

Arbeitsrecht in Brasilien: Im Zweifel für den Arbeitnehmer 01.05.2013

Rechtsgrundlagen und Prinzipien, Rechte und Pflichten der Parteien, Arbeitsvertrag/ Von Christian Moritz, Rechtsanwalt

Sao Paulo/Bonn (gtai) - Das brasilianische Arbeitsrecht wird durch das tragende Prinzip des Arbeitnehmerschutzes (proteção do empregado) geprägt. Der Arbeitnehmerschutz kommt unter anderem in Grundsätzen wie Unwiderruflichkeit von Arbeitnehmerrechten und Kontinuität des Arbeitsverhältnisses zum Ausdruck. (Kontaktanschrift)

Rechtsgrundlagen des brasilianischen Arbeitsrechts

Das brasilianische Arbeitsrecht speist sich aus einer überschaubaren Reihe von Quellen unterschiedlichen Rangs. Insgesamt überwiegt jedoch mit dem umfangreichen Arbeitsgesetz (Consolidação das Leis do Trabalho, kurz CLT und hier im folgenden abgekürzt BrArbG) deutlich die einfachgesetzliche und bundesweit einheitliche Kodifizierung dieses Rechtsgebiets. Es ist daher nicht verstreut auf eine lange Reihe von Einzelgesetzen und auf eine schier unüberschaubare Zahl von de facto bindenden richterlichen Präzedenzentscheidungen, wie dies beides in Deutschland der Fall ist. Vielmehr präsentiert es sich in einer - einem Gesetzbuch ähnlichen - einzigen Gesetzesammlung in übersichtlicher und detaillierter Form. Die Rechtsfindung in Brasilien wird dadurch erheblich berechenbarer. Dennoch erweist sich das BrArbG aus dem Jahr 1943 an vielen Stellen als verbesserungswürdig.

Das brasilianische Arbeitsgesetz

Das brasilianische Arbeitsgesetz besteht aus insgesamt 922 Artikeln und ordnet sowohl das private und öffentliche Individualarbeitsrecht als auch das Kollektivarbeitsrecht bis in nahezu alle Einzelheiten. Beispielsweise werden darin folgende Materien dezidiert behandelt:

- Arbeitsheft und Personalregisterbuch (Carteira de Trabalho e Previdência Social bzw. kurz CTPS und Livro de Registro de Empregados, Art. 13 bis 56)
- Arbeitszeit (duração do trabalho, Art. 57 bis 75)
- Mindestlohn (salário mínimo, Art. 76 bis 126)
- Jahresurlaub (férias anuais, Art. 129 bis 153)
- Sicherheit am Arbeitsplatz (segurança e medicina do trabalho, Art. 154 bis 201)
- besondere Arbeitsbedingungen für bestimmte Berufsgruppen (disposições especiais sobre duração e condições de trabalho, Art. 224 bis 351)
- nationale Aspekte des Arbeitsrechts (Art. 351 bis 371)
- Mutter- und Minderjährigenarbeiterschutz (proteção ao trabalho da mulher e do menor; Art. 372 ff. und 402 ff.)
- Arbeitsvertrag (contrato de trabalho, Art. 442 bis 510)
- Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (sindicatos de empregados e patronais, Art. 511 bis 610)

ARBEITSRECHT IN BRASILIEN: IM ZWEIFEL FÜR DEN ARBEITNEHMER

- Kollektivarbeitsverträge (convenções coletivas de trabalho, Art. 611 bis 625)
- Organisation der Arbeitsgerichte (Justiça do Trabalho, Art. 643 bis 672)
- Befugnisse des Bundesarbeitsministeriums (Ministério Público do Trabalho) und seiner nachrangigen Behörden (Art. 736 bis 762)
- Arbeitsgerichtsverfahren (processo da Justiça do Trabalho, Art. 763 bis 910)

Arbeitsrechtlich relevante Teile der brasilianischen Bundesverfassung

Die brasilianische Bundesverfassung (Constituição Federal, kurz: CF) gibt einen langen Katalog an Arbeitnehmerrechten vor. Aufgrund ihres Verfassungsrangs zeigt sich das Arbeitsrecht als besonders reformunwillig, da entsprechend hohe parlamentarische Mehrheiten im Vielparteienszenario Brasiliens zur Änderung der Verfassung nur schwierig zu erreichen sind. So wird das Arbeitsrecht zwar als Reformobjekt in vielen Legislaturperioden identifiziert, jedoch ohne wirkliche Chance einer Umsetzung.

Die verfassungsrechtlich garantierten Rechte im Einzelnen:

- Garantiefonds für Trennungsgeld nach Beschäftigungszeit (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, kurz FGTS; Art. 7 III)
- branchenübergreifender und bundesweiter Mindestlohn (Art. 7 IV, VII)
- Reduzierung des Arbeitslohns nur durch Kollektivvereinbarung (Art. 7 VI)
- Weihnachtzulage in Höhe eines durchschnittlichen Monatslohns (Art. 7 VIII)
- Nachtarbeitszulage in Höhe von 20% vom regulären Stundensatz (Art. 7 IX)
- maximale tägliche Arbeitszeit von acht (8) Stunden (Art. 7 XIII)
- Verbot der Ungleichbehandlung (Art. 7 Abs. XV)
- mindestens ein bezahlter Ruhetag in der Woche (Art. 7 XV)
- Überstundenzulage von 50% über regulären Stundensatz (Art. 7 Abs. XVI)
- Mindestjahresurlaub von 30 Tagen (Art. 7 XVII)
- 1/3 des durchschnittlichen Monatslohns als Urlaubszulage (Art. 7 Abs. XVII)
- Mutterschaftsurlaub von 120 Tagen bei Entgeltfortzahlung (Art. 7 XVIII)
- nach Dauer der Betriebsangehörigkeit gestaffelte Kündigungsfrist (Art. 7 XXI)
- Gefahrenzulage (Art. 7 XXIII)
- verlängerte Verjährungsfrist (Art. 7 XXIX)

Andere Rechtsquellen

Andere Rechtsquellen treten gegenüber dem brasilianischen Arbeitsgesetz in ihrer praktischen Bedeutung deutlich zurück. Zu solchen Quellen gehören insbesondere:

ARBEITSRECHT IN BRASILIEN: IM ZWEIFEL FÜR DEN ARBEITNEHMER

- Sozialcharta von 1998 des Südlichen Gemeinschaftsmarktes Mercosur (Declaração Sóciolaboral do Mercosul)
- Richterrecht (jurisprudência, insbesondere in Form der bindenden Leitsätze - genannt Súmulas vinculantes) des Bundesverfassungsgerichts (Supremo Tribunal Federal, kurz: STF)
- Gewohnheitsrecht (usos e costumes)
- Anordnungen des Arbeitsministeriums und seiner nachrangigen Behörden
- Tarifverträge (convenções e acordos coletivos de trabalho)
- Arbeitsvertrag (contrato de trabalho)
- Direktionsrecht des Arbeitgebers (poder de direção do empregador), abgeleitet aus dem Arbeitsvertrag

Die Leitsätze des Bundesarbeitsgerichts (Tribunal Superior do Trabalho, kurz TST) haben zwar nicht bindenden Charakter, de facto nehmen sie jedoch einen erheblichen Einfluss auf die gesamte Arbeitsrechtsprechung. Soweit bei allgemeinen vertragsrechtlichen Fragen die arbeitsrechtlich relevanten Teile der brasilianischen Bundesverfassung und das brasilianische Arbeitsgesetz keine passende Norm bereitstellen, kommt (lückenfüllend) das gemeine Recht des neuen brasilianischen Bürgerlichen Gesetzbuches von 2002 zur Anwendung (Art. 8 Einz. Abs. BrArbG).

Rangverhältnis

Innerhalb der einzelnen Rechtsquellen, angefangen von der obengenannten Bundesverfassung bis hin zum Direktionsrecht des Arbeitgebers, regiert eine von oben beginnende Rangordnung. Das Günstigkeitsprinzip durchbricht diese Ordnung mit der Folge, dass - unter dem Vorbehalt der Verfassungskonformität - stets die für den Arbeitnehmer günstigste Regelung aller Rechtsquellen zur Anwendung kommt. Insoweit besteht kein Unterschied zur Lage des Arbeitsrechts in Deutschland.

Arbeitsrechtliche Grundprinzipien

Das brasilianische Arbeitsrecht wird durch das tragende Prinzip des Arbeitnehmerschutzes (proteção do empregado) geprägt. Der Arbeitnehmerschutz kommt insbesondere in den folgenden vier Grundsätzen konkret zum Ausdruck und wird bei Normen und Vereinbarungen immer wieder als Auslegungskriterium herangezogen.

- Unwiderruflichkeit von Arbeitnehmerrechten

Gesetze der öffentlichen Ordnung oder mit imperativen Charakter können nicht Gegenstand von Verzicht (renúncia) des Arbeitnehmers oder eines Vergleichs (transação) zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sein. Und jede einmal erlangte vorteilhafte Position des Arbeitnehmers kann in der Regel ohne Beteiligung der Gewerkschaft oder des Arbeitsgerichts nicht beschränkt werden (irrenunciabilidade dos direitos). Die Änderung des Arbeitsvertrags ist daher - von wenigen Ausnahmen abgesehen - nur im gegenseitigen Einverständnis und (kumulativ) nur zu Gunsten des Arbeitnehmers möglich.

- Primat der tatsächlichen Handhabung des Vertrags

Die von den Arbeitsvertragsparteien praktizierten tatsächlichen Verhältnisse gehen den (dem Arbeitnehmer nachteiligen) Vertragsklauseln vor (primazia da realidade).

- Kontinuität des Arbeitsverhältnisses

ARBEITSRECHT IN BRASILIEN: IM ZWEIFEL FÜR DEN ARBEITNEHMER

Grundsätzlich ist der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen (continuidade da relação de emprego).

- Im Zweifel für den Arbeitnehmer

Im Zweifel und bei Interessenkollision findet die den Arbeitnehmer begünstigende Auslegungsalternative einer Norm oder Vereinbarung Anwendung (in dubio pro operario).

Parteien des Arbeitsvertrags

Der brasilianische Gesetzgeber definiert die beiden Parteien des Arbeitsverhältnisses (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) wie folgt:

Arbeitgeber

Nach Art. 2 BrArbG ist unter einem Arbeitgeber (empregador) ein Einzelunternehmer (empresário individual) oder eine Unternehmensgesellschaft (sociedade empresária) zu verstehen, der bzw. die - bei Tragen des Betriebsrisikos - eine oder mehrere natürliche Person(en) zum Erbringen von Diensten einstellt, bezahlt und nach seinen Weisungen führt. Freiberufler, Wohltätigkeitsinstitutionen und andere Einrichtungen ohne Gewinnabsicht werden den Arbeitgebern an dieser Stelle gleichgestellt, sofern sie Arbeitskräfte als Arbeitnehmer einstellen (Art. 2 BrArbG).

Hinweis zur Haftung anderer Unternehmen derselben Gruppe: Als Arbeitgeber wird ebenfalls ein anderes Unternehmen - ungeachtet der jeweiligen juristischen Eigenständigkeit und unabhängig eines Standortes außerhalb von Brasilien - derselben Gruppe (grupo econômico) angesehen. Die derart verbundenen Unternehmen haben solidarisch für die Ansprüche des Arbeitnehmers einzustehen (Art. 2 BrArbG).

Arbeitnehmer

Spiegelbildlich zur vorgenannten Beschreibung des Arbeitgebers ist nach Art. 3 BrArbG unter einem Arbeitnehmer (empregado) jede natürliche Person zu verstehen, die dem Arbeitgeber in weisungsabhängiger (subordinação) und nicht nur sporadischer (habitualidade) Weise persönlich (pessoalidade) Dienste gegen Empfang eines Entgelts (onerosidade) leistet. Bisweilen wird auch die Fremdbestimmtheit (alienidade) als weitere (nicht kodifizierte) Voraussetzung für den Arbeitnehmerstatus genannt. Bestimmte Arbeitnehmergruppen wie beispielsweise leitende Angestellten, Leiharbeiter und Praktikanten fallen - ganz oder teilweise - nicht unter das Arbeitsgesetz.

Zustandekommen des Arbeitsvertrags

Ein Arbeitsvertrag kommt nach den allgemeinen Regeln des brasilianischen Bürgerlichen Gesetzbuches (Código Civil, kurz CC und hier im folgenden abgekürzt BrBGB) entweder durch (freies) Angebot und darauffolgender Annahme desselben oder durch faktisches Tun zustande (Art. 427 bis 435 BrBGB). Im Grundsatz gilt in Brasilien - wie in Deutschland - die allgemeine Vertragsfreiheit der Parteien. Ein Zwang zur Kontrahierung besteht also nicht.

Gesetzliche Quote bei bestimmten Beschäftigtengruppen

Mindestquotenvorgaben - sogar ohne Möglichkeit des Entziehens der Pflicht durch Ersatzleistung - bestehen indes zu Gunsten von Beschäftigten mit Behinderung (pessoas com deficiencia) und von Beschäftigten mit brasilianischer Staatsangehörigkeit (im Verhältnis zu Nicht-Brasilianern). So sind Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmern verpflichtet, Personen mit Behinderung in der Größenordnung von mindestens 2% der Belegschaft zu beschäftigen, bei Unternehmen ab 200 und ab 500 Arbeitnehmern steigt diese Mindestquote auf 3 bzw. 4% und endet bei 5% bei Unternehmen ab 1.000 Arbeitnehmern (Art. 93 Gesetz Nr. 8.213/91). Zudem müssen nach Art. 354 BrArbG mindestens zwei Drittel (2/3) der Arbeitnehmer eines Unternehmens mit mehr als drei (3) Arbeitnehmern die brasilianische Staatsangehörigkeit besitzen. Diese Verhältnisvorgabe bezieht sich ebenso auf die Verteilung der Gehälter (Art. 354 und 355 BrArbG). Ausländische Arbeitnehmer mit mindestens zehn (10) Jahren Aufenthalt im Land oder mit brasilianischem Ehepartner und/oder Kindern oder mit portugiesischer Staatsangehörigkeit werden den Brasilianern in diesem Zusammenhang gleichgestellt. Bei Überschreiten der erlaubten Ausländerquote kann aber in bestimmten Fällen (insbesondere bei Experten) auf Antrag eine behördliche Ausnahme genehmigung erwirkt werden.

Arbeitsrechtliche Geschäftsfähigkeit der Beschäftigten

Zu den Voraussetzungen eines wirksamen Arbeitsvertrages gehört die arbeitsrechtliche Geschäftsfähigkeit (capacidade) der Vertragsparteien. Der Arbeitnehmer erreicht in Brasilien seine volle arbeitsrechtliche Geschäftsfähigkeit mit 18 Jahren. Vorher ist seine Geschäftsfähigkeit dergestalt eingeschränkt, dass für ihn bis zur Vollendung seines 14. Lebensjahres ein absolutes Arbeitsverbot gilt (Art. 403 BrArbG), er danach bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres lediglich Lehr- und andere Auszubildungsverträge abschließen kann und dass er bis zur Vollendung seines 18. Lebensjahres keine Nachtarbeit sowie keine gesundheitsgefährdende Arbeit verrichten darf (Art. 402-441 BrArbG).

Einzuhaltende Form des Arbeitsvertrags

Unbefristete Arbeitsverträge können entweder ausdrücklich, d.h. mündlich (verbal) oder schriftlich (por escrito) oder stillschweigend (tácito) geschlossen werden (Grundsatz der allgemeinen Formfreiheit). Das schriftliche Abfassen des Vertrages ist damit in Brasilien (wie in Deutschland) - abgesehen vom Erfordernis des deklaratorischen Eintrags im Arbeitsheft (Carteira de Trabalho e de Previdencia Social, kurz CTPS) - dem Gesetz nach entbehrlich. Allein bei Vereinbarung einer zeitlichen Befristung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Vertrag zur Wirksamkeit dieser Befristung ausnahmsweise der schriftlichen Abfassung. Die Schriftlichkeit wird aber in der organisierten Wirtschaft mit Blick auf die dadurch gewonnene höhere Rechtssicherheit - insbesondere, aber nicht nur, bei Mitarbeitern mit Führungsfunktionen und Schlüsselaufgaben - bevorzugt praktiziert. Angesichts entsprechender gesetzlicher oder kollektivrechtlicher Regelungen zwingender Natur (Arbeitszeit, Urlaub, Weihnachts- und Urlaubsgeld, Fälligkeit des Arbeitsentgelts, Kündigung etc.) kann sich der Arbeitsvertragstext auf die Niederlegung der vertraglichen Grunddaten sowie der noch verbleibenden dispositiven Regelungsbereiche konzentrieren. Dazu zählen beispielsweise

- Aufgabenbeschreibung
- Befristung
- Gehaltsmodalitäten
- Verhaltensregeln

ARBEITSRECHT IN BRASILIEN: IM ZWEIFEL FÜR DEN ARBEITNEHMER

- Kompensationsfähigkeit von Überstunden
- Lohnabzugsfähigkeit bei vom Arbeitnehmer verschuldeten Schäden
- nachvertragliche Wettbewerbsregeln

Aktuelles Arbeitsrecht

Besondere Aufmerksamkeit verdienen gegenwärtig die Themen Outsourcing, Umgehung zwingender Normen des Arbeitsrechts und Deutsch-Brasilianisches Sozialversicherungsabkommen.

Outsourcing

Beim Outsourcing ist zu beachten, dass dem Auftraggeber für die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen seines Auftragnehmers gegenüber dessen Arbeitnehmer gemäß der Richtlinie Nr. 331 des Bundesarbeitsgerichts die solidarische Haftung droht. Vor diesem Hintergrund ist mit Erfolg ein Gesetzesvorhaben auf den Weg gebracht worden, das die Ausstellung von amtlichen Negativbescheinigungen (Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, kurz CNDT) hinsichtlich nicht erfüllter (betitelter) Arbeitsforderungen vorsieht und damit den Unternehmen bei Beauftragung von Drittunternehmen (z.B. im Reinigungs-, IT- oder Sicherheitsgewerbe) mehr Rechtssicherheit geben kann. Dieses Vorhaben ist seit dem 8.7.2011 in Gesetzesform (Gesetz Nr. 12.440/2011) gegossen und am 4.1.2012 in Kraft getreten. Die Relevanz des Themas ergibt sich aus der mit 69% sehr hohen Quote der Nichterfüllung titulierter Forderungen von Arbeitnehmern gegenüber ihren aktuellen oder ehemaligen Arbeitgebern (Quelle: Conselho Superior da Justiça do Trabalho, kurz CSJT). Seit Inkrafttreten des vorgenannten Gesetzes sind die Negativbescheinigungen nach dem Ausschreibungsgesetz Nr. 8.666/1993 (Lei das Licitações) auch bei öffentlichen Ausschreibungen vorzulegen.

Umgehung zwingender Normen des Arbeitsrechts

Die starren und kostenintensiven Regelungen bereiten den Boden für gewagte Ausweichmanöver auf der Arbeitgeberseite. Der Versuch, diesen arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen und Lohnnebenkosten durch (falsches) Deklarieren eines Vertrags als "Freier-Mitarbeiter-Vertrag" oder "Dienstleistervertrag" auszuweichen, schlägt meistens fehl. Aus der Sicht der Gerichte und Behörden entscheidet allein das tatsächliche Vorliegen der oben genannten Kriterien der Arbeitnehmerdefinition (principio de contrato realidade, Art. 9 BrArbG). Angesichts der zu Gunsten der Arbeitnehmer ausgedehnten Verjährungszeit und ihrer ausgeprägten Klagebereitschaft erweisen sich solche Konstruktionen regelmäßig als explosiv für den Arbeitgeber. Erhebliche (Spätfolge-)Probleme können in diesem Zusammenhang aufgrund drohender Klagewellen oder verweigerter Negativbescheinigungen auftreten. Bei (Teil-)Verkauf im Rahmen einer Due Diligence, bei einem Grundstücksverkauf oder bei geplanter Schließung der Gesellschaft sind Negativbescheinigungen Grundvoraussetzung für die Realisierung des Geschäfts. Eventuelle kurzfristige "Ersparnisse" durch Umgehen der vorgenannten Arbeitnehmerrechte sind daher regelmäßig teuer erkauft.

Deutsch-brasilianisches Sozialversicherungsabkommen

Das von den Regierungen Deutschlands und Brasiliens in 2009 unterschriebene Abkommen über Soziale Sicherheit tritt am 1.5.2013 in Kraft. Deutschland hatte es mit dem "Gesetz zu dem Abkommen vom 3.12.2009 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Föderativen Republik Brasilien über Soziale Sicherheit" (SozSichAbkBRAG) bereits am 5.8.2010 ratifiziert. In Brasilien wurde der Gesetzesentwurf "PDC

ARBEITSRECHT IN BRASILIEN: IM ZWEIFEL FÜR DEN ARBEITNEHMER

492/11" für die Ratifizierung des Abkommens von der zuständigen Parlamentskommission am 26.10.2011 und am 17.5.2012 von der Abgeordnetenversammlung bestätigt. Die Senatskammer erließ daraufhin am 18.7.2012 das Ratifikationsgesetz (Gesetzesverordnung Nr. 332). Am 6.3.2013 tauschten der deutsche Botschafter und der brasilianische Minister für Soziale Sicherheit die Ratifikationsurkunden für das Abkommen aus. Es regelt sowohl die Renten- als auch die Unfallversicherung und sieht die Gleichbehandlung der beiderseitigen Staatsangehörigen sowie die uneingeschränkte Rentenzahlung auch bei Aufenthalt im jeweils anderen Vertragsstaat vor. Mit seiner Anwendung werden deutsche und brasilianische Renten ungekürzt in das Partnerland gezahlt. Zudem können Rentenansprüche durch Zusammenrechnen der in beiden Staaten zurückgelegten Versicherungszeiten erfüllt und Lücken im Versicherungsverlauf vermieden werden. Gleichzeitig kann auch die Doppelversicherung bei Beschäftigungen von Entsandten in Deutschland und Brasilien wegfallen. Bis zu einer Dauer von 24 Monaten kann der Arbeitnehmer bei seiner ursprünglichen Rentenversicherung verbleiben ohne sich am Einsatzort versichern zu müssen. Als Verbindungsstellen für die Durchführung des Abkommens und Ansprechpartner für Betroffene fungieren die Deutsche Rentenversicherung Nordbayern, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Übersichtstabellen zum brasilianischen Arbeitsrecht

Gliederung:

6.1 Vergütung des Arbeitnehmers

6.2 Arbeitszeiten

6.3 Flexibilisierung konventioneller Arbeitsverhältnisse

6.4 Typen von Beschäftigten

6.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

6.6 Kollektivarbeitsrecht

6.1

Vergütung des Arbeitnehmers	
Lohn (salário)	grundsätzlich frei verhandelbar (Einschränkungen siehe unten zum Allgemeinen und Besonderen Mindestlohn)
Lohnarten (espécies de salário)	Geldlohn (salário em dinheiro) und Naturallohn (salário em utilidade)
Naturallohn (salário em utilidade)	mögliche Bestandteile: z.B. Kleidung, Verpflegung, Unterkunft
Allgemeiner Mindestlohn (salário mínimo)	monatlich 678 R\$ bundesweit und branchenübergreifend, in Kraft seit 1.1.2013 (Art. 458 BrArbG, Art. 7 IV CF)
Entwicklung des Mindestlohns der letzten sechs (6) Jahre mit Prozentangaben der Steigerung zum Vorjahr	2013: 678 R\$ (+9); 2012: 622 R\$ (+14%); 2011: 545 R\$ (+7%); 2010: 510 R\$ (+10%); 2009: 465 R\$ (+10%); 2008: 425 R\$
Entwicklung des Inflationsindex IPCA im selben Zeitraum in %	2013: 5,6% (Prognose); 2012: 5,8%; 2011: 6,5%; 2010: 5,9%; 2009: 4,3%; 2008: 5,9%.
Besondere Mindestlöhne (salário mínimo profissional oder piso salarial)	für einige Berufsgruppen bestehen auf Basis von Gesetzen oder allgemeinverbindlichen Kollektivvereinbarungen weitere Mindestlöhne (ggf. gekoppelt an den allg. Mindestlohn)
Vergütung (remuneração)	Vergütung ist der wirtschaftliche Wert (neben Grundlohn auch Kommissionen, Pauschalen, Prämien u.ä.), den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aufgrund der Leistung erbringt (Art. 457 BrArbG); außerdem sind Trinkgelder (von Kunden des Arbeitgebers) Bestandteil der Vergütung.
Durchschnittslöhne (média salarial)	Die überregionale Tageszeitung "Folha de São Paulo" veröffentlicht regelmäßig Tabellen zu Brutto-Durchschnittsgehältern (tabela de salários) von einer langen Reihe verschiedener Beschäftigtentypen. Auch die Gehälter für Direktoren bzw. Geschäftsführer gehen aus dieser Tabelle hervor. Die erste Tabellenspalte kennzeichnet das unterste Mittel, die zweite das oberste Mittel und die dritte den absoluten Durchschnittssatz, der z.B. bei einem Geschäftsführer (diretor administrativo) in 2012 bei brutto monatlich 44.176 R\$ lag. Grundlage der Daten bilden Befragungen von mittelständischen Unternehmen und Großunternehmen (mit über 100 Beschäftigten).
Lohnnebenkosten (encargos salariais)	INSS-Beiträge: 25.8% + 3% der Vergütung; ggf. FAP-Beitrag (bis 1,5%); ggf. Rentensonderbeitrag
Lohnfortzahlung bei Abwesenheit	Ohne Arbeit kein Lohn! (Grundsatz; Ausnahmen siehe unten)
Lohnfortzahlung im Urlaub (férias)	In der Urlaubszeit wird der Lohn vom Arbeitgeber voll weitergezahlt.

ARBEITSRECHT IN BRASILIEN: IM ZWEIFEL FÜR DEN ARBEITNEHMER

Lohnfortzahlung bei Krankheit (doença)	Bei krankheitsbedingter Nicht-Leistung des Arbeitnehmers wird sein Lohn vom Arbeitgeber maximal bis zu 15 (fünfzehn) Tage weitergezahlt. Danach wird der Lebensunterhalt ggf. durch die staatliche Sozialversicherungsstelle (Instituto Nacional de Seguro Social oder kurz INSS) mit einer Unterstützungsleistung (auxílio-doença) gewährleistet.
Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfall (acidente do trabalho)	die Höhe des Lohns ergibt sich aus gesetzlichen Tabellen (Bundesgesetze Nr. 8.212 und 8.213)
Urlaubszulage (gratificação de férias)	1/3 aus Summe des Monatslohns und sonstiger Vergütung auf Monatsbasis (Art. 7 XVII CF)
Weihnachtzulage oder 13. Monatsgehalt (gratificação natalina oder décimo-terceiro salário)	eine volle Monatsvergütung
Lohnpfändung (penhora do salário)	Der Lohnanspruch unterliegt, abgesehen bei Unterhaltsansprüchen, keiner Pfändung.

6.2

	Arbeitszeit (Obergrenzen, Nachtstunden, Überstunden, Feiertage, Urlaub, Pausen und Ruhezeiten)
Wochenarbeitszeit (horas semanais trabalhadas)	höchstens 44 Stunden (restriktivere Ausnahmen gelten z.B. für bestimmte Berufsgruppen wie u.a. Telefonservice- und Reinigungskräfte, angestellte Anwälte, Kameramänner und Bankangestellte)
Verkürzte Stundenzählung bei Nachtarbeit (horas noturnas)	Arbeitsstunden zwischen 22:00 und 05:00 Uhr sind auf 52 Minuten und 30 Sekunden verkürzt (Ausnahme: leitende Angestellte und Außendienstmitarbeiter)
Überstunden (horas-extra permitidas)	höchstens zwei (2) Stunden pro Tag
Gleitzeit (banco de horas)	laut Bundesarbeitsgericht TST bedarf es zu dieser Regelung eines Kollektivvertrags (CCT/ACT) mit der Gewerkschaft
Gesetzliche Feiertage (feriados legais) am Beispiel des Standortes der Stadt São Paulo im Bundesland São Paulo	insgesamt 13 Feiertage, bestehend aus acht (8) Tagen (1. Januar, 21. April, 1. Mai, 7. September, 12. Oktober, 2. November, 15. November und 25. Dezember) auf Bundesebene, einem (1) Tag (9. Juli) auf Landesebene und vier (4) Tagen auf kommunaler Ebene (25. Januar, 6. April, 7. Juni und 20. November)
Gesetzlicher Mindesturlaub (férias legais)	30 (fortlaufende) Kalendertage (Wochenend- und Feiertage, die in die Urlaubszeit fallen, werden bei der Urlaubszeit mitgerechnet.)
Karenzzeit (período aquisitivo)	Vor Ablauf von zwölf (12) Monaten Beschäftigung im Arbeitsverhältnis besteht kein Anspruch auf Urlaubsantritt.
Urlaubskürzungen ohne Lohnausgleich	Bei Fehlzeiten (z.B. durch Krankheit) des Arbeitnehmers kann der Urlaub auf bis zu zwölf (12) Kalendertage reduziert werden.
Urlaubsverzicht mit finanziellen Ausgleich	Der Arbeitnehmer kann auf bis zu zehn (10) Urlaubstage im Jahr verzichten und dafür vom Arbeitgeber einen finanziellen Ausgleich verlangen.
Pause und Ruhezeiten (intervalos e descanso)	Nach Ablauf von sechs (6) Stunden muss der Arbeitnehmer eine Essens- und Ruhepause von mindestens einer Stunde einlegen.

6.3

Regelungen zur Flexibilisierung konventioneller Arbeitsverhältnisse	
Arbeitsvertrag mit Probezeit (contrato de experiência)	bis 90 (neunzig) Tage möglich
Teilzeitarbeit (trabalho em regime de tempo parcial)	Untervertragnahme von Teilzeitkräften möglich; Teilzeitverhältnisse liegen vor ab einer Wochenarbeitszeit von unterhalb 25 Stunden; Sonderregeln (Überstundenverbot, Urlaubstage) anwendbar (Art. 59 Abs. 4 BrArbG)
Befristeter Arbeitsvertrag (contrato de trabalho por prazo determinado)	grundsätzlich nicht möglich
Ausnahmen vom Befristungsverbot	Auszubildende (contrato de aprendizagem; Art. 4 Abs. 1 Verordnung Nr. 31.546/52; -Ausländische Arbeitnehmer für technische Dienstleistungen (técnico estrangeiro; Art. 1 Gesetzesverordnung Nr. 691/69); - Profisportler (atleta profissional; Art. 30 Gesetz Nr. 9.615/98); - Künstler (artistas; Art. 10 Eins. II Gesetze Nr. 6.533/78 und Nr. 9.610/98); - Erntehelfer (contrato de safra; Einz. Abs. Gesetz Nr. 5.889/73); - Arbeitnehmer mit Arbeitsplatz generierenden Verträgen (contrato que gere novos empregos; Art. 1 Gesetz Nr. 9.610/98)
Zeitarbeit (trabalho temporário)	Zeitarbeit-Unternehmer stellen anderen Unternehmen im Wege eines Dienstleistungsvertrags Arbeitskräfte zur Verfügung (Gesetz Nr. 6.019/74 und Verordnung Nr. 73.841/74). Die Personalausleihe darf drei (3) Monate nicht überschreiten und muss Übergangscharakter aufweisen.

6.4

	Typen von Beschäftigten
Städtischer Arbeiter (trabalhador urbano)	Der städtische Arbeiter ist der Grundtyp des Arbeitnehmers (empregado).
Landarbeiter (trabalhador rural)	Teilweise gelten für den Landarbeiter Sonderregeln (Gesetz Nr. 5.889/73).
Leitender Angestellter (empregado que exerça cargo de confiança)	Eine Reihe von gesetzlichen Sonderregeln vermindern die Rechte (Überstunden, Versetzung, Zulagen) des leitenden Angestellten.
Freier Mitarbeiter (trabalhador autônomo)	Der "Freie Mitarbeiter" arbeitet auf eigene Rechnung und steht zum Auftraggeber nicht in einem Unterordnungsverhältnis. Das brasilianische Arbeitsgesetz findet auf ihn keine Anwendung.
Arbeiter auf Gelegenheitsbasis (trabalhador eventual)	Der so genannte "sporadische Arbeiter" leistet Dienste auf Gelegenheitsbasis für mehrere Auftraggeber ohne mit diesen ein Arbeitsverhältnis zu begründen.
Praktikant bzw. Auszubildender (estagiário)	Der Praktikant übt Ausbildungstätigkeiten bei einem Unternehmen unter Aufsicht und Koordination einer Lehranstalt aus (Gesetz Nr. 11.788/08 und VO Nr. 87.497/82) ohne dadurch mit der (Praxis-)Ausbildungsstelle ein Arbeitsverhältnis zu begründen. Sozialversicherung und Arbeitsheft (CTPS) sind optional. Die Ausbildungsstelle hat eine Unfallversicherung (seguro de acidentes pessoais) abzuschließen (Art. 9 Gesetz Nr. 11.788/08, Art. 8 Dekret Nr. 87.497/82).
Beteiligter einer Arbeitskooperative (socio de cooperativa de trabalho)	Arbeitskooperativen werden durch Vertrag zwischen natürlichen Personen, die sich gegenseitig verpflichten, eine wirtschaftliche Aktivität zum gemeinsamen Nutzen ohne Gewinnabsicht auszuüben, begründet (Art. 3 Gesetz Nr. 5.764/71 und Art. 2 Gesetz Nr. 12.690/2012). Ein Arbeitsverhältnis zwischen den Beteiligten entsteht nicht (Art. 442 einziger Abs. BrArbG).
Schwarzarbeiter (trabalhador sem registro na CTPS)	Geschätzte Zahl der Schwarzarbeiter (Arbeiter ohne gültiges Arbeitsheft): 26 Mio (Quelle: Wochenzeitschrift "Exame", 2012)

6.5

Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
Kündigungsfrist (aviso prévio) bei arbeitgeberseitiger Entlassung (dispensa) des Arbeitnehmers ohne wichtigen Grund (sem justa causa)	30 Tage bis Vollendung des ersten Beschäftigungsjahres beim selben Arbeitgeber, danach Fristerweiterung um jeweils zusätzliche drei (3) Tage pro angefangenes Dienstjahr bis Erreichen einer maximalen Frist von insgesamt 90 Tagen; eine Reihe von Rechtsunsicherheiten des am 13.10.2011 in Kraft getretenen Gesetzes verbleiben.
Kündigungsfrist bei arbeitnehmerseitiger Kündigung (pedido de demissão) ohne wichtigen Grund	30 Tage; eine darüber hinausgehende Kündigungsfrist, analog der Frist bei arbeitgeberseitigen Kündigung, ist umstritten
Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes	keine
Gesetzliche Arbeitslosenversicherung (seguro-desemprego ao ser demitido)	Die brasilianische (staatliche) Arbeitslosenversicherung (Art. 7 II CF) zählt im Vergleich zu den Versicherungen in anderen Ländern Lateinamerikas zu den ausgereifteren Systemen. Der arbeitslose Versicherte erhält Ersatzleistungen für einen Zeitraum von drei (3) bis fünf (5) Monaten je nachdem wie lange er während der vergangenen drei (3) Jahre formal beschäftigt war. Im Jahr 2005 erhielten 5,3 Millionen Arbeitslose eine monatliche Durchschnittersatzleistung von 389 R\$ für einen Durchschnittszeitraum von 4,2 Monaten (Quelle: International Labour Office).
Entwicklung der Arbeitslosenquote (taxa de desemprego ou de desocupação) in Prozent der letzten fünf Jahre	2008: 7,9%; 2009: 8,1%; 2010: 6,7%; 2011: 6,1%; 2012: 5,5%
Besonderheit der brasilianischen Arbeitslosenquote	Die Arbeitslosenquote wird monatlich vom dem Statistikamt IBGE angegliederten Institut Pesquisa Mensal do Emprego veröffentlicht. Die Zahlen beruhen auf Daten der wirtschaftlich aktiven Bevölkerung (População Economicamente Ativa, kurz PEA) der sechs größten Metropolregionen des Landes (São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Salvador und Recife).
Massenkündigung (dispensas coletivas)	Gesetzlich findet sich dazu keine Sonderregelung. Die Arbeitsgerichte verlangen indes vom Arbeitgeber das Führen von Verhandlungen (negociação coletiva prévia), um die sozialen Folgen der Kündigungen abzumildern.
Verjährung (prescrição)	Die Klagefrist läuft spätestens zwei (2) Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus, wobei das Entstehen des Anspruchs bei urbanen Arbeitnehmern bis zu fünf (5) Jahre und bei Landarbeitern unbegrenzt vor Klageeinreichung liegen kann. Auf Anerkennung eines tatsächlichen Arbeitsverhältnisses basierende Ansprüche verjähren nicht; solche auf Zahlung der FGTS-Beiträge verjähren nicht vor Ablauf von 30 Jahren.

6.6

Kollektivarbeitsrecht	
Grundsätze	Im Gegensatz zur Rechtslage in Deutschland gelten in Brasilien alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber zwingend als von den Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbänden ihrer jeweiligen Branche und ihres jeweiligen Bezirks - auch ohne entsprechende Mitgliedschaft - vertreten.
Arbeitgeberverbandsgebühren (contribuição sindical patronal)	Pflicht zur Zahlung eines Jahresbeitrags aller Arbeitgeber (Art. 579 BrArbG); Fälligkeit jeweils im Januar; Beitragshöhe hängt von der Höhe des Gesellschaftskapitals ab (Art. 580, BrArbG); die Beitragssätze variieren im Jahr 2012 zwischen 152,64 R\$ und 71.935,75 R\$
Zuordnung zu einem Arbeitgeberverband	Arbeitgeber werden einem Verband zugeordnet, vgl. Art. 8, Abs. V, CF; z.B. die "SINDLOC" ("Sindicato das Locadoras de Veículos") für den Bereich des Mietwagengeschäfts (http://www.sindlocsp.com.br ▶).
Zuordnung zu einer (Arbeitnehmer-)Gewerkschaft	keine Pflicht der Arbeitnehmer zum Anschluss an eine Gewerkschaft (Art. 8 Abs. V Bundesverfassung CF); dennoch Pflicht zur Zahlung eines Jahresbeitrags an die entsprechende Gewerkschaft; Beitragshöhe entspricht dem Lohn eines Arbeitstages (Art. 580, Abs. I, BrArbG)
Organisation der Gewerkschaften (sindicato dos empregados)	Die Gewerkschaften können sich auf Gemeinde-, Landes- oder Bundesebene organisieren. Die vorgenannte zwingende Vertretungswirkung beschränkt sich entsprechend der territorialen Organisation der Gewerkschaft auf eine bestimmte Gemeinde, ein bestimmtes Bundesland oder den Bund (base territorial).
Laufzeit (prazo de validade) von Kollektivverträgen	Die Kollektivverträge können Laufzeiten von bis zu zwei (2) Jahren vorsehen, wengleich Gehaltssteigerungen und Mindestlöhne in der Regel für einen Zeitraum von zwölf Monaten verhandelt werden.
Allgemeinverbindlichkeit (efeito normativo) der Kollektivverträge	Ungeachtet jeweiliger Mitgliedschaften sind in Brasilien, anders als in Deutschland, die in Kollektivverträgen vereinbarten Regeln für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer der betreffenden Branche und Gebietskörperschaft ohne weiteres allgemeinverbindlich.
Kollektivvereinbarungen (acordos coletivos)	Vereinbarung zwischen Gewerkschaft und einem oder mehreren Arbeitgebern mit Wirkung für die Parteien der Vereinbarung einschließlich aller Arbeitnehmer des bzw. der beteiligten Unternehmen(s)
Tarifverträge (convenções)	Abkommen zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband mit Wirkung für alle Unternehmen und Arbeitnehmer der betroffenen Branche in dem jeweiligen Zuständigkeitsgebiet

Verfasser/Ansprechpartner:

Christian Moritz, Rechtsanwalt,

Leiter des German Desk der Kanzlei Felsberg & Associados,

Tel.: +55 (0)11 3141-9185 bzw. +49 (0)211 88284-416.

E-Mail: ChristianMoritz@felsberg.com.br ▶;

ARBEITSRECHT IN BRASILIEN: IM ZWEIFEL FÜR DEN ARBEITNEHMER

Internet: <http://www.felsberg.com.br> ▶,

KONTAKT

Corinna Päßgen

☎ +49 (0)228 24 993-353

✉ [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2016 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.