



労働法改革の影響

Setembro de 2017



労働法改革- 主な改定点

項目	労働法改革前	労働法改革後
 <p>有給休暇</p>	<p>§ 2度に分ける事が可能</p> <p>§ 但し、それぞれ最低10日間以上</p>	<ul style="list-style-type: none"> u 3回に分けることが可能 u 最低5日間 u 一回は14日間以上である事が必要
 <p>自営業者 (Autônomo)</p>	<p>§ 自営業者との契約は可能</p> <p>§ 但し、独占的・長期的に特定の会社へ業務を行われる場合、雇用関係があると看做される可能性有り</p>	<ul style="list-style-type: none"> u 独占性や長期的にサービスが行われても、雇用契約とは看做されない
 <p>同役職の給与調整</p>	<p>§ 同じ職場、同じ役割を果たしている場合で、入社之差が2年以内の場合、従業員は同じ給与額を求めることが可能</p>	<ul style="list-style-type: none"> u 入社之差が4年以内尚且つ同じ役職期間が2年以内という条件変更
 <p>短期勤務時間 雇用契約有り。但し、通常の週40時間の勤務時間以下</p>	<p>§ 週25時間までの勤務</p> <p>§ 残業は禁止</p>	<ul style="list-style-type: none"> u 週30時間までの勤務 u 或いは、週26時間プラス 6 時間の残業可能

労働法改革- 主な改定点

項目	労働法改革前	労働法改革後
 移動時間	<ul style="list-style-type: none"> § 通勤・移動が非常に困難な勤務地であり、その為に雇用主が送迎等を提供している場合、自宅から勤務地までの移動拘束時間に関しても労働時間と看做されていた。 	<ul style="list-style-type: none"> u 雇用主により、送迎等の交通手段が提供・指定されていても、自宅から勤務先までの通勤・移動時間は、労働時間とは看做されない。
 就業時間の調節制度 (banco de horas)	<ul style="list-style-type: none"> § 労働協約での同意が必要 § 残業時間の残高は一年以内に相殺する必要あり § 超えた場合には50%加算して支給 	<ul style="list-style-type: none"> u 個人との同意書作成のみで調整可能。 u 但し、その場合には 6ヶ月以内に相殺される必要有。
 勤務時間インターバル	<ul style="list-style-type: none"> § 昼食休憩として強制的に一時間のインターバルが必要 	<ul style="list-style-type: none"> § 労働協約にて同意の上、調整可能。 § 但し、6時間以上の勤務時間へ最低30分のインターバル

労働法改革- 主な改定点

項目	労働法改革前	労働法改革後
 <p>ホームオフィス</p>	<p>§ 具体的な規定なし。</p>	<ul style="list-style-type: none"> u 労働時間のコントロールはされない。 u ホームオフィスをする場合、契約書内で記されている必要がある。またホームオフィスの為の必要設備コスト負担者や責任事項はも記載必須。
 <p>労働組合費</p>	<p>§ 年に一度、給与から労働組合費を控除。全従業員が対象。</p>	<ul style="list-style-type: none"> u 給与から労働組合費を控除する事を許可した従業員のみが対象。
 <p>労働協約</p>	<p>§ CLTに保障されている項目は無効に出来ない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> u 雇用時間、給与や役職規定制度、残業時間貯蓄(banco de horas)、タイムカードやPLRその他の権利等、広範囲にわたる規制の変更が可能。
 <p>解雇時の労働組合による支援</p>	<p>§ 雇用契約解消時には、労働組合による支援が義務付けられていた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> u 雇用契約解消時に労働組合による支援の必要なし u 雇用者による解雇手続きのみで退職金や失業保険(FGTS)等の受け取り手続きが可能。

労働法改革- 主な改定点



解雇手続きに関してはお互いの合意がある場合、
下記改革後の条件が適用可能。無い場合適用不可。

FGTS	改革前	改革後
	従業員は解雇された場合、罰金としてFGTSの40%の金額受け取り。	これまで40%だったFGTSの罰金は、改革後これまでの半分の20%となる。
	解雇された場合FGTS全額の引き出しが可能。 自己退職を希望した場合は、FGTSの受け取り不可。	解雇された場合FGTS全額受け取り。 合意がある場合には、自己退職でもFGTSの80%のみ引き出し可能。
	最低30日前の事前通知が必要。	企業は、最低15日前の通知が必要。
	従業員は、失業保険受け取り可能。	従業員は、失業保険受け取り不可。

*改革前には規定が無く認められていなかった、従業員のボランティアでの自主退職制度が改革後は認められ可能になる。-第477B条項

労働法改革- 主な改定点



改革後

- 個人との断続的な労働契約書（Contrato intermitente）作成が可能。
- 労働契約書にて時給が記載されている必要あり。時給は最低でも同じ役割を行っている他従業員と同時給或いは最低賃金（時給換算）でなくてはならない。
- 雇用者は3日前に従業員を召集。
- 召集に対し従業員は一日（営業日）以内に返答。
- サービス提供拒否があった場合も、雇用関係の解約とは看做されない。
- サービス提供への合意があった後、雇用者或いは従業員がそれを守らなかった場合、罰金50%が発生。
- 通常の雇用従業員と同様に12ヶ月毎に翌12ヶ月内に1ヶ月の有給休暇が発生。
- また、各労働活動終了ごとに有給休暇や13ヶ月給与の支給、尚且つ社会保障料やF G T S（退職時積立金）に関しても雇用側が補助。
- 雇用者に対し、勤務活動を行っていない間、従業員は他の会社に対しても勤務を行うことが可能。

労働法改革に
合った対応
を！

The better the question. The better the answer. The better the world works.

ブラジル個人税務について

駐在員の日本支給給与

- ブラジル、日本給与負担
- 日本での較差補填金
- ブラジルで日本の給与の立替
- 送金についての課題



Sobre a EY

A Ernst & Young é líder global em serviços de Auditoria, Impostos, Transações Corporativas e Consultoria. Nossos insights e os serviços de qualidade que prestamos ajudam a criar confiança nos mercados de capitais e nas economias ao redor do mundo. Desenvolvemos líderes excepcionais que trabalham em equipe para cumprir nossos compromissos perante todas as partes interessadas. Com isso, desempenhamos papel fundamental na construção de um mundo de negócios melhor para nossas pessoas, nossos clientes e nossas comunidades.

No Brasil, a Ernst & Young é a mais completa empresa de Auditoria, Impostos, Transações Corporativas e Consultoria, com 5.000 profissionais que dão suporte e atendimento a mais de 3.400 clientes de pequeno, médio e grande portes.

Ernst & Young refere-se à organização global e pode referir-se também a uma ou mais firmas-membro da Ernst & Young Global Limited (EYG), cada uma das quais é uma entidade legal independente. A Ernst & Young Global Limited, companhia privada constituída no Reino Unido e limitada por garantia, não presta serviços a clientes.

© 2017 Ernst & Young Assessoria Empresarial. Todos os direitos reservados.



JBS Tax compliance 担当 (日本人駐在員様向けサービス)

Aya Nishiguchi - Partner

西口 アヤ

+ 55 11 2573 3374

Aya.Nishiguchi@br.ey.com

Hakemi Morooka - Senior Manager

諸岡 朱美

+ 55 11 2573 5458

Hakemi.morooka@br.ey.com

Lilian Teruya - Senior Advisor

照屋 リリアン

+ 55 11 2573 4822

Lilian.Teruya@br.ey.com