# GID ENFÒMASYON SOU TRAVAY POU IMIGRAN E REFIJYE

Ti Liv Kreyòl Ayisyen - Potigè

# GUIA DE INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO AOS IMIGRANTES E REFUGIADOS

Cartilha Crioulo Haitiano - Português

IMDH
Instituto Migrações e Direitos Humanos

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
PÁTRIA EDUCADORA

# GID ENFÒMASYON SOU TRAVAY POU IMIGRAN E REFIJYE

**Òganizatè:**
Centro Zanmi, Serviço Jesuíta para Migrantes e Refugiados
Ministério do Trabalho e Previdência Social - MTPS
Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH), Irmãs Scalabrinianas

**Responsab edisyon 2015:** IMDH

© 2015

**Responsab tradiksyon :**
Centro Zanmi, Belo Horizonte / MG

**Kontak pou ou jwenn plis kopi gid sa a:**

*Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH)*
Website: www.migrante.org.br
Facebook: institutomigracoes
E-mail: imdh@migrante.org.br

*Ministério do Trabalho e Emprego*
Website: www.mte.gov.br

**Òganizatè yo remèsye tout moun ki te bay kontribisyon pa yo pou gid enfòmasyon sa a te reyalize, espesyalman:**
Cleber Gonçalves
Emilio Travieso
Gabriel Gervasio Neto
Ilma Sanglard
Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH)
Juan Diego Galaz
Ministerio do Trabalho e Emprego – MTE
Rosita Milesi
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região
Wooldy Edson Louidor
Ministério Público do Trabalho

*Ou gen dwa fè kopi ti gid sa a ak tout sa k ladan l. Nou remèsye w si ou bay referans kote l sòti.*

## SOMÈ

**1 Entwodiksyon**

**2 Kisa ou dwe konnen lè w pral komanse travay ?**
2.1 Kanè travay epi previdans sosyal (CTPS)
2.2 Diferan tip kontra travay
2.3 Analiz sante
2.4 Travay kay moun

**3 Konbyen kòb w ap touche?**
3.1 Salè minimòm
3.2 Trèzyèm sale (13º)
3.3 Orè ekstra – è siplemantè
3.4 Travay nan nwit
3.5 Tikè machin, kat manje e lòt benefis ankò
3.6 Salè-fanmi (salário-família)
3.7 Kòb anplis poutèt travay ki danje pou sante ou, oubyen genyen yon lòt danje ladan
3.8 Kont FGTS (Fundo de garantia por tempo de serviço)

**4 Konbyen kòb yo ka retire nan salè pa w?**
4.1 Previdans sosyal ak INSS
4.2 Obligasyon ak pitit ou yo
4.3 Lòt kòb yo ka retire sou salè w ankò

**5 Repo ak vakans**
5.1 Repo nan travay
5.2 Vakans

**6 Lè kontra a koupe**
6.1 Si ou pran desizyon kite travay la (ou bay demisyon)
6.2 Si patwon an revoke w nan travay la - "dispensa sem justa causa"
6.3 Si patwon an revoke w nan travay la - "dispensa com justa causa"
6.4 Asirans chomaj

**7 Pwoblèm ki kapab rive nan travay la**
7.1 Aksidan travay
7.2 Travay ki sanble ak travay esklav
7.3 Lè ou sibi abi ak imilyasyon - Assédio moral

**8 Lòt dwa travayè ankò**
8.1 Konje maternite ak konje pou papa
8.2 Libète ak respè nan travay la
8.3 Moun ki andikape yo
8.4 Sendika yo
8.5 Pwòpte ak sante nan travay la

**9 Ki moun ki kapab ède w si ou genyen pwoblèm ak patwon ou?**

# GUIA DE INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO AOS IMIGRANTES

**Organizadores:**
Centro Zami, Serviço Jesuítas a Migrantes e Refugiados
Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH), Irmãs Scalabrinianas
Ministério do Trabalho e Previdência Social - MTPS

**Coordenação da edição 2015:** IMDH

© 2015

**Contatos para obtenção de exemplares:**

*Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH)*
Website: www.migrante.org.br
Facebook: institutomigracoes
E-mail: imdh@migrante.org.br

*Ministério do Trabalho e Emprego*
Website: www.mte.gov.br

**Os organizadores agradecem a todos os que deram sua contribuição para que fosse possível a realização desta Cartilha, em especial:**
Cleber Gonçalves
Emilio Travieso
Gabriel Gervasio Neto
Ilma Sanglard
Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH)
Juan Diego Galaz
Ministerio do Trabalho e Emprego – MTE
Rosita Milesi
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região
Wooldy Edson Louidor
Ministério Público do Trabalho

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

## SUMÁRIO

**1. Introdução**

**2. O que devo saber quando vou começar a trabalhar?**
2.1. Carteira de trabalho e previdência social (CTPS)
2.2. Tipos de contrato de trabalho
2.3. Exames médicos
2.4. Trabalho doméstico

**3. Quanto dinheiro vou ganhar?**
3.1. Salário mínimo
3.2. 13º salário
3.3. Horas extras
3.4. Trabalho noturno
3.5. Vale transporte, Vale refeição e outros benefícios correlatos
3.6. Salário-família
3.7. Adicional de Insalubridade e periculosidade
3.8. FGTS

**4. Quais são os descontos do dinheiro que vou ganhar?**
4.1. Previdência Social e INSS
4.2. Obrigação com os filhos
4.3. Outros descontos legais

**5. Repouso e férias**
5.1. Repouso do trabalho
5.2. Férias

**6. Rescisão de contrato**
6.1. Se eu decido deixar o trabalho (pedido de demissão)
6.2. Rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador (dispensa sem justa causa)
6.3. Se eu cometo falta grave (dispensa com justa causa)
6.4. Seguro-desemprego

**7. Problemas que podem ocorrer no trabalho**
7.1. Acidente de trabalho
7.2. Trabalho escravo
7.3. Assédio moral

**8. Outros direitos trabalhistas**
8.1. Licença-maternidade e licença-paternidade
8.2. Liberdade e respeito no trabalho
8.3. Pessoas com deficiência
8.4. Sindicatos
8.5. Higiene e saúde no trabalho

**9. A quem recorrer se eu tiver problemas no trabalho?**

# 1. ENTWODIKSYON

*Konstitisyon Brezil la bay garanti pou tout brezilyen ak tout etranje k ap viv nan peyi a gen dwa lavi, libète, egalite, sekirite ak pwopriyete e tout lòt dwa yo ankò jan nou wè l nan Atik 5.*

Nou swete ou santi w byen nan Brezil epi avèk èd tout oryantasyon nan piblikasyon sa a, ou kapab genyen tout enfòmasyon esansyèl pou relasyon ou nan travay la, anplwa avèk tout dwa sosyal yo. Nou vle ede w nan tout mwayen posib. Epi nou vle èd ou tou.

Travay nan Brezil regilarize pa Konstitisyon Federal la, pa Konsolidasyon Lwa Travayè yo (CLT) avèk lòt lwa ankò. CLT a prevwa epi li asire dwa esansyèl pou tout travayè yo. Sendika yo kapab negosye pou elaji dwa sa yo. Poutèt sa, li enpòtan pou w pran yon bon enfòmasyon sou tout dwa ou genyen.



# 2. SA OU DWE KONNEN LÈ OU PRAL KOMANSE TRAVAY ?

## 2.1 - Kanè travay la (carteira de trabalho)

Kanè travay la se yon dokiman ki enpòtan anpil. Se ladan l yo anrejistre lavi w kòm travayè e li kapab sèvi w tou tankou yon pyès idantite.

Men kisa yo sipoze ekri ladan l, pou chak djòb kote ou te travay: dat ou te kòmanse travay, dat ou te sispann travay, salè w lè ou te komanse travay la epi ogmantasyon nan salè w, kisa ou t ap fè (fonksyon ou) nan travay la, jou vakans ou, benefis yo, kòb yo retire pou sendika, elatriye. Kanè travay la garanti tou kèk dwa prensipal travayè yo, tankou asirans chomaj.

Lè w bay patwon an kanè travay ou a pou li siyen l, patwon an gen 48 èdtan (2 jou) pou remèt ou li.

Kanè travay la enpòtan anpil! Pa kite l chire, mouye, sal, elatriye. Ou pa gen dwa chanje foto nan kanè a, ni chanje sa k ekri ladan l.

Pou fè yon kane travay, w ap bezwen

- Yon pyès idantite brezilyen (kanè idantite etranje oubyen pwotokòl),
- CPF
- yon dokiman ki pwouve adrès kote ou rete.
- 2 bout foto (3x4),

## 2.2 - Tip kontra travay yo

Lè w komanse travay, kontra a ka pa gen yon tan fiks (san dat fen kontra a) oubyen genyen yon dat fiks (dat lè kontra a ap fini). Règ jeneral la se kontra travay ki pa gen dat fiks pou l fini.

**Obsèvasyon:** Si ou travay nan konstriksyon sivil, patwon an kapab amplwaye w pou yon chantye e pa pou yon dat fiks. Pa egzanp, kontra valab jouk lè konstriksyon yon kay oubyen yon batiman fini, san nou pa konnen konbyen tan l ap pran. Tan maksimòm pou kontra sa a se 6 (sis) mwa. Apre 6 mwa sa yo, kontra a tounen yon kontra nòmal tankou tout lòt yo. Menm si w ap travay ak yon kontra pou yon chantye, dwa e benefis pa ou yo garanti.

Lè ou pral komanse travay yon kote, yo ka ba w yon "kontra eksperyans" (contrato de experiência). Sa vle di, yo ba w yon ti tan pou wè si ou fè travay la byen, avan yo kenbe w kòm anplwaye pèmanan nan konpayi a.

Pandan ou sou kontra eksperyans, ou gen tout dwa ou antanke travayè, epi patwon an dwe siyen kanè travay ou a.

Pi plis tan yo ka fè ou travay sou kontra eksperyans se 90 jou. Konpayi mèt ba ou kontra eksperyans pou mwens tan

# 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.

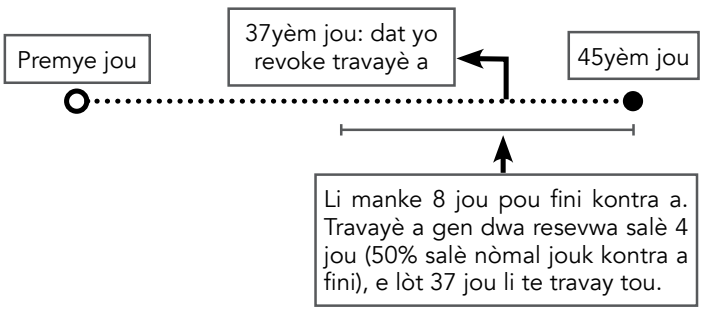
Enquanto você está com o contrato de experiência, tem todos os direitos como trabalhador, e o empregador deve assinar sua carteira de trabalho.

(pa egzanp, 30 jou oubyen 45 jou). Yo ka renouvle kontra eksperyans la yon sèl fwa, depi total la pa plis pase 90 jou.

Pandan ou sou kontra eksperyans, yo ka revoke w nan jou kontra a fini, san yo pa t di ou anyen davans (san 'aviso prévio'. N ap tounen sou sa ankò). Pa egzanp, si ou gen kontra 45 jou, nan 45yèm jou a yo ka revoke w e yo dwe peye w salè e lòt benefis ankò selon jou travay ou te fè.

Si yo revoke w avan dat kontra a fini, yo dwe peye w mwatye (50%) salè jou ki rete nan kontra a. Pa egzanp, si yo revoke w 8 jou avan kontra a fini, yo sipoze peye w pou 4 jou anplis depi dat ou kite travay la, ansanm ak kòb yo dwe w pou jou ou te travay yo. Yo rele sa "indenização". Se yon dwa tout travayè nan sityasyon sa a.

EGZANP: KONTRA EKSPERIANS - 45 JOU




Menm jan tou, si ou menm ou pran desizyon ale avan dat kontra a fini, w ap dwe yo 50% pou jou ki rete yo. Pa egzanp, si ou deside kite travay la 8 jou avan kontra a fini, y ap retire salè 4 jou nan sa yo dwe ou pou jou ou te travay yo.

Lè kontra eksperyans la fini (apre 90 jou oubyen mwens tan, jan li ekri nan kontra a, ak posibilite pou yo renouvle tan sa a yon sèl fwa), si w ap kontinye travay nan menm konpayi a, otomatikman ou tounen yon anplwaye ak kontra pèmanan nan konpayi a. Nan ka sa a patwon an pa menm bezwen ekri sa nan kanè travay ou a.

Nan Brezil, timoun yo pa gen dwa travay. Laj pi piti pou travay se 16 zan.

### 2.3 Analiz sante

Konpayi kote ou travay la oblije fè ou fè kèk analiz sante, ni lè ou pral kòmanse travay la ni lè ou pral kite l. Dwa travayè sa a se yon jan pou yo konnen si ou pa t tonbe malad akòz travay la. Si analiz yo montre ou te tonbe malad akòz travay la, yo dwe w yon kòb ki rele "indenização".

Analiz la valab pou 3 mwa (90 jou). Sa vle di, si pa egzanp ou te fè kontra eksperyans 60 jou epi ou kite travay la apre 60 jou sa yo, ou pa bezwen fè analiz ankò.

Se konpayi a ki dwe peye laboratwa a pou analiz yo ni lè ou komanse travay la ni lè ou kite l. Ou p ap depanse anyen pou sa.

### 2.4 - Si ou travay kay moun

Nan Brezil yon 'trabalhador doméstico' se yon moun k ap fè sèvis kay moun. Nan ka sa a, lwa travay la aplike pou 'trabalhador domestico" tankou pa egzanp: domestik, kwizinye, anplwaye, responsab timoun oubyen responsab bebe, lave rad, fè netwayaj, sekirite, chofè prive, travay nan jaden, okipe gran moun, elatriye.

Nan lane 2013, yon nouvo lwa garanti pou « trabalhador doméstico" sa yo menm dwa tankou lòt travayè yo. Men genyen kèk dwa ankò ki bezwen enplante.

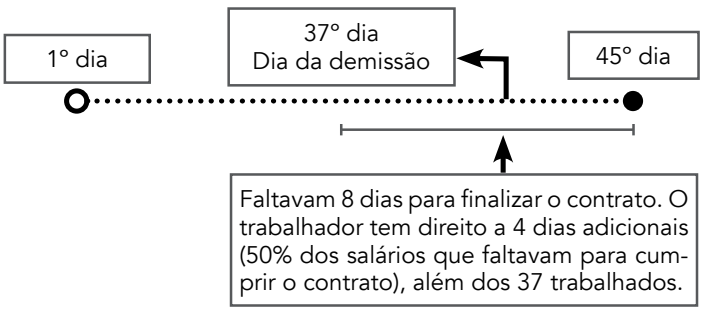
Si ou bezwen plis enfòmasyon, ale nan yon biwo Ministè Travay pwòch lakay ou, oubyen tcheke nan adrès entènèt la: **www.mte.gov.br**.

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 - KONBYEN KÒB W AP TOUCHE?

## 3.1 – Salè

Depi ou travay 44 èdtan pandan semèn nan (oubyen 8 èdtan chak jou, oubyen 220 èdtan chak mwa), **pi piti salè ou dwe resevwa pa mwa se R$ 788 real (pou ane 2015 la)**.

Obsèvasyon: chak nouvo ane, ou bezwen verifye konbyen salè minimòm nan ye paske yo chanje l chak ane. Konsilte sit sa a: www.mte.gov.br/index.php/salario-minimo oubyen chèche enfòmasyon nan jounal.

**Atansyon:** Salè minimòm nan kapab pi wo pase montan sa a si Eta nan Brezil kote w ap travay la gen yon salè minimòm apa. Aprè sa, sendika yo konn mete yon salè minimòm pwofesyonèl (ki rele « piso normativo ») selon travay w ap fè a.

Salè ki anrejistre nan kanè travay la dwe efektivman egal ak lajan ou touche a. Si ou touche plis pase sa ki anrejistre nan kanè travay la, patwon an komèt yon frod ki rele "salário por fora".

Nan salè pa w, yo retire taks ladan l. Sa vle di ou touche yon tijan mwens pase salè a ye. Yo konn retire taks tankou INSS elatriye, jan nou pral esplike pi devan. Si ou travay mwens pase 44 èdtan chak semèn, salè a kapab mwens tou.

Dwa pa w pou ou resevwa salè mwa ki fèk fini an jouk nan 5yèm jou travay nan mwa swivan. Egzanp: jouk nan 5yèm jou travay nan mwa fevriye a, ou dwe resevwa salè mwa janvye a.

## 3.2 - Salè 13yèm mwa a (Decimoterceiro salário)

Nan fen chak ane, ou gen dwa touche yon salè anplis douz salè ou te touche pandan douz mwa yo. Yo rele sa "salè 13yèm mwa a" (decimoterceiro salário).

Si ou poko gen yon lane depi w ap travay nan konpayi a, ou gen dwa touche yon pousantaj 13yèm salè a. Pousantaj la depann de konbyen tan ou gen depi w ap travay. Pa egzanp, si ou gen 6 mwa nan konpayi a, ou sipoze touche yon mwatye salè nòmal pou 13yèm mwa.

Si ou antre nan yon travay nan espas 1e a 15 nan mwa a, mwa sa a konte pou kalkil 13yèm salè a. Pa egzanp, si ou antre 15 jiyè (oubyen avan dat sa a), mwa jiyè a konte pou kalkil 13yèm salè a. Si ou komanse travay la 16 jiyè, yo pral fè kalkil sa a sèlman apati mwa dawout la.

Nòmalman, yo konn bay yon pati 13yèm salè a nan fen mwa novanm, ak rès la nan fen mwa desanm.

## 3.3 - "Orè ekstra" - èdtan siplemantè

Si ou travay plis pase 8 èdtan pa jou; oubyen plis pase 44 èdtan nan yon semèn; oubyen plis tan pase sa ki ekri nan kanè travay la, yo sipoze peye ou 50% anplis sou chak èdtan ou te travay ekstra (anplis). Pa egzanp, si ou konn touche 10 reais pou chak èdtan nan orè nòmal ou konn travay, yo dwe peye w 15 reais pou chak èdtan ou te travay apre orè nòmal ou a. Genyen kategori pwofesyonel ki konn resevwa plis pase 50 %.

Si ou travay pandan jou repo pa w (pa egzanp, jou dimanch, oubyen yon jou ferye), yo dwe peye w pou èdtan sa yo 2 fwa sa ou konn touche nan orè nòmal.

Gen konpayi ki fè akò ak sendika a pou ba w plis jou repo olye plis lajan, lè ou genyen orè ekstra. Nan ka sa a, chèche yon bon oryantasyon nan sendika ki responsab pou kategori ou.

## 3.4 - Travay nan nwit

Si ou travay nan nwit (pa egzanp, 10 è diswa pou 5 è dimaten), ou sipoze touche plis pase sa ou ta touche pou menm travay la nan orè jounen an. Yo rele sa "adicional

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 Emprego, próxima de sua residência, ou acesse na internet **www.mte.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$ 788,00 (valor válido para o ano de 2015**). **Obs.:** A partir de 2016, é preciso verificar o salário mínimo, pois ele muda todos os anos. Consulte o site www.mte.gov.br/index.php/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%.

noturno". Pousantaj pou "adicional noturno" fikse davans. Tout patwon yo dwe respekte règ sa a.

### 3.5 - Tikè machin, kat manje e lòt benefis ankò

Si ou bezwen pran transpò piblik pou rive nan travay ou a, konpayi a dwe peye depans sa a, depi ou dakò. Men, y ap retire 6% nan salè a pou tikè machin nan. Reflechi byen avan ou pran desisyon sou sa. Yo rele benefis la "vale transporte".

N.B. Si yon anplwaye bay manti pou l resevwa tikè machin san li pa bezwen l vreman, yo ka revoke li sou le chan poutèt "justa causa", paske se yon fot grav li ye.

Gen tou "kat manje" (vale refeição -VR), lè konpayi a peye yon pousantaj nan frè manje pa w. Men li pa yon obligasyon pou konpayi a. Menm jan tou, gen konpayi ki bay anplwaye yo lòt benefis tankou asirans medikal ak lòt èd pou achte medikaman nan famasi. Ou kapab jwenn plis enfòmasyon sou sa nan Resous Imèn konpayi a (Recursos Humanos – RH).

© Governo do Acre

### 3.6 - Salè fanmi - Salário-família

Si pitit ou poko gen 14 zan, oubyen ou genyen yon piti ki andikape (kelkeswa laj li) epi salè ou pa anpil (verifye valè egzak la, ki etabli chak ane), ou ka gen dwa touche yon kòb anplis ki rele "salário família". Se pou ou montre patwon an ak nesans timoun nan (ak nesans lan pwouve ou manman li oswa papa li), ak kat vaksen li, epi fok ou pwouve timoun nan al lekòl. Nan ka yon pitit andikape ou bezwen montre setifika andikap la.

### 3.7 – Kòb anplis poutèt travay ki danje pou sante a oubyen genyen lòt danje ankò ladann - Adicional de Insalubridade e de Periculosidade

Genyen kèk travay ki kapab danje. Gen defwa se dwa pa w pou w resevwa yon kòb anplis poutèt danje pou sante a oubyen lòt danje ankò.

**Insalubridade**: sa vle di genyen danje pou sante a, lè w ap travay nan yon lye ak anpil bri oubyen kote ki genyen pwodwi chimik ou byolojik. Nan ka sa yo, ou resevwa 10%, 20% oubyen 40% anplis pase salè minimòm lan. Nivo danje a (piti, mwayen, fò) detèmine pousantaj kòb anplis (adicional de insalubridade).

**Periculosidade**: sa vle di genyen lòt kalite danje, pa egzanp lè w travay ak pwodwi dife (gazolin, alkòl elatriye), ak eksplozif, oubyen ou asire sekirite yon moun oubyen yon batiman. Pousantaj kòb anplis li 30 % e yo kalkile l sou salè ou a menm. Li diferan nan ka 'insalubridade' paske yo kalkile l sou salè minimòm lan.

### 3.8 - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

Gen yon bagay yo rele "Fundo de Garantia por Tempo de Serviço" (FGTS). Jis 7yèm jou nan chak mwa, patwon an oblije mete valè kòb ki egal a 8% salè ou nan dènye mwa a nan yon kont bank apa. Yo pa gen dwa retire kòb sa nan salè ou.

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)

O FGTS não é um imposto. Pelo contrário, esse dinheiro é seu, mas você não pode retirá-lo a qualquer momento. O 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 pa yon taks li ye. Okontrè kòb sa a toujou pou ou, men ou pa gen dwa touche l nenpòt kilè. Kont FGTS se yon jan leta fè pou oblije w sere yon ti kòb (epay) pou lè ou gen yon gwo pwoblèm oubyen lè ou pral achte yon kay.

Ou ka retire kont FGTS pa w nan Caixa nan sityasyon sa yo:

- Si yo revoke w "sem justa causa" (sa vle di, se yon abi yo fè w nan revoke w).
- Si ou fè 3 lane san kanè sinyen (tankou moun ki pèdi djòb e pa t jwenn yon lòt.
- Si ou fini yon kontra eksperyans epi ou pa kontinye nan travay la.
- Si ou fin travay 35 lane oubyen ou rive nan laj 65 an (gason) oubyen 60 an (fi), epi ou pran desizyon touche pansyon ou (« aposentar »). Oubyen lè ou gen laj 70 an, menm si ou poko alaretrèt (oswa ou poko pansyonè).
- Si ou menm oubyen yon pitit ou fè gwo maladi, tankou kansè oubyen VIH-SIDA.
- Si ou pral achte yon kay.

Nòmalman, ou dwe resevwa yon resi chak 2 mwa nan adrès lakay ou, ki montre si patwon ou ap kotize nan kont FGTS ou a tout bon. Si ou p ap resevwa l lakay ou, li posib tou pou w pran yon fich nan Caixa pou w tcheke kòb konpayi a ap depoze sou kont ou.

# 4 – SA YO KA RETIRE NAN SALÈ OU (DESCONTOS, TAKS, ELATRIYE)

## 4.1 – Previdência Social ak INSS

INSS la se yon enpo leta retire nan salè ou. Avèk kòb sa a, leta konn peye benefis ou ka bezwen yo. Pa egzanp, si ou fè aksidan nan travay la, si ou tonbe malad, si ou gen pitit ki poko gen 18 lane, elatriye. Jan nou esplike pi devan, w a jwenn benefis ki sòti nan INSS la. Se ak kòb INSS la tou, leta konn peye pansyon ("aposentadoria") pou granmoun yo. Yo rele sa "previdência social".

**Pansyon** - **aposentadoria**: dapre lalwa aktyèl la, ou ka touche aposentadoria pa w la lè ou gen laj 65 an (pou gason) oubyen 60 an (pou fi), oubyen apre ou fin travay 35 lane (depi ou t ap peye enpo pandan 35 lane sa yo). Kantite yo retire nan salè ou pou INSS la depann de konbyen kòb ou touche.

Pa egzanp, si ou touche 1.000 reais chak mwa, yo ka pran 8% sou li pou INSS. Si ou touche 1.500 reais, yo ka pran 9% . Si ou resevwa plis pase1.500 reais, yo ka pran 9% oubyen 11% ladan l, selon salè w.

## 4.2 – Obligasyon ak pitit ou yo

Si ou se papa yon pitit epi ou kite manman li, nòmalman w ap fè yon akò ak manman pitit la pou ba l yon kòb chak mwa pou li okipe pitit la. Si ou pa bay kòb la, manman pitit la gen dwa al nan tribinal, epi jij la gen dwa fè patwon ou retire yon pati nan salè ou pou bay manman an okipe pitit la. Si ou pa peye menm, yo ka arete w epi mete w nan prizon.

Yo retire pousantaj kòb ou dwe peye nan 13yèm salè pa w tou, e nan lòt bonis ankò.

## 4.3 – Lòt kòb ankò yo kapab retire sou salè ou

Si ou rete nan yon kay konpayi a peye pou li, plis kòb patwon an gen dwa retire nan salè w poutèt sa se 25 %.

Epi si yo ba w manje nan travay la, plis kòb yo gen dwa retire nan salè w poutèt sa se 20%.

Gen tou yon enpo sou salè yo e elatriye (Imposto de Renda – IR). Si ou resevwa plis pase 1787,77 RS, patwon an pral retire 7,5% sou salè pa w pou enpo a. Pousantaj la kalkile selon salè ou. Pou ou konnen plis sou sa, antre nan sit: **http://www.receita.fazenda.gov.br/Aliquotas/ContribFont2012a2015.htm**

- 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 13° 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$1.787,77, o empregador descontará de seu salário 7,5% como IR. O percentual descontado depende do seu salário. Para saber mais, acesse: **http://www.receita.fazenda.gov.br/Aliquotas/ContribFont2012a2015.htm**

# 5 - REPO AK VAKANS

Men yon lis tout jou ferye nan peyi Brezil. Nan dat sa yo, pa gen travay, oubyen si ou travay, ou sipoze touche plis, jan nou te esplike avan.

- 01 janvye (Premye Janvye)
- 21 avril (Yo sonje Tiradentes, yon moun ki te lite pou endepandans Brezil la)
- 01 mè (Jou travayè)
- 07 septanm (Endepandans Brezil)
- 12 oktòb (Notre Dame d'Aparecida)
- 02 novanm (Fèt tout moun ki mouri; yo rele jou a « Dia de Finados ».)
- 15 novanm (Se jou yo te pwoklame Repiblik Brezil la.)
- 25 desanm (Nwèl)

Apre dat sa yo, gen yon lòt kalite jou ferye ki pa tonbe sou menm dat chak ane; epi gen jou yon Eta oubyen yon vil rekonèt tankou jou ferye ou non. Pa egzanp: Kanaval, Vandredi Sen ak Corpus Christi.



### 5.1 - Repo nan travay

Si ou travay de 6 pou 8 èdtan chak jou, ou gen dwa pran repo pandan omwens yon (1) èdtan pandan jounen an.

Si ou travay 6 èdtan chak jou, ou gen dwa fè yon ti repoze pandan 15 minit pandan jounen an. Tan repo sa yo pa konte nan jounen travay la. Se patwon ki konn deside moman tan repo a nan jounen travay la.

Lè jounen travay la fini, ou gen dwa repoze pandan omwens 11 èdtan anvan ou oblije komanse pwochèn jounen travay la.

Ou gen dwa repoze yon jou pa semèn. Nòmalman se jou dimanch, men li depann ki kote e ki kalite travay w ap fè. Pa egzanp, si ou travay nan yon restoran nan jou dimanch, ou ka pran repo ou yon lòt jou nan semèn nan.

### 5.2 - Vakans

Lè ou gen yon lane depi w ap travay yon kote, ou gen dwa pran 30 jou vakans, ki vle di w ap pran konje epi yo toujou ap peye w. Pou mwa vakans ou a, yo dwe peye ou yon 33% plis pase sa ou konn touche chak mwa.

Konpayi a kapab ba w dwa « vann » li kèk jou nan vakans ou a (ki vle di y ap ba ou kòb nan plas jou konje). Ou pa ka vann plis pase 10 jou vakans. Sa vle di, ou oblije pran omwens 20 jou pou repo nan 30 jou vakans ou yo, apre yon lane travay.

Si ou fè plis pase 5 jou ou pa t al travay pandan ane a, ou ka pèdi kèk jou vakans pa ou yo.

N.B. Nòmalman w ap touche salè mwa vakans la avan mwa a, pou ou kapab depanse pandan vakans la. Men fè atansyon, paske nan fen mwa a lè ou tounen nan travay, ou pa p touche ankò jis lè yon lòt mwa ankò fin pase.

Pa egzanp, si ou pral pran vakans nan mwa fevriye, nan fen janvye w ap touche ni salè janvye ni salè vakans la, ki salè fevriye ak 33% anplis la. Men, ou pa p touche ankò nan fen fevriye paske yo gen tan peye ou pou mwa fevriye a deja, nan fen janvye. Okontrè w ap tounen nan travay la nan mwa mas, epi w ap tann fen mas la pou ou touche pwochèn salè ou la. "Pinga ou depanse tout kòb la nèt pandan mwa vakans la!"

# 6 - LÈ KONTRA A KOUPE

Gen twa koz ki fè yon kontra travay koupe: ou menm menm deside kite travay ("pedido de demissão" oubyen "pedir conta"); patwon an deside revoke w ("dispensa sem justa causa"); ou te fè yon fot grav ("dispensa por justa causa").

Dokiman yo ekri konbyen yo dwe w nan moman ou prale a rele: Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT). Si ou gen omwens yon ane depi w ap travay ak yon kontra, se pou ou verifye TRCT a nan yon sendika oubyen nan Ministè Travay la, pou yo ka ede ou konnen tout dwa ou yo.

# 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

Mouk ki vle kase kontra a, kit ou menm si ou deside kite travay la, kit patwon ou si l revoke w, gen pou kominike l davans. Yo rele sa « aviso prévio » (preavi, nan lang franse). Pa bezwen 'aviso prévio' sa a nan ka yon fot grav. An nou wè plis enfòmasyon sou kounyea.

## 6.1 - Si ou pran desizyon kite travay la

Si ou deside kite konpayi a, ou dwe fè yo konnen sa. Yo rele sa "pedido de demissão", oubyen "pedir conta".

### ▸ Aviso Prévio lè w deside kite travay la

Si ou deside kite travay la, se pou ou fè yo konnen sa omwens 30 jou avan ou ale. Sa vle di, ou bay aviso prévio a. Si ou pa bay aviso prévio, w ap dwe konpayi a yon kòb, ki rele « indenização ». Men gen esepsyon, lè ou pa bezwen bay aviso prévio. Aviso prévio a pa nesesè nan ka grav ki rele "falta grave", kote patwon an vrèman fè yon bagay ki fè w kite l (pa egzanp, si li pa peye ou sa li dwe ou, si li fè ou menas oubyen si li ba ou gwo imilyasyon...). Nan ka sa yo, se pou ou denonse patwon an. Lè fini, depi ou esplike rezon an, ou gen dwa kite travay la epi se patwon an k ap dwe ou kòb indenização an. Anpil fwa, ka sa yo rive nan tribinal (Justiça do Trabalho), ki ka fè anpil tan pase avan ou jwenn dwa ou yo.

Si ou sou kontra eksperyans epi ou kite travay la avan kontra a fini, ou dwe konpayi a yon indenização ki egal a 50% nan pri jou ki te rete nan kontra yo.

### ▸ Konbyen ou dwe touche lè w kite travay la ?

Si ou te bay yo aviso prévio a (avi 30 jou a), lè ou kite travay la ou gen dwa touche salè ou nòmal pou kantite jou ou gen tan travay yo, ak yon moso 13yèm salè a (kantite a ap depann ki mwa li ye), ak pri jou vakans yo ki enklwi 33% anplis la.

Poutèt se ou menm ki kite travay la pou pwòp volonte w, ou pa p gen dwa touche nan kont Fundo de Garantia pa ou a (FGTS), ni ou pa p gen dwa touche asirans chomaj tou.

## 6.2 - Si yo revoke w nan travay la

### a) Si ou sou kontra eksperyans

Pandan w ap travay sou kontra eksperyans, yo ka revoke w lè kontra a fini, san yo pa t di w anyen davans. Pa egzanp, si ou gen kontra 45 jou, nan 45yèm jou a yo ka revoke w.

Si yo revoke w avan dat kontra a fini, yo dwe peye ou yon mwatye (50%) nan pri jou ki rete nan kontra a yo. Pa egzanp, si yo revoke w 8 jou avan kontra a fini, yo sipoze peye w pou 4 jou pase jou ou te travay yo. Yo rele sa "indenização".

### b) Si ou se anplwaye nòmal (ou pa sou kontra eksperyans)

Nan ka sa, yo sipoze fè ou konnen si y ap revoke w omwens 30 jou avan dat pou ou kite travay la. Yo rele sa « aviso prévio ». Pou chak lane ou gen depi w ap travay nan menm konpayi a, yo ajoute 3 jou sou tan sa a. Pa egzanp, si ou gen 2 lane depi w ap travay nan yon konpayi, epi yo revoke w « sem justa causa », yo fèt pou di ou sa 36 jou avan dat k ap dènye jou pa ou a.

Pandan tan "aviso prévio" a, w ap travay nòmal, w ap touche nòmal, men gen yon ti diferans. Ou gen dwa chwazi travay 2 zèdtan mwens nan orè chak jou oubyen travay 7 jou mwens nan mwa a. Se yon tan k ap pemèt ou chache yon lòt djòb. Pafwa, y ap tou fè ou sispann travay nan konpayi a, men y ap kontinye peye ou salè pa ou a pandan jou aviso prévio yo.

Yo gen dwa tou peye w salè aviso prévio a lè yo koupe kontra a. Sa vle di, konpayi a peye w tan aviso prévio ak rès kòb la, san yo pa fè ou rete yon mwa nan travay la ankò.

### ▸ Sa k dwe ekri

Si yo revoke w, patwon an dwe kominike ou sa nan yon dokiman ki ekri. Nan kanè travay ou a, y ap make dènye dat aviso prévio a kòm dat ou kite a, menm si ou pa t travay pandan tan aviso prévio a.

seu TRCT homologado em um sindicato ou no Ministério do Trabalho e Emprego, 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 avi-

### ▸ Konbyen ou gen dwa touche lè yo revoke w

Si yo revoke w "sem justa causa", men sa y ap dwe ou : salè ou pou jou ou te travay yo (saldo de salário); salè ou pou tan prévio aviso a (menm si yo pa mande ou travay pandan jou sa yo); yon moso salè 13yèm mwa a (kantite a depann ki mwa li ye); yon moso salè vakans ou (ak 33% anplis la); epi yon lòt kob ankò ki se yon kontravansyon paske y ap revoke w san ou t pa t gen tò (kantite a ap depann konbyen yo te kotize nan kont FGTS ou a).

Lè fini, w ap gen dwa touche nan kòb FGTS ou a, ak asirans chomaj la tou. Pou ou touche sa yo, se pou ou pote dokiman yo te ba ou a (Termo de Rescisão – TRCT) ak kanè travay ou nan yon bank CAIXA (Caixa Econômica Federal).

### ▸ Nan ki kondisyon yo pa gen dwa revoke w

Gen ka kote yo pa gen dwa revoke ou "sem justa causa". Yo rele sa "estabilidade provisória". Egzamp:

- Yo pa gen dwa revoke yon fanm paske li ansent. Yo pa ka revoke l depi li konfime si l ansent, jis 5 mwa apre bebe a fèt, depi l ap travay nòmal (depi li pa fè "falta grave").
- Si yon moun fè aksidan nan travay la, epi li oblije pran plis pase 30 jou san li pa ka travay, yo pa gen dwa revoke li pandan yon ane depi dat lè li te tounen nan travay la,
- Chèf sendika yo gen dwa "estabilidade provisória" tou, depi dat yo te anrejistre kòm kandida jis yon ane apre manda yo a fini.

Nan tout ka sa yo, sèl rezon yo gen dwa revoke moun nan se "com justa causa", jan n ap wè kounye a.

## 6.3 - Si yo revoke ou poutèt konpòtman ou: rescisão com justa causa

Si konpòtman ou pa bon; oubyen ou fè kèk bagay ou pa gen dwa fè (se yon fot grav - "falta grave"), yo gen dwa revoke w ("mandar embora").

Men kèk egzanp ki ka rele "falta grave": si ou pa fè travay ou a byen, si ou toujou ap rive an reta oubyen ou pa al travay, si ou sou (apre ou fin bwè alkòl) lè ou al travay, si ou bay manti, goumen oubyen fè moun menas nan travay la, elatriye.

Si ou fè "falta grave", yo konn revoke w "com justa causa". Sa vle di, gen yon rezon ki kòz y ap revoke w, epi se ou menm ki an tò.

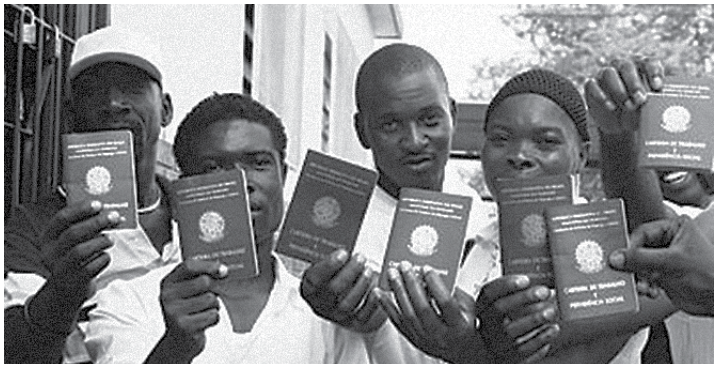
Nan ka sa, se ou menm ki te kòz kondisyon kontra a koupe. Poutèt sa, patwon an pa oblije ba w « aviso prévio ». Si patwon an revoke w com justa causa, li dwe kominike sa nan yon dokiman l ap ranpli ki rele Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) kote li esplike pou kisa l ap revoke w ak konbyen kòb li dwe ou.

Pou pwouve ou antò e ou te fè yon "falta grave", yo kapab fè yon ankèt e rele temwen e lòt moun yo ki okouran sa k te rive.

### ▸ Konbyen ou gen dwa touche si yo revoke w poutèt konpotman ou: rescisão com justa causa

Lè sa a, w ap gen dwa touche : salè ou pou jou ou te travay yo, moso 13yèm salè a ak kòb vakans la (li depann de tan w te gen tan travay). Ou pa gen dwa touche nan FGTS pa ou a ni asirans chomaj.

Nan kanè travay ou a, y ap mete dat ou te sispann travay la, men yo pa gen dwa ekri si yo te revoke w poutèt "justa causa".



© Diário de Manaus / Nathalie Brasil

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

### 6.4 - Asirans chomaj

Si yo te revoke w "sem justa causa" ou gen dwa touche yon asirans chomaj (seguro-desemprego). Men l ap depann de konbyen tan ou t ap travay nan konpayi a.

Si se kay moun ou travay, li aplikab pou ou depi patwon ou a t ap kotize nan kont FGTS pa ou a pandan tout tan ou t ap travay pou li.

Si se ou menm ki te pran dezisyon kite travay la, ou pa gen dwa touche asirans chomaj.

Pou ou touche asirans chomaj la, mande plis enfòmasyon nan Ministério de Trabalho e Emprego oubyen nan yon ajans CAIXA.

**Tablo – kòb ou resevwa lè kontra travay la koupe**

| | **Ou deside kite travay la** | **Yo revoke w SEM justa causa** | **Yo revoke w COM justa causa** |
|---|---|---|---|
| Salè pou jou ou te gen tan travay - saldo | X | X | X |
| Aviso Prévio | - | X | - |
| 13º Salè | X | X | X |
| Vakans | X | X | X |
| FGTS (amand) | - | X | - |
| Ou mèt touche FGTS? | - | X | - |
| Asirans chomaj | - | **Li depann konbyen tan w ap travay nan konpayi a** | - |

# 7 – PWOBLÈM KI KAPAB RIVE NAN TRAVAY LA

### 7.1 – Aksidan nan travay la

Si ou fè aksidan nan travay la, patwon an dwe ranpli yon fomilè ki rele Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT). Yo dwe pran swen ou. Pa egzanp si ou bezwen al lopital se yo ki pou mennen ou. Se pou ou tcheke tou, si ou gen pou touche yon kòb yo rele "beneficio do INSS".

### 7.2 – Travay ki sanble ak travay esklav

Malerezman jiskaprezan nan Brezil gen patwon ki oblije travayè yo travay nan kondisyon ki sanble ak travay esklav.

Bagay sa a rive lè yon moun, anjeneral yon raketè, bay pwomès ki manti. Yo oblije travayè a peye davans pou manje a, pou transpò, pou kay e pou enstriman travay yo. Travayè a "mare nan chenn" poutèt dèt li pa p janm kapab peye.

Nan ka sa yo, kondisyon travay la pa bon menm. Gen defwa pa genyen manje epi pa gen kay kòrèk, epitou pa gen dlo potab.

Travayè a fè yon travay e li pa gen pwoteksyon, epi li pa genyen orè fiks. Anplis, li pa gen dwa kite lokal travay la e yo konn fè menas ni fizik ni psikolojik

Se konsa nou kapab defini jodi a yon travay ki sanble ak travay esklav. Denonse l, paske se yon bagay grav anpil li ye.

### 7.3 – Si ou sibi presyon, move pawòl ak imilyasyon - Assédio moral

"Assédio moral" rive lè yo fè yon travayè sibi imilyasyon, move pawòl e atak nan travay la. Ni bòs ni kolèg travay kapab fè sa.

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 e Emprego 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

Men kèk egzanp kondwit ki antre nan kad "assédio moral" lè moun yo konn repete sityasyon sa yo souvan: anmède, fawouche, pase nan betiz, meprize.

Si ou sibi toutan yon bagay konsa, se pou ou ale nan Jistis Travay la pou defann dwa pa ou yo e mande kòb pou sa yo fè w la.

# 8 - LÒT DWA TRAVAYÈ ANKÒ

### 8.1 - Si ou ansent oubyen ou fè yon pitit: Licença maternidade ak Licença paternidade

Yon fanm ansent gen dwa pran 120 jou (anviwon 4 mwa) san l pa al travay, depi yon (1) mwa avan dat bebe gen pou li fèt. Yo rele sa "licença maternidade".

W ap touche salè ou menm jan pandan jou sa yo. Pou ou kapab jwenn benefis sa a, se pou ou montre patwon ou yon dokiman doktè a ba ou, ki rele "atestado médico", kote doktè a mansyone ki dat pou yo kite ou kòmanse 120 jou sa yo. Gen konpayi ki konn bay plis passe 120 jou.

Yon gason ki fèk fè yon pitit gen dwa pran 5 jou pou li akonpaye manman pitit li ak pitit la. Yo rele sa "licença paternidade".

Pou ou kapab jwenn benefis sa, se pou ou montre patwon an ak nesans pitit ou a..

### 8.2 - Libète ak respè nan travay

Patwon an pa gen dwa kenbe pyès ou yo.

Yo pa gen dwa pa kite ou sòti nan kote ou travay la.

Yo pa gen dwa fè ou siyen yon papye kote yo poko ekri anyen.

Yo pa gen dwa diskrimine w poutèt koulè po ou, nasyonalite ou, relijyon ou, oryantasyon seksyèl ou, ni laj ou. Diskriminasyon se yon bagay ki grav anpil. Se pou ou denonse l.

Yo pa gen dwa mande yon fi fè tès ansent avan yo ba l travay.

Yo pa gen dwa fè ou menas ni bat ou.

Si yo fè ou nenpòt nan bagay sa yo, se pou ou denonse yo nan Ministério de Trabalho e Emprego oubyen nan Polícia Civil.

### 8.3 - Moun ki andikape yo

Moun ki andikape yo gen menm dwa ak tout moun. Poutèt sa, yo gen dwa travay.

Si ou andikape, yo dwe adapte pou ou lokal kote ou travay la. Epi yo dwe fè orè pa ou fleksib yon jan pou ou kapab fè travay la ak jwenn trètman sante ou bezwen an. Si ou sibi diskriminasyon oubyen imilyasyon, se pou ou denonse sa.

### 8.4 - Sendika

Ou gen dwa mache nan sendika.

Nan Brezil, chak metye oubyen pwofesyon gen sendika pa l. Chak kategori konn gen yon salè minimòm apa, ki pi wo pase sale minimom peyi a.

Nòmalman, manm sendika yo kotize chak mwa oubyen chak ane.

Geyen plizye konpayi ki asosye ansanm ak yon sendika. Nan ka sa yo, yo ka negosye lòt règ ak kondisyon anplis sa lalwa etabli.

Si gen yon sendika nan konpayi kote w ap travay, ou pa oblije mache ladan l.

Nòmalman travayè yo dwe peye yon taks nan lane pou sendika, menm si yo pa manm sendika a. Valè taks sa a yon jounen travay.

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 de Trabalho e Emprego 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.

### 8.5 - Pwòpte ak sante kote ou travay

Kote ou travay la dwe gen kèk kondisyon tankou sekirite ak pwòpte pou pwoteje sante ou ak lavi ou.

Fòk lokal la gen bon vantilasyon ak pwoteksyon kont difé.

Si ou travay ak bagay ki danje (tankou pwodwi chimik), oubyen kote gen anpil bri, yo dwe ba w ekipman pou pwoteksyon, tankou gan oubyen kas. (Yo rele bagay sa yo EPI – equipamentos de proteção individual). Epi ou menm gen obligasyon sèvi ak yo.

Kote pou moun manje dwe separe ak kote moun travay.

Ou pa gen dwa travay pye atè ni ak sandal. Fò ou gen soulye, tenis oubyen bòt nan pye w.

Fòk yo ba w dlo fre ki potab nan travay la.

Ou gen dwa al nan twalèt pandan orè travay ou a, san yo pa retire kòb nan salè ou pou tan sa a.



## 9 – SI OU GEN YON PWOBLÈM AK PATWON OU

Si yo pa respekte dwa ou nan travay la, ou gen dwa al pote plent nan yon biwo ki rele Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego. La, yo pral esplike ou ki pwochèn pa pou ou fè.
An jeneral gen 2 biwo leta ki responsab bay swivi nan sa k gen pou wè ak pwoblèm nan travay:

- **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**
  http://portal.mte.gov.br/portal-mte/
- **Justiça do Trabalho**
  http://www.tst.jus.br/

Si ou pral pòte plent, li ta bon anpil pou chache bonjan enfòmasyon avan. Konsilte yon moun ki konnen (pa egzanp, si gen yon sendika pou kategori travay ou a) pou ou asire ou ke ou gen rezon dapre lalwa avan ou fin fè l nèt. Konsa w ap evite jwenn yon movèz repitasyon, ki ka fè l pi difisil pou ou jwenn yon lòt travay apre. Men si ou konnen ou gen rezon dapre lalwa, ou gen tout dwa ou pou mennen patwon an nan tribinal.

Nan pifò inivèsite kote gen yon fakilte Dwa, yo gen yon biwò kote yo ka ba w konsèy sou dwa travayè gratis. Si ou gen yon pwoblèm nan travay la oubyen ou vle konnen dwa ou yo pi byen, men ou pa gen kòb pou peye yon avoka, chache konnen si pa gen yon biwo konsa nan zòn kote w ap viv. Apre sa, yon lòt èd se sendika ki pou kategori travay (metye) w ap fè a.

Lè fini, Ministè Piblik pou Travay (Ministério Público do Trabalho – MPT) responsab pou defans dwa travay ni kolektif ni endividyèl. Menm si li p ap aji nan ka pèsonèl yo, gen defwa li kapab konsidere ka endividyel yo, pa egzanp pou travay ki sanble ak travay esklav e travay timoun yo.

Ministè Piblik pou Travay aji nan domèn sa yo : lite kont travay ki sanble ak travay esklav, lite kont tout kalite diskriminasyon nan travay la, lite kont frod nan relasyon travay, lite pou travayè ka gen kondisyon travay ki garanti sante pa l, dechouke ak travay timoun yo, elatriye. Si ou vle konnen biwo ministè travay la ki pwòch lakay ou, ale nan sit: **http://www.pgt.mpt.gov.br/**

© IMDH/ R. Milesi

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 e Emprego (MTE). 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 e Emprego (MTE)**
  http://portal.mte.gov.br/portal-mte/
- **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.

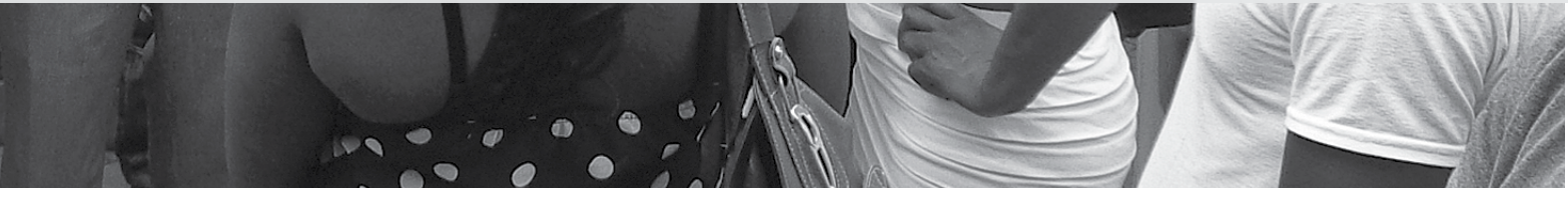
Além disso, o Ministério Público do Trabalho (MPT) é o órgão responsável pela defesa dos direitos coletivos e individuais indisponíveis no campo das relações do trabalho. Embora não atue, a princípio, em defesa de interesse meramente pessoal, há situações em que o órgão atua em demandas individuais,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

**Travayè imigran gen dwa jwenn KONDISYON DIYITE nan kad SANTE, KAY ak LEDIKASYON, menm jan ak nenpòt travayè nan peyi a.**

© IMDH/ R. Milesi

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



CONARE
Comitê Nacional para os Refugiados

Ministério do
Trabalho e Previdência Social

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
PÁTRIA EDUCADORA

CENTRO ZANMI

IMDH
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
imdh@migrante.org.br | imdh.diretoria@migrante.org.br