

Arbeitsrecht in Brasilien

Copyright © [Rechtsanwalt Parvis Papoli-Barawati](#)

I. Arbeitsrechtliche Grundprinzipien

Das brasilianische Arbeitsrecht hat seine wesentlichen Rechtsgrundlagen in der Bundesverfassung (CF - *Constituição Federal*) von 1988 und der Konsolidierung der Arbeitsgesetze (CLT - *Consolidação das Leis do Trabalho*) aus dem Jahre 1943. Letzteres kann auch als das brasilianische Arbeitsgesetzbuch bezeichnet werden. Der Arbeitnehmer wird in der brasilianischen Rechtsordnung im Prinzip als die schutzbedürftige Partei angesehen, die vor ungerechter Behandlung und Ausbeutung bewahrt werden muss. Daraus erklärt sich der historisch bedingte hohe Stellenwert der mit Verfassungsrang ausgestatteten Arbeitnehmerrechte.

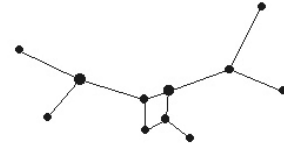
Vier arbeitsrechtliche Grundprinzipien veranschaulichen diese Ausrichtung:

- 1.) **Prinzip der Schutzwürdigkeit des Arbeitnehmers:** „Im Zweifel für den Arbeitnehmer“ (*in dubio pro operário*) ist der Ausfluss dieses Prinzips, was konkret eine arbeitnehmerfreundliche Gesetzesanwendung und –auslegung bedeutet.
- 2.) **Prinzip der Unabdingbarkeit von Arbeitnehmerrechten:** Verbot der vertraglichen Abweichung zu Ungunsten des Arbeitnehmers. Solche Abweichungen sind nichtig.
- 3.) **Prinzip des Vorranges der Realität** (*primazia da realidade*): Die faktischen Ausgestaltungen und Abwicklungen des Arbeitsverhältnisses und die betriebliche Praxis gehen jeglicher etwaig anders lautenden vertraglichen Gestaltung vor.
- 4.) **Prinzip der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses:** Arbeitsverträge gelten in der Regel als unbefristet.

Das Mindestalter für die Aufnahme einer Arbeitsstelle beträgt 14 Jahre. Für Jugendliche zwischen 14 und 18 Jahren gibt es spezielle Schutzvorschriften. Der gesetzliche Mindestlohn wird in Brasilien jährlich durch den Gesetzgeber angepasst und im *Diário Oficial* veröffentlicht. Seit Jahresbeginn 2013 beträgt er R\$ 678,00 pro Monat, 9% mehr als im Vorjahr. In einigen Bundesländern schreibt der Landesgesetzgeber einen höheren Mindestlohn vor. Allgemein ist anzumerken, dass Brasilien heute längst kein Billiglohnland ist, was der für europäische Verhältnisse niedrig anmutende Mindestlohn zunächst vermuten lässt. Qualifizierte und engagierte Mitarbeiter, zumal in großen Städten oder Metropolregionen, bewegen sich auf einem mit Europa vergleichbaren hohen Lohnniveau. Führungskräfte verdienen in Rio de Janeiro und São Paulo häufig sogar deutlich mehr als hierzulande.

II. Arbeitsvertrag und Arbeitnehmerrechte in Brasilien

Jeder Arbeitnehmer verfügt über ein Arbeitsbuch (CTPS - *Carteira de Trabalho e Previdência Social*). Darin werden chronologisch für jedes Arbeitsverhältnis die genaue Bezeichnung der Funktion des Arbeitnehmers, der vereinbarte Lohn, spätere

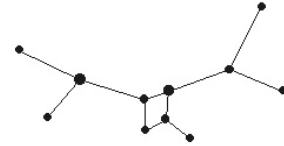


Lohnerhöhungen, Urlaubszeiten und sonstige vorgeschriebene Informationen eingetragen. Das Arbeitsbuch steht allein dem Arbeitnehmer zu; sein Arbeitgeber hat ihm dieses umgehend nach Vornahme der Eintragungen wieder auszuhändigen. Über den obligatorischen Eintrag in das Arbeitsbuch hinaus, der innerhalb von 48 Stunden nach Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgen muss, ist bei der Einstellung einfachen Personals der Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages weder erforderlich noch üblich. Bei leitenden Angestellten und Geschäftsführern empfiehlt sich allerdings ein detaillierter schriftlicher Vertrag, der auch in bestimmten gesetzlich vorgeschrieben Fällen zwingend sein kann.

Arbeitsverhältnisse dürfen eine Probezeit von maximal 90 Tagen vorsehen. Befristungen sind für einen Zeitraum von höchstens 2 Jahren zulässig, wobei der Vertrag eine Klausel enthalten muss, welche die Gründe für die Erforderlichkeit der Befristung ausführt. Die mehr als einmalige Verlängerung eines befristeten Vertrages führt automatisch zur Umwandlung in einen unbefristeten Vertrag.

An gesetzlichen Arbeitnehmerrechten sind vor allem folgende zu nennen:

- **Arbeitszeit:** Die maximale tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden. Die maximale Wochenarbeitszeit liegt bei 40 bzw. 44 Stunden, je nachdem ob es sich um eine 5- oder 6-Tage-Woche handelt.
- **Zuschläge:** Der Überstundenzuschlag beträgt regelmäßig 50%, wobei unter gewissen Voraussetzungen die Kompensierung durch freie Zeiten vereinbart werden kann (*banco de horas*). Für Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen beträgt der Zuschlag 100%; Nacharbeiten (22:00 – 5:00 h) werden mit 20% extra vergütet. Darüber hinaus gibt es Zuschläge bei Gesundheitsgefährdung und gefährlichen Arbeiten.
- **13. Gehalt:** Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt, welches in zwei Raten im November und Dezember ausgezahlt wird.
- **Jahresurlaub und Urlaubsgeld:** Der gesetzliche Jahresurlaub beträgt 30 Kalendertage. Er soll nach Möglichkeit zusammenhängend genommen werden, um den Erholungszweck zu gewährleisten. Wird er gestückelt, dürfen es maximal zwei Zeiträume sein, von denen einer nicht kürzer als 20 Tage sein darf. Während desurlaubes erhält der Arbeitnehmer sein normales Gehalt zuzüglich eines Urlaubsgeldes in Höhe von 1/3 des Monatsgehaltes.
- **Garantiefonds für Beschäftigungszeit:** Dieser Fonds ist unter seinem Kürzel FGTS bekannt (*Fundo de Garantia do Tempo de Serviço*). Während des Arbeitsverhältnisses zahlt der Arbeitgeber monatlich 8% des Bruttogehaltes auf ein besonderes Sparkonto des Arbeitnehmers ein. Wird das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund arbeitgeberseitig gekündigt, hat dieser eine „Strafe“ in Höhe von 40% des während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses eingebrachten Guthabens auf das Sparkonto zu überweisen. Die im Laufe des Arbeitslebens angesammelten und verzinslich angelegten Guthaben stellen einen wichtigen Teil der Altersversorgung dar. Sie können auch bei vorübergehender Arbeitslosigkeit zur Überbrückung helfen bzw. zur Finanzierung einer selbst genutzten Wohnimmobilie



verwendet werden. Abgesehen davon ist ein Zugriff auf den FGTS in aller Regel vor Eintritt des Ruhestandes ausgeschlossen.

- **Gehalt:** Auch Gratifikationen, Boni und sonstige dem Arbeitnehmer gewährte Vergünstigungen haben für alle Zwecke Lohncharakter und sind deshalb auch bei der Berechnung des 13. Gehaltes, Urlaubsgeldes, FGTS etc. zu Grunde zu legen.
- **Beteiligung an den Gewinnen der Firma:** Diesbezüglich gibt es eine Verfassungsgarantie und seit dem Jahr 2000 auch eine spezialgesetzliche Regelung. Einzelheiten werden gegebenenfalls zwischen den Parteien bzw. sind zunehmend Teil von Kollektivvereinbarungen.

Von großer Bedeutung ist stets der für die Region und Branche geltende Tarifvertrag, der in der Regel allgemeinverbindlich ist und aus dem sich weiter gehende Arbeitnehmerrechte ergeben können und in der Regel auch ergeben.

III. Kündigung

Eine Kündigung ist auch ohne Begründung grundsätzlich jederzeit unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von 30 Kalendertagen bzw. einer etwaig vertraglich anders vereinbarten (längeren) Frist möglich. Im Falle einer arbeitgeberseitigen Kündigung ohne wichtigen Grund ist die oben erwähnte FGTS-Strafzahlung von 40% zu entrichten. Die im deutschen Kündigungsschutzrecht verankerte Verpflichtung des Treffens einer sozialen Auswahl zwischen mehreren Arbeitnehmern ist dem brasilianischen Recht fremd. Zur ordnungsgemäßen Abwicklung des gekündigten Arbeitsverhältnisses gehören die Lohnzahlung für den Zeitraum der 30-tägigen Kündigungsfrist, das anteilige 13. Gehalt für die im laufenden Kalenderjahr gearbeiteten Monate sowie das anteilige Urlaubsgeld. Um sicherzustellen, dass die Abwicklung und Auszahlung ordnungsgemäß ausführt werden, wirkt hierbei immer die zuständige Gewerkschaft oder das Arbeitsministerium als Kontrollorgan mit.

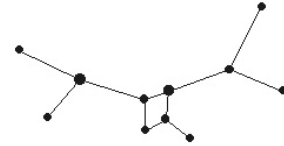
Für bestimmte Personenkreise gelten weitergehende gesetzliche Schutzvorschriften.

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann das Arbeitsverhältnis auch ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden. Das Arbeitsgesetzbuch (CLT) zählt die Gründe einer arbeitgeberseitigen Kündigung aus wichtigem Grund enumerativ auf.

Der gekündigte Arbeitnehmer kann innerhalb einer Frist von 2 Jahren (!) ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtliche Ansprüche gegen seinen früheren Arbeitgeber geltend machen. Vor dem Abschluss außergerichtlicher Aufhebungsvergleiche muss gewarnt werden, weil diese den Arbeitnehmer nicht an einer späteren gerichtlichen Geltendmachung angeblicher Ansprüche hindern können. Daher sollten etwaige arbeitsrechtliche Abfindungsvergleiche stets gerichtlich abgeschlossen werden.

IV. Beschäftigung von Ausländern in Brasilien

Beschäftigt ein brasilianisches Unternehmen Ausländer, muss die so genannte „2/3-Regelung“ eingehalten werden. Diese besagt, dass mindestens 2/3 aller Beschäftigten



Brasilianer sein müssen und auf diese mindestens 2/3 aller gezahlten Löhne entfallen müssen.

Ausländer bedürfen einer Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung, um in Brasilien tätig zu werden. Der für Deutsche visumfreie Aufenthalt in Brasilien für Business-Zwecke von 90 Tagen, der einmalig um den gleichen Zeitraum verlängerbar ist, ermächtigt nicht zur Aufnahme einer Arbeitstätigkeit. Das richtige Visum für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Brasilien ist das Arbeitsvisum, welches für einen Zeitraum von bis zu 2 Jahren erteilt und einmalig um den gleichen Zeitraum verlängert werden kann. Voraussetzung ist ein Arbeitsvertrag mit einer brasilianischen Firma und der Nachweis bestimmter Qualifikation und Berufserfahrung.

Handelt es sich um den ausländischen Arbeitnehmer um einen beim Handelsregister eingetragenen Geschäftsführer, bedarf es für diese Person eines Dauervisums, welches in der Regel erteilt wird, wenn die Gesellschaft ein ausländisches Direktinvestment von BRL 600.000,00 bzw. BRL 150.000,00 zzgl. Schaffung von 10 Arbeitsplätzen in Brasilien nachweisen kann.

Aufgrund der hohen Dichte von gut ausgebildeten einheimischen Fachkräften, insbesondere in den Metropolregionen von Rio de Janeiro und São Paulo, ist der Trend zur Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter in Brasilien insgesamt rückläufig, von der Aufstellung eines *start-up* mit ausländischem Kapital einmal abgesehen.

Stand: Juni 2013

Die obigen Ausführungen erheben trotz sorgfältiger Recherchen keinen Anspruch auf Richtig- und Vollständigkeit. Sie sind als grobe Orientierung für die erste Einarbeitung in ein sehr komplexes Rechtsthema zu verstehen und ersetzen keinesfalls eine in jedem Einzelfall unbedingt anzurathende spezialisierte Rechtsberatung.

Copyright © Rechtsanwalt Parvis Papoli-Barawati, **PAPOLI-BARAWATI Anwaltskanzlei**, Franz-Lenz-Str. 4, 49084 Osnabrück, Tel.: 0541-3311015, e-mail: parvis@papoli-barawati.com

RA Papoli-Barawati ist Mitglied des Vorstandes der Deutsch-Brasilianischen Juristenvereinigung (DBJV) und seit vielen Jahren schwerpunktmäßig im Bereich der rechtlichen Betreuung und Koordinierung deutsch-brasilianischer Handels- und Investitionsprojekte tätig.

Für nähere Einzelheiten und Kontaktdaten: www.papoli-barawati.com