

CARTILLA DE DERECHOS LABORALES PARA REFUGIADOS EN BRASIL



CARTILLA DE DERECHOS LABORALES PARA REFUGIADOS EN BRASIL

contracapa





Presentación

¡Hola!

Esta cartilla fue creada con el objetivo de ayudarlo a entender cuáles son sus derechos laborales en Brasil.

Antes de todo, es necesario que tenga conocimiento de lo más importante: las personas refugiadas en Brasil tienen los mismos derechos laborales que los brasileños. De este modo, cualquier tratamiento desigual tiene que ser visualizado con desconfianza e investigado con seriedad.

La Constitución Federal Brasileña asegura que todas las personas son iguales ante la ley, sin distinción de cualquier naturaleza, asegurando a los brasileños y a los extranjeros residentes en el país el derecho a la vida, libertad, a igualdad (Artigo 5º, caput).

Es prohibido discriminar cualquier persona por motivos raciales, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, estado civil, orientación sexual, etc. También no es permitida cualquier “distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto destruir o alterar la igualdad de oportunidades o de tratamiento en materia de empleo o profesión” (artículo 1º de la Convención 111 de la Organización Internacional de trabajo). Entonces, se te sientes discriminado en tu ambiente de trabajo es necesario denunciar.

Es importante que nos informemos e exijamos nuestros derechos! Al entender cuáles son sus garantías en la relación de trabajo y al exigir que ellas sean cumplidas, usted estará construyendo condiciones de trabajo más dignas y justas.

¡Buena lectura!

Tabla de contenido

¿COMO FUNCIONA EL TRABAJO EN BRASIL? _____	01
¿COMO CONSEGUIR EXPEDIR UN PERMISO DE TRABAJO? _____	02
TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO _____	03
Contrato por tiempo determinado	
Contrato por tiempo indeterminado	
DURACIÓN DEL EMPLEO _____	05
Límites de la jornada de trabajo	
Períodos de descanso	
Reposo semanal remunerado	
Vacaciones	
¿CUANTO DINERO VOY A RECIBIR? _____	07
Adicionales salariales	
Descuentos salariales	
Otros valores	
FIN DEL CONTRATO DE TRABAJO _____	13
Valores de fin de contrato/Indemnización por rescisión contractual	
SINDICATO EN BRASIL _____	14
GARANTÍAS DE LOS TRABAJADORES _____	18
Seguro-desempleo	
Beneficios de la seguridad-social	
¿ADÓNDE BUSCO MIS DERECHOS? _____	19
Sindicatos	
Ministerio del Trabajo y Empleo (MTE)	
Ministerio Público del Trabajo (MPT)	
Justicia del Trabajo	
TELÉFONOS Y DIRECCIONES ÚTILES _____	20





¿Cómo funciona el Trabajo en Brasil?

Las relaciones de empleo en Brasil son gobernadas por la Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLTE), que establecen derechos y obligaciones para empleados y empleadores.

Consolidación de las Leyes de Trabajo

Es el conjunto de leyes que aseguran la mayor parte de los derechos de los trabajadores en Brasil. También puede existir ampliación de esos beneficios por leyes específicas y por negociaciones colectivas hechas por sindicatos.

Tener un trabajo formal es tener un empleo en que existen anotaciones de tu vínculo en la cartera de trabajo (documento de identificación del trabajador en Brasil) y compromiso de garantía de los derechos del trabajador. ¡Es así que tiene que ser! El trabajo formal asegura seguridad y necesidades básicas para el trabajador.

Llamamos de trabajo informal los casos en que el trabajador no tiene registro o documento referente a una relación de empleo. En Brasil esto ocurre principalmente en comercios informales de la calle (vendedores ambulantes y feriantes) y en pequeñas empresas que violan normas laborales en el país, manteniendo trabajadores en situaciones irregulares y que no cumplen determinadas obligaciones como conceder vacaciones, pagar compensaciones o horas extraordinarias, además de otros derechos que deben ser respetados. Por eso, siempre sospeche de cualquier oferta de trabajo que no tenga anotaciones en la cartera de trabajo.

Mismo en casos de trabajo formal es común que los derechos de los trabajadores no sean respetados. Los refugiados y extranjeros en general se encuentran en situaciones de mayor dificultad para integrarse a la realidad del nuevo país y de las nuevas relaciones de trabajo. Esta situación puede hacer con que acepten trabajos en condiciones inadecuadas y con que sea más difícil identificar los derechos violados y exigir mejores condiciones de trabajo. ¡No acepte eso! Es necesario estar atento, conocer sus derechos, exigir que ellos sean cumplidos y denunciar irregularidades.



¿Como requerir cartera de trabajo en Brasil?

En Brasil, el documento de identificación del trabajador es llamado de Cartera de Trabajo y Previdencia Social (CTPS). Para obtenerla usted tiene que ir a una agencia autorizada por el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), como las Superintendencias Regionales de Trabajo y Empleo.

Su cartera de trabajo es muy importante, pues las informaciones anotadas en ella serán útiles para exigir sus derechos y para que ocurra una futura jubilación.

¡Por lo tanto, cuídela!

Y cuando usted entregue la cartera de trabajo para el empleador registrar el contrato de trabajo o realizar otra anotación no se olvide que él tiene hasta 48 horas para devolver la cartera de trabajo.



Documentos necesarios para emisión de la Cartera de Trabajo:

- >> 2 (dos) fotos 3x4, con fondo blanco, colorido y reciente;
- >> Comprobante de residencia;
- >> CPF - Registro de persona física;
- >> CIE – Cedula de identidad del Extranjero o
- >> Protocolo da CIE de la Policía Federal;
- >> Notificación de reconocimiento de la condición de refugiado expedida por CONARE;
- >> Extracto de la consulta de datos de identificación, emitido por el Sistema Nacional de catastro de Registro de Extranjeros (SINCRES).



La Cartera de Trabajo



Es un documento de identificación del trabajador. En todos los empleos que pueda tener, su cartera de trabajo será marcada por el empleador, con varias informaciones como fecha de admisión, fecha de salida, función, salario inicial, vacaciones, alteraciones salariales o de función, etc. La cartera de trabajo es el registro histórico de trabajo de cada persona.






Tipos de Contrato en Brasil

El contrato individual de trabajo puede ser celebrado de manera verbal o por escrito (que es la mejor manera de garantizar el cumplimiento de lo que fue acordado) y puede ser por tiempo determinado o indeterminado.

Contrato por tiempo indeterminado

Es cuando el empleador y el empleado no definen previamente una fecha para el fin de la relación de trabajo. ¡Es la manera más común de contrato en Brasil!

Tiempo de trabajo	Días de aviso previo
Hasta (1) un año	30 días
Más de un (1) año hasta dos (2) años	33 días
Más de dos (2) años hasta tres (3) años	36 días



En ese contrato, existe el periodo de aviso previo: cuando el trabajador avisa que va a dejar el empleo o es despedido, tiene que continuar trabajando por un mes, como tiempo mínimo.

Este tiempo de trabajo a más puede variar conforme el periodo en que el empleado ha trabajado. Hasta un año de trabajo el aviso será de 30 días y a cada nuevo año trabajado se suman 3 días. Entienda mejor con el ejemplo anterior.

¿Qué cambia en el período de aviso previo?

Usted tiene derecho a 7 días de descanso o a reducir 2 horas diarias en su jornada de trabajo (solamente en casos en que usted fue despedido).

¿Necesito mucho ir a trabajar en el periodo de aviso previo?

El aviso previo puede ser cumplido integralmente (trabajar los 30, 33, 36 días.), o ser indemnizado. Cuando el jefe te despida del trabajo, puede pagar los días que deberían ser trabajados o, caso usted pida resignación, puede pagar al jefe el valor de esos días para no tener que trabajar.



Contrato con tiempo determinado

Siempre que la contratación del trabajador sea por tiempo determinado, con fecha inicial e fecha final para terminar la relación de trabajo, se tratará de un contrato por tiempo determinado. Entretanto, ese tipo de contrato es solamente permitido en casos específicos. Las situaciones más comunes son:

Servicio de tenga fin determinado, o sea, transitorio. Ejemplos: construcción de obra determinada, la cosecha del cultivo, etc

Contrato de experiencia

Muchos empleadores deciden hacer un periodo de experiencia con el trabajador para evaluar si el empleado se encuadra o no en las actividades de la empresa y ver cuál es su rendimiento.

- » **¿Cuánto tiempo puede durar?** El lapso máximo del periodo de experiencia es de 90 días, mas es posible un periodo menor, como de 30 o 45 días, que puede ser extendido por igual periodo, no pudiendo ser extendido más allá de 90 días al todo.
- » **¿En caso del trabajador no ser aprobado en el periodo de experiencia?** El empleador puede despedirlo sin aviso previo.
- » **¿Y en caso el empleador despedir el trabajador antes del término?** En caso del empleador despedir el empleado antes del término del contrato de experiencia, el trabajador tiene derecho de recibir 50% del salario por los días que le faltan para cumplir todo el contrato.
- » **¿Cuáles son los derechos del trabajador en periodo de experiencia?** Él tiene todos los derechos laborales de un empleado contratado de forma definitiva (incluso el patrón tiene que firmar la cartera de trabajo).
- » **¿Después que termina el periodo de experiencia?** Pasado el tiempo acordado referente al periodo de experiencia, si el empleado continuar trabajando normalmente, el contrato de trabajo deja de ser experiencia y pasa a ser por tiempo indeterminado de manera automática.





Duración del trabajo



Límites de la jornada de trabajo:

Jornada máxima en Brasil: 8 horas por día y 44 horas por semana.

Horas extras: la jornada de 8 horas puede ser extendida hasta 10 horas diarias (¡cuando haya necesidad!). Tienen que ser remuneradas con adicional de 50% a más que la hora normal de trabajo.



Periodos de descanso

¡Dependiendo de la cantidad de horas trabajadas, usted tiene el derecho a un periodo de descanso!

Se usted trabaja:

8 horas por día: tiene una hora de descanso

6 horas por día: tiene 15 minutos de descanso

4 horas por día: no tiene periodo de descanso

Y entre el fin de un día de trabajo y el comienzo de otro, usted tiene derecho a, mínimamente, 11 horas de descanso.



Ejemplos:

Se usted trabaja 8 horas por día y entra a las 8.00 hrs usted tiene que trabajar hasta las 17 hrs, pues tendrá una hora de intervalo durante el periodo (ocho horas de trabajo + una hora de intervalo en el medio de la jornada).

Se usted tiene que salir del trabajo a las 21:00 horas solo pondrá empezar a trabajar de nuevo a las 8.00 hrs, para tener 11 horas de descanso entre las jornadas.

¡EL PATRÓN ES OBLIGADO A DEJAR QUE USTED TENGA DESCANSO!



Descanso semanal remunerado



El trabajador tiene un día (24 horas) de descanso en la semana y tiene que recibir la remuneración correspondiente a ese periodo de descanso. Ese descanso tiene que ocurrir preferencialmente los días domingos de cada semana.

Vacaciones: El trabajador tiene el derecho a vacaciones (periodo de descanso) de 30 días después de completar un año de trabajo. Y tiene también el derecho de recibir $\frac{1}{3}$ (un tercio) de su pagamento en el mes

de las vacaciones.

¡Más atención! Caso tenga más de 5 días de falta sin justificativa en el trabajo, sus vacaciones pueden ser reducidas.





¿Cuánto dinero voy a recibir?

El valor del salario acordado entre usted y su empleador no siempre corresponde con la cantidad que realmente recibe. Esto pasa porque hay varios adicionales y descuentos laborales (valores retirados o sumados a su sueldo) reconocidos por ley, como explicamos a seguir:



Salario:

El salario es el valor que usted recibe por su trabajo (es el motivo para la existencia del contrato). Es el valor fijo o variable combinado entre usted y su empleador en el momento de la contratación. En Brasil, es prohibido pagar menos que el valor estipulado por las siguientes bases de salario:

Salario mínimo: es el valor mínimo que un trabajador que trabaja 8 horas diarias (44 horas semanales) puede recibir. Es el mismo valor en todo el país y es corregido una vez al año. En 2015, el salario mínimo corresponde a R\$ 788,00 (setecientos y ochenta y ocho reales) lo que equivale a aproximadamente US\$ 300,00.

Piso salarial: es el salario mínimo pago a una determinada categoría de profesionales, se trata de un valor estipulado por medio de negociaciones colectivas entre el sindicato y el trabajador. Nunca puede ser menor que el salario mínimo nacional.

Piso regional: Algunos estados, como el estado de Paraná, adoptan un valor mínimo a ser aplicado o recibido a las categorías que no tienen piso salarial definido en negociación colectiva.

Salario mínimo R\$ 788

Piso regional (ejemplos)

Paraná	R\$ 948,20
San Pablo	R\$ 905,00
Santa Catarina	R\$ 908,00

Pisos salariales (ejemplos)

Auxiliar de construcción	R\$ 1040,60
Tejeduría	R\$ 855,80
Comercio	R\$ 1108,00

*valores de enero de 2015



Adicionales en el salario

Dependiendo de las condiciones de su trabajo, usted tiene derecho a algunos adicionales en dinero, que incrementarán su salario. Pueden ser fijos o variables.

Horas extras: siempre que usted trabaje más que su horario normal de trabajo, usted tiene el derecho a recibir por cada hora extra trabajada el valor de su hora normal de trabajo con incremento de, mínimamente, de 50%.

Por ejemplo: se usted gana R\$ 10,00 (diez reales) por hora normal, tendrá derecho a recibir R\$ 15,00 (quince reales) para cada hora extra (10 reales + 50% de 10 reales = 15 reales).

Nocturno: el trabajo urbano realizado entre 22.00 hrs y 5.00 hrs es considerado trabajo nocturno (si es trabajo en actividad rural, el horario nocturno es de las 21.00 hrs hasta las 5.00 hrs y si es específicamente con ganado es de las 20h00 hasta das 4h00). La jornada de trabajo nocturna es de 7 horas, una hora a menos que la jornada máxima diurna (pero, en el registro se queda jornada de 8 horas).

Además, el trabajador urbano recibe un acrecito de mínimo 20% del valor de la hora diurna.

Por ejemplo, se el trabajador en su función recibe R\$ 10,00 (diez reales) por hora en el periodo diurno, en el periodo nocturno recibirá mínimamente R\$ 12,00 (doce reales) por hora.

Trabajo Urbano	Entre 22h y 5h
Trabajo Rural	Entre 21h y 5h
Trabajo de granja	Entre 20h y 4h



Insalubridad: trabajos insalubres son aquellos en que el trabajador es expuesto a agentes que puedan causar daño a la salud más allá de los límites tolerados, como, por ejemplo: mucho ruido, calor, frío, agentes químicos o biológicos peligrosos. El trabajador que está expuesto a esas condiciones tiene derecho de recibir un adicional, que será establecido de acuerdo con el grado de insalubridad: 40% del salario mínimo nacional para el grado máximo, 20% para el grado medio y 10% para el grado mínimo.



Peligrosidad: trabajos considerados peligrosos son aquellos en que el trabajador está expuesto a un riesgo más alto por estar en exposición permanente a productos inflamables, explosivos, energía eléctrica, robos u otras formas de peligro como violencia física (caso de los guardias de seguridad). El adicional de peligrosidad será de 30% sobre el salario base del trabajador.

Descuento en el salario

En Brasil, existen algunos descuentos que son hechos por el propio empleador antes de hacer el pago del salario. Todos los descuentos tienen que estar especificados en la hoja de pagamento. Estos descuentos reducen el valor del salario, mas sirven para costear otras cosas importantes para el trabajador.

Contribución de seguridad social: El INSS (Instituto Nacional de Seguridad Social) es el órgano responsable por la jubilación y pago de beneficios sociales a los trabajadores alejados por alguna razón que los impida de trabajar (personas mayores, accidentados, enfermos). Para apoyar al INSS, el gobierno recauda mensualmente un valor de cada trabajador que es retenido por el empleador y transferido al INSS. El valor a ser descontado depende de cuánto usted gana, pudiendo variar entre 8% y 11% sobre el valor de su salario.



Contribución sindical/tasas sindicales: La contribución sindical (conocida también como impuesto sindical) es debida por todos los trabajadores y es paga una vez por año al sindicato de su área profesional. Corresponde a un día de trabajo. Por ser obligatorio, ese valor es descontado directamente del salario del trabajador. La contribución sindical ayuda a sustentar el sindicato y también debe ser paga por los trabajadores que no son sindicalizados. Existen otras tasas sindicales, pero que no son obligatorias.

Impuesto sobre la renta (retención en la fuente): un impuesto que se descuenta directamente del salario del trabajador. Es progresivo: quien recibe salario alto paga más, quien recibe el salario más bajo paga menos o no paga.



Otros descuentos: Existen otros descuentos que dependen de la política de cada empresa. Caso usted dependa de transporte público para llegar a su local de trabajo, su jefe tendrá que anticipar

los valores correspondientes al vale transporte, pero es necesario que usted haga la solicitud por escrito. El empleador también podrá descontar hasta el máximo de 6% de su salario básico, porque está obligado a costear lo que ultrapasará ese porcentaje, lo que muchas veces es más ventajoso, dependiendo de su salario. En los casos en que la empresa ofrece hogar y alimentación, el máximo que se puede descontar de su salario es de 25% (hogar) y 20% (alimentación).



Prohibición de descuento salarial: Es prohibido al patrón efectuar cualquier descuento en los salarios de los empleados, con excepción de descuentos establecidos en ley, conforme los ejemplos antes mencionados, o en negociaciones colectivas entre el sindicato y el empleador.

Observación: Otra hipótesis de descuento autorizado por ley en el salario, más que no tiene relación con contrato de empleo, ocurre cuando hay una decisión judicial autorizando que sea descontado directamente del salario del trabajador el pago de pensión alimenticia para sus hijos.

Otros valores

Además de los valores adicionales de descuentos que fueron mencionados, el trabajador tiene derecho a los siguientes valores:

13° salario: En Brasil todos los trabajadores tienen derecho al 13° salario, además de la remuneración correspondiente a cada uno de los meses del año. Normalmente, el 13° salario es pago en dos parcelas, una primera parte hasta noviembre y el valor restante en diciembre. Caso usted no haya completado un año de trabajo en esos meses, recibirá un valor proporcional a los meses que fueron trabajados o fracción igual o superior a 15 días.

FGTS: En la tentativa de proteger al trabajador despedido, fue creado el fondo de garantía por tiempo de Servicio (FGTS). Todo inicio de mes, el patrón tiene que depositar el equivalente a 8% de la remuneración del trabajador en una cuenta bancaria específica del FGTS que todo empleado tiene (ese dinero no puede ser descontado del salario del trabajador, el patrón que tiene que fornecer). Es una especie de ahorro del trabajador para cuando este se encuentre en una situación de necesidad, pero mismo que el dinero sea de trabajador, el dinero solo puede ser retirado en algunas situaciones específicas:

- » Demisión sin justa causa
- » Término del contrato por tiempo determinado
- » En el momento de jubilación
- » Si el trabajador o su dependiente sufra alguna enfermedad grave o tenga HIV (SIDA)
- » Cuando compre o financie una casa



Salario-familia: es un beneficio pago a trabajadores que tienen salarios bajos para ayudar en el sustento de los hijos. Se le otorga a usted si tiene un hijo con menos de 14 años y su salario está dentro de los límites establecidos por el gobierno para recibir este beneficio, usted tiene que recibir el beneficio salario-familia. Para obtenerlo es necesario presentar al empleador el certificado de nacimiento de su hijo y el comprobante de que él está en la escuela.

Valor del Salario Familia en 2014

Para quien recibe hasta R\$ 682,50, el valor adicional es de R\$ 35,00 por hijo.

Para quien recibe entre 692,51 y R\$ 1025,81, el valor adicional es de R\$ 24,66 por hijo.

Demostrativo de salario

NOMBRE:	JOÃO DA SILVA		MES / AÑO	NOVIEMBRE DE 2014
FONDOS	QTD	VALOR	DESCUENTO	
SALARIO		R\$ 948,20		
H. EXTRAS	30	R\$ 193,95		
RSR - H. EXTRAS	7,5	R\$ 48,49		
AD. NOCTURNO	5	R\$ 4,73		
RSR - AD. NOCTURNO	1,25	R\$ 1,180		
SALARIO FAMILIA	1			
INSS			R\$ 95,72	
VALE TRANSPORTE			R\$ 56,89	
TOTAL		R\$ 1.196,55	R\$ 152,62	
			LIQUIDO: R\$ 1.043	
FGTS 8% A SER DEPOSITADO EM CUENTA VINCULADA R\$ 95,72				

Para ilustrar lo que observamos en este capítulo, ese es un demostrativo de salario que analiza la situación de un trabajador urbano que recibe piso salarial regional y que presta 30 horas extras en el mes de noviembre de 2014, además de 5 horas nocturnas. En este caso, considerando los adicionales y descuentos el recibirá la cantidad líquida de R\$ 1.043,00 (un mil y cuarenta y tres reales), equivalente a UR\$ 417,20 (cuatrocientos y diecisiete dólares y veinte centavos), siendo que el empleador todavía depositara en su cuenta de FGTS el valor de R\$ 95,72 (noventa y cinco reales y setenta y dos centavos).



Fin de contrato de trabajo

Valores de fin de contrato

Los valores rescisorios son valores que usted recibe al fin de su contrato de trabajo. ¡Es importante entender cuáles son sus derechos!

No recibe cuando ocurre despido por justa causa, o sea, cuando el trabajador comete alguna falta grave. En las demás ocasiones son por lo siguiente:

Vacaciones proporcionadas + 1/3: Cuando usted sale del trabajo también tiene derecho a recibir el pago del valor referente a sus vacaciones de manera proporcional al tiempo trabajado. Las vacaciones proporcionales son, todavía, acrecidas de 1/3 de su salario.

13° salario proporcional: Es debido al pago proporcional de los meses trabajados en el año o fracción igual o superior a 15 días.

Solamente en casos de despido sin justa causa, por iniciativa del patrón, existirá el derecho de recibir una multa de FGTS de 40% sobre los depósitos hechos en la cuenta. No se debe olvidar que también debe ser paga en la rescisión del contrato la indemnización por aviso previo no cumplido, además de otros valores, como saldo de salario, vacaciones vencidas y no gozadas, adicionales, etc. etc.

Se usted es despedido sin justa causa debe recibir: saldo de salario; aviso previo; vacaciones proporcionales + 1/3, 13° salario proporcional, depósito FGTS (del mes anterior y del mes de rescisión); multa del FGTS de 40% y recibir los valores del fondo.



Caso pida dimisión, usted tiene derecho a: saldo de salario, vacaciones proporcionales + 1/3, vacaciones vencidas + 1/3, 13° salario proporcional y al depósito FGTS (del mes de la rescisión).



Caso sea despedido por justa causa (cuando cometer alguna falta grave), usted tiene derecho a su saldo de salario; vacaciones vencidas + 1/3; y al depósito FGTS (del mes de rescisión).



Sindicato en Brasil

Todos los trabajadores tienen derecho a relacionarse a un sindicato en Brasil.

Los sindicatos son los responsables por la defensa de los derechos de los trabajadores, incluyendo negociaciones para reajuste salarial y otros derechos con el patrón. Eso ocurre por los Acuerdos Colectivos de Trabajo y Convenciones Colectivas de Trabajo.

Independiente de ser asociado al sindicato los trabajadores contribuyen con ellos. Eso pasa por el descuento de un día de salario en el mes de Marzo de todos los años.

Se usted trabajo más de 1 (un) año y salió del empleo necesita ir a su sindicato conferir se todo está bien. Eso se llama "homologación".





Salud del Trabajado

Infelizmente, el trabajo ha sido causador de innúmeros accidentes y enfermedades. Por eso, es importante que usted utilice los equipamientos de protección individual, conocidos como EPI. Que deben ser fornecidos por el jefe. ¡Cuide-se y demande el EPI para su protección!



Problemas de salud mental también son muy frecuentes en aquellos que sufren presión en el trabajo o son mal tratados por el patrón. ¡Se quede atento! Se son actos frecuentes usted puede estar siendo víctima de asedio moral. ¡En este caso, busque un sindicato!

Si sufre un accidente en el trabajo es responsabilidad del patrón garantizar el atendimento medico necesario. El también llenará el formulario de Comunicación del Accidente de Trabajo (CAT) y encaminará al INSS para registrar el caso, en el plazo de hasta un día después del accidente o la constatación de la enfermedad.

En caso de la empresa recusar a emitir el CAT, ella puede ser deliberada por el Sindicato, médico o familiares en INSS. El trabajador también puede llenar el formulario en la dirección electrónica de INSS (<http://www.previdencia.gov.br/-forms/formularios/form001.html>) y entregarlo en el órgano junto con un certificado médico, para la realización de la pericia.

El CAT debe ser emitido en 6 vías que deben ser destinadas de la siguiente forma: 1ª vía (INSS); 2ª vía (Empresa); 3ª vía (Asegurado o dependiente); 4ª vía (Sindicato); 5ª vía (Sistema Único de Salud - SUS); 6ª vía (Estación Regional de Trabajo).

No se olvide: guarde todos los informes, certificados médicos y resultados de pericia.



Garantías de los trabajadores

Seguro-desempleo

El seguro desempleo es un dinero que usted recibe del Estado durante el periodo en que se quede sin trabajo, por el máximo de tiempo de 5 meses.

¿Cuándo puedo recibir? ¿Cuándo puedo recibir? Es posible recibir el seguro desempleo cuando usted es despedido por el jefe sin justa causa, después de haber trabajado con cartera asignada por lo mínimo 18 meses. Si usted necesita un seguro para la segunda o tercera vez el tiempo de trabajo requerido disminuirá.

¿Cuanto voy a ganar? La primera vez que solicita un seguro, trabajando 18 meses hasta los 23 meses tendrá derecho a 4 cuotas (meses) de seguros. 24 meses hasta los 36 meses de trabajo, tendrán derecho a 5 cuotas (meses) de seguros.

¿Cómo conseguir el Seguro-Desempleo?

Documentos que usted tiene que llevar al Ministerio de Trabajo y Empleo:

- » *Aplicación del Seguro-Desempleo (2 vías: verde y marrón);*
- » *Cartón de PIS-PASEP, extracto actualizado o Cartón del Ciudadano;*
- » *Cartera de Trabajo y previdencia Social – CTPS (verificar todas que el requirente tenga);*
- » *Termo de Recisión del Contrato de Trabajo – TRCT debidamente quitado;*
- » *Documentos de identificación- cartera de identidad o certificado de matrimonio/certificado de matrimonio con el protocolo para la aplicación de cartera de identidad (solamente para recepción) o cartera nacional de habilitación (modelo nuevo) o cartera de trabajo (modelo nuevo) o pasaporto o certificado de reservista;*
- » *03 (tres) últimos cheques de salario, de los tres (3) meses antes del mes de demisión;*
- » *Documento sobre los depósitos de FGTS (CPFPGTS) o extracto comprobatorio de los depósitos o informe de fiscalización o documento judicial (Certificación de las Comisiones de Conciliación Previa/ Centros de Sindicatos/ Sentencia, Certificado de Justicia);*
- » *Prueba de residencia;*
- » *Prueba de educación.*



Valores del Seguro-Desempleo (de acuerdo con la media del valor de sus tres (03) últimos salarios)

- » Si recibe hasta R\$ 1.222,77: será 89% de su salario
- » Si recibe hasta R\$ 1.222,78 hasta R\$ 2.038,15: será 50% de su salario más R\$ 978,22.
- » Más que R\$ 2.038,15 será R\$ 1.385,91.

Beneficios de previdencia

Todo trabajador contribuye junto con su jefe para con el Instituto Nacional de Seguro Social (INSS). De esta manera, cuando necesario, usted tendrá derecho a sus beneficios.

Algunos de esos beneficios necesitan de un tiempo mínimo de contribución para que usted pueda recibirlos (es el periodo llamado de “carência”); entretanto, existen otros beneficios que usted tiene derecho cuando empieza a contribuir con el INSS (como el auxilio-enfermedad-accidentario). Mismo se usted para de contribuir todavía se queda protegido por el INSS de 3 meses hasta 36 meses, de acuerdo con su situación (periodo gratis). Conozca los principales beneficios:



Ayuda- enfermedad: es para trabajadores incapacitados para el trabajo o para su actividad habitual por más de 30 días, desde que tenga contribuido con el INSS por lo mínimo 12 meses (periodo de “carência”).

Ayuda – enfermedad –accidentario: cuando se queda lejos del trabajo por el INSS debido a accidente o enfermedad del trabajo. En este caso, en el tiempo entre el fin del beneficio hasta 1 año después, el trabajador no puede ser demitido sin justa causa.

Ayuda accidente: es debido al trabajador que tenga su capacidad de trabajar reducida después de sufrir alguna lesión por accidente o enfermedad. Es una indemnización, no tiene periodo de “carência”, pero el trabajador tiene que ser contribuyente.



Licencia de Maternidad: toda trabajadora embarazada que contribuye con el INSS tiene un tiempo de 120 días alejada del trabajo, con inicio de 28 días antes del parto. Recibirá un salario-maternidad que será igual al valor que recibía en el trabajo. No existe periodo de “carência”.



Salario familia: todo trabajador que contribuye con el INSS y tenga hijos con menos de 14 años de edad, podrá recibir el salario-familia. Es necesario presentar al patrón certificado de nacimiento de los hijos, comprobante de vacunación y que escuela los niños frecuentan.

Aposentaduría por invalidez: es para el trabajador contribuyente del INSS que sea considerado incapaz para el trabajo o cualquier actividad que pueda garantizarle sustento. Desde que tenga contribuido para el INSS por lo mínimo 12 meses.

Aposentaduría: en Brasil, usted puede aposentarse por dos criterios: por edad o por tiempo de servicio. Para aposentarse por edad es necesario completar 60 años (mujer) y 65 años (hombre), y contribuir 15 años para con el INSS. Para tiempo de servicio, es necesario trabajar por 30 años (mujer), y 35 años (hombre).

La contribución al INSS es sacada de su salario en 8%, 9% o 11%, a depender del valor de su salario. Por ejemplo, si su salario es de hasta R\$1.300,00 (mil y trescientos reales) será sacado 8%, o sea, usted pagara R\$ 104,00 (ciento y cuatro reales) para el INSS.

Cuando necesitar de cualquier uno de esos beneficios debe buscar el INSS de la ciudad donde vive.





¿Adónde buscar mis derechos?

Sindicato y siguientes órganos:

Ministerio del Trabajo y Empleo (MTE)

Por medio de este órgano es posible hacer denuncias de irregularidades en el trabajo, como falta de cartera asignada, riesgos de accidente de trabajo, no recogimiento de FGTS, condiciones precarias y degradantes del ambiente de trabajo, abuso de autoridad por parte del patrón, de entre otros problemas que ocurren en el ambiente de trabajo.

Ministerio Público de Trabajo (MPT)

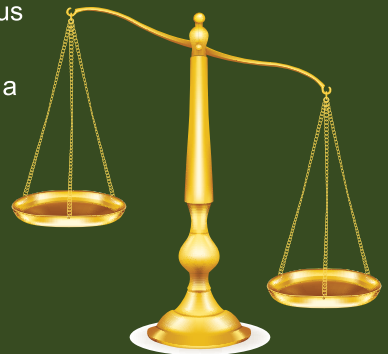
El MPT es el órgano responsable por la fiscalización del cumplimiento de las legislaciones de trabajo en el espacio de trabajo. Es posible también hacer denuncias para el MPT.

Denuncias online: por medio de la dirección electrónica oficial: <https://peticionamento.pt9.mpt.mp.br/denuncia#>

Compareciendo en las Procuradoras del Trabajo del municipio en que trabaja o el más cercano de su ciudad.

Justicia del Trabajo

Usted puede buscar la Justicia del Trabajo en caso de alguno de sus derechos tenga sido violado. Usted puede ir directamente a la Vara del Trabajo de su ciudad o buscar un abogado particular o uno de sus sindicatos para empezar un proceso de trabajo contra su empleador en caso de falta de respecto a sus derechos.





Direcciones y teléfonos útiles

MINISTERIO DEL TRABAJO

Administración Regional Curitiba

Dirección: Rua José Loureiro, 574, Centro.

Teléfono: (41) 3901-7508

Horarios de atendimento: 8h00 às 17h00, de segunda a quinta-feira, com
Límites de señas (llegue temprano!).

Administración Regional del Trabajo y Empleo en Cascavel

Dirección: Rua Souza Naves, 3925, Centro.

Teléfono: (45) 3902-2401

Administración Regional del Trabajo y Empleo en Foz do Iguaçu

Dirección: Avenida Jorge Schimmelpfeng, 143, Centro.

Teléfono: (45) 3901-6705/ 3901-6711

Administración Regional del Trabajo y Empleo en Londrina

Dirección: Avenida Rio Branco, 269, Shangrilá.

Teléfono: (43) 3328-3515 / 3327-2788

Administración Regional del Trabajo y Empleo en Maringá

Dirección: Rua Neo Alves Martins, 1124.

Teléfono: (44) 3901-4321

Administración Regional del Trabajo y Empleo en Ponta Grossa

Dirección: Rua Teodoro Rosa, 851, Centro.

Teléfono: (42) 3901-3901



MINISTERIO PUBLICO DEL TRABAJO

Procuraduría Regional del Trabajo da 9ª Region (Sede/Curitiba - Sede)

Dirección: Avenida Vicente Machado, 84, Centro.

Teléfono: (41) 3304-9000

Procuraduría do Trabajo en el Municipio de Campo Mourão

Dirección: Avenida Afonso Botelho, 1079, Centro.

Teléfono: (44) 3523-4160

Procuraduría do Trabajo en el Município de Cascavel

Dirección: Rua São Paulo, 346, Centro.

Teléfono: (45) 3322-0105

Procuraduría do Trabajo en el Município de Foz do Iguaçu

Dirección: Avenida Paraná, 3610, Polo Centro.

Teléfono: (45) 3522-3648

Procuraduría do Trabajo em el Município de Guarapuava

Dirección: Rua Guaíra, 3853, Batel.

Teléfono: (42) 3623-0589

Procuraduría do Trabajo en el Municipio de Londrina

Dirección: Rua Dom João VI, 395.

Teléfono: (43) 3342-9221

Procuraduría do Trabajo no Municipio de Maringá

Dirección: Avenida Centenário, 116.

Teléfono: (44)3226-1484

Instituto Nacional de Seguro Social – Previdência Social

Llame 135 o visite: <http://www.previdencia.gov.br/>

CARTILLA DE DERECHOS LABORALES PARA REFUGIADOS EN BRASIL

PRODUCCIÓN



INSTITUTO DECLATRA

Preparación: Gabriela Caramuru Teles | Luiza Beghetto P. dos Santos | Paula Talita Cozero

Revisión: Jane Salvador de Bueno | Nasser Ahmad Allan

Ilustración de portada: Simon Taylor

Diagramación: Gibran Mendes

