



巴西劳动法和雇佣条例解读

Understanding Brazil's Labour Law & Employment Regulations

概述

巴西是南美洲最大的国家，国内生产总值位居南美洲第一，农牧业发达，是多种农产品主要生产国和出口国。工业基础雄厚，门类齐全，石化、矿业、钢铁、汽车工业等较发达，民用支线飞机制造业和生物燃料产业在世界上居于领先水平，服务业占巴西GDP的65%。



首都
巴西利亚



人口
2.14亿



货币
巴西雷亚尔
(BRL, R\$) (1巴西雷亚尔≈1.3000人民币)



人均GDP
USD 6,796.84
(截至 2020年)

一. 巴西劳动法

联邦宪法和巴西劳动法 (CLT) 是管理巴西就业和雇佣关系的基本准则。

除此之外，以下法律也在一定程度和范围内对劳动法进行了补充：

1. 其他联邦法律
2. 职业安全与健康监管标准
3. 社会保障规范
4. 法院判决条例
5. 行政法规和企业集体协议

二. 雇佣合同

尽管法律没有强制要求签订书面雇佣合同，但法律建议雇员签订一份完整的书面雇佣合同以保障个人权益。

合同中必须包含的内容：

1. 雇主和雇员的身份证明 (姓名、地址、纳税证明等)
2. 工作地点
3. 工作范围
4. 雇佣日期
5. 合同类型
6. 工资标准
7. 福利待遇

合同中非必须包含的内容：

1. 企业合规和反腐规定
2. 知识产权、发明或相关项目进展
3. 保密性条例
4. 竞业禁止条款
5. 权限信息
6. 数据隐私保护条例

合同类型	特征
固定期限合同	a. 合同期限应事先约定，即雇员应事先知道合同终止日期。 b. 合同期限不应超过2年，一般有效期为： • 签订服务合同时预先确定的服务期限 • 临时性质的商业活动期限 • 雇佣试用期： - 试用期不能超过90天，只能超过一次 - 一旦试用期结束，合同将自动转化为无固定期限合同
无固定期限合同	最常见的雇佣合同类型，没有预先确定的期限/终止日期
临时合同	通常在企业的季节性项目或需要填补临时空缺的职位时使用，合同不得超过180天 (无论连续与否)，可提前终止或再延长90天。
实习生	承诺期限必须由公司签约主管、实习生和实习生所在的大学签署： • 劳动法中没有明确的期限规定，但平均为6个月 • 1978年第8号《实习生就业(私营企业)法》规定，雇主和雇员可以签订最长一年的培训合同
间歇性合同	多应用于不连续的、工作和休息时间交替的工作。

三. 最低工资

巴西的最低工资标准是每月1212雷亚尔 (约300美元), 从2022年1月1日起生效, 每年共13薪。

1. 圣诞奖金

- 强制性的 "圣诞奖金", 在巴西也被称为第13个月工资, 是法律规定的年终奖金, 需要按以下方式支付:
通常, 50%的圣诞奖金在11月底支付, 另外50%的圣诞奖金在12月20日或之前支付。即使雇佣终止也应按比例支付。
- 雇员还可获得相当于月薪1/3的假期津贴。

3. 交通补贴

- 给雇员发放交通补贴是所有雇主的义务。公司必须为雇员提供上下班的交通补贴, 或为他们的公共交通费用提供报销, 支付的费用应超过雇员工资总额6%。
- 虽然每个地方的制度不同, 但工业领域的企业通常从工资中扣除6%, 以此购买公共交通公司通用的交通券, 雇主产生的这部分支出可在所得税中扣除。

四. 工作时间

正常工作时间限制在每天8小时, 每周44小时。某些职业的工作时间可能更短。同时也有一些工作职位, 也被称为 "豁免职位", 不受工时控制, 因此, 无权获得加班费。

1. 豁免职位

根据《劳动法》(CLT)第62条第I、II和III款的规定:

- 受托职位 (具有自主权和决策权的经理、董事和官员)
- 外勤员工 (在公司所在地以外工作的雇员, 无法跟踪他们的工作时间, 如销售)
- 远程工作的员工 (通常在家里)

2. 休息时间

类型	规定
每日	工作时间超过4小时但少于6小时: 有权获得15分钟的休息时间 工作时间超过6小时: 有权享受1小时的午休
每周	每个雇员都有权每周连续休息24小时, 多倾向在周日

五. 加班

每天的加班时间不得超过2小时。拥有每周44小时合同的雇员每周工作时间不能超过56小时。拥有每周36小时合同的雇员每周不能超过48小时。

在工作无法推迟的情况下, 雇员可以最多加班4小时。但是, 雇主必须通知劳动部, 以避免潜在的法律问题。

加班费:

1. 日常加班

上午5点至晚上10点, 加班费率为50%。

2. 夜间加班

晚上10点到凌晨5点, 加班费率至少为50%, 另外额外支付20%的夜间加班费。

3. 周日或节假日期间加班

加班费比例为100%, 如果他们在夜间 (晚上10点到凌晨5点) 工作, 必须额外支付20%的夜间加班费。

六. 休假类型

1. 个人假期

假期类型	休假时间
年假	工作满 12 个月后有享受每年 30 天的假期。假期分为三个时段进行休假, 其中一个时间段不允许少于14天, 其他时间段不允许少于5天
病假	- 如果雇员得到注册医生的证明, 雇主有义务提供最多15天的带薪病假 - 国家社会保障局 (INSS) 将承担第16天及以后的津贴费用 (最多2年)
丧假	直系亲属死亡, 可有2天假期。
葬礼假	雇主有义务给予其雇员必要的假期, 以协助为其同事举行葬礼
婚假	雇员结婚, 可享受5天假期
献血假	每12个月1天, 需提供献血证明
产假和陪产假	产假: 120天, 可延长至180天 - 假期津贴由国家社会保障局 (INSS) 支付 陪产假: 5天, 可延长至20天 - 假期津贴由国家社会保障局 (INSS) 支付
公投假	- 半天带薪假, 允许雇员进行公共选举投票 1天带薪假, 允许雇员参与选举或陪审团工作
兵役假	当年满18周岁的男性需要服役时, 假期为12个月
工会假	允许工会成员/雇员开展与组织和实现工会利益有关活动的假期, 休假天数取决于企业内部集体协议规定

*当双方在相互同意的情况下终止雇佣合同时, 雇主也通常利用这种特殊情况, 以个人原因给予雇员非带薪年假。

2. 公共假期

巴西有12个全国公共假期, 里约热内卢和圣保罗也有自己的地区假日。

日期	公共假期
1月1日	元旦
2月28日~3月2日	狂欢节
4月15日	耶稣受难日
4月21日	蒂拉登特斯日
5月1日	劳动节
6月16日	基督圣体节
9月7日	独立日
10月12日	阿帕雷西达圣母节
10月18日	公务员日
11月2日	万圣节
11月15日	共和国日
12月25日	圣诞节

七. 法定缴款

国家社会保障局 (INSS) 主要负责维持巴西社会保障制度的运作——支付退休、死亡、疾病、残疾、援助和法律规定的其他福利等。

1. 缴款费率

雇员	雇主
收入不超过1,212 BRL的为7.5%； 收入在1,212至2,427.35 BRL之间的为9%； 收入在2,427.36至3,641.03 BRL之间的为12%； 收入在3,641.04至7,087.22 BRL之间的为14%。	20 - 25% (取决于所属行业)

2. 失业保险

失业保险是社会保障福利之一，旨在保障对非自愿 (无正当理由) 被企业解雇的雇员提供临时性的经济援助。

雇员根据工作年限可获得3至5期的津贴援助：

- 至少有6个月的工作年限，可获得3期津贴援助；
- 至少有12个月的工作年限，可获得4期津贴援助；
- 有超过24个月的工作年限，可获得5期津贴援助。

2022年失业保险的计算表 (基于最近3个月薪资的平均值)：

平均薪资	每期津贴
不超过1,858.17 BRL	平均薪资*0.8
1,858.18 BRL至3,097.26 BRL之间	平均薪资*0.5+1,486.53 BRL
超过3,097.26 BRL	2,106.08 BRL

八. 合同终止和解雇

通知期

通知期一般用于劳动法制度下的雇佣合同终止，可以是公司主动提出的，也可以是雇员提出。通知期限会根据雇员在公司的服务年限而不同，对于一年以内的合同，最短为30天，而在雇主主动解雇的情况下，最长为90天。

终止类型	请愿人	终止缘由	遣散费
无故终止	雇主	有披露缘由的义务	工资余额；事先通知；累计假期及其假期津贴；按比例计算的第13个月工资；雇员个人账户余额中的40%的遣散基金 (工龄保障基金) 罚款；雇员有权提取工龄保障基金 FGTS余额并领取失业保险。
雇员提出辞呈	雇员	没有披露缘由的义务	工资余额；累计假期及其假期津贴；按比例计算的假期补偿及其假期津贴；按比例计算的第13个月工资。
间接终止	雇员	进行对公司的劳动索赔	雇主对雇员犯下严重不当行为，并产生与无故解雇相同的赔偿款项。
经双方同意终止	双方	有文件证明的双方同意意愿	一半的代通知期补偿金和一半的工龄保障基金 FGTS 罚款 (雇员部分)，及在无理由解雇时应得的其他全部劳动津贴。在这种解除形式中，雇员最多可以取出工龄保障基金 FGTS 余额的80%，但无权领取失业保险。
有原因的终止	雇主	符合法律规定的情况 (偷窃；性骚扰等)	工资余额；累计假期及其假期津贴。

九. 雇员外派巴西

工作签证

为了确定签证类型，有必要评估雇员的工作职位和角色 (例如，在公司行政部门的职能、管理职位、特定的技术职能等)，根据签证类型的不同，薪酬结构的构成也会不同。

有相应就业合同的居留许可证是巴西的主要工作签证之一。这种类型的居留许可是为希望在当地雇佣移民雇员的公司而设计的，其签发期限最长可达2年。

考虑到雇员外派巴西会在当地签订就业合同，他们应受巴西的劳动和社会保障立法的约束，拥有与巴西当地雇员相同的权利和义务，例如：拥有巴西的税号 (CPF) 和工作和社会保障卡 (CTPS) 以及其他在巴西从事职业活动所需的各类文件。

BIPO HRMS薪酬 (规划) 模块全新上线！

在新时代劳动用工环境下，越来越多的企业正在不断进行自动化、数字化的全面变革，迫切地需要采用创新的技术工具，以更灵活的方式来管理和规划我们的全球员工薪酬。

为此，BIPO薪酬 (规划) 模块现已全新上线！通过基于SaaS的薪酬和人力资源解决方案，可使用系统字段和模板设置企业年度薪酬计划、预算和规则，匹配不同国家的薪酬标准，满足企业全球员工的薪酬管理需求。

产品特性

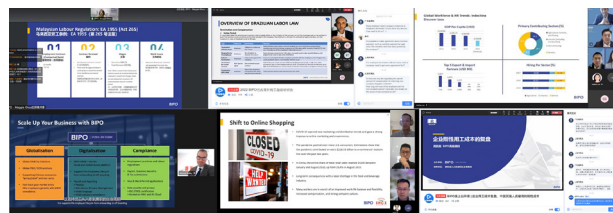
- **自主运算：**系统可自主运算薪酬，定期审核及更新，自动化支付审批流程
- **科学合规：**根据预算分配和员工绩效评级，配置合理的薪酬规划方案
- **智能优化：**实时跟踪企业预算配置，智能计算并优化薪酬分配结构
- **通知推送：**可设置工作审批流程及提醒事项，系统及时推送对应通知，以保障计划的执行



欢迎扫码，了解更多

BIPO7月线上研讨会及行业活动回顾

7月, BIPO持续促进与各国商会及行业组织的合作, 受马来西亚驻沪总领事馆投资处和西班牙投促署参与了“投资马来西亚”网络研讨会和西班牙高科技项目线上路演。同期BIPO也开展了多场线上活动, 内容涵盖海外和国内用工, 举办了BIPO巴西和BIPO Indochina海外用工超级研讨会, “企业用工成本复盘, 中国实施人员雇佣的刚性成本”线上研讨会, 同时针对零售行业进行了“后疫情时代零售行业趋势分析及用工管理解读”分享。未来BIPO也将通过更丰富的线上线下活动, 积极开展行业内的沟通与交流。



喜讯 | BIPO广州办公室正式启用!

BIPO作为全球化的人力资源一站式服务供应商, 正快速完成全球化目标, 不断扩展全球业务, 目前已在30多个国家和地区设立自有办公室, 业务遍及全球140多个国家和地区。同时我们凭借系统的科技化和服务网络的多国化, 为客户提供多地区、高效率、合规化的人力资源解决方案。

随着粤港澳大湾区内经济的快速增长, 继深圳之后, 为更好地帮助在广州的外资企业和有意出海的本土企业, 同时积极拓展华南的本土企业市场, 于2022年6月, BIPO广州办公室正式启用!



联系方式

Jasmine Shen

Tel: 020-22324607

Mob: +86 13430229947

E-mail: yingying.shen@biposervice.com

Address: 中国广州市天河区珠江新城华夏路26号雅居乐中心31楼

荣誉 | BIPO荣登“2022中国人力资源服务机构100强”榜单

近日, 人力资源行业第三方媒体平台第一资源重磅发布“2022中国人力资源服务机构100强”榜单, BIPO凭借专业的服务产品、优质的品牌口碑和影响力, 成功入选“2022中国人力资源服务机构100强”。

此次评选综合各服务机构品牌影响力、营收能力、服务品质、发展潜力、运营能力、企业规模等多个维度, 经过报名申请和专家评审环节, 最终评选发布, 旨在展现中国人力资源服务机构的风采, 沉淀优秀案例, 促进业内交流, 碰撞行业新知, 激发产业活力。

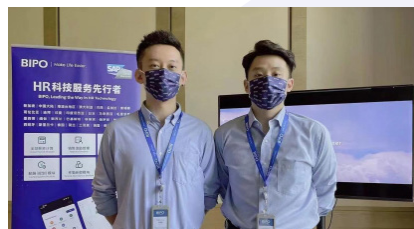
今年也是BIPO连续第三年入选该榜单, 同时榜单排名也位于Top30, 这份荣誉不仅是对BIPO优质服务和专业理念的高度肯定, 也证明了BIPO在人力资源服务领域的发展潜力与强大实力。



BIPO受邀参与SuccessFactors Summit 2022——CHRO城市论坛厦门站

7月22日, 由SAP主办的SuccessFactors Summit 2022——CHRO城市论坛在厦门举办, BIPO作为合作伙伴受邀参与了此次行业盛会, 与知名企业人力资源管理者共同探讨行业前沿科技发展与未来趋势。

在论坛现场, BIPO致力于传递先进的人力资源服务产品和全球化的服务理念, BIPO自主研发的BIPO HRMS平台和Workio APP都可以帮助企业确保用工合规安全, 同时实现业务的敏捷管理, 有效提升工作效率。目前BIPO海外自有网络已经成功覆盖30多个国家和地区, 合作伙伴遍及超过140个国家和地区, 借助系统的科技化和服务网络的多国化, 为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。



蔚来人力资源行业社群参访BIPO

蔚来人力资源行业社群自21年6月通过蔚来用户信托认证后，以“社员游学行”为社群IP，积极推进以“行业标杆企业参访”+“人力资源主题分享”为主，以同城社员线下交流互动为补充的社员成长活动框架。

本次蔚来社员游学行第二站便以“人力资源数字化转型”为主题，于7月23日下午参访了我们BIPO上海办公室，BIPO公司互联网应用中心总监 Sean Yao 为到场的社员们分享了BIPO对数字化发展趋势的看法，并以“复杂激励模式下的薪酬核算”为切入点，向大家展示了BIPO的全球人力资源数字解决方案。



关于我们

BIPO创立于2010年，作为全球化的人力资源一站式服务供应商，公司立足亚太、辐射全球，推动科技赋能，为企业提升管理品质，十多年来砥砺前行，以全球化、数字化和合规化为发展理念，分别在新加坡、中国大陆、港澳台地区、日本、韩国、印度、马来西亚、印度尼西亚、泰国、越南、菲律宾、西班牙、荷兰、英国、美国、南非、澳大利亚等30多个国家和地区设立子公司，研发中心分别位于新加坡、中国（上海、成都）、印度尼西亚和马来西亚。

我们的业务遍及全球150多个国家和地区，服务产品包括HRMS、多国薪资计算、人事代理、海外落地服务、考勤自动化管理、业务流程外包、灵活用工、弹性福利管理、无机构雇佣管理（PEO）、外籍员工服务等，借助系统的科技化和服务网络的多国化，为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。

BIPO现有BIPO HRMS和Workio两套自主研发人力资源管理系统，通过“全模块”整合与敏捷开发，凭借灵活的系统架构和数据管理，打破信息孤岛，实现点对点链接，使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络，聚焦企业人力资源管理中的痛点，集合多种业务协作云应用，使服务覆盖全球。

BIPO，已发展成亚太区服务网络最广，落地最深的一站式人力资源合作伙伴，积累了众多高能级的全球知名企业，并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案，打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商！

400-101-7100

bipoinfo@biposervice.com

www.biposervice.com

biposvc

bipo-svc



扫码关注，留下联系方式
我们将发送往期BIPO TIMES到您邮箱

Copyright © 2022 BIPO Service. All rights reserved.

Asia Pacific • Americas • Europe • Middle East & Africa