

**Polska**



Jeśli chcesz pracować w Brazylii

2015-07-13 14:57:39



Brazylijskie prawo pracy rozróżnia dwie podstawowe kategorie umów o pracę: z zobowiązaniami pracodawcy oraz bez zobowiązań pracodawcy na czas określony. Wypłata wynagrodzenia wiąże się z licznymi obciążeniami finansowymi po stronie pracodawcy.



Umowa z zobowiązaniami pracodawcy (emprego formal) to zatrudnienie formalne, a bez zobowiązań pracodawcy na czas określony (emprego informal) - nieformalne. To drugie wynika z wysokiej podaży niskokwalifikowanych pracowników, głównie w sektorze rolnym.

Pierwsza kategoria umów o pracę wymaga obowiązkowej rejestracji zatrudnionego pracownika, a także precyzyjnie określa prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracownika.

W ramach zatrudnienia formalnego funkcjonują:

- umowy na czas nieokreślony (umowa typowa, w niepełnym wymiarze czasu pracy, pierwszego zatrudnienia, pracy pomocy domowej i konsorcjum pracowników)
- oraz na czas określony (w tym umowa na czas zbiorów, umowa na wykonanie konkretnej pracy)

Pracodawca musi się liczyć z licznymi obciążeniami finansowymi w związku z wypłacanym wynagrodzeniem:

- składką INSS (20 proc.)
- FGTS (Socjalnym Funduszem Gwarancyjnym w wysokości 8,0 proc. oraz 0,5 proc. wynagrodzenia nominalnego),
- trzynastą pensją (8,3 proc. lub 1/12 rocznego wynagrodzenia nominalnego)
- premią urlopową (2,7 proc. rocznego lub 1/3 miesięcznego wynagrodzenia nominalnego)
- zwrotem kosztów dojazdów do pracy
- innymi opłatami socjalnymi (np. SESC, SENAC, Sebrae, 5,8 proc.)

Wysokość ubezpieczenia wypadkowego pracowników waha się od 1 proc. do 3 proc.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, zobowiązany jest on do wypłacenia odprawy w

wysokości 100 proc. pensji nominalnej, powiększonej o narzut w wysokości 40 proc. plus 10 proc. na Socjalny Fundusz Gwarancyjny.

Prawa pracownicze w Brazylii regulowane są przez Zbiór Praw Pracy (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT)

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

## Ubezpieczenia

W Brazylii dostęp do ubezpieczenia dla wszystkich obywateli, w tym rolników – o ile płacą miesięczne składki – zagwarantowała Konstytucja federalna z 1988 r. Osoby ubezpieczone mogą liczyć na automatyczne korekty wartości wypłat, przy jakiegokolwiek zmianie poziomu pensji minimalnej oraz w zależności do poziomu inflacji.

Ostatnia reforma brazylijskiego systemu ubezpieczeń społecznych miała miejsce w 1998 roku. Rząd przyznał wówczas prawa emerytalne dla kobiet powyżej 55 lat, a mężczyzn powyżej 60 lat. Wcześniej prawo do emerytury przysługiwało po przepracowaniu 25-30 lat w przypadku kobiet oraz 30-35 lat w przypadku mężczyzn, a minimalny wiek nie był określony. Poziomy minimalne dotyczyły rolników, a maksymalne – pracowników miejskich.

O konieczności zmiany brazylijskiego systemu ubezpieczeń społecznych mówi się od dawna, ale nie należy się tego spodziewać w najbliższych latach.

Brazylijski system przewiduje następujące składki na ubezpieczenie:

- składkę ubezpieczeniową (tzw. INSS, w wysokości 8 proc., 9 proc. i 11 proc.)
- fundusz gwarancyjny (FGTS, czyli składką odprowadzaną przez pracodawców na rzecz swoich pracowników w wysokości 8 proc. ich zarobków)
- zasiłek chorobowy (dotyczy udokumentowanych przerw w pracy powyżej 15 dni z powodu choroby lub wypadku)
- zasiłek macierzyński (trwa 120 dni, dotyczy również adopcji)
- zasiłek rodzinny (dotyczy pracowników zarabiających maksymalnie 676 reali i przeznaczony jest dla rodzin z dziećmi do wieku 14 lat lub niepełnosprawnymi)

Urzednicy państwowi korzystają ze specjalnych preferencyjnych zasad systemu ubezpieczeń społecznych.



**INNOWACYJNA GOSPODARKA**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**MINISTERSTWO  
ROZWOJU**

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI FUNDUSZ  
ROZWOJU REGIONALNEGO



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego