

브라질의 노동법과 노사관계 개관

노호창 (서울대학교 법과대학 강사)

■ 머리말

한국인의 입장에서 브라질 하면 떠오르는 것은 축구, 삼바축제, 아마존 정도일 것이다. 브라질은 20세기 초반까지만 해도 아르헨티나와 함께 세계 5위권의 경제 대국이었고 남미지역의 맹주 국가였다. 그러나 제1차 세계대전과 세계 경제공황 후 경기침체에 빠져들었고 1960년대부터 1980년대까지 군부독재를 경험하면서 극심한 빈부격차를 드러내며 경제빈국으로 전락한 적이 있었다.¹⁾

그렇지만 군부독재가 끝나고 1990년대에 들어서면서 여러 차례의 경제개혁이 성공하고 경제가 안정화되었다. 특히 1970년대에 소위 '종속이론'으로 유명했던 사회학자 페르난두 엔히키 카르도주(Fernando Henrique Cardoso, 1931~)가 1995년에 대통령이 된 후 헤알 플랜(Plano Real)이라는 경제개혁정책에 성공하면서 브라질은 본격적으로 경제성장의 무대로 재진입하기 시작했다. 성장하기 시작한 브라질의 경제 흐름은 2002년 금속 노동자 출신의 '룰라' (루이스 이나시우 룰라 다 시우바, Luiz Inácio Lula da Silva, 1945~)가 집권한 이후로도 계속 이어졌고 2012년 현재는 경제규모 면으로만 보자면 GDP 7위권으로 한국보다 앞선다.

오랜 세월을 걸친 군부독재 및 부정부패, 고립화로 인해 발생했던 극심한 빈부격차는 브라

1) 최영수(2010), 『브라질사』, 한국의국어대학교출판부, p.292 이하.

질을 여전히 ‘미래의 나라’로만 남아 있게 하기에 충분하였다.²⁾ 그러나 룰라 집권 이전부터 실시되고 있던 빈민층 및 극빈층에 대한 여러 사회부조정책들이 2004년 교육과 연계하여 Bolsa Familia 프로그램(Programa Bolsa Família)으로 통합되어 운영되면서 브라질의 사회 및 경제 전반에 일대 전기를 마련하게 되었다. 룰라 집권기 동안 교육과 연계된 소득보조정책인 Bolsa Familia 프로그램의 실시로 수천만 명의 빈민층 및 극빈층이 소위 중산층 수준으로 경제적 상승을 했으며 이로 인해 브라질 경제는 유효수요를 창출할 수 있었고 국가부채 또한 관리 가능한 수준으로 상황이 나아졌다. 더구나 2014년 월드컵, 2016년 올림픽을 계기로 보다 더 발전할 것은 자명하다. 2011년 룰라는 2번의 집권을 끝으로 정치적 동반자인 지우마 호세프(Dilma Rousseff)에게 대통령직을 승계할 수 있었는데 룰라 퇴임기의 지지율은 90%에 이를 정도로 높았다.

브라질은 2억이 넘는 인구나 남한의 80배 이상이나 넓은 세계 5위의 국토,³⁾ 각종 천연자원 등 성장잠재력이 무궁무진하여 BRICs나 IBSA 등의 신조어에서도 알 수 있듯이 세계적으로 주목받는 신흥시장이기도 하다. 또한 정치경제적으로는 미국의 신자유주의에 대항하여 독특한 좌파 실용주의를 견고히 있는 남미의 대표국가로서 한국과 교역, 투자협력, 기업진출 등 사회경제적인 측면에서의 교류와 관심은 날로 높아져 가고 있다. 우리나라의 현대, 삼성, LG 등 대기업뿐만 아니라 다수의 중소기업들이 2012년 현재 꾸준히 브라질로 진출하고 있는 중이다.

역사, 정치, 문화적인 측면에서 보자면 브라질은 수백 년에 걸친 식민지 경험, 노예제도, 공화국 수립 이후의 포퓰리즘(populism) 정치사, 치열했던 노동운동의 역사, 군부독재, 대륙법 체계 등 한국과 유사한 점이 많은 만큼, 특히 법과 제도에 대해 관심을 가져볼 만한 가치가 있다. 게다가 유럽 이민자들이 세운 국가인 까닭으로 오랜 기간에 걸쳐 유럽 대륙법의 영향을 받았고 이러한 토대가 브라질 특유의 법문화와 법제도를 형성하고 있기 때문에 그 학문적 깊이가 유럽과 별반 차이가 없다고 할 수 있다.

2) ‘미래의 나라’라는 별칭은 오스트리아 출신의 작가인 Stefan Zweig(1881. 11. 28~1942. 2. 23)의 *Brazil, A Land of the Future*에서 유래한다.

3) 브라질은 알래스카를 제외한다면 미국 본토보다 넓은 영토를 가지고 있다.

■ 노동법의 전체적인 특징

브라질은 우리나라와는 지구 반대편에 위치하고 있어서 우리에게 다소 생소한 국가이긴 하지만, 대륙법계 국가로서 식민지 경험, 군부독재, 민주화투쟁 등 한국과 상당히 유사한 정치적·역사적·법적 경험을 가지고 있다. 노동법의 경우에는 유럽 각국의 법제도를 수용하여 브라질식으로 변형하여 체계화하고 있는데, 개별적 근로관계법, 집단적 노사관계법, 노동소송법을 아우르는 방대한 통합노동법(Consolidação das Leis do Trabalho, CLT)을 바탕으로 노동관계를 규율하고 있으며 노동관계에 있어서 흥미로운 만한 입법들을 보유하고 있다.

통합노동법은 1943년 제툴리우 바르가스(Getúlio Vargas) 대통령 집권기에 제정되었는데 당시 유럽과의 법제도 경쟁이 존재하던 상황에서 제정된 것이었다. 이 통합노동법은 1943년 제정된 이후 체제 면에서는 크게 달라지지 않은 채 현재까지 유지되고 있고 약간의 개정이 있었으며 노동관계의 새로운 문제는 특별법 제정으로 해결하고 있다. 한편 1988년 개정된 브라질 헌법은 제2편 제2장 ‘사회적 권리’ 제7조에서 근로자의 권리에 대해 34가지를 규정하고 있는 상태이다.

브라질 노동법의 근간인 통합노동법(CLT)은 약 900여 개 이상의 조문으로 구성되어 있다. 전체적인 구성은 서장(序章), 노동보호총칙, 노동보호각칙, 개별적 근로계약, 노동단체, 노동단체협약, 사전조정위원회, 행정벌칙절차, 노동법원, 노동검찰, 노동소송절차 등으로 구성되어 있다.

브라질에 있으면 노동자천국이라는 말을 많이 듣는다. 그러나 그렇다고 해서 임금이 높거나 근로자 후생복지가 잘 갖추어져 있는 것은 아니다. 노동법이 그렇다는 것이다. 브라질 노동법은 브라질을 노동자천국으로 생각하게 할 만큼, 특히 개별적 근로관계에 있어서는 근로자 위주로 규정되어 있는 것처럼 보인다.

이런 이유로 브라질 통합노동법이 제정되던 1943년 당시에는 서구 사회로부터 가장 진보적인 노동법으로 평가받기도 하였다. 그러나 오늘날의 서구 사회의 브라질 통합노동법에 대한 평가는 제정 당시와는 많이 달라져서 ‘브라질 노동법은 불필요하게 자세하게 규정되어 있으며 포퓰리즘의 결과물’이라는 비판적인 시각도 적지 않다. 또한 브라질의 경제현실을 거의 무시한 채 정치적 목적으로 제정되어 실현되기 힘든 조항이 많다는 것이 큰 문제점으로 지적되기

도 하다.⁴⁾

이하에서는 브라질의 노동법과 노사관계를 개별적 근로관계, 집단적 노사관계, 권리구제의 세 부분으로 나누어 주요 내용 및 기타 특징적인 모습을 단편적으로 간략히 서술하고자 한다.

■ 노동관계의 주체

브라질 통합노동법 서장에서는 노동관계의 주체로서 사용자와 근로자를 규정하고 있다. 사용자와 근로자 개념은 개별적 근로관계와 집단적 노사관계 모두에 공통적이다.

사용자의 개념에 관해서는 통합노동법 제2조에서 '경제활동의 위험을 감수하면서 노무제공을 받고 임금을 지급하는 개별적인 혹은 집단적인 사업'이라고 정의하면서 사용자의 예시로 개별 기업뿐만 아니라 원청기업, 기업집단에 이르기까지 광범위하게 규정하고 사용자의 연대책임을 인정하고 있다.

근로자의 개념에 관해서는 통합노동법 제3조에서 '임금을 목적으로 사용자에게 우연하지 않은 근로를 제공하는 모든 자연인'이라고 정의하면서 정신노동과 육체노동 사이에서 아무런 차이가 없음을 명시하고 있다.

■ 개별적 근로관계의 주요 내용

근로계약의 다양성과 기간제 근로의 규제

브라질의 경우에도 우리나라와 마찬가지로 기간을 기준으로 기간제 근로계약과 무기근로계약이 존재하고 있다. 또한 과도적 근로관계의 형태로서 우리 식으로 하면 시용계약이나 수습

4) John D. French(2004), *Drowning in laws : labor law and Brazilian political culture*, University of North Carolina Press, pp.54~72.

계약에 해당하는 근로계약도 존재한다. 과도적 근로관계의 경우 기간제 근로계약의 무기계약 직 전환과 연계되어 있는 점이 특징이다. 그 밖에 일시적인 목적을 이유로 체결되는 수확계약(contrato de safra),⁵⁾ 임시대체계약(contrato de substituição)⁶⁾ 등도 있다.

기간제 근로에 대한 규제는 다음과 같다.

첫째, 기간제 근로가 허용되는 사유에 대해서는 ① 노무의 성격상 기간의 정함이 정당한 것이거나 ② 사업의 성격이 잠정적이거나 ③ 근로계약이 경험계약(contrato de experiência)일 것을 요구하고 있다(CLT 제443조 제2항 참조).

둘째, 기간 제한과 관련해서는 기간의 정함이 있는 근로계약이라도 2년을 초과하지 못하도록 한다(CLT 제445조 본문 참조). 2년을 초과하여 사용하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환된다. 기간제 근로에 있어서의 기간 제한 및 정규직 전환은 과도적 근로관계의 계약에서도 마찬가지이다. 경험계약의 경우에는 90일을 초과하지 못한다(CLT 제445조 단서 참조).⁷⁾ 90일이 되지 못하는 경험계약의 경우 갱신되더라도 합쳐서 90일을 넘지 않는 한도 내에서 갱신될 수 있다.⁸⁾ 기간의 정함이 있는 근로계약은 단 한 번 갱신될 수 있고 한 번 더 갱신되면 기간의 정함이 없는 근로계약이 된다(CLT 제451조 참조). 예컨대 6개월을 정한 기간제 근로계약이 갱신될 때는 합쳐서 2년을 한도로 갱신될 수 있으므로 6개월, 1년, 1년 6개월 등의 기간으로 하여 갱신될 수 있으며 이후에 다시 한 번 더 갱신되면 기간의 정함이 없는 근로계약이 된다.⁹⁾ 만약 1년 6개월을 정한 기간제 근로계약이면 갱신하는 경우 6개월을 한도로 갱신될 수 있다. 즉 브라질의 기간제 근로계약의 경우 2년의 기간을 한도로 하되(경험계약의 경우 90일

5) 농번기에 일시적으로 근로자를 고용하는 근로계약을 말한다.

6) 정규직원이 휴가, 질병휴업, 산후휴가 등으로 근로제공을 하기 어려운 경우에 보충인력이 필요하게 되면 체결하게 되는 근로계약을 말한다.

7) 경험계약은 견습계약(aprendizagem)과 구별된다. 경험계약은 근로자의 업무능력 평가를 위한 시험계약으로 우리 식으로 말하자면 시용(試用)으로 이해할 수 있다. 이에 비해 견습계약은 업무능력 획득을 위해 직업훈련을 하는 근로계약이다. Sergio Pinto Martins(2007), *Direito do Trabalho*, Atlas, pp.110~111 참조.

8) Súmula 188 do TST(최고노동법원 188번 판례). Gustavo Filipe Barbosa Garcia(2010), *Curso de Direito do Trabalho*, Forense, p.198 참조.

9) Gustavo Filipe Barbosa Garcia(2010), 앞의 책, p.198 참조.

한도) 갱신 횟수도 한 번으로 제한되고 있는 것이다.¹⁰⁾

연장근로 가산수당 지급에 관한 특별법

브라질의 경우 법정 근로시간은 1일 8시간, 주 44시간이며 연장근로 한도는 1일 2시간으로 연장근로의 경우에는 50%의 가산수당을 지급하도록 하고 있다(CLT 제58조, 제59조 등 참조).

그런데 오늘날 정보통신의 발달로 소위 스마트기기를 이용하여 근로자에게 근로시간 이외에 — 예컨대 퇴근 후라든가 가정에서 휴식 중에도 — 업무를 부과하는 것이 가능해졌다. 그래서 사용자 측에서는 사업장 내 근로가 아닌 것을 이유로 연장근로 수당을 지급하지 않고도 연장근로를 시키는 것이 가능하다. 이에 대해서는 근로와 휴식 간의 경계가 희박하기 때문에 연장근로 수당이 지급될 성질의 것인지도 사실 논란거리가 될 수 있다.

그렇지만 최근 지우마 호세프(Dilma Rousseff) 정부하에서는 이러한 현상을 규제하기 위한 법률을 제정하여 시행하고 있다. 2011년 12월 15일자로 공포된 「스마트워크하에서의 근로인정법」(저자가 임의로 붙인 명칭)(LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011)에 따르면, 근로관계를 특징짓는 요건들이 만족되는 이상(사용종속관계의 징표를 인정할 수 있다면, 저자 주) 사용자의 사업장 내 근로와 근로자의 가정 내 혹은 원거리에서 이루어지는 근로 간에는 아무런 차이가 없다는 전제하에, 스마트기기 등 정보통신기기를 통하여 명령·통제·감독 등의 방법으로 근로를 하게 되는 경우에도 사용종속성을 인정하게 되었다. 예컨대, 업무종료 후에도 가정 내에서 혹은 사업장 외부에서 이메일, 문자, 전화 등 원격매체나 정보매체를 통하여 지휘명령을 받아 근로를 하였다면 이에 대하여 근로시간을 계산하여 가산수당을 지급받을 수 있게 되었다.

최저임금 결정 및 액수

브라질의 경우 헌법 제7조에서 근로자의 권리를 34가지로 열거하고 있는데 그중 한 가지로 최저임금에 대한 권리를 규정하고 있다. 그리고 통합노동법 제76조 이하에서 최저임금 결정에

10) Sergio Pinto Martins(2010), 앞의 책, p.108 참조.

관한 사항들을 규정하고 있다. 브라질 헌법 제7조 제4호는 “최저임금은 주거, 영양, 교육, 건강, 휴식, 의복, 위생, 교통, 사회보장 등을 포함하여 근로자와 그 가족에게 절대적으로 필요한 것들을 충족시켜야 한다”고 규정하고 있다.

브라질에서는 최저임금의 종류가 두 가지인데, 하나는 연방정부가 물가와 GDP를 고려해서 정하는 일반적 최저임금, 소위 salário mínimo이고 다른 하나는 salário mínimo를 하한선으로 하여 노사 간 산업별 혹은 직종별 단체협약을 통해 직업군별로 결정하는 최저임금인 piso da categoria이다.

브라질의 2012년 최저임금(salário mínimo) 액수는 주 44시간, 월 30일 근로 기준으로 622헤알인데, 이는 원화로 치면 대략 34만 6천 원 정도이다. 이는 월 209시간 기준 한국의 최저임금인 957,220원에 비하면 상당히 적은 액수이다. 게다가 브라질의 근로자 임금은 평균적으로 원화 기준 70만 원 정도에 불과하다.¹¹⁾ 브라질의 생활물가가 한국에 비해 1.5배~2배 정도 되는 것을 감안한다면 브라질 근로자의 평균적인 임금이나 최저임금 액수는 상당히 낮다고 평가할 수 있겠다.¹²⁾

해고제도의 특징

해고에 관한 기본적인 법리

브라질은 헌법 제2편 제2장 ‘사회적 권리’ 제7조에서 근로자의 권리에 대해 34가지를 규정하고 있으며, 그 1호에서 자의적인 해고 또는 정당한 이유 없는 해고로부터의 근로관계보호를 규정하고 있다. 그리고 통합노동법 제4편 ‘개별적 근로계약’의 제5장 ‘해지(rescisão)’¹³⁾와 제6장 ‘사전통보(avisos prévios)’¹⁴⁾에서 해고 및 간접해고를 규정하고 있다.

그런데 브라질은 해고와 관련하여 헌법에서 자의적인 해고 또는 정당한 이유 없는 해고로부

11) Severino Almeida Filho(브라질 중앙노조 CTB 국제부장)(2012. 9. 19), “O Movimento Sindical no Brasil”, 노사발전재단 주최 설명회 ‘브라질 노동환경과 제도의 이해’ 발표자료 참조.

12) 다만 이것은 어디까지나 근로자에게 지급되는 임금을 기준으로 한 것이고 사용자가 근로자 1인당 부담하는 비용은 임금 외에 각종 사회부담금이 있으므로 실제로는 사용자가 근로자 1인당 부담하는 액수는 임금액의 2배 가까이 된다고 한다.

13) CLT 제477조~제486조.

14) CLT 제487조~제491조.

터의 근로관계 보호를 규정하고 있으나 이것이 해고제한설의 입장을 의미하는 것은 아님을 주의해야 한다.

한국과는 달리, 브라질 노동법에서 개별적 근로관계의 종료를 지배하는 기본적인 원리는 ‘해고자유의 원칙’이다. 그렇다면 해고의 정당한 사유를 운운하는 것은 무엇을 의미하는지 의문이 들 수 있다. 브라질에서 해고의 정당한 사유 유무는 원칙적으로 금전배상의 가부를 결정하는 기준에 불과하다. 즉 정당해고라면 사용자는 근로자에게 금전배상의 의무가 없고 부당해고라면 사용자는 근로자에게 금전배상의 의무가 있는 것이다. 브라질 해고법제의 이러한 태도는 이미 헌법에서부터 나타나 있다. 브라질 헌법은 자의적인 해고 또는 정당한 이유 없는 해고로부터의 보호는 원칙적으로 금전배상을 통해서 이루어지면 족하다고 규정한다(art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, 헌법 부속 특별조치법 제10조).

해고자유의 원칙으로 인해 사용자는 언제든지 근로계약을 종료할 수 있는 권리가 있다. 다만 노동소송을 통해 근로자에 대한 해고가 자의적이거나 정당한 이유가 없는 것으로 판단되는 경우, 사용자는 미지급 임금 기타수당, 13번째 임금,¹⁵⁾ 근로자가 기획득한 휴가수당, 휴가수당에 대한 추가금 등을 근로자에게 지급하여야 한다. 그리고 사용자는 고용기간 동안 당해 근로자를 위하여 금융기관에 적립한 근속기간보장기금(Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, FGTS, 매월 임금액의 8%를 적립)¹⁶⁾ 총액의 40%에 해당하는 금액을 추가로 징벌적 배상의 일환으로 근로자에게 지급해야 한다. 또한 근로자는 FGTS를 인출할 권리 및 실업보험수급권을 가지게 된다.¹⁷⁾

다만 근로자가 자발적으로 사직하는 경우에는 FGTS 총액의 40%에 해당하는 징벌적 배상을 받지 못하지만 그 밖의 금전적 권리는 모두 보장받는다. 한편 정당한 이유로 인한 해고의 경우

15) 이는 우리나라의 연말상여금에 해당한다. 브라질 연방헌법 제7조 제8호에 규정되어 있다.

16) 이는 우리나라의 퇴직금에 유사한 제도로 브라질의 경우 사용자가 고용하는 근로자마다 그에게 지급하는 매월 임금의 8%를 금융기관에 적립하였다가 근로자가 정당한 이유로 인하여 해고되는 경우를 제외하고는 근로자로 하여금 인출할 수 있게 하는 적립금이다. 이는 현재 연방헌법 제7조 제3호와 LEI(법) N° 8.036 DE 11 DE MAIO DE 1990에 규정되어 있다. FGTS가 처음 규정된 법은 1966년에 등장했으나 이후 여러 차례의 개정이 있었다.

17) Amauri Mascaro Nascimento(2007), *Curso de Direito do Trabalho*, Saraiva, p.800; Sergio Pinto Martins(2007), 앞의 책, p.351.

근로자는 잔여 임금액 및 이미 획득한 휴가수당에 대한 지급만을 받을 수 있을 뿐이고, 그 밖의 금전적 배상 및 FGTS의 인출권을 상실하게 된다.¹⁸⁾ 우리로 치면 퇴직금에 해당하는 FGTS에 대한 권리가 근로관계 종료 사유에 따라 변동된다는 점 또한 법정 퇴직금을 규정하고 있는 우리 노동법과는 상당히 다른 모습이다.

사용자에 대해서 금전배상의 의무를 면책해주는 해고의 정당한 사유는 통합노동법 제482조에서 구체적으로 규정하고 있으며, 그 내용은 ① 부정행위(ato de improbidade), ② 문란행위 또는 악한 품행(incontinência de conduta ou mau procedimento), ③ 사용자의 허락 없는 자기 또는 타인의 계산으로 하는 일상적 거래가 당해 근로자가 근무하는 사업장에 대하여 경쟁관계의 행위를 구성하거나 업무에 저해가 되는 경우(negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço), ④ 집행유예를 제외한 유죄확정판결(condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena), ⑤ 각 직무수행의 해태(desídia no desempenho das respectivas funções), ⑥ 습관적 명정(酩酊) 또는 근무 중 명정(embriaguez habitual ou em serviço), ⑦ 사업장 비밀 누설(violação de segredo da empresa), ⑧ 규율이 안 되는 행위 또는 불복종(ato de indisciplina ou de insubordinação), ⑨ 직무유기(abandono de emprego), ⑩ 자기 또는 타인을 위한 정당방위를 제외한, 업무 중 타인에 대해 행하는 명예훼손 또는 물리적 폭행(ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem), ⑪ 자기 또는 타인을 위한 정당방위를 제외한, 사용자 또는 상급자에 대해 행하는 명예훼손 또는 물리적 폭행(ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem), ⑫ 지속적인 도박행위(prática constante de jogos de azar) 등이다.

결론적으로 말하면, 근로자의 부당해고 구제청구도 원직복귀를 통한 고용안정성을 유지하기 위한 것에 그 목적이 있는 것이 아니라, 이유 없는 해고로부터 고통을 받아서는 안 된다

18) Amauri Mascaro Nascimento(2007), 앞의 책, p.800; Sergio Pinto Martins(2007), 앞의 책, p.351.

는 취지에서 경제적 배상을 받기 위한 것에 목적이 있다.¹⁹⁾ 이런 의미에서 보자면 브라질은 국제노동기구(ILO)에서 권고하는 이른바 ‘이유 있는 해고(*dispensa causada*)’의 이론을 따르지 않는다고 할 수 있다.²⁰⁾ 이처럼 해고자유 원칙을 따르는 브라질 해고법제의 태도에 대해서는 ‘해고의 용이성(容易性)은 일련의 악(惡)이 형성되도록 허용하며 브라질 해고법제의 취약성(*fragilidade*)을 보여준다’고 비판하는 견해가 있다.²¹⁾

그러나 브라질 해고법제가 기본적으로는 해고자유의 원칙을 취하고 있기는 하지만 예외는 있다. 첫째, ‘고용안정성(*estabilidade*)’을 획득한 근로자,²²⁾ 둘째, 노동단체의 대표 또는 임원인 근로자(헌법 제8조 제8호), 셋째, 노동단체의 대표 또는 임원에 입후보한 근로자(헌법 제8조 제8호), 넷째, 사내 산업재해 방지위원회에 피선된 근로자(헌법 부속 특별조치법 제10조), 다섯째, 임신부인 근로자(헌법 부속 특별조치법 제10조) 등에 대한 해고의 경우 정당한 이유 없이는 해고 자체가 불가능하고 부당해고인 경우 원직복귀를 시켜주어야 한다.

간접해고

브라질에서는 사용자의 어떤 행위에 대하여 근로자가 근로관계에서 이를 수인할 수 없는 경우 근로자 스스로 근로관계를 종료하고 마치 사용자에게 의해 부당해고를 당한 것과 동일하게 취급하여 사용자로부터 금전적 배상을 받을 수 있도록 하는 제도가 있는데 이를 ‘간접해고(*despedida indireta*)’라 한다.

간접해고의 경우 노무를 제공하는 근로자에 대한 관계에서 사용자가 중대한 귀책사유를 범한 것으로 간주된다. 이 경우의 중대한 귀책사유는 법상 또는 계약상의 의무를 사용자 측에서

19) Sergio Pinto Martins(2007), 앞의 책, pp.349~351.

20) Amauri Mascaro Nascimento(2007), 앞의 책, p.800. 브라질은 한때 ILO 협약 제158호(사용자 주도의 고용관계 종료에 관한 협약)를 비준한 바 있었으나 1997년 11월 20일 이후로 이를 폐기하였다. Valentin Carion(2007), *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, Saraiva, p.1055.

21) Amauri Mascaro Nascimento(2007), 앞의 책, p.800.

22) CLT 제492조 및 그 단서조항은 “동일한 회사에서 10년 이상 재직하는 근로자는 정당하게 입증된 중대한 귀책 또는 불가항력의 경우가 아니라면 해고될 수 없고, 당해 근로자가 사용자의 지휘 아래에 놓여 있는 모든 시간은 근무하는 것으로 추정된다”고 규정하고 있는데 이러한 근로자는 ‘고용안정성’을 획득하는 것으로 인정하여 이들의 해고에 대해서는 별도로 규정한다.

이행하지 못하는 것으로 이해된다.²³⁾

간접해고는 사용자가 근로자를 직접 해고하는 것은 아니지만 사용자가 근로조건을 악화시켜 근로자로 하여금 노무제공의 계속이 불가능할 정도로 수인할 수 없게 만드는 태양으로 이루어지기 때문에 그렇게 명명되는 것이며, 근로자 자신이 주도권을 가지고 근로관계를 종료하고 노동소송을 제기한다는 점이 특징이다.²⁴⁾

사용자에 의해 범해지는 귀책사유의 내용들과 이에 대해 근로자로 하여금 근로관계를 종료하면서 부당해고의 경우와 동일한 배상을 요구할 수 있는 권리를 부여하는 내용과 사유들은 CLT 제483조에 규정되어 있다. 그 구체적 사유로는 ① 근로자의 역량을 초과하는 업무가 요구되거나, 법에 의해 금지되는 업무가 요구되거나, 선량한 풍속에 반하는 업무가 요구되거나 계약에 어긋난 업무가 요구되는 경우(*forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato*), ② 근로자가 사용자 또는 그 상급자에 의해 지나치게 엄하게 대우받는 경우(*for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo*), ③ 근로자가 심각하게 고려할 만한 분명한 위험에 처하는 경우(*correr perigo manifesto de mal considerável*), ④ 사용자가 계약상 의무를 이행하지 않는 경우(*não cumprir o empregador as obrigações do contrato*), ⑤ 사용자 또는 그의 경영담당자가 근로자 또는 그 가족의 명예를 훼손하는 경우(*praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama*), ⑥ 자기 또는 타인을 위한 정당방위를 제외하고, 사용자 또는 그의 경영담당자가 근로자를 물리적으로 폭행하는 경우(*o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem*), ⑦ 사용자가 임금의 중요성에 비추어 현저하게 영향을 미치는 정도로 근로자의 업무를 부분적으로 또는 전면적으로 감축시키는 경우(*o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários*) 등이다.

23) Sergio Pinto Martins(2007), 앞의 책, p.370; Nélon Godoy Bassil Dower(2007), *Direito do Trabalho Simplificado*, Nelpa, p.73.

24) Sergio Pinto Martins(2007), 앞의 책, p.370; Nélon Godoy Bassil Dower(2007), 앞의 책, p.73.

정리해고

브라질의 경우 해고자유의 원칙을 채택하고 있기 때문에 정리해고(demissão em massa)에 대해 통합노동법에서 특별히 규정한 바 없다. 따라서 정리해고에 있어서도 해고 일반의 원칙을 따르게 되고 그 밖에 특별한 법적 규제는 보이지 않는다. 다만 정책적으로는 정리해고에 앞서 자발적으로 퇴직하는 근로자에 대해 금전적 보상을 추가적으로 해주는 식의 배려가 정부 주도로 이루어지기도 한다.

인턴에 관한 보호

한국의 노동현실에서 인턴은 아직 그 법적 지위가 명확히 규명된 바 없어서 보호의 사각지대에 놓여 있는 상태이다. 경우에 따라서는 인턴이라는 명칭에도 불구하고 시용근로자, 수습근로자 등에 해당하는 경우가 있겠으나 현실에서는 교육·훈련·연수의 명목으로 근로를 제공하는 경우가 많아서 실제로는 근로자에 대한 보호가 쉽지 않다.

그런데 브라질에서는 인턴(estagiário)의 근로관계를 직접적으로 규율하는 인턴십법(lei do estágio, 2008년 9월 25일자 법률 제11,788호)을 제정하여 시행하고 있다. 즉 노무제공자를 ‘근로자’와 ‘근로자 아닌 자’(예 : 자원봉사자)의 이분법적 구도에 따라 판단하는 것이 아니라 ‘근로자’, ‘인턴’, ‘근로자 아닌 자’의 삼분법적 구도로 설계하여 중간적 위치에 있는 인턴에 대한 단계적 보호장치를 마련하고 있는 것이다.

브라질에서 종래 인턴십(contrato de estágio)은 1977년 12월 7일자 법률 제6,494호에 의해 규율되어 오고 있었는데 2008년 9월 25일자 법률 제11,788호가 새롭게 제정되면서 구법은 폐지되었다. 현행 인턴십법의 주요 취지를 소개하면 다음과 같다.²⁵⁾

브라질 인턴십법은, 인턴십의 취지를 교육·훈련 목적으로 명확하게 규정한 후, 학교·기관·학생 간의 세 당사자 관계에서 인턴십 약정을 체결하고 해당 학생이 기관에 출근하여 법정 근로시간보다 짧은 일정한 시간 동안 직무 교육·훈련을 받으면서 그에 합당한 수당·휴

25) 브라질 인턴십법에 대한 보다 상세한 내용은 노호창(2012), 「인턴의 법적 지위」, 『노동법연구』 제33호, 서울대학교 노동법연구회, pp.197~246 참조.

식·재해보호 등을 보장받는 것을 인턴십의 이념형(idealtypus)으로 설정하여 인턴에 대한 법적 보호를 이 법을 통해서 별도로 하고 있다. 즉 인턴십법에 의한 인턴만이 인턴으로 인정되고 그 외의 모든 경우는 처음부터 개별적 근로관계에 관한 노동법이 적용되는 근로관계인 것이다. 또한 인턴십법을 위반하는 경우에도 모두 근로관계로 의제되어 개별적 근로관계에 관한 노동법이 적용되도록 규율하고 있다. 즉 노무제공자를 ‘근로자’ - ‘인턴’ - ‘근로자 아닌 자’(예: 자원봉사자)의 3단계로 구분하여 인턴에 대해 별도로 보호하고 인턴십법을 벗어나는 모든 형태에 대해서는 근로자로 인정하여 보호하는 구조를 취하고 있다.

■ 집단적 노사관계의 주요 내용

브라질 노사관계의 기본적인 모델

브라질의 집단적 노사관계는 기본적으로 코포라티즘(state corporatism)을 바탕으로 두고 있다. 코포라티즘은 정책결정 과정에서 사회적 합의를 유도하기 위해 정부가 이익집단 등 민간부문에 대해 강력한 주도권을 행사, 정부와 이익집단 간에 합의 형성이 이루어지도록 하는 국가 체제를 말한다. 코포라티즘 체제 아래서 정부는 자체 이익을 가지고 이익집단의 활동을 규정·포섭·억압하는 독립적 실체로 간주되며, 이익집단들은 강제적·비경쟁적·위계적으로 조직화되어 경쟁적이기보다는 협력적인 특징을 가진 것으로 이해된다. 따라서 사회적 책임, 협의, 사회적 조화 등의 가치가 중시되는 코포라티즘 체제 아래서 이익집단은 준정부기구 또는 확장된 정부의 일부분으로 기능하게 되는 것을 그 근본적인 취지로 삼는다. 결론적으로 코포라티즘은 자유주의적 모델이 아니고 정부규제적 모델이라고 규정할 수 있겠다.²⁶⁾

이와 같은 코포라티즘 안에서 노동조합은 국가에 의해 강제적으로 설립되는 단체가 되는 것이며 이렇게 설립된 노동조합은 정부와 함께 국가의 발전을 위해 협력해야 하는 집단으로 이

26) Stanley A. Gacek(1994), "Revisiting the Corporatist and Contractualist Models of Labor Law Regimes: A Review of the Brazilian and American Systems", *Cardozo Law Review* 16(21) 참조.

해되는 것이다. 브라질의 노동조합은 바로 이러한 관념의 입법적 수용이라는 바탕 위에서 설립되고 존재한다. 브라질의 경우 코포라티즘 또는 규제적 모델은 노동조합과 정부의 정치적 결합의 정도(즉 권위주의적 정부나, 자유주의적 정부나)에 따라 노동운동이 억압되거나 아니면 고도로 정치화되거나 하는 양 극단의 결과를 보여왔다.²⁷⁾ 예컨대, 브라질 노동조합은 80년대 초까지는 군사독재 권위주의 정부에 의해 많이 억압되고 통제되는 형국이었으나, 80년대 이후로 민간정부가 들어서면서 노동운동이 매우 활성화되었고 심지어 좌파 노동자 당의 결성에 결정적인 역할을 하여 금속노조 위원장 출신인 룰라가 2002년 대통령에 당선되도록 하는 등 활발하고 정치적인 노동운동의 모습으로 발전되기에 이르렀다. 이러한 영향은 2012년 현재 지우마 호세프 대통령의 집권에 이르기까지 3기에 걸친 노동계급의 집권으로 이어지고 있다.

이와 같은 결과가 나타나는 이유는 다음과 같이 추정해볼 수 있다. 브라질의 경우 코포라티즘이라는 기조로 인해 노사관계 및 노동조합에 국가가 지나치게 간섭하고 규제하였는데, 이러한 규제에 대한 반발로 브라질 노동운동 내지 노동조합운동은 복수노조 형태가 아니라 단일 노조주의라는 바탕 위에서 노동조합 내부의 자유 또는 자치를 획득하려는 방식으로 발전했고, 그 과정에서 정치적인 역량을 많이 쌓았던 것으로 해석할 수 있다. 그래서 우리는 노동조합의 자유라는 용어를 노동조합의 ‘자유로운 설립’ 또는 ‘복수노동조합주의’로 이해하지만, 브라질에서 노동조합의 자유는 노동조합의 ‘자유로운 설립’이 아니라 노동조합 ‘내부의 자유 또는 자치’로 이해되는 것이다. 다만 브라질에서 노동계급의 집권이 곧 노동계급의 근본 이익 실현으로 이어졌는가는 규범적 평가의 영역이 아니라 정치적·역사적 평가의 영역으로 남겨둘 사안이다.

브라질의 단일노동조합주의(unicidade)

브라질 헌법 제8조는 “시(市)라는 행정구역보다 작지 않은 동일한 기초 지역 내에서, 직업에 관한 또는 경제적 범주를 대표하는, 하나를 초과하는 노동단체의 설립은 금지된다”고 규정하고 있고, 이에 의거하여 통합노동법 제516조는 “주어진 기초 지역 내에서 동일한 경제적 범주

27) 조돈문(2009), 『브라질에서 진보의 길을 묻는다』, 후마니타스; Stanley A. Gacek(1994), 앞의 글 참조.

또는 직업적 범주 또는 자유직업을 대표하는 단체는 하나를 초과하여 인정될 수 없다”고 규정하여, 단일노동조합주의(unicidade)를 명문화하고 있다. 즉 기본적으로 근로자에게 노조 가입 여부를 선택할 수 있는 권리는 부여하고 있지만, 노동조합은 특정한 지역 범위에서 주어진 경제적 범주 내지 직업군의 모든 조직된 근로자뿐만 아니라 미조직된 근로자들을 대표하는 배타적인 힘을 가지는 것으로 규정하고 있다. 단지 하나의 노동조합만이 하나 또는 몇 개의 인접한 자치도시를 포함하는 특정 지역 내에서 주어진 직업군의 모든 근로자들을 대표할 권한을 법적으로 가진다. 예를 들어 상파울루(São Paulo, 브라질 경제중심지)시의 모든 금속노동자들은 단일한 노동조합에 의해 대표된다. 또한 이러한 단일하고 배타적인 조합대표성의 원칙은 연합단체와 총연합단체 등에도 적용된다.²⁸⁾

브라질의 노동조합 체계는 ‘단위노동조합(Sindicato)–연합단체(Federação)–총연합단체(Confederação)–중앙노조(Central Sindical)’의 형태로 이루어져 있고, 단위노동조합 단계에서 산업별 노동조합이나 직업별 노동조합이 결성되어 있으며 기업별 노동조합은 금지된다.²⁹⁾ 노동조합은 미조직근로자도 대표하고 또한 기업별 노조는 금지되고 있기 때문에 개별 기업에 산별노조 등의 지부나 분회를 설치하여 기업별 노조처럼 활동하는 방식도 허용되지 않는다.

노동조합의 대부분의 기능은 단위노동조합수준에서 행해진다. 모든 법적인 사회복지 혜택의 분배 기능이 수행될 뿐만 아니라 사용자단체와 단체교섭을 행한다.

연합단체는 공식적인 체계의 두 번째 단계이다. 이는 같은 직업군 또는 관계있는 분야의 최대 5개 정도의 단위노동조합을 대표하고 일반적으로 주(州) 차원의 법적 영역을 갖는다. 그러나 통합노동법은 경우에 따라 노동부가 연합단체에게 주(州) 간 또는 국가적 대표성의 권한을 부여할 수 있도록 하고 있다. 통합노동법은 연합단체에 이익을 조정하고 그의 법적 영역의 단위노동조합들을 연합하도록 권한을 위임하고 있다. 조합세에 의해 조성된 거대한 예산을 받아 연합단체는 선별적으로 그의 권역적 기초에 속하는 단위노동조합에 재정적 보조를 할 수 있다.³⁰⁾ 총연합단체는 공식적인 조합 체계의 가장 높은 위치를 차지한다. 통합노동법은 동일하게

28) Gustavo Filipe Barbosa Garcia(2010), 앞의 책, p.1187.

29) Severino Almeida Filho(2012), 앞의 글 참조.

30) Gustavo Filipe Barbosa Garcia(2010), 앞의 책, p.1187.

나 관련 있는 직업군 3개 정도의 연합단체가 총연합단체를 형성할 수 있다고 규정한다.³¹⁾

그리고 총연합단체 위에는 중앙노조가 존재한다. 브라질에서는 본래 최종적이고 단일한 중앙노조 체제를 구축하고자 하였으나 실패하였고 2012년 현재 5개의 중앙노조가 존재하고 있다.³²⁾ 중앙노조의 요건에 대해서는 2008년 3월 31일자 법률 제11,648호에서 규정하고 있으며 중앙노조가 되기 위해서는 국가의 승인도 필요하다.

노동조합의 재정과 관련해서는 비조합원을 포함한 모든 근로자로부터 의무적으로 조합세가 징수되며 이 조합세 징수 및 분배에 관한 최종적인 책임은 노동부에서 지고 있다. 징수된 조합세는 연방은행에 예치되어 법에 정해진 비율에 따라 단위노조, 연합단체, 총연합단체, 중앙노조, 노동부에 분배된다.³³⁾

브라질 헌법 및 노동법에서의 단일노동조합주의의 내용을 정리하면 다음과 같다.

- ① 노동조합 설립의 의무성 - 모든 노동자들은 노조 가입여부에 관계없이 조합세를 납부해야 하고, 노조에 의해 대표된다.
- ② 단일한 노동조합 조직, 즉 노동조합의 독점
- ③ 임금 기타 근로조건의 결정은 본질적으로 공공적인 성격 - 다수의 근로조건들이 법에 의해 이미 정해져 있다.
- ④ 파업행위의 엄격한 규율
- ⑤ 노사분쟁 해결 및 단체교섭에 있어서의 국가의 간섭 - 단체협약의 내용에 대한 검토·승인·수정에 있어서 노동법원이 개입한다.
- ⑥ 노조와 사회보장시스템의 통합 - 노동조합은 사회보장적 혜택 분배의 공식적 통로가 된다. 노동조합은 실제로 주택, 건강, 교육을 포함하여 조합원들에게 사회적 재화를 분배하는 기능을 수행한다.

31) Gustavo Filipe Barbosa Garcia(2010), 앞의 책, p.1187 이하.

32) 5개의 중앙노조는 다음과 같다. Central Única dos Trabalhadores(CUT), Força Sindical, União Geral dos Trabalhadores(UGT), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil(CTB), Nova Central Sindical dos Trabalhadores(NCST)(Severino Almeida Filho(2012), 앞의 글 참조).

33) Gustavo Filipe Barbosa Garcia(2010), 앞의 책, p.1187 이하.

한국의 경우 노조는 사용자에 대립하는 입장에 있고 또한 2011년 7월부터는 기업 내에서도 복수노조(pluralismo)가 인정되기 때문에 앞으로 노사관계의 지형도는 매우 복잡한 양상을 보이며 전개될 것이다. 반면 브라질의 경우 코포라티즘 전통을 바탕으로 하고 있기 때문에 노조와 사용자 간의 관계는 협력과 조화의 관계를 추구해왔고, 그러한 이유로 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 위해 사용자와 투쟁하는 대립적 관계는 상대적으로 적다. 물론 브라질 내부에서는 복수노조를 주장하거나 투쟁적 관계를 지향하는 움직임이 없지는 않지만 이미 기득권화된 기존의 거대 단일노조들은 복수노조로의 변화를 원하고 있지 않으며 다른 한편으로는 단일한 노조로 존재하고 있어야 강력한 협상력을 가진다는 관념이 여전히 지배적이기도 하다.

■ 권리구제

브라질에서 근로자의 권리구제는 노동소송을 통해서 이루어지고 있다. 한국처럼 노동위원회와 같은 행정기구를 통한 행정적 구제절차는 별도로 존재하고 있지 않고 노동법원이 권리분쟁과 이익분쟁 모두에 개입하는 양상을 띠고 있다. 다만 근로현장에 있어서는 산업안전이나 노동환경을 규제하기 위해 근로감독이 엄격하게 행해지고 있고 노동법 위반 사안에 대해 특별히 노동검찰이 기소를 담당하기도 한다.³⁴⁾

브라질의 경우 노동소송은 전적으로 노동법원에서 다루고 있다. CLT 제8편에서는 노동법원에 대하여 상세히 규정하고 있다. 브라질에서 노동소송은 3심 구조로 처리된다. 3심제를 보면 종래부터 1심 노동법원으로는 ‘조정 및 심판위원회(Juntas de Conciliação e Julgamento, JCJ)’가 있으며, 2심 노동법원으로는 지방노동법원(Tribunais Regionais do Trabalho, TRTs), 최종심으로는 고등노동법원(Tribunal Superior do Trabalho, TST)이 있다. 종래 노동법원에는 특이점이 있었는데 바로 계급판사(juiz classista)가 법원 구성에 참여한다는 점이였다. 이는 바로 사용

34) Héli da Alves Girão and Sarah de Mattos Oliveira(브라질 노동부 근로감독관)(2012. 9. 19), “Ministry of Labor”, 노사발전재단 주최 설명회 ‘브라질 노동환경과 제도의 이해’ 발표자료 참조.

자를 대표하는 판사(juiz classista representante dos empregadores), 근로자를 대표하는 판사(juiz classista representante dos empregados)를 의미하는데 소위 사용자대표, 근로자대표이다. 예를 들어, 노동소송의 1심 법원인 각각의 개별적인 ‘조정 및 심판위원회’는 자격시험을 통과한 전문법관으로서 한 명의 노동판사(juiz do trabalho)와 자격시험과 무관한 두 명의 계급판사(사용자를 대표하는 계급판사, 근로자를 대표하는 계급판사)로 구성하도록 되어 있었다.³⁵⁾ 그렇지만 이러한 계급판사는 1999년 헌법이 개정되면서 2000년 이후 모든 심급에서 폐지되었고, 현재는 노동소송의 1심은 한 명의 전문법관이 담당하게 되었으며 1심 노동법원의 명칭도 JCJ에서 Varas do Trabalho로 바뀌었다.³⁶⁾

그 밖에 개별적 근로관계와 관련된 노동소송에서의 특징은 근로자 개인이 실업 중이거나 소득이 열악한 경우 노조의 조력이나 법률구조의 도움을 받아 소제기를 하는 것이 쉽도록 되어 있다는 것이다.³⁷⁾ 또한 법해석이나 법적 조치의 효과 등에 있어서 다양성이나 의심이 있을 때에는 소위 ‘의심스러울 때는 근로자의 이익으로’ (in dubio pro operario) 판단한다는 원칙이 브라질 노동법의 근간에 놓여 있어서 특히 개별적 근로관계에서 근로자가 노동소송을 제기하는 경우 법원이 근로자의 편에 서서 판결을 내릴 수 있는 중요한 근거로 작용한다.³⁸⁾

■ 결론

브라질은 식민지 개척, 400년에 걸친 노예제도, 독립, 공화정 수립, 사회주의 열풍, 군부 독재, 민주화, 경제 안정화 등을 겪어오면서 매우 독특한 노동법과 노사관계를 형성해 왔다. 브라질의 이러한 특징은 개별적 근로관계와 집단적 노사관계에서 서로 다르게 발현되어 왔다.

개별적 근로관계의 특징은 개별 근로자 보호에 있어서는 그 보호를 확대하는 방향이 입법적으로 뚜렷하게 드러나고 있다는 것이다. 예컨대, 과도적 근로관계에 대한 보호, 기간제 근로자

35) CLT 제647조 이하.

36) Sergio Pinto Martins(2011), *Direito Processual do Trabalho*, Atlas, pp.1~2.

37) Sergio Pinto Martins(2011), 앞의 책, p.30.

38) Gustavo Filipe Barbosa Garcia(2010), *Manual de Direito de Trabalho*, Editora Método, p.35.

의 정규직 전환, 스마트워크에서의 근로보호, 간접해고의 인정, 노동소송 절차 진행의 용이성, ‘의심스러울 때는 근로자의 이익으로’의 원칙 채택 등등 다양하다. 그렇지만 국가의 힘이 제대로 미치지 않는 내륙 오지, 산간지방, 북부·북동부 지역 등에서는 여전히 아동노동이나 강제 노동이 심각한 문제로 자리잡고 있다. 게다가 해고자유의 원칙을 채택하고 있는 점은 우리와 매우 다르다.

집단적 노사관계에서의 특징은 단일노조주의로 대표되는 코포라티즘 전통이라고 할 수 있겠다. 브라질은 오랜 코포라티즘 전통으로 인해 헌법과 노동법 자체로 동일한 범주 내에서 복수노조를 금지하고 있다. 오로지 단일한 기초지역 내에서 동일한 직업적 범주 내지 경제적 범주를 대표하는 단위노동조합은 하나일 뿐이며, 이 하나의 노동조합만이 배타적으로 해당 범주에 속하는 근로자의 이익을 독점적으로 대표한다. 따라서 브라질의 경우 우리와는 달리 대립적이고 투쟁적인 노사관계라든가 복수노조에 따른 교섭창구 단일화와 같은 문제는 발생하지 않는다. 집단적 노사관계에 있어서 브라질의 제도는 국제노동기구의 제87호 단결권에 관한 협약에 어긋나는 것이어서 비판을 받기도 한다. 그러나 그럼에도 불구하고, 근로자와의 갈등을 대화와 타협으로 충분히 풀어나갈 수 있다고 믿는 기업가들이 늘고 있고, 전 대통령인 룰라의 경우 그의 대통령 선거 러닝메이트가 경제인연합회 회장 출신이었다. 수많은 대기업가들과 중소기업가들이 노조지도자 출신인 룰라를 적극적으로 지지해주었다는 점 등으로 볼 때, 브라질은 그 나름대로의 독특한 노사관계의 전통과 노동조합의 생존법을 가지고 있어, 브라질의 제도나 현실에 대해 무조건 폄훼할 것은 아니라고 본다. 더구나 2002년 이후 3기에 걸친 노동계급의 집권은 결코 가볍게 바라볼 사안이 아닐 것이다.

결론적으로 말하자면, 브라질의 노동법적 전통이나 노사관계의 흐름은 한국과 유사한 점도 있지만 차이점 또한 상당히 많다. 그렇기 때문에 현재 우리가 당면하고 있는 다양한 개별적 근로관계와 집단적 노사관계에 있어서의 현안들과 관련하여 브라질의 법제도를 단편적으로 바라보는 것은 곤란하다. 어디까지나 규범적 관점에서 앞으로 시사점들을 충분히 발굴해 나가야 할 것으로 본다. **KLI**