



GUIA DE LEIS TRIBUTÁRIAS

**e soluções para
profissionais espanhóis
no Brasil**

 **Cámara**
Oficial Española de Comercio en Brasil

Sumário

Introdução	04
Regras de segurança social para expatriados	05
Marco regulador	07
Chegada ao Brasil	08
Prestações cobertas	09
Totalização dos períodos de contribuição	10
Procedimento	14
Convênio Multilateral Ibero-Americano de Segurança Social	16
Convênio especial de segurança social	17
Conclusões	19
Vistos e legalização para profissionais estrangeiros no Brasil	20
Perfil dos imigrantes	22
Do expatriado e do contrato de trabalho	23
Vistos de investimento	28
Conclusão	32

Sumário

Expatriado no Brasil: obrigações na Espanha como não residente _____ 34

Rendas obtidas na Espanha sem estabelecimento permanente _____ 35

Tributação de expatriados: considerações importantes _____ 37

Acordo para evitar a dupla tributação Brasil-Espanha _____ 42

Conceito de domicílio ou residência fiscal _____ 44

Fases no processo de deslocamento _____ 47

Tipos de expatriados _____ 57

Estratégias para gestão eficiente no sistema fiscal _____ 59

Fatores-chave em um processo de transferência internacional dos expatriados _____ 61

Volta definitiva do expatriado para Espanha _____ 65

Possibilidades de planejamento tributário (Lei Beckham) _____ 66

Encerramento e considerações finais _____ 71

Contato _____ 73

Introdução

Bem-vindo ao “Guia de leis tributárias e soluções para profissionais espanhóis no Brasil”, uma iniciativa da Câmara Oficial Espanhola de Comércio no Brasil. Este guia foi desenvolvido com o propósito de orientar as empresas interessadas em empregar expatriados no Brasil, ajudar com as melhores práticas para cumprimento da legislação brasileira e amparar o expatriado durante sua permanência no país.

O Brasil possui características complexas, por isso é importante conhecer todos os processos envolvidos, ter um bom planejamento e atenção especial aos aspectos imigratórios, trabalhistas, previdenciários e tributários para mitigar riscos e custos desnecessários.

Nesse sentido, a Câmara Oficial Espanhola de Comércio no Brasil reforça que todo o processo seja conduzido de forma planejada e estruturada e enfatiza a importância da contratação de uma orientação especializada, visando garantir uma abordagem precisa e segura durante todo o processo de expatriação no Brasil.

O objetivo da Câmara Espanhola é auxiliá-lo nessa jornada, proporcionando recursos e suporte especializado que irão contribuir para o sucesso da sua jornada nesse novo mercado.

Fale conosco



Regras de segurança social para expatriados

Neste capítulo do guia serão apresentadas questões gerais de segurança social que se apresentam quando uma empresa espanhola envia um de seus empregados para trabalhar no Brasil, principalmente do ponto de vista do próprio trabalhador, bem como algumas regras aplicáveis aos trabalhadores autônomos que queiram trabalhar no Brasil. Prazos, onde cotizar, quais contingências estariam cobertas, além de questões práticas a serem consideradas para, depois de estudar cada caso, fazer o que mais convier de acordo com suas expectativas.

Quando uma empresa propõe a um de seus funcionários trabalhar no Brasil para um determinado projeto, é comum que se faça uma negociação para alinhar as expectativas e considerar algumas condições imprescindíveis para a mudança, como melhor salário, plano de saúde, talvez casa e, sem dúvida, continuar contribuindo para a segurança social espanhola para não ter problemas com a futura aposentadoria.





Marco regulador

Para isso, existem duas normas fundamentais que, como todo acordo internacional, obrigam as partes signatárias a cumpri-las. São elas:

- Atual **Acordo Bilateral de Segurança Social entre Espanha e Brasil**, de 16 de maio de 1991, e vigente desde 1 de dezembro de 1995, publicado no Boletim Oficial do Estado em 15 de janeiro de 1996.
- **Convênio Multilateral Ibero-Americano de Segurança Social (CISS)**, vigente desde 19 de maio de 2011, de modo que apenas se aplicarão às disposições do Acordo Bilateral que resultem mais favoráveis ao interessado, já que são duas normas complementares. Não cabem discrepâncias entre ambas.

O CISS não discrimina por nacionalidades, apenas exige ter contribuído em um ou mais países do seu âmbito de aplicação para ter direito a prestações, independentemente de qual seja a nacionalidade.

Vale adicionar que o convênio está sendo constantemente atualizado para melhorar os procedimentos, as comunicações e, em geral, para resolver os problemas que sua aplicação gerar, mediante a negociação bilateral de ambos os países.



Chegada ao Brasil

Embora muitos se esqueçam, é normal quando se está trabalhando em um país, contribuir para a segurança social dele. É o que ocorre no Brasil, onde qualquer trabalhador, brasileiro ou estrangeiro, deve contribuir para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

No entanto, o Acordo Bilateral de Segurança Social entre Espanha e Brasil oferece a possibilidade de os espanhóis continuarem contribuindo na Espanha. Isso é possível, mediante solicitação e autorização do INSS. A autorização desta exceção pode ter os seguintes prazos:

- Três anos iniciais, prorrogáveis por mais dois anos, até um máximo de cinco anos quando se trata de trabalhador com carteira assinada.

Aqui há uma melhoria do Acordo Bilateral em relação ao CISS, que só permite um prazo de 12 meses prorrogáveis por mais 12.

- Dois anos improrrogáveis quando se trata de trabalhadores autônomos.

Prestações cobertas

O Acordo Bilateral inicial foi modificado pelo Acordo Complementar de Revisão de 24 de julho de 2012, estabelecendo que se aplicará:

Por parte do Brasil 	Por parte da Espanha 
• Aposentadoria por invalidez	• Incapacidade permanente
• Aposentadoria por idade	• Aposentadoria
• Pensão por falecimento	• Morte e sobrevivência
• Acidente de trabalho e doença profissional	• Acidente de trabalho e doença profissional

Todas as mudanças efetuadas são prestações contributivas. Trata-se de um conjunto restrito de benefícios, menor que o disponível em cada regime nacional individualmente. O Acordo Bilateral não cobre tudo, sendo útil apenas para solicitar pensões de aposentadoria, incapacidade permanente, viuvez e incapacidades decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Em resumo, são prestações de longo prazo.

É importante lembrar que outras prestações dos regimes de segurança social, tanto da Espanha quanto do Brasil, que não estão incluídas no acordo, devem ser solicitadas diretamente ao INSS do país onde estiver contribuindo. Isso inclui casos de incapacidades temporárias, maternidade, paternidade, doença comum, entre outros.

Portanto, caso o expatriado tenha um filho, a licença maternidade ou paternidade deve ser solicitada no país onde a contribuição está sendo feita no momento, o que pode gerar diferenças, já que um país pode cobrir situações que o outro não cobre. No entanto, há um movimento em direção à compatibilização das legislações, especialmente entre Espanha e Brasil.

Merece menção especial a assistência sanitária em deslocamentos temporários à Espanha, pois como residente no exterior, sempre que o expatriado viajar à Espanha, precisa solicitá-la na página web do INSS (<https://tramites.seg-social.es/acceso/todos-colectivos-asistencia-sanitaria-migrantes-temporal.html>), com exceção para quem continua contribuindo na Espanha e tenha o cartão de saúde vigente.

Este é um trâmite que costuma passar despercebido, pois, na maioria dos casos, o seguro de saúde da empresa cobre atendimento tanto no Brasil quanto na Espanha, sendo necessário apenas a trabalhadores que não o tenham.

Totalização dos períodos de contribuição

O princípio fundamental do Convênio Multilateral Ibero-Americano de Segurança Social é permitir que os períodos de contribuição em ambos os países (ou mais, se fizerem parte do CISS) sejam somados como se tivessem sido pagos em um só país. Isso garante que as contribuições realizadas não sejam perdidas, independentemente do país onde foram feitas, desde que seja um dos signatários do CISS.

Ao solicitar qualquer benefício incluído no convênio, como a aposentadoria, é necessário ir ao escritório do INSS do país de residência, seja no Brasil ou na Espanha, e preencher o formulário específico para esse fim. Esse formulário, que pode ser obtido na página do INSS na internet, é o único aceito para a solicitação.

Os períodos de contribuição inferiores a um ano não são considerados. Também não são aceitas duplicidades de contribuições em ambos os países no mesmo período, não sendo possível somar as contribuições. Não é raro que, após os cinco anos máximos, uma empresa continue contribuindo na Espanha enquanto é obrigada a contribuir no Brasil ou outro país do CISS. Nessas situações anômalas, essas contribuições extras não serão válidas para solicitar benefícios por meio do convênio.

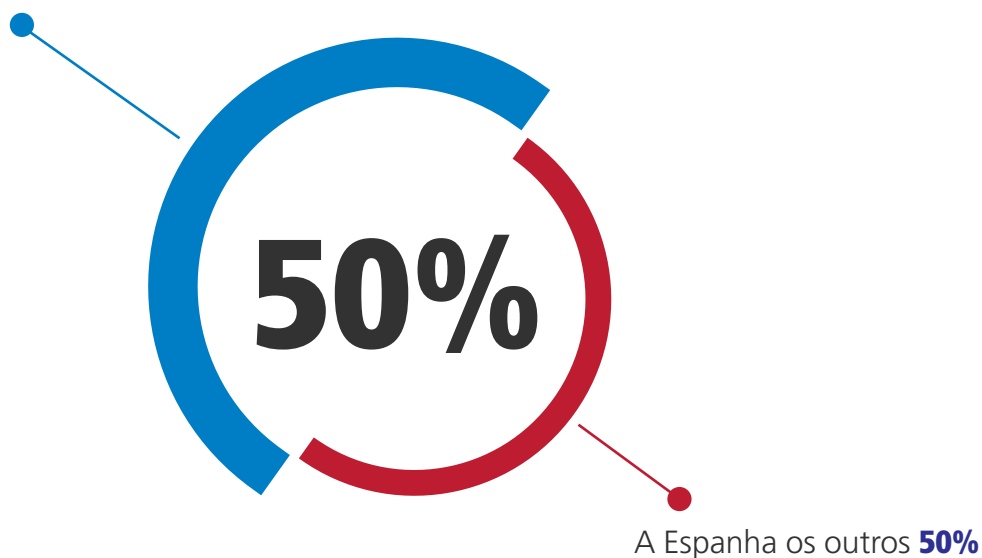


Além da totalização dos períodos de contribuição, o Convênio Multilateral estabelece a regra de pro rata. A totalização permite que cada país some os períodos de contribuição no Brasil e na Espanha como se fossem seus. No entanto, a regra de pro rata determina que cada país deve pagar o benefício contributivo solicitado apenas na proporção correspondente às suas contribuições.

O exemplo abaixo facilitará o entendimento.

Um cidadão espanhol com **40 anos de contribuição**, sendo **20 anos no Brasil e 20 anos na Espanha**, receberá da seguinte forma:

O Brasil pagará **50%** da pensão que corresponderia por ter contribuído 40 anos



Se no Brasil ele tem direito a R\$ 6.000 (pensão teórica) por ter contribuído esses 40 anos, receberá R\$ 3.000 (pensão pro rata), e se na Espanha tem direito a € 2.000 (pensão teórica) por contribuir também por 40 anos, receberá € 1.000 (pensão pro rata). Ambos os países pagam sua parte de maneira independente.



Para ter direito à pensão, é preciso reunir os requisitos conforme a legislação de cada um dos países, pois o CISS não as modifica. São dois cenários:

- **Cumpra os requisitos da legislação brasileira para se aposentar, mas não da espanhola**

Quando uma pessoa tem direito à pensão segundo a legislação brasileira, mas não pela espanhola, deve solicitar a pensão no Brasil, onde a idade exigida é menor. No entanto, a parte espanhola só será recebida quando a pessoa cumprir a idade exigida pela Espanha. Nesse momento, será necessário iniciar um novo procedimento para solicitar e receber a parte correspondente de ambos os países.

- **Cumprir os requisitos para se aposentar separadamente em ambos os países**

Esse caso ocorre quando uma pessoa reuniu os períodos mínimos de contribuição exigidos por cada país, não precisando somar os períodos de contribuição. Lembrando que o Convênio Multilateral é facultativo para os interessados. De acordo com o artigo 16 do CISS, são introduzidos os conceitos de pensão teórica e pensão pro rata.

A pensão teórica é calculada como se todos os anos de contribuição fossem em um só país, para então calcular a pro rata, que é o percentual desses anos correspondentes a cada país. Ambas as pensões serão calculadas separadamente: uma sem totalização, com um país pagando 100%, e a outra totalizando os períodos de contribuição e pagando a parte proporcional.

O mais vantajoso será pago ao final, seja duas pensões separadas (se cumprir os requisitos de ambos os países) ou uma pensão através do convênio, onde cada país paga sua parte proporcional. A situação específica de cada caso é o que determina o resultado.

De maneira resumida, ao tratar da pensão de aposentadoria, um contribuinte pode optar ou precisar fazê-la por meio do CISS. Se cumprir os requisitos em ambos os países, pode se aposentar independentemente pela Espanha e pelo Brasil, sem aplicar as regras do convênio. Caso precise das contribuições de ambos os países para alcançar os requisitos, as regras do convênio serão aplicadas. O CISS não é obrigatório, mas pode ser essencial.

Há situações em que o contribuinte cumpre os requisitos para se aposentar em apenas um país e precisa totalizar períodos no outro. Pode ocorrer que 100% da pensão espanhola seja maior do que a pensão totalizada e distribuída proporcionalmente entre Espanha e Brasil, onde a soma das partes seria menor. Nesses casos, conforme estabelecido pelo CISS, a solução é receber a pensão mais vantajosa.

Procedimento

Como dito anteriormente, para tratar da pensão de aposentadoria é preciso ir ao escritório do INSS do país onde estiver residindo e apresentar o modelo de formulário correspondente.

No Brasil, é feito através do IBERO 1 (<https://oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/IB-1-2.pdf>) e, na Espanha, através do modelo encontrado na página do INSS (https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/87887ae0-78c9-47c7-9103-2f-db08e6b1b6/J6CB_Castellano_19_Accesibilidad.pdf?MOD=AJPERES).

No Brasil, uma agência específica do INSS é responsável por aplicar o CISS, enquanto na Espanha, essa função é centralizada em uma Direção Provincial do INSS especializada no Brasil. Embora os prazos de resolução sejam mais longos devido à necessidade de coordenação entre os dois INSS, esforços estão sendo feitos para resolver os problemas que surgem.





Representação do governo espanhol em Brasília, focada em questões de trabalho, migração e seguridade social. Oferece informações e suporte relacionados a emprego, residência, estudos, seguridade social e assistência médica no Brasil. Entre os principais serviços oferecidos estão:

Informações sobre emprego e mercado de trabalho: orientação sobre oportunidades de emprego no Brasil e na Espanha, apoio na busca por vagas de trabalho e informações sobre requisitos e procedimentos para trabalhar na Espanha.

Assistência em questões migratórias: orientação sobre vistos, autorizações de residência e outros trâmites migratórios, apoio no processo de obtenção de documentos de imigração e informações sobre direitos e deveres dos imigrantes.

Orientação sobre seguridade social: informações sobre a cobertura do sistema de seguridade social espanhol, auxílio no acesso a benefícios e serviços de saúde na Espanha e orientação sobre a portabilidade de contribuições previdenciárias.

Informações sobre oportunidades de estudo e intercâmbio: orientação sobre programas de estudo, bolsas e intercâmbios na Espanha e apoio no processo de inscrição e matrícula em instituições espanholas.

Assistência a empresas espanholas: apoio a empresas espanholas com operações no Brasil, orientação sobre regulamentações e procedimentos empresariais, atendimento e encaminhamento de questões consulares, fornecimento de informações sobre serviços consulares e encaminhamento de solicitações e dúvidas aos órgãos competentes.

Sítio: <https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/index.htm>



Convênio Multilateral Ibero-Americano de Segurança Social



Convênio especial de segurança social

Uma vez que o trabalhador residente no exterior deixa de ser expatriado e começa a contribuir no Brasil, existe a oportunidade dele continuar contribuindo também na Espanha.

Embora seja chamado de convênio, este caso é diferente dos anteriores. Trata-se de um acordo entre um indivíduo e a segurança social espanhola, não entre dois países. Esse acordo é regulamentado pela Ordem TAS/2865/2003, de 13 de outubro, que regula o convênio especial no Sistema da Segurança Social.

Entre todos, existem dois tipos que podem ser interessantes:

- **Convênio ordinário:** deve ser formalizado dentro de um ano após cessar as contribuições na Espanha. É crucial observar este prazo, pois após ele não será possível optar por essa modalidade. O prazo começa a contar após os cinco anos máximos em que é permitido trabalhar no Brasil enquanto se contribui na Espanha, se a empresa assim o solicitou. Se estiver contribuindo desde o início no Brasil, o ano de prazo começa quando cessar as contribuições na Espanha. Uma vantagem desta modalidade é que cobre assistência sanitária durante as visitas à Espanha e permite contribuir com a base de cálculo desejada, considerando as últimas contribuições realizadas.
- **Convênio especial para emigrantes:** pode ser formalizado a qualquer momento enquanto estiver trabalhando no exterior, mas não inclui assistência sanitária durante as visitas temporárias à Espanha, exigindo solicitação específica para cada viagem. Um aspecto desfavorável para seus beneficiários é que permite contribuir apenas pela base mínima de contribuição vigente em cada período, resultando em uma pensão futura proporcionalmente reduzida.

A questão fundamental é se vale a pena assinar o convênio especial e contribuir para a segurança social espanhola por alguns anos. A decisão depende do caso específico: dos anos de contribuição na Espanha antes da saída, dos anos no Brasil e das expectativas futuras de aposentadoria em cada país separadamente, independentemente do convênio.

Se for possível se aposentar em ambos os países com alguns anos de contribuição na Espanha, e há planos de continuar trabalhando no Brasil, pode ser bastante vantajoso. A idade atual e a idade projetada para aposentadoria também são fatores importantes, pois contribuições adicionais podem não ser benéficas se a aposentadoria está distante.

Além disso, o prazo limitado do convênio ordinário precisa ser considerado, já que após um ano, apenas o convênio especial para emigrantes estará disponível. Se a totalização de contribuições for necessária, o convênio pode não ser interessante, seja por ter poucos anos de contribuição na Espanha antes da saída, seja pela incerteza em relação ao futuro profissional, pessoal ou familiar.

O procedimento para solicitar o convênio (principalmente o de emigrante, o mais comum) é realizado através do site da segurança social, onde é possível encontrar modelos para solicitação e nomeação de representante. Se aprovado pelo INSS após cumprir todos os requisitos, as contribuições são pagas trimestralmente com base nas mínimas vigentes, atualmente cerca de € 800 por trimestre.

Embora sua regulamentação seja complexa, com diversos requisitos, modalidades e regras, conhecer essa possibilidade pode ser muito útil. Por fim, é importante esclarecer que, ao acessar a pensão separadamente em ambos os países, independentemente do convênio, é possível contribuir tanto na Espanha quanto no Brasil durante o mesmo período.

Conclusões

O objetivo deste capítulo é transmitir tranquilidade ao afirmar que os trabalhadores estão cobertos pelo CISS, garantindo que não perderão direitos e que não precisarão se preocupar com suas contribuições. Além disso, visa fornecer os instrumentos necessários para a tomada de decisões importantes, como no temido quinto ano, com a confiança de que tudo ocorrerá bem quando o momento chegar.

Todos desejam certezas sobre o futuro, especialmente em relação à aposentadoria - quanto receberão e em que idade. No entanto, é impossível prever as regras vigentes daqui a 20 anos. A melhor abordagem é se preparar da melhor maneira possível, utilizando todos os recursos disponíveis para garantir uma pensão segura e digna.



Fontes

Toda a informação exposta neste capítulo está disponível de maneira mais detalhada e ampla nas páginas *web* de:

[Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones](#)

[Ministerio de Trabajo y Economía Social](#)

[Organización Iberoamericana de Seguridad Social](#)

The background is a solid yellow color. There are two large, abstract, curved shapes in a slightly darker shade of yellow. One shape is in the top right corner, and the other is in the bottom left corner, creating a sense of movement and depth.

Vistos e Legalização para profissionais estrangeiros no Brasil

A imigração no Brasil começou com a chegada dos portugueses ao território nacional, tendo o maior fluxo de imigração espontânea ocorrido do século 19 até a metade do século 20. Durante esse período, os grupos mais numerosos de imigrantes eram portugueses, japoneses, italianos e árabes.

Atualmente, o Brasil recebe diariamente centenas de imigrantes vindos da América do Sul, América Latina, Ásia e África. A nova lei de imigração, com um caráter mais humanitário, favoreceu a chegada de grupos que migraram ao Brasil através do refúgio e asilo, sendo estes principalmente da Venezuela, Síria, Haiti e Afeganistão.

A lei que regula a imigração no Brasil é a Lei nº 13.445 de 24 de maio de 2017, que substituiu a lei 6.815/1980. Esta nova legislação se preocupa com a acolhida humanitária, melhorando as práticas de recepção dos imigrantes de forma mais humana. No entanto, mantém um complexo e burocrático arcabouço jurídico, onde as autorizações de residência são reguladas por resoluções normativas, resoluções administrativas, decretos, portarias e ordens de serviços.

As resoluções normativas disciplinam sobre as autorizações de residência, tratando das condições, prazos, documentos e competências para a obtenção de vistos de residência e residência prévia. Existem 48 resoluções normativas, cada uma abordando um assunto diferente, como contrato de trabalho, vistos de investimento, investimento em imóvel, assistência técnica, entre outros.

Algumas resoluções destacam-se por tratar de vistos temporários obtidos através de contrato de trabalho e assistência técnica, bem como vistos permanentes de investimentos pessoa física e jurídica.

Perfil dos imigrantes

Primeiramente, é importante estabelecer o perfil dos imigrantes que desejam residir de forma temporária ou definitiva no Brasil. Na antiga Lei nº 6.815/1980, havia uma separação entre vistos permanentes e temporários. A nova Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017, substituiu esses termos por vistos de residência e vistos de residência prévia.

Os vistos de residência são aqueles solicitados quando o estrangeiro já está em território nacional, enquanto os vistos de residência prévia são requisitados quando o estrangeiro está no exterior, não tendo relação direta com os antigos vistos temporários e permanentes que eram, em sua maioria, solicitados fora do país.

Qualquer estrangeiro pode solicitar uma autorização de trabalho, desde que cumpra todos os requisitos legais previstos nas legislações que tratam da matéria. A principal restrição é a ausência de antecedentes criminais, impedindo a obtenção do visto para aqueles que tenham cometido crimes no exterior.

O estrangeiro detentor de visto possui os mesmos direitos e deveres dos cidadãos brasileiros, incluindo direitos fundamentais como à vida e à integridade física, entre outros.





Do expatriado e do contrato de trabalho

São muitos os fatores que motivam a vinda dos estrangeiros ao Brasil, como questões políticas, religiosas, econômicas, laborativas, familiares, dentre outras. Tendo em vista a grande quantidade e situações e casos, este capítulo abordará as mais comuns.

De forma breve, os vistos de acolhida humanitária, como refúgio, por exemplo, são solicitados pelos estrangeiros que, de forma geral, deixam seus países em razão de perseguição política, religiosa e guerra.

Quando chegam ao Brasil, são acolhidos através de um processo junto ao Comitê Nacional para os Refugiados (Conare), órgão colegiado vinculado ao Ministério da Justiça e Segurança Pública que delibera sobre as solicitações de reconhecimento da condição de refugiado no país.

Vistos de trabalho

Os vistos de trabalho são concedidos a expatriados contratados por empresas brasileiras por meio de um contrato de trabalho inicialmente com prazo determinado, que pode ser prorrogado e eventualmente transformado em contrato por prazo indeterminado.

Esses vistos podem ser emitidos tanto para imigrantes já em território nacional quanto para aqueles no exterior. A principal diferença entre os dois casos é o prazo inicial: um ano para imigrantes no Brasil e dois anos para os que estão no exterior.

Para estrangeiros que solicitam o visto no exterior, a retirada deve ser feita no Consulado ou Embaixada brasileira mais próxima de sua residência, desde que todos os requisitos legais sejam cumpridos. Multinacionais são as principais solicitantes desses vistos, geralmente buscando mão de obra qualificada que não é facilmente encontrada no Brasil.

O maior desafio para obter o visto de trabalho é a Lei dos Dois Terços, que trata da proporção de funcionários brasileiros e estrangeiros nas empresas. Conforme o Art. 354 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), as empresas devem contratar no mínimo dois empregados brasileiros para cada funcionário estrangeiro que desejam contratar.

O que diz o Art. 354 e seu parágrafo único

Art. 354 - a proporcionalidade será de dois terços de empregados brasileiros, podendo, entretanto, ser fixada proporcionalidade inferior, em atenção às circunstâncias especiais de cada atividade, mediante ato do Poder Executivo, e depois de devidamente apurada pelo Departamento Nacional do Trabalho e pelo Serviço de Estatística de Previdência e Trabalho a insuficiência do número de brasileiros na atividade de que se tratar.

Parágrafo único - a proporcionalidade é obrigatória não só em relação à totalidade do quadro de empregados, com as exceções desta Lei, como ainda em relação à correspondente folha de salários.

O Art. 354 da CLT prevê a possibilidade de redução da proporção de funcionários brasileiros para estrangeiros em situações especiais. Essa exceção é aplicável a atividades que precisam de mão de obra qualificada que não está disponível no mercado nacional. Além disso, a proporcionalidade também se aplica à folha de pagamentos, exigindo que os salários dos brasileiros representem no mínimo dois terços do total pago aos funcionários estrangeiros.

Ainda sobre a remuneração, de acordo com o Art. 358 da CLT, não pode haver discriminação salarial entre empregados brasileiros e estrangeiros que desempenhem a mesma função com o mesmo nível técnico e qualidade. Todos devem receber o mesmo salário, seja pago por horas, dias, produção, comissão ou tarefa. Qualquer discriminação salarial pode resultar em equiparação salarial e possível indenização por prática discriminatória, pois o princípio da isonomia se aplica a todos os trabalhadores, independentemente da nacionalidade.

A prorrogação e transformação dos vistos de trabalho devem ser solicitadas através de processos específicos para esses fins. E o estrangeiro não pode receber um salário inferior ao que recebia no exterior antes de sua contratação. A Resolução Normativa nº 2, de 1 de dezembro de 2017, do Conselho Nacional de Imigração, regulamenta as condições para a concessão de autorização de residência para fins de trabalho no Brasil.

O primeiro requisito da resolução é a qualificação do imigrante, sendo que quanto maior a escolaridade, menor a necessidade de comprovação de experiência profissional. A comprovação de escolaridade é feita através de diplomas, certificados ou declarações das instituições de ensino frequentadas pelo imigrante, diretamente relacionada à sua experiência profissional.

O Ministério do Trabalho utiliza os seguintes critérios

360 horas	Ao imigrante que tenha cursado mestrado ou doutorado, será necessária a comprovação de 360 horas de experiência profissional.
2 anos	Ao imigrante que tenha cursado universidade, será necessária a comprovação de, no mínimo, dois anos de experiência profissional.
3 anos	Ao imigrante que tenha cursado curso técnico, será necessária a comprovação de, no mínimo, três anos de experiência profissional.
4 anos	Ao imigrante que tenha escolaridade 12 anos, será necessária a comprovação de, no mínimo, quatro anos de experiência profissional.

É importante destacar que a relação de trabalho será sempre regida pela CLT, inclusive após a obtenção do RNM (Registro Nacional Migratório). O imigrante deve solicitar a carteira de trabalho para que seu empregador possa fazer o registro adequado, garantindo assim os mesmos direitos e deveres que um trabalhador brasileiro, incluindo a aposentadoria.

O imigrante não poderá exercer uma atividade diferente daquela para a qual foi contratado, mas poderá trabalhar para mais de uma empresa, desde que autorizado pelo Ministério do Trabalho.

Assistência técnica

Outro visto importante com prazo determinado é o chamado visto de assistência técnica. Com este visto, o imigrante não estabelece vínculo empregatício no Brasil, mantendo seu vínculo com a empresa do exterior. Ele permite que o estrangeiro venha ao Brasil por um período específico para atender a um projeto, por exemplo.

O governo brasileiro concede uma autorização de residência prévia de um ano para imigrantes enviados por empresas estrangeiras para prestar cooperação ou assistência técnica a empresas brasileiras. Em outras palavras, é possível enviar técnicos estrangeiros para auxiliar em projetos de empresas brasileiras em decorrência de contratos, acordos de cooperação ou convênios firmados entre pessoas jurídicas estrangeiras e brasileiras.

Esse visto pode ser prorrogado uma única vez pelo mesmo período, desde que sejam atendidas condições específicas, como atrasos no projeto. As empresas brasileiras requerentes, que trazem os técnicos estrangeiros, são responsáveis pela estadia e repatriação dos técnicos, mas não estabelecem vínculo empregatício com eles.

Além disso, o governo brasileiro concede vistos de 180 dias, chamados de Visto de Emergência, para situações que exigem a chegada imediata de técnicos estrangeiros para resolver problemas emergenciais em projetos. Em outras palavras, com base em um acordo de assistência técnica, a empresa estrangeira pode enviar um técnico ao Brasil para solucionar emergencialmente um problema no projeto.

A grande vantagem desses vistos é o tempo de trâmite, que dura em média de quatro a cinco dias, uma vantagem significativa considerando que um processo normal de imigração pode levar de 60 a 70 dias.





Vistos de investimento

Os vistos de trabalho são concedidos a expatriados contratados por empresas brasileiras por meio de um contrato de trabalho inicialmente com prazo determinado, que pode ser prorrogado e eventualmente transformado em contrato por prazo indeterminado.

Investimento pessoa física

O visto de investimento para pessoa física é destinado ao imigrante que investe um valor igual ou superior a R\$ 500.000, utilizando recursos próprios, em uma empresa brasileira. Em outras palavras, o Ministério do Trabalho pode conceder autorização de residência ao imigrante que pretenda, com recursos próprios de origem externa, realizar investimento em uma pessoa jurídica no Brasil, em um projeto com potencial para geração de empregos ou de renda no país.

Vale lembrar que, em 2004, o Conselho Nacional de Imigração emitiu a Resolução Normativa nº 60/2004, que concedia visto permanente ao estrangeiro que investisse USD 50.000 em atividade produtiva. Naquela época, bastava ao estrangeiro comprovar, ao final de cinco anos, que ainda fazia parte da empresa, e seu visto era transformado em permanente.

No entanto, é importante destacar que a legislação daquela época não exigia a contratação de mão de obra brasileira. Mas em 10 de fevereiro de 2010, o mesmo Conselho Nacional de Imigração baixou nova resolução normativa e alterou a forma e o procedimento para a concessão de visto permanente para investidor pessoa física, aumentando o valor do investimento e exigindo a elaboração de plano de investimento com os seguintes itens:

- Concretização do investimento
- Estimativas de investimentos
- Início das atividades
- Importância do investimento para a localidade e para o setor econômico
- Impacto da geração de empregos na comunidade local
- Tecnologia envolvida
- Programa de governo
- Contratação de mão de obra brasileira



É importante ressaltar que, durante o período de adaptação, o número de exigências e questionamentos foi extremamente alto, levando a imigração a emitir uma Ordem de Serviço que definia procedimentos para a Coordenação de Imigração em relação às solicitações baseadas na antiga Resolução Normativa nº 84/2009.

Dentre os principais pontos, destacam-se os itens nove e dez, que exigem, respectivamente, o cumprimento do plano (especialmente no que se refere à contratação de mão de obra) e o cancelamento da autorização caso o plano não fosse inteiramente cumprido.

Atualmente, a resolução que regula a concessão de autorização de residência para realização de investimento de pessoa física em pessoa jurídica no país é a Resolução Normativa nº 13/2017. Esta autorização é inicialmente válida por três anos. No entanto, se todas as condições legais forem cumpridas, o imigrante poderá transformar seu visto em prazo indeterminado.

Em outras palavras, assim como na revogada Resolução nº 84/2009, além do investimento, a empresa brasileira deve se comprometer a contratar brasileiros durante os próximos três anos. Ao final desse período, o imigrante deverá comparecer à Polícia Federal para comprovar que as condições assumidas foram cumpridas, sob pena de perda de sua autorização.

O Ministério do Trabalho pode autorizar o visto quando o valor do investimento for inferior a R\$ 500.000, desde que não seja inferior a R\$ 150.000, para o empreendedor que pretenda fixar-se no Brasil com o propósito de investir em atividades de inovação, pesquisa básica ou aplicada, de caráter científico ou tecnológico.



Investimento pessoa jurídica

O visto de investidor para pessoa jurídica é destinado a administradores, gerentes, diretores ou executivos com poderes de gestão em uma empresa brasileira. O governo brasileiro concede esse tipo de visto com prazo indeterminado a diretores ou administradores indicados por empresas estrangeiras que tenham investido um valor igual ou superior a R\$ 600.000 em uma empresa brasileira.

Em outras palavras, uma empresa estrangeira, sócia ou acionista de uma empresa brasileira que investe um valor igual ou superior a R\$ 600.000 pode indicar um administrador estrangeiro, permitindo que ele tenha poderes de administração na empresa brasileira.

Outra opção de investimento para pessoa jurídica é o investimento de um valor igual ou superior a R\$ 150.000. Nesse caso, a empresa brasileira deve se comprometer a contratar dez brasileiros nos dois anos seguintes à concessão da autorização de trabalho.

Investimento no mercado imobiliário

Desde 2018, o governo brasileiro concede um visto com prazo de quatro anos ao estrangeiro que invista na compra de um imóvel construído (pronto para morar) ou em construção, com valor mínimo de R\$ 1.000.000. Após quatro anos, esse visto pode ser alterado para prazo indeterminado.

O valor mínimo do investimento pode ser reduzido em até 30%, ou seja, para R\$ 700.000, quando a aquisição de imóveis ocorrer nas regiões Norte e Nordeste do país.

Para a aprovação desse processo junto ao Ministério do Trabalho, é necessário apresentar a escritura pública de compra e venda, além do contrato de câmbio que demonstre que os recursos do requerente foram enviados ao Brasil para essa finalidade.

Também é possível obter essa autorização com a compra de vários imóveis, desde que, somados, ultrapassem o valor mencionado.



Conclusão

Evidentemente, esse capítulo não visa falar de todos os tipos de vistos, pois, conforme anteriormente mencionado, a legislação que trata a imigração é complexa e muito burocrática, onde os vistos são regulados através de resoluções normativas, resoluções administrativas, decretos, portarias, ordens de serviços e outros.

Atualmente, são 48 resoluções normativas e cada uma disciplina um assunto diferente, tais como, contrato de trabalho, vistos de investimento, investimento em imóvel, assistência técnica, nômade digital, aposentadoria etc.

Por essa razão, não seria razoável abordar cada uma, entretanto, as resoluções mencionadas podem ajudar a sanar dúvidas e, claro, nortear empresas ou pessoas que tenham interesse em imigrar ao Brasil.

Dito isto, é imprescindível a orientação de um profissional especializado nessa área, que deve estar preparado e entender todas as necessidades do cliente para traçar o melhor plano, de acordo com os prazos do cliente frente aos prazos do processo.

Empresa especializada na gestão de processos de vistos e permissões de trabalho para a mobilidade internacional de trabalhadores. Oferece assessoria completa para diversos tipos de vistos, atendendo tanto trabalhadores deslocados quanto expatriados. Criada em 2011 como uma empresa especializada em dar suporte e assessoria a empresas espanholas com intenção de ingressar no mercado brasileiro, tendo desenvolvido competências importantes em matéria de imigração. A partir de 2015 se especializaram em todos os aspectos da imigração relacionados com a mobilidade internacional dos trabalhadores, começando a incorporar novos países no portfólio de serviços, atingindo 43 países atualmente. Entre os serviços oferecidos estão:

Assessoria completa: orientação aos clientes sobre o tipo de visto necessário e o procedimento a ser seguido, considerando fatores como a atividade a ser realizada no país de destino e a duração da estadia.

Gerenciamento de processos: acompanhamento de todo o processo de solicitação de visto, garantindo que os clientes estejam cientes das exigências legais e evitando complicações que possam surgir ao trabalhar sem a devida autorização.

Orçamentos transparentes: ao solicitar uma proposta, os clientes recebem um orçamento fixo, garantindo que não haja aumentos de preços inesperados durante o processo.

Importância da assessoria especializada

A Visados Empresas destaca a importância de contar com uma assessoria especializada, uma vez que a gestão de vistos de trabalho pode ser complexa e demorada, muitas vezes exigindo aprovações que podem levar meses. Trabalhar sem o visto adequado pode resultar em sérias consequências legais e problemas de entrada no país.

Site: <https://visadosempresas.com/>

Expatriado no Brasil: obrigações na Espanha como não residente

Caso o expatriado no Brasil tenha rendas na Espanha terá que fazer a declaração pelo imposto da renda de não residente na Espanha (IRNR).

Neste sentido, devemos salientar que a tributação do IRNR das rendas obtidas na Espanha grava de forma separada cada fato imponible sem possibilidade de compensação entre eles. Isto quer dizer que o expatriado terá que tributar por cada renda obtida.

Rendas obtidas na Espanha sem estabelecimento permanente

Interesses e dividendos: o próprio banco ou entidade financeira aplicará a retenção conforme a convenção entre Espanha e Brasil para evitar a dupla tributação e a evasão fiscal em matéria de impostos sobre a renda (CDI). O expatriado deve informar ao banco ou instituição financeira que é não residente na Espanha por ser residente fiscal no Brasil.

Imóveis: podem estar em arrendamento ou simplesmente em posse sem exploração (por exemplo, para uso pessoal). A alíquota é de 24% sobre as rendas do aluguel, sem possibilidade de abater despesas. A alíquota também é de 24% sobre a renda presumida dos bens em posse. Essa renda presumida é calculada aplicando-se 1,1% ou 2% (considerando se o valor cadastral foi atualizado nos últimos anos) sobre o valor cadastral do imóvel. Imóveis rústicos sem atividade ou terrenos urbanos são excluídos dessa renda presumida.

Outras rendas (royalties, ganhos de capital, serviços profissionais etc.) será aplicado o CDI. Atualmente, a obrigação de apresentar o modelo 210 é anual para rendas de imóveis a partir do ano de 2024. Esse modelo deve ser apresentado nos primeiros 20 dias do calendário do exercício seguinte.

Para a apresentação do modelo 210, o expatriado deve possuir um certificado digital qualificado espanhol emitido por uma Autoridade de Certificação registrada no Ministério de Economia e Empresa da Espanha. A não apresentação do modelo 210 resulta em sanções de aproximadamente 37% da dívida, além dos juros de mora.

Empresa dedicada a servir como uma ferramenta essencial de trabalho e apoio para multinacionais, grandes empresas, PME (pequenas e médias empresas) e pequenos negócios geridos por trabalhadores independentes. Composta por uma equipe multidisciplinar de profissionais altamente especializados, combina experiência, capacidade e integridade, trazendo uma vasta experiência em diversos setores da economia e dos negócios. Entre os serviços oferecidos estão:

Assessoramento empresarial: consultoria para desenvolvimento e otimização de estratégias empresariais, planejamento e compliance fiscal para maximizar a eficiência tributária e assistência jurídica para garantir conformidade e segurança nas operações.

Serviços de auditoria: auditorias financeiras e operacionais para garantir a transparência e eficiência dos processos.

Gestão de Recursos Humanos: recrutamento, treinamento e gestão de pessoal para desenvolver uma equipe de alta performance.

Energias renováveis: soluções sustentáveis e renováveis para reduzir custos e o impacto ambiental.

Serviços de TI: desenvolvimento e gestão de infraestrutura de tecnologia da informação para apoiar as operações diárias.

BPO Services (Business Process Outsourcing): gerenciamento de todas as necessidades contábeis, processamento de folha de pagamento eficiente e preciso e garantia de conformidade fiscal em todas as jurisdições.

Vistos Espanha-Brasil: assistência completa para processos de vistos entre Espanha e Brasil, facilitando a mobilidade internacional.

Sítio: <https://grupofpv.com/>

The background is a solid yellow color. There are two large, abstract, curved shapes in a slightly darker shade of yellow. One shape is in the top right corner, and the other is in the bottom left corner, creating a sense of movement and depth.

Tributação de expatriados: considerações importantes

Este capítulo aborda a tributação dos expatriados (mobilidade internacional ou transfronteiriça), considerando como tais a estes efeitos, aquelas pessoas físicas que se deslocam de forma temporal desde a Espanha para prestar serviços no Brasil, sob um contrato de trabalho (profissões dependentes), com um compromisso de retorno à Espanha uma vez finalizado o período de expatriação.

Ainda que não exista uma definição unânime do conceito expatriado, ele refere-se a um deslocamento que deve ser mais permanente, não deslocamentos temporais. Normalmente, é considerado expatriado quem se desloca e permanece no Brasil por prazos superiores a um ano. Os prazos mais comuns oscilam de 1 a 3 anos e/ou 3 a 5 anos.



Este é um dos casos mais usuais, no entanto, o conceito de expatriado é mais amplo e pode abranger muitos outros casos: profissionais autônomos (profissões independentes), remunerações pelo exercício de cargos diretivos, pensionistas, professores e pesquisadores, artistas e esportistas, estudantes, funcionários públicos e consulares. Para esses outros expatriados, muitas das informações aqui expostas também serão úteis, sem prejuízo de ter que analisar as especificidades de cada um dos diferentes casos.

O deslocamento é um processo complexo que envolve muitos fatores e variáveis a serem consideradas: profissionais, pessoais, novo país, idioma, nova cultura e novas costumes, legais, tributários, vistos de residência, previdência social etc. Por isso, é aconselhável realizar um planejamento prévio para evitar problemas posteriores, sejam eles legais e/ou de adaptação.

Sem dúvida, trabalhar no exterior oferece uma oportunidade de crescimento empresarial e pessoal. No entanto, implica ter que abordar uma série de questões fiscais, de previdência ou segurança social, cotizações, pensões, dentre outras associadas à transferência, além dos critérios empresariais de seleção dos expatriados e condições da expatriação, principalmente se a transferência é com ou sem família.

O fenômeno da expatriação, cada vez mais usual em um mundo globalizado, implica a vinculação de uma pessoa física com dois estados (de origem e de destino ou residência), o que exige o cumprimento de uma série de obrigações tributárias em ambos os países, tanto para empregadores como para empregados, a fim de garantir o cumprimento da legislação fiscal.

Essa conexão com ambos os estados também pode provocar conflitos entre as normas de cada um deles e gerar uma dupla tributação e/ou uma evasão fiscal.

Dentro desse planejamento geral, é essencial um planejamento tributário internacional adequado, porque cada um dos estados possui um sistema fiscal local que precisa ser considerado de forma individualizada.

Por isso, é importante determinar qual país tem o direito de tributar os rendimentos obtidos pelo expatriado, diferenciar entre os tipos de renda, quais deduções e isenções são aplicáveis, como declarar os seus rendimentos e o impacto da tributação nos pacotes de remuneração dos expatriados, além da existência de programas de equalização fiscal.

As empresas que deslocam seus trabalhadores ao exterior implementam frequentemente os denominados programas de equalização fiscal, que envolve o cálculo da obrigação fiscal hipotética no país de origem e a cobertura de quaisquer impostos adicionais devidos no país destino. Também é comum estabelecer programas de proteção fiscal com o propósito de proteger os empregados expatriados de obrigações fiscais inesperadas, resultantes de alterações na legislação fiscal ou de circunstâncias imprevistas.

Para entender as implicações fiscais aos expatriados devido o deslocamento, é preciso considerar alguns dos princípios básicos sobre os quais se fundamenta a tributação internacional:

- **Territorialidade:** de acordo com este princípio, um estado exerce sua soberania para tributar rendas cuja fonte está em seu território, independentemente da residência fiscal ou domicílio do contribuinte. Isso inclui, por exemplo, rendas provenientes de bens imóveis situados no território do estado.
- **Universalidade:** este princípio é baseado no critério da residência, onde um estado sujeita seus residentes ao imposto sobre sua renda mundial (world tax), independentemente de onde as fontes de renda estejam localizadas, dentro ou fora de seu território.
- **Tributação baseada na residência e tributação baseada na fonte da renda:** os estados podem estabelecer tributação com base na residência e/ou na fonte da renda. Na tributação baseada na residência, uma pessoa física será tributada no lugar onde reside, independentemente de onde suas rendas são obtidas. Na tributação baseada na fonte, o rendimento é tributado no estado onde é gerado e obtido, independentemente da residência do contribuinte.



A aplicação combinada dos critérios de territorialidade e universalidade pelos estados pode gerar complexidade e problemas de bitributação em casos de mobilidade internacional, quando um rendimento é tributado em ambos os estados. É necessário um planejamento tributário internacional eficiente para evitar esses problemas e cumprir com as obrigações fiscais estabelecidas pelas normativas internas de cada estado.

Para mitigar esses efeitos, muitos países celebram acordos ou tratados bilaterais para Evitar a Dupla Tributação e a Evasão Fiscal (ADT). Esses acordos estabelecem mecanismos como alíquotas máximas de tributação, créditos fiscais, isenções, deduções, cláusula de nação mais favorecida, e troca de informações.

Acordo para evitar a dupla tributação Brasil-Espanha

Brasil e Espanha assinaram a Convenção destinada a Evitar a Dupla Tributação e Prevenir a Evasão Fiscal em matéria de Impostos sobre a Renda, Decreto nº 76.975, de 2 de janeiro de 1976, que se aplica às pessoas residentes de um ou de ambos os estados contratantes (doravante CDI).

A CDI unicamente se aplica aos impostos sobre a renda, com exceção do princípio de não discriminação que resulta aplicável a todos os impostos, mesmo que não estejam compreendidos no Art. 24.5 da CDI.



As finalidades da CDI são:

- Evitar, reduzir ou eliminar a bitributação internacional determinando a capacidade tributária de cada estado (compartidas ou exclusivas) para gravar uma determinada renda, estabelecendo onde tributa cada rendimento e estabelecendo mecanismos para evitar essa dupla tributação.
- Prevenir e combater a evasão tributária internacional estabelecendo a troca de informações e a cooperação entre ambos os países para determinar o cumprimento das obrigações tributárias previstas em casa um deles.
- Impedir a discriminação entre sujeitos nacionais e não nacionais (princípio de não discriminação).
- Garantir maior segurança jurídica aos contribuintes.

Os ADTs são acordos bilaterais entre países que têm o objetivo de eliminar ou reduzir a dupla tributação sobre rendimentos recebidos em ambas as jurisdições. A dupla tributação ocorre quando um rendimento é sujeito a imposto de renda em mais de um país. Esses acordos distribuem os direitos de tributação entre os estados, permitindo reduzir a carga fiscal internacional resultante da expatriação e fornecendo mecanismos para evitar ou mitigar o impacto do pagamento duplo de impostos sobre o mesmo rendimento.

A CDI prevalece sobre a legislação infraconstitucional em matéria tributária nos dois estados, conforme o Art. 98 do Código Tributário Nacional e a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal no Brasil. É importante destacar que as CDIs não determinam como tributar, mas sim atribuem a competência dos estados para tributar ou não determinadas rendas. Quando um estado tem a capacidade de tributar esses rendimentos, deve-se recorrer às normas internas de cada país para definir a tributação exata.

Nas CDIs, há normas que determinam:

- Atribuição exclusiva da competência tributária a um estado para cada tipo de rendimento, como rendimentos do trabalho, ganhos patrimoniais, pensões, dividendos, juros etc., podendo ser atribuída ao estado de residência da pessoa física e/ou ao estado onde a renda é gerada, de forma exclusiva.
- Atribuição compartilhada da competência tributária a ambos os estados signatários (estado de residência e estado onde a renda é gerada) dependendo do tipo de rendimento.

Nos casos em que há competência tributária compartilhada, as CDIs estabelecem mecanismos para evitar a dupla tributação entre os dois estados. Esses mecanismos geralmente se dividem em dois tipos:

- Limitação das alíquotas a serem aplicadas.
- Isenção dos rendimentos ou possibilidade de dedução do imposto pago em um estado no outro, reconhecendo-o como crédito tributário.

Na CDI entre Brasil e Espanha, está prevista a isenção com progressividade. Isso significa que a Espanha considera isentos os rendimentos obtidos no Brasil, embora permita a inclusão desses rendimentos na base tributável apenas para calcular a alíquota aplicável. Os rendimentos isentos com progressividade são aqueles que, embora não sejam tributados, são considerados para determinar a alíquota de imposto aplicável aos outros rendimentos do período de tributação. Esses rendimentos isentos com progressividade são adicionados à base tributável geral ou de poupança, dependendo da natureza dos rendimentos [STSJ de Cataluña, de 18 de julio de 2022, rec. nº 248/2021].

Conceito de domicílio ou residência fiscal

O conceito de residência fiscal é essencial para determinar a tributação dos expatriados. Ser considerado residente fiscal de um estado implica a obrigação de tributar todos os rendimentos mundiais recebidos, independentemente de sua origem ou localização (renda mundial/*world tax*).

Não residentes, por outro lado, são tributados apenas pelos rendimentos obtidos ou bens localizados no território desse estado. Assim, rendimentos sujeitos à tributação no país de origem devem ser declarados no estado de residência, onde a renda mundial deve ser declarada.

A definição de residente fiscal é determinada pelas leis internas de cada estado, o que pode levar a conflitos se uma pessoa for considerada residente fiscal em ambos os estados. Para resolver esses conflitos, as CDIs estabelecem no Art. 4.2 regras de resolução específicas (de desempate ou *tie break*).



No Brasil

Para fins tributários no Brasil, considera-se residente a pessoa física que:

- Reside de forma permanente no Brasil.
- Brasileiro que, tendo se tornado não residente, retorna ao país de forma definitiva na data da chegada.
- Sai temporariamente do Brasil ou se ausenta permanentemente do território nacional sem apresentar comunicação de saída definitiva durante os primeiros doze meses consecutivos de ausência.
- Ingresse no Brasil com visto permanente na data de chegada.
- Ingresse no Brasil com visto temporário:
 - » Para trabalhar com vínculo empregatício, na data da chegada.
 - » Na data em que complete 184 dias, consecutivos ou não, de permanência no Brasil, dentro de um período de até doze meses.
 - » 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 doze meses.

Na Espanha

Nos termos do Art. 9 da Lei do Imposto sobre a Renda das Pessoas Físicas, entende-se que o contribuinte tem residência habitual em território espanhol se ocorrer uma das seguintes circunstâncias:

- Permanecer mais de 183 dias, durante o ano civil, em território espanhol, contando ausências esporádicas, a menos que o contribuinte prove residência fiscal em outro país.
- Ter o núcleo ou a base principal de suas atividades ou interesses econômicos na Espanha, direta ou indiretamente (centro de interesses vitais e econômicos).

Na Espanha, presume-se, salvo prova em contrário, que o contribuinte tem residência habitual quando seu cônjuge não separado judicialmente e filhos menores dependentes residem habitualmente no país, conforme os critérios mencionados. Além da permanência por mais de 183 dias, o domicílio fiscal de uma pessoa física na Espanha pode ser determinado pelo núcleo ou base principal de suas atividades ou interesses econômicos no país, direta ou indiretamente.

Portanto, ao ser a residência fiscal determinada pelas normas internas de cada país, podem surgir conflitos, os quais devem ser resolvidos pela aplicação das regras de desempate determinadas no Art. 4.2 da CDI, que estabelece quatro critérios sucessivos de desempate para uma pessoa física residente em ambos os estados contratantes:

- Local onde dispõe de residência permanente
- Estado em que mantém relações pessoais e econômicas mais estreitas (centro de interesses vitais)
- Onde costuma desenvolver sua vida e permanecer habitualmente
- Lugar onde é nacional

Se todas as quatro circunstâncias mencionadas ocorrerem em ambos os estados ou não ocorrerem em nenhum deles, deve-se seguir o procedimento amigável estabelecido no Art. 25 da CDI para resolver o conflito.

Conflitos de residência geralmente surgem em casos de expatriados que se deslocam para o Brasil, mas mantêm sua família e centro de interesses vitais na Espanha, e permanecem no Brasil por mais de 183 dias.

Fases no processo de deslocamento

Na prática, em qualquer processo de transferência internacional existem três fases bem distintas:

1. **Fase da saída** da Espanha e chegada ao Brasil
2. **Fase da estadia** ou permanência no Brasil
3. **Fase do regresso** à Espanha e saída do Brasil

Em cada uma destas fases existe uma série de obrigações tributárias a serem cumpridas pelos expatriados e pelas empresas que transferem aos seus funcionários, tanto obrigações formais quanto materiais a serem cumpridas tanto na Espanha quanto no Brasil.

Para determinar as obrigações tributárias dos expatriados em cada uma dessas fases, considere o exemplo de um funcionário “dependente” com contrato de trabalho na Espanha com uma empresa espanhola que é transferido para o Brasil para prestar serviços em uma empresa brasileira do mesmo grupo por um período inicial de três anos.

A remuneração pode ser realizada pela empresa espanhola e/ou pela empresa brasileira.



Fase da saída da Espanha e chegada ao Brasil (antes da expatriação)

Obrigações na saída da Espanha

- Identificação da necessidade ou conveniência empresarial da transferência internacional e determinação das funções a realizar e os objetivos perseguidos com a expatriação.
- Seleção do expatriado.
- Oferta formal da empresa ao expatriado por meio de uma carta de deslocamento ou transferência (*assignment*). Nessa carta se indicam as condições do denominado “pacote de expatriação” no qual se estabelecem uma série de condições vinculadas à expatriação e que normalmente são alteradas com ocasião do regresso do expatriado ao país de origem, neste caso, Espanha.
- Assinatura do denominado contrato de expatriação/deslocamento ou transferência internacional em que são estabelecidas as condições do deslocamento e do regresso à Espanha.

Sem prejuízo da individualidade de cada caso, é usual estabelecer nesses contratos de transferência internacional os seguintes acordos:

- » O contrato laboral na Espanha geralmente fica em suspenso, sendo reconhecidos, no entanto, para todos os efeitos, a antiguidade, a categoria e o salário base que o expatriado desempenhava na Espanha.
- » As condições econômicas e benefícios atrelados à expatriação são geralmente estabelecidos como *pluses*, complementos adicionais ou benefícios que não integram o salário.
- » Entre esses benefícios que integram o pacote de expatriação, encontram-se usualmente: adicional pela expatriação, regulação das férias, veículo, custos de ajuda de mudança, passagens aéreas, *house allowance* ou custos de ajuda de residência, plano de saúde, transporte, alimentação, bônus vinculado à atividade na empresa brasileira do grupo, seguro de vida, cursos de idiomas, ajuda legal e em assuntos tributários, entre outros.

Alguns destes benefícios indiretos (em espécie) associados ao deslocamento (fringe benefits) são considerados salário no Brasil (sujeitos à tributação no Imposto de Renda no Brasil): carro da empresa, moradia/house allowance, pagamento de viagens ou familiares à Espanha etc.

Caso o expatriado se mude com a família, além da extensão das coberturas aos familiares, é prevista uma ajuda financeira para a escolarização dos filhos. As condições incluem:

- » Previsões sobre a Previdência Social, onde o expatriado pagará suas contribuições previdenciárias.
 - » A relação laboral a ser estabelecida com a empresa brasileira.
 - » A moeda em que o salário do expatriado será pago, bem como a cobertura de eventuais diferenças cambiais.
 - » Equalização e neutralização fiscal que possa produzir-se com ocasião da transferência.
 - » Prazo ou duração da transferência e possibilidades de resolução ou prorrogação do contrato de assignment.
 - » As condições de regresso à Espanha.
- Assinatura do contrato de trabalho com a empresa brasileira para obter o visto temporário de trabalho.

Este processo preparatório da transferência demora um tempo, sendo que nesse tempo o expatriado geralmente realiza viagens e deslocamentos ao Brasil.

Durante o ano de transição, se o expatriado fizer deslocamentos ao Brasil e continuar sendo considerado residente fiscal na Espanha, é necessário verificar se as condições para a aplicação da isenção de até € 60.100, conforme o Art. 7 alínea p) da LIRPF espanhola, se aplicam aos rendimentos obtidos por trabalhos realizados no exterior.

Fixadas as condições da transferência se dará início ao deslocamento.



Obrigações informativas e tributárias na saída da Espanha

- O expatriado deve notificar a Agência Tributária (AEAT) sobre sua saída da Espanha e a alteração do endereço fiscal, apresentando a declaração de alteração e baixa censal através dos formulários 030, 036 (para empresários ou profissionais) e 247.
- A AEAT geralmente também solicita a entrega do Atestado de Residência Tributária no Brasil. Após ser considerado residente fiscal no Brasil, o expatriado será tratado como não residente na Espanha, ficando sujeito às normas da Lei Espanhola de Não Residentes e às disposições da CDI para efeitos do IRPF.
- Apresentação do formulário 247, referente ao Imposto sobre a Renda de Não Residentes, comunicando o deslocamento ao exterior dos trabalhadores dependentes (funcionários).
- A empresa deve informar à AEAT o deslocamento do expatriado para o Brasil para evitar retenções de IRRF no salário, caso a remuneração seja paga na Espanha. Nessa situação, a empresa espanhola deve refaturar o salário à filial brasileira para a qual o expatriado presta serviços, a menos que se trate de uma sucursal.
- Consulte os capítulos anteriores deste e-book para obter informações sobre as previsões e atos necessários para continuar sujeito à legislação espanhola em matéria de previdência social.

Obrigações informativas e tributárias na chegada ao Brasil

- Necessidade de visto prévio, dependendo da atividade a ser exercida e do período de permanência, e obtenção do CPF. Eventualmente, será necessária a obtenção da eCTPS (carteira de trabalho eletrônica).
- Inscrição obrigatória no Consulado da Espanha no Brasil (matrícula consular).
- Obtenção do RNM (Registro Nacional Migratório, antigo RNE) e cumprimento das demais obrigações de registro de visto e residência. Isso é obrigatório para todos os imigrantes com visto temporário ou autorização de residência.

Fase de estadia ou permanência no Brasil (durante a expatriação)

Obrigações durante a estadia no Brasil

- Sendo considerado RF no Brasil o expatriado deverá tributar no Brasil pela sua renda mundial, independentemente do lugar onde essa renda seja recebida e, desta forma, deverá apresentar as seguintes declarações:
 - » Carnê-Leão, declarando os rendimentos obtidos no exterior (salário, aluguéis, rendimentos de capital mobiliário etc.), até o último dia útil do mês seguinte ao seu recebimento no exterior. Esses rendimentos serão tributados conforme a tabela progressiva do imposto de renda do Brasil.
 - » Declaração de Ajuste Anual do IR (IRPF), necessário declarar no Brasil a renda mundial, incluindo rendimentos obtidos no Brasil e/ou no exterior. O patrimônio não é tributável no Brasil, mas os bens e direitos, ativos e passivos devem ser declarados no IR.
 - » Declaração dos ganhos de capital provenientes da venda de bens, tanto no Brasil quanto no exterior, através do Programa Apuração dos Ganhos de Capital (GCAP). Essa declaração deve ser feita até o último dia útil do mês seguinte ao da transação que gerou o ganho de capital. As pessoas físicas residentes no Brasil que obtiverem ganho de capital na alienação de bens ou direitos, localizados no país ou no exterior, são obrigadas a pagar o imposto sobre ganho de capital. No entanto, é preciso destacar que existem certos casos de isenção para pagamento do imposto de renda sobre ganho do capital.

- Para evitar a dupla tributação, é possível aplicar no imposto de renda a pagar no Brasil as deduções previstas na CDI sobre os impostos eventualmente pagos na Espanha (Art. 23 da CDI - Métodos para eliminar a dupla tributação, isenção por progressividade). Dessa forma, o Brasil permitirá deduzir do imposto de renda:
 - » Um montante equivalente ao imposto sobre a renda pago na Espanha, desde que o imposto retido esteja conforme as disposições da CDI.
 - » No entanto, o montante deduzido não pode exceder o imposto que seria devido no estado de residência, caso esses rendimentos fossem obtidos lá.
- O expatriado também deverá obter o Certificado de Atestado de Residência Tributária no Brasil (CAT), importante para efeitos probatórios da residência perante a administração tributária espanhola.
- No Brasil, o expatriado deve apresentar uma declaração ao Banco Central do Brasil para titulares de pessoas físicas residentes com ativos superiores a USD 100.000 no exterior.
- Na Espanha, deve ser apresentado o formulário 210 referente ao Imposto sobre a Renda de Não Residentes (IRNR) nos casos em que o expatriado não residente obtenha rendimentos em território espanhol, como os provenientes da venda ou aluguel de imóveis situados na Espanha a pessoas físicas.



Estão obrigados a apresentar o formulário 210 (IRNR)

- Contribuintes que obtiverem rendimentos sujeitos ao imposto isentos da obrigação de reter e pagar por conta, como, por exemplo, aluguel de imóveis a pessoas físicas.
- Pessoas físicas não residentes pela denominada renda imputada ou presumida com respeito aos bens imóveis.
- Contribuintes que obtenham rendimentos pagos por pessoas que não estejam obrigadas a fazer retenções ou pagamentos por conta do imposto de renda.
- Contribuintes que obtenham ganhos patrimoniais.

Prazo para apresentação do formulário 210 (IRNR)

- Rendimentos imputados de imóveis urbanos: o prazo para apresentação e pagamento é o ano-calendário seguinte à data do fato gerador e/ou de competência (31 de dezembro de cada ano).
- Restante dos rendimentos:
 - » Autoliquidações com saldo a pagar/ingressar devem ser feitas nos primeiros 25 dias corridos dos meses de abril, julho e outubro, referentes ao primeiro, segundo e terceiro trimestres do ano, respectivamente. Para o quarto trimestre do ano, o depósito deve ser feito até 31 de janeiro do ano seguinte.
 - » Autoliquidações com resultado a pagar/ingressar devem ser feitas nos primeiros 25 dias corridos dos meses de abril, julho e outubro, referentes ao primeiro, segundo e terceiro trimestres do ano, respectivamente. Para o quarto trimestre do ano, o depósito será feito até 31 de janeiro do ano seguinte.
 - » Autoliquidações de cota zero podem ser apresentadas de 1 a 31 de janeiro do ano seguinte ao da obtenção dos rendimentos declarados.
 - » Autoliquidações com resultado a devolver podem ser apresentadas de 1 a 31 de janeiro do ano seguinte ao ano civil objeto da declaração, e dentro do prazo de quatro anos.

Prazo para apresentação do formulário 210 (IRNR) solicitando a restituição ou devolução dos valores retidos

- Rendimentos provenientes de transmissões de imóveis: devem ser declarados até três meses após o término do prazo de um mês a partir da data da transmissão do imóvel.
- Outros rendimentos: devem ser declarados a partir de 1 de fevereiro do ano seguinte ao ano em que os rendimentos foram recebidos, e dentro de um prazo de quatro anos após o término do período de declaração e pagamento da retenção.



Outras particularidades a respeito dos expatriados considerados como não residentes na Espanha

- Quando não residentes na Espanha realizam a transmissão de imóveis, é necessário abonar o imposto especial sobre a transmissão de imóveis (3%). Este imposto será deduzido do imposto de renda dos não residentes que declaram o ganho patrimonial na Espanha.

Comparativa de alíquotas do imposto de renda

- A CDI estabelece o limite máximo de tributação de 15% para dividendos (atualmente isentos) e para os juros.
- A taxa máxima efetiva de tributação no Brasil é de 27,5% e na Espanha 47% (quota estatal + quota autonômica).
- Ganhos patrimoniais: no Brasil, a alíquota de retenção sobre o ganho patrimonial será de 15% até ganhos patrimoniais que não superem o valor de R\$ 5 milhões; na Espanha, será do 19% do ganho apurado.

Fase de regresso à Espanha e saída do Brasil (pós-expatriação, fim da designação ou impatriação)

Obrigações na saída do Brasil

- Notificação ou Comunicação de Saída Provisional do Brasil (CSP) até o último dia do mês de fevereiro do ano seguinte ao da saída.
- Declaração de Saída Definitiva do Brasil (DSD) e apresentação da Declaração de Ajuste Anual IRPF de saída até o prazo de apresentação do IRPF no Brasil no exercício seguinte ao da saída. A recomendação é manter uma conta bancária aberta para eventual restituição/pagamento do IRPF.
- Comunicação de saída ou baixa da matrícula no Consulado da Espanha no Brasil.
- Pedido de cancelamento do visto, caso necessário.



Outras observações

- O resgate do FGTS pelo expatriado que contribuiu durante sua estadia no Brasil pode ser realizado na Caixa Econômica Federal ou através do aplicativo do FGTS (não mais via consulado), geralmente após três anos, exceto em casos de rescisão sem justa causa ou demissão por comum acordo.
- Outorga de eventuais procurações em favor de uma pessoa de confiança.
- Manutenção de conta bancária em instituição financeira no Brasil por pelo menos 12 meses após a saída do expatriado do país.

Obrigações no regresso à Espanha depois da expatriação

- Apresentação da declaração censal de alta (modelo 030 ou 036) comunicando a alteração do endereço fiscal à Agência Tributária espanhola.
- A empresa, quando finalizar a transferência, comunicará o retorno do expatriado ou o novo destino e dará ele de alta a efeitos AEAT/INSS.
- Depois de mais de 183 dias será considerado residente fiscal na Espanha.

Regime especial dos impatriados (Lei Beckham)

Ao retornar à Espanha, o expatriado que não foi residente fiscal nos últimos cinco anos pode optar pelo regime especial conforme o Art.93 da Lei de IRPF. A solicitação deve ser feita pelo próprio expatriado no prazo de seis meses após o retorno. Este regime implica tributação apenas sobre os rendimentos obtidos na Espanha, com uma alíquota de 24% para os primeiros € 600 mil. Além disso, não há necessidade de apresentar o formulário 720, que declara bens no exterior.

Tipos de expatriados

Embora este estudo tenha analisado um caso específico de expatriado (profissões dependentes), muitas das obrigações detalhadas nos parágrafos anteriores serão aplicáveis a outros expatriados conforme estabelecido na própria CDI. No entanto, devido à diversidade e complexidade, esses casos não puderam ser abordados neste capítulo.

Tipos de expatriados previsto na CDI:

Profissões independentes

Art.
14

Profissões dependentes

Art.
15

Remunerações de direção

Art.
16

Artistas e desportistas

Art.
17

Pensionistas e anuidades

Art.
18

Remunerações públicas

Art.
19

Professores e pesquisadores

Art.
20

Estudantes

Art.
21

Funcionário diplomáticos e consulares

Art.
27

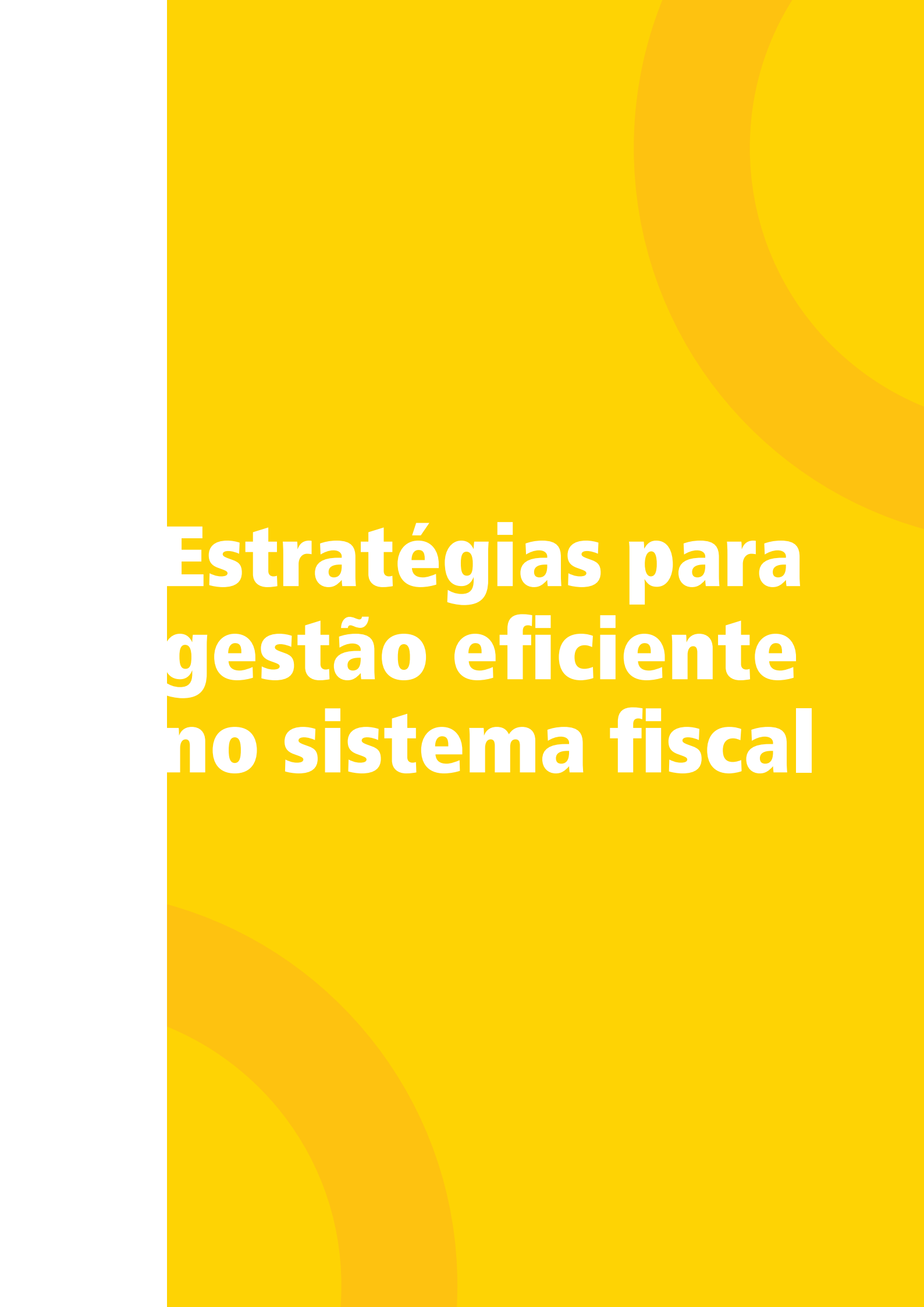


Escritório de advocacia que se destaca pela união de competências multidisciplinares de seus sócios e associados. Com uma abordagem moderna e prática, o escritório visa oferecer serviços jurídicos e responsáveis, estabelecendo parcerias de longo prazo com seus clientes, fundamentadas na confiança e em valores éticos. Especialistas em direito internacional privado, contratos, societário, direito civil e tributação internacional. Tem atuação em âmbito nacional, atuando na assessoria de clientes brasileiros e estrangeiros que pretendem fazer negócios no Brasil e especialmente em negociações entre Brasil e exterior, nas áreas cível, contratual, empresarial, societária, trabalhista, imobiliária, tributária, consumidor, falimentar, propriedade industrial e família e sucessões.

Filosofia do trabalho

A VVR Law se compromete a acompanhar as mudanças sociais e do mundo corporativo, buscando sempre soluções que agreguem valor às atividades e à vida de seus clientes. A empresa prioriza a sustentabilidade, racionalidade e diversidade em seus serviços, refletindo uma visão contemporânea do exercício da advocacia. Localizado em São Paulo, o escritório se posiciona como uma opção confiável para empresas que buscam assessoria jurídica de qualidade em um ambiente dinâmico e em constante evolução.

Síte: <http://www.vvrlaw.com/>



Estratégias para gestão eficiente no sistema fiscal

A expatriação envolve diversos desafios, sendo essencial um planejamento fiscal adequado para alcançar bons resultados. A transferência internacional requer esforços de empresas e indivíduos, exigindo estratégias tributárias eficientes devido à interconexão do expatriado com dois estados distintos, cada um com suas próprias normas fiscais. Compreender as leis fiscais de cada jurisdição é crucial.

Um planejamento fiscal adequado oferece segurança na gestão tributária e reduz o risco de litígios em ambos os estados. Além de garantir a conformidade com as leis fiscais, um planejamento eficaz otimiza as estratégias financeiras, minimizando a carga tributária e maximizando os lucros após impostos.

O acordo de dupla tributação entre Brasil e Espanha inclui uma cláusula de intercâmbio de informações, intensificando a comunicação entre os estados. Nesse contexto, o papel dos Departamentos de Recursos Humanos (RH) é fundamental, definindo critérios de seleção, políticas de mobilidade, formação dos expatriados, condições de deslocamento, assistência ao expatriado, cumprimento das obrigações tributárias e declarativas em ambos os estados e em cada uma das fases do deslocamento referidas, bem como as condições de repatriação.

Empresas globais devem fornecer assistência fiscal abrangente e implementar políticas fiscais eficazes para maximizar poupanças e agilizar operações internacionais. É crucial que o RH ofereça todas as informações e orientações necessárias para que o expatriado não enfrente riscos durante o processo.

A adoção de estratégias eficazes de planejamento fiscal pode

- Assegurar o cumprimento das obrigações tributárias em ambos os países.
- Reduzir a carga fiscal global dos expatriados, aproveitando deduções, isenções e créditos disponíveis conforme as normativas internas e as convenções de dupla tributação (CDI).
- Estruturar pacotes retributivos de maneira fiscalmente eficiente.

No capítulo anterior, foi abordado alguns dos aspectos da tributação internacional, incluindo regras de residência, redução da dupla tributação, exclusões, isenções, limites nas alíquotas de tributação, regras de equalização fiscal, considerações de segurança social, requisitos de relatórios e estratégias de planejamento fiscal, que podem ajudar no cumprimento das obrigações das pessoas físicas em cada uma das fases do deslocamento, bem como a minimizar a sua carga fiscal.

Para um planejamento fiscal adequado das transferências internacionais também é essencial contar com o apoio de consultores e profissionais especializados em tributação internacional.

Fatores-chave em um processo de transferência internacional dos expatriados

Para um planejamento fiscal eficiente da expatriação, existem alguns elementos a serem considerados:

Conhecimento da legislação tributária interna dos estados envolvidos

Um dos pilares fundamentais para uma gestão fiscal eficiente é o conhecimento profundo e atualizado das legislações tributárias aplicáveis de ambos os estados.

Acordos de Dupla Tributação (ADT)

A dupla tributação ocorre quando um rendimento é tributado em mais de um país. Para evitar isso, muitos países, como Brasil e Espanha, firmaram acordos de dupla tributação (ADT). Esses acordos distribuem os direitos de tributação entre os estados e permitem a eliminação ou redução da dupla tributação, desempenhando um papel vital na redução da carga fiscal internacional e na maximização das economias para indivíduos e empresas envolvidos em atividades transfronteiriças.

Os tratados oferecem benefícios como evitar a dupla tributação, reduzir as taxas de retenção na fonte e outras vantagens fiscais importantes durante o processo de imigração. Compreender as disposições dos ADT é essencial para determinar as taxas de imposto aplicáveis e garantir um planejamento fiscal eficiente.

No entanto, devido à complexidade e às possíveis interpretações desses tratados, é recomendável buscar aconselhamento de especialistas fiscais ou consultores internacionais para garantir a conformidade e otimizar as estratégias fiscais. Utilizar eficazmente os tratados de dupla tributação pode contribuir significativamente para o sucesso e a rentabilidade dos empreendimentos internacionais.

Determinação da residência fiscal

O planejamento tributário anterior à expatriação é fundamental para entender os critérios de residência fiscal no país de destino. Avaliando fatores como o número de dias passados no país, relações e vínculos com o local, entre outros aspectos relevantes, os indivíduos podem planejar sua mudança e estratégias fiscais de maneira mais eficiente.

Otimização da fiscalidade internacional

O planejamento permite que as pessoas físicas estruturem seus ativos, rendimentos e investimentos de forma eficiente do ponto de vista fiscal. Ao aproveitar os incentivos fiscais, isenções e deduções disponíveis, é possível minimizar as obrigações fiscais e maximizar os recursos financeiros.

Cumprimento das obrigações fiscais e apresentação de declarações tributárias

Um planejamento tributário adequado ajuda os expatriados entenderem e cumprirem suas obrigações de declaração de impostos em seu país de origem e de destino, garantindo o cumprimento da legislação tributária, reduzindo o risco de penalidades ou auditorias e promovendo uma abordagem transparente e responsável das questões fiscais.

Gestão das retenções ou ingressos a conta de impostos

Entender e gerenciar os requisitos de retenção na fonte sobre as rendas provenientes dos distintos estados como salários, dividendos, juros, bônus etc. é essencial para cumprir as regulamentações fiscais.

Automação de processos

Estabelecer processos automatizados pelas empresas e seus departamentos de RH ajuda no sucesso nos processos de expatriação, reduzindo riscos tanto para as empresas quanto para os seus funcionários transferidos.

Controle de custos

O controle de custos é uma prática fundamental em qualquer gestão financeira, inclusive na gestão fiscal. Isso inclui além dos custos diretos, relacionados à produção de bens ou prestação de serviços, também os custos indiretos, como despesas administrativas e tributárias.

Auditoria interna e *compliance*

Realizar auditorias internas periódicas é uma prática recomendada para garantir que as operações fiscais da empresa estejam em conformidade com as normas e regulamentos. Auditorias bem conduzidas podem identificar e corrigir inconsistências ou irregularidades antes que se tornem problemas maiores. Além disso, investir em *compliance* fiscal, com políticas e procedimentos internos que assegurem o cumprimento das obrigações fiscais, é essencial para evitar penalidades e manter a reputação da empresa.

Gestão de riscos

A gestão de riscos fiscais envolve identificar, avaliar e mitigar os potenciais riscos relacionados à área tributária, incluindo riscos de descumprimento das obrigações legais e possíveis contingências fiscais, como autuações, multas e processos judiciais. Essas considerações fornecem um quadro geral dos elementos chave nos processos de expatriação. No entanto, devido aos diferentes tipos de expatriados e tratamentos tributários, dependendo dos tipos de rendimentos, locais onde são recebidos e onde devem ser tributados, é necessária uma abordagem específica e individualizada para cada caso.



Escritório de advocacia que se destaca pela união de competências multidisciplinares de seus sócios e associados. Com uma abordagem moderna e prática, o escritório visa oferecer serviços jurídicos e responsáveis, estabelecendo parcerias de longo prazo com seus clientes, fundamentadas na confiança e em valores éticos. Especialistas em direito internacional privado, contratos, societário, direito civil e tributação internacional. Tem atuação em âmbito nacional, atuando na assessoria de clientes brasileiros e estrangeiros que pretendem fazer negócios no Brasil e especialmente em negociações entre Brasil e exterior, nas áreas cível, contratual, empresarial, societária, trabalhista, imobiliária, tributária, consumidor, falimentar, propriedade industrial e família e sucessões.

Filosofia do trabalho

A VVR Law se compromete a acompanhar as mudanças sociais e do mundo corporativo, buscando sempre soluções que agreguem valor às atividades e à vida de seus clientes. A empresa prioriza a sustentabilidade, racionalidade e diversidade em seus serviços, refletindo uma visão contemporânea do exercício da advocacia. Localizado em São Paulo, o escritório se posiciona como uma opção confiável para empresas que buscam assessoria jurídica de qualidade em um ambiente dinâmico e em constante evolução.

Síte: <http://www.vvrlaw.com/>

The background is a solid yellow color. There are two large, abstract, curved shapes in a slightly darker shade of yellow. One shape is in the top right corner, and the other is in the bottom left corner, creating a sense of movement or a stylized 'S' shape.

Volta definitiva do expatriado para Espanha

Possibilidades de planejamento tributário (Lei Beckham)

Após o encerramento do período de residência dos expatriados no Brasil, muitos voltam a prestar serviços para a matriz espanhola, para outra companhia na Espanha ou iniciam novos projetos profissionais, empreendendo por conta própria. Nesse sentido, é fundamental fazer a análise tributária comparando o atual regime geral do Imposto de Renda de Pessoa Física (IRPF) e ou Regime Especial de Impatriados do Art. 93 da Lei do IRPF (conhecido como Lei Beckham).

A Lei Beckham permite que expatriados sejam considerados não residentes para efeitos da Convenção entre Espanha e Brasil para Evitar a Dupla Tributação e a Evasão Fiscal sobre a renda. Assim, eles são tributados apenas pelas rendas obtidas na Espanha. Consequentemente, rendas de fontes brasileiras ou de outros países não são tributadas na Espanha se o expatriado optar pela Lei Beckham.

Se a remuneração na Espanha foi superior a € 60.000 ou € 70.000, pode ser conveniente solicitar às autoridades espanholas a aplicação da Lei Beckham. As alíquotas do imposto aplicáveis são de 24% até € 600.000 anuais e 47% para os valores excedentes. O regime da Lei Beckham tem um prazo de aceitação de seis anos.

Para poder ser beneficiar da Lei Beckham, o expatriado deve cumprir os seguintes requisitos:

- Não ter residido na Espanha, ao menos, durante os cinco períodos impositivos anteriores ao período de sua volta à Espanha.
- Que o retorno à Espanha se derive de:
 - » Contrato de trabalho (vínculo ordinário ou especial ou estatutário). Exista a possibilidade de ser nômade digital.
 - » Ser administrador de uma pessoa jurídica. No caso de sociedades patrimoniais, o administrador não poderá participar da mesma para evitar ser considerada entidade vinculada.
 - » Executar uma atividade empreendedora conforme a Lei 14/2013.
 - » Executar na Espanha uma atividade econômica como profissional altamente qualificado que preste serviços a empresas emergentes, conforme Lei 28/2022 de fomento do ecossistema de empresas emergentes, ou executar atividades de formação, pesquisa, desenvolvimento e inovação, obtendo uma renda superior a 40% da totalidade das rendas empresariais profissionais e do trabalho pessoal.

Que as rendas não tenham sido obtidas através de um estabelecimento permanente na Espanha, exceto para atividades empreendedoras, pessoal altamente qualificado ou preste atividades de formação, pesquisa, desenvolvimento e inovação.





Os membros da família do expatriado (cônjuge, filhos menores de 25 anos e de qualquer idade para pessoas com deficiência) também podem optar pela aplicação da Lei Beckham cumprindo os seguintes requisitos:

- Viajar à Espanha com ou sem o expatriado, mas sempre dentro do primeiro exercício fiscal de aplicação da Lei Beckham.
- Que adquiram sua residência fiscal na Espanha.
- Não ter residido na Espanha, ao menos, durante os cinco períodos impositivos anteriores ao período de sua volta à Espanha.
- Que não tenham obtido rendas na Espanha através de um estabelecimento permanente no país.
- A soma das bases de cálculo do imposto (base liquidable) do familiar em cada período de aplicação da Lei Beckham seja inferior a base de cálculo do expatriado.

A opção/renúncia ou exclusão pela Lei Beckham se executa através da apresentação do modelo 149 perante as autoridades tributárias espanholas. Posteriormente, o modelo especial de IRPF 151 deverá ser apresentado declarando as rendas obtidas na Espanha.

FPV Proyectos empresariales

Lei Beckham

Para quem

- **Expatriados** + família que volta a residir na Espanha
- **Indispensável:**
- Não ter residido na Espanha nos 5 anos anteriores ao período do retorno

Requisitos sobre retorno a Espanha

- Contrato de trabalho ou vínculo profissional (inclusive nômade digital)
- Administrados de pessoa jurídica espanhola
- Atividade empreendedora
- Profissional altamente qualificado, atividade F+P+D+I

Rendas tributáveis

- Só renda de fonte espanhola

Aliquotas

- **24%:** menos o igual 600.000 Euros anuais
- **47%:** mais de 600.000 Euros anuais

Prazo

- Vigência de 6 anos

Empresa dedicada a servir como uma ferramenta essencial de trabalho e apoio para multinacionais, grandes empresas, PME (pequenas e médias empresas) e pequenos negócios geridos por trabalhadores independentes. Composta por uma equipe multidisciplinar de profissionais altamente especializados, combina experiência, capacidade e integridade, trazendo uma vasta experiência em diversos setores da economia e dos negócios. Entre os serviços oferecidos estão:

Assessoramento empresarial: consultoria para desenvolvimento e otimização de estratégias empresariais, planejamento e compliance fiscal para maximizar a eficiência tributária e assistência jurídica para garantir conformidade e segurança nas operações.

Serviços de auditoria: auditorias financeiras e operacionais para garantir a transparência e eficiência dos processos.

Gestão de Recursos Humanos: recrutamento, treinamento e gestão de pessoal para desenvolver uma equipe de alta performance.

Energias renováveis: soluções sustentáveis e renováveis para reduzir custos e o impacto ambiental.

Serviços de TI: desenvolvimento e gestão de infraestrutura de tecnologia da informação para apoiar as operações diárias.

BPO Services (Business Process Outsourcing): gerenciamento de todas as necessidades contábeis, processamento de folha de pagamento eficiente e preciso e garantia de conformidade fiscal em todas as jurisdições.

Vistos Espanha-Brasil: assistência completa para processos de vistos entre Espanha e Brasil, facilitando a mobilidade internacional.

Site: <https://grupofpv.com/>



Encerramento e considerações finais

Ao longo deste e-book, abordamos de maneira detalhada os aspectos mais relevantes da expatriação de profissionais espanhóis no Brasil, desde a estruturação do processo até as complexidades jurídicas e tributárias envolvidas. A Câmara Oficial Espanhola de Comércio no Brasil, por meio da contribuição dos associados, buscou proporcionar uma visão abrangente e prática para que empresas e expatriados possam caminhar com segurança e sucesso por essa jornada.

O Brasil, com sua legislação peculiar e muitas vezes desafiadora, requer um planejamento meticuloso e uma compreensão profunda das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, tanto no país de origem quanto no de destino. A intersecção entre as normas brasileiras e espanholas, especialmente em temas de segurança social e dupla tributação, destaca a importância de uma estratégia bem elaborada para evitar riscos e garantir que todos os direitos sejam preservados.

Este guia reafirma o compromisso da Câmara Espanhola em apoiar seus associados e expatriados, fornecendo não apenas informações cruciais, mas também indicando associados com a expertise necessária neste processo, para garantir que cada etapa do processo de expatriação seja conduzida de forma eficiente e segura. Enfatizamos a necessidade de uma consultoria especializada para enfrentar os desafios inerentes à expatriação e maximizar as oportunidades que este movimento internacional oferece.

Encerro este e-book com a certeza de que, com as devidas precauções e um planejamento adequado, os expatriados poderão aproveitar plenamente as oportunidades no Brasil, enquanto as empresas poderão conduzir seus negócios com a confiança de estarem cumprindo todas as exigências legais. Estamos à disposição para auxiliar neste processo, proporcionando o suporte necessário para que sua experiência no Brasil seja não apenas bem-sucedida, mas também enriquecedora.

Alejandro Gómez

Diretor Executivo

Câmara Oficial Espanhola de Comércio no Brasil

Cámara

Oficial Española de Comercio en Brasil

Av. Eng.º Luís Carlos Berrini, 1681 – 14º andar – CEP: 04571-011
São Paulo – SP – Brasil

Telefone: +55 (11) 5508-5959

E-mail: camaraespanhola@camaraespanhola.org.br

Acesso nosso site para se associar