

Mobilidade global e planejamento imigratório familiar: um modelo preventivo para famílias brasileiras em transferência corporativa para os Estados Unidos

Global mobility and family immigration planning: a preventive model for brazilian families in corporate transfer to the United States

Bianca Caroline Teixeira Favreto¹

RESUMO

O fenômeno da mobilidade global corporativa alcançou, em 2024, a marca histórica de 304 milhões de migrantes internacionais no mundo, dos quais aproximadamente 2,08 milhões são brasileiros residentes nos Estados Unidos. A transferência de um profissional por sua empresa multinacional a um escritório norte-americano é, na prática, um evento que reconfigura a vida de toda a sua família — e não apenas a do trabalhador. No entanto, o planejamento imigratório tradicional continua tratando esse fenômeno de forma unidimensional, focando exclusivamente no portador do visto de trabalho. O presente artigo propõe um novo paradigma: o Planejamento Imigratório Familiar Preventivo (PIFP), metodologia multidisciplinar que articula o Direito de Família, o Direito Imigratório norte-americano e a psicologia da expatriação para mapear, antecipadamente, os impactos jurídicos e humanos de uma transferência corporativa sobre cada membro da família. Com base no estudo do regime de vistos L-1/L-2, identificam-se quatro vulnerabilidades estruturais centrais: a dependência migratória absoluta da família em relação ao status do trabalhador; a ruptura da identidade profissional da cónyuge; a separação forçada de filhos que atingem 21 anos; e os riscos jurídicos de dissolução conjugal em contexto transnacional. Para cada uma dessas vulnerabilidades, o artigo propõe estratégias concretas de mitigação, culminando em um modelo de planejamento estruturado em quatro fases.

Palavras-chave: Mobilidade global. Direito de família. Vistos L-1/L-2. Planejamento imigratório familiar. Expatriação corporativa. Famílias transnacionais. Brasil–Estados Unidos.

¹ Advogada | OAB/SC nº 66.597. Especialista em Direito de Família e Immigration Service Provider (EUA) E-mail: biancafavretoadv@gmail.com Bianca Caroline Teixeira Favreto é advogada, inscrita na OAB/SC. Possui formação em Direito pela Avantis, com pós-graduação em Direito de Família e Sucessões. Mestranda em Business e Management pela St. Francis College, Nova York. Reside nos Estados Unidos, onde atua em escritório de immigration service provider, com foco em famílias brasileiras em processo de transferência corporativa e regularização migratória. Este artigo reflete exclusivamente suas opiniões pessoais e acadêmicas, não constituindo aconselhamento jurídico.

ABSTRACT

The phenomenon of corporate global mobility reached a historic milestone in 2024, with 304 million international migrants worldwide, of whom approximately 2.08 million are Brazilian residents in the United States. The transfer of a professional by a multinational company to a U.S. office is, in practice, an event that reconfigures the entire family's life — not only the worker's. However, traditional immigration planning continues to treat this phenomenon in a one-dimensional way, focusing exclusively on the visa holder. This article proposes a new paradigm: the Preventive Family Immigration Planning (PFIP), a multidisciplinary methodology that articulates Family Law, U.S. Immigration Law, and expatriation psychology to proactively map the legal and human impacts of a corporate transfer on each family member. Based on a study of the L-1/L-2 visa regime, four central structural vulnerabilities are identified: the family's absolute migratory dependency on the worker's status; the disruption of the spouse's professional identity; the forced separation of children who turn 21; and the legal risks of marital dissolution in a transnational context. For each of these vulnerabilities, the article proposes concrete mitigation strategies, culminating in a four-phase structured planning model.

Keywords: Global mobility. Family law. L-1/L-2 visas. Family immigration planning. Corporate expatriation. Transnational families. Brazil–United States.

1. INTRODUÇÃO

Quando uma multinacional decide transferir um de seus executivos da filial brasileira para sua sede norte-americana, a decisão é apresentada como uma oportunidade de carreira e o é, para o profissional. Mas no mesmo instante em que ele assina a carta de transferência, uma família inteira passa a viver sob uma nova e complexa arquitetura jurídica, sobre a qual, na maioria das vezes, ninguém a consultou, ninguém a preparou e ninguém lhe explicou as consequências.

A esposa que deixa seu emprego, seu escritório, seus clientes, sua carreira, construída ao longo de anos, e atravessa uma fronteira para tornar-se 'acompanhante'. Os filhos que abandonam escolas, amigos e redes afetivas. O filho de vinte anos que chega aos Estados Unidos com um sonho e descobre, ao completar vinte e um, que a lei o considera adulto demais para ser dependente, mas jovem demais para ter construído uma vida autônoma naquele país. Todos esses são impactos reais, cotidianos, profundos e, em grande medida, evitáveis com planejamento prévio.

O presente artigo nasce da prática. Como advogada de Direito de Família formada no Brasil e atuante em escritório de immigration service provider nos Estados Unidos, tive a oportunidade de observar, de dentro, uma lacuna sistemática: o planejamento migratório corporativo tradicional é centrado no trabalhador. A família, quando mencionada, aparece em forma de burocracia, lista de documentos para vistos dependentes, formulários de suporte financeiro, certidões de casamento e nascimento. Não aparece como sujeito de direitos, como unidade jurídica que merece atenção individualizada e preventiva.

É a essa lacuna que o presente trabalho se propõe a responder. Partindo dos dados mais recentes sobre migração brasileira para os Estados Unidos, do regime jurídico dos vistos L-1 e L-2, e da literatura científica sobre expatriação e identidade, este artigo propõe o

conceito e a metodologia do Planejamento Imigratório Familiar Preventivo (PIFP) uma abordagem multidisciplinar, estruturada em quatro fases, que visa antecipar e mitigar os impactos jurídicos e humanos da transferência corporativa internacional sobre cada membro da família.

2. CONTEXTO: A ESCALA DA MOBILIDADE GLOBAL E A PRESENÇA BRASILEIRA NOS ESTADOS UNIDOS

A mobilidade humana global atingiu, em 2024, proporções históricas. Segundo dados das Nações Unidas, o número de migrantes internacionais chegou a 304 milhões de pessoas, valor que praticamente dobrou em relação a 1990, quando se registravam cerca de 154 milhões de migrantes no mundo. Nos Estados Unidos, país que historicamente se consolida como o principal destino migratório global, mais de 50,2 milhões de imigrantes residiam em 2024, representando 14,8% da população total norte-americana, o maior percentual desde 1890.

No contexto brasileiro, o crescimento da emigração é igualmente expressivo. Dados do Ministério das Relações Exteriores do Brasil (Itamaraty) revelam que, em 2023, havia aproximadamente 4,9 milhões de brasileiros fora do país, um aumento de 81,4% em relação a 2015, quando esse número era de 2,7 milhões. Os Estados Unidos concentram a maior parcela dessa diáspora: 2,08 milhões de brasileiros, o equivalente a 42,5% de todos os emigrantes brasileiros, residem em território norte-americano.

Este crescimento não é explicado apenas por fatores econômicos clássicos ou pela busca de melhores condições de vida. Uma parcela significativa e crescente desse fluxo migratório brasileiro para os EUA é composta por profissionais altamente qualificados transferidos por empresas multinacionais, executivos, gerentes e especialistas que chegam com vistos de trabalho e trazem consigo suas famílias. Esta categoria de migrante, denominada expatriado corporativo, ocupa uma posição peculiar no ecossistema imigratório: entra de forma documentada, beneficia-se de um sistema de vistos relativamente estruturado, e, paradoxalmente, é a que mais frequentemente negligencia o planejamento imigratório familiar preventivo, justamente por presumir que a empresa cuidará de tudo.

A literatura científica sobre mobilidade corporativa confirma essa tendência. Pesquisas apontam que o foco das políticas de global mobility das empresas é, predominantemente, operacional: garantir que o profissional chegue ao país de destino no prazo, com o visto correto, e inicie suas funções sem interrupção. A família entra no processo como variável logística, não como sujeito de planejamento.

3. O REGIME JURÍDICO DOS VISTOS L-1 E L-2: ESTRUTURA E LIMITAÇÕES

3.1 O Visto L-1: o Trabalhador Como Âncora do Sistema

O visto L-1 é a modalidade por excelência da mobilidade corporativa intraempresarial. Criado para permitir que empresas multinacionais transfiram funcionários de suas filiais estrangeiras para operações nos Estados Unidos, ele se subdivide em duas categorias: o

L-1A, destinado a executivos e gerentes com ampla autoridade organizacional, com prazo máximo de sete anos; e o L-1B, para funcionários com conhecimento especializado, com prazo máximo de cinco anos.

O L-1 é classificado juridicamente como visto de dupla intenção (dual intent), o que significa que seu portador pode simultaneamente manter o status de não-imigrante e pleitear a residência permanente. Essa característica é de importância estratégica fundamental para o planejamento familiar, pois abre a via para o Green Card sem que o trabalhador precise abandonar seu status temporário durante o processo.

A relevância do visto L-1 para o presente estudo, porém, vai além de suas vantagens. Reside, sobretudo, em uma característica estrutural que o torna o principal gerador de vulnerabilidades para a família: toda a arquitetura imigratória familiar é construída sobre ele. O trabalhador é o principal e, enquanto ele mantiver esse status, a família pode permanecer legalmente nos Estados Unidos. Se ele perder o emprego, pedir demissão, tiver o visto revogado ou decidir retornar ao Brasil, a consequência jurídica é imediata e total: todos os membros da família perdem simultaneamente seu status legal.

3.2 O Visto L-2: a Família como Dependente Jurídico

O visto L-2 é o instrumento pelo qual a família do portador do L-1 pode acompanhá-lo nos Estados Unidos. São elegíveis ao L-2 apenas o cônjuge (casado civilmente) e os filhos solteiros com menos de 21 anos de idade. Estão expressamente excluídos: filhos com 21 anos ou mais, filhos casados, pais, irmãos e quaisquer outros parentes do trabalhador, independentemente do grau de dependência econômica ou afetiva.

O visto L-2 é, por definição, um visto derivativo e dependente: sua existência e validade estão integralmente condicionadas ao status do L-1 principal. Se o portador do L-1 perder ou abandonar seu visto, todos os vistos L-2 da família são igualmente afetados de pleno direito.

Uma importante evolução jurídica ocorreu em novembro de 2021, quando o Departamento de Segurança Interna dos Estados Unidos (DHS) estabeleceu, como resultado do acordo judicial no caso *Shergill v. Mayorkas*, que os cônjuges portadores do L-2 são automaticamente autorizados a trabalhar nos Estados Unidos, sem necessidade de solicitar separadamente um Employment Authorization Document (EAD). A partir de janeiro de 2022, o Customs and Border Protection (CBP) passou a emitir os formulários I-94 com a anotação 'L-2S', que serve como prova de autorização de trabalho. Este avanço representou uma transformação significativa na condição jurídica da cônjuge, que antes era completamente impedida de exercer atividade remunerada nos primeiros meses após a chegada.

Importa, contudo, registrar uma limitação crítica: a autorização de trabalho do cônjuge, embora automática, é integralmente vinculada à validade do status L-1 do trabalhador principal. Se este perder seu visto, a autorização de trabalho do cônjuge é igualmente cancelada. Além disso, profissões regulamentadas, como Direito, Medicina, Enfermagem, Contabilidade e Engenharia, exigem licença estadual específica nos Estados Unidos, que não é concedida automaticamente pelo visto. Uma advogada brasileira com plena autorização de trabalho pelo L-2S ainda não poderá exercer a

advocacia nos EUA sem aprovação no exame da OAB estadual (Bar Exam) ou sem atuar em áreas não licenciadas.

3.3 O Problema do 'Aging Out': Filhos que Completam 21 Anos

Entre todas as vulnerabilidades do regime L-1/L-2, a que mais frequentemente gera situações de crise familiar é o fenômeno juridicamente denominado 'aging out' o esgotamento do status dependente do filho ao completar 21 anos de idade.

O direito imigratório norte-americano define como dependentes elegíveis apenas os filhos solteiros menores de 21 anos. Na data em que um filho dependente completa 21 anos, ele automaticamente deixa de ser elegível ao visto L-2, independentemente de onde esteja, do quanto tempo já viveu nos Estados Unidos, ou do grau de integração ao país. A lei não prevê exceções, prazos de graça ou períodos de transição automáticos.

O impacto humano dessa situação é devastador. Um jovem que chegou aos Estados Unidos com 15 anos, que cresceu naquele país, formou sua identidade ali, fez amigos, cursou o ensino médio americano e está na metade de uma graduação universitária, pode acordar no dia de seu aniversário de 21 anos em situação de irregularidade migratória, caso o planejamento não tenha sido feito com antecedência. A separação forçada de um filho adulto de seus pais, residindo em países diferentes, é uma das expressões mais agudas do impacto da mobilidade global sobre a unidade familiar.

A solução mais comum para esse impasse é a transição para o visto F-1 (estudante), que permite ao jovem permanecer nos Estados Unidos de forma autônoma, vinculado a uma instituição de ensino superior. No entanto, essa transição exige planejamento meticuloso: o protocolo do pedido deve ocorrer antes do 21º aniversário, requer obtenção do I-20 junto à instituição de ensino, comprovação de recursos financeiros e demonstração de vínculos com o Brasil. Especialistas recomendam que esse planejamento seja iniciado entre 18 e 20 meses antes do aniversário de 21 anos.

4. AS QUATRO VULNERABILIDADES ESTRUTURAIS DA FAMÍLIA TRANSNACIONAL

4.1 Primeira Vulnerabilidade: A Dependência Migratória Total

A arquitetura do sistema L-1/L-2 concentra todo o poder de permanência familiar em um único indivíduo: o trabalhador. Esta concentração cria o que se pode denominar dependência migratória total, uma situação em que a perda de status de uma única pessoa produz consequências imediatas e catastróficas para todos os demais membros do núcleo familiar.

As causas que podem deflagrar essa crise são múltiplas e nem sempre controláveis pelo trabalhador: demissão, pedido de demissão, encerramento da filial brasileira da empresa, reestruturação organizacional, redução do escopo do cargo a ponto de não mais se qualificar como função executiva ou gerencial, ou simplesmente o término do prazo máximo do visto. Em cada um desses cenários, a família — que pode ter construído anos de vida naquele país, é juridicamente compelida a partir.

Do ponto de vista do Direito de Família, essa dependência cria ainda riscos específicos em situações de conflito conjugal. Uma cônjuge em situação de violência doméstica, por exemplo, pode hesitar em denunciar o agressor ou iniciar processo de separação justamente pelo temor de perder seu status migratório e ser compelida a retornar ao Brasil, separando-se de seus filhos caso estes permaneçam com o pai nos Estados Unidos. O vínculo imigratório, neste contexto, pode operar como instrumento de controle e aprisionamento.

4.2 Segunda Vulnerabilidade: A Ruptura da Identidade Profissional da Cônjuge

A literatura científica sobre expatriação é unânime em identificar a cônjuge acompanhante como o membro da família mais afetado pelo processo de mobilidade corporativa. Pesquisas publicadas na Revista de Administração Contemporânea da ANPAD descrevem que, quando um dos cônjuges deixa sua atividade profissional para acompanhar o outro, a experiência de expatriação envolve a necessidade de reinvenção de identidade em múltiplas dimensões: profissional, social e cultural.

Esta ruptura é particularmente aguda para mulheres com formação superior e carreiras consolidadas, perfil predominante entre as cônjuges de executivos transferidos por multinacionais. Ao cruzar a fronteira, elas encontram um contexto em que sua formação não é automaticamente reconhecida, seu idioma profissional não é o dominante, sua rede de contatos não existe, e sua identidade é redefinida, de forma involuntária, como 'spouse', cônjuge do trabalhador.

Pesquisadores especializados em saúde mental de brasileiros no exterior identificam a 'perda de identidade profissional e dependência financeira e emocional do parceiro' como um dos principais fatores de sofrimento psicológico de cônjuges acompanhantes. A combinação de isolamento social, ausência de propósito profissional e dependência financeira cria um ambiente de vulnerabilidade que pode deteriorar tanto o bem-estar individual quanto a qualidade conjugal, com consequências diretas sobre a estabilidade da família.

O avanço representado pelo L-2S, que autorizou o trabalho do cônjuge automaticamente, é um alívio parcial. Mas a autorização formal de trabalhar e a capacidade real de exercer uma atividade profissional significativa no mercado norte-americano são realidades distintas. A advogada brasileira que chega aos Estados Unidos com plena autorização de trabalho ainda precisará anos de requalificação, adaptação linguística e construção de nova rede profissional antes de igualar sua posição à que tinha no Brasil.

4.3 Terceira Vulnerabilidade: A Separação Forçada dos Filhos

Como explorado na seção anterior, o fenômeno do aging out representa uma das mais dramáticas expressões do impacto da mobilidade global sobre a família. Mas a separação de filhos não se limita aos jovens que completam 21 anos.

Filhos adolescentes que chegam aos Estados Unidos com 14, 15 ou 16 anos enfrentam uma ruptura radical de suas redes afetivas, escolares e sociais. A literatura psicológica

descreve essa fase como particularmente vulnerável: ao contrário de crianças menores, que adaptam idioma e identidade com maior fluidez, adolescentes já possuem vínculos sociais profundos que são abruptamente interrompidos. O impacto pode se manifestar em isolamento, depressão, dificuldades de aprendizado e conflito familiar.

Há ainda a dimensão educacional. Filhos com L-2 têm acesso ao sistema de ensino norte-americano, mas a questão da elegibilidade à tarifa de residente (in-state tuition) nas universidades estaduais, que pode representar uma diferença de dezenas de milhares de dólares por ano, não é uniforme entre os estados americanos e precisa ser investigada previamente.

4.4 Quarta Vulnerabilidade: Dissolução Conjugal em Contexto Transnacional

A separação ou divórcio de um casal durante o período de expatriação gera um conjunto de complicações jurídicas que transcendem o Direito de Família convencional. Em contexto transnacional, a dissolução conjugal envolve a interseção de dois ordenamentos jurídicos distintos, o brasileiro e o norte-americano, com regras divergentes sobre guarda, alimentos, partilha de bens e domicílio.

Nos Estados Unidos, o divórcio é regulado por cada estado individualmente, e os critérios para estabelecer competência jurisdicional variam. A cônjuge que, após a separação, perde o status L-2 e retorna ao Brasil com os filhos pode ser acusada de subtração internacional de menores caso não haja autorização expressa do outro genitor, ficando sujeita às disposições da Convenção de Haia sobre os Aspectos Cíveis do Sequestro Internacional de Crianças, da qual o Brasil é signatário desde 1999.

Inversamente, a cônjuge que permanece nos Estados Unidos após a separação sem o visto de trabalho adequado pode enfrentar situação de irregularidade migratória. Em alguns casos, se a violência doméstica estiver presente, pode ser elegível ao visto U ou ao processo de VAWA (Violence Against Women Act), que permite à vítima solicitar proteção imigratória independentemente do cônjuge agressor. O conhecimento dessas alternativas pelo profissional de Direito de Família é, aqui, literalmente uma questão de proteção da vida.

5. O PLANEJAMENTO IMIGRATÓRIO FAMILIAR PREVENTIVO (PIFP): UM MODELO EM QUATRO FASES

Com base nas vulnerabilidades identificadas e na prática profissional acumulada na interseção entre Direito de Família e Direito Imigratório, o presente artigo propõe o Planejamento Imigratório Familiar Preventivo (PIFP), um modelo metodológico estruturado em quatro fases sequenciais, que deve idealmente ser iniciado antes da confirmação da transferência corporativa.

5.1 Fase 1 — Diagnóstico Familiar Integral (Pré-Transferência)

A primeira fase tem natureza diagnóstica e deve ocorrer idealmente entre três e seis meses antes da data prevista de transferência. Seu objetivo é mapear a situação jurídica,

profissional, educacional e afetiva de cada membro da família, de forma individualizada.

O diagnóstico deve contemplar os seguintes eixos de análise por membro:

Do trabalhador (futuro portador do L-1):

- Classificação como L-1A (executivo/gerente) ou L-1B (conhecimento especializado), pois isso determina o prazo máximo de permanência e a via de acesso ao Green Card;
- Existência de impedimentos imigratórios (histórico de violações de visto, processos criminais, negativas anteriores);
- Estrutura corporativa da empresa nos EUA (se a filial já existe ou se é um novo escritório, 'new office', que concede apenas um ano inicial de L-1);
- Elegibilidade e cronograma para solicitação do Green Card via EB-1C (para L1A) ou EB-2/EB-3 (para L-1B).

Da cônjuge:

- Profissão e se é regulamentada nos EUA (exige análise estado por estado);
- Grau de domínio do idioma inglês e necessidade de cursos preparatórios;
- Existência de planos de carreira que possam ser viabilizados com o L-2S;
- Avaliação da possibilidade de visto independente (O-1, H-1B, J-1) caso a carreira seja de nível extraordinário ou haja oportunidades específicas;
- Estado civil formal (casamento registrado em cartório, em cartório consular ou apenas religioso, pois o visto L-2 exige comprovação de casamento civil válido).

Dos filhos:

- Idade atual e idade projetada para o término do assignment, identificando quais filhos atingirão 21 anos durante o período de permanência;
- Fase escolar e impacto da transição de sistema educacional;
- Para filhos próximos dos 21 anos: mapeamento imediato das opções de transição de status (F-1, H-1B, O-1, ou inclusão como derivativo no processo de Green Card).

5.2 Fase 2 — Estratégia Imigratória Personalizada por Membro

Com base no diagnóstico, a segunda fase consiste na construção de uma estratégia individualizada para cada membro da família, coordenada com a estratégia do trabalhador principal, mas não a ela subordinada. O objetivo é que cada membro da família tenha um caminho imigratório próprio, na medida do possível.

As principais estratégias a considerar por perfil são:

Para a cônjuge:

- Certificar imediatamente o I-94 com a anotação L-2S na entrada nos EUA, garantindo autorização de trabalho sem necessidade de EAD separado;

- Caso o I-94 não contenha a anotação L-2S (entradas anteriores a jan/2022 ou entradas com erro), protocolar pedido de correção ou solicitar o EAD via Formulário I-765;
- Para profissões não regulamentadas: iniciar processo de busca de emprego ou empreendedorismo desde o início;
- Para profissões regulamentadas (Direito, Medicina, Contabilidade): avaliar a realização de um LL.M. ou outra pós-graduação americana, que além de viabilizar eventual qualificação profissional futura, pode ser cursada em paralelo ao trabalho com o L-2S;
- Avaliar elegibilidade a visto independente (O-1 para habilidades extraordinárias; H-1B se houver empregador disposto a patrocinar) para construir status autônomo.

Para filhos com menos de 18 anos:

- Verificar a política de in-state tuition do estado de destino para portadores de L2;
- Iniciar matrícula em escola americana o mais cedo possível, priorizando a adaptação linguística e social;
- Estabelecer comunicação regular com escola de origem no Brasil para facilitar eventual retorno.

Para filhos entre 18 e 20 anos — protocolo de urgência:

- Iniciar imediatamente o planejamento de transição de status, esse é o membro que possui o prazo mais crítico;
- Verificar se está matriculado em instituição de ensino superior nos EUA e, em caso positivo, avaliar a conversão para F-1 antes dos 21 anos;
- Caso ainda não esteja na universidade, avaliar ingresso imediato para garantir o F-1 antes do aging out;
- Monitorar o processo de Green Card do pai, se o I-485 puder ser protocolado antes dos 21 anos do filho, ele é incluído como derivativo, resolvendo definitivamente a questão;
- Em última instância, preparar o retorno planejado ao Brasil com estratégia de reintegração escolar e profissional.

5.3 Fase 3 — Gestão do Processo de Green Card como Prioridade Familiar

A terceira fase do PIFP é a que mais frequentemente é tratada com procrastinação e é, paradoxalmente, a que tem maior poder de resolver permanentemente as vulnerabilidades identificadas. O Green Card, ao conferir residência permanente a todos os membros da família, elimina de uma vez a dependência migratória, o risco do aging out e as limitações profissionais da cônjuge.

Para portadores do L-1A (executivos e gerentes), o caminho é o EB-1C, categoria de primeira preferência para multinacionais, que não exige o longo processo de certificação trabalhista (PERM). A taxa de aprovação do EB-1C para portadores do L-1A é historicamente alta (em torno de 96%), em razão da similaridade dos requisitos entre as

duas categorias. O processo completo, para brasileiros (que não têm fila por país de origem no EB-1C), costuma durar entre 12 e 24 meses.

A recomendação prática, fundamentada na experiência profissional, é que o processo de Green Card deve ser iniciado no primeiro ano de permanência nos Estados Unidos. Cada mês de atraso aumenta o risco de aging out dos filhos e prolonga a situação de dependência migratória da família.

O processo EB-1C inclui, como derivativos, o cônjuge e todos os filhos solteiros menores de 21 anos no momento do protocolo do I-485 (ajuste de status). Uma vez aprovado o Green Card, todos recebem a residência permanente simultaneamente, adquirindo o direito de morar e trabalhar nos EUA independentemente do trabalhador original, o que dissolve estruturalmente todas as vulnerabilidades anteriormente identificadas.

5.4 Fase 4 — Monitoramento Contínuo e Contingências

A quarta fase tem caráter permanente e se estende por toda a duração do assignment. Seu objetivo é monitorar o status imigratório de cada membro da família, antecipar prazos críticos e responder rapidamente a eventos imprevistos. Os eventos que devem ser monitorados continuamente incluem:

- Renovação dos vistos L-1 e L-2, com protocolo dos pedidos de extensão com pelo menos 6 meses de antecedência;
- Aproximação do prazo máximo do L-1 (7 anos para L-1A, 5 para L-1B) com estratégia de saída ou de transição para Green Card;
- Aniversários dos filhos, em especial os que se aproximam de 21 anos;
- Mudanças na estrutura corporativa da empresa (fusões, aquisições, encerramento de unidades) que possam afetar o status L-1;
- Eventos de vida da família (nascimento de filhos nos EUA, que são automaticamente cidadãos americanos; casamento dos filhos, que encerra o status L-2; separação conjugal);
- Mudanças na política imigratória norte-americana, que pode afetar prazos, taxas, procedimentos e elegibilidades.

O profissional de immigration service provider tem papel central nessa fase: é ele quem deve manter o calendário imigratório familiar atualizado, comunicar proativamente os prazos críticos e coordenar as providências com antecedência suficiente.

6. O PAPEL DO DIREITO DE FAMÍLIA NA MOBILIDADE GLOBAL: DA PROTEÇÃO À EMANCIPAÇÃO

O Direito de Família, em sua tradição brasileira, foi construído para regular relações que ocorrem dentro de um mesmo ordenamento jurídico, em um mesmo território, sob uma mesma soberania. A mobilidade global desafia essa premissa de forma estrutural: as famílias transnacionais existem simultaneamente sob múltiplos ordenamentos, e os institutos do Direito de Família, guarda, alimentos, regime de bens, sucessão, precisam ser relidos à luz dessa realidade.

O advogado de família que atende a clientela de expatriados e imigrantes necessita de um repertório que vai além do Código Civil e do Código de Processo Civil brasileiros. Precisa conhecer os princípios básicos do family law norte-americano (que é estadual, não federal), as convenções internacionais relevantes (Convenção de Haia sobre Subtração de Menores, Convenção de Haia sobre Alimentos, Convenção de Nova Iorque), os institutos específicos de proteção imigratória a vítimas de violência doméstica (VAWA, visto U), e as implicações fiscais transnacionais (Foreign Earned Income Exclusion, FATCA, declarações de ativos no exterior).

Mas o papel do Direito de Família na mobilidade global não é apenas defensivo, não se resume a atender crises. Em sua dimensão mais proativa, o Direito de Família é o instrumento pelo qual a família pode construir uma proteção preventiva: contratos pré-nupciais ou pós-nupciais que esclareçam o regime de bens em contexto transnacional; acordos de guarda que previnam conflitos em caso de separação; disposições testamentárias que assegurem a sucessão de bens distribuídos em dois países.

O planejamento imigratório familiar preventivo proposto neste artigo é, em essência, uma modalidade de assessoria jurídica familiar de alta complexidade, que demanda a atuação coordenada de dois profissionais: o advogado de imigração, que conhece os caminhos e limitações do sistema imigratório norte-americano; e o advogado de família, que conhece os impactos humanos, jurídicos e patrimoniais da mobilidade sobre as relações familiares. A convergência dessas duas perspectivas é o que confere ao PIFP sua singularidade e efetividade.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A transferência corporativa internacional é, juridicamente, um evento de Direito do Trabalho. Mas é, humanamente, um evento de Direito de Família, pois é a família inteira que migra, que se adapta, que sofre e que, com o planejamento adequado, pode crescer com essa experiência.

Este artigo demonstrou que o sistema imigratório norte-americano, centrado na figura do trabalhador como âncora de toda a arquitetura familiar, gera quatro vulnerabilidades estruturais que afetam de forma distinta cada membro da família: a dependência migratória total; a ruptura da identidade profissional da cônjuge; a separação forçada dos filhos que completam 21 anos; e os riscos jurídicos de dissolução conjugal em contexto transnacional.

Frente a essas vulnerabilidades, o Planejamento Imigratório Familiar Preventivo (PIFP) surge como resposta metodológica: um modelo em quatro fases que trata a família como sujeito coletivo de direitos, com estratégias individualizadas para cada um de seus membros. Seu pressuposto fundamental é a antecipação: a maioria das crises imigratórias familiares não é inevitável, é evitável, com planejamento e assessoria adequados.

A contribuição mais original deste trabalho é o reconhecimento explícito de que a mobilidade global é, simultaneamente, uma questão de Direito de Família. Os institutos jurídicos familiares: guarda, alimentos, regime de bens, sucessão, não desaparecem

quando uma família atravessa uma fronteira. Eles se tornam mais complexos, mais urgentes e mais vulneráveis. O profissional de Direito de Família que se especializa nessa interface cumpre um papel que vai além do jurídico: é um guardião da coesão familiar em um mundo em movimento.

Espera-se que este artigo contribua para o avanço de uma literatura ainda escassa em língua portuguesa sobre a interseção entre Direito de Família e Direito Imigratório, e que sirva de subsídio para a prática profissional de advogados, assessores de global mobility, departamentos de recursos humanos de empresas multinacionais e, sobretudo, para as famílias que, diante de uma transferência corporativa, enfrentam sozinhas um sistema que ainda não aprendeu a enxergá-las por inteiro.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriano F. V.; NETTO JUNIOR, José L. S.; SIQUEIRA, L. B. O. *Estrutura familiar e dinâmica educacional entre gerações*. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 39, 2022.

BLACK, J. S.; MENDENHALL, M. *The U-Curve Adjustment Hypothesis Revisited: A Review and Theoretical Framework*. *Journal of International Business Studies*, v. 22, n. 2, p. 225–247, 1991.

BRASIL. *Ministério das Relações Exteriores. Brasileiros no Mundo — Estimativas Populacionais das Comunidades, 2023*. Brasília: Itamaraty, 2023.

CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO (CNIg). *Resolução Normativa nº 208, de 2019*. Brasília, 2019.

FREITAS, M. E. *Expatriação profissional: o desafio mútuo do executivo e da organização*. *Revista de Administração de Empresas — RAE*, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 6–11, jul./set. 2000.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION (IOM). *World Migration Report 2024*. Geneva: IOM, 2024.

JOLY, D. *Britannia's Crescent: Making a Place for Muslims in British Society*. Aldershot: Avebury, 1995.

KETS DE VRIES, M. F. R. *The Leadership Mystique: Leading Behavior in the Human Enterprise*. London: FT Prentice Hall, 1997.

LYSGAARD, S. *Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States*. *International Social Science Bulletin*, v. 7, p. 45–51, 1955.

MIGRATION POLICY INSTITUTE. *Frequently Requested Statistics on Immigrants and Immigration in the United States*. Washington D.C.: MPI, 2024.

THENMOZHI, M.; MOHAN, Anju. *Impact Of Migration On Family Dynamics And Social Networks*. *Library Progress International*, v. 44, n. 3, p. 8975–8985, jul./dez. 2024.

UNITED NATIONS DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS

(UNDESA). *Migration Trends and Families*. New York: UN, 2022.

UNITED STATES CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (USCIS). *Policy Manual, Volume 10, Part B, Chapter 2: Employment Authorization for Certain H-4, E, and L Nonimmigrant Dependent Spouses*. Washington D.C.: USCIS, 2022.

UNITED STATES DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY. *Settlement Agreement, Shergill et al. v. Mayorkas*. November 10, 2021.

UNITED STATES DEPARTMENT OF STATE. *Visa Bulletin — Monthly Publication*. Washington D.C.: DOS, 2025.

VAN ERP, K.; GIEBELS, E.; VAN DER ZEE, K.; VAN DUIJN, M. *Expatriate adjustment and family stress: The mediating role of the spouse's cultural adjustment and social support*. *International Journal of Cross Cultural Management*, v. 11, n. 3, p. 293–311, 2011.

ZAHARNA, R. S. *Self-shock: the double-binding challenge of identity*. *International Journal of Intercultural Relations*, v. 13, n. 4, p. 501–525, 1989.