



BRASIL IEN · RECHT

Update

Ausgabe 11 · Dezember 2017

Liebe Mandantinnen und Mandanten, liebe und Brasilien-Interessierte!

Lang und kontrovers diskutiert hat sie seit dem 11. November 2017, sanktioniert durch das Gesetz Nr. 13.467/2017 und die Provisorische Maßnahme Nr. 808/2017, Gesetzeskraft erlangt:

Die Reform des brasilianischen Arbeitsrechts

Im Folgenden finden Sie einige wesentliche Konsequenzen dieser Reform, auf die sich Unternehmen, Arbeitnehmer, Gewerkschaften und Arbeitsgerichte in Brasilien einstellen müssen:

Kein Arbeitnehmer kann mehr dazu gezwungen werden, Gewerkschaftsbeiträge zu entrichten. Die vormalige automatische Einziehung ist abgeschafft. Es zahlt nur der, der zahlen möchte.

Arbeitszeitkonten können jetzt nach individueller Vereinbarung eingerichtet und geführt werden. Die Kompensation muss in max. 6 Monaten erfolgen.

Eine Vertragsbeendigung kann jetzt mittels Vereinbarung geschehen, bei der sich Unternehmen und Arbeitnehmer die Lohnkosten der ausgezahlten Kündigungsfrist und die FGTS-Strafzahlung von 40% hälftig teilen.

Die Homologation von Kündigungen kann künftig im Unternehmen selbst erfolgen, und zwar ohne die vormalig zwingend vorgeschriebene Mitwirkung durch die Gewerkschaft.

Für immaterielle Schäden (*danos morais*) gibt die gesetzliche Regelung nun als Limit die Obergrenze die von der gesetzlichen Sozialversicherung gewährten Benefits vor.

Die Länge der Mittagspause kann frei vereinbart werden, muss aber mindestens 30 Minuten betragen. Wird dies vom Arbeitgeber nicht respektiert, fallen Überstundenzuschläge an.

Der Jahresurlaub von 30 Tagen kann jetzt in maximal 3 Teile gesplittet werden, wobei ein Teil mindestens 14 Tage, die anderen mindestens je 5 Tage betragen müssen.

Teilzeitarbeit kann mit maximal 30 Wochenstunden (ohne Möglichkeit von Überstunden) bzw. maximal 26 Wochenstunden (mit höchsten 6 Überstunden) vereinbart werden.

Vereinbarungen mit der Gewerkschaft können selbst dann wirksam geschlossen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer ungünstiger sind, soweit sie nicht die so genannten fundamentalen Arbeitnehmerrechte betreffen.

Erstmals gibt es auch Regelungen über die Arbeitsausführung im *home-office*, wo Arbeitszeitkontrollen nicht anfallen, sondern die Vergütung anhand der Verrichtung von Aufgaben erfolgt. Der Vertrag muss weitere Bestimmungen enthalten, so etwa betreffend Arbeitsutensilien und Erstattung von Verbrauchskosten.

An den Anwalts- und Gerichtskosten für Arbeitsgerichtsverfahren hat sich der bisher davon befreite Arbeitnehmer erstmals selbst zu beteiligen, nämlich wenn er zum Termin nicht erscheint sowie im Verhältnis seines Unterliegens im Verfahren.

Zwei-Tages-Intensivseminar zu Brasilien

Am 18./19. April 2018 wird in München erneut das von *BoaVista Consulting* und *PAPOLI-BARAWATI Anwaltskanzlei* organisierte Intensivseminar aufgelegt, aufgrund der Themenvielfalt erstmals im Zwei-Tages-Format. Bitte merken Sie sich den Termin bereits jetzt vor. Das detaillierte Programm lasse ich Ihnen rechtzeitig zukommen.

Abschließend möchte ich Ihnen und Ihrer Familie ein gesegnetes Weihnachtsfest sowie einen guten Rutsch in ein erfolgreiches neues Jahr 2018 wünschen.

Herzlichst, Ihr

