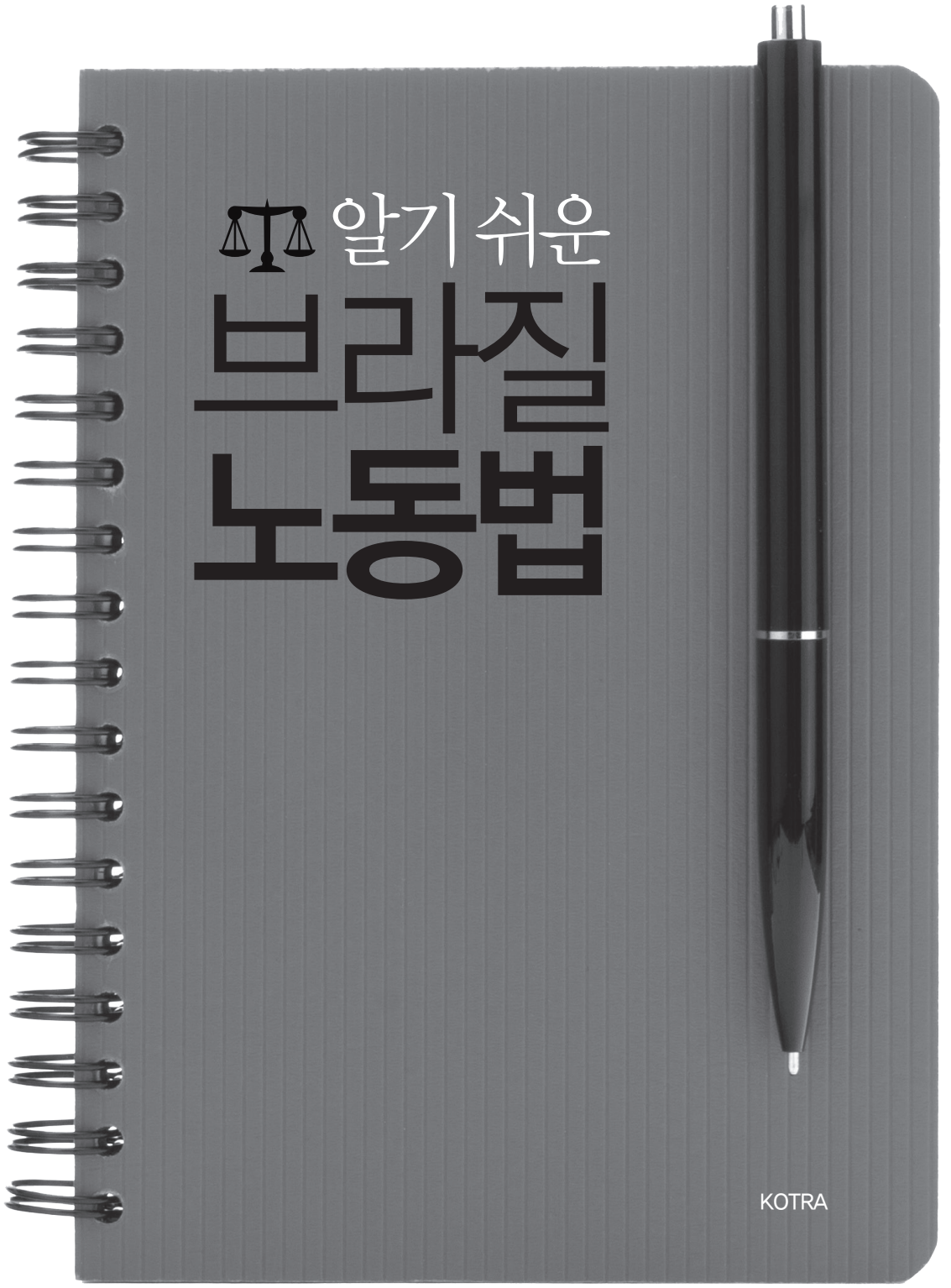
알기 쉬운
브라질 노동법

초판 1쇄 인쇄 2015년 12월 15일
초판 1쇄 발행 2015년 12월 22일

지은이 KOTRA 상파울루 무역관
발행인 KOTRA
발간자료번호 KOTRA자료 15-055
ISBN 979-11-86926-17-8(93320)

주소 Al. Santos 700 – 8andar,Ed.TrianonCorporate,
CerqueiraCéasr,SãoPaulo,SP,Brasil
전화 55-11-3175-3030

ⓒ KOTRA



머리말

브라질 노동법은 유럽의 영향을 많이 받았는데 복잡하고 까다롭다. 노동법은 '노동자는 경제적 약자'라는 대전제 아래 노동자의 권익을 보호할 목적으로 제정되었기 때문에 대체로 고용주에게 불리하게 적용된다. 실제로 노동 법원은 각종 소송에서 노동자 편을 들어주는 판결을 많이 내린다.

우리 기업의 경영자는 노무 실무는 전문가를 통하더라도 노동법의 기본 원칙을 충분히 이해하고 있어야 한다. 실패한 노무 관리는 결과적으로 우리 진출 기업이 노동 소송에 휘말리게 하고 이는 결국 비용 부담을 야기하기 때문이다.

이 책은 경영자를 위한 것이다. 노동법을 크게 개황, 채용, 퇴직의 3가지 항목으로 나눠 서술했다. 브라질에 진출한 우리 기업들의 주요 고충 사항인 근로 시간, 연장 근로, 정신적 피해 보상 등에 관해 설명했다. 고용주가 특별한 이유 없이도 근로자를 해고할 수 있지만, 부당해고를 방지하는 장치를 두고 있는 내용도 소개했다. 또한 브라질에는 한국과 달리 노동 법원이 존재한다는 사실과 근로자의 권리 구제에 관해서도 소개했다.

이 책자가 우리 기업이 브라질에서 사업을 할 때 노사분쟁이 발생하지 않거나 최소화하는 데 기여하기를 바란다. 책 제작에는 무역관 강민주 과장, 연합뉴스 김재순 기자, 법무법인 LBCA 김상준 변호사가 수고했다.

2015년 12월 KOTRA 상파울루 무역관장 이영선

자료 요약

브라질은 한국과는 다른 노동 문화와 사법 체계를 갖고 있다. 일반적인 인식은 브라질 노동법이 까다로우며 근로자에 우호적이고, 소송이 빈번하다는 것이다.

기업 경영에서 가장 중시해야 할 부분이 근로관계인데, 이는 근로계약서 작성으로 시작된다. 고용주는 계약서를 작성할 의무는 없으나 노동 소송이 제기될 경우 근로관계가 정식으로 성립됐고 명시된 조항들을 준수했다는 사실을 입증하는 데 필요하므로 근로계약서를 작성해야 한다.

브라질 진출 한국 기업들이 겪는 고충은 근로 시간, 연장 근로, 정신적 피해 보상 등에 관한 것이다. 브라질의 법정 근로 시간은 하루 8시간(1주일 44시간)이며 법률이 허용하는 연장 근로는 하루 2시간이다. 한국에서 장시간 노동이 일상화되어 있다고 해서 브라질에서도 하루 2시간 이상의 연장 근로를 요구해서는 안 된다.

아웃소싱 문제는 전 세계적으로 노동관계에서 논란이 되고 있으나 브라질에는 아웃소싱 규제를 위한 별도의 법률이 아직 없다. 브라질은 판례에서 목적 활동이냐 수단 활동이냐는 기준을 통해 아웃소싱을 규제하는 점이 한국과 다르다.

근로관계를 종료할 때 수시로 법적 분쟁이 생긴다. 정리해고의 경우에는 더욱 그렇다. 해고를 엄격히 제한하는 한국과 달리 브라질은 고용주가 특별한 이유 없이도 근로자를 해고할 수 있다. 다만, 부당해고로 간주될 경우 법률이 정한 기준에 따라 근로자에게 의무적으로 지급하는 금액이 정당한 해고와 비교해 상당히 많다.

브라질에서는 복수노조 설립이 금지되어 있다. 브라질 노조는 산업별 · 관할 지역별로 나뉘고, 근로자가 고용되면 업종에 따라 자동적으로 해당 산업별 노조에 가입하게 된다. 기업과 노조의 합의사항은 노동법에 준하는 효력을 갖고 있다.

목차

머리말 4

자료 요약 6

I. 노동법 개황

1. 기본 원칙 12

2. 노동 소송 및 보상 16

3. 노조 19

II. 근로자의 채용

1. 근로계약 24

2. 근로계약의 종류 28

3. 근로자의 권리 30

4. 외국인 근로자의 채용 38

5. 근로자의 아웃소싱 42

III. 근로자의 해고 및 퇴직

1. 근로자에 의한 종료 46

2. 고용주에 의한 종료 49

3. 근로계약 종료 절차 52

4. 고용 보호 프로그램 55

[첨부 1] 한국—브라질 노동법 비교 58

[첨부 2] Q&A 61



I

노동법 개황

01
기본 원칙

브라질 노동법은 고용주와 근로자 간의 경제적 지위 불평등을 전제로 한다. 노동법은 양자의 노동계약이 경제적 강자와 약자 간에 체결되는 만큼 근로자가 불리한 대우를 받는다고 가정한다. 노동법은 불평등을 최대한 교정해야 한다는 취지하에 기본 원칙이 만들어졌다.

노동관계 기본 원칙은 모든 형태의 노동계약에서 준수되어야 하며 근로자도 그 혜택을 거부할 수 없다. 기본 원칙을 준수하지 않고 체결하는 노동계약은 무효로 간주된다.

최저 임금 보장의 원칙
(The Payment of the Legal Minimum Wage)

연방헌법은 제7조 4항에서 "최저 임금은 주거, 영양, 교육, 건강, 휴식, 의복, 위생, 교통, 사회보장 등을 포함해 노동자와 그 가족에게 절대적으로 필요한 것들을 충족시켜야 한다"고 명시하고 있다.

최저 임금은 연방의회에서 결정한다. 연방의회가 최저 임금을 결정하면 대통령의 비준을 거쳐 연방관보를 통해 공고되는데, 특별한 경우가 아니면 매년 연말에 결정돼 이듬해 1월 1일부터 적용된다.

모든 근로자는 법적으로 최저 임금 이상의 대우를 받도록 한다. 계약서상으로 근로자가 최저 임금 이하를 받겠다고 약속하더라도 법적으로 노동계약은 무효가 되며, 근로자는 헌법 제7조 4항 및 노동법 제444조에 의거하여 그 차액을 보전받을 수 있다.

〈연도별 최저 임금〉

시기	2012.1.1	2013.1.1	2014.1.1	2015.1.1
최저 임금(R$)	622	678	724	788

봉급 삭감 금지의 원칙
(The Irreducibility of the Salary)

고용주는 근로자의 봉급을 삭감하는 어떠한 제의나 강요도 할 수 없으며, 근로자도 이런 내용의 제의나 강요를 받아들일 의무가 없다. 근로자가 정해진 수준보다 낮은 봉급이나 커미션을 받기로 고용주와 합의했을 경우에도 노동법은 이런 계약을 무효로 간주한다. 예외적으로 단체 협상을 통해 명시적으로 합의가 이루어진 경우에는 근로자에 대한 임금 삭감이 가능하다.

동등 대우의 원칙
(The Principle of Equal Treatment)

근로자는 동종 업종의 다른 근로자가 받는 수준 이하의 임금을 받을 권리를 포기한다는 합의를 고용주와 할 수 없다.

퇴직보장기금의 원칙
(The Principle of Tenure)

근로자는 노동법이 정하는 바에 따라 근무연한에 따라 지급되는 퇴직수당을 받거나 퇴직보장기금을 받을 권리가 있다.

현지 인력 고용 의무
(2/3 비율 원칙)

기업 고용 인력의 2/3는 브라질 국적자 또는 영주권 보유자여야 하며, 총 임금의 2/3를 브라질인에게 지급해야 한다. 예외적으로 브라질에서 부족한 특정 분야의 숙련공이나 전문기술자의 경우는 2/3 의무 비율을 적용받지 않을 수 있다. 단, 이 경우에는 숙련공이나 전문기술자를 브라질에서 구하기 어렵다는 사실을 서류로 증명해야 하며 정기기관의 조사를 거쳐 승인을 받아야 한다. 노동법은 기업이 일시적 해고(laying off)를 할 경우 유사 업무에 종사하는 외국인과 브라질인 가운데 브라질인을 우선적으로 보호해야 한다.

고용인—피고용인 관계

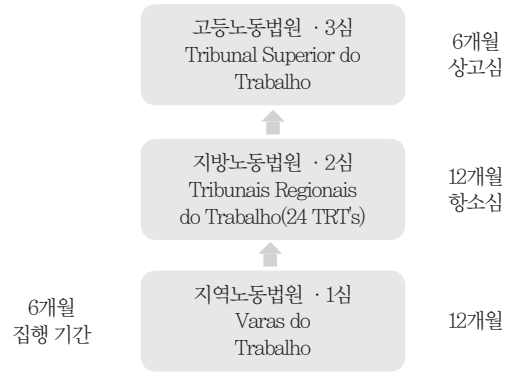
피고용인은 고용인의 지시하에 보수를 받으며 규칙적으로 서비스를 제공하는 사람이다. 노동법의 적용을 받는 고용관계를 결정할 때 가장 중요한 요소는 '복종관계'의 존재 여부이다.

02

노동 소송 및 보상

권리 행사를 제한받거나 침해당했다고 생각하는 근로자는 고용주를 상대로 노동 소송을 제기할 수 있다. 노동 소송을 통해 권리 구제를 받으려면 근로계약 종료 후 2년 내에 소송을 제기하거나 근로계약 기간 중 5년 내에 소송을 제기해야 한다. 이 기간이 지나면 근로자는 법원을 통해 권리를 구제받을 수 없다.

노동 소송은 사업장 지역의 관할법원에 제기해야 한다. 노동 소송이 제기되면 고용주는 법원으로부터 소환장을 받게 되고, 증거자료와 함께 반론을 제출해야 한다. 증거자료가 제출되면 지역노동법원은 1심 재판을 진행한다. 1심 패소자는 지방노동법원에 항소해 2심 재판을 받을 수 있다. 2심 후 패소자가 판결에 승복하지 않으면 고등노동법원 또는 연방대법원에 상고해 재판을 받을 수 있다. 노동 소송은 평균 36개월 정도의 시간이 걸린다.



정신적 피해는 반복적이고 습관적인 학대 행위로 근로자 개인의 명예나 정신적 · 육체적 건강이 훼손됐을 때, 업무 수행을 위협하거나 근무 환경을 악화시켰을 때 적용된다. 학대 행위는 근로계약 기간 중 또는 근로계약 종료 후에도 가해질 수 있다.

학대 행위는 비슷한 직급의 동료 간에도 벌어질 수 있으며(수평적 학대), 상위 근로자와 하위 근로자 간(수직적 학대)에서도 발생한다. 고용주는 학대 행위 방지를 위해 적절한 행동을 취해야 하며, 그렇지 않으면 근로자가 제기한 노동 소송에서 정신적 피해에 대해

부분 책임을 지게 된다.

〈학대 행위의 사례〉

- 근로자의 목표 미달, 실적 부진을 공표하는 것(사내공지 등)
- 직무 박탈 또는 직무 배제
- 산재 또는 건강 사유로 휴직이었던 근로자에 대한 불평등 대우
- 욕설, 멸시, 비하, 모욕, 성희롱, 육체적 폭행

〈정신적 피해 보상을 받을 수 있는 행위〉

- 근로계약이나 취업 규칙에 명시된 근로자의 권리를 침해하는 행위
- 근로자 복지 혜택을 일방적으로 취소하는 행위 (의료보험 등)
- 근로자 개인 서류 압수(노동수첩 등)
- 과도한 연장 근무
- 과도한 업무(휴식 시간 불허 등)
- 법으로 규정된 휴일을 허용하지 않는 행위
- 근로자의 임신과 관련된 사항에 개입

03
노조

브라질은 합법적인 목적을 가진 단체 구성을 기본 권리로 인정한다. 노조 설립 권리도 보장된다. 근로자, 고용주, 중개상, 자영업자, 프리랜서 등 모든 직업인이 노조를 설립할 수 있다.

브라질은 단수노조만 허용한다. 같은 지역 단위에서 2개 이상의 노조 설립은 불가능하며 최소 지역 단위는 시(市)다. 단수노조 제도는 지역 단위로 관할권을 나눌 뿐 산업별로 나누는 것이 아니다. 따라서 1개 지역 단위에 여러 개의 산업별 노조가 존재할 수 있다.

〈주요 노동 단체〉

- Central Única dos Trabalhadores(www.cut.org.br)

설립: 1983년/조합 수: 3,489개/조합원 수: 7,690,598명

- Forca Sindical(www.fsindical.org.br)

설립: 1991년/조합 수: 1,335개/조합원 수: 2,113,747명

- Confederação Geral dos Trabalhadores(www.cgt.org.br)

설립: 1986년/조합 수: 1,056개

- Nova Central Sindical de Trabalhadores (www.ncst.org.br)

설립: 2005년/조합 수: 580개

- Central Geral dos Trabalhadores do Brasil(www.cgtb.org.br)

설립: 1986년

- Central Autônomo de Trabalhadores(www.cat-ipros.org.br)

설립: 1995년/조합 수: 500개/조합원 수: 1,000,000명

- UGT–União Geral Dos Trabalhadores(www.ugt.org.br)

설립: 2007년/조합 수: 623개/조합원 수: 5,000,000명

원칙적으로 공공서비스나 국가전략 부분 등 특수 목적의 산업으로 분류되는 경우를 제외하면 근로자는 고용과 동시에 업종에 따라 자동적으로 산업별 노조 가입이 정해진다. 근로자들은 해당 산업 노조와 고용주 노조 또는 고용주와 단체교섭을 통해 합의된 사항들에 대해 동등한 권리를 갖는다. 단체교섭이 사내 특정 부서 또는 특정 사업장에서 근무하는 근로자에 대한 별도의 처우를 명시할 경우는 예외로 한다.

고용주는 특수 업무로 분류되는 근로자들의 임금 수준과 근로 시간, 시간 외 수당, 휴가 등 처우에 주의해야 한다. 노동법 외에 직종별로 설립된 협회나 단체 등에서 규정한 근로 조건도 반드시 참고해야 한다. 채용과 업무수행, 퇴직 등에서 일반 근로자와 다른 기준이 적용되기 때문이다. 특수 업무 근로자는 노동법에 다음과 같이 정의되어 있다. "특수 업무는 직업의 특수성을 가지거나 특별한 조건에서 근무하는 근로자들이 수행한다." 특수 업무에는 제약 제조, 제약 판매, 변호사, 의사, 엔지니어, 항공기 조종사, 항공기 승무원, 예술가 및 행위예술가, 고속버스 운전사, 전문 음악인, 교사직, 간호사, 전문 신문방송인, 광고업, 라디오 전신 기사, 잠수사 등이 포함된다.

연방헌법은 근로자들이 자신의 이익 보호를 위한 파업 권리를 인

정하고 있다. 다만 근로자는 법률이 정한 범위 안에서 파업을 해야 하며 이를 위반하면 처벌을 받는다.

파업은 평화적이고 질서를 지켜야 하며, 사람 또는 기물을 훼손하지 않는 비폭력적인 방법으로 해야 한다. 이를 준수하지 않으면 민·형사상 처벌을 받는다. 근무의 중단은 일시적이어야 한다.

파업 권리는 법률이 정한 기준과 기본권의 허용 범위 안에서 행사되어야 한다. 파업의 합법성 또는 불법성은 노동법원의 단체교섭 재판을 통해 결정된다.

재판에서 파업의 원인이 된 요구사항과 파업 중 발생한 권리남용 및 이에 대한 책임을 논한다. 파업이 합법적인 것으로 판결이 나면 고용주는 파업 기간 동안의 근로 일수를 근로자의 임금에서 차감할 수 없다.

브라질 법률은 단체교섭을 방해하거나 근로자의 권리 요구를 어렵게 만들기 위해 고용주가 사업장을 폐쇄하는 행위, 즉 Lockout을 불법행위로 간주한다.



II
근로자의 채용

01

근로계약

고용주는 모집 절차를 진행하면서 근로자의 학력, 경력, 채용 후 근무 조건, 채용 후 수행할 업무 내용 등을 반드시 설명해야 한다. 사전 능력평가시험, 면접, 이력서에 기재된 내용의 진위 여부를 확인할 수 있다. 고용주는 근로자에게 성별, 나이, 성적 취향(sexual orientation), 출신 지역, 가정사, 질환 등에 따른 차별 조건을 제시하면 안 된다. 이를 준수하지 않으면 고용주는 근로자에게 피해 보상을 해야 한다.

근로자는 노동부의 지침에 따라 아래 서류들을 고용주에게 제출해야 근무할 수 있다. 채용 서류 가운데 예비군 증명서/입대 증명서, 유권자 신분증, 노동수첩, 출생증명서, 혼인신고서, 귀화증명서 및 영주권과 같은 문서의 원본은 고용주가 보관할 수 없으며 복사본 또는 공증사본만 보관할 수 있다. 근로자의 부주의로 원본이 분실될 경우를 대비해 고용주는 근로자 채용 후 서류 원본을 돌려줄 때 원본 반납 영수증과 같은 서류를 준비해 근로자의 서명을 받아 두는 것이 좋다.

- 노동수첩(CTPS)
- 건강진단서(ASO)
- 유권자 증명서(Título de eleitor): 근로자가 18세 이상일 경우
- 예비군 증명서 또는 입대 증명서
- 출생증명서, 혼인증명서 또는 신분증(Registro Geral 등)
- 개인 납세자 등록증(CPF)
- PIS/PASEP: 사회보장세 제도(DIPIS) 가입 증서 또는 이와 관련해 노동수첩에 기재된 정보
- 14세 미만의 자녀가 있을 경우 자녀 출생증명서

※부양가족 보조 급여를 받기 위한 것임. 월 급여가 R$ 725,02 미만일 경우 자녀 1명당 R$ 37,18, 월 급여가 R$ 725,03~R$

1,089,72일 경우 자녀 1명당 R$ 26,20의 보조금 지급

- 어린이 건강 증명서(Cartão da Criança): 예방접종 증명서 대체 서류
- 거주지 주소 증명서, 증명사진

고용주는 위 서류들을 모두 수령하면 채용 절차를 마무리해야 한다.

채용 절차는 '노동수첩에 고용 정보 기재 → 48시간 내 근로자에게 노동수첩 반납 → 근로자 명부(고용주 보유)에 등록 → 근로계약서 체결 → 부양가족 보조 급여 신청서 작성 → 근로자 해당 산업별 · 직종별 노조 가입 → 근로소득세 신고를 위한 부양자 서류 작성 → 건강의료보호프로그램(Programa Controle Médico de Saúde) 신청서 작성 → 사회통합프로그램(Programa de Integração Social) 등록 → 취업자/실업자 등록 시스템(CAGED)에 근로자 이름 등록' 순서로 진행한다.

근로계약서에는 고용주와 근로자의 권리 · 의무사항, 직책 및 직책에 대한 설명, 업무 내용, 근로 장소, 근로 시간, 급여, 수습 기간 여부, 사내 규칙과 규정에 대한 준수 및 기밀 유지 조항, 전직 권유 금지 등이 기재되어 있다.

근로계약서에는 노동법에 반하는 사항을 기재할 수 없다. 유급휴가, 가산수당, 연장 근로 등이 그 항목이다. 이런 사항들은 노동법 및 노사 단체협약을 통해 규정된 것이므로 근로계약서에 이에 반하는 조항을 포함할 수 없다.

브라질에서는 90일 시한의 임시 근로계약서만 존재하며, 계약 기간이 끝나서 정식으로 채용할 때는 별도의 계약서를 작성하지 않고 노동수첩에 등록하면 근로계약을 체결한 것과 같은 효력을 갖는다.

직원 100명 이상의 기업은 장애인 고용 의무가 있다. 고용 인원은 전체 직원 수의 2~5%다. 전체 직원 100~200명은 2%, 201~500명은 3%, 501~1,000명은 4%, 1,001명 이상은 5%이다.



노동수첩(Carteira de Trabalho)

02

근로계약의 종류

노동법은 근로자를 계약 기간에 제한이 없는 무기한 근로자(정규직)와 기간제 근로자(임시직) 등 크게 두 가지로 나눈다. 기간제 근로자의 경우는 근무 시작일과 마감일을 명확하게 밝혀 근로 기간을 둘러싼 의견 대립을 예방한다. 무기한 근로자의 경우 근무 시작일만 명시하고 정당한 사유로 해고되기 전까지 근무일은 무기한으로 연장된다.

기간제 근로자는 수습사원 및 계약직 근로자 등 두 가지로 나뉜다. 수습사원은 최대 90일까지 기간을 둘 수 있으며 이 기간 동안 한 차례만 재계약이 가능하다. 흔히 45일간의 첫 수습 기간 후 동일 기간을 연장한다. 수습 기간은 근로자가 담당 업무에 적합한지를 고용주가 판단할 수 있게 하는 것이며, 이 기간 후 고용주의 결정에 따라 정규직 전환도 가능하다. 고용주가 90일 안에 계약을 해지하지 않으면 자동으로 정규직으로 전환된다.

수습 기간 종료 후 정규직으로 전환되지 않으면 근로자는 근로 관련 사항들에 근거한 금액만 수령할 수 있다. 임금 잔액, 유급 휴가 금액, 계약 기간에 비례한 13번째 급여 및 사회보장세(FGTS)만 수령할 수 있다. 계약직 근로자는 업무 내용 및 근무 기간에 따라 다른 형태의 근로계약서를 체결한다. 계약직 근로계약서는 일시적인 업무를 위해 고용되는 근로자와 체결한다. 이 경우 고용주는 사전에 정한 조건들을 제시하고 계약을 체결할 수 있다. 계약직 근로자는 정규직 근로자를 임시로 대체할 경우와 업무량 급증의 두 가지 상황에서 채용할 수 있다.

위의 두 가지 경우에 채용하는 계약직 근로자의 근로 기간은 최대 9개월이다. 이 밖에 특정 업무를 위해 태스크 포스를 구성하는 등 특수한 경우에 채용하는 계약직 근로자의 근로 기간은 최대 2년이다. 계약의 종류와 관계없이 90일, 9개월, 2년을 넘겨서 계약 기간이 지속되면 해당 계약직 근로자는 정규직으로 자동 전환된다.

03

근로자의 권리

모든 근로자는 다음과 같은 기본 권리를 가진다.

가. 법정 근로 시간

• 법정 근로 시간은 하루 8시간 및 주 44시간으로 한정한다. 경비직과 같이 지속적인 업무를 요구하는 교대 근무의 경우 하루 최대 6시간 및 주 36시간으로 한정한다.

• 휴식 시간

—근무 중 휴식 시간: 8시간 근로 중 1시간은 식사 시간

—근무 외 휴식 시간: 근무일 사이 11시간 이상 휴식 시간

—주당 휴식 시간: 일요일을 휴일로 권장

—공휴일(전국 휴일 또는 지역별 휴일)

• 연장 근로: 하루 최대 2시간으로 한정된다. 연장 근로 시 평일에는 시급의 최소 50% 가산수당이 적용된다. 토요일과 일요일, 휴일은 시급의 100%에 해당하는 가산수당이 적용된다. 가산수당 적용 비율은 해당 산업 노조와의 단체협약을 통해 변경될 수 있지만 법률이 정한 최소치 이하로 낮출 수는 없다.

• 대기 근로: 사업장이 아닌 다른 장소에서 대기 상태에 있는 근로자를 뜻한다. 업무를 수행하지 않고 대기만 할 경우 시급의 1/3에 해당하는 가산수당이 적용된다. 업무를 수행하면 1/3의 대기 가산수당 외에 연장 근로수당이 적용된다.

• 11명 이상 근로자를 보유한 사업장의 경우 출근부에 근로자 출입 시간을 반드시 기록해 보관해야 한다. 수동식, 기계식 또는 전

산식도 무방하다.

• 근무 시간 변경은 근로자에게 불리하지 않을 경우 해당 산업노조와의 단체협약 또는 단체교섭을 통해야 가능하다. 변경된 사항은 반드시 근로계약서에 반영돼야 한다.

• 병가: 근로자는 건강 이유로 병가를 낼 수 있다. 이 경우 처음 15일은 고용주가 임금을 지불하고 이후에는 연방복지기금(INSS)이 부담한다. 의사소견서(Atetado médico)를 반드시 제출해야 병가 처리된다. 의사소견서 제출 기간이 법으로 정해진 것은 아니고 각 회사의 내부규정에 따른다.

• 출산휴가: 여성 근로자가 출산할 경우 120일의 유급출산휴가를 사용할 수 있다. 부인 출산인 경우 남편은 5일간 유급출산휴가를 낼 권리가 있다.

나. 임금

• 매월 근로자에게 지급해야 하는 금액으로, 매년 단체교섭을 통해 정해진다. 월 급여는 최저 임금 이하일 수 없다. 같은 업무를 수행하는 근로자의 급여는 모두 동일해야 한다. 원칙적으로 급여는 줄어들 수 없으며, 정당한 이유 없이 고용주에 의해 보류될 수 없다.

• 유급 휴가: 근로자에게는 1년 근무 후 30일의 유급 휴가가 보장된다. 30일 동안은 근무하지 않더라도 월급이 지급돼야 하며, 급여의 1/3에 해당하는 휴가비가 추가로 지급된다. 직원마다 휴가 계획이 다르므로 고용주는 직원별로 휴가 대장을 만들어 관리할 필요가 있다. 휴가를 보내려면 사전에 회계사에게 연락해 휴가 일정을 통보해 줘야 한다. 30일 휴가를 한꺼번에 사용할 수 있고, 고용주와 근로자 간에 합의가 되면 몇 차례로 나눠 사용할 수도 있다. 근로자가 원할 경우 전체 휴가 중 2/3만 사용하고 1/3은 현금으로 보상받을 수 있다. 근로자가 2년간 휴가를 사용하지 않을 경우 고용주는 휴가비의 2배를 벌금으로 내야 한다.

• 13번째 임금: 브라질 특유의 제도로 매년 연말에 1개월의 급여에 해당하는 금액을 13번째 임금으로 근로자에게 지급해야 한다. 13번째 임금은 두 차례로 나눠 지급할 수 있다. 1년 미만 근무한 근로자에 대한 13번째 임금 지급은 근무 기간에 비례해 산정한 후 지

급된다. 6개월 근무한 근로자에게는 월 급여의 절반에 해당하는 금액을 13번째 임금으로 지급한다.

• 고용주는 근로자 급여의 28.8%에 해당하는 금액을 사회기여세로 납부해야 한다. 또 고용주는 근로자의 급여 중 8%에서 11%에 해당하는 금액을 원천징수해 사회기여세로 국세청에 납부해야 한다. 금액은 연방복지기금(INSS)이 정하는 기준에 한한다. 이 세금은 INSS가 제공하는 프로그램에 사용된다. 근로자가 산재를 당했거나 근로질환으로 인해 일정 기간 동안 또는 영구적으로 근로 행위를 할 수 없을 경우에 지급된다.

• 추가수당

—위생수당

건강에 해로운 환경에 노출된 근로자들에게 적용되는 수당으로 비위생적인 환경 노출 등급에 따라 최저 임금의 10%에서 40%까지 다르게 적용될 수 있다.

—위험수당

위험한 환경에 노출된 근로자에게 적용되는 수당으로 해당 근로자 급여의 30%를 지급해야 한다.

—파견근로수당

근로계약서에 명시된 장소와 다른 곳에서 임시로 업무를 해야 하는 근로자에게 적용되는 수당이다. 해당 근로자 급여의 25%에 해당하며 파견 근무가 마무리될 때까지 지급된다.

—야간근로수당

22시부터 다음날 06시까지 근무하는 근로자들에게 적용되는 수당이다. 해당 근로자 급여의 30%에 해당한다.

—교통비: 교통비(Vale Transporte)는 회사까지 출·퇴근 시 이용하는 대중교통 요금을 계산해 지급하며, 현금보다 카드에 적립해서 지급하는 것이 좋다. 현금으로 지급하면 급여로 산정돼 소득세와 근속보장기금 등 각종 세금 산정 시 과세 기준에 포함되기 때문이다. 공장이 지역적으로 격리돼 있는 경우에는 통근 차량을 제공할 수 있다. 자체 차량을 이용하거나 외부 차량을 이용할 수 있다.

—식대: 식대(Vale Refeição)는 회사가 위치한 지역의 점심식사 가격을 계산해 월 단위로 카드에 적립해서 지급한다. 대부분의 음식점에서 이 카드를 받기 때문에 근로자는 이를 이용해 점심식사를 한다.

• 선택 사항

고용주는 해당 산업 노조가 단체교섭을 통해 의무적으로 규정하지 않은 급여를 임의로 근로자에게 제공할 수 있다. 고용주가 임의로 제공할 수 있는 급여는 다음과 같다.

—이동 급여: 보조금 또는 차량 제공
—건강 급여: 의료보험, 치과보험 등 각종 보험 제공
—가정보조 혜택: 모유 수유 장소 제공, 자녀 학비 보조금, 친척의 병간호를 위한 휴일 제공
—금전적 혜택: 실적별 보너스 지급 등

다. 회사 이익 참여 제도

• 근로자의 회사 이익 참여 제도 적용은 각 사업장마다 해당 산업 노사가 참관한 가운데 이루어지는 고용주와 근로자 간의 협의를 통해 결정된다.

라. 근속 기간 보장기금(FGTS)

• 부당해고를 당한 근로자가 인출할 수 있는 기금이다. 기금은 근로자 명의로 개설되고 고용주가 관리하는 연방저축은행(Caixa Econômica Federal) 계좌로 매월 급여의 8%에 해당하는 금액이 적립돼 조성된다.

마. 고용안전성 확보 조치

• 임산부: 출산 및 입양 시 120일 동안 해고할 수 없고 이후 복직할 경우 60일 동안 해고할 수 없다.

• 업무상 사고를 당하거나 직업병이 있는 근로자: 해당 근로자가 복직한 후 12개월 동안 해고할 수 없다.

• 노조 전임 근로자: 해당 산업 노조의 대표직을 선출하는 선거에 출마해 당선된 근로자나 대리자로 지명된 근로자는 직권남용이나 위법행위를 했을 경우를 제외하고 임기 후 1년 동안 해고할 수 없다.

• 산재방지위원회 위원을 맡은 근로자: 산재방지위원회 위원을 선출하는 선거에 출마해 당선된 근로자는 임기 후 1년 동안 아무런 이유 없이 해고할 수 없다.

04

외국인 근로자의 채용

노동법은 브라질 정부가 지정한 공식 기관의 허가를 받은 외국인이 브라질 영토에서 근로 행위를 하는 것을 허가한다. 외국인 근로자가 브라질에서 정상적으로 근무하면서 급여를 받고 각종 권리를 누리려면 사전에 노동 비자를 발급받아야 한다. 노동 비자는 단기 비자와 영주 비자로 나눠진다. 외국인 신분으로 노동 비자를 받지 않고 근무할 경우 불법체류자로 간주돼 곧바로 추방되거나 추방 전까지 구금될 수 있다. 또한 외국인 근로자를 고용한 사업주는 벌금형 또는 그에 상응하는 처벌을 받는다.

가. 단기 비자

이 비자는 브라질 사업체와 근로계약 체결을 통해 근무하기 위해 브라질로 오는 외국인 과학자, 교직자, 기술자, 기타 전문직에 발급되는 비자다. 근로계약서를 토대로 발급되는 단기 비자는 최대 2년간 유효하며 단 한 차례 2년 연장이 가능하다. 총 4년간 브라질 고용주와 근로관계를 유지한 외국인 근로자는 4년 후 단기 비자를 영주 비자로 전환할 수 있는 권리를 갖는다. 1년짜리 단기 비자를 발급받았을 경우 1년만 연장 가능하며 영주 비자로 전환은 불가능하다.

〈비자 발급 필요 서류〉

※고용주 준비 서류

- 브라질 법인 설립 증빙서류: 설립 정관 또는 마지막 정관 변경본
- 제출 정보: 등록된 직원 수(현지인 및 외국인 별도 기재)
  근로자가 마지막으로 본사에서 받은 급여
  근로자가 본사로부터 지속적으로 받을 급여
  근로자가 브라질에서 받을 급여
  근로자와 동일한 직책 또는 업무를 보는 직원의 급여

※외국인 근로자 준비 서류

- 여권 사본

  부양가족 인원대로 여권 사본 제출
- 학력증명서
- 브라질 현지에서 이행할 업무에 대한 경험이 있다는 사실을 증빙할 경력 증명서로서 이전 고용주 명의로 발행한 것. 경력 증명서는 다음 내용을 담아야 한다.

  대학 졸업 후 1년, 또는 대졸자가 아닐 경우 최소 2년의 경력
- 석사 학위 이상을 보유한 근로자의 경우 경력증명서가 필요 없다.

서류는 영문으로 작성되어야 하며, 한글로 작성될 경우 영문 번역 후 한국에서 공증 및 주한 브라질 대사관에서 영사인증을 받아 브라질로 송부해야 한다. 서류가 브라질에 도착하면 포어 공증번역을 거친 후 브라질 이민국에 제출해야 효력을 갖는다.

나. 영주 비자

브라질에서 법인의 관리직이나 대표직을 맡게 될 외국인 근로자에게 발급되는 비자다. 비자 유효기간은 5년이며, 이 비자를 받는 방법은 법인투자와 개인투자의 두 가지 경우가 있다.

법인투자의 경우는 영주비자 1개 당 60만 헤알의 투자금을 내면 곧바로 비자를 받을 수 있다. 투자금은 브라질 중앙은행 시스템의 외국인 브라질 직접투자 전산 등록서(Sisbacen)를 통해 브라질 법인에 자본금으로 납입된 사실을 증명해야 한다.

비자 신청을 위해 브라질 법인이 준비해야 할 서류의 목록과 정보는 단기 비자와 동일하며 해당 주재원을 법인의 관리자로 임명한다는 증거 서류를 제출하면 된다. 주재원이 제출해야 할 서류는 여권 사본에 한정한다.

개인투자의 경우는 영주 비자 1개 당 15만 헤알의 투자금을 내고 영주 비자를 받을 수도 있다. 이때는 법인 설립 후 2년 또는 주재원 파견 후 2년 동안 최소 10명의 현지인을 고용하겠다는 계획서를 제출해야 한다. Sisbacen을 통해 브라질 법인에 자본금으로 납입된 사실을 증명해야 한다.

비자 신청을 위해 브라질 법인이 준비해야 할 서류의 목록과 정보는 단기 비자와 동일하며 해당 주재원을 법인의 관리자로 임명한다는 증거 서류를 제출하면 된다. 주재원이 제출해야 할 서류는 여권 사본에 한정한다.

05 근로자의 아웃소싱

기업 업무의 일부분을 제3자에게 위탁해 처리하는 것을 아웃소싱이라 한다. 브라질 노동법은 아웃소싱을 규제하고 있지 않지만 연방의회에서 법률 제정을 검토하고 있다. 현재는 고등법원의 판례를 토대로 아웃소싱 문제를 다루고 있다. 그동안의 판례를 따르면 기업 핵심 업무의 아웃소싱은 불가능하며 보조적 성격의 업무(청소, 경비 등)만 아웃소싱이 가능하다.

핵심 업무는 기업의 설립 목적에 따른 업무를 말하며, 이를 수행하기 위한 아웃소싱은 불법으로 간주된다. 보조적 업무라 하더라도 원청업체는 용역업체의 근로자에 대한 책임을 져야 한다. 용역업체가 해당 근로자에게 법적 책임을 이행하지 않을 경우 원청업체가 대신 책임을 지고 금전적 지급 의무도 이행해야 한다.

아웃소싱에 대한 규제가 판례만을 통해 다뤄지기 때문에 고용주는 다음과 같은 사항에 주의해야 한다.

- 원청업체 근로자와 용역업체 근로자의 동일한 업무 수행은 불가능하다.
- 용역업체 근로자가 원청업체 근로자와 동일한 이메일 도메인, 명함, 사내신분증(명찰)을 사용하지 않는 것이 좋으며 이들과 동일한 장소에서 업무를 수행하는 것도 불가능하다.
- 원청업체 근로자가 용역업체 근로자에게 직접 명령하거나 상하관계를 형성하는 것은 불가능하다. 원청업체 근로자가 용역업체 근로자의 업무를 감독하거나 직접 명령하지 못하며, 용역업체의 근로자가 원청업체 근로자의 명령을 따르는 것도 금지된다.
- 원청업체는 용역업체 근로자의 근로 시간(출퇴근 시간, 휴식 시간, 식사 시간, 출근일)을 통제할 수 없고, 해당 근로자가 결근할 경우 이에 대한 문책이나 벌칙을 적용하는 것 또한 불가

능하다.

- 원청업체는 용역업체 근로자를 지정해 업무 수행을 요구할 수 없다.
- 용역업체 근로자에 대한 임금 지급은 용역업체를 통해야 하며 원청업체는 지불 이행 여부를 확인하는 것이 좋다.
- 용역업체 근로자가 병원에 가야 할 경우 비용은 용역업체가 부담하는 것이 좋다. 위급한 상황일 경우 원청업체가 지불할 수 있다. 용역업체 근로자의 의료보험 가입은 용역업체의 책임이다.
- 용역업체가 수행하는 업무는 용역업체의 정관에 명시된 사업 목적과 동일해야 한다. 원청업체는 고용 전에 이를 확인하는 것이 좋다.
- 아웃소싱 계약서는 용역업체 근로자의 부재 시(병가, 휴가 등) 대체 인력을 준비해야 한다는 조항을 포함해야 한다.

아웃소싱에 앞서 원청업체는 향후 발생할 수 있는 책임을 예방하기 위해 용역업체가 근로자들에 대한 임금 지급 및 세금 납부를 제대로 이행하고 있는지 확인하기 위해 관련 서류들을 확인할 필요가 있다.



III
근로자의 해고 및 퇴직

01

근로자에 의한 종료

가. 자발적 사직

근로자 측의 사유로 인한 근로관계 종료는 근로자가 자발적으로 사직 의사를 고용주에게 전달하면 성립된다. 자발적 사직은 근로자가 고용주에게 서면으로 사직 의사와 마지막 근무일을 제시해야 한다. 근로자는 사전예고서(Aviso Prévio)를 제출한 후 30일간 근무해야 한다. 새로운 일자리를 구해 사직 사유가 발생할 경우 고용주는 근로자가 사전 예고 기간 30일 중 근무하지 않은 날을 퇴직금에서 제외할 수 있다.

근로자는 근로관계 기간에 발생한 법적 권리를 모두 요구할 수 있다. 근무일에 비례한 13번째 임금, 유급 휴가비 등을 받을 수 있다.

나. 간접해고

고용주의 귀책사유로 근로자에게 불리한 상황을 초래해 근로자가 자발적으로 사직하는 경우다. 고용주가 초래할 수 있는 간접해고 사유는 다음과 같다. 아래 해당하는 상황이 발생할 경우 근로자는 고용주의 잘못으로 인한 근로관계 종료를 요청할 수 있다. 이 경우 고용주는 부당해고 시에 해당하는 금액을 근로자에게 지급해야 한다. 남은 임금, 유급 휴가비, 13번째 급여, 퇴직 이전까지 지급된 FGTS의 40%에 해당하는 금액을 벌금으로 내야 하며 추가로 실직자 보조금을 지급해야 한다.

- 근로자의 물리적 한계 이상의 업무, 불법적 업무, 비풍속적인 업무, 근로계약서와 일치하지 않는 업무, 필요 이상의 엄격한 요구
- 유해하거나 위험한 상황에 근로자를 노출시키는 행위

- 근로자 또는 근로자 가족의 명예를 훼손하는 행위
- 근로자 또는 근로자 가족에 대한 육체적 폭행, 정당방위 또는 제3자를 위한 방어 제외
- 근로자의 급여에 영향을 미칠 정도의 일방적인 업무량 축소
- 근로계약서에 명시된 조항의 불이행

다. 은퇴/정년퇴직

남성은 35년, 여성은 30년 동안 근무하면 은퇴가 가능하다. 정년퇴직 연령은 남성 65세, 여성 60세이며, 산재 또는 질환의 경우 근로자는 장애 판정을 받아 퇴직할 수 있다.

02
고용주에 의한 종료

가. 정당 사유 해고

고용주에게 정당한 사유로 근로자를 해고할 수 있는 권리를 인정하는 것으로, 구체적인 사유는 법률에 명시돼 있다. 법률이 정한 정당한 해고 사유는 다음과 같다. 또한 고용주는 근로자가 국가 안보와 관련된 사항으로 조사를 받는 사실이 입증될 경우 정당 사유 해고가 가능하다. 정당 해고 시에 고용주는 잔여 급여, 근로 기간에 비례한 13번째 임금, 유급 휴가비+1/3 추가 휴가 비용을 지급해야 한다.

- 피고용자의 직권 남용과 범법 행위
- 고용주의 동의가 없는 습관적 행위로 회사에 불이익을 초래하거나 회사에 손해를 줄 경우
- 근로자의 실형 선고 ○형 집행이 중단된 경우는 제외
- 업무 수행을 위한 노력의 부재 및 불성실
- 습관적 음주 또는 업무 중 음주
- 회사 기밀 누출
- 규율 위반 또는 불복종
- 직무 유기
- 타인에 대한 명예훼손 또는 육체적 피해(구타 등)

: 정당방위 또는 타인 보호를 위한 행동은 제외

- 고용주 또는 직속 상사 명예훼손

: 정당방위 또는 타인의 방어를 위해 취한 행동일 경우 제외

- 습관적 도박

또 다른 정당 해고 사유로 근로자의 사망 또는 고용주의 사망, 회사의 소멸이 있다. 더 이상의 업무 수행을 불가능하게 하는 개인의 사망 또는 법인의 소멸 시 근로계약 관계는 파기된다. 근로자 사망으로 근로관계가 종료될 경우 근로자는 자진 퇴직 때와 같은 퇴직금을 지급받게 된다. 회사의 소멸로 근로관계가 종료되면 근로자는 부당해고에 해당하는 금액을 받게 된다.

나. 정리 해고(대량 해고)

정리 해고(대량 해고)는 정당하지 않은 사유로 고용주가 근로자들을 대량 해고하는 것을 말한다. 정리 해고는 회사의 경제적 또는 영업상 이유로 인력 감축이 필요할 때 이루어진다.

노동법은 대량 해고를 금지하지는 않지만 이의 실행을 위해서는 근로자가 속한 해당 산업노조와 단체교섭을 해야 한다. 단체교섭 없이 대량 해고를 진행할 경우 해고 자체가 무효 처리되며 해고된 근로자들을 재고용해야 한다.

03

근로계약 종료 절차

근로계약 종료는 고용주와 종업원 누구나 요구할 수 있다. 어떤 경우든 최소 30일 전에 사전 통보를 해야 한다. 이를 불이행하는 측은 1개월 임금액을 상대방에게 배상해야 한다. 근로계약 종료에 따라 회사는 퇴직금을 지불해야 한다.

근로자가 노조 전임 후보일 경우에는 근로계약을 파기할 수 없고, 노조 전임자인 경우는 노조 활동이 끝난 후 1년이 지나야 근로계약을 파기할 수 있다. 임산부의 경우는 임신 사실이 통보된 날로부터 출산 후 5개월까지는 해고가 불가능하다.

근로계약의 종료는 '사전 해고 통보 → 근로자가 해고 신체검사(Exame Medico Demissional) → 근로자에게 지급해야 할 금액이 표시된 노동계약 해지서(Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) 작성 → 근로자의 노동수첩과 직원 관리 장부(Livro do Registro de Empregados)에 해고 사항 기재 → 노동부 또는 노조로부터 노동계약 해지를 확인(근로 기간이 1년을 지나지 않았거나 사망 및 정당한 사유로 해고된 경우에는 불필요) → 실업보험금 신청서를 작성해 근로자에게 전달 → 근로계약 종료일의 다음달 7일까지 노동부에 실업자 등록(CAGED)을 인터넷 또는 서면으로 통보 → 근로계약 종료로 발생하는 세금과 사회복지분담금(소득세, FGTS, INSS 등) 납부' 등의 절차를 거친다.

근로계약 해지에 따른 금액은 계약 해지일 다음날까지 지급해야 한다. 사전 해고 통보가 없거나 필요 없는 경우에는 해고 통보일로부터 10일 내에 지급해야 한다. 단체계약 등에 노동자에게 더 유리한 규정이 있을 경우 이를 따른다. 의무를 이행하지 않은 기업에게는 벌금이 부과된다. 근로계약 해지 비용은 퇴직 형태에 따라 다르다.

종업원이 정당 사유로 퇴사하거나 회사가 정당 사유 없이 해고하는 경우는 해고 관련해 단체협약에 사전 해고 통지에 관한 특별한 규정이 있는지 확인한다. 해고 통지서는 2부를 작성해 근로자와

회사가 보관한다. 근로자가 해고 통지서에 서명을 거부할 경우 증인 2명의 진술서를 받아두어야 한다. 진술서에는 해고 근로자가 통지서를 받았고 읽었으며 그 내용을 숙지했으나 서명을 거부했다는 내용을 적어야 한다. 해고 근로자에 대해서는 잔여 급여 지급, 30일 전 사전 통보, 13번째 월급, 유급 휴가비, 유급 휴가 대비 1/3의 추가금, 고용 기간에 적립한 FGTS 총액의 40%에 해당하는 벌금 및 FGTS 인출 허가 등을 준수해야 한다. 종업원이 정당 사유로 해고되는 경우는 잔여 급여 지급, 유급 휴가비, 가족수당(해당 시)을 지급한다.

1년 이상 근무한 직원을 해고할 경우에는 노동부 또는 해당 노조의 승인이 반드시 있어야 한다. 이때 제출 서류는 근로계약 해지 합의서, 노동수첩, 사전 해고 통보서 또는 퇴직서, 근로자 고용 명부, 마지막 두 차례의 FGTS 납부증명서, 해고 근로자의 정당 사유 확인서(적용 시), 실업보험 신청서(적용 시), 해고 시 건강진단서, 단체노동협약 사본(노조와 퇴직 승인이 합의되지 않은 경우), FGTS 납부 영수증, 해고 근로자의 FGTS 통장 사본, 사회복지기금 납부 증명서 등이다.

04
고용 보호 프로그램

브라질 정부는 경제 위기에 따른 대량 해고 사태를 막는 방안의 하나로 고용 보호 프로그램(PPE)을 도입했다. PPE는 해당 업체가 근로자의 근무시간을 최대 30%까지 줄이고, 월급도 낮춰서 고용 수준을 유지하도록 유도하는 것이다. 정부가 임금의 일부를 보조해 기업의 부담을 덜어주는 내용도 포함되어 있다.고용 문제로 재정적 어려움을 겪는 기업이라면 분야를 막론하고 PPE를 도입 적용할 수 있다. PPE는 1차로 6개월까지 실시하고, 추가로 6개월 연장이 가능하다. PPE 적용 기간과 도입 후 일정 기간 내에는 해고가 불가능하다.

〈PPE와 Lay-Off 비교〉

구분	PPE	Lay-Off
임금	줄어든 업무 시간에 맞춰 임금을 지급 정부가 부족분의 절반을 보상하며 한도는 R$ 900.84	정부가 근로자에게 실업수당에 준하는 보상금을 지급하며 한도는 R$ 1385.91인데 부족분은 해당 업체가 매월 일정액 지급가능
업무시간	최대30%까지 단축가능	출근하지않음
휴가/13번째 월급	정부보상포함여부미정	Lay-Off 동안에는 휴가 및 13번째 월급이 지급되지 않으며 업무 정상화 후 정산
시행 기간	6개월이며, 추가 6개월 연장가능	2~5개월 가능하며 고용주가 실업수당에 준하는 보상금R$1385.91을부담
고용주 부담 (FGTS, INSS)	정상 근무에 해당하는 세금 부담. 정부 보조도 고용주가부담	세금부담없음
피고용주 부담	근무한시간만큼세금부담	세금 부담 없으나 세금을 납부하지 않아도 INSS 수혜는계속
고용 안정성	PPE 시행 기간은 물론 종료 후에도 총 PPE 시행 기간의 1/3에 해당하는 기간에는 해고금지	Lay-Off 기간 중 또는 종료 후 3개월 안에 해고당할 경우 월급 1개월분에 해당하는 벌금을 고용주가 근로자에게 지급
정부	정상 근무보다 세수는 줄어들지만, 실업수당을 줄일수있는장점	세수가 줄어드는 동시에 실업수당에 준하는 보상금R$1385.91을부담

[첨부 1] 한국–브라질 노동법 비교

구분	한국	브라질
근로 시간	• 상시 근로자 5인 이상 사업장의 경우 1일 8시간, 1주일 40시간 • 고용주와 근로자가 합의한 경우 1주 12시간을 초과하지 않은 범위 내에서 연장 근로가 가능하며, 그에 따른 1주간 가능한 총 근로시간은 52시간	• 법정 근로시간은 하루 8시간 1주일 44시간이며 법률이 허용하는 연장 근로는 하루 2시간으로 한정 • 2시간 이상 연장 근로는 불법행위로 간주돼 노동소송에서 고용주에 불리할 수 있음
외국인 근로자 고용	• 외국인 고용은 '외국인 근로자 고용 등에 관한 법률'의 엄격한 제한을 받음 • 외국인 고용은 국내 노동시장을 혼란시킬 수 있기 때문에 허가를 받은 경우에만 가능함	• 외국인 근로자가 브라질에서 정상적으로 근무하려면 노동 비자를 발급받아야 함 • 노동비자 없는 외국인 근로자를 고용한 사업주는 벌금형 또는 그에 상응하는 처벌을 받음
근로 관계 종료	• 고용주가 정당한 이유 없이 근로자를 해고하지 못함 • 정리 해고가 정당성을 가지려면 긴박한 경영상의 필요, 해고 회피 노력, 합리적인 해고 기준 설정, 근로자 대표와의 사전 협의가 필요	• 고용주가 특별한 이유 없이도 근로자를 해고할 수 있으나 부당해고로 간주될 경우에는 근로자에게 지급해야 하는 금액이 정당한 해고에 비해 매우 큼 • 근로 환경을 고의로 악화시키거나 근로자의 직무박탈 또는 직무
	• 부당해고를 당한 근로자는 법원에 해고무효 확인 소송을 제기하거나 노동위원회에 구제신청 가능	배제와 같은 상황을 조성해 자발적인 퇴직을 유도하는 경우 간접해고로 간주돼 고용주는 부당해고와 동일한 금액을 근로자에게 지급해야 함.
노동 소송	• 노동 사건은 일반적으로 민사법원에서 민사소송으로 처리 • 부당인사 처분, 부당징계, 부당해고를 다투는 사건의 경우 노동위원회를 통한 간편한 구제 절차가 존재 • 노동위원회를 통해 근로자들이 저렴한 비용으로 신속하게 권리 구제 가능	• 노동 사건을 전담 처리하는 노동법원 존재 • 노동소송을 통해 권리 구제를 받으려면 근로계약 종료 후 2년 내에 소송을 제기하거나 근로계약 기간 중 5년 내에 소송을 제기해야 함 • 노동소송은 평균 36개월 소요
아웃 소싱	• 자신의 근로자를 타인에게 보내 타인의 지휘명령 아래 근로를 제공하는 것은 부당착취의 위험성이 있기 때문에 원칙적으로 금지됨 • 파견근로자보호법은 정식으로 허가받은 사업자만이 자신의 근로자를 다른 사업주에게 보내 파	• 노동법은 아웃소싱을 규제하고 있지 않지만 연방의회에서 관련 법률 제정을 검토 중임 • 관련 법률 부재로 현재는 고등법원의 판례를 토대로 아웃소싱 문제를 다루고 있음 • 판례를 따르면 기업 핵심 업무의

	견근로를 할 수 있도록 규정하고 있음 • 파견근로자보호법은 32가지 업무에 대해 파견근로를 허용하고 있고 파견기 간은 2년으로 제한하고 있음	아웃소싱은 불가능하며 보조적 성격의 업무(청소, 경비 등)만 아웃소싱이 가능함
노동 단체	• 입법적 차원에서는 노조 조직 형태의 강제는 모두 사라졌고 복수노조도 허용 • 헌법상 단결권, 단체교섭권, 단체행동권이 규정돼 있고 외형상 노조 설립과 활동, 단체교섭, 파업을 보장하고 있음 • 그러나 전체 근로자 중에서 노동조합 가입 비율은 10% 정도에 불과하고, 파업에 대해 고용주가 노조를 상대로 거액의 손해배상을 요구하는 일이 빈번해지면서 노조는 위축된 상황임	• 합법적인 목적을 가진 단체 구성을 기본 권리로 인정하고 있음 • 근로자, 고용주, 중개상, 자영업자, 프리랜서등 모든 직업인이 노조를 설립 가능함 • 단수노조만 허용하며 같은 지역 단위에서 2개 이상의 노조 설립은 불가능함 • 단수노조 제도는 지역 단위로 관할권을 나눌 뿐 산업별로 나누는 것은 아니며, 따라서 1개 지역 단위에 여러 개의 산업별 노조가 존재함

[첨부 2] Q&A

내용	처리
직원 근태 관리	• 직원 수 10인 이상의 사업장에서 근태 관리는 의무적임 • 퇴근 시간을 기준으로 5분을 넘지 않는 범위에서 일찍 퇴근하거나 늦게 퇴근할 경우에는 근무시간에서 공제되지 않고 초과 업무로도 간주되지 않음 • 근무 변동 시간은 하루 최대 10분까지로 제한함 • 외근을 하는 직원으로서 업무 성격상 고정 업무 시간을 정하기가 어려운 경우에는 직원 업무 기록부 또는 노동수첩에 기록하면 출퇴근 확인 의무가 면제됨
퇴사 직원이 정신적 피해 보상을 이유로 소송을 제기	• 소송으로 진행되기 전에 합의를 볼 수 있으며, 이 경우는 근로자가 소송보다는 합의를 통해서 금전적 이득을 취하려는 경우로 판단됨 • 실제 소송으로 진행되더라도 근로자가 승소해 막대한 피해 보상을 받도록 판결이 나기는 어려움 • 브라질에서 노동소송이 빈번하게 발생한다는 사실을 사법부도 잘 알고 있고, 판사가 근로자의 이런 소송 의도를 고려해 판결을 내림 • 소송으로 진행되면 고용주로서는 번거로운 점이 많으므로 일정 수준에서 합의하는 것이 좋지만, 합의했더라도 근로자가 노동소송을 제기하지 않을 것이라는 보장은 없음 • 노동소송이 진행될 경우 법정 외에서 합의한 사항들은 법정 내에서 합의 사항으로 간주되지 않는 경우가 있으므로 법원에서 합의를 보는 것이 좋음

가족 수당 지급 의무	• 가족수당은 직원이 14세 미만의 자녀를 둔 경우 자녀 1인당 가족 수당을 받을 수 있는 권리가 있으며, 수당을 받으려면 직원 급여가 R$ 1.089,72을 초과해서는 안 됨 • 직원 급여가 R$ 725,02 이하인 경우 자녀 1인당 수당은 R$ 37,18이고, 직원 급여가 R$ 725,03~R$ 1.089,72인 근로자는 1인당 R$ 26,20임 • 가족수당을 받으려는 직원에게 7세 이상의 자녀가 있을 경우에는 해당 연도의 5월까지 자녀 출생증명서를 제출하도록 하고, 미취학 아동일 때는 이를 증명하는 서류를 제출하도록 해야 함
직원 해고 시 주의사항	• 브라질에는 정당한 사유가 있는 해고와 정당한 사유가 없는 해고 등 두 종류의 해고 방법이 있음 • 정당한 사유가 있는 경우는 근무태만 등 통합 노동법(CLT)에 기재 된 해고 사유들이 있음
	• 정당한 사유가 없는 해고는 해고비용을 보상하고 직원을 해고하는 방법임 • 정당한 사유가 없는 해고는 근무 후 납입한 근속보증기금의 50%를 벌금으로 납부해야 함: 40%는 근로자에게 지급, 10%는 국영은행에 납부