

Entra em vigor acordo de previdência social entre Brasil e Canadá

Os Acordos Internacionais de Previdência Social são tratados internacionais que tem como objetivo principal garantir aos segurados e dependentes dos países acordantes os direitos de seguridade social, pautados na existência de reciprocidade entre sistemas previdenciários, ou seja, os períodos de seguro e contribuição para a Previdência Social do Estado destino será computado para a concessão de benefício no Estado origem e vice-versa.

Cada país determina quem são os organismos de ligação, os quais têm como objetivo facilitar a aplicação do acordo e asseguram a eficiência e a simplificação administrativa. No Brasil, o organismo de ligação é o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o qual operacionaliza os acordos, após a instrução dos processos pelos setores de atendimento ao público.

Em 8 de agosto de 2011, o Brasil firmou com o Canadá o Acordo de Previdência Social. Logo após, em setembro de 2011 foram estipulados os Ajustes Administrativos para a implementação do referido acordo.

Nesta sexta-feira (1º/8), o Acordo de Previdência Social entre Brasil e Canadá (“Acordo Brasil-Canadá”) e o respectivo Ajuste entraram efetivamente em vigor, com a publicação do Decreto Presidencial 8.288/2014.

Benefícios Previdenciários

No campo material o Acordo Brasil-Canadá será aplicado à seguinte legislação para o Canadá a Lei de Proteção Social do Idoso e seus regulamentos e o Plano de Pensão do Canadá e seus regulamentos. Para o Brasil, o referido acordo será aplicado à legislação relativa ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS) e aos Regimes Próprios de Previdência Social dos Servidores Públicos, no que se refere aos benefícios de aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade e pensão por morte.

No campo pessoal o Acordo Brasil-Canadá aplica-se *“a qualquer pessoa que esteja ou tenha estado sujeita à legislação do Canadá ou do Brasil, e a pessoas que adquiram direitos oriundos de tal pessoa de acordo com a legislação das Partes.”*

De acordo com o artigo 11 do Acordo Brasil-Canadá existe a possibilidade de totalização/cumulação do tempo de contribuição efetuado no Brasil e Canadá, quando não for possível a obtenção de eventual benefício apenas com as contribuições de determinada parte. Não sendo possível a obtenção de benefício, ainda com a totalização dos períodos de cobertura no Brasil e no Canadá, será possível a cumulação do período de cobertura obtida em um terceiro Estado, desde que ambos os signatários mantenham Acordo de Previdência Social.

Para determinar a elegibilidade a um benefício de acordo com (i) a Lei de Proteção Social do Idoso do Canadá, um período de cobertura de acordo com a legislação do Brasil será considerado um período de residência no Canadá; e (ii) o Plano de Pensão do Canadá, um ano calendário civil, incluindo pelo menos 3 meses de cobertura de acordo com a legislação do Brasil, será considerado um ano de cobertura de acordo com o Plano de Pensão do Canadá.

No Brasil, para fins de concessão do benefício de aposentadoria por idade (i) um ano calendário civil, que seja um período de cobertura de acordo com o Plano de Pensão do Canadá, será considerado como 12 meses de cobertura de acordo com a legislação brasileira; e (ii) um mês de período de cobertura, de acordo com a Lei de Proteção Social do Idoso do Canadá e que não se sobreponha a um período de cobertura de acordo com o Plano de Pensão do Canadá, será considerado um mês de cobertura de acordo com a legislação do Brasil.

Por fim, para determinar a elegibilidade a um benefício por invalidez ou por morte de acordo com a legislação do Brasil, um ano calendário civil, que seja um período de cobertura de acordo com o Plano de Pensão do Canadá, será considerado como 12 meses de cobertura de acordo com a legislação brasileira.

Deslocamento temporário (Certificado de Cobertura)

Regra geral, de acordo com a legislação brasileira na Lei 8.212/91, em seu artigo 22, a contribuição previdenciária devida pelas empresas tem como base de cálculo o total da remuneração paga, devida ou creditada a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados ou trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços.

No caso de empregados estrangeiros no Brasil, conforme o artigo 30, inciso IX, da Lei 8.212/91, as empresas que integram um mesmo grupo econômico são responsáveis solidárias entre si pelas obrigações previdenciárias. Assim, mesmo que o empregado esteja recebendo parte de sua remuneração na empresa estrangeira, a responsabilidade pelo pagamento da contribuição previdenciária poderá ser atribuída à empresa brasileira devido a existência do vínculo existente.

Além disso, a Instrução Normativa RFB 971/2009 dispõe no artigo 6º, inciso V, que “*o trabalhador contratado no exterior para trabalhar no Brasil em empresa constituída e funcionando em território nacional segundo leis brasileiras, ainda que com salário estipulado em moeda estrangeira, salvo se amparado pela Previdência Social de seu país de origem, observado o disposto nos Acordos Internacionais se porventura existentes*” será considerado segurado empregado da Previdência Social.

No caso específico do Acordo Brasil-Canadá, o artigo 6º estabelece como regra geral que o expatriado (empregado ou trabalhador autônomo) estará sujeito à legislação do Estado Contratante — destino (local da prestação de serviços).

Como exceção, de acordo com o artigo 7º do Acordo Brasil-Canadá, se uma pessoa que habitualmente exerce atividade remunerada e dependente em uma das Partes for deslocada, no âmbito dessa relação de trabalho, pelo seu empregador, o qual exercer regularmente uma atividade econômica significativa no Estado de origem, para o território da outra Parte, a fim de realizar trabalho para esse mesmo empregador por um período previamente determinado, a legislação do Estado origem continuará a ser aplicada durante os primeiros 60 meses, como se o empregado transferido ainda estivesse trabalhando no território dessa Parte.

Nessa hipótese, a Autoridade Competente expedirá, mediante solicitação da empresa do Estado de origem do trabalhador que for deslocado temporariamente para prestar serviços no território de outro Estado, um certificado no qual conste que o trabalhador permanece sujeito à legislação do Estado de

origem. A cópia do Certificado de Cobertura conforme disposto no Ajuste Administrativo será entregue ao trabalhador. Com esse documento, o Estado destino fica dispensado do recolhimento da contribuição para a Previdência Social referente a esse trabalhador, durante o seu período de permanência no Estado destino. Esse é inclusive foi entendimento adotado pelo pela Receita Federal do Brasil^[1], em casos análogos ao presente.

Expansão internacional

O Governo brasileiro firmou acordos internacionais, dentre eles entre Brasil e Canadá, devido ao crescente volume de comércio exterior. As empresas, com o objetivo de atingir um mercado mais amplo, buscam uma expansão internacional. Porém, existem diversos desafios a serem enfrentados, destacando-se as preocupações com as garantias oferecidas aos trabalhadores e colaboradores expatriados e os custos que isso possa implicar.

As empresas multinacionais que integram o mesmo grupo econômico adotam uma prática comum de intercâmbio de profissionais para aprimoramento. Além disso, é comum que no período de instalação e início de atividades as empresas multinacionais sejam formadas por estrangeiros com vínculos no país de origem que poderão aplicar as diretrizes da matriz aos negócios locais.

O Acordo Brasil-Canadá ganha notoriedade, particularmente com a regra de deslocamento temporário prevista no seu artigo 7º, que contribui para a melhora na administração dos planos de expatriação, uma vez que os trabalhadores deslocados temporariamente poderão, nos primeiros 60 meses, continuar aplicando e se beneficiando das mesmas regras previdenciárias que já eram aplicadas no seu país de origem (Brasil ou Canadá), não havendo interrupção na contribuição previdenciária destes expatriados durante esse período.

^[1] “EMENTA: VINCULAÇÃO PREVIDENCIÁRIA. EMPREGADO ESTRANGEIRO DESLOCADO PARA TRABALHAR NO BRASIL POR PERÍODO LIMITADO. 1. O empregado contratado no Japão e deslocado para prestar serviços no Brasil, por período não superior a cinco anos, não será segurado do Regime Geral de Previdência Social – RGPS, de que trata o art. 201 da Constituição Federal, desde que esteja amparado compulsoriamente pela previdência social de seu país de origem. 2. A comprovação de que o trabalhador, naquele período, encontra-se sujeito à previdência social de seu país de origem é feita mediante a exibição do certificado descrito no item 1 do art. 7º do Ajuste Administrativo para Implementação do Acordo de Previdência Social entre a República Federativa do Brasil e o Japão. 3. Havendo contratação do trabalhador nessas circunstâncias, não serão devidas as contribuições previdenciárias previstas nos incisos I a III do art. 22 da Lei nº 8.212, de 1991, bem como a contribuição do segurado empregado e as contribuições destinadas a outras entidades ou fundos em relação à remuneração paga a esse trabalhador.” (SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 76 de 15 de Julho de 2013)

Date Created

03/08/2014