

ESPAÑOL
PORTUGUÊS

GUIA DE INFORMACIÓN SOBRE TRABAJO A LOS INMIGRANTES Y REFUGIADOS

GUIA DE INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO AOS IMIGRANTES E REFUGIADOS

GUIA DE INFORMACIÓN SOBRE TRABAJO A LOS INMIGRANTES Y REFUGIADOS

Organizadores:

Instituto Migraciones y Derechos Humanos (IMDH)
Congregación de las Hermanas Scalabrinianas
Sub Secretaria de Inspeção do Trabalho

Coordenação da edição 2019:

Instituto Migraciones y Derechos Humanos (IMDH)

© 2019

Apoyo:

Fundacion Avina

Traducción para Español:

Francisca Gallardo
Átila Rebello

Revisión:

Javier Celedón

Contactos para obtención de ejemplares:

Instituto Migraciones y Derechos Humanos (IMDH)

Quadra 7 Conjunto C Lote 1, Vila Varjão

Lago Norte - 71.555-239 Brasília, DF Brasil

Website: www.migrante.org.br

Facebook: [institutomigracoes](https://www.facebook.com/institutomigracoes)

E-mail: imdh@migrante.org.br

Ministerio de la Economía

Website: www.trabalho.gov.br

*Es permitida la reproducción total o parcial de esta obra.
Se pide la citación de la fuente.*

SUMARIO

1. Introducción	4
2. ¿Qué debo saber cuándo empezar a trabajar?	4
2.1. Libreta de Trabajo y Previdencia Social (CTPS)	4
2.2. Tipos de contrato de trabajo	4
2.3. Exámenes médicos	6
2.4. Trabajo doméstico	6
3. ¿Cuánto dinero voy a ganar, o sea, cuál va a ser el salario?	8
3.1. Salario	8
3.2. Décimo Tercer (13°) salario	8
3.3. Horas extras	8
3.4. Trabajo nocturno	10
3.5. Vale de transporte, vale de alimentación y otros beneficios	10
3.6. Salario familia	10
3.7. Adicional de insalubridad y de peligrosidad	10
3.8. Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS)	10
4. ¿Cuáles son los descuentos en el salario que voy a recibir?	12
4.1. Previdencia Social y recaudación para el INSS (Instituto Nacional del Seguro Social)	12
4.2. Obligación con los hijos	12
4.3. Otros descuentos legales	12
5. Descanso y vacaciones	12
5.1. Descanso del trabajo	14
5.2. Vacaciones	14
6. Rescisión de contrato	14
6.1. Si decido renunciar al trabajo	
6.2. Rescisión de contrato de trabajo por parte del empleador (despido sin justa causa)	16
6.3. Si cometo una falta grave (rescisión con justa causa)	18
6.4. Seguro de desempleo	20
7. Problemas que pueden ocurrir en el trabajo	20
7.1. Accidente de trabajo	20
7.2. Trabajo esclavo	20
7.3. Asedio moral	22
8. Otros derechos laborales	22
8.1. Licencia-maternidad y licencia-paternidad	22
8.2. Libertad y respeto en el trabajo	22
8.3. Portadores de deficiencia	22
8.4. Participación en sindicatos	22
8.5. Higiene y salud en el trabajo	24
9. ¿A quién recurrir si tengo problemas en el trabajo?	24

GUIA DE INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO AOS IMIGRANTES E REFUGIADOS

Organizadores:

Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH)
Irmãs Scalabrinianas
Sub Secretaria de Inspeção do Trabalho

Apoiadores:

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

Coordenação da edição 2019: IMDH

© 2019

Contatos para obtenção de exemplares:

Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH)
Quadra 7 Conjunto C Lote 1, Vila Varjão
Lago Norte - 71.555-239 Brasília, DF Brasil
Website: www.migrante.org.br
Facebook: [institutomigracoes](https://www.facebook.com/institutomigracoes)
E-mail: imdh@migrante.org.br

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

Conheça a plataforma da ONU

Empresas com Refugiados:
empresascomrefugiados.com.br

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

SUMÁRIO

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

1 – INTRODUCCIÓN

La Constitución Brasileña garantiza a los brasileños y a los extranjeros residentes en el país el derecho a la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad, la propiedad y todos los demás derechos como previsto en el Art. 5°.

Esperamos que Usted pueda sentirse bien en Brasil y, con la ayuda de las orientaciones constantes en esta publicación, Usted tenga las informaciones básicas para sus relaciones de trabajo, empleo y derechos sociales. Nuestra intención es ayudarlo en lo que sea posible. Y queremos también su ayuda.

El trabajo en Brasil es regulado por la Consolidación de las Leyes Laborales (CLT) y otras diversas leyes. La CLT previene y asegura derechos básicos a todos los trabajadores. Esos derechos pueden ser ampliados por los acuerdos celebrados por los Sindicatos. Por ello, infórmese bien sobre sus derechos.

Atención: En noviembre de 2017 entró en vigor la Ley n° 13.467/2017, la cual alteró los derechos laborales en Brasil. Es importante estar atento a estos cambios. Echa un vistazo en algunas de ellos:

DERECHO	¿COMO ERA ANTES DE LA LEY n° 13.467/2017?	¿COMO ES HOY?
Vacaciones	La regla era que no se podía dividir las vacaciones. En algunos casos, podían ser disfrutadas en 2 veces, sacando un mínimo de 10 días en una de ellas.	Usted puede negociar con su empleador para dividir las vacaciones en hasta 3 períodos, uno de ellos no puede ser inferior a 14 días corridos y los demás no pueden ser inferiores a 4 días corridos, cada uno.

Jornada de Trabajo	Duración del trabajo normal no superior a 8 horas diarias y 44 semanales. Lo que sobrepasaba eso era considerado hora extra.	Duración del trabajo normal no superior a 8 horas diarias y 44 horas semanales. Lo que sobrepasar eso es considerado hora extra. Sin embargo, se permite, mediante acuerdo individual escrito, convención colectiva o acuerdo colectivo de trabajo, establecer horario de trabajo de 12 horas seguidas por 36 horas ininterrumpidas de descanso, observados o indemnizados los intervalos para reposo y alimentación.
Desplazamiento para el trabajo cuando el transporte es ofrecido por el empleador, por no haber transporte público que haga el trayecto	Si su patrón ofrecía el transporte hasta el trabajo, porque no había transporte público para llegar a la empresa, el tiempo que usted pasaba en ese transporte era considerado hora trabajada.	El tiempo que uno gasta desde su residencia hasta la efectiva ocupación de su puesto de trabajo y para su regreso, caminando o por cualquier medio de transporte, incluso el proporcionado por el empleador, no es computado en la jornada de trabajo, por no ser tiempo a disposición del empleador.
Intervalo para alimentación y descanso	Si usted trabajaba por más de 6 (seis) horas al día, tenía derecho a un intervalo de 1 hora para alimentarse y descansar.	Se mantiene la regla general de intervalo de 1 hora si la duración del trabajo es superior a 6 (seis) horas. Sin embargo, la convención colectiva y el acuerdo colectivo de trabajo podrán reducir este intervalo para 30 minutos.

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.

Atenção: Em novembro de 2017 entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017, que alterou os direitos trabalhistas no Brasil. É importante estar atento a essas mudanças. Confira algumas delas:

DIREITO	COMO ERA ANTES DA LEI nº 13.467/2017?	COMO É HOJE?
Férias	A regra era que não se podia dividir as férias. Em alguns casos, podiam ser usufruídas em 2 vezes, tirando um mínimo de 10 dias em uma delas.	Você pode combinar com seu empregador para dividir as férias em até 3 períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos e os demais não podem ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

Jornada de Trabalho	Duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais. O que ultrapassasse isso, era considerado hora extra.	Duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais. O que ultrapassar isso, é considerado hora extra. Porém, é facultado, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.
Deslocamento para o trabalho quando o transporte é oferecido pelo empregador, por não haver transporte público que faça o trajeto	Se o seu patrão oferecia o transporte até o trabalho, porque não havia transporte público para chegar à empresa, o tempo que você passava nesse transporte era considerado hora trabalhada.	O tempo gasto desde a sua residência até a efetiva ocupação do seu posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não é computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.
Intervalo para alimentação e descanso	Se você trabalhava por mais de 6 (seis) horas por dia, tinha direito a intervalo de 1 hora para se alimentar e descansar.	Permanece a regra geral de intervalo de 1 hora se a duração do trabalho exceder de 6 (seis) horas. Porém, convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho poderão reduzir esse intervalo para 30 minutos.

Contribución Sindical	El pago de la contribución sindical era obligatorio.	Usted puede decidir si quiere contribuir o no con el sindicato de su categoría.
Homologación de la rescisión del contrato de trabajo	Después de un año de trabajo en el mismo empleo, el sindicato de su categoría estaba obligado a verificar su rescisión, para confirmar si su empleador le pagó debidamente.	Esta verificación por el sindicato ya no es obligatoria.

2 – QUÉ DEBO SABER CUÁNDO EMPEZAR A TRABAJAR

2.1 - Libreta de Trabajo y Previdencia Social (CTPS)

La Libreta de Trabajo es un documento muy importante en el cual se registra su vida como trabajador, además de servir también como documento de identidad. **¡Luego que recíbala, verifique si sus datos personales están correctos!**

En cada empleo en el que usted ingrese a lo largo de los años, el empleador debe anotar los siguientes datos: fecha de admisión, fecha de salida, salario inicial, alteraciones en el salario, función ejercida, vacaciones, beneficios de previdencia, contribuciones sindicales, entre otras informaciones muy valiosas para Usted. La libreta también garantiza algunos de los principales derechos laborales, como el seguro de desempleo. **El empleador no podrá efectuar anotaciones desacreditadoras en su CTPS (por ejemplo: demisión por justa causa, advertencias, calumnias, anotaciones discriminatorias, etc).**

Cuando Usted entrega la Libreta de Trabajo al empleador para firmarla, el empleador tiene 48 horas para devolverle el documento con las debidas anotaciones.

¡La Libreta de Trabajo es muy importante! **¡Por eso nunca la tire fuera!** No deje que se estropee, se rasgue, se moje, ni que sea raspada ni rayada. Es prohibido cambiar la fotografía o alterar anotaciones en la libreta de trabajo.

Para obtener sacar la libreta de trabajo, son necesarios:

- Documento de identidad en Brasil (Tarjeta de Extranjero (RNE) o Protocolo);
- Pasaporte;
- CPF;
- Comprobante de dirección;
- Dos fotos 3x4 (en caso la emisión de la Libreta de Trabajo sea manual).

Atención: Si Usted perder su libreta o si ha sido robada, por tratarse de un documento oficial de documentación individual, Usted deberá registrar ese hecho en una comisaría de policía, por medio de un "Boletín de Ocurrencia" (B.O). El B.O. se deberá registrar antes de solicitar la segunda vía de la CTPS.

2.2 - Tipos de contrato de trabajo

Cuando Usted empieza a trabajar, su contrato de trabajo puede ser por plazo **indeterminado** (sin data prevista para terminar) o por plazo **determinado** (con data prevista para terminar). La regla general es el contrato de trabajo por plazo indeterminado.

Observación: Si usted trabaja en la construcción civil, pueden contratarle por una construcción al contrario de plazo de tiempo. Por ejemplo, el contrato puede estar delimitado hasta el término de la construcción de una casa o de la obra. **El tiempo máximo desde tipo de contrato es de 2 años. Si fue prorrogado por más de una vez, será considerado un contrato normal como cualquier otro (artículos 44 y**

Contribuição Sindical	O pagamento da contribuição sindical era obrigatório.	Você pode decidir se quer contribuir ou não com o sindicato de sua categoria.
Homologação da rescisão do contrato de trabalho	Após um ano de trabalho no mesmo emprego, o sindicato de sua categoria era obrigado a verificar a sua rescisão, para confirmar se seu empregador lhe pagou devidamente.	Essa verificação pelo sindicato não é mais obrigatória.

2 – O QUE DEVO SABER QUANDO 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. A CTPS serve também como um documento de identificação pessoal no Brasil. **Assim que você a receber, confira se seus dados pessoais estão corretos!**

Em cada emprego que você passar ao longo dos anos, o empregador deverá anotar os seguintes dados: data de admissão, data de saída, salário inicial e seus aumentos, função, férias, benefícios previdenciários, contribuições sindicais, dentre outras informações muito valiosas para você. A formalização do vínculo de emprego garante alguns dos principais direitos trabalhistas, como o seguro-desemprego. **O empregador não poderá efetuar anotações desabonadoras na sua CTPS (por exemplo: demissão por justa causa, advertências, calúnias, anotações discriminatórias, etc).**

Quando você entrega a Carteira de Trabalho ao empregador

para assinar, o empregador tem 48 horas para devolver o documento com as devidas anotações.

A Carteira de Trabalho é muito importante! **Por isso, nunca a jogue fora!** 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 (RNE) ou Protocolo);
- Passaporte;
- CPF;
- Comprovante de endereço;
- Duas fotos 3x4 (caso a emissão da Carteira de Trabalho seja manual).

Atenção: Se você perder sua carteira ou se ela tiver sido roubada, por tratar-se de um documento oficial de identificação pessoal, você deverá registrar esse fato em uma delegacia de polícia, por meio de um “Boletim de Ocorrência” (B.O.). O B.O. deverá ser registrado antes de solicitar a 2ª via da CTPS.

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. **O tempo máximo desse tipo de contrato é de 2 anos. Se ele for prorrogado por mais de uma vez, será considerado um contrato normal como qualquer outro (artigos 445 e 451 da CLT).** Da mesma forma, na zona rural você poderá ser

451 de la CLT). De la misma forma, en la zona rural usted podrá ser contratado por una “cosecha”, por el período de preparación del suelo a la cosecha de un determinado cultivo, como tomate o patata. Igual trabajando por obra o por cosecha, Usted tiene todos los otros derechos y beneficios.

Cuando usted empieza a trabajar en un determinado empleo, puede utilizarse un “**contrato de experiencia**” para evaluar su desempeño.

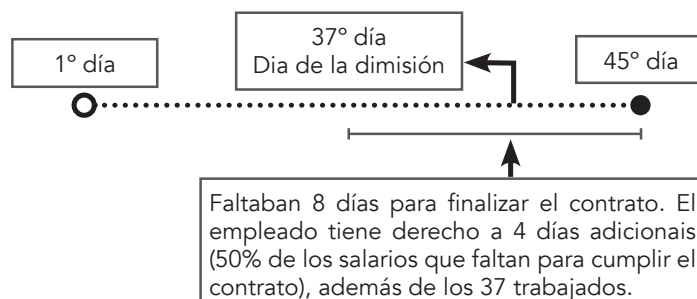
Mientras está usted con un contrato de experiencia, tiene todos los derechos como trabajador, y el empleador debe firmar su libreta de trabajo, anotando el vínculo de empleo desde el primer día de la prestación de servicios.

El plazo máximo de un contrato de experiencia es de hasta 90 días. Es permitido hacer un contrato por menos tiempo (por ejemplo, 30 días o 45 días), que puede ser renovado una sola vez, desde que el total de tiempo no ultrapase a los 90 días.

Mientras usted trabaja con contrato de experiencia, el empleador puede dispensarle del empleo, sin previo aviso (explicado más adelante), el día que el contrato termina. Por ejemplo, si el contrato es de 45 días, cumplidos los 45 días de trabajo, el empleador puede dispensarle, debiendo pagarle su salario y los demás beneficios correspondientes al tiempo trabajado.

Si Usted fuera dispensado antes del fin de plazo del contrato de experiencia, tiene derecho a 50% del salario por los días que faltan por cumplir todo el contrato. Por ejemplo, si Usted es despedido 8 días antes de terminado el contrato, el empleador debe pagarle por 4 días además de los días que Usted ya trabajó. Ello se llama “indemnización” y es un derecho de todo trabajador en esta situación.

EJEMPLO: CONTRATO DE EXPERIENCIA - 45 DÍAS



Al mismo tiempo, si Usted deja el trabajo antes del plazo del contrato, debe indemnizar al empleador por los 50% de los días que faltan. Por ejemplo, si Usted deja el puesto, por su decisión, 8 días antes de terminar el contrato de experiencia, se descuenta el equivalente a 4 días de salario del dinero que tendrá derecho por los días que ya trabajó.

Cuando termina el contrato de experiencia (después de 90 días o plazo menor establecido en el contrato, renovado en lo máximo una vez), si Usted sigue trabajando para el mismo empleador, automáticamente es considerado funcionario regular, con contrato por plazo indeterminado. El empleador no necesita anotar nada más en su libreta de trabajo; el contrato pasa automáticamente en vigor por tiempo indeterminado.

En Brasil, los niños no pueden trabajar. La edad mínima para el trabajo es 16 años. **El trabajo de cualquier naturaleza está prohibido a los menores de 16 años de edad, excepto cuando el menor de edad presta servicios en la condición de aprendiz, a partir de los 14 años de edad. Para el trabajo de menores entre los 16 y los 18 años de edad, es necesario observar las prohibiciones de la lista TIP – Lista de las Peores Formas del Trabajo Infantil.**

2.3 - Exámenes médicos

El empleador tiene obligación de costearle exámenes médicos en el momento que va a contratarle para un empleo, así como cuando usted deje tal empleo, o sea, incluso al mo-

contratado por uma “safra”, pelo período de preparo do solo à colheita de uma determinada cultura, como tomate ou batata. Mesmo trabalhando por obra ou por safra, 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.

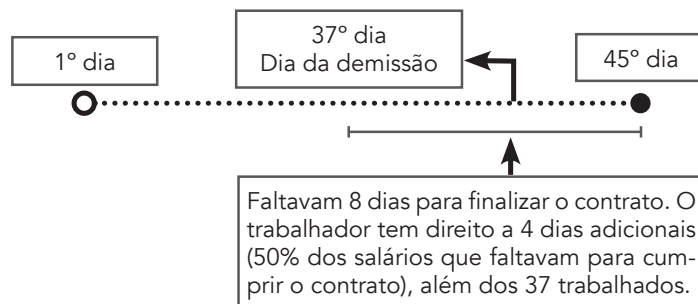
Enquanto você está com o contrato de experiência, tem todos os direitos como trabalhador, e o empregador deve assinar sua carteira de trabalho, anotando o vínculo empregatício desde o primeiro dia da prestação de serviços.

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. **O trabalho de qualquer natureza é proibido aos menores de 16 anos, exceto quando o menor presta serviços na condição de aprendiz, a partir de 14 anos. Para o trabalho de menores entre 16 e 18 anos, é necessário observar as proibições da Lista TIP – Lista das Piores Formas do Trabalho Infantil.**

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 trabal-

mento de la desvinculación laboral. Es una forma de constatar si usted estuvo enfermo a causa del trabajo. En caso de que los exámenes revelen que está enfermo a causa del trabajo, tiene usted derecho a una indemnización.

Los exámenes tienen validez de 3 meses (90 días). Si, por ejemplo, Usted trabajó durante 60 días con un contrato de trabajo, y se fue después de los 60 días, no necesita hacer el examen nuevamente.

Se prohíbe exigir de la mujer un test de embarazo como condición para la admisión en el empleo.

Los gastos de los exámenes médicos de admisión, periódicos y de dimisión son por cuenta del empleador. Usted no paga nada para hacerlos..

2.4 - Trabajo doméstico

En Brasil, trabajador doméstico es aquel que presta servicios de naturaleza continua y sin finalidad lucrativa a una persona o a una familia, en su ámbito residencial, **por más de 2 días en la semana.**

Así, Usted será considerado trabajador doméstico, para efectos legales, caso se marque bajo tales condiciones, y trabaje como: empleado, cocinero, ama de llaves, niñera, lavandera, conserje, vigilante, conductor privado, jardinero, acompañante de ancianos, entre otras modalidades.

Para el trabajo doméstico también se exige la anotación en la libreta de trabajo (CTPS), como es exigido en cualquier otra modalidad de trabajo.

La jornada laboral será de 8 horas diarias y 44 horas semanales. Si Usted vive en el local de trabajo, los intervalos, el tiempo de descanso y de alimentación, los días festivos y los domingos libres no contarán como horario de trabajo. La alimentación y la vivienda no podrán ser descontadas de su salario. El empleador puede establecer un sistema de control de su jornada, por lo cual Us-

ted anotará sus horarios de trabajo y de descanso.

El trabajador doméstico tendrá los mismos derechos que cualquier otro trabajador: vacaciones, 13° salario, FGTS, contribución para la previdencia social, horas extras, etc. Para recibir el seguro de desempleo es necesario que el empleado doméstico haya trabajado por un período mínimo de 15 meses, en los últimos 24 meses que anteceden a su dispensa.

Recientemente, todos los empleados domésticos deberán ser registrados en un sistema llamado e-Social. La implementación del e-Social viabiliza que se garantice los derechos de previdencia y de trabajo, racionaliza y simplifica el cumplimiento de obligaciones y mejora la calidad de las informaciones de las relaciones de trabajo, de previdencia y tributarias.

3 – ¿CUÁNTO DINERO VOY A GANAR, O SEA, CUÁL VA A SER EL SALARIO?

3.1 - Salario

Si Usted trabaja 44 horas por semana u ocho (8) horas diarias, o 220 horas por mes), el salario mínimo que deberá recibir es **R\$ 998,00 (novecientos noventa y ocho reales, valor válido para el año de 2019)**. Obs.: A partir del **2020**, hay que verificar el salario mínimo, pues cambia cada año. Consulte la página web <http://trabalho.gov.br/salario-minimo>

Esta información también puede ser encontrada en un periódico local.

Atención: ese valor puede ser mayor dependiendo del Estado de Brasil donde trabaje, pues hay salarios mínimos regionales, siempre superiores al nacional. El valor puede aún ser más elevado si hubiese acuerdo colectivo o individual y/o convención colectiva del sindicato de su categoría profesional estableciendo un salario mínimo para la profesión (conocido como “piso normativo”).

hador 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 admissionais 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.

É proibido exigir da mulher teste de gravidez como condição para admissão no emprego.

Os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais devem ser custeados pelo 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, **por mais de 2 dias na semana.**

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.

Para o trabalho doméstico também se exige a anotação na CTPS, assim como ocorre em qualquer outro trabalho.

A jornada de trabalho será de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Se você mora no local de trabalho, os intervalos, o tempo de repouso e alimentação, os feriados e domingos livres não contarão como horário de trabalho. A alimentação e a moradia não poderão ser descontadas do seu salário. O empregador pode estabelecer um sistema controle de sua jornada, onde você anotará seus horários de trabalho e descanso.

O trabalhador doméstico terá os mesmos direitos de qualquer outro trabalhador: férias, 13º salário, FGTS, contribuição para previdência social, horas extras, etc. Para receber o seguro desemprego é necessário que o empregado doméstico tenha trabalhado pelo período mínimo de 15 meses, nos últimos 24 meses que antecedem a sua dispensa.

Atualmente, todo empregado doméstico deverá ser cadastrado em um sistema chamado e-Social. A implantação do eSocial viabiliza a garantia aos direitos previdenciários e trabalhistas, racionaliza e simplifica o cumprimento de obrigações e aprimora a qualidade das informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias.

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\$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais), valor válido para o ano de 2019.** Obs.: A partir de **2020**, é preciso verificar o salário mínimo, pois ele muda todos os anos. Consulte o site <http://trabalho.gov.br/salario-minimo>

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

Atenção: esse valor pode ser maior, dependendo do estado do Brasil onde você trabalha, pois há salários-mínimos regionais, sempre superiores ao nacional. O valor pode ser ainda maior, se houver acordo coletivo ou individual e/ou convenção coletiva 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

El valor del sueldo registrado en la Libreta de Trabajo debe corresponder al sueldo efectivamente recibido por Usted. Si Usted recibe más que el registrado en la Libreta, el empleador está cometiendo un fraude conocido como “salario por fuera”.

De su salario, son descontadas las tasas de contribuciones específicas previstas en la legislación, como es explicado más adelante. Si usted trabaja menos de 44 horas por semana, el salario también puede ser proporcionalmente menor.

Usted tiene derecho a recibir su salario mensual hasta el 5° día hábil del mes siguiente a lo cual ha trabajado. Ejemplo: hasta el 5° día hábil del mes de febrero, usted debe recibir el pago referente al mes de enero.

3.2 - Décimo Tercer (13°) salario

Al final de cada año usted tiene derecho a un sueldo adicional además del pago de los 12 meses anuales. Ello se llama 13° salario.

Si usted aún no tiene un año de trabajo en un empleo, tiene derecho a un porcentaje del 13° salario, correspondiente a los meses trabajados. El porcentaje depende de cuánto tiempo está en el empleo. Por ejemplo, si Usted tiene 6 meses trabajando en la misma empresa, debe ganar la mitad de un salario normal como su 13° salario.

Si usted ha ingresado en el servicio hasta el día 15, este mes será computado para el cálculo del 13° salario. En otro ejemplo, si usted ha ingresado el 15 de junio, (u otra data anterior, en este mes), el mes de junio es computado para el pago de este beneficio. Si usted ha empezado en la firma el 16 de junio, solamente serán considerados los meses de julio en adelante para ese cálculo.

Normalmente, se paga una parte del 13° salario a fines de noviembre de cada año y el restante a fines de diciembre.

3.3 - Horas extras

Si usted trabaja más de 8 horas diarias, o más de 44 horas por semana, o más que la carga de trabajo contratada, por cada hora más, tiene derecho a un adicional de 50% en relación al sueldo de la hora normal. Por ejemplo, si usted gana 10 reales por hora en el horario normal, deben pagarle 15 reales por hora que trabaja fuera de su horario previsto. Hay categorías profesionales que perciben mayor porcentaje que el 50%.

Si usted trabaja durante su día de descanso (por ejemplo, el domingo o en un día festivo), deben pagarle el doble del valor normal por ese tiempo, 100% más que la hora normal. **Por ejemplo, si usted recibe 10 reales por hora en su jornada normal, deben pagarle 20 reales por hora que usted trabaje además de su horario previsto, caso eso ocurra en los domingos o en días festivos.**

El pago deberá ocurrir si usted no recibe un día de descanso compensatorio de aquel día trabajado.

Algunas empresas hacen acuerdos con el sindicato para cambiar el valor adicional de horas extras por tiempo de descanso adicional. Eso es llamado “**banco de horas**”. Si esto ocurre en su caso, busque guiarse bien junto al sindicato de su categoría.

Atención: ¡es prohibido trabajar más de 2 horas extras diarias!

3.4 - Trabajo nocturno

Si Usted trabaja por la noche (por ejemplo, de las 22h a las 5h), debe ganar más de que ganaría en el mismo trabajo durante el día. Ello se llama “adicional nocturno”. Hay un porcentaje establecido para este pago adicional y todos los empleadores deben cumplir esta determinación.

3.5 - Vale de transporte, vale de alimentación y otros beneficios

Si usted necesita de transporte público para llegar a su tra-

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 até o 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 trabal-

ho 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%.

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, 100% a mais que a hora normal. **Por exemplo, se você ganha 10 reais por hora na sua jornada normal, devem pagar-lhe 20 reais pela hora que você trabalhar além do seu horário previsto, se isso ocorrer nos domingos e em feriados.**

O pagamento deverá ocorrer caso você não receba um dia de folga compensatória daquele dia trabalhado.

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

Atenção: não é permitido fazer mais que 2 horas extras diárias!

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

bajo, el empleador tiene la obligación de pagarle el costo, si usted así lo autoriza. Sin embargo, 6% de su sueldo son descontados de su salario para el vale transporte. Por eso, verifique si vale la pena optar por este beneficio.

Observaciones: Mentir sobre el trayecto diario para recibir tarjeta de autobús sin necesitar verdaderamente, puede resultar en demisión inmediata, por justa causa (explicado más adelante). Se trata de una falta grave.

Existe también el “vale de alimentación” (sigla VR, en portugués), donde empresa/empleador paga un porcentaje de coste de su comida. Pero ello depende del empleador y no es obligatorio. Algunas empresas conceden otros beneficios a sus funcionarios, como plan de salud y descuentos en la compra de medicamentos, pero ello depende de la empresa. Para informaciones adicionales, consulte el sector de recursos humanos (RH) de la empresa.

3.6 - Salario familia

Si usted tiene hijos menores de 14 años o discapacitados en cualquier edad, **y su salario se adecua al valor estipulado por la tabla del INSS**, tendrá derecho a ganar un adicional que se llama “salario familia”. En este caso, debe mostrar a su empleador el certificado de nacimiento del hijo (donde consta que Usted es su madre o su padre), o el certificado de discapacidad, y el carné de vacunas. También debe comprobar que su hijo está en la escuela.

Verifique acá si usted puede recibir este beneficio: <http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/salario-familia/valor-limite-para-direito-ao-salario-familia/>

3.7 - Adicional de insalubridad y de peligrosidad

Hay ciertos trabajos que pueden dañar su salud o exponerle a riesgos ocupacionales. En algunos de estos casos, usted tiene el derecho de recibir el adicional de insalubridad o el de peligrosidad.

La insalubridad se produce cuando se trabaja en un ambiente adverso para la salud, como lugares con mucho ruido o a la exposición de productos químicos o biológicos. En tales casos, Usted tiene derecho a un adicional de 10%, 20% o 40% del salario mínimo, en función del nivel de insalubridad (mínimo, medio o máximo, respectivamente).

La peligrosidad se produce si realiza tareas con la exposición a productos inflamables (gasolina, alcohol etc.), explosivos, o si trabaja en actividades de seguridad personal o patrimonial. El adicional es el 30% sobre sus ganancias, y no sobre el salario mínimo, como en el caso de la insalubridad.

3.8 - Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS)

Todos los empleadores son obligados a depositar, en el inicio de cada mes, en una cuenta de Caixa Econômica Federal (CEF), el valor correspondiente al 8% de su sueldo para formar el FGTS. **Si usted es empleado doméstico, ese valor será de 11,2%.** Ese valor no es descontado de su salario.

El FGTS no es un impuesto. Por lo contrario, ese dinero es suyo, pero usted no puede retirarlo en cualquier momento que quiera. El FGTS es un instrumento previsto por ley para obligarle a ahorrar dinero para determinadas situaciones, como cuando tenga un problema serio o cuando fuese a comprar una casa, por ejemplo. Sólo puede retirar este dinero que está en su cuenta de FGTS, en una sucursal de CEF, en las siguientes circunstancias:

- Si la persona es despedida del empleo sin justa causa
- Después de 3 años sin libreta de trabajo firmada (persona que perdió el empleo y no consigue otro)
- Si la persona termina un contrato de experiencia y no continua en el trabajo
- En el momento de jubilarse, después de trabajar 35 años o después de completar 65 años (H) o 60 años (M). Además, si cumple 70 años de edad, igual sin jubilarse
- Si Usted o su hijo(a) suyo tuviera una enfermedad grave, como cáncer o HIV-AIDS.
- En el momento de comprar o financiar la compra de una casa.

descontados para custeio do vale-transporte. Por isso, veja se vale a pena optar por esse benefício.

Obs. Mentir sobre o trajeto diário 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), benefício em que 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 se enquadra no valor estipulado na tabela do INSS**, 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.

Confira aqui se você se enquadra nesse benefício: <http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/salario-familia/valor-limite-para-direito-ao-salario-familia/>

3.7 - Adicional de Insalubridade e de Periculosidade

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

A insalubridade ocorre quando você trabalha em ambiente prejudicial à saúde, como locais com muito barulho ou com

exposição a produtos químicos ou biológicos. Nesses casos, você tem direito a um adicional de 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo, dependendo do nível da insalubridade (mínima, média ou máxima, respectivamente).

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

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

Os empregadores são obrigados a depositar, no início de cada mês, em conta na Caixa Econômica Federal (CEF) o valor de 8% de sua remuneração, direito chamado de FGTS. **Se você é empregado doméstico, esse valor será de 11,2%.** Essa quantia não é descontada de seu salário.

O FGTS não é um imposto. Pelo contrário, esse dinheiro é seu, mas você não pode retirá-lo a qualquer momento. O FGTS é um instrumento previsto em lei, sendo uma reserva para você.

Você só pode retirar esse dinheiro que está na sua conta do FGTS, em agência da Caixa Econômica Federal - CEF, nas seguintes hipóteses:

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

4 – ¿CUÁLES SON LOS DESCUENTOS EN EL SALARIO QUE VOY A RECIBIR?

4.1 - Previdencia Social y el Instituto Nacional de Seguro Social (INSS)

El INSS es un valor que el gobierno descuenta de su salario. Este dinero recaudado por el INSS es utilizado para pagar los beneficios que usted puede necesitar. Por ejemplo, si tuviera un accidente en el trabajo, enfermarse, si tiene hijos menores de edad etc., como es explicado abajo, tendrá beneficios que el INSS le pagará.

Jubilación: por la ley actual, Usted va a poder jubilarse cuando cumpla 65 años de edad (para el caso de hombres) y 60 años (para mujeres), o después de trabajar 35 años, pagando el INSS durante todo el tiempo. **Atención: ¡El gobierno brasileño pretende realizar una reforma en el sistema de previdencia, que alterará la edad mínimo y el tiempo de trabajo necesario para jubilarse!**

La contribución para el INSS que es descontada de su salario depende de cuánto usted gana. Por ejemplo: si gana R\$1.000,00 reales por mes, u otro valor hasta R\$ 1.751,81, serán es un descuento de 8% a título de INSS. Si gana entre **R\$ 1.751,82 y R\$ 2.919,72 al mes**, serán descontados 9%. Caso reciba un sueldo superior a ese último, de R\$ 2.919,73 hasta R\$ 5.839,45, serán descontados 11%.

4.2 - Obligación con los hijos

Si usted es padre de un niño/a y se ha separado de la madre, normalmente va a hacer un acuerdo con la madre para pagar mensualmente la pensión del hijo/a. Si no paga, la madre del niño tiene derecho de ir a la Justicia; el Juez podrá obligar a su empleador a descontar una parte de su sueldo para la pensión de su hijo; si pagar las pensiones, podrá ser detenido y encarcelado.

El valor también es descontado en su 13° salario o cualquier

otra bonificación recibida.

Lo mismo puede valer para la madre que se separa del padre del niño/a y que el padre permanece con la guardia y el cuidado del hijo/a.

4.3 - Otros descuentos legales

Si usted vive en un lugar que es propiedad de la empresa donde trabaja, el valor máximo que el empleador puede descontar de su salario por cuenta de ello es 25% de su salario.

Alimentación - Si el empleador abastece la alimentación en el trabajo, el valor máximo que puede descontar es 20% de su salario.

No puede haber estos dos descuentos para el trabajador domestico que vive en el local de trabajo.

También existe el Impuesto a la Renta (IR). Si recibe más de **R\$ 1.903,99**, el empleador podrá deducir de su sueldo entre 7,5% y 27,5% como IR. El porcentaje deducido depende de su salario y podrá ser alterado todos los años. Para obtener más información, visite: <http://www.receita.fazenda.gov.br/Alíquotas/ContribFont2012a2015.htm>

5 – DESCANSO Y VACACIONES

Aquí una lista de los días festivos en Brasil. En esas fechas, no se cumple horario de trabajo. Caso usted trabaje en esas fechas, debe ganar más de lo que el valor normal, como ya explicó anteriormente.

- 01 de enero (Año Nuevo)
- 21 de abril (Tiradentes)
- 01 de mayo (Día del Trabajo)
- 7 de septiembre (Independencia de Brasil)
- 12 de octubre (Nossa Senhora Aparecida)
- 2 de noviembre (En memoria a los muertos; es llamado Día de Finados)
- 15 de noviembre (Día de la proclamación de la República)

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, etc., como é explicado abaixo, você terá benefícios que o INSS lhe pagará.

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. **Atenção: O governo brasileiro pretende realizar uma reforma no sistema previdenciário, que irá alterar a idade mínima e o tempo de trabalho necessários para se aposentar!**

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, ou outro valor até R\$ 1.751,81, serão descontados 8% de seu salário a título de INSS. Se receber **de R\$ 1.751,82 a R\$ 2.919,72** por mês, serão descontados 9%. Caso receba uma quantia superior a essa última, de R\$ 2.919,73 até R\$ 5.839,45, serão descontados 11%.

4.2 - Obrigação com os filhos

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

O valor devido também é descontado em seu 13º salário

ou qualquer outra bonificação recebida.

O mesmo pode valer para a mãe que se separa do pai da criança e que o pai permanece com a guarda e cuidado do filho.

4.3 - Outros descontos legais

Moradia - Se você mora num lugar que pertence à empresa para a qual você trabalha, o máximo que o empregador pode descontar de seu salário é o percentual de 25%.

Alimentação - E se o empregador fornece as refeições no trabalho, o máximo que pode ser descontado é 20% do seu salário.

Não pode haver esses dois descontos para o trabalhador doméstico que mora no local de trabalho.

Também existe o Imposto de Renda (IR). Se você recebe mais do que **R\$1.903,99**, o empregador poderá descontar de seu salário 7,5% a 27,5% como IR. O percentual descontado depende do seu salário e pode ser alterado todos os anos. Para saber mais, acesse: <http://idg.receita.fazenda.gov.br/>

5 – REPOUSO E FÉRIAS

Abaixo está uma lista dos dias de feriados nacionais 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 (Confraternização Universal)
- 21 de abril (Tiradentes)
- 01 de maio (Dia do Trabalho)
- 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)

de Brasil)

- 25 de diciembre (Navidad)

Además de esas fechas, hay otros días festivos en fechas cambiantes (distintas a cada año) y además días festivos estatales o locales. Por ejemplo, Carnaval, Viernes Santo y Corpus Christi.

5.1 - Descanso del trabajo

Si usted trabaja de 6 a 8 horas por día, tiene derecho a un descanso de por lo menos 1 hora durante la jornada.

Si usted trabaja menos de 6 horas por día, tiene derecho a un descanso de por lo menos 15 minutos durante la jornada; Esos periodos de descanso, no son contados como jornada de trabajo. Es el empleador quien establece el periodo de intervalo durante la jornada de trabajo.

Después de un día de trabajo, Usted tiene derecho por lo menos a 11 horas de descanso antes de iniciar la próxima jornada.

Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso por semana. Normalmente es el domingo, pero depende del lugar y del tipo de trabajo de la empresa. Por ejemplo, si usted trabaja en un restaurante el domingo, su descanso será en otro día de la semana.

5.2 - Vacaciones

Después de cumplir un año en el mismo empleo, usted tiene derecho a 30 días de vacaciones remuneradas. En el mes de vacaciones, el empleador debe pagarle 1/3 más del valor de su salario.

La empresa puede permitir que Usted "venda" algunos días de sus vacaciones (en este caso, usted gana dinero en vez de día de descanso). Es prohibido vender más de que 10 días de sus vacaciones. O sea, usted debe tener por lo menos 20 días de descanso de los 30 días a que tiene derecho después de

un año de trabajo. Desde noviembre de 2017, es permitido que sus vacaciones sean fraccionadas en hasta tres periodos.

Si Usted tiene más que 5 faltas en el trabajo durante el año, puede perder días de vacaciones.

Obs: Normalmente el salario relativo al mes de vacaciones es pagado de forma anticipada, para que usted tenga dinero para los gastos durante ese período de descanso. Pero tenga cuidado y planee muy bien, porque que al fin del mes de sus vacaciones no tendrá salario que percibir. Por lo tanto, el próximo salario será recibido sólo después de un mes de trabajo.

Ejemplo: si usted va a tener vacaciones en febrero, a fines de enero va a recibir el salario de enero y también el salario de las vacaciones, que es el salario de febrero con el adicional de 1/3. Por ello, a fin de febrero no va a recibir ningún salario, pues el de febrero ya le fue adelantado a fin de enero. Así usted va a volver al trabajo en el mes de marzo, y va a esperar hasta el inicio de abril para ganar el próximo salario. ¡"No gaste todo durante el mes de sus vacaciones"!

6 – RESCISIÓN DE CONTRATO

Rescisión es el rompimiento o el fin del contrato de trabajo. El fin de la relación laboral se produce cuando usted decide dejar el trabajo (renuncia); por la voluntad del empleador (despido sin justa causa); si comete alguna falta grave (despido por justa causa); o cuando el plazo del contrato llegue al fin (contrato por plazo determinado).

Aviso Previo

La parte de que desee romper el contrato de trabajo debe comunicar la otra, de manera anticipada y obligatoria. Esa comunicación se llama Aviso Previo. Es debido a Usted, en caso de renuncia; ya por el empleador, en caso de despido sin justa causa. No es dada dicha notificación en caso de despido por justa causa. A continuación, detallamos mejor ese tema.

- 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 (um terço) 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.

Desde novembro de 2017, é permitido que suas férias sejam fracionadas em até três períodos.

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

Rescisão é o rompimento ou o término do contrato de trabalho. O fim da relação de emprego ocorre quando você decide deixar o trabalho (pedido de demissão); por vontade do empregador (dispensa sem justa causa); se você comete alguma falta grave (dispensa por justa causa); ou quando o prazo do contrato chega ao fim (contrato por prazo determinado).

Aviso Prévio

A parte que deseja romper o contrato de trabalho deve comunicar à outra, de forma antecipada e obrigatória. Essa comunicação se chama Aviso Prévio. Ele 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.

O aviso prévio pode ser trabalhado ou indenizado. Aviso prévio trabalhado é aquele em que você comunica ao

El aviso previo puede ser trabajado o indemnizado. Aviso previo trabajado es aquel en que usted comunica al empleador que va a salir, pero continúa trabajando durante el periodo de la advertencia. El indemnizado ocurre cuando usted avisa al empleador que va salir inmediatamente, y lo indemniza por el periodo de aviso previo no trabajado.

El aviso previo, en general, dura 30 días. Sin embargo, este tiempo aumenta si usted trabaja en una misma empresa por más de 1 año. Por ejemplo, si usted trabaja en una empresa hace 2 años y es dimitido sin justa causa, le deben dar un aviso previo de 36 días. Vea:

TIEMPO DE TRABAJO EN LA MISMA EMPRESA	DÍAS DE AVISO PREVIO
Hasta 1 año	30 días
1 año	33 días
2 años	36 días
3 años	39 días
4 años	42 días
5 años	45 días
6 años	48 días

6.1 - Si decido renunciar al trabajo

Usted debe comunicar al empleador que va a dejar el trabajo. La notificación se llama "pedido de despido", también conocido como "pedir la cuenta".

► Aviso Previo cuando Usted decide dejar el trabajo

Si Usted pretende dejar el trabajo, debe comunicarlo por lo menos 30 días antes de irse de la empresa (como explicado en el ítem anterior). Ello significa dar el "aviso previo". Si Usted no da el aviso previo, queda debiendo una indemnización. Hay excepciones según las cuales no es necesario dar el aviso previo: en los casos serios que se llaman "falta grave", en los cuales el

empleador realmente ha dado motivo (por ejemplo, si no ha pagado lo que le debía, le hizo amenazas o graves humillaciones). En esos casos, usted debe reportar una queja sobre el empleador. Además, desde que comunique el motivo, tiene derecho a dejar el trabajo y es el empleador que va deberle la indemnización. Muchas veces, esos casos van a la Justicia del Trabajo, de modo que puede llevar algún tiempo en obtener sus derechos.

Si Usted tiene contrato de experiencia y se va antes del cumplimiento del plazo, debe otorgar al empleador una indemnización de 50% del valor por los días que faltan en el plazo de cumplimiento del contrato.

► ¿Cuánto debe recibir cuando Usted solicita ser despedido del empleo?

Si usted ha dado el aviso previo, cuando deja el trabajo tiene derecho al salario por los días trabajados (conocido como "sueldo de salario"), la proporción del 13° salario (el valor va a depender del mes), más las vacaciones añadidas de 1/3.

Como es Usted quien deja el trabajo por voluntad propia, no tiene derecho a retirar el dinero del Fondo de Garantía (FGTS), ni de recibir el seguro de desempleo.

6.2 - Rescisión de contrato de trabajo por parte del empleador (despido sin justa causa)

a) Si Usted está en contrato de experiencia:

Mientras Usted trabaja con contrato de experiencia, puede ser despedido cuando termina el plazo del contrato, sin aviso previo. Por ejemplo, si usted tiene contrato de 45 días, podrá ser despedido al 45° día sin un aviso previo.

Si usted es despedido antes del plazo del contrato, el empleador debe pagarle 50% del valor de los días que faltan para completar el contrato. Por ejemplo, si es despedido 8 días antes de terminar el plazo, tiene derecho al valor de 4 días además de los días trabajados. Ello se llama indemnización.

empregador que vai sair, mas continua trabalhando durante o período do aviso. O indenizado ocorre quando você avisa ao empregador que vai sair imediatamente, e o indeniza pelo período do aviso prévio não trabalhado.

O aviso prévio, em geral, dura 30 dias. Porém, esse tempo aumenta se você trabalha em uma mesma empresa por mais de 1 ano. Por exemplo, se você trabalha numa empresa há 2 anos e é despedido sem justa causa, devem lhe dar um aviso prévio de 36 dias. Veja:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	DIAS DE AVISO PRÉVIO
Até 1 ano	30 dias
1 ano	33 dias
2 anos	36 dias
3 anos	39 dias
4 anos	42 dias
5 anos	45 dias
6 anos	48 dias

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 (como explicado no item anterior). 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 em contrato de experiência e vai embora antes do prazo, você deve ao empregador uma indenização de 50% do valor pelos dias que faltam para o 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 de saída), além de das férias proporcionais, 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 direito 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

b) Si Usted tiene contrato con plazo indeterminado (no está en contrato de experiencia):

En ese caso, deben comunicarle la rescisión del contrato con por lo menos 30 días de anticipación. Para cada año que usted ha trabajado por el mismo empleador, se agregan 3 días de aviso previo. Por ejemplo, si hay 2 años que usted trabaja en una empresa, y es despedido sin justa causa, deben darle un aviso previo, por lo menos, 36 días antes, **conforme explicado en el ítem "Aviso Previo"**.

]Durante el tiempo de aviso previo fornecido por el empleador, usted sigue trabajando y ganando su salario, pero hay una pequeña diferencia. Usted pasa a tener el derecho de optar por la reducción de la jornada en 2 horas diarias o reducción de 7 días en el período de aviso. Es un tiempo previsto en ley para que usted busque otro empleo. A veces, el empleador puede pedirle para que no trabaje igual durante el tiempo de aviso, pero aún así usted debe recibir su salario durante ese período.

La empresa también puede optar por pagarle el correspondiente aviso previo en la rescisión. Es decir, en vez de tener que trabajar todo el tiempo del aviso, la empresa se limita a pagar este mes junto con otros derechos.

► Documentación

Si usted es despedido ("dispensado" o "echado del trabajo"), el empleador debe comunicarlo por escrito. En la libreta de trabajo, debe constar como fecha de salida el día de término de aviso previo, aunque no trabajado, o sea, aunque indemnizado.

► ¿Cuánto debo recibir cuando el empleador me despide?

En una rescisión por parte del empleador sin justa causa, Usted tiene derecho a recibir lo siguiente: salario por días trabajados (sueldo de salario); salario de tiempo de aviso (aunque no trabajado); 13° salario proporcional a los meses trabajados; proporción de vacaciones aumentadas de 1/3; y más una multa

por el despido injusto (el valor va a depender de los depósitos del FGTS hechos por el empleador que le está dispensando).

Además, cuando demitido sin justa causa, usted tiene derecho a retirar el dinero de su cuenta de FGTS, y podrá recibir el seguro de desempleo. Para tanto, debe llevar el Término de Rescisión y su Libreta de Trabajo a una sucursal de la Caixa Econômica Federal (CEF).

► Derecho a manutención del empleo

Existen casos en los cuales el empleador no tiene el derecho de despedirlo sin justa causa. Ello se llama "estabilidad provisoria". Por ejemplo:

- El empleador no puede despedir a una mujer durante el embarazo. Ella tiene derecho a ser mantenida en el empleo desde la confirmación del embarazo hasta 5 meses después del parto.
- Si usted tuvo un accidente en el trabajo, con alejamiento por más de 30 días, tiene derecho a mantener su empleo durante 1 año después de volver al trabajo.
- Los dirigentes sindicales también tienen derecho a estabilidad provisoria, desde el registro de su candidatura hasta 1 año después del término del mandato.
- En todos esos casos, el empleado sólo puede ser despedido del empleo por justa causa, o sea, cuando comete una falta grave, veremos más adelante.

6.3 - Si cometo una falta grave (rescisión con justa causa)

Si usted no se comporta adecuadamente o practica acciones ilícitas, que importen mal comportamiento, puede ser despedido con justa causa.

Algunas situaciones que configuran falta grave son: mal procedimiento en el trabajo, llegar atrasado o faltar repetidas veces, embriagarse en el servicio, deshonestidad, pelear o hacer amenazas en el trabajo, **abandonar el empleo, practicar acto de naturaleza sexual o acosar a un(a) compañero(a) de trabajo, etc.**

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, **conforme explicado no item “Aviso Prévio”**.

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 durante o tempo de aviso. 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, ou seja, ainda que indenizado.

► 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 realizados pelo empregador que está lhe dispensando).

Além disso, quando demitido sem justa causa, 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 do Contrato de Trabalho 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, **abandonar o emprego, praticar ato de cunho sexual ou assediar um (a) colega 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

Si usted comete una falta grave, la rescisión de su contrato es hecha “con justa causa”. O sea, el empleador tiene una razón para la rescisión, y usted tiene la culpa, ha dado motivo para ello.

En ese caso, fue Usted quien ha roto las condiciones del contrato. Por ello, el empleador no necesita darle aviso previo. Si el empleador lo dispensa con justa causa, debe comunicarle la rescisión por escrito, llenando el TRCT, que explica el motivo de la dispensa y cuanto el empleador le debe.

Una investigación se puede hacer para demostrar su culpabilidad, de modo que se puede oír a las partes y testigos para probar la existencia de una falta grave.

► ¿Cuánto debo recibir cuando soy despedido por justa causa?

Usted tiene derecho a lo siguiente: salario de los días trabajados (sueldo de salario); proporción del 13° salario; y vacaciones (dependiendo del tiempo que ya ha trabajado). No tiene derecho al dinero del FGTS ni a seguro de desempleo.

En la libreta de trabajo, debe constar la fecha de su salida del trabajo/empleo, pero es prohibido registrar que fue dispensado por justa causa.

6.4 – Seguro de desempleo

Si usted fue demitido sin justa causa, podrá beneficiarse del seguro de desempleo, dependiendo del tiempo en que trabajó en la empresa.

Si usted pidió demisión, no tendrá derecho a ese beneficio.

Usted tendrá derecho recibir entre 3 y 5 parcelas de este beneficio si cumple los siguientes requisitos:

Requisito		Número de Parcelas
1ª Solicitud	Usted necesita haber trabajado durante 12 meses, en los últimos 18 meses anteriores a la fecha de dispensa	4 parcelas – si trabajó de 12 hasta 23 meses
		5 parcelas – si trabajó 24 meses o más
2ª Solicitud	Usted necesita haber trabajado durante 9 meses, en los últimos 12 meses anteriores a la fecha de dispensa	3 parcelas – si trabajó de 9 hasta 11 meses
		4 parcelas – si trabajó de 12 hasta 23 meses
		5 parcelas – si trabajó 24 meses o más
3ª Solicitud	Usted necesita haber trabajado durante 6 meses, inmediatamente anteriores a la fecha de dispensa	3 parcelas – si trabajó de 6 hasta 11 meses
		4 parcelas – si trabajó de 12 hasta 23 meses
		5 parcelas – si trabajó 24 meses o más

Para solicitar el seguro de desempleo y obtener más información sobre este beneficio, busque una Sucursal/Gerencia/Superintendencia Regional del Trabajo y Empleo o una sucursal de la Caixa Económica Federal (CEF).

Tabla – Valores que recibe en caso de terminación del contrato

	Pedido de despido	Dispensa sin justa causa	Dispensa con justa causa
Saldo de salario	X	X	X
Aviso Previo	-	X	-
13° Salario	X	X	X
Vacaciones	X	X	X
FGTS (Multa)	-	X	-
Sacar FGTS?	-	X	-
Seguro de desempleo	-	Sí, a depender del tiempo de trabajo en la empresa.	-

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.

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 em que você trabalhou na empresa.

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

Você terá direito entre 3 e 5 parcelas desse benefício caso preencha os requisitos a seguir:

Requisito	Número de Parcelas
1ª Solicitação	Você precisa ter trabalhado por 12 meses, nos últimos 18 meses anteriores à data da dispensa
	4 parcelas – se trabalhou de 12 à 23 meses
	5 parcelas – se trabalhou 24 meses ou mais

2ª Solicitação	Você precisa ter trabalhado por 9 meses, nos últimos 12 meses anteriores à data da dispensa	3 parcelas – se trabalhou de 9 à 11 meses
		4 parcelas – se trabalhou de 12 à 23 meses
		5 parcelas – se trabalhou 24 meses ou mais
3ª Solicitação	Você precisa ter trabalhado por 6 meses, imediatamente anteriores à data da dispensa	3 parcelas – se trabalhou de 6 à 11 meses
		4 parcelas – se trabalhou de 12 à 23 meses
		5 parcelas – se trabalhou 24 meses ou mais

Para requerer o seguro-desemprego e obter demais informações sobre esse benefício, procure uma Agência/Gerência/Superintendência Regional 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 PUEDEN OCURRIR EN EL TRABAJO

7.1 - Accidente de trabajo

Si usted sufre un accidente en el trabajo, el empleador debe llenar un formulario llamado Reporte de Accidente de Trabajo (CAT). Y debe darle la atención médica necesaria. Por ejemplo, si tiene que ir al hospital, el empleador debe proveerlo. Usted también debe verificar si tiene derecho a recibir algún beneficio del INSS.

Para evitar accidentes de trabajo, el empleador debe ofrecer al empleado Equipamiento de Protección Individual – EPI, siempre que sea necesario. Su uso es obligatorio, siempre que las medidas de protección colectiva no sean suficientes para eliminar o reducir el riesgo de la actividad.

7.2 - Trabajo esclavo

Caracterizado como un crimen contra la dignidad humana, el trabajo similar al de un esclavo aún se existe en Brasil y usted, inmigrante, también puede tornarse una víctima. Para que eso no suceda, es necesario que conozca sus derechos y comprenda en cuales situaciones usted puede ser considerado un trabajador en condiciones similares a las de un esclavo.

La prevención es la mejor manera de combatir el trabajo similar a la esclavitud. Por lo tanto, para evitar que usted caiga en esta trampa y se convierta en una víctima del trabajo esclavo, ahí siguen algunos consejos:

Antes de iniciar el contrato de trabajo es necesario estar atento a las condiciones de trabajo que son ofrecidas por el empleador para que no sea engañado por falsas promesas. Asegúrese que él que le ofrece el trabajo sea el propio empleador, o si es un agente intermediario (conocido como “gato”), principalmente si el lugar de trabajo es alejado de

su ciudad.

La fecha de admisión, si usted es llevado a trabajar en otra ubicación, debe coincidir con la de la contratación en el origen. El empleador debe pagar todos los costes de su desplazamiento hasta el lugar de trabajo como transporte, alimentación y hospedaje. Es irregular que se descuente de sus salarios los valores correspondientes a esos costos de desplazamiento.

Desconfíe de promesas salariales que sean muy superiores a lo que es practicado en el mercado de trabajo.

Una vez iniciado el contrato de trabajo, es importante saber que el empleador tiene la obligación de firmar su libreta de trabajo en un plazo de 48 horas a partir del inicio de la prestación del servicio. En la libreta deberán constar, entre otras, información como salario, jornada de trabajo y ocupación.

Conforme informado anteriormente, la jornada de trabajo, en Brasil, es de 44 horas semanales y 8 horas diarias. Lo que ultrapasar eso es considerado hora extra y el empleador no puede exigir que usted trabaje más que 2 horas extras al día. Sin embargo, se permite, mediante acuerdo individual escrito, convención colectiva o acuerdo colectivo de trabajo, establecer horario de trabajo de 12 horas consecutivas por 36 horas ininterrumpidas de descanso, observados o indemnizados los intervalos para descanso y alimentación.

Por lo tanto, es importante saber que, además de la jornada de 8 horas diarias, con la posibilidad de extensión de más 2 horas, usted tiene derecho a intervalos durante esa jornada y también entre una jornada y otra. Por ejemplo, caso usted trabaje 8 horas al día, usted tiene derecho a una hora para alimentarse y descansar. Además, entre una jornada y otra, es necesario que haya un intervalo de 11 horas entre ellas para que usted tenga tiempo suficiente para descansar.

Si usted trabaja 44 horas por semana (o 8 horas diarias o 220 horas al mes), el salario mínimo que usted deberá recibir es de R\$ 998,00 (2019), no permitiendo al empleador que

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 receber algum benefício do INSS.

Para evitar acidentes de trabalho, o empregador deve oferecer ao empregado Equipamento de Proteção Individual – EPI, sempre que houver necessidade. O seu uso é obrigatório, sempre que as medidas de proteção coletiva não forem suficientes para eliminar ou reduzir o risco da atividade.

7.2 - Trabalho escravo

Caracterizado como um crime contra a dignidade humana, o trabalho análogo ao de escravo ainda persiste no Brasil e você, imigrante, também pode se tornar uma vítima. Para que isso não aconteça é necessário que você conheça os seus direitos e entenda em quais situações você pode ser considerado um trabalhador em condições análogas às de escravo.

A prevenção ainda é a melhor maneira de enfrentar o trabalho em condições análogas à escravidão. Portanto, para evitar que você caia nessa armadilha e se torne uma vítima do trabalho escravo, aí vão algumas dicas:

Antes de iniciar o contrato de trabalho é necessário estar atento às condições de trabalho que são oferecidas pelo empregador para que você não seja enganado por falsas promessas. Certifique-se de que aquele que está te oferecendo trabalho seja o próprio empregador, ou se é um aliciador (conhecido como “gato”), ainda mais se o local de trabalho for afastado de sua cidade.

A data de admissão, se você for levado a trabalhar em outra localidade, deve coincidir com a da contratação na origem. O empregador deve pagar todos os custos do seu deslocamento ao local de trabalho como transporte, alimentação e hospedagem. É irregular descontar dos seus salários valores correspondentes a esses custos de deslocamento.

Desconfie de promessas salariais muito superiores do que é praticado no mercado de trabalho.

Uma vez iniciado o contrato de trabalho, é importante saber que o empregador tem a obrigação de assinar sua carteira de trabalho no prazo de 48 horas a contar do início da prestação de serviço. Nela deverão constar, dentre outras, informações como salário, jornada de trabalho, função.

Conforme informado anteriormente, a jornada de trabalho, no Brasil, é de 44 horas semanais e 8 horas diárias. O que ultrapassar isso é considerado hora extra e o empregador não pode exigir que você faça mais que 2 horas extras por dia. Porém, é facultado, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Sendo assim, é importante saber que, além da jornada de 8 horas diárias, com a possibilidade de extensão de mais 2 horas, você tem direito a intervalos durante essa jornada e também entre uma jornada e outra. Por exemplo, caso você trabalhe 8 horas por dia, você tem direito a 1 hora para se alimentar e descansar. Além disso, entre uma jornada de trabalho e outra, é necessário que haja um intervalo de 11 horas entre elas para que você tenha tempo suficiente para descansar.

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\$998,00 (2019), não podendo o empregador efetuar qualquer tipo de desconto, exceto se resultar de um adiantamento salarial, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

efectúe cualquier tipo de descuento, excepto si resuelta de un anticipo salarial, de dispositivos de ley o de contrato colectivo.

Estará sometido a condiciones similares a la de esclavo en la modalidad de servidumbre por deuda, barracón o truck system, el trabajador inducido a contraer deudas con el empleador, y que esté impedido de dejar el trabajo por esta razón. Tales descuentos indebidos en sus salarios pueden venir desde el momento de la contratación, con gastos supuestamente relacionados al desplazamiento desde su ciudad de origen hasta al lugar de trabajo, alimentación y hospedaje. Otra manera de endeudamiento irregular de trabajadores ocurre cuando el empleador obliga al trabajador a comprar víveres, vestuarios o incluso instrumentos de trabajo a precios mucho mayores que el de mercado.

En estos casos, el trabajador queda impedido de dejar el empleo por tener deudas con empleador que lo mantiene atrapado a aquella relación de empleo alegando que el contrato de trabajo no podrá ser rescindido hasta que el trabajador pague sus deudas. Siendo así, la libertad del trabajador es cortada en función de sus deudas ilegales con el empleador.

El mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y sano a los trabajadores es obligación del empleador. Además, es deber del empleador proporcionar, gratuitamente, los aparatos de protección individual, así como los instrumentos necesarios para la ejecución del trabajo para lo cual fue contratado. El empleador debe también realizar exámenes médicos de admisión y periódicos en los trabajadores, así como capacitarles y entrenarles para la actividad que van ejercer.

Estará sometido a condiciones degradantes de trabajo, una de las modalidades de trabajo similares al del esclavo, el trabajador que, entre otras, esté sujeto a las siguientes condiciones de trabajo y vida:

1 Alojamiento en abrigos precarios que a menudo son ba-

- rracones hechos de lona en suelo de tierra batida;
- 2 Falta de acceso a instalaciones sanitarias, quedando sólo el matorral para satisfacer sus necesidades básicas de excreción;
- 3 Falta de acceso a agua potable para el consumo;
- 4 Falta asistencia médica. En los casos de enfermedad o incluso de accidente, el trabajador no tiene siquiera la atención de primeros auxilios, lo que pone en riesgo su propia vida;
- 5 Vivienda colectiva de familias o el alojamiento colectivo de hombres y mujeres;
- 6 Agresión física, moral o sexual en el contexto de la relación de trabajo;
- 7 Entre otras que atenten contra la dignidad del trabajador.

Por último, si usted no está satisfecho con el trabajo y desea rescindir el contrato, constituye trabajo similar al de esclavo, na modalidad trabajo forzado, cuando el empleador lo coacciona a seguir trabajando y, para eso, utiliza de violencia física o psicológica, o incluso de medios más sutiles como la servidumbre por deudas, la retención de documentos o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración para mantenerlo en el trabajo.

Por lo tanto, en Brasil, la legislación prevé cuatro modalidades de trabajo en condición similar a la de esclavo que son: trabajo forzado, servidumbre por deuda, condiciones degradantes y jornada exhaustiva.

Si usted es o ha sido víctima de trabajo esclavo o sabe de alguien que está sufriendo esa violación grave de derechos, ¡denuncie! Uno de los principales canales de denuncias es el "Disque 100", el Disque Derechos Humanos.

La autoridad brasileña responsable por la fiscalización de combate al trabajo similar al de esclavo es el Auditor-Fiscal del Trabajo. Si el auditor, durante una operación fiscal, flagrar a trabajadores en esas condiciones, se tomarán diversas medidas, entre las cuales están la cese de las actividades laborales y de las circunstancias o conductas que estén determinando la sumisión de esos trabajadores a la condición

Estará submetido à condição análoga à de escravo na modalidade servidão por dívida, barracão ou truck system, o trabalhador induzido a contrair dívidas com o empregador, e que se veja impedido de deixar o trabalho por esta razão. Tais descontos indevidos em seus salários podem advir já desde o momento da arregimentação, com despesas supostamente relativas a deslocamento de sua cidade de origem ao local de trabalho, alimentação e hospedagem. Outra forma de endividamento irregular de trabalhadores é quando o empregador obriga o trabalhador a comprar mantimentos, vestuários ou mesmo instrumentos de trabalho a preços muito maiores que o de mercado.

Nesses casos, o trabalhador fica impedido de deixar o emprego por ter dívidas com o empregador que o mantém preso àquela relação de emprego alegando que o contrato de trabalho não poderá ser rescindido até que o trabalhador pague suas dívidas. Sendo assim, a liberdade do trabalhador é cerceada em função de dívidas ilegais dele com o empregador.

Constitui obrigação do empregador a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável aos trabalhadores. Além disso, é dever do empregador fornecer, gratuitamente, os equipamentos de proteção individual, bem como os instrumentos necessários para a execução do trabalho para o qual foi contratado. O empregador deve, ainda, realizar exames médicos admissionais e periódicos nos trabalhadores, assim como capacitá-los e treiná-los para a atividade que irão desenvolver.

Estará submetido a condições degradantes de trabalho, uma das modalidades de trabalho análogo ao de escravo, o trabalhador que, dentre outras, estiver sujeito às seguintes condições de trabalho e vida:

- 1 Alojamento em abrigos precários que, muitas vezes, são barracos feitos de lona em chão de terra batida;
- 2 Falta de acesso a instalações sanitárias, restando apenas o mato para o satisfazer suas necessidades básicas de excreção;

- 3 Falta de acesso a água potável para consumo;
- 4 Falta assistência médica. Nos casos de adoecimento ou mesmo acidente, o trabalhador não tem sequer o atendimento de primeiros socorros, o que põe em risco sua própria vida;
- 5 Moradia coletiva de famílias ou o alojamento coletivo de homens e mulheres;
- 6 Agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho;
- 7 Dentre outras que atentem contra a dignidade do trabalhador.

Por último, caso você não esteja mais satisfeito com o trabalho e queira rescindir o contrato, constitui trabalho análogo ao de escravo, na modalidade trabalho forçado, quando o empregador coagi-lo a continuar trabalhando e, para isso, utilizar de violência física ou psicológica, ou até mesmo de meios mais sutis, como a servidão por dívidas, a retenção de documentos ou ameaças de denúncia às autoridades de imigração para mantê-lo no trabalho.

Portanto, no Brasil, a legislação prevê quatro modalidades de trabalho em condição análoga à de escravo que são: trabalho forçado, servidão por dívida, condições degradantes e jornada exaustiva.

Se você é ou foi vítima de trabalho escravo ou souber de alguém que esteja sofrendo essa violação grave de direitos, denuncie! Um dos principais canais de denúncias é o “Disque 100”, o Disque Direitos Humanos.

A autoridade brasileira responsável pela fiscalização de combate ao trabalho análogo ao de escravo é o Auditor-Fiscal do Trabalho. Caso o auditor, durante uma operação fiscal, flagrar trabalhadores nessas condições, serão tomadas diversas medidas, dentre as quais estão a cessação das atividades laborais e das circunstâncias ou condutas que estejam determinando a submissão desses trabalhadores à condição análoga à de escravo; a regularização e rescisão dos contratos de trabalho, com a apuração dos mesmos direitos devidos no caso de rescisão indireta; o pagamento das verbas

similar a la de esclavo; la regularización y la rescisión de los contratos de trabajo, con la determinación de los mismos derechos debidos en caso de rescisión indirecta; el pago de verbas rescisorias; la recogida del Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio – FGTS y de la Contribución Social correspondiente; el retorno a los locales de origen de aquellos trabajadores contratados fuera de la localidad de prestación de los servicios y que deseen regresar a su lugar de origen, y el cumplimiento de las obligaciones accesorias al contrato de trabajo mientras no se toman todas las providencias para regularizar y recomponer los derechos de los trabajadores.

Además, el trabajador víctima de trabajo esclavo tendrá derecho a recibir 3 parcelas del seguro de desempleo y, caso sea extranjero, tendrá derecho a solicitar residencia permanente en el país, teniendo el Auditor-Fiscal como su representante para formalizar su solicitud junto a los órganos de inmigración competentes.

7.3 - Asedio moral

El asedio moral ocurre cuando el trabajador se somete sistemáticamente a situaciones humillantes, vulgares o agresivas en el lugar de trabajo. Puede ser practicado por los jefes o mismo por colegas.

Ejemplos de conductas que, si se repiten a menudo, caracterizan el asedio moral: ofensas, chistes que denigren a la persona, hacerle ridículo o someter alguien a situaciones humillantes.

Si usted sufre repetidamente este tipo de acciones, debe buscar a la Justicia del Trabajo para asegurar sus derechos y pedir una compensación debida.

8 – OTROS DERECHOS LABORALES

8.1 - Licencia maternidad y licencia paternidad

Las embarazadas tienen derecho a 120 días de alejamiento del trabajo a partir de la fecha del parto. Ello se llama “li-

cenia maternidad”.

Durante la licencia maternidad, la mujer sigue recibiendo su salario normal. Para solicitar la licencia, ella debe presentar al empleador un certificado médico, que establece la fecha para empezar a contar los 120 días. Algunas empresas permiten el alejamiento por un plazo más largo, de hasta 180 días.

Los hombres tienen el derecho de alejarse del trabajo por 5 días para acompañar a su esposa y su hijo recién nacido. Esto se llama “licencia de paternidad”.

Para solicitar la licencia, debe mostrar a su empleador el registro de nacimiento de su hijo.

Importante: Hay empresas, sin embargo, que adoptan una licencia paternidad más extensa que los cinco días. Desde marzo de 2016, la licencia puede ser extendida hasta 20 días. La regla, sin embargo, vale sólo para los trabajadores de empresas inscritas en el Programa de Empresa Ciudadana. Ese programa es lo mismo en que las empresas ofrecen seis meses de licencia maternidad a sus empleadas. Para saber si la empresa está registrada en el programa, el empleado puede preguntar al departamento de recursos humanos (RH).

Otros tipos de licencia:

Licencia Gala o Licencia Boda – usted podrá faltar al trabajo, por 3 días consecutivos, para casarse. No se incluye, en estos 3 días, el día del matrimonio.

Licencia Nojo – usted tiene derecho a faltar al trabajo por 2 días consecutivos en el caso de muerte de sus ascendientes (padre, madre, abuelos) descendientes (hijos, nietos), hermanos, o dependientes económicos.

8.2 - Libertad y respeto en el trabajo

Su empleador no tiene derecho de retener sus documentos, como RNE, RG, CNH o CTPS.

rescisórias; o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e da Contribuição Social correspondente; o retorno aos locais de origem daqueles trabalhadores recrutados fora da localidade de prestação dos serviços e que desejarem retornar para seu local de origem, e o cumprimento das obrigações acessórias ao contrato de trabalho enquanto não tomadas todas as providências para regularização e recomposição dos direitos dos trabalhadores.

Além disso, o trabalhador vítima de trabalho escravo terá direito de receber 3 parcelas do seguro-desemprego e, caso seja estrangeiro, terá direito a solicitar residência permanente no país, tendo o Auditor-Fiscal do Trabalho como seu representante para formalizar seu pedido junto aos órgãos de imigração competentes.

7.3 - Assédio moral

O assédio moral ocorre quando o trabalhador é submetido sistematicamente a situações de humilhação, vulgares ou 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: ofender, contar piadas para denegrir a pessoa, ridicularizar ou submeter pessoas a situação humilhante.

Se você sofrer esses tipos de ações repetidamente deve denunciar aos órgãos de fiscalização para assegurar seus direitos e pedir a indenização devida.

8 – OUTROS DIREITOS TRABALHISTAS

8.1 - Licença-maternidade e licença-paternidade

As gestantes têm direito a 120 dias de afastamento do trabalho a partir da data do parto. Isso se chama “licença-maternidade”.

Durante a licença-maternidade, a mulher continua ganhando

do seu salário normalmente. Para pedir a licença, ela deve apresentar ao empregador atestado médico, que estabeleça a data para começar a contar os 120 dias. Algumas empresas possibilitam afastamento por período superior, de até 180 dias.

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.

Importante: Há empresas, porém, que adotam uma licença paternidade maior do que os cinco dias. Desde março de 2016, a licença pode ser ampliada para até 20 dias. A regra, contudo, vale apenas para os trabalhadores de empresas inscritas no Programa Empresa Cidadã. Esse programa é o mesmo em que as empresas oferecem seis meses de licença-maternidade as suas empregadas. Para saber se a empresa está inscrita no programa, o funcionário pode perguntar ao departamento de recursos humanos (RH).

Outros tipos de licenças:

Licença Gala ou Licença Casamento – Você poderá faltar ao trabalho, por 3 dias consecutivos, para se casar. Não se inclui, nestes 3 dias, o dia do casamento.

Licença Nojo – Você tem direito a faltar ao trabalho por 2 dias consecutivos no caso de morte de seus ascendentes (pai, mãe, avós), descendentes (filhos, netos), irmãos, ou dependentes econômicos.

8.2 - Liberdade e respeito no trabalho

O seu empregador não tem direito de reter seus documentos, como RNE, RG, CNH ou CTPS.

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

Ninguém tem direito de lhe obrigar a assinar um documento

Nadie tiene derecho de impedirle que salga del local de trabajo.

Nadie tiene derecho de obligarlo a firmar un documento “en blanco”.

Es prohibida la discriminación de empleados por color, nacionalidad, religión, orientación sexual, o edad. La discriminación es un delito en Brasil, y debe ser reportada.

Es prohibido exigir de la mujer un teste de embarazo como condición para el empleo.

Nadie tiene el derecho de amenazarle, ni agredirle físicamente.

Caso ocurra alguna de esas situaciones, usted debe reportarla a las Sucursales/Gerencias/Superintendencias Regionales del Trabajo o a las Comisarias de la Policía Civil.

8.3 - Portadores de deficiencia

Los portadores de deficiencia tienen los mismos derechos que cualquier otra persona, incluso el derecho de trabajar.

Si es necesario, debe ser adaptado el ambiente físico del trabajo, y la jornada debe ser lo suficientemente flexible para permitir que usted pueda hacer su trabajo y recibir el tratamiento médico necesario. Cualquier discriminación o tratamiento ofensivo debe ser reportado.

8.4 - Participación en Sindicatos

Usted tiene derecho de participar de un sindicato.

En Brasil, los sindicatos se dividen por categoría profesional. Las categorías suelen tener un piso profesional de salario (como un salario mínimo propio), más grande que el salario mínimo oficial. Al sindicato compete defender los derechos e intereses colectivos o individuales de la categoría, incluso en cuestiones judiciales o administrativas.

Normalmente, los miembros del sindicato pagan una tasa mensual o anual de contribución.

Muchas empresas están asociadas a un sindicato. En estos casos, pueden negociar algunas reglas y condiciones además de que la ley establece.

8.5 - Higiene y salud en el trabajo

El local de trabajo debe tener algunas condiciones de seguridad e higiene para proteger su salud y su vida.

El local de trabajo debe ser ventilado y poseer protección contra incendio.

Si usted trabaja con materiales peligrosos (como productos químicos), o en un lugar muy ruidoso, el empleador debe abastecer equipos de protección, como guantes o cascos, y usted tiene a obligación de usarlos. Esas cosas se llaman EPI - instrumentos de protección individual.

El local de alimentación debe ser separado del local de trabajo.

Es obligatorio el abastecimiento de agua potable y fresca.

Usted tiene derecho de usar el baño durante la jornada de trabajo sin posteriores descuentos en el salario.

9 – ¿A QUIÉN RECURRIR SI TENGO PROBLEMAS EN EL TRABAJO?

Si no se respetan sus derechos en el trabajo, usted puede presentar una queja en Sucursal, Gerencia o Superintendencia Regional del Trabajo, vinculada al Ministerio de la Economía. Allí, ante la Inspección del Trabajo, usted puede obtener explicación acerca de los procedimientos que debe hacer.

- **Defensoría Pública Estadual o Federal**
- **Comisaría de la Policía Federal**
- **Comisaría de la Policía Civil**
- **Ministerio Público del Trabajo (MPT)**
- **Sindicatos de Trabajadores**
- **Comisión Pastoral de la Tierra (CPT)**

“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 situações, você deve fazer a denúncia nas Agências/Gerências/Superintendências Regionais do Trabalho ou nas Delegacias da 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 ou não de um sindicato, contribuindo ou não ao mesmo.

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. Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

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 - 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, gratuitamente, equipamentos de proteção, como luvas ou capacetes, e você tem a obrigação de usá-los. Esses materiais se chamam EPI - equipamentos de proteção individual.

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

É obrigatório o fornecimento de água potável e fresca durante toda a jornada de trabalho.

Você tem direito de usar o banheiro durante a jornada de trabalho sem impedimentos e 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 numa Agência, Gerência ou Superintendência Regional do Trabalho, vinculada ao Ministério do Trabalho. Ali, perante a Inspeção do Trabalho, você pode obter a explicação sobre os procedimentos que você deve fazer.

- **Defensoria Pública Estadual ou Federal**
- **Delegacia de Polícia Federal**
- **Delegacia de Polícia Civil**
- **Ministério Público do Trabalho (MPT)**
- **Sindicatos de Trabalhadores**
- **Comissão Pastoral da Terra (CPT)**



Todo trabajador inmigrante o refugiado tiene derecho a CONDICIONES DIGNAS DE SALUD, VIVIENDA Y EDUCACIÓN, como cualquier otro trabajador brasileño.





Todo trabalhador migrante ou refugiado tem direito a CONDIÇÕES DIGNAS DE SAÚDE, MORADIA e EDUCAÇÃO, como qualquer outro trabalhador nacional.

PARA A REALIZAÇÃO DO PRESENTE TRABALHO, FORAM UTILIZADOS OS SEGUINTE MATERIAIS DE REFERÊNCIA:

ALELUIA, Thais Mendonça. Direito do Trabalho. 3.ed.Jus Podivm: 2015, Bahia.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.

BRASIL. Lei Complementar n° 150, de 1º de junho de 2015.

BRASIL. Lei n° 13.467, de 13 de julho de 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR Editora, 2012.

Contratos de trabalho por tempo determinado, previstos na CLT <https://www.trt3.jus.br/download/trabalho_tempo_determinado_banner.pdf>

EL PAIS. Reforma Trabalhista: 6 mudanças que vão mudar a sua rotina no Trabalho. <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/07/13/politica/1499958789_546835.html>

PARCEIROS DO ACNUR NO BRASIL



DOADORES

