

Soto
Frugis
ADVOGADOS

BRASIL:

Temas Laborales Relevantes

Eduardo Soto

Madrid – 18 de Febrero de 2025

Soto Frugis

ADVOGADOS

esoto@sotofrugis.com.br

Despacho brasileño especializado en **Derecho Laboral Empresarial**, con oficinas en las ciudades de **São Paulo** y **Campinas**;

Equipo formado por profesionales con más de **20 años de experiencia** en temas de RR.HH. y del derecho laboral;

Operamos en todos los sectores económicos, para empresas de todos los portes, desde *startups* hasta grandes corporaciones, nacionales y internacionales;

Algunos clientes españoles: **Auxadi, Inditex, Indra, Mercadona, Solarig, Teltronic, Zamora Company**, entre otros.

Sólidas alianzas con despachos igualmente especializados, tanto en Brasil como en España, y otros países;

Más información en: www.sotofrugis.com.br

Principales Tipos de Visado para traslado de empleados/directivos a Brasil

1. Visado para Ejecutivos, Directivos y Alta Dirección (Visto de Administrador o Ejecutivo)

Destinado a ejecutivos y directivos extranjeros que ocuparán posiciones de liderazgo en empresas brasileñas, como directores o administradores. Es habitual para representantes de multinacionales o empresas con inversión extranjera en Brasil. Requiere demostrar un aporte de capital mínimo por parte de la empresa controladora extranjera. El visado inicial tiene una validez de hasta 2 años, renovable.

2. Visado de Trabajo con Contrato Local

Dirigido a trabajadores extranjeros que serán contratados directamente por una empresa brasileña bajo las leyes laborales del país. Es necesario obtener una autorización de trabajo del Ministerio de Trabajo antes de solicitar el visado. Este visado es ideal para profesionales que ocuparán funciones técnicas, operativas o administrativas, con una duración inicial de hasta 2 años, prorrogable.

Principales Tipos de Visado para traslado de empleados/directivos a Brasil

3. Visado para Asistencia Técnica (Sin Vínculo Laboral)

Destinado a profesionales extranjeros que viajan temporalmente a Brasil para prestar servicios técnicos especializados, como instalación de equipos, mantenimiento o transferencia de tecnología. En principio, no implica relación laboral directa con la empresa brasileña. Tiene una duración inicial de 90 días, prorrogable por otros 90 días.

Otros Tipos de Visado:

- Visado para Investigadores y Profesores;
- Visado para Artistas y Deportistas;
- Visado de Inversor (Visado para Emprendedores).

Requisitos de la Relación Laboral en Brasil

En Brasil, la relación laboral se caracteriza por cinco elementos esenciales, según la legislación laboral (Consolidación de las Leyes del Trabajo - CLT):

- 1. Persona física** El trabajo debe ser realizado por una persona física, no una empresa.
- 2. Habitualidad:** El servicio debe prestarse de manera regular, no esporádica.
- 3. Subordinación:** El trabajador está sujeto a órdenes e instrucciones del empleador (aunque esté en el extranjero).
- 4. Onerosidad:** Debe haber remuneración por el trabajo realizado.
- 5. Personalidad:** El trabajo debe ser realizado personalmente por el empleado, sin posibilidad de delegación.

Principio de la Prevalencia de la Realidad:

Este principio establece que, en caso de discrepancia entre lo que está documentado y lo que ocurre en la práctica, prevalece la realidad de los hechos sobre los documentos formales. Por ejemplo, si un contrato define a un trabajador como directivo, sin vínculo laboral, pero en la práctica cumple los requisitos de un vínculo laboral (trabaja como un gerente, bajo órdenes), será considerado empleado bajo la ley brasileña.

El FGTS: Ese Gran Desconocido

El FGTS (Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio) es un fondo obligatorio en Brasil, creado para proteger a los trabajadores en situaciones de despido sin causa justificada. Está regulado por la Ley 8.036/1990 y consiste en depósitos mensuales realizados por el empleador en una cuenta específica a nombre del trabajador, administrada por la Caixa Econômica Federal.

¿Cómo funciona?

- ✓ El empleador debe depositar el 8% del salario bruto del trabajador cada mes en la cuenta del FGTS.
(Nota: No solo sobre el salario, sino sobre todos los pagos de “naturaleza salarial”, como bonus y parte variable).
- ✓ Los pagos no deben ser descontados del salario: es una obligación adicional del empleador.
- ✓ El saldo acumulado puede ser retirado por el trabajador en situaciones específicas: despido sin causa, compra de vivienda, jubilación o enfermedades graves.

El Despido en Brasil (No Disciplinario): ¿Cómo

Funciona?

En Brasil, existe la figura del despido por causas objetivas. La ley brasileña permite al empresario despedir al trabajador en cualquier momento, pero el empleador debe pagar los siguientes conceptos:

- ✓ **Aviso previo:** Puede ser trabajado (30 días) o indemnizado (30 días + 3 días por año trabajado).
- ✓ **Saldo de salario.**
- ✓ **Vacaciones:** Días no disfrutados + 1/3 adicional (proporcionales).
- ✓ **13.º salario proporcional.**
- ✓ **Multa del FGTS:** 40% sobre todo el saldo acumulado del FGTS del trabajador.
- ✓ **Liberación del saldo acumulado del FGTS:** El trabajador puede retirar el saldo acumulado de su cuenta vinculada.

Obligaciones adicionales:

- ✓ Chequeo médico ("exame médico demissional").
- ✓ Entrega de formularios para el Seguro de Desempleo.

¿Qué pasa si el expatriado dimite para volver a España?

Si un expatriado en Brasil renuncia (dimite) para regresar a España, no tiene derecho a indemnización, pero debe recibir los siguientes pagos:

Pagos obligatorios:

- Saldo de salario: Días trabajados en el mes de la dimisión.
- Vacaciones no disfrutadas + 1/3 adicional: Vencidas y proporcionales.
- 13.º salario proporcional.

Derechos que NO tiene:

- Multa del FGTS (40% sobre el saldo).
- Seguro de desempleo.
- Retiro del saldo del FGTS (no permitido).

Solución Intermedia: El Despido por “Mutuo Acuerdo”

El despido por mutuo acuerdo fue introducido por la Reforma Laboral de 2017.

Permite que el empleador y el trabajador acuerden la terminación del contrato con beneficios reducidos, siendo una alternativa más flexible al despido sin causa

Requisitos y Funcionamiento:

- ✓ Debe ser un acuerdo voluntario entre ambas partes, sin coacción.
- ✓ Debe formalizarse por escrito para evitar disputas futuras.

Pagos al trabajador:

- ✓ Saldo de salario y 13.º salario proporcional.
- ✓ Vacaciones vencidas + 1/3 adicional y proporcionales.
- ✓ Multa del FGTS del 20% (en lugar del 40%).
- ✓ Retiro de hasta el 80% del saldo del FGTS.
- ✓ Aviso previo indemnizado: El trabajador tiene derecho a recibir el 50% del valor que correspondería en un despido sin justa causa.

Otros Puntos de Atención para RR.HH. - Brasil - 2025



Tercerización de servicios y Contratación de Autónomos.



Nueva Norma sobre Riesgos Psicológicos en la Actividad Laboral (Nueva NR-1).



Tarjetas de “Multibeneficios” - Riesgo de Reconocimiento como Salario.



“Domicílio Eletrônico Trabalhista” (DET).

Eduardo Soto Pires

- ✓ Abogado español/brasileño colegiado en Brasil, España y Portugal;
- ✓ Licenciatura en Derecho homologada por el Ministerio de Educación de España, y miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid;
- ✓ Ha realizado práctica profesional en renombrados despachos españoles;
- ✓ Cuenta con más de 25 años de experiencia en el área laboral corporativa, asesorando a empresas brasileñas e internacionales en todos los frentes del derecho laboral;
- ✓ Consultor de Multinacionales Españolas presentes en Brasil;
- ✓ Reconocido frecuentemente en prestigiosas guías internacionales como: *Chambers and Partners, The Legal 500, Who's Who Legal, Latin Lawyer 250, LACCA Approved*, entre otras.



Contacto:
esoto@sotofrugis.com.br