterior por suas empresas a trabalho terão agora de pedir autorização ao Ministério, mediante a apresentação de uma série de documentos. Com a nova orientação, os rendimentos passarão a ser tributados tanto aqui quanto no exterior. Teme-se que a decisão estimule as empresas a romperem o contrato de trabalho do empregado no Brasil para evitar a bitributação ocasionada pela transferência. Podem diminuir, com isso, também as garantias de que esses profissionais retornem ao país e apliquem aqui os conhecimentos adquiridos no exterior.

Veja a íntegra da Portaria:

Contratação, por empresa estrangeira, de brasileiro para trabalhar no exterior.

Foi publicada nesta sexta-feira, 10 de março de 2006, no Diário Oficial da União nº 48, Seção 1, página 79, a Portaria nº 21, que disciplina sobre essa matéria. Segue abaixo texto na íntegra:

PORTARIA Nº 21, DE 9 DE MARÇO DE 2006

Dispõe sobre a contratação, por empresa estrangeira, de brasileiro para trabalhar no exterior.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 87, parágrafo único, inciso II da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 12 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, e no art. 6º do Decreto nº 89.339, de 31 de janeiro de 1984, resolve:

Art. 1º A contratação, por empresa estrangeira, de brasileiro para trabalhar no exterior, dependerá de autorização deste Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único. Fica delegada competência ao titular da Coordenação-Geral de Imigração deste Ministério para autorizar a contratação, por empresa estrangeira, de brasileiro para trabalhar no exterior.

Art. 2º O pedido de autorização deverá ser formulado pela empresa interessada à Coordenação-Geral de Imigração, em língua portuguesa, e instruído com os seguintes documentos:

- I 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;
- II comprovação de participação acionária em empresa brasileira de, no mínimo, 5% do seu capital social integralizado;
- III constituição de procurador no Brasil, com poderes especiais de representação, inclusive o de receber citação; e
- IV contrato individual de trabalho, em língua portuguesa, contemplando os preceitos da Lei nº 7.064, de 1982.

Parágrafo único. A empresa brasileira de que trata o inciso II deste artigo responderá solidariamente com a empresa estrangeira pelos encargos e pelas obrigações decorrentes da contratação do trabalhador.

Art. 3º A autorização para contratação, por empresa estrangeira, de que trata esta portaria terá validade de até três anos.

Parágrafo único. Nos casos em que for ajustada permanência do trabalhador no exterior por período superior a três anos ou nos casos de renovação do contrato de trabalho, a empresa estrangeira deverá requerer a prorrogação da autorização, juntando:

- I os documentos elencados no art. 2º desta portaria devidamente atualizados;
- II a comprovação da concessão dos benefícios de que tratam os arts. 21 e 22 da Lei nº 7.064, de 1982; e
- III a comprovação do gozo de férias anuais, no Brasil, do empregado e de seus dependentes, com despesas de viagens pagas pela empresa estrangeira.

Art. 4º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 5º Revoga-se a Portaria nº 3.256, de 17 de agosto de 1989, deste Ministério.

Reportagem publicada em março de 2006, no Tax View nº 1



ERNST & YOUNG

www.ey.com.br

© 2006 Ernst & Young
Todos os direitos reservados.
Ernst & Young é uma
marca registrada.