

FRANÇÊS  
PORTUGUÊS

## GUIDE D'INFORMATIONS SUR LA LEGISLATION DU TRAVAIL AU BRÉSIL

## GUIA DE INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO AOS IMIGRANTES E REFUGIADOS



Instituto Migrações  
e Direitos Humanos



MINISTÉRIO DO  
TRABALHO



Fundación  
Avina



Organización Internacional para las Migraciones



CONARE  
Comitê Nacional para os Refugiados

# GUIDE D'INFORMATIONS SUR LA LEGISLATION DU TRAVAIL AU BRÉSIL

# INDEX

## Organisation:

Institut Migrations et Droits Humains (IMDH), Soeurs Scalabriennes  
Centro Zanmi - Service Jésuite pour Migrants et Réfugiés  
CNIg - Ministère du Travail – MTb

## Avec le parrainage de:

Fundación Avina  
Organisation Internationale pour les Migrations (OIM)  
Haut Commissaire des Nations Unies pour les Réfugiés (HCNUR)

## Coordination de l'édition 2016: IMDH

© 2016

## Traduction de la version en Français:

GCCM : Grupo dos Cônjuges de Chefes de Missão – Brasília DF  
Mise à jour : Átila Rebello

## Contacts pour l'obtention d'exemplaires:

*Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH)*  
Website: [www.migrante.org.br](http://www.migrante.org.br)  
Facebook: [institutomigracoes](https://www.facebook.com/institutomigracoes)  
E-mail: [imdh@migrante.org.br](mailto:imdh@migrante.org.br)

## Les organisateurs remercient tous ceux qui ont collaboré et rendu possible la réalisation de ce guide, en particulier:

Cleber Gonçalves  
Davidson Braga Santos  
Emilio Travieso  
Gabriel Gervasio Neto  
Ilma Sanglard  
Juan Diego Galaz  
Rosita Milesi  
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região  
Woody Edson Louidor  
Ministério Público do Trabalho

*Merci de citer la source en référence dans le cas d'une reproduction partielle ou totale de cet ouvrage.*

<b>1. Introduction</b>	<b>4</b>
<b>2. Que dois-je savoir quand je commence à travailler ?</b>	<b>4</b>
2.1. Le Livret de Travail (CTPS)	4
2.2. Types de contrats d'emploi	4
2.3. Examens médicaux	6
2.4. Le travail domestique	6
<b>3. Combien d'argent est-ce que je vais recevoir?</b>	<b>8</b>
3.1. Le salaire	8
3.2. Le 13ème mois en plus du salaire de base	8
3.3. Les heures supplémentaires	8
3.4. Le travail de nuit	8
3.5. Le ticket transport, le ticket repas et les autres bénéfiques	10
3.6. Le salaire famille	10
3.7. L'additionnel d'insalubrité et de dangerosité	10
3.8. Le Fond de Garantie (FGTS)	10
<b>4. Les déductions de salaire (impôts, contributions, etc.)</b>	<b>12</b>
4.1. La prévoyance sociale et l'INSS	12
4.2. Les obligations envers les enfants	12
4.3. Autres déductions autorisées	12
<b>5. Repos et Vacances</b>	<b>12</b>
5.1. Repos au travail	14
5.2. Les vacances	14
<b>6. Résiliation du contrat</b>	<b>14</b>
6.1. Si je décide de quitter le travail (démission)	14
6.2. Résiliation du contrat de travail par l'employeur (licenciement sans raison valable)	16
6.3. Si je commets quelque faute grave (licenciement avec cause justifiée)	18
6.4. L'assurance chômage	18
<b>7. Problèmes que peuvent survenir dans le travail</b>	<b>20</b>
7.1. Accident au travail	20
7.2. Le travail esclave	20
7.3. Le harcèlement moral	20
<b>8. Autres droits du travail</b>	<b>22</b>
8.1. Le congé maternité et le congé paternité	22
8.2. Liberté et respect au travail	22
8.3. Personnes handicapées	22
8.4. Les syndicats	22
8.5. Hygiène et santé au travail	24
<b>9. Qui chercher si j'ai des problèmes au travail?</b>	<b>24</b>

# GUIA DE INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO AOS IMIGRANTES

# SUMÁRIO

## **Organizadores:**

Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH), Irmãs Scalabrinianas  
Centro Zanmi, Jesuítas  
CNIg/Ministério do Trabalho e Emprego

## **Apoiadores:**

Avina Americas  
Organização Internacional para as Migrações (OIM)  
Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR)  
Comitê Nacional para Refugiados (CONARE)

## **Coordenação da edição 2016:** IMDH

© 2016

## **Contatos para obtenção de exemplares:**

*Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH)*  
Website: [www.migrante.org.br](http://www.migrante.org.br)  
Facebook: [institutomigracoes](https://www.facebook.com/institutomigracoes)  
E-mail: [imdh@migrante.org.br](mailto:imdh@migrante.org.br)

*Ministério do Trabalho (MTb)*  
Website: [www.trabalho.gov.br](http://www.trabalho.gov.br)

## **Os organizadores agradecem a todos os que deram sua contribuição para que fosse possível a realização desta Cartilha, em especial::**

Cleber Gonçalves  
Davidson Braga Santos  
Emilio Travieso  
Gabriel Gervasio Neto  
Ilma Sanglard  
Juan Diego Galaz  
Rosita Milesi  
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região  
Woody Edson Louidor  
Ministério Público do Trabalho

*É permitida a reprodução total ou parcial desta obra. Pede-se a citação da fonte.*

<b>1. Introdução</b>	<b>5</b>
<b>2. O que devo saber quando vou começar a trabalhar?</b>	<b>5</b>
2.1. Carteira de trabalho e previdência social (CTPS)	5
2.2. Tipos de contrato de trabalho	5
2.3. Exames médicos	7
2.4. Trabalho doméstico	7
<b>3. Quanto dinheiro vou ganhar?</b>	<b>9</b>
3.1. Salário mínimo	9
3.2. 13º salário	9
3.3. Horas extras	9
3.4. Trabalho noturno	11
3.5. Vale transporte, Vale refeição e outros benefícios correlatos	11
3.6. Salário-família	11
3.7. Adicional de Insalubridade e periculosidade	11
3.8. FGTS	11
<b>4. Quais são os descontos do dinheiro que vou ganhar?</b>	<b>13</b>
4.1. Previdência Social e INSS	13
4.2. Obrigação com os filhos	13
4.3. Outros descontos legais	13
<b>5. Repouso e férias</b>	<b>15</b>
5.1. Repouso do trabalho	15
5.2. Férias	15
<b>6. Rescisão de contrato</b>	<b>15</b>
6.1. Se eu decido deixar o trabalho (pedido de demissão)	17
6.2. Rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador (dispensa sem justa causa)	17
6.3. Se eu cometo falta grave (dispensa com justa causa)	19
6.4. Seguro-desemprego	21
<b>7. Problemas que podem ocorrer no trabalho</b>	<b>21</b>
7.1. Acidente de trabalho	21
7.2. Trabalho escravo	21
7.3. Assédio moral	21
<b>8. Outros direitos trabalhistas</b>	<b>23</b>
8.1. Licença-maternidade e licença-paternidade	23
8.2. Liberdade e respeito no trabalho	23
8.3. Pessoas com deficiência	23
8.4. Sindicatos	23
8.5. Higiene e saúde no trabalho	25
<b>9. A quem recorrer se eu tiver problemas no trabalho?</b>	<b>25</b>

# 1 – INTRODUCTION

*L'article 5 de la constitution brésilienne garantit aux Brésiliens et aux Etrangers résidents dans le pays le droit à la vie, à la liberté, à l'égalité, à la sécurité et à la propriété.*

A l'aide des informations contenues dans ce manuel, nous voudrions vous assister de la meilleure manière possible dans votre séjour au pays. Ce qui suppose également votre propre effort d'intégration.

Vous trouverez ci-dessous les informations de base concernant le travail, l'emploi et les droits sociaux au Brésil.

Le droit du travail au Brésil est régi par la Constitution Fédérale, la « CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas » (Réglementation des lois du travail) et d'autres lois qui prévoient et garantissent les droits élémentaires à tous les travailleurs. Ces droits peuvent être améliorés par des accords particuliers réalisés par les syndicats. Il convient donc de vous renseigner en détails sur vos droits.

## 2 – QUE DOIS-JE SAVOIR QUAND JE COMMENCE À TRAVAILLER ?

### 2.1 - Le Livret de Travail (Carteira de trabalho - CTPS)

Ce document ressemble à un passeport. Il sert de document d'identité et enregistre vos antécédents en tant que travailleur.

Durant vos emplois, l'employeur doit y noter : la date de l'entrée en fonction, la date de départ, le salaire initial, le type de fonction, les variations du salaire, les vacances, etc.

Quand vous présentez votre livret de travail à l'employeur pour signature, il a l'obligation de vous le rendre dans un délai de 48 heures.

Le livret de travail est très important ! Prenez-en soin et ne le laissez pas se déchirer, se mouiller, se salir, etc.

Il est interdit de changer la photo ou les informations qui s'y trouvent.

Pour obtenir le livret de travail il est nécessaire : 2 photos 3x4, un document d'identité brésilien (« Carteira de Identidade de Estrangeiro » ou protocole), votre CPF et un justificatif de votre adresse.

### 2.2 - Types de contrats d'emploi

Lorsque vous commencez à travailler, votre contrat de travail peut être à **durée indéterminée** (aucune date prévue à la fin) ou pour une **période déterminée** (avec date prévue à la fin). La règle générale est le contrat de travail pour une durée indéterminée.

**Observations** : Dans la construction civile, il y a des règles différentes. On peut vous embaucher pour un travail particulier (par exemple, la construction d'une maison) et non pas en durée déterminée. Le contrat sera alors établi sans limite de temps, mais sera valable jusqu'à la fin de la construction de la maison. Donc, le contrat arrive à l'échéance ou une fois la tâche terminée, une fois la maison terminée. Même en durée déterminée, vous avez vos droits et bénéfices garantis.

Quand vous commencez à exercer un nouveau travail, l'employeur a le droit de vérifier votre expérience pendant une certaine période d'essai contractuelle.

Pendant cette période d'essai, vous bénéficiez de tous les droits d'un travailleur et l'employeur doit signer votre livret de travail.

La durée maximale du contrat en période d'essai est de 90 jours. Il est permis de conclure un contrat pour un temps

# 1 – INTRODUÇÃO

*A Constituição Brasileira garante aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à propriedade e a todos os demais direitos, como previsto no Art. 5º.*

Esperamos que você possa se sentir bem no Brasil e, com a ajuda das orientações constantes nesta publicação, você tenha as informações básicas para suas relações de trabalho, emprego e direitos sociais. Desejamos ajudar você no que for possível. E queremos também a sua ajuda.

O trabalho no Brasil é regulado pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e por diversas outras leis. A CLT prevê e assegura direitos básicos a todos os trabalhadores, os quais podem ser ampliados pelos acordos celebrados pelos Sindicatos. Por isso, informe-se bem sobre seus direitos.

## 2 – O QUE DEVO SABER QUANDO VOU COMEÇAR A TRABALHAR?

### 2.1 - Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)

A Carteira de Trabalho é um documento muito importante no qual se registra sua vida como trabalhador, além de servir também como documento de identidade.

Em cada emprego que você passar ao longo dos anos, o empregador deve anotar os seguintes dados: data de admissão, data de saída, salário inicial e seus aumentos, função, férias, benefícios previdenciários, contribuições sindicais, dentre outros itens muito valiosos para você. A Carteira também garante alguns dos principais direitos trabalhistas, como o seguro-desemprego.

Quando você entrega a Carteira de Trabalho ao empregador para assinar, o empregador tem 48 horas para devolver o documento.

A Carteira de Trabalho é muito importante! Não deixe que ela se estrague, rasgue, molhe ou que seja rasurada e riscada. É proibido trocar a fotografia ou alterar anotações na carteira de trabalho.

Para tirar a carteira de trabalho é preciso:

- Documento de identidade do Brasil (Carteira de Estrangeiro ou Protocolo);
- CPF;
- Comprovante de endereço;
- Duas fotos 3x4 (caso a emissão da Carteira de Trabalho seja manual).

### 2.2 - Tipos de contrato de trabalho

Quando você começa a trabalhar, seu contrato de trabalho pode ser por prazo **indeterminado** (sem data prevista para terminar) ou por prazo **determinado** (com data prevista para terminar). A regra geral é o contrato de trabalho por prazo indeterminado.

**Observação:** Se você trabalha na construção civil, podem contratar-lhe por uma obra certa ao invés de por prazo determinado. Por exemplo, o contrato pode estar delimitado até o término da construção de uma casa ou da obra, sem considerar o tempo que isso vai levar. O tempo máximo desse tipo de contrato é de 6 meses; depois de 6 meses, é considerado um contrato normal como qualquer outro. Mesmo trabalhando por obra, você tem todos os direitos e benefícios garantidos.

Quando você começa a trabalhar, o empregador pode utilizar-se de um “**contrato de experiência**” para avaliar seu desempenho.

Enquanto você está com o contrato de experiência, tem todos os direitos como trabalhador, e o empregador deve assinar sua carteira de trabalho.

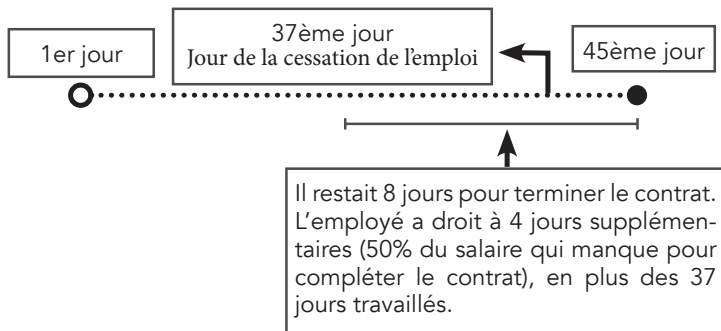


plus court (par exemple, 30 jours ou 45 jours), qui peut être renouvelé au maximum une fois, pour autant que la durée totale ne dépasse pas 90 jours.

Pendant que vous travaillez en période d'essai, l'employeur peut vous licencier sans préavis (expliqué ci-dessous) à la date prévue par la fin de ce contrat. Par exemple, si vous avez un contrat de période d'essai de 45 jours, au 45ème jour de travail il peut donc vous licencier et doit payer votre salaire et autres bénéfices correspondant au temps travaillé.

Si vous êtes licencié avant la fin du contrat, vous aurez droit à 50% du salaire pour les jours non travaillés, jusqu'à la date finale prévue dans le contrat. Par exemple, si vous êtes licenciés 8 jours avant la fin du contrat, l'employeur doit vous payer 4 jours de plus que ceux que vous avez déjà travaillés. Cela s'appelle « indenização » (indemnisation), un droit de tout travailleur en période d'essai.

EXEMPLE: CONTRAT À TITRE D'EXPÉRIENCE – 45 JOURS



De la même manière, si vous quittez votre emploi avant la date de fin de la période d'essai, c'est vous qui devez indemniser votre employeur pour 50% des jours restants. Donc, si vous quittez votre emploi 8 jours avant la fin du contrat, il sera déduit 4 jours de salaire, de la valeur que l'employeur vous doit pour les jours que vous avez déjà travaillés.

Si vous continuez à travailler avec le même employeur après l'échéance de cette période d'essai (après 90 jours ou avant,

suivant le contrat), vous êtes automatiquement considéré employé régulier. L'employeur ne doit donc rien noter dans votre livret de travail et le contrat entre en vigueur pour une durée indéterminée.

Au Brésil, les enfants ne peuvent pas travailler. L'âge minimal pour travailler est de 16 ans.

### 2.3 - Examens médicaux

Au moment de vous engager et au moment de quitter votre emploi, l'employeur est obligé de vous demander de faire des examens médicaux. Si les examens révèlent que vous êtes malade à cause du travail, vous aurez droit à une indemnisation.

Les examens sont valables 3 mois (90 jours). Si vous êtes sous contrat de travail de 60 jours et quittez le poste après 60 jours, vous n'avez donc pas besoin de faire les examens encore une fois.

Les coûts des examens sont à la charge de l'employeur. Vous n'aurez rien à payer vous même.

### 2.4 - Le travail domestique

Au Brésil, le travailleur domestique est toute personne fournissant, chez privé(s), des services à caractère continu et à but non lucratif. C'est le cas des employés de maison affectés à des tâches de ménage, de cuisine, de gouvernance, de nourrice, de repassage, de nettoyage, de gardiennage, de chauffeur, de jardinage, les accompagnants des personnes âgées, etc.

Depuis 2013, une nouvelle loi garantit aux travailleurs domestiques les mêmes droits que les travailleurs d'autres catégories. Cependant, des réglementations sont encore nécessaires pour les rendre effectives.

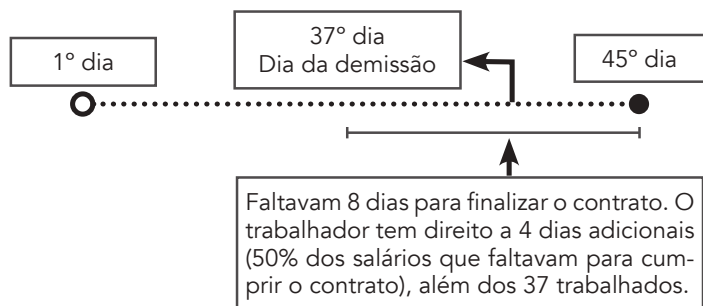
Pour plus d'informations, renseignez-vous auprès d'un bureau du Ministère du Travail ou consultez le site [www.trabalho.gov.br](http://www.trabalho.gov.br).

O prazo máximo de um contrato de experiência é de até 90 dias. É permitido fazer um contrato por menos tempo (por exemplo, 30 dias ou 45 dias), que pode ser renovado, no máximo, uma vez, desde que o total de tempo não ultrapasse os 90 dias.

Enquanto você está trabalhando com contrato de experiência, o empregador pode dispensá-lo do emprego, sem aviso prévio (explicado adiante), no dia em que o contrato terminar. Por exemplo, se o contrato é de 45 dias, no 45º dia de trabalho o empregador pode despedir você, devendo pagar o seu salário e demais benefícios correspondentes ao tempo trabalhado.

Se você for despedido antes do fim do prazo do contrato de experiência, você tem direito a 50% do salário pelos dias que faltam para cumprir todo o contrato. Por exemplo, se é despedido 8 dias antes de terminar o contrato, o empregador deve pagar-lhe por 4 dias além dos dias que você já trabalhou. Isso se chama "indenização" e é um direito de todo trabalhador nesta situação.

#### EXEMPLO: CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - 45 DIAS



Ao mesmo tempo, se você deixar o trabalho antes do prazo do contrato, você deve indenizar o empregador pelos 50% dos dias que faltam. Por exemplo, se você deixar o trabalho, por sua decisão, 8 dias antes de terminar o contrato de experiência, desconta-se o equivalente a 4 dias de salário do dinheiro que você teria direito a receber pelos dias que já trabalhou.

Quando terminar o contrato de experiência (depois de 90 dias ou prazo menor estabelecido no contrato, renovado, no máximo, uma vez), se você continuar trabalhando para o mesmo empregador, automaticamente você é considerado funcionário com contrato de trabalho por prazo indeterminado. O empregador não precisa fazer nova anotação na sua carteira de trabalho nesses casos.

No Brasil, as crianças não podem trabalhar. A idade mínima para o trabalho é 16 anos..

### 2.3 - Exames médicos

O empregador tem obrigação de lhe mandar fazer exames médicos tanto no momento que vai contratá-lo para um emprego, como na ocasião em que você deixa tal emprego, ou seja, na hora da demissão também. Esse direito do trabalhador é uma forma de verificar se você ficou doente por causa do trabalho. Caso os exames revelem que você ficou doente por causa do trabalho, você pode ter direito a uma indenização.

Os exames têm validade de 3 meses (90 dias). Quer dizer, se você trabalhou durante 60 dias com um contrato de trabalho e foi embora depois dos 60 dias, não precisa fazer o exame novamente.

A despesa dos exames, tanto para ingresso, como para saída do trabalho, é por conta do empregador. Você não paga nada para fazê-los.

### 2.4 - Trabalho doméstico

No Brasil, considera-se trabalhador doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas. Assim, você será considerado trabalhador doméstico, para efeitos legais, caso se enquadre nessas condições e trabalhe como: empregado, cozinheiro, governanta, babá, lavadeira, faxineiro, vigia, motorista particular, jardineiro, acompanhante de idosos, dentre outras atribuições.

## 3 – COMBIEN D'ARGENT EST-CE QUE JE VAIS RECEVOIR?

### 3.1 - Le salaire

Si vous travaillez 44 heures par semaine (soit 8 heures par jour, soit 220 heures par mois), le salaire minimum que vous devriez recevoir est R\$ 880,00 (applicable à l'année 2016).

Note: pour 2017, vous devez vérifier le salaire minimum car cela se change chaque année. Voyez le site [http://trabalho.gov.br/salario\\_minimo](http://trabalho.gov.br/salario_minimo)

Cette information peut également être trouvée dans la presse.

**Attention:** Ce salaire minimum peut être plus élevé si l'Etat où vous travaillez adopte un salaire minimum spécifique. En plus de cela, les syndicats peuvent établir un salaire minimum professionnel (plancher normatif).

La valeur des gains enregistrés dans votre livret de travail doit correspondre à votre salaire réel. Si vous obtenez plus que celui enregistré dans votre livret de travail, l'employeur commet une fraude appelée "salaire à côté".

Mais en général, le salaire net que le travailleur reçoit est inférieur à cause des déductions et des taxes de contributions spécifiques (INSS ou autres, selon des explications qui vont suivre). Si vous travaillez moins de 44 heures par semaine, le salaire peut aussi être inférieur.

Vous avez le droit de recevoir votre salaire mensuel, au début de chaque mois, avec un délai de paiement de 5 jours ouvrables après le mois travaillé. Donc vous recevez votre salaire à la première ou à la deuxième semaine du mois suivant.

### 3.2 - Le 13ème mois en plus du salaire de base

A la fin de chaque année, vous avez droit à un mois de salaire supplémentaire, qui s'ajoute aux douze autres de l'année en cours. Cela s'appelle le 13ème salaire.

Au cas où vous n'auriez pas encore travaillé une année, vous avez quand même droit à un pourcentage de ce 13ème mois. Le pourcentage dépend du temps que vous avez travaillé cette année-là. Par exemple, si vous travaillez depuis 6 mois dans une entreprise, vous devez recevoir comme 13ème salaire, la moitié d'un salaire mensuel normal.

Si vous commencez à travailler avant le 16ème jour du mois, ce mois-ci sera considéré dans le calcul du 13ème salaire. Par exemple, si vous entrez en fonction le 15 Juin (ou avant) le mois de juin sera calculé dans le paiement du 13ème salaire. Par contre, Si vous commencez le 16 Juin (ou après), seul le mois de juillet et les suivants entreront dans ce calcul.

D'habitude, une partie du 13ème mois est payé à la fin du mois de novembre et l'autre partie, à la fin du mois de décembre.

### 3.3 - Les heures supplémentaires

Au delà de 8 heures par jour, de 44 heures par semaine ou de la charge horaire stipulée dans votre contrat, chaque heure supplémentaire de travail est majorée de 50% de son niveau normal. Par exemple, si vous recevez R\$10 de l'heure pendant les heures régulières de travail, on devra vous payer R\$15 par heure supplémentaire. Il y a des catégories professionnelles dont les additionnels sont encore supérieurs à ces 50%.

Si vous travaillez un jour de repos (par exemple le dimanche ou jour férié) on devra vous payer le double du salaire d'un jour de travail régulier.

Quelques entreprises font des accords avec les syndicats pour échanger les heures supplémentaires par des heures de repos supplémentaires. Si tel est votre cas, renseignez-vous auprès de votre syndicat.

### 3.4 - Le travail de nuit

Si vous travaillez de nuit (entre 22h et 5h), le salaire horaire est plus élevé que celui de la journée. Cela s'appelle « adicional noturno », un paiement supplémentaire que chaque employeur doit respecter.



Em 2013, uma nova Lei garantiu às trabalhadoras e trabalhadores domésticos os mesmos direitos dos trabalhadores de outras categorias. Alguns direitos, entretanto, ainda necessitam de regulamentação para efetivamente valer ao trabalhador.

Para obter mais informações, procure uma unidade do Ministério do Trabalho e Previdência Social, próxima de sua residência, ou acesse na internet **www.trabalho.gov.br**.

## 3 – QUANTO DINHEIRO VOU GANHAR?

### 3.1 - Salário

Se você trabalha 44 horas por semana (ou 8 horas diárias ou 220 horas por mês), **o salário mínimo que você deverá receber é de R\$ 880,00 (valor válido para o ano de 2016)**. **Obs.:** A partir de 2017, é preciso verificar o salário mínimo, pois ele muda todos os anos. Consulte o site <http://trabalho.gov.br/salario-minimo>

Essa informação também poderá ser encontrada em jornal de circulação local.

**Atenção:** esse valor pode ser maior, dependendo do estado do Brasil onde você trabalha, pois há salários-mínimos regionais. Pode ainda ser maior, se houver acordo do sindicato de sua categoria profissional estabelecendo um salário mínimo para a profissão (piso normativo).

O valor do salário registrado em sua Carteira de trabalho deve corresponder ao salário efetivamente recebido por você. Se você receber mais do que o registrado em sua carteira de trabalho, o empregador estará cometendo fraude conhecida como “salário por fora”.

Do seu salário, são descontadas as taxas de contribuições específicas previstas na legislação, conforme explicado abaixo. Se você trabalha menos de 44 horas por semana, o salário também pode ser proporcionalmente menor.

Você tem direito a receber seu salário mensal até o 5º dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

Exemplo: até o 5º dia útil do mês de fevereiro, você deve receber o pagamento referente ao mês de janeiro.

### 3.2 - 13º salário

Ao final de cada ano, você tem direito a receber um salário adicional além do pagamento dos 12 meses anuais. Isso se chama 13º salário.

Se você ainda não tem um ano de trabalho em um emprego, tem direito a uma porcentagem do 13º salário, correspondente aos meses trabalhados. A porcentagem depende de quanto tempo você está no emprego. Por exemplo, se você tem 6 meses trabalhando na mesma empresa, deve ganhar a metade de um salário normal como seu 13º salário.

Se você ingressou no serviço até o dia 15, esse mês será calculado para o 13º salário. Por exemplo, se você ingressou no dia 15 de julho (ou qualquer data anterior, dentro desse mês), o mês de julho é computado para o pagamento desse benefício. Se você começou na empresa no dia 16 de julho, somente são considerados os meses de agosto em diante para esse cálculo.

Normalmente, paga-se metade do 13º salário até o final de novembro, e a outra metade no final de dezembro.

### 3.3 - Horas extras

Se você trabalha mais do que 8 horas diárias, ou mais do que 44 horas por semana ou mais do que a carga de trabalho contratada, para cada hora a mais, você tem direito a um adicional de 50% em relação ao salário da hora normal. Por exemplo, se você ganha 10 reais por hora na sua jornada normal, devem pagar-lhe 15 reais pela hora que você trabalhar além do seu horário previsto. Há categorias profissionais com adicionais ainda maiores do que esses 50%.

### 3.5 - Le ticket transport, le ticket repas et les autres bénéfices

Si vous devez utiliser les transports publics pour vous rendre à votre travail, l'employeur a l'obligation de payer les coûts du transport, mais seulement avec votre accord. Car il va déduire 6% de votre salaire pour le paiement de ce bénéfice (« vale-transporte »). Il faut donc calculer pour savoir si cela vaut vraiment la peine.

**Observation:** Si le travailleur ment pour recevoir la carte de bus sans vraiment en avoir besoin, il peut être licencié de suite car le mensonge est une raison valable de licenciement.

Le ticket repas (« vale-refeição ») est un montant payé par l'employeur pour les frais d'alimentation. Mais ce gain n'est pas obligatoire, il dépend de l'employeur.

Quelques entreprises offrent d'autres bénéfices à leurs employés, comme par exemple une assurance à maladie ou des rabais de pharmacie. Mais cela dépend de chaque entreprise.

### 3.6 - Le salaire famille (Salário família)

Si votre salaire est bas (informez-vous de la valeur limite qui varie chaque année) et si vous avez des enfants au dessous de 14 ans ou handicapés, vous avez le droit de recevoir un surplus de salaire appelé «salário família» (salaire famille).

Dans ce cas, vous devez présenter à votre employeur le certificat de naissance (« certidão de nascimento ») de votre enfant (où il est constaté que vous êtes le père ou la mère), prouver son handicap, montrer le certificat de vaccination. Vous devez aussi prouver que votre enfant est à l'école.

### 3.7 - L'additionnel d'insalubrité et de dangerosité

Il y a certains types d'emplois qui peuvent nuire à votre santé. Dans certains cas, vous avez le droit de recevoir l'additionnel d'insalubrité ou de dangerosité.

L'insalubrité au travail se caractérise par un environnement nuisible à la santé. Par exemple, les lieux très bruyants ou exposés à des produits chimiques ou biologiques. Dans ces cas, vous avez droit à un supplément de 10%, de 20% ou de 40% du salaire minimum, suivant le niveau d'insalubrité minimal, moyen ou maximal.

La dangerosité est caractérisée par l'exposition aux produits inflammables (essence, alcool, etc.), aux explosifs, ou encore par les tâches de sécurité personnelle ou de protection de propriété. L'additionnel est de 30% du salaire effectif.

### 3.8 - Le Fond de Garantie (« Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS »)

Au début de chaque mois, les employeurs sont tenus de verser sur un compte de la Caixa Economica Federal (CEF) le montant équivalent à 8% de votre rémunération. C'est un bénéfice connu comme FGTS qui n'est pas déduit de votre salaire.

Ceci n'est pas un impôt. Au contraire, c'est de l'argent qui vous appartient, mais vous ne pouvez pas l'utiliser à tout moment. Le FGTS est un instrument prévu par la loi, une sorte d'épargne forcée qui sert à vous aider en cas de problème sérieux ou de l'achat d'une maison.

Cet argent vous appartient certes, mais vous ne pouvez le retirer de votre compte FGTS que dans les cas suivant :

- Si vous êtes licencié sans raison particulière.
- Après 3 ans, quand vous n'aurez plus de versement sur le réseau FGTS.
- Si vous avez terminé une période d'essai, mais ne continuez pas au travail.
- Au moment de prendre votre retraite: après avoir travaillé 35 ans ou d'avoir atteint l'âge de 65 ou 60 ans. Ou encore, à l'âge de 70 ans si vous n'êtes pas à la retraite.
- Si vous ou votre enfant êtes atteint d'une maladie grave, par exemple, un cancer ou l'HIV-AIDS
- Au moment de l'achat ou du financement d'une maison.

Se você trabalha durante o seu dia de repouso (por exemplo, no domingo ou num dia de feriado), devem pagar-lhe o dobro do valor normal por esse tempo.

Algumas empresas fazem acordos com o sindicato para trocar o valor adicional de horas extras por tempo de repouso adicional. Se isto ocorrer em seu caso, procure orientar-se bem junto ao sindicato da sua categoria.

### 3.4 - Trabalho noturno

Se você trabalha à noite (por exemplo, das 22h às 5h00), deve ganhar mais do que ganharia no mesmo trabalho durante o dia. Isso se chama “adicional noturno”. Há um percentual estabelecido para este pagamento adicional. Todos os empregadores devem cumprir essa determinação.

### 3.5 - Vale-transporte, Vale-refeição e outros benefícios correlatos

Se você precisa de transporte público para chegar ao seu trabalho, o empregador tem a obrigação de pagar o custo, desde que você autorize. Entretanto, 6% do seu salário serão descontados para custeio do vale-transporte. Por isso, veja se vale a pena optar por esse benefício.

**Obs.** Mentir para receber cartão de ônibus, sem precisar verdadeiramente, pode resultar em demissão imediata, por justa causa (explicado adiante). Trata-se de uma falta grave.

Existe também o “vale refeição” (VR), quando a empresa/empregador paga uma porcentagem do custo da sua comida. Mas isso não é obrigatório. Algumas empresas concedem outros benefícios aos seus funcionários, como plano de saúde e descontos na compra de medicamentos. Para informações adicionais, consulte a área de Recursos Humanos (RH) da sua empresa.

### 3.6 - Salário-família

Se você tem filho(a) menor de 14 anos ou inválido(a) de qualquer idade, e seu salário é baixo (confira o valor exato que é estabelecido a cada ano), você terá direito ao “salário-família”. Nesse caso, você deve apresentar a seu empregador a certidão de nascimento da criança (onde consta que você é a mãe ou o pai dela), ou a comprovação da invalidez, e o certificado de vacinação. Também deve comprovar que a criança está na escola.

### 3.7 - Adicional de Insalubridade e de Periculosidade

Existem determinados trabalhos que podem prejudicar a sua saúde. Em alguns desses casos, você tem o direito de receber o Adicional de Insalubridade ou o Adicional de Periculosidade.

A insalubridade ocorre quando você trabalha em ambiente prejudicial à saúde, como locais com muito barulho ou com exposição a produtos químicos ou biológicos. Nesses casos, você tem direito a um adicional de 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo, dependendo do nível da insalubridade (mínima, média ou máxima, respectivamente).

A periculosidade ocorre se você realizar tarefa com exposição a produtos inflamáveis (gasolina, álcool, entre outros), explosivos ou se trabalhar nas atividades de segurança pessoal ou patrimonial. O adicional é de 30% sobre sua remuneração e não sobre o salário mínimo, como no caso da insalubridade.

### 3.8 - Fundo de Garantia por tempo de serviço (FGTS)

Os empregadores são obrigados a depositar, no início de cada mês, em conta na Caixa Econômica Federal (CEF) o valor de 8% de sua remuneração, direito chamado de FGTS. Essa quantia não é descontada de seu salário.

O FGTS não é um imposto. Pelo contrário, esse dinheiro é seu, mas você não pode retirá-lo a qualquer momento. O

Normalement, vous devez recevoir tous les 2 mois à votre domicile, une quittance qui démontre que votre employeur est en train de virer correctement votre FGTS. Au cas où vous ne la receviez pas chez vous et pour votre propre contrôle, vous pouvez demander un extrait de compte directement à la Caixa Econômica Federal.

## 4 – LES DÉDUCTIONS DE SALAIRE (IMPÔTS, CONTRIBUTIONS ETC.)

### 4.1 - La prévoyance sociale et l'INSS

L'INSS est une contribution que le gouvernement déduit de votre salaire. Cet argent sert à se protéger contre des risques ou à couvrir certains besoins particuliers. Par exemple, si vous avez un accident de travail, si vous tombez malade, si vous avez des enfants mineurs, etc. L'INSS vous aidera à payer une partie de ces charges. (Voir les explications ci-dessous). C'est aussi avec ces déductions que le gouvernement paye la retraite des personnes âgées. Cela s'appelle « previdência social » (prévoyance sociale).

**La retraite:** Selon la loi actuelle, vous pouvez aller à la retraite à l'âge de 65 ans pour les hommes, à l'âge de 60 ans pour les femmes, ou encore après avoir travaillé et payé les cotisations de l'INSS pendant 35 ans. Le montant de la contribution INSS qui est déduite de votre salaire dépend de la valeur de celui-ci.

Par exemple, si vous recevez R\$1.000 par mois, la déduction est de 8% pour INSS. Si vous recevez R\$1.500 par mois, elle est de 9%. Si vous recevez un montant supérieur à celui-ci, il sera déduit 9% ou 11% selon votre revenu.

### 4.2 - Les obligations envers les enfants

Si vous êtes le père d'un enfant et séparé de sa mère, normalement vous entrer en accord avec la mère et payer une pension mensuelle pour l'enfant. Si vous ne la payez pas, la mère a le droit d'aller en justice et le juge peut obliger votre

employeur de déduire de votre salaire la pension de l'enfant. En cas de manquement total de vos obligations à l'égard de la mère de votre enfant, vous pouvez aller en prison.

Le montant à payer est également déduit de votre 13<sup>e</sup> salaire ou de tout autre bénéfice que vous recevez.

### 4.3 - Autres déductions autorisées

Selon la loi, si vous habitez un lieu qui appartient à l'entreprise qui vous emploie, le maximum que l'employeur peut déduire de votre salaire pour le loyer est de 25%.

Si l'employeur vous fournit les repas sur le lieu de travail, le maximum qu'il peut déduire de votre salaire est de 20%.

Il y a aussi l'impôt sur le revenu (IR). Si vous recevez plus de R\$ 1'787,77 par mois, l'employeur déduira 7,5% de votre revenu pour l'IR. Le pourcentage déduit dépend de votre salaire. Pour en savoir plus, visitez le site: **www.receita.fazenda.gov.br**

## 5 – REPOS ET VACANCES

Voici la liste des jours fériés au Brésil. Ces sont des jours de repos, donc vous ne travaillez pas. En cas contraire, votre salaire doit être augmenté.

- Le 1er janvier (Nouvel An)
- Le 21 avril (en mémoire de Tiradentes, un personnage qui a lutté pour l'indépendance du Brésil)
- Le 1er mai (Fête du Travail)
- Le 07 septembre (Fête Nationale, Indépendance du Brésil)
- Le 12 octobre (Notre Dame de l'Apparition, matrone du pays)
- Le 02 novembre (la Toussaint, en mémoire des morts)
- Le 15 novembre (Jour de l'Annonce de la République)
- Le 25 décembre (Noël)

En plus de ces dates, il y a d'autres jours fériés qui ne sont pas des dates fixes (ils changent chaque année) et aussi des

FGTS é um instrumento previsto em lei para obrigar você a poupar um dinheiro para quando tiver um problema sério ou para quando for comprar uma casa. Só pode retirar esse dinheiro que está na sua conta do FGTS, em agência da CEF, nas seguintes hipóteses:

- Se a pessoa for despedida do emprego sem justa causa.
- Depois de 3 anos sem carteira de trabalho assinada (pessoa que perdeu o emprego e não consegue outro).
- Se a pessoa terminar um contrato de experiência e não continuar no trabalho.
- No momento de se aposentar, depois de trabalhar 35 anos ou depois de completar 65 anos (para os homens) ou 60 anos (para as mulheres) de idade. Ou ainda, se completar 70 anos de idade, mesmo sem se aposentar.
- Se você ou um seu filho(a) tiver uma doença grave, como câncer ou HIV-AIDS.
- Na hora de comprar ou financiar uma casa.

Normalmente, você deve receber um comprovante a cada 2 meses no seu endereço domiciliar, que mostra que o seu empregador está depositando o dinheiro do seu FGTS corretamente. Você pode também solicitar um extrato diretamente na CEF para seu controle, caso não o receba em sua casa.

## 4 – QUAIS SÃO OS DESCONTOS DO DINHEIRO QUE VOU GANHAR?

### 4.1 - Previdência Social e Instituto Nacional de Seguro Social (INSS)

O INSS é um imposto que o governo desconta de seu salário. O dinheiro recolhido pelo INSS é usado para pagar os benefícios que você pode precisar. Por exemplo, se você tiver um acidente no trabalho, se ficar doente, se tiver filhos menores de idade, etc., como é explicado abaixo, você terá benefícios que o INSS lhe pagará. Também é com esse dinheiro que o governo paga as aposentadorias dos idosos. Isso se chama “previdência social”.

**Aposentadoria:** pela lei atual, você vai poder se aposentar quando completar 65 anos de idade (para o homem) e 60 anos (para a mulher), ou então depois de trabalhar 35 anos, pagando o INSS durante os 35 anos. A contribuição ao INSS é descontada de seu salário, dependendo de quanto você ganha.

Por exemplo, se você recebe R\$1.000 reais por mês, será descontado 8% de seu salário a título de INSS. Se receber R\$1.500 reais por mês, será descontado 9%. Caso receba uma quantia superior a essa última, será descontado 9% ou 11%, dependendo do seu salário.

### 4.2 - Obrigação com os filhos

Se você é pai de uma criança e se separou da mãe, normalmente vai fazer um acordo com a mãe para pagar, mensalmente, uma pensão a seu filho(a). Se você não pagar, a mãe da criança tem direito a ir à Justiça, e o juiz poderá obrigar a seu empregador a descontar uma parte do seu salário para a pensão do seu filho. Se você não pagar, pode ser preso.

O valor devido também é descontado em seu 13º salário ou qualquer outra bonificação recebida.

### 4.3 - Outros descontos legais

Se você mora num lugar que pertence à empresa onde você trabalha, o máximo que o empregador pode descontar por conta disso é 25% do seu salário.

E se o empregador fornece as refeições no trabalho, o máximo que pode descontar por conta disso é 20% do seu salário.

Também existe o Imposto de Renda (IR). Se você recebe mais do que R\$1.903,98, o empregador descontará de seu salário 7,5% como IR. O percentual descontado depende do seu salário. Para saber mais, acesse: **www.receita.fazenda.gov.br**



jours fériés particuliers aux états ou aux villes. Par exemple, Carnaval, Vendredi Saint, Ascension.

## 5.1 - Repos au travail

Si vous travaillez de 6 à 8 heures par jour, vous avez droit, au moins, à une heure de repos pendant la journée.

Si vous travaillez jusqu'à 6 heures par jour, vous avez droit, au moins, à 15 minutes de repos pendant la journée. Ces périodes de repos ne sont pas comptées comme temps de travail. C'est l'employeur qui détermine le moment de la pause dans la journée.

Après une journée de travail et avant de commencer la nouvelle journée, vous avez droit, au moins, à 11 heures de repos.

Chaque travailleur a droit à un jour de repos par semaine. Normalement, ce sont les dimanches, mais ceci dépend aussi du lieu où vous travaillez. Par exemple, si vous travaillez dans un restaurant, votre jour de repos peut être différent.

## 5.2 - Les vacances

A la fin d'une année de travail, vous avez droit à 30 jours consécutifs de vacances payées. Pour le mois de vacances, on doit vous payer 1/3 de plus que la valeur de votre salaire mensuel.

L'entreprise peut vous permettre de « vendre » quelques jours de vos vacances, (cela veut dire, vous recevez de l'argent en échange de votre repos). Mais vous ne pouvez pas vendre plus de 10 jours de vacances. Donc, vous devez prendre au moins 20 jours de vacances.

Si vous avez plus de 5 absences durant l'année, vous pouvez perdre quelques jours de vacances.

**Attention:** Normalement, vous allez recevoir le salaire du mois de vacances avant le début de celles-ci afin que vous ayez de l'argent pour les dépenses pendant vos vacances.

Mais faites attention car à la fin des vacances, quand vous retournerez travailler, vous recevrez votre salaire seulement après un mois de travail.

Par exemple, si vous allez prendre des vacances pendant le mois de février, à la fin janvier vous allez recevoir le salaire de janvier et le salaire des vacances qui correspond au mois de février, plus 1/3. Mais vous ne recevrez rien à la fin février. Alors vous retournerez au travail au mois de mars et devrez attendre jusqu'à la fin mars pour recevoir le prochain salaire. Alors, ne dépensez pas tout pendant les vacances !

## 6 – RÉSILIATION DU CONTRAT

La fin de la relation de travail se produit lorsque vous décidez de quitter le travail (démission) ou par la volonté de l'employeur (licenciement sans ou avec raison valable en cas de faute grave).

Le calcul du montant que vous recevrez est appelé « Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho » (TRCT). Les contrats de travail d'une durée supérieure à une année doivent avoir leur TRCT approuvé soit par un syndicat, soit par le Ministère du Travail qui vous aideront à vérifier vos droits.

Le préavis de démission ou de licenciement est obligatoire pour mettre fin à la relation de travail. Par contre, il n'est pas nécessaire en cas de licenciement avec raison valable. Ci-dessous le sujet est traité en détails.

### 6.1 - Si je décide de quitter le travail

Si vous voulez quitter votre travail, vous devez le communiquer au moins 30 jours avant le dernier jour de travail, cela s'appelle « aviso prévio » (préavis de démission).

#### ► Préavis de démission quand je décide de quitter le travail

Si vous ne donnez pas votre préavis de démission, vous devez payer une indemnisation. Mais il y a des exceptions, dans le cas notamment d'une faute grave de votre employeur.

## 5 – REPOUSO E FÉRIAS

Abaixo está uma lista dos dias de feriados no Brasil. Nessas datas, não se cumpre horário de trabalho. Caso você trabalhe, deve ganhar mais do que o valor normal, como já explicado anteriormente.

- 01 de janeiro (Ano Novo)
- 21 de abril (Em memória de Tiradentes, pessoa que lutou pela independência do Brasil)
- 01 de maio (Dia do Trabalhador)
- 7 de setembro (Independência do Brasil)
- 12 de outubro (Nossa Senhora Aparecida)
- 2 de novembro (Em memória aos mortos; é chamado Dia de Finados)
- 15 de novembro (Dia da Proclamação da República do Brasil)
- 25 de dezembro (Natal)

Além dessas datas, há outros feriados em datas móveis (diferentes a cada ano) e ainda feriados estaduais e municipais. Por exemplo, Carnaval, Sexta-feira Santa e Corpus Christi.

### 5.1 - Repouso do trabalho

Se você trabalha de 6 a 8 horas por dia, tem direito a um descanso de pelo menos 1 hora durante a jornada.

Se você trabalha até 6 horas por dia, tem direito a um descanso de pelo menos 15 minutos durante a jornada. Esses períodos de descanso não são contados como jornada de trabalho. Quem fixa o período de intervalo durante a jornada de trabalho é o empregador.

Após um dia de trabalho, você tem direito a pelo menos 11 horas de descanso antes de iniciar a próxima jornada.

Todo trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana. Normalmente é aos domingos, mas depende do lugar e do tipo de trabalho da empresa. Por exemplo, se você trabalha num restaurante aos domingos, o seu descanso pode ocorrer em outro dia da semana.

### 5.2 - Férias

Após completar um ano no mesmo emprego, você tem direito a 30 dias de férias remuneradas. No mês de férias, o empregador deve pagar-lhe 1/3 a mais do valor do seu salário.

A empresa pode permitir que você “venda” alguns dias das suas férias (nesse caso, você ganha dinheiro em vez de folga). É proibida a venda de mais de 10 dias de suas férias. Ou seja, você deve tirar pelo menos 20 dias de repouso dos 30 que você tem direito, após um ano de trabalho.

Se você tem mais que 5 faltas no trabalho durante o ano, pode perder dias de férias.

**Obs.** Normalmente o salário relativo ao mês de férias é pago de forma antecipada, para que você tenha dinheiro para as despesas durante o período de folga. Mas tenha cuidado e se planeje muito bem, porque no fim do mês das férias você não terá salário a receber. Portanto, o próximo salário você só o receberá após um mês de trabalho.

Exemplo: se você tira férias em fevereiro, no final de janeiro vai receber o salário de janeiro e também o salário das férias, que é o salário de fevereiro com o adicional de 1/3. Por isso, no final de fevereiro não vai receber nenhum salário, pois o de fevereiro já lhe foi pago, de forma antecipada, no final de janeiro. Então, você vai voltar ao trabalho no mês de março, e vai esperar até o começo de abril para ganhar o próximo salário. “Não gaste tudo durante o mês de férias!”

## 6 – RESCISÃO DE CONTRATO

O fim da relação de emprego ocorre quando você decide deixar o trabalho (pedido de demissão); por vontade do empregador (dispensa sem justa causa); ou se você comete alguma falta grave (dispensa por justa causa).

O acerto de contas de quanto você vai receber se chama Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT). Os contratos de trabalho com mais de um ano de duração devem ter seu TRCT

yeur (par exemple, en cas de non paiement de votre salaire, de menaces à votre égard ou de harcèlement). Dans ces cas vous devez le dénoncer. Et si vous expliquez la raison, vous pouvez quitter votre travail et c'est à l'employeur de vous payer une indemnisation. Mais très souvent, dans ces situations, il vous faudra faire appel à la Justice du Travail, ce qui retarde la réception de votre indemnisation.

Si vous avez un contrat de période d'essai et partez avant l'expiration de ce contrat, vous devez payer à l'employeur une indemnisation de 50% de la valeur des jours restant.

### ► **Combien dois-je recevoir si c'est moi qui démissionne ?**

Si vous avez donné votre préavis de démission, quand vous quittez le travail vous avez le droit de recevoir le salaire correspondant aux jours travaillés, la proportion du 13<sup>ème</sup> mois de salaire (à proportion du nombre de mois travaillés) et la période de vacances avec un surplus d'1/3.

Puisque c'est vous qui avez rompu le contrat de travail de votre propre gré, vous n'avez le droit ni de retirer le « Fondo de Garantía » (Fond de Garantie) ni de recevoir l'assurance chômage.

## **6.2 - Résiliation du contrat de travail par l'employeur (Licenciement sans raison valable)**

### **A) Si vous êtes en période d'essai (avant l'embauche définitive)**

Vous pouvez être licencié à l'échéance de la période d'essai sans préavis de licenciement. Par exemple, si vous avez une période d'essai de 45 jours, au 45<sup>ème</sup> jour vous pouvez être licencié.

Si vous êtes licencié avant l'échéance du contrat, l'employeur doit vous payer 50% de la valeur correspondant aux jours non travaillés. Par exemple, si vous êtes licencié 8 jours avant l'échéance du contrat, en plus des jours travaillés, vous avez le droit de recevoir l'équivalent à 4 jours non travaillés. Cela s'appelle une indemnisation.

### **B) Si vous êtes sous contrat de travail à durée indéterminée**

Si l'employeur vous licencie, il doit vous informer de la résiliation du contrat avec au moins 30 jours d'avance (préavis de licenciement). Pour chaque année travaillée pour le compte du même employeur, on ajoute 3 jours de préavis. Par exemple, si vous êtes licencié sans raison valable après avoir travaillé 2 ans dans une entreprise, le préavis doit être d'au moins 36 jours (30 jours de préavis obligatoire + 6 jours correspondant à 2 années d'emploi).

Pendant la durée du préavis, vous continuez à travailler normalement et à recevoir votre salaire. Il y a cependant une petite différence: pour que vous ayez du temps pour chercher un autre emploi, vous pouvez choisir soit de réduire votre temps de travail de 2 heures par jour, soit de le réduire de 7 jours pendant la période de préavis. Parfois il arrive que l'on vous demande de ne pas travailler pendant la période de préavis. Mais dans ce cas, vous continuez tout de même à recevoir votre salaire pendant la durée du préavis.

Votre employeur peut choisir de vous payer la durée de préavis au moment de la résiliation du contrat. Cela veut dire qu'au lieu de devoir travailler pendant la durée du préavis, l'entreprise vous paye tout simplement ce mois ainsi que les autres charges.

### ► **Documents**

Si vous êtes licencié, l'employeur doit vous informer par écrit. Sur votre livret de travail, c'est la date de départ qui doit être mentionnée. Elle correspond à la date de l'échéance du préavis, même s'il y a des jours non travaillés.

### ► **Quelle somme d'argent allez-vous recevoir en cas de licenciement sans raison valable ?**

Lors d'un licenciement (résiliation de contrat par l'employeur) sans raison valable, vous avez les droits suivants: le salaire des jours travaillés, le salaire de la durée du préavis (même s'il y a des jours non travaillés), un montant proportionnel aux jours de vacances accrus d'1/3, le proportionnel au 13<sup>ème</sup>

homologado em um sindicato ou no Ministério do Trabalho e Previdência Social, que o ajudará a conferir seus direitos.

O aviso prévio é a comunicação antecipada e obrigatória pela parte que decidiu terminar a relação de emprego. É devido por você, nos casos de pedido de demissão; e pelo empregador, nos casos de dispensa sem justa causa. Não cabe na dispensa por justa causa. Abaixo, detalharemos melhor esse assunto.

### **6.1 - Se eu decido deixar o trabalho**

Você deve comunicar ao empregador que vai deixar o trabalho. Isso se chama “pedido de demissão”, também conhecido como “pedir a conta”.

#### **► Aviso Prévio quando eu decido deixar o trabalho**

Se você pretende deixar o trabalho, deve comunicar isso pelo menos 30 dias antes de ir embora da empresa. Isso significa dar o “aviso prévio”. Se você não dá o aviso prévio, você fica devendo uma indenização. Há exceções, em que não é necessário dar o aviso prévio: nos casos sérios, chamados de “falta grave”, em que o empregador realmente deu motivo (por exemplo, se não pagou o que lhe devia, se fez ameaças ou humilhações sérias). Nesses casos, você deve denunciar o empregador. Além disso, desde que você comunique o motivo, você tem direito a deixar o trabalho e é o empregador que vai dever-lhe a indenização. Isso acaba muitas vezes indo parar na Justiça do Trabalho, o que pode atrasar o recebimento de seus direitos.

Se você está com contrato de experiência e vai embora antes do prazo, você deve ao empregador uma indenização de 50% do valor pelos dias que faltam no prazo de cumprimento do contrato.

#### **► Quanto devo receber, quando eu peço demissão do emprego?**

Se você deu o aviso prévio, quando deixa o trabalho tem direito a receber o salário por dias trabalhados (chamado de

“saldo de salário”), a proporção do 13º salário (o valor vai depender do mês), mais as férias acrescidas de 1/3.

Como foi você quem deixou o trabalho por vontade própria, não tem direito a retirar o dinheiro do Fundo de Garantia (FGTS), nem de receber o seguro desemprego.

### **6.2 - Rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador (dispensa sem justa causa)**

#### **a) Se você está em contrato de experiência:**

Enquanto você está trabalhando com contrato de experiência, pode ser despedido quando terminar o prazo do contrato, sem aviso prévio. Por exemplo, se você tem contrato de 45 dias, no 45º dia pode ser despedido sem aviso prévio.

Se você é despedido antes do prazo do contrato, o empregador deve pagar-lhe 50% do valor dos dias que faltam para completar o contrato. Por exemplo, se é despedido 8 dias antes de terminar o prazo, você tem direito ao valor de 4 dias, além do valor pelos dias trabalhados. Isso se chama indenização.

#### **b) Se você tem contrato com prazo indeterminado (não está em contrato de experiência):**

Nesse caso, devem comunicar-lhe a rescisão do contrato com pelo menos 30 dias de antecipação (aviso prévio). Para cada ano que você tem trabalhado para o mesmo empregador, acrescentam-se 3 dias de aviso prévio. Por exemplo, se você trabalha numa empresa há 2 anos e é despedido sem justa causa, devem lhe dar um aviso prévio de pelo menos 36 dias.

Durante o tempo de aviso prévio dado pelo empregador, você continua trabalhando e ganhando o seu salário, mas tem uma pequena diferença. Você tem direito de optar pela redução da jornada em 2 horas diárias ou redução de 7 dias no período de aviso. É um tempo previsto em lei para você procurar outro emprego. Às vezes, o empregador pode pedir para você não trabalhar mesmo durante o tempo de aviso.

mois de salaire (qui dépend du nombre de mois travaillés) et une amende payée par votre employeur pour licenciement injustifié (cette valeur va dépendre des versements au FGTS).

En plus, vous avez le droit de prélever l'argent de votre compte FGTS et de bénéficier de l'assurance chômage. Pour cela vous devez apporter votre « Termo de Rescisão » (accord de résiliation) et votre « Carteira de Trabalho » (livret de travail) dans une agence de la Caixa Econômica Federal.

### ► Le droit au maintien de l'emploi

Il existe des situations dans lesquelles l'employeur n'a pas le droit de vous licencier à moins de prouver une raison valable, une faute grave. Ceci s'appelle « estabilidade provisória » (stabilité provisoire). Par exemple :

- En l'absence de faute grave, on ne peut pas licencier une femme enceinte. Elle a le droit de continuer son travail dès le jour de confirmation de la grossesse jusqu'au 5ème mois après l'accouchement. Pendant cette période, elle est protégée par la législation du travail.
- En cas d'accident de travail et de congé maladie pour une durée supérieure à 30 jours et pour autant que vous n'ayez pas commis de faute grave, vous avez le droit de conserver votre travail pendant une année après la date de retour qui suit le congé maladie.
- Les employés qui sont des dirigeants syndicaux ont aussi droit à la stabilité provisoire, à partir de la date de leur demande d'enregistrement en tant que syndicaliste, jusqu'à une année après la fin du mandat.

Dans tous ces cas cités ci-dessus, l'employeur ne peut licencier qu'en démontrant qu'il y a une faute grave.

### 6.3 - Si vous commettez une faute grave (licenciement avec cause justifiée)

Si vous commettez une faute grave (comportement jugé inacceptable par votre employeur), vous pouvez être licencié.

Voici quelques exemples de fautes graves: des comportements jugés inacceptables au travail, retards ou absences répétées, ivresse au travail, malhonnêteté, bagarres ou menaces au travail, etc.

Si vous commettez une faute grave, la résiliation de votre contrat est donc pour cause justifiée. Cela veut dire que vous êtes fautif et l'employeur a une raison valable pour mettre fin à votre contrat.

Dans ce cas, c'est vous qui provoquez la rupture du contrat et l'employeur n'a pas besoin de vous donner un préavis de résiliation. Si l'employeur vous licencie avec une raison justifiée, il doit communiquer la résiliation du contrat par écrit et remplir le TRCT, qui explique les raisons du licenciement avec le calcul de la somme qu'il vous doit.

Pour prouver l'existence d'une faute grave et de votre culpabilité une investigation peut être réalisée et les parties et témoins seront entendus.

### ► Quelle somme d'argent allez-vous recevoir en cas de licenciement justifié (avec raison valable)?

Dans ce cas, vous avez droit: au salaire qui correspond aux jours travaillés, ainsi que la proportion du 13ème mois et des vacances (cela dépend de la durée pendant laquelle vous avez travaillé). Par contre, vous n'avez droit ni au FGTS ni à l'assurance chômage.

Dans votre livret de travail, doit figurer votre date de départ mais il est interdit de mentionner la raison de votre départ.

## 6.4 - Assurance chômage

Sur les derniers 24 mois, si vous avez travaillé dans une ou plusieurs entreprises, au moins 18 mois, vous avez le droit de toucher l'assurance-chômage pendant le temps de recherche d'un nouvel emploi. Cette période n'est considérée que sur la première demande.



Mesmo assim, você ainda deverá continuar ganhando o seu salário durante esse período.

A empresa também poderá optar por lhe pagar o aviso prévio na rescisão. Ou seja, ao invés de ter que trabalhar por todo o aviso prévio, a empresa simplesmente lhe paga esse mês junto com os demais direitos.

### ► Documentação

Se você é despedido (“dispensado” ou “mandado embora”), o empregador deve comunicar isso por escrito. Na carteira de trabalho, deve constar como data de saída o dia de término de aviso prévio, ainda que não trabalhado.

### ► Quanto devo receber quando o empregador me manda embora?

Numa rescisão sem justa causa por parte do empregador, você tem direito a receber o seguinte: salário correspondente aos dias trabalhados (saldo de salário); aviso prévio (ainda que não trabalhado); 13º salário, proporcional aos meses trabalhados; férias proporcionais acrescidas de 1/3; e mais uma multa pela dispensa (o valor vai depender dos depósitos do FGTS).

Além disso, você tem direito de retirar o dinheiro da sua conta de FGTS e poderá receber o seguro desemprego. Para isso, deve levar o Termo de Rescisão e a sua Carteira de Trabalho a uma agência da Caixa Econômica Federal (CEF).

### ► Direito à manutenção do emprego

Existem casos nos quais o empregador não tem o direito de despedir você sem justa causa. Isso se chama “estabilidade provisória”. Por exemplo:

- O empregador não pode despedir uma mulher durante a gravidez. Ela tem direito a ser mantida no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.
- Se você teve um acidente de trabalho, com afastamento superior a 30 dias, tem direito a manter o seu emprego durante 1 ano após voltar ao trabalho.

- Os dirigentes sindicais também têm direito a estabilidade provisória, desde o registro da candidatura até 1 ano após o término do mandato.

Em todos esses casos, o empregado só pode ser demitido do emprego por justa causa, ou seja, quando comete alguma falta grave, como veremos abaixo.

## 6.3 - Se eu cometo alguma falta grave (rescisão com justa causa)

Se você não se comportar adequadamente ou praticar ações ilícitas, que configurem mau comportamento, pode ser dispensado por justa causa.

Algumas situações que configuram falta grave são: apresentar mau procedimento no trabalho, chegar atrasado ou faltar repetidas vezes, embriagar-se no serviço, ter atitudes desonestas, brigar ou fazer ameaças no trabalho, etc.

Se você comete uma falta grave, a rescisão do seu contrato é feita “com justa causa”. Quer dizer, o empregador tem uma razão para a rescisão, e você tem a culpa, você deu motivo para isso.

Nesse caso, foi você quem rompeu as condições do contrato, por isso, o empregador não precisa lhe dar aviso prévio. Se o empregador dispensa você com justa causa, deve comunicar a você a rescisão preenchendo o TRCT, que explica o motivo da dispensa e quanto ele lhe deve.

Pode ser feita uma sindicância para comprovar a sua culpa, sendo ouvidas as partes envolvidas e testemunhas que comprovem a ocorrência da falta grave..

### ► Quanto devo receber quando sou despedido por justa causa?

Você terá direito a: salário correspondente aos dias trabalhados (saldo de salário); proporção do 13º salário; e férias

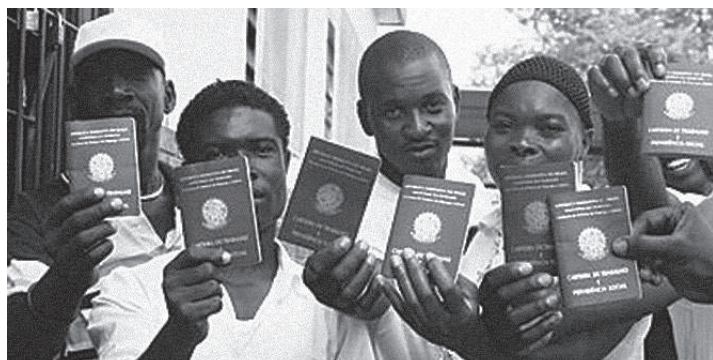
Si vous êtes travailleur domestique, vous avez droit à l'assurance chômage seulement si votre employeur a choisi de cotiser votre FGTS au moment de l'embauche.

Pour la demande de l'assurance chômage ou d'autres renseignements à ce propos, adressez-vous au Ministère du Travail ou dans une agence bancaire CAIXA.

**Tableau – Bénéfices que vous recevez en cas de résiliation du contrat**

	Démission	Licenciement sans raison valable	Licenciement avec cause justifiée
Salaire pour les jours travaillés	X	X	X
Préavis de démission ou licenciement	-	X	-
13ème salaire	X	X	X
Vacances	X	X	X
FGTS (amende)	-	X	-
Retirer FGTS?	-	X	-
Assurance chômage	-	<b>Oui, cela dépend du temps de travail pendant les derniers 24 mois</b>	-

Français



© Diário de Manaus / Nathalie Brasil

## 7 – PROBLÈMES QUE PEUVENT SURVE- NIR DANS LE TRAVAIL

### 7.1 – Accident au travail

Si vous avez un accident au travail, l'employeur doit remplir un formulaire dénommé « Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT » (Communication d'accident au travail) et vous garantir l'attention médicale nécessaire. Par exemple, si vous devez aller à l'hôpital, l'employeur doit vous aider. Vous devez aussi vérifier si vous avez le droit de recevoir un quelconque bénéfice de l'INSS.

### 7.2 - Le travail esclave

Au Brésil il y a malheureusement des employeurs qui peuvent vous engager à des conditions de travail semblables à l'esclavage.

Ci-dessous sont décrites les principales caractéristiques du travail esclave de nos jours :

Il se produit lorsque le travailleur est trompé par de fausses promesses, généralement par un proxénète. En général, les travailleurs sont priés de payer des avances pour la nourriture, le transport, le logement, voire des outils de travail. Ils sont alors "piégés" par des dettes qu'ils ne pourront jamais payer.

L'environnement et les conditions de travail sont précaires, les logements et la nourriture sont inadaptés et parfois il n'y a même pas d'eau potable.

Le travailleur effectue des tâches sans protection ni limite de temps, reçoit des menaces physiques et psychologiques et il lui est interdit de quitter le lieu de travail.

En cas de travail esclave, dénoncez-le car c'est un crime!

### 7.3 - Le harcèlement moral

Le harcèlement moral se produit quand un travailleur est systématiquement soumis à des situations humiliantes,

(dependendo do tempo que já trabalhou). Não tem direito ao dinheiro do FGTS nem a seguro desemprego.

Na carteira de trabalho, deve constar a data de sua saída do trabalho/emprego, mas é proibido registrar que foi dispensado por justa causa.

## 6.4 - Seguro-desemprego

Se você foi dispensado sem justa causa, poderá ter direito ao seguro-desemprego, dependendo do tempo que você trabalhou na empresa.

Se você é trabalhador doméstico, você tem esse direito desde que o empregador tenha optado por recolher o seu FGTS enquanto você trabalhava.

Se você pediu demissão, você não terá direito a esse benefício.

Para requerer o seguro-desemprego e obter demais informações sobre esse benefício, procure o Ministério do Trabalho (MTb) ou uma agência da Caixa Econômica Federal (CEF).

### Tabela – Verbas que você recebe em caso de rescisão contratual

	Pedido de demissão	Dispensa sem justa causa	Dispensa com justa causa
Saldo de salário	X	X	X
Aviso Prévio	-	X	-
13º Salário	X	X	X
Férias	X	X	X
FGTS (Multa)	-	X	-
Retira FGTS?	-	X	-
Seguro-desemprego	-	<b>Sim. Dependendo do tempo de trabalho na empresa.</b>	-

## 7 – PROBLEMAS QUE PODEM OCORRER NO TRABALHO

### 7.1 - Acidente de trabalho

Se você tiver um acidente no trabalho, o empregador deverá preencher um formulário chamado Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT). E deverá dar-lhe o atendimento médico necessário. Por exemplo, se você precisar ir ao hospital, o empregador deverá providenciar isso. Você também deve verificar se tem direito a ganhar algum benefício do INSS.

### 7.2 - Trabalho escravo

Infelizmente, no Brasil, ainda existem empregadores que podem submeter você a condições de trabalho parecidas a de escravos.

Isso ocorre quando o trabalhador é enganado por falsas promessas, geralmente por um aliciador (conhecido como “gato”). Geralmente, são cobrados do trabalhador adiantamentos pela alimentação, transporte, moradia e até instrumentos de trabalho. O trabalhador fica “preso” por dívidas que nunca consegue pagar.

Nesses ambientes, a condição de trabalho é precária, não havendo alimentação e alojamento adequados, nem mesmo água potável.

O trabalhador executa tarefas sem proteção e sem limites de horário. Além disso, é proibido de deixar o local de trabalho e recebe ameaças físicas e psicológicas.

Essas são as principais características do atual trabalho escravo. **Denuncie, pois isso é crime.**

### 7.3 - Assédio moral

O assédio moral ocorre quando o trabalhador é submetido sistematicamente a situações de humilhação, vulgares ou

vulgaires ou agressives dans son environnement de travail. Il peut être pratiqué par les chefs ou même les collègues.

Quand ils sont répétitifs, les actes suivants caractérisent le harcèlement moral: les injures, les moqueries, dénigrer, exposer au ridicule ou isoler quelqu'un dans un couloir ou salle.

Si vous souffrez ce type d'action, vous devez rechercher la Justice du Travail pour garantir vos droits et demander des réparations.

## 8 – AUTRES DROITS DU TRAVAIL

### 8.1 - Le congé de maternité et le congé de paternité

Les femmes enceintes ont droit à 120 jours (plus au moins 4 mois) de congé, à partir du mois qui précède l'accouchement. Ceci s'appelle « licença maternidade » (congé de maternité).

Pendant la durée du congé de maternité, la femme enceinte continue à recevoir normalement son salaire. Pour faire la demande de congé de maternité, elle doit présenter à l'employeur une attestation médicale qui établit la date du début des 120 jours de congé. Certaines entreprises autorisent ce congé pour une plus longue période.

Les hommes ont le droit de s'absenter du travail pendant cinq jours pour accompagner sa femme et son nouveau-né. Ceci est appelé « congé de paternité ».

Pour demander votre congé de paternité, vous devez présenter à l'employeur le registre de naissance de votre enfant.

### 8.2 - Liberté et respect au travail

Votre employeur n'a pas le droit de retenir vos papiers (documentos).

Personne n'a le droit de vous empêcher de sortir du lieu de travail.

Personne n'a le droit de vous faire signer un papier en blanc.

Toute discrimination des employés à cause de leur couleur, nationalité, religion, orientation sexuelle ou âge est interdite. La discrimination est un crime au Brésil et devrait être dénoncée.

Il est défendu d'exiger un test de grossesse comme condition d'emploi.

Personne n'a le droit de vous menacer ou de vous agresser physiquement.

Au cas où il vous arriverait un quelconque problème décrit ci-dessus, vous devez le dénoncer au Ministère du Travail ou à la Police Civile.

### 8.3 - Personnes handicapées

Les personnes handicapées ont les mêmes droits que toute autre personne, y compris le droit au travail.

Si nécessaire, l'environnement de travail doit être adapté et la journée de travail doit être suffisamment flexible pour que cette personne puisse réaliser convenablement ses tâches et aussi recevoir les traitements médicaux qui s'imposent. Toute discrimination ou traitement injurieux doit être dénoncé.

### 8.4 - Les syndicats

Vous avez le droit d'adhérer à un syndicat.

Au Brésil, les syndicats s'organisent par catégories professionnelles. Les catégories ont généralement un régime salarial propre (espèce de salaire minimum de la catégorie) plus élevé que le salaire minimum officiel.

Beaucoup d'entreprises sont associées aux syndicats et dans ce cas, elles peuvent négocier quelques règles et conditions qui vont au-delà de ce qui est établi par la loi.

S'il y a un syndicat dans l'entreprise où vous travaillez, vous n'êtes pas obligé d'y adhérer.

agressivas no ambiente de trabalho. Pode ser praticado por chefes ou mesmo por colegas.

São exemplos de condutas que, se repetidas frequentemente, caracterizam o assédio moral: xingar, contar piadas para denegrir a pessoa, ridicularizar ou isolar alguém no corredor ou sala.

Se você sofrer esse tipo de ações repetidamente deve procurar a Justiça do Trabalho para assegurar seus direitos e pedir a indenização devida.

## **8 – OUTROS DIREITOS TRABALHISTAS**

### **8.1 – Licença-maternidade e licença-paternidade**

As gestantes tem direito a 120 dias (que equivale a mais ou menos 4 meses) de afastamento do trabalho, que pode ser utilizado a partir de 1 mês antes do parto. Isso se chama “licença-maternidade”.

Durante a licença-maternidade, a mulher continua ganhando seu salário normalmente. Para pedir a licença, ela deve apresentar ao empregador atestado médico, que estabelece a data para começar a contar os 120 dias. Algumas empresas possibilitam afastamento por período superior.

Os homens têm o direito de afastar-se do trabalho durante 5 dias para acompanhar a mulher e o filho recém-nascido. Isso se chama “licença-paternidade”.

Para pedir a licença, você deve mostrar a seu empregador o registro de nascimento do seu filho.

### **8.2 - Liberdade e respeito no trabalho**

O seu empregador não tem direito de reter seus documentos.

Ninguém tem direito de impedir você de sair do local de trabalho.

Ninguém tem direito de lhe obrigar a assinar um documento “em branco”.

É proibida a discriminação de empregados em razão da cor, nacionalidade, religião, orientação sexual, ou idade. A discriminação constitui crime no Brasil e deve ser denunciada.

É proibido exigir da mulher teste de gravidez como condição para o emprego.

Ninguém tem o direito de lhe ameaçar ou agredir fisicamente.

Caso aconteça alguma dessas coisas, você deve fazer a denúncia no Ministério do Trabalho ou na Polícia Civil.

### **8.3 – Pessoas com deficiência**

As pessoas com deficiência têm os mesmos direitos que qualquer outra pessoa, inclusive o direito de trabalhar.

Se for necessário, o ambiente físico do trabalho deve ser adaptado e a jornada deve ser o suficientemente flexível para permitir você fazer seu trabalho e receber o tratamento médico necessário. Qualquer discriminação ou tratamento ofensivo deve ser denunciado.

### **8.4 - Participação em Sindicatos**

Você tem direito a participar de um sindicato.

No Brasil, os sindicatos se dividem por categoria profissional. As categorias costumam ter um piso profissional de salário (espécie de salário mínimo próprio), maior que o salário mínimo oficial no Brasil.

Normalmente, os membros do sindicato pagam uma taxa mensal ou anual de contribuição.

Muitas empresas estão associadas a um sindicato. Nestes casos, podem negociar algumas regras e condições além do que a lei estabelece.



Normalement, les travailleurs paient une taxe annuelle de cotisation obligatoire même s'ils ne sont pas membre d'un syndicat. Cette taxe correspond à un jour de salaire.

## 8.5 - Hygiène et santé au travail

Le lieu de travail doit disposer de conditions de sécurité et d'hygiène pour garantir votre santé et des conditions de vie décentes.

Le lieu de travail doit être aéré et avoir une protection contre les incendies.

Si vous travaillez avec des produits dangereux (comme par exemple, des produits chimiques) ou dans un lieu très bruyant, l'employeur doit vous fournir des équipements de protection comme des gants, des casques que vous êtes obligé d'utiliser. Ces équipements sont appelés EPI – Equipements de protection individuelle.

Le local des repas doit être séparé du local de travail.

Il est défendu de travailler pieds nus, avec des pantoufles ou des sandales. Vous devez porter des souliers, des chaussures de sport ou des bottes.

On doit obligatoirement vous fournir de l'eau potable et fraîche.

Vous avez droit d'utiliser les toilettes au travail, sans qu'il y ait des déductions dans votre salaire.

## 9 – QUI CHERCHER SI J'AI DES PROBLÈMES AU TRAVAIL?

Si vos droits ne sont pas respectés au travail, vous pouvez porter plainte dans un bureau qui s'appelle « Superintendência Regional do Trabalho e Emprego », une office liée au Ministère du Travail (MTb) où vous pouvez obtenir des explications sur la démarche à suivre.

En général, il y a deux organes gouvernementaux responsables de l'acheminement des procédures liées aux problèmes au travail:

- le Ministère du Travail (MTb) - <http://trabalho.gov.br>
- la Justice du Travail. - <http://www.tst.jus.br/>

Si vous voulez porter plainte, il est important d'être bien informé. D'abord vous consultez une personne qui connaît bien la législation du travail (par exemple dans votre syndicat) pour vous renseigner sur vos droits. De cette manière vous évitez de porter une plainte injustifiée au regard de la loi, ce qui pourrait gêner votre réputation et vous compliquer la recherche d'un autre emploi. Si vous êtes sûr de vous, vous pouvez alors faire appel à la justice.

Dans la plupart des universités qui disposent d'une faculté de droit, il y a un bureau pour des consultations gratuites sur le travail. Donc, si vous avez un problème au travail ou si vous voulez simplement mieux connaître vos droits et que vous n'avez pas d'argent pour payer un avocat, cherchez une faculté de droit dans la région où vous habitez. Une autre possibilité d'aide peut être le syndicat de votre catégorie de travail.

En plus de cela, le Ministère Publique du Travail (MPT) est l'organe chargé de défendre les droits collectifs et individuels en ce qui concerne les relations de travail. En principe, il ne se charge pas des questions d'ordre purement personnelles, mais peut le faire dans des situations particulières telles que le travail forcé ou le travail des enfants, par exemple.

Le domaine d'action du MPT concerne: la lutte contre le travail esclave, la lutte contre toutes formes de discrimination au travail, la lutte contre la fraude industrielle, la lutte en faveur d'un environnement sain au travail, l'éradication du travail des enfants, etc. Pour davantage d'informations, visitez le site du MPT - <http://www.pgt.mpt.gov.br/>.

Se tiver sindicato na empresa onde você trabalha, você não está obrigado a participar.

Lembramos que normalmente, os trabalhadores pagam uma taxa anual de contribuição obrigatória, sendo o trabalhador membro ou não do seu sindicato, que corresponde a um dia do seu salário.

## 8.5 - Higiene e saúde no trabalho

O local de trabalho deve ter algumas condições de segurança e higiene para proteger a sua saúde e a sua vida.

O local de trabalho deve ser arejado e possuir proteção contra incêndio.

Se você trabalha com materiais perigosos (como produtos químicos) ou num lugar muito barulhento, o empregador deve fornecer equipamentos de proteção, como luvas ou capacetes, e você tem a obrigação de usá-los. Essas coisas se chamam EPI - equipamentos de proteção individual.

O local de refeições deve ser separado do local de trabalho.

É proibido trabalhar descalço, de chinelos ou sandálias “havaianas”. Deve-se usar sapatos, tênis ou botas.

É obrigatório o fornecimento de água potável e fresca.

Você tem direito de usar o banheiro durante a jornada de trabalho sem descontos no salário.

## 9 – A QUEM RECORRER SE EU TIVER PROBLEMAS NO TRABALHO?

Se seus direitos não são respeitados no trabalho, você pode fazer uma denúncia num escritório que se chama Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, vinculada ao Ministério do Trabalho (MTb). Ali, você pode obter a explicação sobre os procedimentos que você deve fazer.

Em geral, existem 2 órgãos do governo que são responsáveis por encaminhar procedimentos referentes a problemas no trabalho:

- **Ministério do Trabalho (MTb)**

<http://trabalho.gov.br/>

- **Justiça do Trabalho**

<http://www.tst.jus.br/>

Se você vai fazer alguma denúncia, é importante estar bem informado. Consulte primeiro alguém que tenha conhecimento das leis trabalhistas (por exemplo, se há um sindicato da sua categoria de trabalho) para ter certeza de que você tem razão diante da lei. Assim, você evita fazer denúncias sem fundamento. Mas se você acha que tem razão diante da lei, tem todo o direito de fazer a denúncia do caso na Justiça.

Na maioria das universidades que tem Faculdade de Direito, há um escritório onde atendem e prestam informações e orientação trabalhista gratuitamente. Se você tem problema no trabalho ou simplesmente quer conhecer melhor os seus direitos, mas não tem dinheiro para contratar um advogado, procure saber se tem uma Faculdade de Direito na região onde você mora. Outro lugar que você pode pedir ajuda é o sindicato da categoria em que você está empregado.

Além disso, o Ministério Público do Trabalho (MPT) é o órgão responsável pela defesa dos direitos coletivos e individuais indisponíveis no campo das relações do trabalho. Embora não atue, a princípio, em defesa de interesse meramente pessoal, há situações em que o órgão atua em demandas individuais, como trabalho escravo e trabalho infantil, por exemplo.

O MPT tem como pontos de atuação: combate ao trabalho escravo, luta contra todas as formas de discriminação no trabalho, combate às fraudes nas relações laborais, luta para que o trabalhador tenha um ambiente de trabalho saudável, erradicação do trabalho infantil, dentre outros. Caso queira conhecer o MPT próximo a você, acesse - <http://www.pgt.mpt.gov.br/>



**Au Brésil, tout travailleur étranger a droit a DES CONDITIONS  
DIGNES, DE SANTÉ, D'HABITATION ET D'EDUCATION de la même  
manière qu'un travailleur national.**







**Todo trabalhador estrangeiro tem direito a CONDIÇÕES DIGNAS DE SAÚDE, MORADIA e EDUCAÇÃO, como qualquer outro trabalhador nacional.**





MINISTÉRIO DO  
TRABALHO



Fundación  
**Avina**



**CONARE**  
Comitê Nacional para os Refugiados



**Instituto Migrações  
e Direitos Humanos**

## INSTITUTO MIGRAÇÕES E DIREITOS HUMANOS (IMDH)

Quadra 7 Conjunto C Lote 1, Vila Varjão - Lago Norte - 71.555-239 Brasília, DF Brasil

Fone: +55 61 3340-2689 - Cel: +55 61 8173-7688 - Fax: +55 61 3447-8043

E-mails: [imdh@migrante.org.br](mailto:imdh@migrante.org.br) | [imdh.diretoria@migrante.org.br](mailto:imdh.diretoria@migrante.org.br)

Website: [www.migrante.org.br](http://www.migrante.org.br) | Facebook: [institutomigracoes](https://www.facebook.com/institutomigracoes)