TRADE Solutions BNP PARIBAS

BRÉSIL : LE MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

La population active en chiffres

	2018	2019	2020
Population active	105.542.221	107.461.083	99.843.130

Source : International Labour Organization, ILOSTAT database

	2017	2018	2019
Taux d'activité total	70,2	70,3	70,9
Taux d'activité des hommes	80,1	80,0	80,2
Taux d'activité des femmes	60,5	60,9	61,9

Source : International Labour Organization, ILOSTAT database

Le management des ressources humaines

LE RECRUTEMENT

La méthode de recrutement

Les annonces sont diffusées par les journaux, des sites spécialisés, le bouche-à-oreille. Pour les cadres de haut niveau, les méthodes de recrutement sont sensiblement les mêmes que celles des cabinets européens ou américains. Pour le personnel moins qualifié, un simple entretien est suffisant.

Les agences de recrutement

Les agences de recrutement brésiliennes mais aussi internationales prennent une place grandissante sur le marché de l'emploi.

Les sites de recrutement

Site de recrutement
People consulting
Jora

LE CONTRAT

Le type de contrat

Les dispositions légales régissent les contrats de travail, les conventions collectives et la négociation individuelle les complètent.
Le formalisme du contrat de travail et les contraintes de licenciement sont rigides, alors que les conditions d'embauche sont plutôt souples.
Les deux types de contrats principalement utilisés sont les contrats à durée déterminée et indéterminée. Une variante du contrat à durée déterminée est un contrat sans relation hiérarchique portant sur l'accomplissement d'une tâche particulière.

La rupture de contrat

- La retraite

Les travailleurs peuvent partir à la retraite selon les modalités décrites plus haut.

- Les démissions

Dans le cas de contrats à durée déterminée, l'employeur peut se séparer du salarié sans pénalité à expiration du contrat. Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée ou avant la fin d'un contrat à durée déterminée, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail avec un préavis de 8 ou 30 jours selon que le travailleur est payé à la semaine ou au mois. Si l'employeur n'a pas de motif de licenciement valable, la moitié du salaire restant jusqu'à l'expiration du CDD doit être versée. Dans tous les cas, le solde de congés restant doit être payé, ainsi que la balance du fonds dans lequel l'entreprise cotise chaque mois pour l'employé, le FGTS, à hauteur de 8,5% du salaire brut, majorée de 40 à 50% lors d'un licenciement sans motif valables d'un employé en CDI. Le code du travail brésilien étant très rigide, il faut un motif sérieux pour licencier un salarié, ou justifier d'une situation économiquement difficile.

- Les autres méthodes possibles

Négociation directe avec l'employé concerné.

Les lois du travail	Labor Law in Brazil Consultez le site Doing Business, pour connaître les réglementations du travail qui s'appliquent aux entreprises.

LE RÈGLEMENT DES LITIGES

Les procédures de conciliation

Les sources de conflits	Conflits quand aux conditions de travail, abus de pouvoir et harcèlement moral, négociation individuelle ou collective.
• Cadre juridique	Création d'une commission de conciliation ("juntas de conciliação prévia") devant laquelle doit être prise toute décision concernant le litige. Une des deux parties peut faire appel à cette cour de conciliation dont les décisions doivent être suivies.
• La procédure	La loi 9 985 de février 2000 promeut la conciliation dans les conflits entre entreprises et salariés.

Les structures juridiques

• L'organisme compétent	Il existe des cours de justice du travail au niveau de chaque État devant lesquelles sont portés les litiges non résolus par voie de conciliation. Les tribunaux d'instance sont situés à l'échelle des quatre macro-régions du pays et une Tribunal Supérieur du Travail règle les dernières procédures d'appel.Le Tribunal Supérieur du Travail (en portugais) (la Constitution de 1988, titre 4, chapitre 3, section 5, articles 111 régule le rôle du Tribunal Supérieur du Travail).

LES PARTENAIRES SOCIAUX

Le dialogue social et les partenaires sociaux	Les syndicats, notamment dans les secteurs de la métallurgie et bancaire, sont généralement bien organisés et défendent âprement les salaires et conditions de travail. Les syndicats de divers secteurs s'engagent dans des négociations collectives relatives à toute l'industrie, mandatées par la réglementation fédérale. Des grèves ont lieu périodiquement, particulièrement parmi les syndicats du secteur public. Le code du travail prohibe la multiplicité des syndicats pour un seul métier et dans chaque région. Bien que la loi n'ait pas non plus créé un organe central représentatif des syndicats, 4 groupes ont essayé d'y pourvoir sans légitimité ce sont : la Centrale Unitaire des Travailleurs (CUT), la Confédération Générale des Travailleurs (CGT) et le Força Sindical (FS). Certains secteurs industriels et miniers possèdent des syndicats puissants, dont est issu l'ancien président Lula. Cependant, les syndicats sont quasiment absents des zones rurales où règnent encore les grands propriétaires.
Le taux de syndicalisation	Le Ministère du travail estime qu'il y a 15.000 syndicats au Brésil, mais ces chiffres sont considérés comme inexacts. Selon l'Institut brésilien de géographie et de statistique (IBGE), les syndicats représentent environ 19% de la main d'œuvre officielle. La cotisation syndicale est obligatoire pour tous les employés du secteur formel, fixé au revenu d'un jour de travail par an.
Les syndicats	Centrale Unitaire des Travailleurs CGT Brasil Força Sindical

© Export Entreprises SA, Tous droits de reproduction réservés.
Dernières mises à jour en Mars 2024