

# Soto Frugis

ADVOGADOS

**Eduardo Soto**

*IHR/FODIRH  
29/11/2021*

# SOTO FRUGIS

ABOGADOS

Quienes somos

- Despacho especializado en Derecho Laboral Empresarial, con unidades en las ciudades de **São Paulo** y **Campinas**;
- Actuación a nivel nacional;
- Equipo formado por profesionales con más de 20 años de experiencia en temas de RR.HH. y del derecho laboral;
- Operamos con todos los sectores económicos, para clientes de todos los tamaños, desde *start-ups* hasta grandes corporaciones, nacionales e internacionales;
- Sólidas alianzas con oficinas igualmente especializadas y capacitadas, tanto en Brasil como en el extranjero;
- Best-friend en España (Sagardoy Abogados);
- Más información en: [www.sotofrugis.com.br](http://www.sotofrugis.com.br)

# Puntos de Atención para el año 2022 en Brasil

## Actualidades

### TELETRABAJO

- **Coordinar el Teletrabajo (Home-Office): (i) ajustes contractuales y (ii) prevención de riesgos de ergonomía;**
- **Cuidados con Prevención de Riesgos Laborales, y Medicina del Trabajo;**
- **Retorno a la Oficina / Modelo híbrido (puntos de atención);**
- **Riesgos de la Ausencia de Control de la Jornada laborada por parte de los que están en home-office;**

# Puntos de Atención para el año 2022 en Brasil

## Actualidades

### COVID – VACUNACIÓN

- Situaciones en que la Covid-19 puede ser considerada molestia profesional;
  
- Vacunación para prevención de la Covid-19:
  - a) **Portaria del Ministério del Trabajo:** Las empresas no pueden exigir “pasaporte vacunal” de los trabajadores.
  
  - b) **Pero OJO: Decisión de la Corte Suprema suspendió el decreto:** Las empresas pueden solicitar el comprobante de vacuna, a excepción de personas que tengan contra-indicación médica.

# Puntos de Atención para el año 2022 en Brasil

## Actualidades

### CONTROL ELECTRÓNICO DE JORNADA (“PONTO ELETRÔNICO”)

- **Portaria MTP 671/2021:**
  - Se admite registro de la jornada por medios informáticos;
  - El sistema debe registrar fielmente los apuntes de inicio y término de la jornada;
  - Se admite el pre apunte del intervalo para comida y descanso.

# Puntos de Atención para el año 2022 en Brasil

## Actualidades

### Norma Procesal

#### Cambio en el criterio de Pago de Honorarios de la parte vencida en la Demanda

- **Decisión del Supremo Tribunal Federal (ADI 5766):**
  - a) Declara inconstitucional parte del párrafo 4º, del artículo 791-A de la CLT (redacción de la Reforma Laboral de 2017).
  - b) Imposibilidad de condena de la parte Autora (trabajador) al pago de honorarios profesionales a la parte contraria, calculados sobre la parte improcedente, siempre y cuando sea beneficiario de la gratuidad de costos judiciales.
- **Valoraciones sobre el tema**

# Puntos de Atención para el año 2022 en Brasil

## Actualidades

### “MARCO REGULATÓRIO TRABALHISTA INFRALEGAL”

(Decreto nº. 10.854 – 10.11.2021)

- **Implementa el Programa Permanente de Consolidación, Simplificación y Desburocratización de Normas Laborales de rango infralegal** – revisión de los decretos cada dos años;
- **Libro de Inspección Laboral (por establecimiento)** pasa a ser emitido de forma electrónica;
- **Fiscalización de las Normas de protección del trabajo y seguridad laboral** - competencia exclusiva de los Auditores Fiscales del Trabajo;

# Puntos de Atención para el año 2022 en Brasil

## Actualidades

### “MARCO REGULATÓRIO INFRALEGAL”

(Decreto nº. 10.854 – 10.11.2021)

- **Registro Eletrônico de Ponto (já tratado acima);**
- **Aprendizaje** – alteração de los procedimientos de habilitación de entidades calificadoras y de autorización de cursos de aprendizaje y ampliación de reglas para oferta de cursos a distancia;

# Puntos de Atención para el año 2022 en Brasil

## Actualidades

### “MARCO REGULATÓRIO INFRALEGAL”

(Decreto nº. 10.854 – 10.11.2021)

- **“Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)” (libreta laboral)** – El número del CPF (“NIF”) como identificación única – Se permite la CTPS Digital;
- **Vale-Transporte** – concesión del beneficio a los trabajadores del hogar;

# Puntos de Atención para el año 2022 en Brasil

## Actualidades

### “MARCO REGULATÓRIO INFRALEGAL”

(Decreto nº. 10.854 – 10.11.2021)

- **Gratificación Navideña (paga extra de navidad, obrigatória)-** posibilidad de compensación de cantidades adelantadas al trabajador, con otros conceptos del finiquito (en caso de dimisión o despido);
- **Programa de Alimentación del Trabajador (PAT)** – facilidades para el uso de la tarjeta alimentación por parte del trabajador.

# Puntos de Atención para el año 2022 en Brasil

## Actualidades

### **LEY GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES (LGPD);**

- **Entrada en vigência e inicio de sanciones por parte de la Agencia Nacional de Protección de Datos;**
- **Necesidad urgente de implementación de políticas de gestión y protección de datos personales de los trabajadores y prestadores de servicios.**

# LGPD

## Desafíos para RR.HH.

- **Los desafíos en el área de RRHH para adaptarse a la LGPD no se limitan a la relación entre empleado y empleador:**
  - ✓ Reclutamiento y selección;
  - ✓ Admisión de empleados;
  - ✓ Evaluaciones médicas;
  - ✓ Envío de datos a agencias públicas;
    - ✓ Plan de salud y seguro de vida;
    - ✓ Transmisión de datos a la matriz (exterior);
  - ✓ Mantenimiento de datos posteriores al término de la relación laboral;

# LGPD

## Aspectos Prácticos para la Fase Pos Contractual



La Ley no establece un plazo específico para la disposición o disposición de documentos (principio de necesidad). ¿Se aplica entonces el período legal de 5 (cinco) años? Depende del documento, algunos documentos tienen plazos definidos en normas legales

Documento	Período de Tiempo
Comunicación de accidentes laborales (CAT)	5 años
Comprobante de entrega de la Seguridad Social (GPS)	5 años
Nómina, tarjetas de tiempo	5 años
Documentos de rescisión del contrato	10 años
Exámenes médicos, PPP, PCMSO y PPRA	20 años
Salario familia - documentos	10 años
Formulario de inscripción y contrato de trabajo	INDETERMINANDO

Lo fundamental para la empresa es crear políticas internas, orientar y capacitar a los operadores de datos para evitar problemas y fugas de datos.

# Dudas y Casos Prácticos



- *"Aprovechando la ocasión, si es posible, me gustaría que nos refrescara y actualizara la situación relacionada con la limitación de la contratación temporal enfocada a proyectos"*
- Requisitos para la validez del contrato por un período determinado (Art. 443 de la CLT):
  - a) servicio cuya naturaleza o fugacidad justifique la predeterminación del plazo (proyectos);
  - b) actividades comerciales transitorias (ejemplo: período de ventas navideñas);
  - c) contrato de experiencia.

# Dudas Y Casos Prácticos



- *"Me interesa que nos hables de la formalización de contratos de outsourcing que las empresas pueden celebrar para la ejecución de su actividad."*
- Contratos de outsourcing (Leyes 13.429/2017 y 13.467/2017):
  - a) subcontratación de cualquier actividad;
  - b) Responsabilidad subsidiaria de la tomadora por impagos laborales;
  - c) contrato escrito entre empresas;
  - d) Se recomienda contratar empresas con buena capacidad financiera y buena reputación en el mercado (evitar el *"barato que te sale caro"*);
  - e) controles periódicos para el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la empresa proveedora de mano de obra.

**OJO: riesgo de reconocimiento laboral en caso de fraude.**

# Dudas y Casos Prácticos



- *"Como empresa no tenemos presencia en Brasil, vamos a tener nuestro primer expatriado allí prestando servicios para un cliente. El empleado es de nacionalidad brasileña y se marcha para un proyecto de 2 años, ¿la legislación brasileña permite que podamos mantener el contrato de trabajo en España? Es decir, ¿que no sea necesario generar una relación laboral en Brasil"*
  
- Opciones:
  - a) Visado de trabajo temporal con contrato de trabajo local:
    - contrato de trabajo de duración determinada, sin período de prueba.
    - plazo: hasta 2 años (una prórroga o transformación en permanente);

# Dudas Y Casos Prácticos



- *"Como empresa no tenemos presencia en Brasil, vamos a tener nuestro primer expatriado allí prestando servicios para un cliente. El empleado es de nacionalidad brasileña y se marcha para un proyecto de 2 años, ¿la legislación brasileña permite que podamos mantener el contrato de trabajo en España? Es decir, ¿que no sea necesario generar una relación laboral en Brasil"*
  
- Opciones:
  - b) Visa temporal sin contrato de trabajo local
    - Servicio de asistencia técnica;
    - plazo: hasta 1 año (posibilidad de una sola extensión);
    - no es empleado de la empresa brasileña.

# Dudas Y Casos Prácticos



- *"Como empresa no tenemos presencia en Brasil, vamos a tener nuestro primer expatriado allí prestando servicios para un cliente. El empleado es de nacionalidad brasileña y se marcha para un proyecto de 2 años, ¿la legislación brasileña permite que podamos mantener el contrato de trabajo en España? Es decir, ¿que no sea necesario generar una relación laboral en Brasil"*
- Opciones:
  - c) Visado de negocios temporal
    - destinado a estudios de mercado, prospección de negocios, cierre de contratos, preferiblemente otorgados a empresarios y representantes de empresas extranjeras.
    - Ingreso por un máximo de 90 días, con una extensión permitida.
  - d) Diretor estatutário.

# Dudas y Casos Prácticos



- "SEGURO DE DESEMPLEO - ¿se aplica también a los expatriados una vez finaliza su periodo de expatriación en Brasil?"
- Requisitos:
  - visado de trabajo en Brasil = relación laboral con cotizaciones a la Seguridad Social de Brasil (INSS);
  - Si el contrato termina por despido sin justa causa (despido por parte de la empresa) el trabajador puede solicitar el beneficio antes de regresar a España. Se trata de prestación pagada por el INSS directamente al trabajador.

# Soto Frugis

ADVOGADOS

## Socio de Contacto **Eduardo Soto:**

- Abogado Colegiado en Brasil, Portugal y España (miembro del Colegio de Abogados de Madrid - ICAM);
- Licenciatura en Derecho homologada por el Min. Educación de España;
- Consultor de Multinacionales Españolas en Brasil (Mapfre, BBVA, Inditex, Solarig, Indra, Teltronic, etc).
- E-mail: **[esoto@sotofrugis.com.br](mailto:esoto@sotofrugis.com.br)**

*Muchas Gracias!  
Obrigado!*

[www.sotofrugis.com.br](http://www.sotofrugis.com.br)