

Arbeitsrecht in Brasilien

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

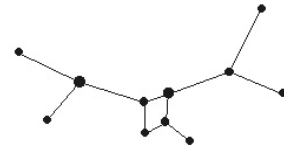
I. Arbeitsrechtliche Grundprinzipien

Das brasilianische Arbeitsrecht hat seine wesentlichen Rechtsgrundlagen in der Bundesverfassung (CF - *Constituição Federal*) von 1988, der Konsolidierung der Arbeitsgesetze (CLT - *Consolidação das Leis do Trabalho*) aus dem Jahre 1943 sowie der am 13. November 2017 in Kraft brasilianischen Arbeitsrechtsreform. Der Arbeitnehmer wird in der brasilianischen Rechtsordnung historisch 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 und vier arbeitsrechtlichen Grundprinzipien (Prinzip der Schutzwürdigkeit des Arbeitnehmers, Prinzip der Unabdingbarkeit von Arbeitnehmerrechten, Prinzip des Vorranges der Realität, Prinzip der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses). Die kürzlich in Kraft getretene Arbeitsrechtsreform hat jedoch zu weitreichenden Flexibilisierungen und Änderungen geführt, die im Ergebnis die Arbeitgeberposition erheblich gestärkt haben.

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 2019 beträgt er R\$ 998,00 pro Monat. 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 in Deutschland.

II. Arbeitsvertrag und Arbeitnehmerrechte in Brasilien

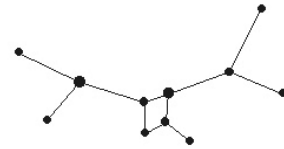
Jeder Arbeitnehmer verfügt über ein Arbeitsbuch (CTPS - *Carteira de Trabalho e Previdência Social*). Darin werden chronologisch für jedes Arbeitsverhältnis die genaue Bezeichnung der Funktion des Arbeitnehmers, der vereinbarte Lohn, spätere Lohnerhöhungen, Urlaubszeiten und sonstige vorgeschriebene Informationen eingetragen. Das Arbeitsbuch steht allein dem Arbeitnehmer zu; sein Arbeitgeber hat ihm dieses nach Vornahme der obligatorischen Eintragungen innerhalb von 48 Stunden nach Beginn des Arbeitsverhältnisses wieder aushändigen. Grundsätzlich gesetzlich nicht zwingend, aber doch empfehlenswert ist die Schriftform eines Arbeitsvertrages. Das gilt insbesondere bei leitenden Angestellten und Geschäftsführern.



An unabdingbaren 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 Einrichtung eines Arbeitszeitkontos (*banco de horas*) möglich ist. Für Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen beträgt der Zuschlag 100%; Nachtarbeiten (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. 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 Bruttolohnes auf ein besonderes Sparkonto des Arbeitnehmers ein. Wird das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund arbeitgeberseitig gekündigt, hat der Arbeitgeber eine „Strafe“ in Höhe von 40% des während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses eingebrachten Guthabens auf das Sparkonto und weitere 10% an den Staat 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 in den Ruhestand ausgeschlossen.
- **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.

Die genannten Rechte ergeben sich bereits aus der brasilianischen Bundesverfassung und sollten daher unbedingt beachtet werden.



III. Arbeitsrechtsreform 2017

Die historisch einseitige gesetzliche und richterliche Sichtweise zu Gunsten der Arbeitnehmer hat die Arbeitsrechtsreform 2017 erheblich abgeändert. Die Reform hat eine Stärkung der Arbeitgeberrechte hervor gebracht und den Arbeitnehmer gleichzeitig aus seinem Zustand eines unmündigen, in jedem Fall und ausnahmslos schutzwürdigen Vertragspartners „befreit“, der nun auch ohne Mitwirkung der Gewerkschaft einige bindende Regelungen direkt mit dem Arbeitgeber verhandeln und vereinbaren darf.

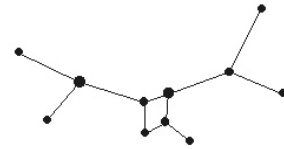
Von den zahlreichen Änderungen erscheinen die folgenden Neuregelungen besonders nennenswert:

Arbeitsverträge, Vereinbarungen und Konfliktlösung:

- Eingeführt wurde eine neue Art des Arbeitsvertrages für nicht durchgehende Arbeit („*trabalho intermitente*“). Der Arbeitnehmer wird nur auf Abruf für Stunden, Tage oder Monate eingesetzt, bei Bezahlung nur für die tatsächlich geleisteten Dienste.
- Ausdrücklich gesetzlich geregelt ist jetzt auch die Arbeit im Home-Office („*teletrabalho*“), ohne Erfordernis von Arbeitszeitkontrolle und ohne Recht auf Überstundenvergütung.
- Neu geschaffen wurde die Möglichkeit von Schiedsgerichtsvereinbarungen in Arbeitsverträgen, sofern das Monatsgehalt des Arbeitnehmers mindestens das Doppelte des Höchstbetrages der Sozialversicherungsbenefits beträgt, er also mindestens BRL 11.678,90 im Monat verdient (2 x BRL 5.839,45) – Stand 2019.
- Individuelle Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer erhalten Vorrang vor Kollektivvereinbarungen, sofern der Arbeitnehmer einen Universitätsabschluss besitzt und sein Monatsgehalt mindestens das Doppelte des Höchstbetrages der Sozialversicherungsbenefits beträgt, er also mindestens BRL 11.678,90 im Monat verdient (2 x BRL 5.839,45) – Stand 2019.
- Die Beendigung eines Arbeitsvertrages ist jetzt auch durch außergerichtlichen Vergleich ohne Zustimmung der Gewerkschaft möglich, sofern zumindest 50% auf die ausgezahlte Kündigungsfrist und die FGTS-Strafe erstattet werden, bei Beibehaltung der vollen restlichen Kündigungszahlungen. Gleichwohl kann in bestimmten Fällen die Einholung der Gewerkschaftszustimmung ratsam sein.

Arbeitszeit, Pausen, Teilzeit und Arbeitsweg:

- Die Einrichtung und Verwaltung des bereits erwähnten Arbeitszeitkontos („*banco de horas*“) ist durch individuelle Vereinbarung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer jetzt auch ohne Mitwirkung der Gewerkschaft möglich. Die Verrechnung der Überstunden muss innerhalb von max. 6 Monaten erfolgen.
- Ebenfalls kann jetzt durch individuelle Vereinbarung geregelt werden, dass auf 12 Stunden Arbeitszeit 36 Stunden Ruhezeit folgen („12 x 36-Regel“)



- Nach 6 Stunden Arbeitszeit muss eine Pause von mindestens 1 und maximal 2 Stunden gewährt werden. Falls dies nicht eingehalten wird, erfolgt der Überstundenzuschlag (50%) nur auf den fehlenden Zeitraum, nicht wie bisher auf den gesamten Pausenzeitraum.
- Die neue Regelung der Teilzeitarbeit besagt, dass diese bis 30 Stunden/Woche ohne Möglichkeit von Überstunden oder bis zu 26 Stunden/Woche mit bis zu 6 Überstunden/Woche vereinbart werden kann.
- Der Arbeitsweg („*in itinere*“) zählt nicht mehr als Arbeitszeit

Jahresurlaub:

- Der Jahresurlaub von mindestens 30 Kalendertagen darf jetzt in 3 Tranchen (früher 2) gestückelt werden, die nicht kleiner als 14, 5 und 5 Tage sein dürfen.

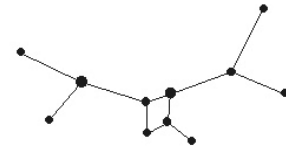
Gewerkschaften:

- Die Gewerkschaftsbeiträge, früher obligatorisch, sind jetzt fakultativ.
- Vereinbarungen zwischen einem einzelnen Unternehmen und der Gewerkschaft („*acordo coletivo*“) genießen neuerdings Vorrang vor allgemeinverbindlichen Tarifvereinbarungen zwischen dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft („*convenção coletiva*“). Früher galt im Konfliktfall die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung.

Ansprüche von Arbeitnehmern:

- Grundsätzlich kann ein Arbeitnehmer in Brasilien innerhalb von 2 Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ansprüche aus den vergangenen 5 Jahren gerichtlich geltend machen. Zur Minderung des damit verbundenen Risikos für Unternehmen wurde durch die Reform die Möglichkeit geschaffen, dass sich das Unternehmen jährlich vom Arbeitnehmer die Erfüllung aller arbeitsrechtlichen Verpflichtungen quittieren lässt. Dadurch werden künftige Ansprüche betreffend den quittierten Zeitraum verhindert.
- Für arbeitnehmerseitige Ansprüche wegen angeblich erlittener Nichtvermögensschäden („*danos morais*“) wurden erstmals gesetzliche Höchstgrenzen festgelegt, gekoppelt an den geltenden Höchstbetrag der Sozialversicherungsbenefits (BRL 5.839,45 – Stand 2019). Dieser Wert wird bei leichten Verletzungen mit bis zu 3x, bei mittleren bis 5x, bei schwere bis 20x und bei schwersten Verletzungen bis 50x multipliziert.

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.



IV. Kündigung

Eine Kündigung ist auch ohne Begründung grundsätzlich jederzeit unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist (30 Kalendertage plus 3 Tage pro Beschäftigungsjahr bis maximal 90 Tage) 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% an den Arbeitnehmer plus 10% an den Staat zu entrichten. Die im deutschen Kündigungsschutzrecht verankerte Verpflichtung des Treffens einer sozialen Auswahl zwischen mehreren Arbeitnehmern ist dem brasilianischen Recht fremd. Für bestimmte Personengruppen gelten gesetzliche Schutzvorschriften. 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.

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.

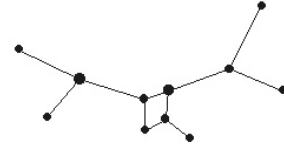
Der gekündigte Arbeitnehmer kann, wie dargelegt, innerhalb einer Frist von 2 Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ansprüche gegen seinen früheren Arbeitgeber für die letzten 5 Jahre gerichtlich geltend machen. Daher ist zu empfehlen, dass das Unternehmen zur Schaffung von Rechtsklarheit von der oben erwähnten, neu eingeführten Möglichkeit der jährlichen Quittierung der Einhaltung aller arbeitsrechtlichen Verpflichtungen Gebrauch macht.

V. 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. Geschäftsführer ohne Arbeitnehmerstatus zählen für diese Zwecke nicht mit.

Ausländer bedürfen einer Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung, um in Brasilien tätig zu werden. Der für Deutsche Visum-freie Aufenthalt in Brasilien für Tourismus- und Business-Zwecke von 90 Tagen 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 São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte und weiteren Wirtschaftszentren ist der Trend zur dauerhaften Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter in Brasilien insgesamt rückläufig.

Stand: August 2019

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

Copyright © Rechtsanwalt Parvis Papoli-Barawati

PAPOLI-BARAWATI Anwaltskanzlei in Deutschland mit fester Kooperation in Brasilien

RA Papoli-Barawati ist Mitglied des Vorstandes der Deutsch-Brasilianischen Juristenvereinigung (DBJV) und seit 20 Jahren schwerpunktmäßig im Bereich der rechtlichen Betreuung und Koordinierung deutsch-brasilianischer Handels- und Investitionsprojekte tätig.

Für nähere Einzelheiten: www.papoli-barawati.com

Kontaktaufnahme per E-Mail: parvis@papoli-barawati.com