MAR272025_03B2203 · EB-1A · 中文参考译文

AAO 非先例决定。非官方中文译文，以英文原件为准。

美国公民及移民服务局
行政上诉办公室
非先例决定

案号：37420541 日期：2025年3月27日

对德克萨斯服务中心决定的上诉

表格I-140，外籍工人移民申请（杰出能力）

申请人是一名人力资源专业人士，寻求被归类为具有杰出能力的外国人。参见《移民与国籍法》（该法）第203(b)(1)(A)条，8 U.S.C. § 1153(b)(1)(A)。这一第一优先类别使移民签证可供那些能够通过持续的国家或国际赞誉证明其杰出能力、且其成就已通过大量文件在其领域内得到认可的人使用。

德克萨斯服务中心审理主任否决了该申请，认定申请人未能证明她满足该分类的初始证据要求，无论是通过获得一项重大、国际公认的奖项，还是通过提交证明她满足法规中规定的十项证据标准中至少三项的证据。此事现依据8 C.F.R. § 103.3提交至本办公室进行上诉。在上诉中，申请人主张“ 所提交的标准……未得到审理主任的适当分析。 ”1

申请人负有以优势证据证明其资格的责任。Matter of Chawathe, 25 I&N Dec. 369, 375-76 (AAO 2010)。我们对本事项中的问题进行重新审查。Matter of Christo's, Inc., 26 I&N Dec. 537, 537 n.2 (AAO 2015)。经重新审查，我们将驳回上诉。

I. 法律

根据该法第203(b)(1)(A)条，外国人符合杰出能力移民分类资格的条件是：

- 他们在科学、艺术、教育、商业或体育方面具有杰出能力，该能力已通过持续的国家或国际赞誉得到证明，且其成就已通过大量文件在其领域内得到认可；
- 他们寻求进入美国以继续在其杰出能力领域工作；以及
- 他们的入境将在未来实质性惠及美国。

1 申请人在表格I-290B（上诉或动议通知）上表示，她将在提交上诉后30天内直接向本办公室提交书面论证意见和/或补充证据。记录表明，她在该30天期间内或之后未提交书面论证意见或任何补充证据。我们认为记录按目前构成即为完整。

“杰出能力”一词仅指那些“已上升至其领域最顶端的小百分比”的个人。8 C.F.R. § 204.5(h)(2)。实施法规8 C.F.R. § 204.5(h)(3)规定了多部分分析。首先，申请人可以证明一次性成就（即证明其获得了一项重大、国际公认的奖项）。如果申请人未提交此证据，则必须提供满足8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(i)-(x)所列十项类别中至少三项的文件（包括奖项、特定媒体上的已发表材料以及学术文章等项目）。

如果申请人满足这些初始证据要求，我们随后在最终实质审查中考虑所提供材料的整体情况，并评估记录是否显示持续的国家或国际赞誉，并证明该外国人是其领域最顶端的小百分比之一。参见Kazarian v. USCIS, 596 F.3d 1115 (9th Cir. 2010)（讨论两部分审查，首先对文件进行计数，然后，如果满足所需数量的标准，则在最终实质审查的背景下加以考虑）；另参见Amin v. Mayorkas, 24 F.4th 383, 391-392 (5th Cir. 2022)；Visinscaia v. Beers, 4 F. Supp. 3d 126, 131-32 (D.D.C. 2013)。

II. 分析

申请人拥有巴西一所大学的心理学学士学位，她表示自2010年完成学位以来主要从事人力资源领域的工作。她表示，如果获得美国合法永久居留权，她打算在一家位于佛罗里达州的新人力资源咨询和招聘企业担任管理合伙人和首席执行官。她主张基于在人力资源和职业心理学领域的杰出能力而符合该分类资格。

A. 证据标准

申请人不主张基于一次性成就而符合杰出能力分类资格。因此，她必须提交满足8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(i)-(x)中十项初始证据标准中至少三项的证据。

审理主任承认申请人提交了与十项标准中五项相关的证据，包括与其在领域内协会的会员资格、其作为他人工作的评判人的参与、其在该领域的贡献、其在各组织中担任领导或关键角色的表现以及其获得高薪相关的证据。参见8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(ii), (iv), (v), (viii)和(ix)。2 审理主任认定她提交了足以满足五项主张标准中仅一项的证据。具体而言，审理主任认定申请人证明了她曾作为同一或相关领域内他人工作的评判人参与，因而满足8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(iv)的标准。

在上诉中，申请人坚持认为她“希望澄清为何她符合具有杰出能力的外国人资格，因为提交给USCIS的标准未得到

2 申请人未提交相关证据或主张符合8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(i), (iii), (vi), (vii)或(x)标准下的资格。

审理主任的适当分析。”在表格I-290B上的一份简短陈述中，申请人主张审理主任关于8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(v), (viii)和(ix)标准的认定“与所提交的证据相悖”。如前所述，申请人未提交支持其上诉的书面论证意见或补充证据。

基于下述理由，我们认定申请人未能证明她满足8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(i)-(x)中十项标准中至少三项的要求。

1. 协会会员资格

8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(ii)的标准要求提供证据证明，在寻求分类的领域内，其协会会员资格要求成员具有杰出成就，且该成就由该学科或领域内公认的国家或国际专家评判。可能导致认定某人在协会中的会员资格并非基于该领域杰出成就的相关因素包括但不限于：该人的会员资格基于达到该领域某一教育水平或一定经验年限，或者该会员资格是从事某一职业的必需、强制或其他要求。参见6 USCIS Policy Manual F.2(B)(1), https://www.uscis.gov/policy-manual（提供关于评估根据8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(i)-(x)各项法规标准提交的杰出能力初始证据的指南）。
申请人提供了来自[已隐去]的[已隐去]的一份声明，其中称她“获准在[已隐去]州从事心理学家职业”。她还提供了2018年基于其向[已隐去]的初始注册而签发给她的职业身份卡副本。根据该委员会网站的一段摘录，该机构的宗旨是“根据1971年12月20日第5,766号联邦法的规定，指导、惩戒和监督心理学家职业的行使。”[已隐去]网站指出，巴西有24个地区心理学委员会，受巴西全国心理学大会指导。

申请人提供了1971年12月20日第5766号联邦法的副本，该法设立了巴西联邦和地区心理学委员会。该法第四章题为“职业行使与登记”，规定“[所有]心理学专业人员，为行使其职业，必须在其行动领域的地区委员会注册。”该章规定，登记候选人必须：“符合1962年8月27日第4,119号法的要求”；不得被阻止从事该职业；并且必须“在[其]公共行为方面享有良好声誉”。记录未描述或记录“第4,119号法的要求”。

基于该文件，显而易见的是，对于寻求在巴西作为专业心理学家执业的人员，在巴西某一地区心理学委员会登记或注册是强制性的。该法中没有语言表明地区委员会的登记仅保留给那些在心理学领域具有杰出成就且由该领域公认的国家或国际专家评判的人。

在评估为支持该标准而提交的证据时，审理主任承认申请人主张巴西的地区心理学委员会排除具有“显著

“ 道德违规 ”，并且该政策 “ 直接反映了该协会对心理学领域卓越成就的承诺 ”。我们同意审理主任的认定，即地区理事会排除有重大道德违规行为的人员，并不能得出以下结论：他们要求注册会员或登记者必须具备心理学领域的卓越成就，作为注册的必要条件。此外，关于该标准，上诉人在其上诉中并未回应审理主任的具体结论。

鉴于对于寻求在巴西作为专业心理学家执业的人员而言，加入地区理事会是强制性的，记录并未证明I I要求其会员具备由该领域国内或国际专家评判的卓越成就。上诉人未能证明其在该专业理事会的注册满足8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(ii)标准的字面规定。

2. 担任领导或关键角色

上诉人可以通过提供以下证据来满足8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(viii)的标准：(1) 其曾在组织或机构中担任领导或关键角色；以及 (2) 这些组织或机构具有杰出声誉。3 上诉人必须同时满足这两个要素，才能符合该标准的字面要求。

审理主任承认，上诉人提交了前主管和同事的信件，描述其工作相关职责和成就，以及关于雇用她的公司的 “ 一般信息 ”。然而，审理主任认定，证据不足以证明她担任领导或关键角色，也不足以证明她曾为一个具有杰出声誉的组织或机构工作。

在上诉中，上诉人对审理主任的认定提出异议，即 “ 她职业生涯大部分时间工作的机构不应被视为具有杰出声誉 ”。她并未对审理主任的结论提出异议，即先前提交的证据不足以证明她担任领导或关键角色。因此，她未能推翻审理主任关于该证据标准第一要素的认定。

尽管如此，我们将处理上诉人的主张，即先前提供的证据足以证明雇用她的组织具有杰出声誉。在确定一个组织或机构是否具有杰出声誉时，其相对规模或存续时间本身并非决定性因素，而是与其他信息一并考虑。评估组织或机构声誉的其他相关因素可包括其客户群规模或相关媒体报道的证据。参见 generally 6 USCIS Policy Manual, supra, at F.2(B)(1)。USCIS 对 “ distinguished ” 一词适用通用词典定义，即 “ 以卓越、杰出或优异为标志 ”。Id.

3 USCIS 还将考虑以下证据：该人员曾在一个具有杰出声誉的组织或机构的部门或分支中担任符合资格的角色。参见 generally 6 USCIS Policy Manual, supra, at F.2(B)(1)。

上诉人基于其在一家车辆运输公司I Ltda担任人力资源开发协调员，以及在其家族企业J ILtda（一家“ 彩票屋 ”）担任店长和股东，主张符合该标准。除了提供这些雇主的信件外，她还提供了：(1) 来自Ltda公司网站的信息，描述其服务和历史；以及 (2) 来自._____. I I的一篇文章，描述巴西彩票屋的运营情况。

在补件通知（RFE）中，审理主任承认了这些初始证据，指出其不足以证明上诉人的前雇主具有杰出声誉。审理主任观察到，所提供的文件未包含例如其雇主获得的任何奖项、认可或成就的信息。因此，RFE指示上诉人提供“ 客观证据 ”以证明雇用她的组织具有杰出声誉。

在回应RFE时，上诉人提供了额外的雇主信件，但除此之外重新提交了她在申请时提供的相同支持证据。她指出，来自I ILtda代表的信件“ 证明公司的杰出声誉 ”、其“ 高标准 ”以及其“ 作为运输和物流领域杰出且受尊敬实体的地位 ”。她进一步将I I Ltda描述为“ 具有重大公共重要性和杰出声誉的机构 ”，指出其“ 获得I I（一家负责管理巴西公共和社会服务的国有银行）的授权 ”。上诉人强调，巴西“ 仅有1.3万家 ”彩票屋，并且“ 由I I进行的严格许可程序和持续监管 ”确保该企业“ 以最高标准 ”运营，并证明其地位“ 作为一家信誉良好且值得信赖的机构 ”。

尽管我们考虑了上诉人的主张，但记录缺乏独立、客观的证据，证明上诉人的任一前雇主具有以“ 卓越、杰出或优异 ”为标志的杰出声誉。与上诉人的主张相反，公司官员“ 证明组织杰出声誉 ”的信件以及公司网站的一般信息不足以满足其举证责任。虽然I I._____.I的网站提供了一些关于业务历史和范围的信息，但仅凭这些因素不足以证明其杰出声誉。同样，上诉人暗示巴西所有彩票屋均获得国有银行的许可和监督，因此必须被视为具有杰出声誉。然而，她未提供证据将其前雇主与她声称在巴西运营的其他13,000家类似企业区分开来。记录中的证据不足以证明任一公司的杰出声誉。因此，基于上述理由，我们认定上诉人未提交满足该标准字面所有要素的证据。

3. 高薪或其他显著高报酬

8 C.F.R. § 204.5(h)(ix)的规定要求提供证据，证明外籍人士相对于该领域其他人获得了高薪或其他显著高服务报酬。评估外籍人士是否符合该标准的 relevant 证据可包括税表、工资单

或其他过去薪资或服务报酬的证据，以及该人员领域的可比工资或报酬数据，例如地理或职位适当的薪酬调查。参见 generally 6 USCIS Policy Manual, supra, at F.2(B)(1)。

上诉人提供了充分证据，证明她在2015年于~I----~._____.I Ltda担任人力资源开发协调员期间，年基本工资为80,486雷亚尔。具体而言，她提交了整个日历年的月度工资单副本，显示其每月基本工资为6,707.17雷亚尔。上诉人还提交了一份来自I ILtda所有者兼合伙人的声明，称她自2012年起一直“ 担任店长，持有人力资源专家职位 ”，月薪为12,000.00雷亚尔，其中包括“ 奖金和利润分享 ”。4 然而，仅凭这封信不足以证明她在任何给定年份获得的薪资或其他报酬。上诉人未提供任何其他客观证据来证明其从该企业获得的收入，例如工资单或税表。值得注意的是，记录中包括一封来自上诉人在巴西的会计师的信件，说明其2013年至2015年的年收入，但会计师未提及她在I ILtda的就业，或上诉人从该公司获得的任何报酬。最后，记录中关于上诉人声称的在该企业的职位和职责存在不一致的信息。虽然公司合伙人的信件表明她主要履行“ 人力资源专家 ”的职能，但上诉人的简历表明她是店长并履行广泛的管理职责，而非专门从事她声称是其杰出能力领域的人力资源工作。

因此，为评估上诉人是否在该标准下证明符合资格，我们将基于其在一家I'=--,--------,--,---=-"""....,.....,,--------' Ltda担任人力资源开发协调员的就业收入，具体基于她2015年赚取的每月基本工资6,707.17雷亚尔，作出我们的认定。

上诉人提供了以下可比薪资信息：

• 三份来自巴西网站VAGAS的打印件，显示以下职位的薪资范围，依据“ VAGAS.com候选人报告的数值 ”：

o 职业心理学家：R$ 2,108.00至R$ 3,181.00，平均薪资为R$ 2759.00
o 人力资源与人事部门协调员：R$ 3,178.00至R$ 6,800.00，平均薪资为R$ 5,015.00。
o 人力资源/人事经理：R$ 2,813.00至R$ 7,523.00，平均薪资为R$ 4,554.00。

4 申请人提供了一份2011年12月签署的授权委托书，其中她的父亲作为!l的管理合伙人，指定申请人、她的兄弟姐妹和她的母亲为事实代理人，并授予他们广泛而全面的权力来管理该企业的所有方面，记录中该企业被描述为一家零售彩票网点。来自该企业的两封公司信函由申请人的母亲以“ 所有者和合伙人 ”身份签署。

• 一份来自Glassdoor的打印件（日期为2024年8月），显示巴西的人力资源经理每月收入在R$ 3,000至R$ 7,000之间，平均基本薪资为R$ 5,000.00，根据132名用户提供的薪资信息，估计平均月薪酬为R$ 6,047.00。

• 一份题为“ 人力资源分析师——2024年最低工资 ”的打印件，显示该职位平均收入为R$ 3,858.62，依据由LJL__J执行并由ll发布的薪资调查。该调查报告称，薪资可能因各种因素而在最低月工资R$ 3,753.24至上限R$ 7,885.13之间变动。5

在随申请人回复补证通知（RFE）附上的信中，她承认必须证明自己的收入高于“ 高于平均 ”的薪资，以满足该标准的字面含义。申请人主张，“ [从]逻辑上讲，‘ 高于平均的薪资 ’应是超过平均值至少10%的任何金额，这是公司中用于加薪的常见比例。 ”她进一步推理，“ 高薪资 ”将意味着“ 至少50% ”的相当增幅，并声称申请人的收入达到了这一门槛。我们同意审理主任的结论，即记录中没有充分支持申请人的主张，即任何给定领域的“ 高薪资 ”是比平均值“ 至少50% ”更高的薪资。此外，申请人提供的薪资调查数据各不相同，显示平均薪资从低于R$ 3,000到超过R$ 5,000不等。虽然申请人有记录的收入超过了这些平均值，但低于大多数提交的薪资调查中报告的“ 高 ”薪资。

在评估申请人的有记录报酬与给定调查中的报酬之间的比较是否准确时，USCIS可以考虑诸如职业描述和调查有效性等因素。在此，申请人提供了“ 职业心理学家 ”职位的薪资调查数据，但未证明该角色与她2015年担任的人力资源开发协调员职位相同或相似。此外，一些网站，如Glassdoor和VAGAS，依赖用户报告的薪资数据，如果报告薪资的用户太少或数据在其他方面不可信或不可靠，则可能不是有效的比较。参见 generally，6 USCIS Policy Manual，supra，at F.2(B)(l)。例如，申请人从VAGAS提交的证据显示人力资源协调员的平均薪资高于人力资源经理，这种不一致可能反映其中一个或两个职业仅有少量数据可用。

最后，正如审理主任所指出的，申请人记录了其2015日历年的收入，但未提供该期间的任何比较薪资数据。总体而言，基于提交的证据，记录不足以证明申请人相对于该领域其他人获得了8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(ix)字面含义所要求的“ 高薪资 ”。因此，我们得出结论，她未满足该标准。

5 申请人将此信息归于j~---~I，但打印件未包含URL地址或以其他方式标识数据来源。

B. 摘要与保留问题

申请人必须证明她至少满足8 C.F.R. § 204.5(h)(i)-(x)中的三项标准，以满足该分类的初始证据要求。她声称可以满足这十项标准中的五项。然而，记录未确立申请人满足上述讨论的三项证据标准中的任何一项。由于申请人无法满足8 C.F.R. § 204.5(h)(3)下三项标准的初始证据要求，对8 C.F.R. § 204.5(h)(3)(iv)和(v)中其余两项声称标准的详细讨论无法改变上诉的结果。因此，我们将在需要时保留这些标准供未来考虑。参见 INS v. Bagamasbad，429 U.S. 24, 25 (1976)（per curiam）（裁定机构无需对最终决定不必要的问题作出“ 纯粹咨询性的认定 ”）。

III. 结论

申请人未提交所要求的初始证据，即一次性成就或至少满足十项标准中三项的文件。因此，我们无需提供Kazarian案中提及的最终实质审查类型，596 F.3d at 1119-20。尽管如此，我们告知，我们已整体审查了记录，并得出结论，记录不支持认定申请人已确立所寻求分类所需的声誉和认可。

申请人寻求的是高度限制性的签证分类。USCIS长期以来一直认为，即使是在大联盟级别比赛的运动员也不会自动满足“ 杰出能力 ”标准。Matter of Price，20 I&N Dec. 953, 954 (Assoc. Comm'r 1994)。在此，申请人未证明其在人力资源职业中工作的重要性表明所需的持续国家或国际声誉，或与国会所设想的“ 在该领域享有声誉的职业生涯 ”相一致。H.R. Rep. No. 101-723, 59 (Sept. 19, 1990)；另见法案第203(b)(l)(A)条。此外，记录未以其他方式证明申请人在该领域获得了持续的国家或国际声誉，且她是已升至该努力领域最顶端的小比例人群之一。参见法案第203(b)(1)(A)条和8 C.F.R. § 204.5(h)(2)。事实上，记录中没有证据表明她自2016年以来在其领域工作过。

基于上述理由，申请人未证明其作为杰出能力个人的资格。上诉将基于上述理由被驳回，每项理由均作为决定的独立和替代依据予以考虑。

命令：上诉被驳回。