

lex

OPINIÃO



JOANA AZEVEDO CUNHA
Associada Sênior da Miranda &
Associados

CAROLINA BONINA CARIANO
Associada da Miranda &
Associados

Mobilidade Internacional: tendências do passado & do futuro

E

m regra, as pessoas deslocam-se para o estrangeiro para procurar trabalho ou são destacadas a partir do seu país de origem ou do local onde foram originariamente contratadas para trabalhar no estrangeiro, por um período limitado de tempo. Para se trabalhar no estrangeiro, com exceção dos países membros da União Europeia, regiões ou países abrangidos por tratados internacionais, é necessário um visto de trabalho ou documento equivalente. Contudo, os padrões de migração e mobilidade têm vindo a mudar ao longo dos últimos tempos.

Hoje em dia, assistimos à implementação de novos programas de imigração com vista à atração de estrangeiros. Estes programas permitem aos estrangeiros residir no chamado “país de acolhimento” enquanto prestam trabalho para um empregador localizado noutro país. Este conceito de vida assenta na liberdade de escolha do país onde se pretende viver e para quem se quer trabalhar. Estas pessoas são os novos nómadas: pessoas que vivem em qualquer país e que trabalham a partir de qualquer lugar, enquanto o mundo inteiro se torna o seu lar.

Países e territórios como as Ilhas Caimão, a Croácia, a Estónia, a Geórgia, a Islândia, o México e o Dubai já implementaram os chamados “programas de trabalho para nómadas”.

Vejamos o exemplo do Dubai. No âmbito do seu programa, é permitido aos estrangeiros residir no país com as suas famílias, sendo-lhes garantido o acesso a todos os serviços básicos, incluindo telecomunicações, serviços, educação, durante o período de um ano. O requisito chave é a prova da celebração de um contrato de trabalho com uma remuneração mensal de, pelo me-

nos, 5.000 USD, com um empregador sediado no estrangeiro, ou da propriedade de uma empresa durante o período de um ano, com o nível de rendimento já referido. Para o efeito, os estrangeiros obtêm das autoridades competentes um visto de nómada digital. O rendimento dos nómadas digitais está isento de impostos.

Estes programas apresentam vantagens para todos os envolvidos.

Os países de acolhimento procuram beneficiar dos impostos (indiretos) pagos pelos novos residentes, bem como das suas transações. A imigração é, portanto, incentivada no sentido de atrair pessoas altamente qualificadas e remuneradas no âmbito do mercado de trabalho. Assim, os países de acolhimento podem implementar estes programas como forma de melhorar a economia, cobrar mais impostos, aumentar a taxa de natalidade e atrair mão-de-obra mais especializada e qualificada.

Já os nómadas digitais têm em consideração os benefícios que o país de acolhimento poderá oferecer aquando do processo de tomada de decisão do próximo destino de residência, como por exemplo a conectividade da internet, o custo de vida, a zona horária e a segurança.

Os programas de trabalho nómada vieram para ficar e a pandemia relativa à covid-19 apenas acelerou o ritmo de adoção por certos países. Como as pessoas estavam obrigadas a cumprir quarentena e proibidas de viajar, o traba-

Trabalhar remotamente a partir do estrangeiro é uma mão cheia de desafios. Do ponto de vista legal, o trabalho remoto implica um desvio imediato das regras de domicílio fiscal.

lho remoto tornou-se o novo normal. Assim, parece que a implementação dos programas de trabalho nómada foi acelerada a nível mundial.

No entanto, trabalhar remotamente a partir do estrangeiro é uma mão cheia de desafios. Do ponto de vista legal, o trabalho remoto implica um desvio imediato das regras de domicílio

fiscal, estabelecimento permanente e tributação das empresas. Os programas de trabalho nómada assumem que o empregador do nómada ou a empresa do nómada não irão pagar impostos no país de acolhimento e que o nómada não irá pagar ou irá pagar apenas alguns impostos nesse local. Outros aspetos têm também sido pouco considerados e ainda há um longo caminho a percorrer em matéria de trabalho remoto.

Questões como a cobertura para efeitos de acidentes de trabalho dos trabalhadores remotos, horários de trabalho, supervisão, privacidade, propriedade dos instrumentos de trabalho e respetiva utilização devem ser cuidadosa e integralmente reguladas, sobretudo atendendo à inexistência de conexão física e legal entre o país de acolhimento e o país de origem do nómada digital. Apesar de muitos países já previrem a possibilidade de o empregador e o trabalhador acordarem na prestação de trabalho remoto, todas as respetivas especificidades devem ser reguladas. Estarão os ordenamentos jurídicos dos países ao nível deste sensível e complexo exercício? ■