

INGLÊS
PORTUGUÊS



LABOR INFORMATION GUIDE FOR IMMIGRANTS AND REFUGEES

GUIA DE INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO AOS IMIGRANTES E REFUGIADOS



Instituto Migrações
e Direitos Humanos



MINISTÉRIO DO
TRABALHO



Fundación
Avina



CONARE
Comitê Nacional para os Refugiados

LABOR INFORMATION GUIDE FOR IMMIGRANTS AND REFUGEES

CONTENTS

Organizers:

Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH), Irmãs Scalabrinianas
Centro Zanmi - Serviço Jesuíta a Migrantes e Refugiados
CNIg - Ministério do Trabalho (MTb)

Coordinator 2016 Issue: IMDH

© 2016

Sponsorship:

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

Translation from Portuguese to English:

Gabriel Nazario Neto

Contacts to obtain copies:

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

Ministério do Trabalho (MTb) - Website: www.trabalho.gov.br

The organizers wish to thank all those who gave their contribution to make possible the elaboration of this booklet. In particular:

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

Total or partial reproduction of the content of this booklet is permitted, provided the source is mentioned.

1. Introduction	4
2. What should I know before I get a job?	4
2.1. Work Card and Social Security (CTPS)	4
2.2. Kinds of work contracts	4
2.3. Medical Examinations	6
2.4. Domestic work	6
3. How much money will I earn?	8
3.1. Minimum wage	8
3.2. 13th wage	8
3.3. Working overtime	8
3.4. Night work	10
3.5. Public transportation vouchers, food vouchers and other correlated benefits	10
3.6. Family Allowance (Family-Wage)	10
3.7. Bonuses for Health and additional risk	10
3.8. Severance Indemnity Fund for Employees (FGTS)	10
4. What legal cash discounts are there over what I earn?	12
4.1. Social Security and the National Institute of Social Security (INSS)	12
4.2. Parental obligations	12
4.3. Other legal discounts	12
5. Rest period and holidays/vacations	12
5.1. Rest period	14
5.2. Vacations	14
6. Contract termination	14
6.1. If I decide to leave work (resignation request)	
6.2. Termination of the contract on the decision of the employer (unjustified dismissal)	16
6.3. If I commit serious misconduct (justified dismissal)	18
6.4. Unemployment insurance	20
7. Problems that can happen at work	20
7.1. Accidents at work	20
7.2. Slave labor	20
7.3. Psychological harassment	22
8. Other labor rights	22
8.1. Maternity and paternity leave	22
8.2. Freedom and respect at work	22
8.3. People with disabilities	22
8.4. Participation in trade unions	22
8.5. Hygiene and health at work	24
9. What can I do if I have problems at work?	24

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:

Fundación Avina
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
Facebook: [institutomigracoes](https://www.facebook.com/institutomigracoes)
E-mail: imdh@migrante.org.br

Ministério do Trabalho (MTb)
Website: 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.

1. Introdução	5
2. O que devo saber quando vou começar a trabalhar?	5
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
3. Quanto dinheiro vou ganhar?	9
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
4. Quais são os descontos do dinheiro que vou ganhar?	13
4.1. Previdência Social e INSS	13
4.2. Obrigação com os filhos	13
4.3. Outros descontos legais	13
5. Repouso e férias	15
5.1. Repouso do trabalho	15
5.2. Férias	15
6. Rescisão de contrato	15
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
7. Problemas que podem ocorrer no trabalho	21
7.1. Acidente de trabalho	21
7.2. Trabalho escravo	21
7.3. Assédio moral	21
8. Outros direitos trabalhistas	23
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
9. A quem recorrer se eu tiver problemas no trabalho?	25

1 – INTRODUCTION

The Brazilian Constitution guarantees to all Brazilians and foreigners living in the country the rights to life, freedom, equality, safety, property, and other rights, as provided by the fifth Article.

We hope that you feel well in Brazil, and that you acquire some useful basic information about labor issues, as well as labor and social rights through the orientation presented to you in this booklet. We wish to help you wherever is possible. And we also need your help.

Work in Brazil is regulated by the Federal Constitution, by the Consolidation of Labor Laws known as CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), and by some other laws. The CLT provides and ensures basic rights to all workers. Such rights may be expanded through agreements concluded with trade unions. Thus, we encourage you to seek information about your rights.

2 – WHAT SHOULD I KNOW BEFORE I GET A JOB?

2.1 - Work Card and Social Security (CTPS)

The Work Card is a very important document, as it serves for both purposes as an identification document (ID) and worklife record.

At every job you take throughout your working life, your employer will be required to register the following data: admission date, dismissal date, initial salary and further payment raises, position in company, holidays, social security benefits, union dues, and other job related information, all considered of great value to you. The Work Card also guarantees some main principal labor rights, such as unemployment insurance.

When you hand your Work Card to an employer in order to have it registered, the employer must return it to you within a maximum of 48 hours.

The Work Card is very important! You must prevent it from being torn, damaged, wet, erased, overwritten or scratched. It is forbidden to change the photo or alter Work Card annotations.

In order to require the Work Card, you must present:

- Two 3x4 size photos;
- Identification Card issued by Brazilian Authorities (Foreigner ID or protocol);
- Individual Taxpayer Registration Number (known as CPF – Cadastro de Pessoa Física);
- Proof of address.

2.2 - Kinds of work contracts

As you get a job, your work contract may be established as employment contract of indefinite-term (with no termination date defined) or as fixed-term employment contract (with pre-determined expiry date). As a general rule, employment contracts are held on an open-ended indefinite-terms basis.

Remark: If you have a job as construction worker, you might get hired through contracts tied to a certain project accomplishment rather than with fixed duration. In that case, the contract is meant to expire as soon as the construction unit is finished, regardless of the time it takes. The maximum duration for this kind of contract must not exceed 6 months; after this period, the contract will be considered a regular one. Even when contracted for a particular project, your rights and benefits are assured by law.

When you apply for a job, the employer may hire you initially by means of a “Probation Contract”, to be able to assess your performance before he/she hires you definitively.

While under Probation Contract, all of your worker rights are assured and the employer must complete your Work Card annotation.

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.

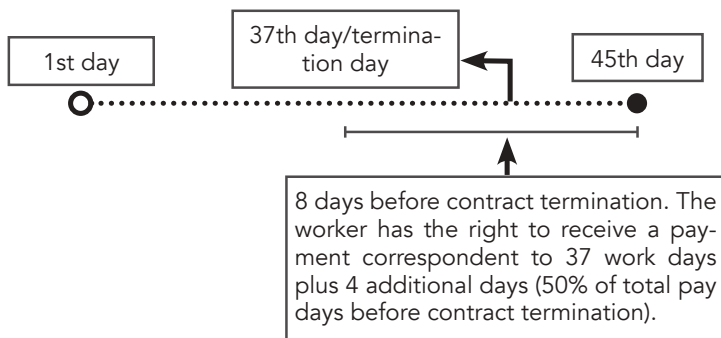
Enquanto você está com o contrato de experiência, tem todos os direitos como trabalhador, e o empregador deve assinar sua carteira de trabalho.

The Probation Contract cannot exceed 90 days. It allows, though, the employer to contract for a shorter period (for example, 30 or 45 days), which he/she can renew only once, insofar as it does not surpass the 90 days limit. For example, the employer might offer you a 45-day contract, which could be renewed for 45 more days, or a 30-day contract renewable for up to 60 more days.

While in a Probation Contract, your employer can dismiss you without prior notice (as explained before) on the day in which the contract ends. For example, if the contract signed refers to a 45-day period, the employer can call off the contract on the 45th day, having only to pay the wage and the benefits accounting for the period worked.

If you are fired before the Probation Contract termination date, you are entitled to a 50% wage bonus accounting for the days remaining to complete the contract. For example, if you are dismissed 8 days before the end of your contract, your employer must pay you 4 extra work days. This is called “compensation” and is one of the rights of the worker in this situation.

EXAMPLE: PROBATION CONTRACT - 45 DAYS



Likewise, if you leave your workplace before contract termination, you must pay a 50% compensation to your employer for the contract's remaining work days. For example, if you resign 8 days before the end of the contract, you will have 4 full work days discounted from your final paycheck.

If you continue working to the same employer once the Probation Contract is over (after 90 days or according to the period(s) established in the contract), then you are automatically considered a permanent employee with an indefinite-term employment contract. In such case, it is not required any further annotation on your Worker Card by the employer.

In Brazil, children under the age of 16 not allowed to work.

2.3 - Medical Examinations

The employer is obliged to require medical examinations from the worker in both moments, when hiring and when dismissing. This procedure is one of the assured worker's rights, as it allows to determine whether eventual illnesses were caused due to job conditions or not. Should it be proven that you became ill because of your work conditions, you qualify for compensation payment.

The medical exams are valid for a 3-months period (90 days). This means that you need not go through new examinations if you leave the job before that period.

The exams are at the employer's expense in both cases, at hiring and at the time of dismissal. The worker does not pay for them.

2.4 - Domestic work

In Brazil, domestic workers are considered those who render services of a continuous nature to a person or a family within the household. If you fit into these working conditions and carry out tasks as a house-staff employee, like: cook, housekeeper, nanny, laundress, cleaner, guard, chauffeur, gardener, companion for the elderly, among other duties, then you are considered a household worker.

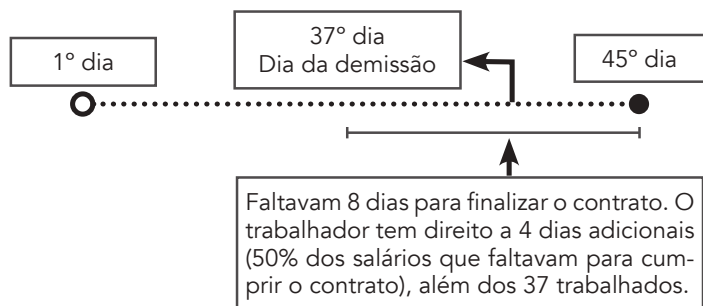
Since a new law passed in the year 2013, household workers have won the same rights as workers from other categories. However, some rights still need regulation in order to go into effect.

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.

To get more information, please look for a branch of the Ministry of Labor and Social Security close to you, or access: www.trabalho.gov.br.

3 – HOW MUCH MONEY WILL I EARN?

3.1 - Minimum Wage

If you work 44 hours a week (8 hours a day, or 220 hours a month), the minimum wage you shall receive is R\$ 880,00 (minimum wage valid for the year 2016).

Remark: From 2017, the new minimum wage value must be checked again, as it is updated every year. For consultation, check the site: <http://trabalho.gov.br/salario-minimo>

This information may also be available in daily circulation local newspapers.

Attention: this value may be higher depending on the Brazilian state where you work, for there are also regionally established minimum wages. Minimum wages may also be higher if the trade union of your professional category has undertaken agreements in that sense (category-leveled legal base salary).

The salary value registered on your Work Card must correspond to the actual amount you receive every month. If you happen to earn more than what is declared on your Work Card, it means the employer is committing a fraud known as “salário por fora” (external pay).

As explained further ahead, taxes on specific contributions are deducted from your wage according to what is set forth by law. So, if you work less than 44 hours a week, your wage may also be adjusted proportionally.

You have the right to receive your monthly payment until the fifth workday of the month following the month worked. For example, up to the fifth workday of February you must receive the wage for the month of January.

3.2 - 13th Wage

By the end of every year, you have the right to receive an extra wage added to the 12 regular yearly salaries. It is known as the 13th salary.

If you resign from a job before having accomplished the complete year, you must be granted a percentage of the 13th salary correspondent to the months worked. For example, if you quit the job after 6 months in the company, your 13th salary should be half of a regular monthly salary.

If you started the job any day until the 15th day of a given month, that month will be added to the 13th salary calculation. Otherwise, if you started to work any day from day 16 of the month, that month will not be counted for the calculation. For example, if you started your job on July 16th, your 13th salary will be calculated from August on.

Usually, the 13th salary is paid in two installments, the first by the end of November and the second, by the end of December.

3.3 - Working overtime

If you work more than 8 hours a day, more than 44 hours a week, or more than the workload for which you were hired, then, for each extra hour, you have the right to earn 50% bonus in comparison to the normal hourly wage. For example, if you earn 10 reais an hour during the regular working period, you must be paid 15 reais an hour when working overtime. There are professional categories that qualify for even higher bonuses.

If you work during one of your days of rest (e.g.: on a Sunday or on a holiday), you must be paid double.

Some companies hold special agreements with trade unions to be able to exchange the employee's overtime additional money for additional time off instead. You should check if that is the case with the trade union to which your category is affiliated.

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%.

3.4 - Night work

If you work at night (e.g.: from 10 p.m. to 5 a.m.), you shall earn more than what you would in day shift. This is called “adicional noturno” (night additional payment). There is a pre-established percentage for such a bonus. All employers must comply with this determination.

3.5 - Public transportation vouchers, food vouchers and other correlated benefits

If you need public transportation in order to arrive to your workplace, the employer is obliged to bear this cost, provided that you authorize it. In this case, 6% of your monthly salary will be deducted to meet this expense. Thus, you should evaluate whether this benefit is worthwhile for you or not.

Remark: Telling lies in order to obtain a bus card, without the actual need for it, may result in summary dismissal with just cause (as explained further ahead). This represents serious misconduct.

You may also obtain the “vale refeição” (VR, or food voucher), which is a percentage of your food costs paid by your company/ employer. However, this is not mandatory for the employer.

Some companies give further benefits to their employees, such as health care plans and discounts on medicine purchases. For further information, talk to your company’s Human Resources Department (RH).

3.6 - Family Allowance (Family-Wage)

If you have a child under age 14 or disabled of any age, and you have a low salary (check for precise yearly established values), then you are eligible to get a “salário-família” (Family allowance). In this case, you shall present to your employer either the birth certificate of your child (where it is recorded that you are one of the parents) or the evidence of disability along with the child’s proof of vaccination. You must prove as well that the child attends regular school.

3.7 - Bonuses for Health and additional risk

Some kinds of work may be harmful for your health. In some of these cases, you are entitled to receive additional payment due to health or risk premiums.

Insalubrity takes place in work environments that are harmful to human health, like those with loud noise activities or usual exposure to chemical or biological products. If you work in such conditions, you earn the right to have 10%, 20% or 40% of your minimum wage added to your regular salary, depending on the level of insalubrity to which you are exposed (minimal, medium or maximal, respectively).

Risk premium occurs if you carry out tasks involving flammables (gasoline, alcohol, among others), explosives or in case you work in personal or property security activities. Here, the additional payment must be of 30% of your total remuneration, and not only of your minimum wage, as in the case of health premium.

3.8 - Severance Indemnity Fund for Employees (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS)

Every beginning of the month, employers are obliged to deposit into an account at Caixa Econômica Federal (CEF) bank the amount equivalent to 8% of their remuneration, which will be the base for the FGTS right. This amount is not taken from the worker’s wage.

The FGTS is not a tax. On the contrary, it is your money, but you cannot withdraw it at anytime. The FGTS is a legal instrument with the aim of forcing the worker to make savings for future unforeseen situations or in order to buy a house. The worker can only have access to the money of his/her FGTS account on the following situations:

- If the worker has been fired without just cause.
- After staying 3 years without Work Card annotation (the person has been out of a job for 3 years and is having difficulty to find another one)

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

- If the worker terminates a Probation Contract and does not stay on the job.
- When retiring, after 35 years work or when reaching the age 65 for men and 60 for women. Or else, when reaching the age of 70, even if not yet retired.
- If the worker or one of his/her children has a serious disease, such as cancer or HIV-AIDS.
- When buying or leasing a house.

Usually, you receive a deposit receipt of FGTS at your address every two months, to help you check if your employer has been regularly making your FGTS deposit. In case you do not receive it at home, you may also order a bank statement directly from CEF for your own control.

4 – WHAT LEGAL CASH DISCOUNTS ARE THERE OVER WHAT I EARN?

4.1 - Social Security and the National Institute of Social Security (Instituto Nacional do Seguro Social - INSS)

The INSS fee is a contribution to the public social security system collected by the government. The amount collected through the social security contribution is used to cover some of the benefits that you may be entitled. For example, if you have an accident at work, if you get sick, or if you have underage children, as explained bellow, you may receive benefits paid by INSS. It is also with the INSS contribution that the government pays the retirement pensions of the elderly.

The amount of money to be discounted as INSS contribution depends on your wage, varying from 8 to 11%. For example, if you receive R\$ 1000 a month, 8% will be deducted. If you receive higher amounts, 9 or 11% will be deducted, depending on your wage.

Retirement Pension: according to Brazilian law, you can retire when you complete 65 years old (if you are a male) or

60 years old (if you are a female); or if you work for 35 years paying the INSS contribution for the entire period.

4.2 - Parental obligations

If you are a father of a child and have divorced the mother, usually you have to make a deal with the mother to pay a monthly pension to your child. In case you do not pay, the child's mother has the right to go to court and the judge can obligate your employer to make a deduction of your wage to pay for your child's pension.

The amount due can also be taken from your 13rd wage or from any other gratifications that you receive. If you do not pay your child's pension, you can be arrested.

4.3 - Other legal discounts

If you live in a place owned by your employer, the maximum amount he can take for this benefit is 25% of your wage.

If your employer provides meals at work, the maximum amount he can take for this benefit is 20% of your wage.

The Income Tax (Imposto de Renda – IR) is also a contribution that you have to pay when you receive a wage higher than R\$ 1.903,98 (lower wages are exempt). The tax rate depends on the value of your wage. To learn more about this, access: <http://idg.receita.fazenda.gov.br/>

5 – REST PERIOD AND HOLIDAYS/VACATIONS

Below is a list of some of the public holidays in Brazil. These are non-working days for all employees. If you are asked to work during these days, you have to earn more than your regular payment, as explained above.

- January 1st (New Year Day)
- April 21st (Tiradentes' Day – Brazilian Independence Hero)
- May 1st (Labor Day)

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: <http://idg.receita.fazenda.gov.br/>

- September 7th (Independence of Brazil Day)
- October 12th (Our Lady of Aparecida Day)
- November 2nd (All Souls' Day)
- November 15th (Proclamation of the Republic Day)
- December 25th (Christmas Day)

Besides these days, there are other holidays on variable dates that are celebrated in different days every year and also local and state holidays. For example: Carnival, Holy Friday and Corpus Christi.

5.1 - Rest period

If you work from 6 to 8 hours a day, you are legally entitled to a rest of at least 1 hour during your workday.

If you work up to 6 hours a day, you are legally entitled to a rest of at least 15 minutes during your workday.

These rest periods are not counted as working hours. The employer is entitled to determine when the daily rest period happens.

After a workday, you are entitled to a rest of at least 11 hours before you start the next workday.

All workers are entitled to a rest day every week. Usually, the rest days are on Sundays, but it can vary depending on the place you work and the type of work you perform. For example, if you work in a restaurant on Sundays, your weekly rest may occur in other day of the week.

5.2 - Vacations

After completing one year in the same job, you are entitled to 30 days of paid vacations. In your holiday month, your employer must pay you an additional amount corresponding to 1/3 of your regular wage.

Your employer may allow you to "sell" a certain period of your holidays (in this case, you earn money instead of the

correspondent days off). The sale of more than 10 days of your holidays is prohibited. That means you have to take at least 20 of the 30 days of holidays you are entitled after a year of work.

If you have more than 5 absences at work during the year, you may lose days of vacation.

Ps.: Usually, the wage correspondent to the holiday month is paid in advance, so that you have money for your expenses during your rest period. But be careful and plan your spending well, because in the end of your holiday month you will not have a wage to receive. You will receive your next wage only after a month of work past your holidays.

Example: if you have your holidays scheduled for February, in January you will receive your January wage and also your holiday wage, correspondent to the February wage plus the 1/3 holiday additional. Because of that, in the end of February, you will not receive any payment, since your February wage has already been paid in advance in January. So, when you get back to work in March, you will receive your next wage only in April. Do not spend it all during your holidays then!

6 – CONTRACT TERMINATION

The termination of an employment relationship happens in three situations: when you decide to leave your work (resignation request); when the employer decides to dismiss you (unjustified dismissal); or if you commit serious misconduct at work (justified dismissal).

The settling of account regarding how much you are entitled to receive upon your resignation or dismissal is called "Employment Contract Termination Agreement" (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT). The employment contracts of more than one year of duration must have their TRCT ratified at a labor union or at the Ministry of Labor and Social Security, which will help you to check your rights.

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

The prior notice is the early and mandatory communication by the party that decides to terminate the employment relationship to the other party. It is your obligation to give prior notice when you resign; and it is the employer's obligation in cases of unjustified dismissal. It is not mandatory in cases of justified dismissal. We provide you more details about this subject below.

6.1 - If I decide to leave work

If you decide to leave your work, you have to communicate it to your employer in advance. That is called "resignation request" or "account request".

► Prior notice when I decide to leave work

If you intend to leave work, you must communicate your decision to your employer at least 30 days before. That is giving "prior notice". If you do not give prior notice, you will owe your employer a compensation payment.

There are exceptions, when you will not need to give prior notice of your resignation: in serious cases, when the employer commits major misconduct (for example, if he has not paid what he owes you, or if he has threatened or humiliated you). In these cases, you must report your employer to public authorities. Besides, as long as you communicate your reasons, you will be entitled to leave work immediately and the employer may owe you a compensation payment. Usually, these cases end up going to court decision, which can delay the receipt of your compensation and other amounts due.

If you have a Probation Contract and decide to leave work before its term, you will owe the employer a compensation of 50% of your remuneration for the days remaining for the contract compliance.

► What am I entitled to receive when I resign from work?

If you gave prior notice of your resignation, when you leave work you will be entitled to receive the wage correspondent

to the days you worked (called wage balance), a proportion of your 13th wage (the amount depends on the month you resign) and the holiday wage with its 1/3 additional payment.

Since leaving work was your decision, you will not be entitled to withdraw money from your FGTS, nor to receive the unemployment insurance.

6.2 - Termination of the employment contract on the decision of the employer (unjustified dismissal)

a) If you are under a probation contract:

While you work under a probation contract, you may be dismissed when the contract terminates without prior notice. For example, if you have a 45 days contract, on the 45th day you may be dismissed without prior notice.

If you are dismissed before the termination of the contract, the employer has to pay you 50% of the amount correspondent to the days remaining to complete the contract. For example, if you are dismissed 8 days before the contract term, you will be entitled to receive a remuneration correspondent to 4 days of work, in addition to the amount due for the days you worked. That is called compensation payment.

b) If you are under a permanent contract (when you are not under probation):

In these cases, the employer has to communicate you about the contract termination at least 30 days in advance (prior notice). For each year you have worked for the same employer, he has to add up three days of prior notice. For example, if you work in a company for 2 years and is dismissed without a fair justification, the employer has to give you prior notice of at least 36 days.

During the prior notice period given by the employer, you keep working and earning your wage, with only a small difference: you are entitled to reduce your workday by 2 hours daily or to cut 7 days of your notice period. It is a

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.

period provided by law for you to search for another job. Sometimes, the employer may ask you not to work during the whole notice period. Even if you do not work, you still have the right to earn your wage during this period.

The employer may also choose to pay you the amount correspondent to the prior notice period on the termination of the contract. In this case, instead of having to work during the notice period, the company simply pays you for this month of work along with your other rights.

► Documentation

If you are dismissed (fired), the employer must communicate it to you in writing. In your working card, he must register as your last day of work, the date of notice period termination, even if you do not work during this period.

► What am I entitled to receive when the employer dismisses me?

In a unjustified dismissal by the employer, you are entitled to receive the following: wage correspondent to the days you worked (wage balance); notice period wage (even if you do not work); 13th wage, proportional to the months you worked; proportional vacation wage with the 1/3 additional; and a penalty for the dismissal (the amount will depend on the FGTS deposits).

In addition, you are entitled to withdraw the money from your account of FGTS and you may receive unemployment insurance. In order to receive the insurance, you must take your Employment Termination Agreement and your working card to an agency of the Federal Savings Bank (Caixa Econômica Federal - CEF).

► Right to keep the job

There are cases when the employer does not have the right to dismiss you without a fair justification. This is called "provisional stability." For example:

- The employer is prohibited to dismiss a woman employee during her pregnancy. She is entitled to be kept in work from the confirmation of pregnancy until five months after delivery.
- If you had an accident at work, with more than 15 days of work absence, you are entitled to maintain your job for 1 year after returning to work.
- The union leaders are also entitled to provisional stability, from the registration of their candidacy up to 1 year after the termination of the mandate.

In all these cases, the employee may only be dismissed from employment with a justification, that is, if you commit any serious misconduct, as we will see below.

6.3 - If I commit serious misconduct (justified dismissal)

If you do not behave properly or perform illegal actions at work that constitute misconduct, you may be dismissed with a justification.

Some situations that constitute serious misconducts are: having improper conduct at work, arriving late or missing work repeatedly, getting drunk during work, having dishonest attitudes, fighting or making threats at work, etc.

If you commit serious misconduct, the termination of your contract is justified ("for a fair cause"). That is, the employer has a reason for terminating your contract, and you gave reason for that.

In this case, you were the one that broke the terms of contract, so the employer does not have to give you prior notice of your dismissal. If the employer dismisses you for a serious misconduct, he must communicate it to you by filling in an Employment Termination Agreement, in which he explains the reason for the dismissal and how much he owes you.

An inquiry commission can be installed to determine your guilt and to prove the occurrence of serious misconduct, by hearing the parties involved and the witnesses.

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

► **What am I entitled to receive when the employer dismisses me for serious misconduct?**

When you give cause for your dismissal, you are entitled to receive the following: wage correspondent to the days you worked (wage balance); 13th wage, proportional to the months you worked; and proportional vacation wage with the 1/3 additional. You are not entitled to receive FGTS money or to collect unemployment insurance.

In your working card, the employer must register the date of your last day of work. He is prohibited to register that you were dismissed for serious misconduct.

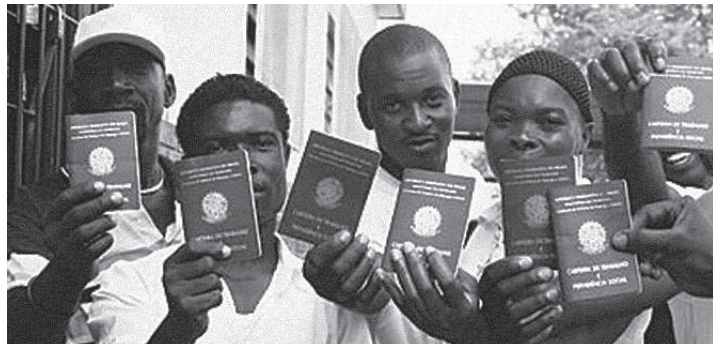
6.4 - Unemployment insurance

If you have been dismissed without a just cause, you may be entitled to unemployment insurance, depending on how long you have worked for the company.

If you are a domestic worker, you will only be entitled to this benefit if the employer chose to collect your FGTS while you were working.

If you resign, you will not be entitled to this benefit.

To apply for the unemployment insurance and to receive more information about this benefit, contact the Ministry of Labor and Social Security or an agency of the Federal Savings Bank (CEF).



© Diário de Manaus / Nathalie Brasil

Table – Amounts you receive in case of contract termination

	Resignation request	Unjustified dismissal	Justified dismissal
Resignation request	Unjustified dismissal	Justified dismissal	X
Aviso Prévio	-	X	-
13° Salè	X	X	X
Vakans	X	X	X
FGTS (penalty)	-	X	-
Withdraw FGTS?	-	X	-
Unemployment insurance	-	Yes. Depending on the time you worked for the company.	-

7 – PROBLEMS THAT CAN HAPPEN AT WORK

7.1 – Accidents at work

If you have an accident at work, the employer must fill out a form called Report of Accident at Work (Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT). He should also provide you the necessary medical care. For example, if you need to go to the hospital, the employer must provide it. You should also check whether you are entitled to gain any benefits from the INSS.

7.2 - Slave labor

Unfortunately, in Brazil, there are employers who may subject you to working conditions similar to slavery.

It occurs when the worker is deceived by false promises, usually by an allurer (known as "gato", word that in Portuguese means "cat"). Usually, the employer charges the employee for his expenses with food, transportation,

(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	-	Sim. Dependendo do tempo de trabalho na empresa.	-

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

housing and even working tools. The worker remains a “prisoner” for debts that can never be paid.

In these cases, the working conditions are precarious, without proper food and accommodation facilities, or even drinking water.

The employee performs tasks without protection tools and without time limits. Moreover, he is forbidden to leave the workplace and receives physical and psychological threats.

These are the most common features of the current slave labor. Report it, because it is a crime in Brazil.

7.3 - Psychological harassment

Psychological harassment occurs when an employee is systematically subjected to humiliating, vulgar or aggressive situations at the workplace. It can be committed by a boss or even by colleagues.

Examples of conduct that, if repeated frequently, configure psychological harassment: cursing, insulting, telling jokes to denigrate the person, mocking or isolating someone in the hallway or room.

If you frequently suffer this type of conduct, you may seek the Labor Court to ensure your rights and demand proper monetary compensation.

8 – OTHER LABOR RIGHTS

8.1 - Maternity and paternity leave

Pregnant women are entitled to 120 days of absence at work (equivalent to approximately 4 months), which can be used from one month before the childbirth. This is called “maternity leave”.

During maternity leave, the woman still receives her wage normally. To take the maternity leave, the mother must

submit to the employer a medical certificate, in which is set the date when the 120 days leave can start. Some companies allow this benefit for a longer period.

Men are entitled to be absent from work for 5 days to accompany their wife and newborn child. This is called “paternity leave”. To take the paternity leave, you must present to your employer the birth certificate of your child.

8.2 - Freedom and respect at work

Your employer does not have the right to retain your documents.

No one has the right to prevent you from leaving the workplace.

No one has the right to force you to sign a “blank” document.

Any discrimination of employees related to color, race, national origin, religion, sexual orientation or age is prohibited. Discrimination is a crime in Brazil and should be reported.

It is prohibited to require a female employee to present a pregnancy test as a condition for the employment.

No one has the right to threaten or harm you.

If any of these situations happen, you may report it to the Ministry of Labor and Social Security or the Civil Police.

8.3 - People with disabilities

People with disabilities have the same rights as any other person, including the right of working.

If necessary, the physical work environment must be adapted and the working hours should be flexible enough to allow the disabled employee to accomplish his work activities and to receive the necessary medical treatment. Any discrimination or offensive treatment should be reported.

8.4 - Participation in trade unions

You have the right to join a trade union.

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.

In Brazil, the trade unions are divided by professional categories. The categories usually have a minimum professional wage, higher than the official minimum wage applied to all occupations in Brazil.

Usually, the trade union members pay a monthly or annual fee contribution.

Many companies are associated to a trade union. In such cases, they can negotiate terms and conditions in addition to what the law states.

If there is a trade union at the company you work for, you are not obliged to participate.

Usually, all employees have to pay an annual rate of compulsory contribution, even when not a member of the union. The contribution corresponds to the amount of a day of your wage.

8.5 - Hygiene and health at work

All workplaces must have some level of health and safety conditions to protect your health and your life.

All workplaces must be ventilated and have fire protection.

If you work with hazardous materials (such as chemicals), or in a very noisy place, the employer must provide you the proper protective equipments, such as gloves or helmets, and you have the obligation to use them. These equipments are called personal protective equipment (EPP – Equipamento de Proteção Pessoal).

The eating areas must be separated from the workplace.

It is forbidden to work barefoot, with slippers or “Havaianas” sandals. You must use shoes, sneakers or boots.

The employer must provide fresh drinking water to all employees.

You are entitled to use the bathroom during working hours without deductions in your wage

9 – WHAT CAN I DO IF I HAVE PROBLEMS AT WORK?

If your rights are not respected at work, you can report it to an office called Regional Superintendence of Labor and Employment, under the Ministry of Labor and Social Security (Ministério do Trabalho - MTb). There, you can get instructions about the procedures you should adopt.

There are two government agencies that are responsible to conduct procedures concerning problems at work:

- Ministry of Labor and Social Security - Ministério do Trabalho (MTb) - <http://trabalho.gov.br/>
- Labor Court - Justiça do Trabalho - <http://www.tst.jus.br/>

If you intend to make any labor reports, it is important to be well informed. First, it is recommended to consult someone who has knowledge of labor laws (for example, a trade union of your professional category) to make sure you are right under the Brazilian law. This way, you can avoid making unfounded accusations. If you think you have reason under the Brazilian law, you are entitled to report your case to labor court.

In most Brazilian universities that have a Faculty of Law, there is a law office where lawyers and trainees provide free labor information and guidance. If you have problems at work or just want to learn more about rights, but have no money to hire a lawyer, find out if there is a Faculty of Law in the region where you live. Another place you can call for help is the trade union of your professional category.

In addition, the Public Ministry of Labor (Ministério do Trabalho - MTb) is a public agency responsible for defending collective and individual rights concerning labor relations. Although MPT usually does not act in favor of an exclusively personal interest, there are certain situations in which the agency defends individual demands, such as slave labor and child labor cases.

The MPT acts in the following situations: fighting against slave labor, combating all forms of discrimination at work, combating fraud in labor relations, fight for a healthy work environment and eradication of child labor, among others. If you want to understand more about MPT activities, access: <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/>

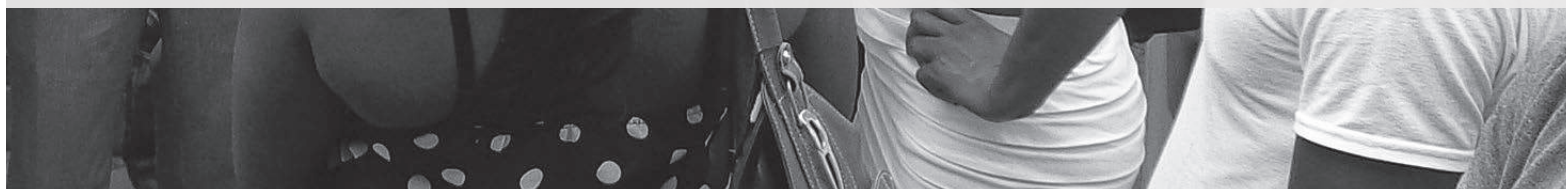


All foreign employees are entitled to DECENT CONDITIONS OF HEALTH, HOUSING and EDUCATION, like any other Brazilian employee.





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: imd@imigrante.org.br | imd.diretoria@imigrante.org.br

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