

GUÍA LEGAL PARA **HACER NEGOCIOS** EN **BRASIL** **2026**



LIRA
CONSULTANTS





LIRA CONSULTANS

Esta guía fue elaborada por Lira Consultants, firma especializada en consultoría empresarial, representación comercial, softlanding operativo, implementación de empresas, estudios de mercado y desarrollo de negocios entre América Latina y Brasil.

Lira Consultants asesora a empresas e inversores extranjeros en procesos de expansión, identificación de socios estratégicos, apertura de sucursales y estructuración operativa en Brasil.

El presente material ofrece una visión general de los principales aspectos societarios, tributarios, laborales y migratorios aplicables a empresas e inversores que deseen operar en Brasil, conforme a la normativa vigente.

Nota: Antes de adoptar decisiones comerciales, societarias o fiscales, se recomienda realizar un análisis específico de cada operación.

Plazo Promedio

Estimado para Constitución de Empresas

ETAPA	PLAZO APROXIMADO
Obtención de CNPJ	5 a 7 días hábiles (Después de la obtención de todos los documentos necesarios)
Licencias y registros regulatorios	Variable según actividad y municipio.
Apertura bancaria	3 a 7 días
Apertura bancaria	15 a 60 días

Observaciones

Importantes

- Empresas con participación extranjera pueden requerir procedimientos adicionales de registro ante el Banco Central de Brasil (BACEN).
- Determinados sectores regulados pueden exigir autorizaciones previas específicas.
- El plazo de apertura puede variar significativamente según el Estado, Municipio y actividad económica desarrollada.
- La apertura de cuenta bancaria para accionistas extranjeros normalmente exige procedimientos reforzados de compliance y validación documental (KYC).



¿Cómo hacer negocios en Brasil?

SOCIETARIO / CORPORATIVO

Brasil contempla distintas estructuras societarias para el desarrollo de actividades comerciales y empresariales, cada una con particularidades en cuanto a responsabilidad de los socios, organización corporativa, composición del capital y cumplimiento de obligaciones legales. Entre las modalidades más utilizadas por inversionistas locales y extranjeros destacan la Sociedad Limitada (Ltda.) y la Sociedad Anónima (S.A.), cuya elección suele depender del tamaño del negocio, del modelo de inversión adoptado y de las necesidades de financiamiento y gobernanza de la empresa.

A continuación, se presentan las principales características de cada uno de estos tipos societarios:

Sociedad Limitada

- Puede ser constituida por uno o más socios.
- El capital social debe ser compatible con la actividad empresarial desarrollada por la sociedad.
- La responsabilidad de los socios está limitada al valor de sus cuotas, siempre que el capital social esté totalmente integrado.
- Los socios pueden celebrar un Acuerdo de Socios, que normalmente regula la estructura de gobernanza de la sociedad, establece quórum calificados para la toma de determinadas decisiones y prevé reglas para la transferencia de cuotas.
- La sociedad es administrada por uno o más administradores, socios o no socios, conforme a lo establecido en el Contrato Social.
- Es posible la distribución desproporcional de utilidades entre los socios, siempre que esa posibilidad esté prevista en el Contrato Social.

- La legislación permite la exclusión de un socio por justa causa, en los términos previstos en la ley y en el Contrato Social.
- • Se recomienda que el Contrato Social o el Acuerdo de Socios establezca criterios para la valoración de la participación de un socio en caso de retiro, incapacidad, fallecimiento o transferencia de cuotas.
- • La contabilidad debe observar la legislación contable aplicable, siendo en general menos compleja que la exigida para las sociedades anónimas.
- • Este tipo societario suele implicar menores costos de mantenimiento y menos obligaciones formales en comparación con la Sociedad Anónima, ya que normalmente no exige publicaciones legales.

SOCIEDAD ANÓNIMA

- Puede constituirse incluso como subsidiaria integral de otra sociedad.
- • El capital social se divide en acciones, que pueden ser ordinarias o preferenciales, con diferentes derechos políticos y económicos.
- • La responsabilidad de los accionistas se limita al precio de emisión de las acciones suscritas.
- • Puede ser una sociedad de capital abierto, con acciones negociadas en bolsa o mercados organizados, o de capital cerrado.
- • Los accionistas pueden celebrar un Acuerdo de Accionistas, que regula la estructura de gobernanza de la compañía, establece quórum calificados para determinadas decisiones y prevé reglas para la circulación de acciones.
- • La administración de la compañía está compuesta por una Dirección responsable de la gestión ejecutiva, pudiendo también existir un Consejo de Administración responsable de la orientación estratégica y supervisión de la gestión.
- • También puede existir un Consejo Fiscal, órgano de fiscalización independiente responsable de supervisar la gestión y examinar los estados financieros.
- • Las decisiones societarias son tomadas en Asambleas Generales de Accionistas, ordinarias o extraordinarias, conforme a los quórum establecidos en la ley o en el Estatuto Social.
- • Al menos una vez al año debe realizarse la Asamblea General Ordinaria destinada a examinar las cuentas de la administración, los estados financieros y la distribución de resultados.
- La legislación prevé la distribución obligatoria de dividendos mínimos, salvo disposición diferente en el Estatuto Social o en las hipótesis previstas por la ley.



- La contabilidad debe observar normas contables más rigurosas que las aplicables a las sociedades limitadas.
- En comparación con la Sociedad Limitada, este tipo societario generalmente implica mayores exigencias de gobernanza y formalidades legales, incluyendo publicaciones obligatorias en determinados casos.
- La sociedad puede emitir valores mobiliarios, como obligaciones o commercial papers, para captar recursos.





Régimen Tributario Brasileño y Reforma Tributaria

Brasil posee uno de los sistemas tributarios más complejos del mundo, caracterizado por la coexistencia de tributos federales, estaduais y municipales, así como por una amplia diversidad de normas aplicables según la actividad económica desarrollada. En los últimos años, el país ha impulsado una profunda reforma tributaria con el objetivo de simplificar el sistema, reducir la litigiosidad y modernizar la tributación sobre el consumo.

1. NOCIONES BÁSICAS SOBRE EL RÉGIMEN TRIBUTARIO BRASILEÑO

La legislación brasileña divide los tributos en cinco tipos:

1. Impuestos
2. Tasas
3. Contribuciones sociales
4. Contribuciones de mejora
5. Empréstitos compulsorios

De acuerdo con la Constitución Federal, estos tributos se distribuyen en tres distintas competencia: federal, estadual y municipal.

a) Impuesto sobre la Renta de las Personas Jurídicas (IRPJ)

Impuesto federal que grava las rentas de personas físicas y jurídicas. En el caso de las personas jurídicas, la alícuota estándar es del 15%, aplicándose además un adicional del 10% sobre la porción de utilidad mensual que exceda de R\$ 20.000,00.

Dos tipos o regímenes de tributación:

- Lucro presumido: régimen simplificado en el que la legislación presume un margen de utilidad conforme a la actividad económica desarrollada por la empresa.
- Lucro real: régimen en el cual la base imponible corresponde a la utilidad neta ajustada mediante adiciones, exclusiones y compensaciones previstas en la legislación tributaria.

b) Contribución Social sobre la Utilidad Neta (CSLL)

Tibuto federal que grava la utilidad neta de las personas jurídicas y cuya recaudación está destinada al financiamiento de la seguridad social.

Alícuota de 9%, pudiendo alcanzar el 15% en el caso de determinadas instituciones financieras.

C) PIS/COFINS

Contribuciones federales que gravan los ingresos brutos de las empresas.

Dos principales regímenes de tributación:

- Régimen acumulativo: alícuota total del 3,65%, sin derecho al aprovechamiento de créditos fiscales.
- Régimen no acumulativo: permite la apropiación de créditos fiscales y posee una carga total del 9,25%.

-

d) ICMS

Impuesto estadual que grava la circulación de mercancías y determinados servicios, tales como el transporte interestatal e intermunicipal y los servicios de comunicación.

La alícuota promedio es de 18%, aunque puede alcanzar el 30% en situaciones específicas.

e) ISSQN

Es un tributo municipal que grava la prestación de servicios por empresas y profesionales autónomos.

Las alícuotas generalmente varían entre el 2% y el 5%.

2. Principales cambios de la Reforma Tributaria y cronograma de implementación

En el año 2023 Brasil inició una de las reformas tributarias más relevantes desde la Constitución Federal de 1988. La reforma modifica sustancialmente el sistema de tributación sobre el consumo, buscando simplificar el cumplimiento tributario, aumentar la transparencia y reducir las distorsiones económicas generadas por el modelo actual.

El nuevo sistema adopta una lógica de tributación basada en el consumo en destino y en la no acumulación plena de créditos fiscales, aproximándose a modelos internacionales de IVA.



Principales cambios

a) Sustitución de los tributos actuales por el modelo de IVA Dual

Serán sustituidos los siguientes tributos:

- PIS y COFINS
- ICMS
- ISSQN
- IPI (con mantenimiento residual en hipótesis específicas)

Serán instituidos:

- CBS (Contribución sobre Bienes y Servicios)
- IBS (Impuesto sobre Bienes y Servicios)
- Impuesto Selectivo (IS)

b) No acumulación plena y crédito financiero amplio

El nuevo modelo permitirá el aprovechamiento de créditos financieros sobre prácticamente todas las adquisiciones relacionadas con la actividad económica desarrollada por la empresa.

c) Tributación en destino

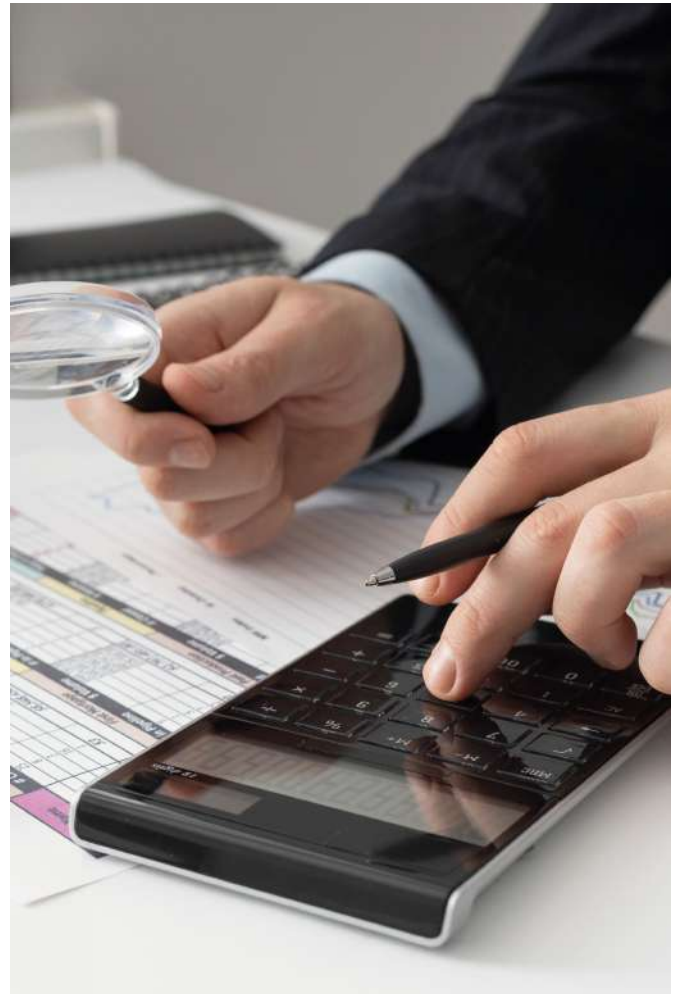
El IBS y la CBS serán recaudados en el lugar de consumo del bien o servicio, y no en el lugar de origen de la operación.

d) Extinción progresiva de beneficios fiscales

Los beneficios fiscales actualmente vigentes serán gradualmente reducidos, especialmente aquellos relacionados con el ICMS.

e) Implementación del “split payment”

La reforma prevé la implementación de un sistema de recaudación fraccionada, mediante el cual el impuesto será retenido y transferido automáticamente al fisco en el momento de la liquidación financiera de la operación.



Cronograma de transición

- 2026: inicio del período de pruebas del nuevo sistema.
- 2027: entrada en vigor de la CBS y extinción del PIS y COFINS.
- 2027 a 2028: reducción progresiva del IPI.
- 2029 a 2032: transición gradual del ICMS y del ISSQN hacia el IBS.
- 2033: extinción definitiva del ICMS y del ISSQN e implementación integral del nuevo modelo tributario.

CRONOGRAMA DE TRANSICIÓN Y EXIGIBILIDAD

- 2026: Inicio del período de pruebas (“fase de calibración”), con exigencia simbólica de alícuotas reducidas de CBS e IBS.
- 2027: Entrada en vigor efectiva de la CBS y extinción del PIS y COFINS. También se inicia la aplicación del Impuesto Selectivo.
- 2027 a 2028: Reducción progresiva del IPI.
- 2029 a 2032: Período de transición del ICMS y del ISS hacia el IBS.





Régimen Laboral en Brasil

El sistema laboral brasileño establece una amplia protección al trabajador y regula aspectos relacionados con la contratación, remuneración, jornada laboral, seguridad y salud en el trabajo, así como las modalidades de terminación del vínculo laboral.

A continuación, se presentan las principales características del régimen laboral brasileño y de las modalidades de contratación más utilizadas en el país.

Modalidades de contratos de trabajo

Contrato a plazo indefinido

- Se basa en el principio de continuidad de la relación laboral.
- No posee fecha de finalización previamente establecida.
- Genera derecho a indemnización integral en caso de despido sin justa causa.

Contrato por tiempo determinado

- Posee un plazo previamente fijado.
- Tiene duración máxima de dos años, salvo excepciones legales.
- Como regla general, admite una única renovación.
- Solo puede celebrarse en las hipótesis expresamente previstas por la ley. contratos de prueba);

Contrato Intermitente

- Prevé prestación discontinua de servicios.
- Existe alternancia entre períodos de actividad e inactividad.
- La remuneración es proporcional al período efectivamente trabajado.

Trabajo a tiempo parcial

- Puede comprender hasta 30 horas semanales sin realización de horas extras; o
- Hasta 26 horas semanales, con posibilidad de hasta 6 horas suplementarias.
- Sistema de compensación de jornada
- Se admite la implementación de banco de horas.
- Es posible la adopción de la jornada 12x36 mediante acuerdo individual o colectivo.

Contrato de aprendizaje

- Destinado a jóvenes entre 14 y 24 años.
- Tiene duración máxima de dos años.
- Empresas medianas y grandes están sujetas al cumplimiento de cuotas legales de contratación de aprendices.

Trabajo Temporal

- La contratación se realiza mediante empresa de trabajo temporal.
- Se destina a atender necesidades transitorias o aumento extraordinario de demanda.



Prestadores de servicios – Persona jurídica

- La legislación permite la contratación de personas jurídicas para la prestación de servicios.
- No deben estar presentes los elementos característicos de una relación laboral subordinada.

SALARIO Y REMUNERACIÓN

La legislación brasileña establece diversos principios de protección salarial destinados a garantizar la estabilidad y seguridad económica del trabajador.

Características

- Irrenunciabilidad de derechos laborales.

La remuneración debe respetar el salario mínimo nacional o el piso salarial previsto en el convenio colectivo aplicable.

- Inalterabilidad contractual perjudicial.
- Inembargabilidad del salario, salvo excepciones legales.
- Intangibilidad salarial.



Home Office (TELETRABAJO)

- Puede implicar o no control de jornada laboral, según el caso concreto.
- Debe constar de manera expresa en el contrato de trabajo o en adenda contractual.
- Deben definirse contractualmente las responsabilidades relacionadas con equipos, infraestructura y reembolso de gastos.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Obligaciones destinadas a preservar la salud y seguridad de los trabajadores:

- · Elaboración y mantenimiento de documentos técnicos obligatorios.
 - Uso obligatorio de Equipos de Protección Individual (EPI).
- Realización de capacitaciones periódicas.
- Constitución de CIPA, según el tamaño de la empresa y el nivel de riesgo de la actividad.

Terminación del Contrato e Indemnización

Principales casos:

a) Despido sin justa causa

- Preaviso.
- Saldo salarial.
- Vacaciones vencidas y proporcionales. ●
- Décimo tercer salario proporcional.
- Multa del 40% sobre el FGTS.



- Derecho al seguro de desempleo.

b) Renuncia del trabajador

- Preaviso.
- Saldo salarial.
- Vacaciones.
- Décimo tercer salario.
- Sin derecho a la multa sobre el FGTS.

c) Despido por justa causa

- Aplicable en casos de faltas graves previstas por la legislación.
- No genera derecho a preaviso ni seguro de desempleo.

d) Despido por acuerdo

- Preaviso y multa del FGTS reducidos a la mitad.
- Posibilidad de retiro de hasta el 80% del FGTS.

e) Finalización de contrato a plazo fijo

- Pago de salarios y beneficios proporcionales.
- Posibilidad de indemnización específica según el caso.





Régimen Migratorio en Brasil

La legislación migratoria brasileña regula las condiciones de ingreso, permanencia y ejercicio de actividades laborales por parte de ciudadanos extranjeros en el país.

No obstante, la normativa brasileña también prioriza la protección del mercado laboral nacional, motivo por el cual la contratación de trabajadores extranjeros generalmente exige justificación por parte de las empresas, especialmente en relación con la necesidad técnica o estratégica de dicha contratación.

En el caso de ciudadanos peruanos, resulta especialmente relevante el régimen migratorio derivado de los acuerdos del MERCOSUR, que facilita significativamente la obtención de residencia y autorización para trabajar en Brasil, constituyendo una de las alternativas más recomendables para personas provenientes del Perú que desean residir, trabajar o desarrollar actividades empresariales en el país.

A continuación, se presentan algunas de las principales modalidades de visas y autorizaciones migratorias aplicables a actividades laborales e inversiones en Brasil.

VISA MERCOSUR

Brasil es parte del Acuerdo de Residencia para Nacionales de los Estados Parte y Asociados del MERCOSUR, régimen que beneficia a ciudadanos de diversos países sudamericanos, incluyendo el Perú.

Principales características

- Permite a ciudadanos peruanos obtener residencia temporal en Brasil de forma simplificada.
- La residencia inicial generalmente se concede por hasta dos años, con posibilidad de conversión posterior en residencia permanente.
- No exige vínculo laboral previo para su obtención.
- Permite trabajar, emprender actividades empresariales, estudiar y residir legalmente en Brasil.
- El procedimiento suele ser menos burocrático que otras modalidades migratorias laborales.
- Requiere principalmente documentación de identificación, certificado de antecedentes penales y cumplimiento de formalidades migratorias básicas.

Ventajas para ciudadanos peruanos

- Constituye una de las vías migratorias más accesibles y recomendables para peruanos que desean establecerse en Brasil.
- Facilita la inserción laboral y la apertura de negocios en territorio brasileño.
- Reduce significativamente las exigencias migratorias normalmente aplicables a otras categorías de visas de trabajo.
- Puede representar una alternativa más eficiente que visas vinculadas exclusivamente a contratos laborales o inversiones específicas.

Otras Visas principales

Visa RN1 y RN2

- Destinadas a trabajadores extranjeros contratados bajo vínculo laboral común en Brasil.
- Requieren autorización migratoria y cumplimiento de requisitos laborales y migratorios específicos.

Visa RN3

- Destinada a profesionales técnicos vinculados a acuerdos de cooperación técnica entre empresas brasileñas y extranjeras.
- Generalmente aplicable en proyectos de asistencia técnica y transferencia de conocimiento especializado.

Visa RN4

- Aplicable a inmigrantes calificados sin vínculo laboral formal en Brasil.
- Utilizada principalmente para actividades de transferencia tecnológica o prestación de asistencia técnica especializada.

Visa RN5

- Destinada a trabajadores marítimos que operan en embarcaciones o plataformas vinculadas a actividades en territorio brasileño.



Visa RN11

- Aplicable a administradores, directores y gerentes vinculados a inversiones extranjeras en sociedades brasileñas.
- Frecuentemente utilizada por grupos internacionales que designan ejecutivos extranjeros para actuar en filiales o subsidiarias brasileñas.

Visa RN13

- Destinada a inmigrantes que desean invertir en empresas en Brasil.
- Exige, como regla general, una inversión mínima de R\$ 500.000,00.
- En determinadas hipótesis, la legislación admite reducción del monto mínimo de inversión, especialmente en proyectos con potencial de innovación o generación de empleo.

