

# Compliance da Folha de Pagamento para Empresas

---

Práticas recomendadas e insights para organizações multinacionais que pagam equipes globais.



deel.

# Índice

---

|       |                                                                            |
|-------|----------------------------------------------------------------------------|
| 3     | Como estar em conformidade com a folha de pagamento global                 |
| 4     | O que é compliance da folha de pagamento global?                           |
| 5     | Principais leis internacionais sobre folha de pagamento                    |
| 6     | Obtenha compliance contínuo com a Deel                                     |
| 7     | Classificação de profissionais: a base do compliance                       |
| 8     | Impostos sobre a folha de pagamento e tratados                             |
| 9–10  | Como o BCG centralizou a folha de pagamento em 6 países                    |
| 11    | Compliance na remuneração                                                  |
| 12–13 | Distribuição de pagamentos                                                 |
| 14    | Compliance na gestão de equity                                             |
| 15–16 | Proteção de dados da folha de pagamento internacional                      |
| 17    | Compliance na administração de benefícios                                  |
| 18    | Estratégias para equipes financeiras de grandes empresas                   |
| 19    | Coloque o compliance da folha de pagamento no piloto automático com a Deel |

# Como estar em conformidade com a folha de pagamento global

<sup>1</sup>  
Referência: [Forrester, Is Global Payroll Truly Global?](#), 2024

Aviso legal: este conteúdo é apenas para fins informativos e não constitui aconselhamento jurídico ou tributário. Sempre procure aconselhamento profissional para garantir a conformidade com a folha de pagamento local.

A expansão global é uma das principais prioridades das empresas atuais. No entanto, antes de se estabelecer em uma nova região, suas equipes financeira e de folha de pagamento têm a importante tarefa de configurar a folha de pagamento para os funcionários contratados na região, o que exige uma visão diferenciada da conformidade.

Para 34% dos líderes de RH e financeiro, garantir a adesão aos requisitos de conformidade regional é um dos aspectos mais desafiadores da folha de pagamento global.<sup>1</sup>

Quando uma empresa opera em várias jurisdições, cada uma com seu próprio conjunto de leis tributárias, requisitos de emissão de relatórios e regulamentos estatutários, manter a conformidade torna-se significativamente mais complicado. Um quarto dos líderes de RH afirma estar enfrentando desafios de conformidade com a integração de novos funcionários, enquanto 43% citam dificuldades para gerenciar a folha de pagamento e os arquivos de relatórios estatutários para auditoria interna e externa.<sup>1</sup>

Com o [Deel Global Payroll](#), as empresas podem consolidar e otimizar suas operações internacionais de folha de pagamento, garantindo a conformidade em cada novo mercado. Neste guia, exploramos os principais elementos de conformidade que as empresas maduras devem considerar para executar uma folha de pagamento internacional bem-sucedida.

# O que é compliance da folha de pagamento global?

---

O compliance - ou conformidade - da folha de pagamento global refere-se à prática de seguir todas as regulamentações governamentais sobre como os empregadores devem pagar seus funcionários. Os empregadores precisam aderir às leis federais, estaduais e locais de folha de pagamento para cada funcionário e, se não o fizerem, poderão sofrer penalidades e multas dos órgãos governamentais.

Embora as regulamentações variem de um lugar para outro, você pode esperar lidar com leis semelhantes onde quer que contrate funcionários.

A maioria das leis de compliance da folha de pagamento abrange:

- **Classificação de profissionais:** você deve garantir que os funcionários e prestadores de serviços se enquadrem nos critérios de classificação corretos.
- **Retenção e declaração de impostos:** você deve reter e declarar os impostos corretos para os funcionários, de acordo com as leis locais.
- **Pagamentos:** você deve pagar os funcionários corretamente e dentro do prazo, seguindo as normas de folha de pagamento do governo local.
- **Salários e horas de trabalho:** seus funcionários têm direito ao salário mínimo e devem cumprir os requisitos de horas de trabalho obrigatórios.
- **Retenção de salários:** você deve reter os valores corretos dos salários dos funcionários para pagamento de pensão alimentícia e confisco de bens.
- **Depósito de capital:** você deve depositar os valores necessários para os órgãos governamentais corretos.
- **Declaração de impostos:** você deve apresentar os formulários de impostos corretos aos órgãos governamentais.

# Principais leis internacionais sobre folha de pagamento

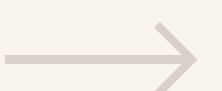
---

A expansão global é uma das principais prioridades das empresas atuais. No entanto, antes de se estabelecer em uma nova região, sua equipes financeira e de folha de pagamento têm a importante tarefa de configurar a folha de pagamento para os funcionários contratados na região, o que exige uma visão diferenciada da conformidade.

Por exemplo, os países europeus geralmente têm alíquotas mais altas de imposto sobre a folha de pagamento, muitas vezes incluindo obrigações extensivas de previdência social. As regiões asiáticas podem ter diferentes níveis de contribuições para a previdência social com base em vários fatores, como idade, faixa salarial e normas locais específicas. Enquanto isso, as jurisdições da América do Norte (EUA e Canadá) envolvem a conformidade com as leis tributárias federais e estaduais/provinciais.

Veja a seguir uma análise mais detalhada de algumas das principais leis de folha de pagamento e requisitos de compliance que podem afetar suas operações:

- **Diretriz de tempo de trabalho da União Europeia:** regulamentação da UE para os países membros que limita o número de horas que um indivíduo pode trabalhar por semana, incluindo horas extras.
- **Lei trabalhista da República Popular da China:** as leis da China que estipulam limites de horas diárias e semanais, salários e diretrizes sobre contratos de funcionários, disputas trabalhistas, condições de trabalho, bem-estar e horas extras.
- **Sistema de Proteção de Salários dos Emirados Árabes Unidos:** as diretrizes dos Emirados Árabes Unidos para registro no Ministério de Recursos Humanos e Emiratização e pagamento de funcionários por meio de uma instituição financeira aprovada dentro dos prazos estabelecidos.
- **Lei de Direitos Trabalhistas do Reino Unido:** a lei do Reino Unido que regulamenta contratos de trabalho, avisos de demissão, demissão injusta, licença parental e redundância.



- **Lei de Normas Trabalhistas do Japão:** as leis do Japão sobre salário mínimo, horas de trabalho, horas extras, férias anuais e outras diretrizes de folha de pagamento.
- **Lei alemã sobre trabalho em tempo parcial e contratos de prazo fixo:** diretrizes da Alemanha para aumento ou redução de horas para profissionais com contratos de prazo fixo.



Continue lendo: [Custos ocultos da folha de pagamento reduzem orçamento](#)

# Obtenha compliance contínuo com a Deel

---

O Compliance Hub da Deel fornece acesso às atualizações regulatórias mais recentes das leis de emprego, trabalho e folha de pagamento em todo o mundo. Nossos relatórios ativos analisam os dados de sua equipe em relação às normas mais recentes, oferecendo alertas acionáveis para reduzir o risco legal - tudo em um só lugar.



[Saiba mais](#)



# Classificação de profissionais: a base do compliance

---

Antes de configurar a folha de pagamento para um novo país, suas equipes do departamento financeiro e de RH devem garantir que tenham os contratos corretos e os sistemas de classificação de profissionais em vigor para cumprir as leis trabalhistas e empregatícias locais.

As leis trabalhistas determinam o salário mínimo do funcionário, o número máximo de horas de trabalho semanais e os benefícios obrigatórios para os funcionários (como licença remunerada, plano de saúde e previdência social). Todos esses aspectos do emprego variam de acordo com o país e até mesmo com o funcionário. Alguns exemplos:

- No Brasil, um funcionário em tempo integral tem direito a 30 dias de férias remuneradas por ano
- Na Sérvia, uma funcionária em tempo integral tem direito a 52 semanas de licença maternidade
- Na Grécia, um funcionário de tempo integral tem direito a um 13º salário mensal

Um dos aspectos mais delicados do início de um relacionamento empregatício internacional é determinar o status correto do funcionário e garantir que todos os funcionários de tempo integral estejam na sua folha de pagamento.

As penalidades por classificar erroneamente um funcionário como prestador de serviços são geralmente altas e podem até incluir prisão se as autoridades determinarem que a classificação incorreta foi intencional.

Veja um exemplo de como as definições de funcionário e prestador de serviços variam de acordo com o país:

A **Alemanha** define prestadores de serviços como profissionais que determinam seu horário de trabalho, podem assumir riscos empresariais e não recebem diretrizes. Nos **EUA**, isso poderia descrever um funcionário sênior em tempo integral de uma startup em estágio inicial, pois os requisitos de classificação são muito mais detalhados.

# Impostos sobre a folha de pagamento e tratados

---

Veja também: [Evite a dupla tributação: estratégias para empresas globais](#)

Os impostos sobre a folha de pagamento são complexos, especialmente quando você está gerenciando variações de um país para outro. Conte com o fato de que todos os países têm imposto de renda federal e regional, mas o valor pode variar significativamente.

Sua empresa será responsável por cumprir as leis tributárias relevantes em seu país de operação, bem como onde quer que você contrate funcionários. Se você não preencher um formulário ou não pagar um imposto, corre o risco de sofrer penalidades fiscais. Como uma empresa internacional, suas equipes financeira e de folha de pagamento precisam se tornar especialistas em impostos sobre a folha de pagamento, prazos fiscais, normas de retenção de impostos e muito mais. Você precisa considerar:

## Itens tributáveis e não tributáveis

Um auxílio para trabalhar em casa conta como renda tributável em alguns países, mas não em outros. Mesmo nos EUA, o auxílio financeiro só conta como renda tributável se o empregador fornecer recursos para a compra de equipamentos, mas não se os funcionários reembolsarem as despesas.

## Tratados fiscais entre países

Os tratados fiscais evitam a duplicação de impostos entre dois países. Eles permitem que duas partes paguem impostos a uma alíquota reduzida quando obtêm renda em um país onde não têm residência. Por exemplo, no Reino Unido, os cidadãos americanos não precisam pagar impostos sobre as contribuições para os planos de pensão do Reino Unido devido ao tratado entre os EUA e o Reino Unido.

## Acordos de reciprocidade tributária entre estados

Os acordos fiscais recíprocos funcionam de forma semelhante aos tratados fiscais - eles evitam a dupla tributação para funcionários que moram em um estado, mas se deslocam para outro para trabalhar. Se os dois estados tiverem um acordo de reciprocidade tributária, o funcionário poderá enviar um formulário de isenção para pagar o imposto de renda estadual em seu estado de origem (e não no estado de trabalho) ao preencher a declaração de imposto de renda.

# Como o BCG centralizou a folha de pagamento em 6 países

---

O Boston Consulting Group (BCG) é uma empresa global de consultoria de gestão. Ele ajuda as organizações a desenvolver uma vantagem competitiva, alcançar o crescimento e causar um impacto positivo na sociedade. Muitos dos clientes do BCG estão entre as 500 maiores corporações do mundo.

Com uma equipe global dispersa, o BCG costumava lidar com vários sistemas de folha de pagamento para pagar seus funcionários. A equipe tinha que executar a folha de pagamento separadamente para cada país, o que tornava incrivelmente difícil a centralização da folha de pagamento.

Em 2019, o BCG decidiu superar esses desafios mudando para o PayAsia pelo serviço de folha de pagamento multinacional da Deel.



**Rajes Rajamorganan**  
Gerente de Folha de Pagamento SEA, BCG.

Alguns fornecedores tinham portais que permitiam o upload de recibos de pagamento, mas nenhuma outra informação. Outros fornecedores nem sequer tinham recursos online. Eles enviavam os holerites por e-mail para os funcionários, o que era um grande incômodo.



[Leia o caso de sucesso completo \(em inglês\)](#)



Os funcionários nos dizem que o portal Deel é muito fácil de usar e que eles confiam no sistema. Recebemos ligações todas as semanas da equipe de TI e de integração e a cada duas semanas do gerente de contas. Eles são muito proativos sempre que temos dúvidas - e não apenas sobre a folha de pagamento.

**Rajes Rajamorgan**

Gerente de Folha de Pagamento,  
BCG

# Compliance na remuneração

---

Para garantir a conformidade da folha de pagamento antes de operar em um novo mercado, sua equipe precisa determinar o momento, o método e o valor corretos dos pagamentos internacionais.

- **Quando?** Cada país tem períodos de pagamento únicos, o que significa que você pode ter de pagar os funcionários em horários específicos. Prepare-se para processar os pagamentos semanalmente, mensalmente ou até mesmo diariamente, com base nos acordos e nas leis trabalhistas locais.
- **Como?** Os métodos de pagamento usados para pagar os funcionários internacionais podem ser diferentes da forma como você paga os profissionais locais. Cheques de pagamento em papel, depósitos diretos, transferências de dinheiro e carteiras digitais têm taxas de câmbio e tempos de processamento exclusivos.
- **Quanto?** Cada país tem taxas e regulamentações padrão de mercado exclusivas (como salário mínimo). Antes de fazer uma oferta a um funcionário, calcule os impostos e as taxas locais que incidirão sobre o salário bruto para garantir que você ofereça uma remuneração competitiva e atraente.

Além disso, alguns países podem estar muito acostumados a práticas desconhecidas de folha de pagamento, como dar aos funcionários um 13º salário mensal.

O 13º salário é um tipo de compensação que os funcionários recebem normalmente no final do ano, como um acréscimo aos seus 12 salários mensais. É obrigatório em alguns países, como a Grécia ou a Argentina, e é apenas uma prática recomendada em outros (principalmente na América Latina).



Saiba tudo sobre as regulamentações trabalhistas em nosso [guia de contratação global](#).

# Distribuição de pagamentos

---

Ao selecionar um método para transferências internacionais de folha de pagamento, é preciso considerar mais do que apenas o custo e a conveniência. A conformidade com as normas locais de folha de pagamento, os recursos de processamento eficientes e as práticas claras de documentação são essenciais para garantir o gerenciamento legal e eficaz de salários e pagamentos globais.

## Métodos de pagamento

Os métodos de pagamento aceitáveis para funcionários mudam de país para país. Por exemplo, opções como SWIFT, Payoneer, cartões de débito e até mesmo criptomoedas precisam ser avaliadas não apenas pela conveniência e taxas, mas também pela conformidade com as regulamentações financeiras locais. É fundamental entender quais métodos de pagamento são legalmente aceitos no país de residência de cada funcionário para garantir operações financeiras legais.

## Tempos de processamento e agendamentos

O tempo necessário para processar a folha de pagamento e executar transferências internacionais pode variar significativamente. Atrasos nas transferências de dinheiro podem resultar em penalidades por atraso de pagamento de acordo com as leis trabalhistas locais, portanto, sua equipe deve escolher métodos de pagamento que não apenas minimizem os tempos de processamento, mas também estejam em conformidade com as normas de pagamento pontual estipuladas por cada país.

## Documentação

A manutenção de uma documentação completa, como notas fiscais e extratos de pagamento, é essencial não apenas para os registros internos, mas também para comprovar a legitimidade das transações em auditorias de conformidade. Esses documentos devem detalhar todas as taxas de transação e os motivos de sua aplicação para atender às consultas regulatórias.



## Taxas de câmbio

As flutuações da taxa de câmbio podem afetar significativamente os orçamentos da folha de pagamento, afetando diretamente a remuneração dos funcionários. Em algumas jurisdições, as regulamentações locais exigem que os pagamentos sejam processados na moeda oficial, o que requer proteção contra a volatilidade da taxa de câmbio para fins de conformidade. Para manter as despesas com a folha de pagamento consistentes, considere a implementação de estratégias para se proteger contra mudanças desfavoráveis nas taxas de câmbio.



Veja também: [Como medir e subir o nível de maturidade da sua folha de pagamento](#)

# Compliance na gestão de equity

---

A concessão e o gerenciamento de ações para uma equipe global podem ser difíceis de navegar. Além de identificar o tipo certo de participação acionária, suas equipes financeira e de compliance devem garantir que você esteja operando de acordo com as normas de cada mercado, o que significa que o processo pode ser um campo minado para qualquer equipe jurídica.

Com uma plataforma global de RH e conformidade como a Deel, você pode oferecer incentivos competitivos aos seus funcionários e prestadores de serviços em todo o mundo por meio de concessões de equity ou token. Nossos especialistas locais trabalham para garantir uma estrutura jurídica e tributária ideal, fornecendo orientação sobre impostos trabalhistas e retenções na fonte aplicáveis e auxiliando nos requisitos de relatórios.



Saiba mais sobre como gerenciar equity para funcionários com a Deel



# Proteção de dados da folha de pagamento internacional

---

A folha de pagamento envolve dados confidenciais dos funcionários, como CPF e informações de contas bancárias. Empresas globais e distribuídas armazenam e compartilham dados online, o que expõe esses dados confidenciais a um risco maior de vazamentos, acesso não autorizado, ataques de ransomware e golpes de phishing.

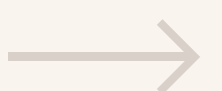
Para garantir a conformidade da folha de pagamento global, estabeleça procedimentos adequados para proteger e criptografar seus dados, responder a vazamentos, verificar sistemas, proteger senhas e educar seus funcionários internacionais para reconhecer golpes e garantir a segurança cibernética em seus dispositivos.

As equipes globais também precisam estar em conformidade com as normas internacionais de segurança e privacidade de dados. Por exemplo:

- **GDPR na União Europeia:** Se você lida com dados de folha de pagamento de funcionários da UE, terá de atender aos padrões do GDPR. A UE atualizou as normas do GDPR em 2018 para exigir padrões mais rígidos em relação à privacidade de dados.

A proteção de dados tornou-se uma preocupação importante para as empresas, especialmente para as grandes equipes internacionais. Os dados da sua folha de pagamento tornam-se visíveis para um número cada vez maior de funcionários, e você deve cumprir os requisitos onde quer que contrate.

- **Data Processing Agreement (DPA), ou Contrato de Processamento de Dados, para processadores de dados terceirizados:** reduzir os riscos significa eliminar e-mails não criptografados e remover todos os dados redundantes dos funcionários. Se você terceirizar a folha de pagamento global para outra empresa - um Employer of Record (EOR) ou um prestador de serviços de folha de pagamento - um serviço terceirizado terá acesso aos dados de seus funcionários.



Você precisa ter um DPA rigoroso em vigor: um contrato entre você e o serviço de folha de pagamento para garantir que ele trate seus dados com segurança e em conformidade com o GDPR, e que você tenha proteção legal caso surjam problemas de não conformidade.

## Recursos complementares



[Como manter a conformidade global com o GDPR](#)



[Por que e como documentar os processos de folha de pagamento?](#)



[Template de Acordo de Confidencialidade](#)

# Compliance na administração de benefícios

---

O gerenciamento da folha de pagamento global vai além do processamento de pagamentos - envolve também a administração dos benefícios dos funcionários, o que inclui a inscrição dos funcionários em planos de benefícios, o gerenciamento de contribuições e a garantia de que eles recebam os direitos corretos, conforme ditado pelas leis trabalhistas locais.

As plataformas de RH e folha de pagamento globais, como a Deel, simplificam esse processo ao integrar as funções de RH e a administração de benefícios em um único sistema. Essa abordagem unificada costuma ser mais econômica do que negociar diretamente com os fornecedores de benefícios - a Deel tem parceria com vários grandes fornecedores, obtendo assim acesso exclusivo a descontos.

A Deel não apenas facilita os benefícios obrigatórios, mas também oferece uma série de vantagens não obrigatórias, como descontos em aluguel de carros e associação a academias de ginástica, aumentando a satisfação dos funcionários e ajudando na atração de talentos. O uso da plataforma da Deel garante que seus funcionários recebam os benefícios a que têm direito, permaneçam em conformidade com as leis locais e reduzam os custos administrativos e o tempo.



[Explore a Benefits Tool, a ferramenta de benefícios da Deel](#)

# Estratégias para equipes financeiras de grandes empresas

---

Para aprimorar o processamento da folha de pagamento global, as equipes financeiras de empresas de médio porte e de grandes empresas devem se concentrar em:

- **Sistemas centralizados de folha de pagamento:** a implementação de uma plataforma unificada garante a consistência na aplicação de políticas de folha de pagamento e a adesão às normas em todos os países em operação, minimizando discrepâncias e erros.
- **Tecnologias avançadas de folha de pagamento:** o uso de software automatizado de folha de pagamento aumenta a eficiência, reduz a intervenção manual e garante cálculos e deduções de impostos precisos, mantendo o processo de folha de pagamento em conformidade e simplificado.
- **Colaboração com especialistas fiscais locais:** a formação de parcerias com especialistas locais ou o estabelecimento de uma presença no país é fundamental para entender e lidar com as leis trabalhistas locais, as regulamentações fiscais e os requisitos de conformidade, garantindo que as operações de folha de pagamento estejam totalmente em conformidade com os padrões locais.
- **Treinamento e atualizações regulares:** garantir que as equipes financeiras e de folha de pagamento recebam treinamento contínuo sobre as mais recentes leis, regulamentações e práticas recomendadas globais de folha de pagamento. Isso mantém a equipe informada sobre as mudanças na legislação e as estratégias inovadoras de gerenciamento da folha de pagamento, contribuindo para o compliance e a eficiência gerais.



Para obter mais informações práticas sobre compliance da folha de pagamento, faça o download do nosso material gratuito: [Checklist de Compliance da Folha de Pagamento Global](#)

# Coloque o compliance da folha de pagamento no piloto automático com a Deel

---

O Deel Global Payroll consolida e agiliza suas operações internacionais de folha de pagamento. Nós cuidaremos do compliance, das deduções fiscais e dos registros onde quer que você tenha entidades - tudo com o apoio de nossa equipe interna de especialistas em folha de pagamento. Você também se beneficiará de:

- 80+ integrações, um criador de fluxo de trabalho e API
- Especialistas jurídicos que mantêm a conformidade com as leis locais e realizam auditorias trimestrais para obter o melhor gerenciamento de riscos do mercado
- Contratos localizados, gerenciamento de documentos e manutenção segura de registros
- Sistemas automatizados que permitem processar a folha de pagamento com precisão e eficiência, garantindo que todos os funcionários recebam seus pagamentos em dia
- Suporte 24/7 com um ponto de contato para cada país
- E mais



Agende uma demonstração de 30 minutos do produto com um especialista para saber mais.

