



MZ ADVOCACIA®

INFORMATIVO JURÍDICO —

EDIÇÃO 148
SETEMBRO 2022

Nômades Digitais: Brasil regulamenta a autorização de residência ao estrangeiro que trabalhe para empresa do exterior

Quem não mora no Brasil e escuta os versos de Jorge Ben Jor, bem deve ficar curioso por conhecer ou quem sabe morar em um lugar abençoado por Deus e bonito por natureza.

E se for possível ao estrangeiro manter sua relação de trabalho no exterior e morar no Brasil?

A tecnologia faz nascer uma nova modalidade de trabalho a qual cada dia mais pessoas aderem; a possibilidade de poder trabalhar de modo remoto, em qualquer lugar do mundo, desde que haja uma conexão com a internet.

As atuais formas de tecnologia e de trabalho têm possibilitado que muitas pessoas mantenham seus vínculos empregatícios enquanto se deslocam pelo mundo, são os chamados nômades digitais.

Até 2021 o estrangeiro com vínculo empregatício no exterior e que conseguisse trabalhar de forma remota, não possuía uma autorização de residência (antigamente chamada de visto) específica para o Brasil, foi somente com a Resolução nº 45/2021 que se instituiu no âmbito do Conselho Nacional de Imigração (CNIg) a autorização de trabalho para o nômade digital.

Com esta norma, além de regularizar a situação destes trabalhadores estrangeiros, o Brasil abre uma porta para novas culturas, talentos e investimentos, atraindo estes trabalhadores estrangeiros que já eram recebidos em outros países como Tailândia, Emirados Árabes, Costa Rica, Grécia e Argentina.

E na esteira desta nova modalidade imigratória vão surgindo novas ideias para estimular a entrada de estrangeiros no território nacional, por exemplo o certificado Rio Digital Nomads, instituído pelo Mu-

nícipio do Rio de Janeiro para hotéis que tiverem tarifas especiais para estes clientes. Na apresentação do certificado, o Município objetiva que “A cidade do Rio quer ser o primeiro polo de Nômades Digitais da América do Sul e está se preparando para receber visitantes interessados em montar sua base de trabalho temporariamente na capital carioca.”

Dentre as condições principais desta modalidade de residência podemos destacar: a) trata-se de uma autorização temporária, porém renovável; b) o estrangeiro não pode ter vínculo empregatício no Brasil (pois se tiver se encaixará em outra modalidade de residência); c) a atividade profissional deverá ser realizada de forma comprovadamente remota e com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação.

Há duas possibilidades de se dar início ao pedido de autorização de residência ao nômade digital, a primeira delas é diretamente perante a Autoridade Consular brasileira no exterior, a segunda é para o caso do estrangeiro que já se encontre no Brasil, com autorização de visita por exemplo, que deverá fazer o pedido perante o Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Recentemente o CNIg, vinculado ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, publicou o “Guia Prático de Autorização de Residência para Nômades Digitais” contendo de forma objetiva as informações necessárias para estrangeiros que desejam morar no Brasil e trabalhar remotamente para empresas do exterior.

Conforme noticiado pela mídia, o Itamaraty informou em nota à BBC News Brasil que foram emi-

tidos apenas 100 vistos desse tipo até 13 de julho de 2022, ou seja, ainda há muito a se explorar deste instituto, e para isso uma assessoria jurídica especializada é importante, para se dar efetividade ao trâmite do processo, além da segurança e tranquilidade ao trabalhador estrangeiro.



Igor Borges La Rosa
OAB/RS 89.473

Advogado MZ Advocacia

igorlarosa@mzadvocacia.com.br

Produtores rurais e empresas do agro poderão participar de cadastro para buscar investimentos estrangeiros

O Ministério da Agricultura irá promover a divulgação dos projetos cadastrados em países com potencial de investimento estrangeiro direto no agronegócio.

Projetos de produtores rurais e de empresas do setor agropecuário nacional interessados em receber investimentos estrangeiros poderão, a partir de agora, cadastrarem-se no Portfólio de Investimentos no Agronegócio Brasileiro, no site do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa).

A partir do cadastramento, os projetos ficarão disponíveis para consulta direta por potenciais investidores interessados no setor agropecuário brasileiro, consolidando joint ventures, fusões, aquisições, parcerias tecnológicas, investimentos em participação, dentre outras modalidades.

O Ministério da Agricultura promoverá a divulgação do portfólio em países com potencial de investimento estrangeiro direto e reportará aos produtores e empresas sobre eventual interesse de investidores no projeto apresentado.

A ideia da iniciativa é dar condições às empre-

sas nacionais de ampliar a capacidade produtiva, modernizar instalações ou ainda implantar projetos de interesse do setor agropecuário a partir de investimentos externos, permitindo que as empresas/propriedades beneficiadas tenham aumento da capacidade de produção e competitividade e promoção do desenvolvimento regional local.

Como benefício indireto, a medida possibilita que a empresa acesse mercados no exterior e amplie a participação do país no comércio internacional de produtos agropecuários, seja do ponto de vista da produção, processamento ou comercialização.

Os projetos cadastrados serão divulgados para as embaixadas e consulados, nos diversos eventos de promoção comercial em que o Mapa participa, tais como feiras agropecuárias internacionais, reuniões e seminários voltados para a atração de investimentos, e servirá ainda como importante ferramenta para a atuação dos adidos agrícolas brasileiros na identificação de potenciais investidores na cadeia do agronegócio.

Como fazer o cadastro

Ao cadastrar os projetos, os produtores e representantes deverão preencher dados básicos como: a área de atuação da empresa, a natureza do investimento pretendido e informar o interlocutor da empresa para contato.

Os cadastrados poderão receber notificações

sobre as missões internacionais, rodadas de investimentos e outros eventos organizados pelo Ministério da Agricultura.

Fonte: Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento

Só um quarto das empresas têm política voltada aos direitos humanos

Pacto Global e Proactiva divulgam resultados preliminares do autodiagnóstico de empresas brasileiras sobre gestão de riscos relacionados a direitos humanos

Um levantamento feito pelo Pacto Global da ONU no Brasil com a parceria estratégica Proactiva Results mostra que os direitos humanos estão na agenda das empresas brasileiras. Isso porque 90% das 107 empresas respondentes adotaram um compromisso público de respeitar os direitos humanos, e mais da metade (60%) tem alguma forma de mapeamento de riscos tocando direitos humanos. Os números da Trilha de Direitos Humanos foram divulgados no evento “Sustainable Development Goals in Brazil”, que ocorreu semana passada em Nova York (EUA).

Contudo, há muito o que se avançar. A começar pelo fato de que somente 26% das empresas têm, de fato, uma política específica para o tema, e mapear o engajamento da sua cadeia de valor é um desafio para a maioria. Os esforços acabam se concentrando nas operações próprias.

Ainda segundo o relatório, o qual o Prática ESG



teve acesso com exclusividade, oito em cada dez empresas (81%) disseram definir padrões de direitos humanos para seus fornecedores. Contudo, apenas 52% consideram usar os dados para tomada de decisão comercial.

Com relação a seus clientes, exista certa preocupação, mas menos de 30% das empresas consideram seus clientes e consumidores finais na identificação dos impactos e riscos aos direitos humanos.

O relatório traz os primeiros diagnósticos das empresas que fazem parte da Trilha de Direitos Humanos, que funciona como uma espécie de termômetro para medir o nível de comprometimento e engajamento das companhias com temas críticos,

tais como condições de trabalho, inclusão, saúde, segurança ocupacional e igualdade. Também são incluídos saúde mental, impactos na comunidade, meio ambiente e clima.

Para o Pacto Global, saber como companhias brasileiras lidam com o assunto é importante porque políticas em prol dos direitos humanos têm intrínseca relação com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs) da ONU e é a base para as companhias avançarem em questões sociais, ambientais e de governança corporativas (ESG). Por isso, lançou esse ano, em parceria com a Proactiva Results, a Trilha de Direitos Humanos.

Das 107 empresas respondentes, mais da metade (63%) são grandes. Entre os 12 setores a que pertencem estão serviços, agronegócio, indústria, infraestrutura, tecnologia, transportes, energia, alimentos e bebidas e extrativa.

Clima e direitos humanos

A pesquisa ainda mostrou outro dado preocupante: só um terço das respondentes diz considerar os efeitos que as mudanças climáticas poderão

ter nos riscos e impactos aos direitos humanos ao realizar a identificação e avaliação desses riscos e impactos.

O dado é importante porque é sabido pela comunidade científica que existe uma relação direta entre os temas. Diversos eventos climáticos extremos, como ondas de calor, tempestades, enchentes, secas prolongadas e incêndios florestais ameaçam diretamente o direito à vida. Demais direitos, como acesso à água potável, saneamento básico, direito a saúde e a moradia também são diretamente afetados pelo impacto das mudanças climáticas.

A ideia da Trilha de Direitos Humanos é prover um autodiagnóstico a partir do qual as empresas possam promover melhorias em políticas, processos e estratégias e reforçar objetivos públicos e/ou internos.

Fonte: Valor Econômico

Para visualizar os informativos anteriores, acesse:

www.mzadvocacia.com.br

O uso de IA em empresas cresce para 13%, com destaque para grandes corporativas

O TIC Empresas 2021 revelou que o uso de IA em empresas cresce para 13%, com destaque para grandes corporativas. Confira mais descobertas da pesquisa:

O uso de inteligência artificial (IA) em empresas cresceu durante o período de 2019 a 2021. Os dados foram apresentados durante a 14ª edição da TIC Empresas, divulgada pelo Comitê Gestor da Internet no Brasil (CGI.br). A pesquisa revela tendências sobre o uso de tecnologias de informação e comunicação para empresas brasileiras.

Conforme demonstra o estudo, 13% das empresas afirmaram adotar algum tipo de tecnologia de IA -sendo mais frequente nas grandes companhias, com 39%. Dentre as aplicações mais citadas estão: automatização de processos de fluxo de trabalho (73%), seguido pelo reconhecimento e processamento de imagens (32%).

O avanço do comércio eletrônico durante o período mais crítico da pandemia de covid-19 veio acompanhado de preocupações com aspectos relacionados à segurança na rede. Em 2021, 50% das empresas afirmaram possuir políticas focadas em segurança digital, contra 41% em 2019. O percentual cresce nas grandes companhias, com 89%.

A Internet das Coisas (IoT) também tem destaque nas áreas de segurança de instalações, como sistemas de alarme, detectores de fumaça, travas de portas e câmeras de segurança inteligentes. Segundo o estudo, tecnologias de IoT estão presentes em 85% das empresas, além do uso de dispositivos para gerenciamento de consumo de energia (medidores, termostatos ou lâmpadas inteligentes),



com 44%.

Efeitos da pandemia no comércio digital

A proporção de empresas brasileiras que comercializam produtos e serviços online, entre 2019 e 2021, cresceu de 57% para 73%. Segundo os resultados do TIC Empresas 2021, 87% das empresas afirmaram possuir conta em alguma rede social e revelou que o WhatsApp superou o Facebook, com 72% das empresas presentes no aplicativo de mensagens.

O setor de Alojamento e Alimentação também teve um grande destaque na pesquisa, visto que foi o segmento com a maior presença de vendas através de website ou app (49%), o que mais comprou anúncios na internet (54%) e o que mais vendeu na internet, no geral, com 81%.

Fonte: Terra

Semana de 4 dias de trabalho é aprovada por empresas em teste no Reino Unido; como é vista no Brasil?

Pesquisa entre empresas britânicas que experimentam modalidade aponta aumento de produtividade, retenção de talentos e bom clima entre funcionários

Jornada de trabalho de quatro dias por semana, sem impacto no salário: à medida que, até pouco tempo, parecia impossível passou no teste — ao menos no Reino Unido.

O projeto “The 4-Day Week Global” (quatro dias por semana, em tradução livre) experimenta, desde junho, a modalidade de jornada que envolve 3.330 funcionários de 73 empresas com atuação no Reino Unido. Nela, o profissional recebe 100% do salário, trabalhando 80% do tempo em troca de um compromisso de manter 100% de produtividade, um modelo que ficou conhecido como 100-80-100.

Sondagem recente realizada pelo “The 4-Day Week Global” junto aos funcionários e empresas mostram que o modelo tem obtido grande aderência no teste e será incorporado de forma definitiva nas corporações.

Dentre as 73 empresas participantes da pesquisa, 41 delas responderam ao estudo preliminar. Sobre o nível de produtividade dos profissionais, 95% das companhias afirmaram que o nível foi mantido ou melhorado. Sendo que: 46% disseram que a produtividade de seus negócios “se manteve no mesmo nível”; 34% relatam que “melhorou um pouco” e 15% afirmaram que “melhorou significativamente”.

A maioria dos entrevistados (88%) relataram que a semana de quatro dias está funcionando



“bem” para seus negócios nesta fase de teste. Sobre a manutenção do formato, após o término dos testes em dezembro, 86% dos entrevistados disseram que é “extremamente provável” e/ou “provável” que vão manter os quatro dias de trabalho por semana.

Em relação ao quão suave foi a transição para uma semana de quatro dias (com 5 sendo ‘extremamente suave’ e ‘1’ sendo ‘extremamente desafiador’): 29% dos entrevistados selecionaram a nota ‘5’, 49% selecionaram ‘4’ e 20 % selecionado ‘3’.

O “The 4-Day Week Global”, que será testado até dezembro, conta com apoio da consultoria global Autonomy, além de auxílio de pesquisadores da Universidade de Cambridge, Universidade de Oxford e da Boston College. Diversas iniciativas semelhantes já foram replicadas nos Estados Unidos, no Canadá, na Austrália, na Nova Zelândia e na África do Sul. A Espanha também anunciou a medida de redução de carga de trabalho no ano passado.

Futuro do trabalho?

Joe O’Connor, CEO do projeto, afirma que a semana de quatro dias busca desenvolver as bases para o futuro do trabalho, em todos os tamanhos de negócios e em quase todos os setores.

Claire Daniels, CEO da Trio Media, agência de

marketing e uma das empresas participantes, afirma que a modalidade sob teste foi extremamente bem-sucedida. “A produtividade permaneceu alta, com um aumento no bem-estar da equipe, juntamente com um desempenho financeiro 44% melhor.”

Sharon Platts, head de recursos humanos do grupo Outcomes First, empresa que atende e dá assistência para jovens e adultos com autismo e outras necessidades, acrescenta que a semana de quatro dias tem sido transformadora.

“Estamos muito satisfeitos em ver o aumento da produtividade e da produção. Também conseguimos fazer o formato funcionar em nossos serviços de educação, que pensamos que seriam muito mais desafiadores. Embora ainda seja cedo, nossa confiança em continuar no formato depois do teste está crescendo, e o impacto no bem-estar dos profissionais tem sido observado.”

O resultado preliminar não colheu dados das empresas que estão tendo algum tipo de dificuldade ou crítica ao formato, mas O'Connor ressalta que, para algumas empresas, sobretudo as que possuem culturas mais conservadoras, são menos flexíveis e têm líderes mais velhos, a nova prática tem exigido mais esforço.

“Embora, para a maioria das organizações, o projeto-piloto leve a descobertas e resultados positivos, há atrito para outras companhias, e isso pode ser baseado em uma variedade de fatores. Estamos avaliando quais deles podem ser abordados ou melhorados no próprio piloto. A “4 Day Week Global” e os parceiros estão apoiando essas empresas para facilitar sua transição para um modelo de trabalho flexível e usando as descobertas para informar o processo para muitas outras empresas testarem, adaptarem e colherem os benefícios de enfatizar a produtividade ao longo do tempo”, explica o CEO do projeto.

E no Brasil?

As poucas empresas brasileiras que passaram a adotar esse formato de 32 horas semanais de trabalho estão registrando melhorias de eficiência e até aumento de receitas. Por ora, a mudança tem sido adotada com mais força pelas companhias de tecnologia ou startups, como Zee.Dog, Crawly, NovaHaus, Winnin, AAA Inovação, Gerencianet e Eva Benefícios.

A Zee.Dog começou a testar uma semana de trabalho com quatro dias sem redução de salário em fevereiro de 2020. A chegada da pandemia interrompeu os testes, e o projeto foi retomado um ano depois, em fevereiro de 2021. A empresa adotou a quarta-feira livre após comparações com o exterior.

A ideia de redução de jornada é focar na produtividade e ter mais tempo de bem-estar. Além disso, a semana de quatro dias de trabalho tem se mostrado uma boa estratégia para retenção de talentos.

Num cenário de mercado aquecido em que sobram vagas e faltam profissionais em vários setores, ao oferecer um dia a mais de descanso como benefício, as empresas conseguem disputar mão de obra com companhias estrangeiras que têm salários maiores.

Na empresa de produtos digitais NovaHaus, por exemplo, a redução da jornada já teve impacto nos custos, com aumento de receitas.

Os funcionários da Eva Benefícios já estão há pouco mais de dois meses vivendo a experiência de ter a sexta-feira livre dentro dessa jornada de 32 horas semanais. Os testes vão até o início do ano que vem e, depois, será avaliado se o formato será mantido.

“Essa mudança no regime de trabalho visa trazer uma melhoria na qualidade de vida dos colaboradores, além de acompanhar também essa

tendência que já é aplicada em outros países e só cresce. Os motivos para uma empresa diminuir a carga de trabalho vão além da produtividade. Temos que fazer questão que nossos colaboradores sintam a experiência de liberdade e flexibilidade que tanto pregamos aos nossos clientes”, afirma Marcelo Lopes, CEO da empresa.

No entanto, o modelo exige um planejamento prévio com atenção à legislação trabalhista e à cultura organizacional. Para ter êxito em termos de gestão de pessoas e negócios, é necessário revisar

metas e tarefas diárias e mensurar com frequência os resultados. Nesse sentido, Felipe Calbucci, diretor de vendas da Indeed Brasil, pondera que a semana de quatro dias pode não fazer sentido para todo tipo de negócio, o que requer avaliar com cautela a mudança, que é drástica.

Fonte: InfoMoney



MZ·ADVOCACIA®

PELOTAS

Rua Menna Barreto, 391
Bairro Areal
CEP 96077-640
53.3025.3770
pelotas@mzadvocacia.com.br

RIO GRANDE

Praça Xavier Ferreira, 430, Conj. 303
Bairro Centro
CEP 96200-590
53.3035.2770
riogrande@mzadvocacia.com.br

PORTO ALEGRE

Av. Getúlio Vargas, 1157, Conj. 1010
Bairro Menino Deus
CEP 90150-001
51.3516.1584
portoalegre@mzadvocacia.com.br