

论巴西劳工管理和税务管理的特点和难点

陈印 黄欢

中国水利水电第十一工程局有限公司

DOI:10.12238/ej.v6i2.1102

[摘要] 作为金砖国家成员,巴西和中国在近年来的贸易投资和合作发展极其迅速,中国作为巴西最大的贸易伙伴,在近些年巴西外来投资中一直占据首要地位,中资企业在巴西投入了大量资金,用于促进巴西发展。虽然巴西市场具有良好的开发环境,但是其商业复杂度相对较高,税务和劳务管理政策与国内相比存在着较大的差异,这就给中资企业在巴西当地的发展运营带来了较大风险。为了确保中资企业在巴西的投资效益和资产安全,需要结合巴西当地劳工管理和财务税务管理,探究一条符合中资企业的劳资、财税管理模式,尽可能降低投资经营风险,保证投资安全。

[关键词] 中资企业; 巴西; 劳工管理; 财务税务管理

中图分类号: F27 **文献标识码:** A

On the Characteristics and Difficulties of Labor and Tax Management in Brazil

Yin Chen Huan Huang

Sinohydro Bureau 11 Co., Ltd

[Abstract] As a member of BRICS countries, trade, investment, and cooperation between Brazil and China have developed extremely rapidly in recent years. China, as the largest trading partner of Brazil, has occupied the first position in foreign investment of Brazil in recent years. Chinese enterprises have invested a lot of money in Brazil to promote the development of Brazil. Although the Brazilian market has a good development environment, its business complexity is relatively high, and the tax and labor management policies are quite different from those in China, which brings great risks to the development and operation of Chinese-funded enterprises in Brazil. In order to ensure the investment benefits and asset safety of Chinese-funded enterprises in Brazil, it is necessary to explore a management mode of labor and capital, finance and tax that conforms to Chinese-funded enterprises in combination with local labor management and financial and tax management in Brazil, so as to reduce investment and operation risks as much as possible and ensure investment safety.

[Key words] Chinese-funded enterprises; Brazil; labor management; financial and tax administration

引言

21世纪伴随着中国经济持续飞速发展,中国企业迅速成长,对外投资不断加深,对外影响力持续提高。巴西是我国在拉美地区最大的贸易伙伴,中国也连续多年成为巴西最大的贸易伙伴,双方往来不断加深、交往日益密切。近年来,巴西投资环境日趋宽松灵活,中国企业在巴西投资范围不断扩大,涉及石油、电力、新能源、基础设施、农业、制造业、通讯等各个领域,且投资规模快速增长,双边贸易往来日益加深。巴西市场规模大,开发前景广阔,但商业复杂程度高,双方文化差异大,这些因素对中资企业在巴西的生存和发展带来了困难,这就要求中资企业要不断地将先进的技术经验与适合巴西市场的管理经验相结合,最终探索出一条适合自身发生的企业成长道路。在巴西本地企业的管理中,最复杂、难度最高的工作分类分别为劳工管理和财务

税务管理,本文结合中资企业在巴西的实际管理情况,重点对巴西的劳工管理、财务税务管理进行探讨分析。

1 巴西当地的劳工管理现状

巴西在1943年颁布了《统一劳工法》,简称1943劳工法令,是巴西第一部系统的劳工法,以此为基础,后经不断修改,最新的劳工部法2017年11月开始生效,整个劳工法的核心内容是保护员工的权益,工会力量强大。

1.1 严格保护劳工权益。

在巴西劳工协议的签订通常以书面方式进行,但劳工法并未规定劳资双方须签订书面劳动协议。双方雇佣关系通常以事实为准,事实和协议之间以事实为准。巴西的劳工雇佣协议通常非常简单,仅规定了主要条款,比如协议双方名称、试用期、职位、薪酬、加班或者调休的情况等。因为法律已经规定了详细的

细劳资关系可能涉及的条款,如离职、假期、加班、补贴等,通常以法律条款为准即可。

巴西劳工法规定详细,内容齐全,企业在日常生产经营中通常需要严格遵守并保留好相关资料,以减少发生劳工纠纷。

1.2 劳工投诉十分普遍

在巴西,劳工诉讼案件非常普遍,尤其是离职后起诉原工作单位的情况更是高达50%以上。劳工起诉多以精神受损,职业健康问题、受到歧视不公待遇和从事非相关工作、加班和休假权利受损的名义进行起诉。从诉讼情况来看,由于巴西工会和巴西劳工部通常偏袒员工,且在离职后两年内均可起诉原单位,在一般情况下诉讼结果往往对企业不利。

1.3 福利和补贴内容丰富

在巴西的日常工作中,除对工资有明确的标准外,涉及的补贴也名目众多:十三薪、年假、年假附加工资、交通补贴、餐补、牙保、助学补贴等等,且计算比较严格复杂,按照中国商务部的巴西投资指南建议聘用当地有经验的会计师事务所或人力资源专员为员工代做员工工资表,以减少和避免劳务纠纷甚至被处罚。

1.4 限制外籍劳务

巴西对外籍职工和劳务引入限制严格,通常外籍职工和劳务签证分为工作签证和技术签证,在办理签证时除提交资料多且流程长外,对于技术签证不允许在巴西发放工资薪酬,整体来说不鼓励引进外籍劳务。巴西《劳动法》规定,本国劳工在人数和工资收入上分别不得低于企业全部劳工人数和工资总额的2/3,而实际获得批准的外籍员工人数大大低于这一限额。由于目前通常中国企业劳动法执行不够严格、不够全面,劳工资料保存较差,叠加中巴双方风俗人情、文化不同,巴西职工通常不喜欢被严苛管束。如果出现沟通不畅,企业文化不被认同、劳工管理不被足够重视等情况,往往会使企业面临着劳工诉讼的风险,甚至会在当地给企业带来一定的负面影响。

2 巴西税收税制的特点以及与企业相关的税种分析

2.1 巴西税收税制特点

巴西的税收的难点在于税负高,复杂多变、税收征管混乱是巴西税收管理的第一大难点。影响巴西税法的原因有很多,比如国情,社会体系的问题,最重要的一点是每年巴西公共支出的增加,大部分用于公民社保和福利中,巴西是全球福利最高的国家之一,拥有多项高额或者免费的公共福利,比如退休政策,医疗政策等等。巴西税收种类繁多,征收机构多,税法法规错综复杂,税法变动频繁,税负高。巴西目前共有税目58种,按行政管辖层级可以分为联邦税、州税和市税三级。联邦税主要包括所得税、工业产品税、进口税、出口税、金融操作税等;州政府税包括商品流通服务税、车辆税、遗产及馈赠税等;市政府税包括社会服务税、城市房地产税、不动产转让税等。此外,企业还须缴纳各种社会性费用,具体包括社会保险金、工龄保障基金、社会一体化计划费、社会安全费等。巴西采用宪政税制,宪法规定了联邦、州、市都可征税。在宪政税制下,不同州、不同市对征收

税率及税收减免有不同的政策,对应企业纳税存在争议时,大多数税务诉求具有宪法基础,因此在征纳双方或多方存在争议时,会发生税务诉讼,税务诉讼在巴西十分常见并且可以持续多年。在巴西税收中,与劳工相关的共有13种,主要有个人所得税,CSLL净利润社会赞助费(相当于9%的企业所得税),社会保障经费CONFINS,社会一体化税PIS,薪资税中又包含了工龄保障金FGTS、工业社会服务费SESI,全国工业服务培训费(SENAI),小企业援助服务费(SEBRAE),工伤保障费(SAT),职工教育费,国家科技发展基金费(FNDCT),国家教育发展基金费(FNDE)-补充“工龄保障金”(FGTS)通胀损失费等。

2.2 企业主要涉及的税种

2.2.1 企业所得税IRPJ和净利润社会贡献税CSLL

巴西企业所得税属于联邦税种,纳税人主要包括:所有居民法律实体(巴西税收法律并无常设机构这一概念,在巴西登记注册的法律实体为企业所得税居民纳税人);分支机构,代理和非居民实体的代表处;非注册的商业机构;取得来源于巴西所得的非居民实体;企业所得税征缴主要有四种核定方式:实际利润法、核定利润法、定额征税法和强制核定利润法。强制核定利润法由税务机关直接制定,其他征缴方法主要根据年收入进行划分。企业所得税基准税率15%;,年度应税利润超过240,000雷亚尔的部分,征收附加部分10.9%净利润社会贡献税(用于联邦社会保障)因与实际利润法征税基础相似,通常也视为所得税的一种,因此企业所得税最高合计征收率为34%。预提所得税税率分行业为1%-22.5%。

2.2.2 个人所得税

目前,巴西法律尚未对外籍人士有特别的税收规定,持临时签证12个月内在巴西停留超过184天和入境后12个月内获得永久签证,即使停留小于184天,均被视为巴西税收居民。月应纳税所得额大于1903.88雷亚尔需要缴纳个人所得税,适用税率从0-27.5%。

2.2.3 工业产品税IPI

工业产品税是联邦税征收的增值税,在巴西境内生产商品(每个生产环节征收)或进口商品。税率根据商品种类从0-365%。在增值税的情况下,经过多个生产环节加工的产品(如从原材料到产成品)允许抵扣调整每个单独环节已经支付的IPI。

2.2.4 商品服务流通税ICMS

ICMS是一种州政府增值税,一般来说,ICMS的征税对象是产品供应、城际和州际运输服务、通信服务以及进口产品。之前交易产生的ICMS可以用于抵扣后续交易产生的增值税。对于涉及多个州的交易,其适用最高税率由联邦参议院确定,对发生在一个州府内的国内交易和服务,适用税率由相关州府在联邦议会限定的范围内自行决定。

2.2.5 社会服务税ISS

市政府的社会服务税ISS的征税对象是任何性质的服务(ISS不适用于该项服务,则需要缴纳ICMS)。服务通常在供方场所所在地的市政府缴税。服务供应商提供服务相关的材料费可以

抵扣。根据不同服务类型和城市, 税率介于2%-5%之间。

2.2.6 社会一体化税PIS

企业纳税人根据总收入缴纳PIS。PIS有两种不同的制度, 累计制度和非累计制度。在累计制度下, 企业纳税人按总收入的0.65%缴纳PIS。非累计制度下, PIS按纳税人收入总额的1.65%征收, 在这种情况下, 允许扣除法律明确列出的可扣除项目。

2.2.7 社会保障金税CONFINS

CONFINS按纳税人的收入总额征收, 不分来源和金额, 与PIS类似, 也有两种不同的制度, 累计制度和非累计制度。在累计制度下, CONFINS按纳税人收入总额的3%一般费率征收, 不作任何减免抵扣。在非累计制度下, CONFINS按纳税人收入总额的7.6%征收, 并且允许扣除在法律明确列出的可扣除项目, 非累计制度旨在减少CONFINS对生产链的几个阶段所产生的影响。

2.2.8 社会保障金INSS

雇主一般按照每月工资总额的20%计算缴纳社会保障金INSS, 金额无上限。除支付20%社会保障金之外, 雇主还必须代扣代缴员工承担的社会保障金(8%、9%或11%费率)。公司支付给其他公司的特定服务费, 必须按11%费率代扣代缴, 差额需补缴。部分特定行业的企业(信息技术和通信业、新闻业、运输业、建筑业、上市食品工业和汽车工业等)可以选择根据其总收入的一定比例计算社保金即CPRB, 适用费率从1%到4.5%不等。

2.2.9 关税

根据进口产品的性质, 按照从量或从价标准征收联邦关税。需要缴纳进口关税的产品分类表在相关的法令中有明确列示, 税率从0%-30%不等。但是由于在进口商品的过程中, 通常还需要缴纳IPI, PIS, CONFINS, ICMS和其他费用, 综合税率可达60%-70%。除以上税重要税种外, 常见的还有金融操作税IOF、工龄保障金费FGTS、工业社会服务费SESI、全国工业服务培训费SENAI、工伤保障费SAT、机动车辆税等等。

3 中资企业在巴西当地劳务管理和财务税务管理的建议

3.1 重视前期税法、税收政策和劳工管理法律法规的调查分析, 增强风险意识

由于巴西税种多, 税制复杂, 跨州跨市往往有不同的税收政策, 且同一税法往往存在多种征收方法, 风险发生率相对较高。同时在劳工管理方面, 也存在法律严格, 内容复杂, 专业化程度高, 关联程度高等特点, 所以企业必须具有风险意识。在投资前, 要对巴西的政治环境、法律法规、税务体系、劳工政策等进行深入研究, 对市场需求、环保要求、物流便利程度、官僚体系运行效率等进行全面评估, 保证投资收益目标的实现。海外投资必须坚持可持续发展原则, 切实依靠自身资金实力, 量力而行进行

投资, 切不可过于依赖财务杠杆。

3.2 聘用当地事务所

由于巴西涉税法律复杂, 当地事务所种类齐全, 当地企业也较多地通过专业人员或机构报税。作为中资企业, 尤其是在巴西经营时间较短的企业更应该聘请当地专业的事务所或专业人员进行审计或咨询、税务筹划和申报纳税。定期的检查不仅仅可以减少在巴西的劳工风险和税务风险, 同时是中资企业自身税务管理和劳工管理水平提高的一个过程。

3.3 做好属地化建设

在财务税务管理方面, 巴西财务方面工作分工明确、会计、资金、税务分工明确, 兼职情况较少。劳工法的核心是保护员工权益, 严格限制外籍员工数量, 这就要求了各部门均招聘有当地员工, 当地员工的管理和沟通就显得尤为重要, 良好的管理和沟通往往能够促进企业专业税务人才的培养, 最终往往有利于中资企业税务管理水平的提高。

3.4 重视企业社会责任履行和企业形象建设

中资企业要注重当地政府和民众在环保、用工等方面的要求, 尽可能使用当地员工, 积极参与社区公益活动, 提高企业的社会美誉度。重视与当地居民、非政府组织等的沟通, 改进公关方式, 树立良好的中资企业形象。

3.5 积极采取措施防控风险

中资企业要充分利用金融衍生工具规避汇率风险。为降低融资成本, 要尽量避免在巴西当地市场融资, 争取在国际市场融资。而对于海外融资, 要做好套保安排, 锁定融资价格, 规避汇率风险。对于产品价格的波动风险, 需要切实利用国内国际的金融市场进行汇率、商品价格双重套保。

4 结语

综上所述, 为了确保中资企业在巴西的投资效益, 降低经营风险。在中方人员加强学习巴西、劳工法、税法的同时, 要加强企业文化建设, 增加与当地人员的沟通, 通过多种途径提高当地员工的管理水平。同时根据巴西企业的特点, 提前做好筹划, 过程中不断改进总结, 优化管理, 最终为企业创造良好的经济效益。

[参考文献]

- [1]刘瑾, 骆激. 中国企业投资巴西的纳税筹划研究——以X电力集团为例[J]. 湖南财政经济学院学报. 2020, 36(01): 118-128.
- [2]傅章彦. 中资企业赴巴西投资: 风险及防范[J]. 甘肃金融. 2018, (01): 62-64.
- [3]刘国林, 刘怡然. 防控巴西汇率与劳工风险[J]. 中国外汇. 2015, (22): 24-26.