

**GUIA DE INFORMAÇÃO SOBRE
TRABALHO AOS HAITIANOS**

**GID ENFOMASYON SOU TRAVAY
POU AYISYEN NAN BREZIL**

**GUIA DE INFORMAÇÃO SOBRE
TRABALHO AOS HAITIANOS**

**GID ENFOMASYON SOU TRAVAY
POU AYISYEN NAN BREZIL**

Organização:

Ministério do Trabalho e Emprego – Conselho Nacional de Imigração
Rosita Milesi, Instituto Migrações e Direitos Humanos
Emilio Travieso, Companhia de Jesus

© 2012

É permitida a reprodução total ou parcial desta obra. Agradecemos a citação da fonte.

Contato para obtenção de exemplares:

MTE: Conselho Nacional de Imigração: conselho.imigracao@mte.gov.br
IMDH: E-mail: imdh@migrante.org.br e imdh.diretoria@migrante.org.br

Mais informações em crioulo para haitianos no Brasil:

Haitiens au Brésil: <https://sites.google.com/site/haitiensaubresil/>

E-mail: ayisyenbrazil@gmail.com

A equipe organizadora agradece a todos os que colaboraram para que fosse possível a realização desta cartilha. Em especial agradecemos:

Comunidade haitiana de Contagem e Belo Horizonte (MG)
Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)
Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH)
Wooldy Edson Louidor
Cleber Gonçalves
Ilma Sanglard
Grupo “Zanmi Ayiti” (Belo Horizonte, MG)
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região – Cartilha dos Direitos Trabalhistas (2008)

GUIA DE INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO AOS HAITIANOS

*A Constituição Brasileira
garante aos brasileiros e
aos estrangeiros residentes
no país o direito à vida, à
liberdade, à igualdade, à
segurança e à propriedade.*

Introdução

No Brasil

O Governo brasileiro espera que você goste de nosso país. Queremos ajudar você no que for possível. E queremos também a sua ajuda.

Afinal, você sabe que para permanecer em qualquer país são necessárias algumas condições. Nosso objetivo é esclarecer você sobre isso, e também mostrar quais são os seus direitos.

Você sabe o que é preciso para trabalhar no Brasil?

A) Para os haitianos que obtiveram seu visto permanente na Embaixada do Brasil em Porto Príncipe:

Após chegar ao Brasil, você deve se dirigir a uma unidade de imigração da Polícia Federal para registrar-se e fazer o pedido de Carteira de Identidade de Estrangeiro.

Após o registro na Polícia Federal, você estará apto a retirar seu documento para trabalho, que chamamos Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), nas agências credenciadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

De posse da CTPS, você já poderá trabalhar em qualquer entidade empregadora em igualdade de condições com os brasileiros.

B) Para os haitianos que ingressaram pela fronteira terrestre e solicitaram refúgio no Brasil:

A grande maioria dos haitianos que solicitou refúgio no Brasil, não se enquadra como refugiado nos termos da legislação específica. Entretanto, o Governo Brasileiro, por meio do Conselho Nacional de Imigração (CNIg), decidiu autorizar a permanência por razões humanitárias aos haitianos que ingressaram por via terrestre até 13/01/2012.

Neste caso, após o CNIg conceder a residência no Brasil e

de posse da publicação dessa decisão no Diário Oficial da União, você deverá se dirigir a uma unidade da Polícia Federal para registrar-se e fazer o pedido de Carteira de Identidade de Estrangeiro.

Após o registro na Polícia Federal, você estará apto a prorrogar o prazo de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), nas agências credenciadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE);

Atenção: mesmo que você ainda esteja com o protocolo de pedido de refúgio e aguardando a concessão de sua residência pelo CNIG, você já poderá retirar sua CTPS e trabalhar em qualquer entidade empregadora em igualdade de condições com os brasileiros.

Observação: Em caso de dúvida, além dos órgãos de Governo, há uma rede de entidades que estão habilitadas a orientá-lo. Veja a relação destas entidades que poderão orientá-lo na página www.migrante.org.br, na Rede Solidária para Migrantes e Refugiados.

Sobre Trabalho

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

O que devo saber quando vou começar a trabalhar?

A carteira de trabalho

A Carteira de Trabalho tem um aspecto parecido com um passaporte. Esta carteira serve como documento de identidade e registra o histórico de sua vida como trabalhador.

Em cada emprego que você passar ao longo dos anos, o empregador deve anotar: data de admissão, data de saída, salário inicial, função, alterações no salário, férias, dentre outros.

Quando você dá a carteira de trabalho a um empregador para assinar, o empregador tem 48 horas para devolver o seu documento.

A carteira de trabalho é muito importante! Não a deixe rasgar, molhar, sujar, etc.

É proibido trocar a fotografia ou alterar anotações na carteira de trabalho.

Para tirar a carteira de trabalho é preciso: duas fotos 3x4, um documento de identidade do Brasil (Carteira de Identidade de Estrangeiro ou Protocolo), o seu CPF, e comprovante de endereço.

O contrato de experiência

Quando você começa a trabalhar num determinado emprego, podem lhe dar um “contrato de experiência” para avaliar seu desempenho antes de contratar você como funcionário por prazo indeterminado.

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

O prazo máximo de um contrato de experiência é de 90 dias. Faz-se um contrato por menos tempo (por exemplo, 30 dias ou 45 dias), que pode ser renovado no máximo uma vez, desde que o total não ultrapasse os 90 dias. Por exemplo, podem lhe dar um contrato de 45 dias e renovar por mais 45 ou de 30 dias e renovar por mais 60 ou de 30 dias e renovar por mais 30.

Enquanto você está trabalhando com contrato de experiência, o empregador pode lhe demitir, sem aviso prévio, no dia que o contrato terminar. Por exemplo, se o contrato é de 45 dias, no 45º dia o empregador pode despedir você.

Se você for despedido antes do término do contrato de experiência, você tem direito a 50% do salário pelos dias que faltam para cumprir todo o contrato de experiência. 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”.

Ao mesmo tempo, se você deixa o trabalho antes do término do contrato de experiência, você deve indenizar o empregador pelos 50% dos dias que faltam. Por exemplo, se você deixa o trabalho, por sua decisão, 8 dias antes de terminar o contrato de experiência, desconta-se o equivalente a 4 dias de salário do valor que lhe devem pelos dias que já trabalhou.

Quando termina o contrato de experiência (depois de 90 dias ou prazo menor estabelecido no contrato, renovado no máximo uma vez), se você continua trabalhando pelo mesmo empregador, automaticamente você é considerado funcionário normal. O empregador nem precisa anotar nada na sua carteira de trabalho; o contrato passa a vigorar por tempo indeterminado.

Observação: Se você trabalha na construção civil, pode ser um pouco diferente. Na construção civil, podem lhe contratar por obra, por uma construção ao invés de por prazo de tempo. Por exemplo, o contrato pode estar delimitado até o término da construção de uma casa ou da obra, sem considerar o tempo que isso toma.

Exames médicos

O empregador tem obrigação de lhe mandar fazer uns exames médicos quando vai contratá-lo para um emprego e quando vai deixá-lo também. É uma forma de verificar se você ficou doente por causa do trabalho (caso os exames revelem que você ficou doente por causa do trabalho, você pode ter direito a uma indenização).

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

A despesa dos exames é por conta do empregador. Você não paga nada para fazê-los.

Trabalho doméstico

Se você trabalha numa casa particular (por exemplo, prestando serviços de limpeza, cozinha, segurança, etc.), ainda tem direito a carteira assinada e aos outros direitos trabalhistas. (Tem

dois ou três detalhes que mudam; os explicamos nas outras seções onde for o caso).

Podem lhe exigir assinatura de recibos de pagamento de salário em cada mês, no ato do recebimento.

Quanto dinheiro vou ganhar?

Salário mínimo

Se você trabalha 44 horas por semana (ou 8 horas diárias, ou 220 horas por mês), o salário mínimo é R\$ 622,00 (para o ano de 2012). O salário-mínimo pode ser maior dependendo se o estado onde trabalha adota um salário mínimo específico. Além disso, os sindicatos podem ter estabelecido um salário-mínimo profissional (piso normativo). Procure se informar no Ministério do Trabalho e Emprego ou no sindicato. Obs.: A partir de 2012 em diante, é preciso verificar o salário mínimo atual.

Mas, em geral o trabalhador recebe um pouco menos, porque do salário são retiradas as taxas de contribuições específicas, tais como INSS, e outras, como é explicado abaixo.

Se você trabalha menos de 44 horas por semana, o salário também pode ser proporcionalmente menor.

13º salário

Ao final de cada ano você tem direito a um salário adicional além dos doze referentes aos doze meses. 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. A porcentagem depende de quanto tempo está no emprego. Por exemplo, se você tem 6 meses trabalhando numa empresa, deve ganhar a metade de um salário normal como seu 13º salário.

Normalmente, paga-se uma parte do 13º salário no final do novembro, e o resto no final de dezembro.

Horas extras

Se você trabalha mais do que 44 horas por semana, para cada hora a mais, você tem direito a um adicional de 50% em relação à hora normal. Por exemplo, se você ganha 10 reais por hora no horário normal, devem lhe pagar 15 reais por hora que você trabalha além do seu horário previsto.

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

Algumas empresas fazem acordos com o sindicato para trocar o valor adicional de horas extras por tempo de repouso adicional.

Trabalho noturno

Se você trabalha à noite (por exemplo, das 22h00 até às 5h00), deve ganhar mais do que ganharia no mesmo trabalho durante o dia.

Isso se chama “adicional noturno”.

Prazo de pagamento

Você tem direito a receber seu salário mensal, no começo do mês seguinte ao trabalhado.

O prazo de pagamento é até o 5º dia útil do mês seguinte ao mês trabalhado.

Quer dizer, normalmente, você vai receber seu salário na primeira ou segunda semana do mês.

Outros benefícios

Vale transporte

Se você precisa de transporte público para chegar ao seu trabalho, o empregador deve pagar o custo, desde que você au-

torize. Entretanto, 6% do seu salário serão descontados para custeio do vale-transporte. Por isso, veja se vale a pena optar por esse benefício.

Observação: Se o trabalhador mentir para receber cartão de ônibus sem precisar verdadeiramente, e for descoberto, pode ser despedido na hora, por justa causa.

Vale refeição e outros benefícios

Existe também o “vale refeição” (VR), onde o empregador paga uma porcentagem do custo da sua comida. Mas isso depende do empregador, não é obrigatório.

Algumas empresas dão mais outros benefícios aos seus funcionários, como plano de saúde ou descontos na farmácia, mas isso também depende da empresa.

Descontos do salário (impostos, etc.)

Previdência Social e INSS

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

Pela lei atual, você vai poder se aposentar quando completar 65 anos de idade (para o homem) e 60 anos (para a mulher), ou então depois de trabalhar 35 anos (pagando o INSS durante os 35 anos).

A contribuição ao INSS que é descontada do seu salário depende de quanto você ganha. Por exemplo, se você ganha 900 reais por mês, podem descontar 8%, mas se você ganha mais do que R\$ 1.000,00 podem descontar 9% ou 11%, dependendo do seu salário.

Além do que é descontado do seu salário, o empregador também deve pagar mais 28% desse valor ao governo pelo INSS.

Fundo de Garantia (FGTS)

Existe algo denominado “Fundo de Garantia por Tempo de Serviço” (FGTS). Os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8% (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador (não podem descontar do salário do trabalhador).

Mas isso não é um imposto. Pelo contrário, esse dinheiro é seu, só que é um jeito de obrigar você a poupar um dinheiro para quando tiver um problema sério ou para quando for comprar uma casa.

O dinheiro é seu, mas não pode retirá-lo a qualquer momento.

Só pode retirar o dinheiro que está na sua conta do FGTS nas seguintes circunstâncias:

- » Se a pessoa termina um contrato de experiência e não continua no trabalho.
- » Se a pessoa é despedida sem justa causa.
- » Depois de 3 anos, quando você ficar sem depósitos no sistema FGTS;
- » No momento de se aposentar, depois de trabalhar 35 anos ou depois de completar 65 anos ou 60 anos de idade. Ou ainda, se completar 70 anos de idade, mesmo sem se aposentar.
- » Se você ou um filho seu tiver uma doença grave, tipo câncer ou HIV-AIDS.
- » Na hora de comprar ou financiar uma casa.

Nessas circunstâncias, o dinheiro pode ser retirado numa agência da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.

Normalmente, você deve receber um comprovante a cada 2 meses no seu endereço domiciliar, que mostra que o seu empregador está depositando o dinheiro do seu FGTS corretamente.

Outros descontos

Segundo a lei, se você mora num lugar que pertence à empresa onde você trabalha, o máximo que o empregador pode descontar do seu salário por isso é 25% do seu salário.

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

Depois, tem os outros descontos possíveis, por exemplo, os 6% pelo vale transporte.

Repouso e férias

Eis uma lista dos dias de feriados no Brasil. Nessas datas, não se cumpre horário de trabalho, ou caso você trabalhar, deve ganhar mais do que o valor normal.

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

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

Repouso do trabalho

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

Se você trabalha 6 horas por dia, tem direito a um descanso de pelo menos 15 minutos durante a jornada.

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. Por exemplo, se você trabalha num restaurante aos domingos, o seu descanso pode ocorrer em outro dia da semana.

Férias

Após completar um ano no emprego, você tem direito a 30 dias de férias remuneradas. Para o mês de férias, devem lhe pagar 1/3 a mais do valor do seu salário mensal.

A empresa pode lhe deixar “vender” alguns dias das suas férias (quer dizer, você ganha dinheiro em vez de folga). Não pode vender mais do que 10 dias de férias. Quer dizer, você deve tirar pelo menos 20 dias de repouso dos 30 dias de férias.

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

Observação: Normalmente vai ganhar o salário do mês de férias antes desse mês, para que tenha dinheiro para as despesas durante a folga. Mas tenha cuidado, porque no fim das férias quando você volta a trabalhar, só receberá novo salário após um mês de trabalho.

Por exemplo, se você vai pegar férias no mês de fevereiro, então no final de janeiro vai ganhar o salário de janeiro e também o salário das férias, que é o salário de fevereiro com o adicional de 1/3. Mas, não vai ganhar nada no final de fevereiro, porque já pagaram o seu salário de fevereiro no final de janeiro. Então você vai voltar ao trabalho no mês de março, e vai esperar até o final de março para ganhar o próximo salário: “Não gaste tudo durante o mês de férias!”.

Rescisão de contrato

Se você decide deixar o trabalho

Se você quer comunicar que vai deixar o trabalho, isso se chama “pedido de demissão” ou “pedir conta”. O acerto de contas de quanto você irá receber se chama Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT). Confira bem para ver se não falta alguma coisa. Após um ano de contrato, o TRCT deve ser homologado em um sindicato ou no Ministério do Trabalho e Emprego, que o ajudará a conferir seus direitos.

Aviso Prévio

Se você pretende deixar o trabalho, deve comunicar isso pelo menos 30 dias antes de ir embora. Isso se chama “aviso prévio”.

A pessoa que decide romper o contrato é quem tem obrigação de dar prévio aviso. Se você não dá o aviso prévio, você fica devendo uma indenização. Mas tem exceções, em que não é necessário dar o aviso prévio. O aviso prévio não é necessário nos casos sérios que se chamam “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 lhe dever a indenização. Isso, entretanto, acaba muitas vezes indo parar na Justiça do Trabalho, o que pode atrasar o recebimento de seus direitos.

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

Quanto devo receber quando eu peço demissão?

Se você deu o aviso prévio, quando deixa o trabalho tem direito ao salário pelos dias trabalhados, mais a proporção do 13º salário (o valor vai depender do mês), mais as férias acrescidas em 1/3.

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

Rescisão por parte do empregador

A) Se você está com 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.

Se você é despedido antes do prazo do contrato, o empregador deve lhe pagar 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 dos dias trabalhados. Isso se chama indenização.

B) Se você tem contrato com prazo indeterminado (i.e., não está em contrato de experiência):

Se você não cometeu falta grave, ocorre a rescisão sem justa causa:

Se você é despedido (“dispensado” ou “mandado embora”) sem algum motivo especial (quer dizer, sem que você tenha cometido alguma falta grave), isso se chama “sem justa causa”.

Aviso prévio

Nesse caso, devem lhe comunicar a rescisão do contrato com pelo menos 30 dias de antecipação. Isso se chama “aviso prévio”. Por cada ano que você tem trabalhado pelo mesmo empre-

gador, acrescentam-se 3 dias de aviso prévio. Por exemplo, se você trabalha numa empresa há 2 anos, e é despedido sem justa causa, devem lhe dar um aviso prévio de pelo menos 36 dias.

Durante o tempo de aviso prévio, 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 para você procurar outro emprego. Às vezes, podem pedir para você não trabalhar mesmo durante o tempo de aviso, mas você ainda continua ganhando o seu salário durante esse tempo.

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

Documentação

Se você é despedido (“dispensado” ou “mandado embora”), o empregador deve comunicar isso por escrito.

Na carteira de trabalho, deve constar como data de saída o dia de término de aviso prévio, ainda que não trabalhado.

Quanto você tem direito a receber

Numa rescisão por parte do empregador sem justa causa, você tem direito ao seguinte: salário por dias trabalhados, salário do tempo de aviso (ainda que não trabalhado), proporção de férias acrescidas e 13º salário (a proporção vai depender do mês), mais uma multa pela dispensa injusta (o valor vai depender dos depósitos do FGTS).

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

Direito a manutenção do emprego

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

Não podem despedir uma mulher por estar grávida. Ela tem direito a ser mantida no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, desde que não cometa falta grave.

Se você teve um acidente no trabalho, com afastamento superior a 15 dias, tem direito a manter o seu emprego durante 1 ano após voltar ao trabalho, desde que não cometa falta grave.

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

Em todos esses casos só pode ser dispensado por justa causa.

Se você é dispensado pelo seu comportamento: rescisão com justa causa

Se você não se comportar como deve (quer dizer, se cometer “falta grave”), pode ser dispensado (“mandado embora”).

Alguns exemplos de falta grave são: mau procedimento no trabalho, chegar atrasado ou faltar repetidas vezes, embriaguez no serviço, desonestidade, brigar ou fazer ameaças no trabalho, etc.

Se você comete uma falta grave, a rescisão do seu contrato é “com justa causa”. Quer dizer, tem um motivo para a rescisão, e você tem a culpa.

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 rescisão por escrito, preenchendo um formulário chamado Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) que explica o motivo da dispensa e quanto o empregador lhe deve.

Nesse caso, você tem direito a: salário dos dias trabalhados, 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 saída, mas é proibido registrar que foi dispensado por justa causa.

Problemas

Acidente do trabalho

Se você tem um acidente no trabalho, o empregador deve preencher um formulário que se chama Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT). E deve lhe dar o atendimento médico necessário. Por exemplo, se você precisa ir ao hospital, o empregador deve providenciar isso. Também, você deve verificar se tem direito a ganhar algum benefício do INSS.

Problemas sérios com o empregador

Se seus direitos não são respeitados no trabalho, você tem direito a fazer uma denúncia num escritório que se chama Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego. Lá, vão lhe explicar os procedimentos que você deve fazer.

Em geral, existem 2 órgãos do governo que são responsáveis por encaminhar procedimentos referentes a problemas no trabalho: um é o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e outro é a Justiça do Trabalho.

Se você vai fazer alguma denúncia, é importante estar bem informado. Consulte primeiro alguém que tenha conhecimento das leis trabalhistas (por exemplo, se há um sindicato da sua categoria de trabalho) para ter certeza de que você tem razão diante da lei. Dessa maneira você evita fazer denúncias sem fundamento que poderiam lhe levar a ter uma má reputação e mais dificuldade para achar outro emprego. Mas se você acha que tem razão diante da lei, tem todo o direito de fazer uma denúncia na justiça.

Na maioria das universidades que tem Faculdade de Direito, há um escritório onde fazem consultas trabalhistas gratuitamente. Se você tem um problema no trabalho ou simplesmente quer conhecer melhor os seus direitos, mas não tem dinheiro para contratar um advogado, procure saber se tem uma Faculdade de Direito na região onde você mora. Outra ajuda pode ser o sindicato da categoria em que você está empregado.

Seguro-desemprego

Se você trabalhou por pelo menos 6 meses num emprego e foi despedido sem justa causa, tem direito a receber um seguro-desemprego enquanto está procurando outro trabalho (O prazo do direito a seguro desemprego depende do tempo que você trabalhou antes de ser despedido).

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

Para requerer o seguro-desemprego, peça informações no Ministério de Trabalho e Emprego ou numa agência da CAIXA.

Outros direitos trabalhistas

Gravidez e filhos

Licença maternidade

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

Durante a licença, a mulher continua ganhando seu salário normal. Para pedir a licença, ela deve apresentar ao empregador um atestado médico, que estabelece a data para começar os 120 dias.

Licença paternidade

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 ao empregador o registro de nascimento do seu filho.

Salário família

Se você tem filhos menores de 14 anos, e seu salário é baixo (confira o valor exato que é estabelecido a cada ano), você pode ter direito a ganhar um adicional. Isso se chama “salário família”. Se você qualifica, deve mostrar ao seu empregador a certidão de nascimento da criança (onde consta que você é a mãe ou o pai dela) e o certificado de vacinação. Também deve comprovar que a criança está na escola.

Obrigações 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 a pensão do/a filho/a a cada mês. Se você não pagar, a mãe da criança tem direito a ir na Justiça, e o juiz pode obrigar ao seu empregador a descontar uma parte do seu salário para a pensão do seu filho. Se você não pagar mesmo, pode ser preso, encarcerado.

Liberdade e respeito no trabalho

O seu empregador não tem direito de reter seus documentos. Ninguém tem direito de impedir você de sair do local de trabalho.

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

É proibida a discriminação de empregados em razão da cor, nacionalidade, religião, orientação sexual, ou idade.

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

Ninguém tem o direito de lhe ameaçar ou agredir fisicamente.

Caso acontecer alguma dessas coisas, você deve fazer a denúncia no Ministério de Trabalho e Emprego ou na Polícia Civil.

Portadores de deficiência

Os portadores de deficiência têm os mesmos direitos que qualquer outra pessoa, inclusive o direito de trabalhar.

Se precisar, deve ser adaptado o ambiente físico do trabalho, 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.

Sindicatos

Você tem direito de participar de um sindicato.

No Brasil, os sindicatos se dividem por categoria profissional. As categorias costumam ter um piso profissional (espécie de salário mínimo próprio), maior que o salário mínimo oficial, que no Brasil (no ano 2012) é de R\$ 622,00 por mês.

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.

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

Higiene e saúde no trabalho

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

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

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

O local de refeições deve ser separado do local de trabalho. É proibido trabalhar descalço, de chinelos ou sandálias “havaianas”. Deve-se usar sapatos, tênis ou botas.

É obrigatório o fornecimento de água potável e fresca.

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

Menores de 16 anos

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

...

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

GID ENFOMASYON SOU TRAVAY POU AYISYEN NAN BREZIL

Konstitisyon Brezil la bay garanti pou tout brezilyen ak tout etranje k ap viv nan peyi a gen dwa lavi, libète, egalite, sekirite ak pwopriyete.

Oganizatè yo:

Ministério do Trabalho e Emprego – Conselho Nacional de Imigração
Rosita Milesi, Instituto Migrações e Direitos Humanos
Emílio Travieso, Konpayi Jezi

© 2012

Ou gen dwa fè kopi ti liv sa a ak tout sa k ladan l. Nou remèsye ou si ou bay referans kote l soti.

Kontak pou ou jwenn plis kopi ti liv sa a :

MTE: Conselho Nacional de Imigração: conselho.imigracao@mte.gov.br
IMDH: E-mail: imdh@migrante.org.br e imdh.diretoria@migrante.org.br

Plis enfòmasyon nan kreyòl pou Ayisyen ki nan Brezil yo :

Haïtiens au Brésil: <https://sites.google.com/site/haitiansaubresil/>

E-mail: ayisyenbrazil@gmail.com

Ekip oganizatè yo remèsye tout moun ki te kolabore pou nou te ka reyalize ti liv sa a. Nou bay yon kout chapo espesyal pou :

Kominote Ayisyen nan Contagem ak Belo Horizonte (MG)
Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)
Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH)
Woody Edson Louidor
Cleber Gonçalves
Ilma Sanglard
Gwoup “Zanmi Ayiti” (Belo Horizonte, MG)
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região – Cartilha dos Direitos Trabalhistas (2008)

Entwodiksyon

Nan Brezil

Gouvènman brezilyen an swete ou pral renmen peyi nou an. Nou vle ede ou nan sa k posib. Epi nou bezwen ou ede nou tou.

Jan ou konnen, pou ou rete nan nempòt peyi, fòk gen kèk prensip. Objektif nou se eklèsi sa pou ou, epi montre ou ki dwa ou genyen tou.

Eske ou konnen ki sa ou bezwen pou travay nan Brezil ?

A) Pou Ayisyen ki te jwenn viza pèmanan yo nan Anbasad Brezil ki nan Potoprens :

Lè ou rantre Brezil, se pou ou al nan depatman migrasyon nan biwò Polis Federal pou ou fè rejis epi pou ou mande yon kat idantite, ki rele Carteira de Identidade de Estrangeiro.

Lè ou fin fè rejis ou a nan Federal la, ou gen dwa al fè dokiman travay ou a, ki rele Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), nan yon ajans ki otorize pa Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) la.

Depi ou gen kanè travay la (CTPS) nan men ou, ou gen dwa travay nan nempòt konpayi menm jan ak nempòt brezilyen, ak menm kondisyon avè yo.

B) Pou Ayisyen ki te travesse fwontye a epi yo te mande azil nan Brezil :

Pi fò Ayisyen ki te mande azil nan Brezil, leta pa rekonèt yo kòm refijye. Malgre sa, Konsèy Nasyonal Imigrasyon (CNIg) nan gouvènman Brezil la te pran dezisyon bay rezidans pèmanan pou tèt rezon imanité (permanência por razões humanitárias) pou Ayisyen ki te rantre nan fwontyè yo jis 13 janvyè 2012.

Si sa se ka pa ou, lè rezidans ou a soti epi yo pibliye li nan journal ofisyèl la (Diário Oficial da União), se pou ou al nan biwò

Polícia Federal pou anrejistre ou epi pou mande yon kanè idantite (Carteira de Identidade de Estrangeiro).

Lè ou fin anrejistre ou nan Federal la, w ap ka renouvle kanè travay ou a (Carteira de Trabalho e Previdência Social, CTPS), nan yon biwo Ministè Travay la (Ministério do Trabalho e Emprego, MTE).

N.B. : menm si ou poko jwenn rezidans la, depi ou gen yon pwotokòl ki di ou te mande azil (pwotokòl yo te ba ou lè ou te rantre a) nan men ou, ou gen dwa tou fè kanè travay la epi w ap ka travay nan nenpòt konpayi nan menm kondisyon ak nenpòt brezilyen.

N.B. : Si ou gen nenpòt dout, apre ajans leta yo, gen yon rezo plizyè òganizasyon ki la pou ba ou plis oryantasyon. Ou kapab jwenn lis òganizasyon sa yo nan paj www.migrante.org.br, kote li make Rede Solidária para Migrantes e Refugiados.

Travay

Nan Brezil, gen yon seri de lwa sou travay ki rele Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), pou fè yo respekte dwa tout travayè yo. Apre minimòm sa a, sendika yo gen dwa fè akò pou travayè yo jwenn plis dwa toujou. Pou tèt sa, se pou ou chache konnen dwa ou yo.

Sa m dwe konnen lè m pral komanse travay

Kanè travay la (carteira de trabalho)

Kanè travay la sanble ak yon ti paspò. Se yon pyès idantite ki montre tout istwa ou kòm travayè.

Men kisa yo sipoze ekri ladan l, pou chak djòb kote ou te travay : dat ou te kòmanse travay, dat ou te sispann travay, salè ou lè ou te komanse travay la, ki sa ou t ap fè (fonksyon ou) nan travay la, nenpòt chanjman nan salè ou, jou vakans ou, elatriye.

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

Kanè travay la enpòtan anpil! Pa kite l chire, mouye, sal, elatriye.

Ou pa gen dwa chanje foto nan kanè ou a, ni chanje sa k ekri ladan l.

Pou fè yon kane travay, w ap bezwen 2 bout foto (3x4), yon pyès idantite brezilyen (kanè idantite etranje oubyen pwotokòl), CPF ou a, ak yon dokiman ki pwouve adrès kote ou rete.

Kontra eksperyans

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

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

Pi plis tan yo ka fè ou travay sou kontra eksperyans se 90 jou. Si yo ba ou li pou mwens tan (pa egzanp, 30 jou oubyen 45 jou), yo ka renouvle kontra eksperyans la yon sèl fwa, depi total la pa plis pase 90 jou. Pa egzanp, yo ka ba ou yon kontra 45 jou epi renouvle li pou 45 jou ankò, oswa yo ka ba ou yon kontra 30 jou epi renouvle li pou 60 jou, oubyen yon kontra 30 jou epi renouvle li pou 30 jou.

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

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

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

Lè kontra eksperyans la fini (apre 90 jou oubyen mwens tan, pa egzanp si yo te renouvle yon kontra 30 jou pou 30 ankò, lè tan sa a fini), si ou toujou ap kontinye travay nan menm konpayi a, otomatikman ou tounen yon anplwaye nòmal nan konpayi a. Patwon an pa menm bezwen ekri sa nan kanè travay ou a; kontra a tounen yon kontra pèmanan.

N.B. Si w ap travay nan konstriksyon, li ka yon ti jan diferan. Nan travay konstriksyon yo gen dwa fè kontra pou èv la olye tan an, pa egzant yo ka fè yon kontra pou jis lè yo fin bati yon kay, san yo pa gade konbyen tan sa pran.

Analiz sante

Konpayi kote ou travay la oblije fè ou fè kèk analiz sante, ni lè ou pral kòmanse travay la ni lè ou pral kite. Se yon jan pou yo konnen si ou pa t tonbe malad akòz travay la. (Si analiz yo montre si ou te tonbe malad akòz travay la, yo ka dwe ou yon kòb ki rele “indenização”.)

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

Se konpayi a ki dwe peye laboratwa a pou analiz yo. Ou pa p depanse anyen pou sa.

Si ou travay kay moun

Si ou travay nan yon kay prive (pa egzant tankou domestik, kizinyè, sekirite, elatriye), ou toujou gen dwa pou yo siyen kanè travay ou a ak tout lòt dwa yo. (Gen detwa ti detay ki diferan, nou remake yo kote nou esplike lòt dwa yo.)

Yo ka mande ou siyen yon resi chak mwa lè ou touche.

Konben kòb ak kilè m ap touche

Salè minimòm

Depi ou travay 44 èdtan pandan semèn nan (oubyen 8 èdtan chak jou, oubyen 220 èdtan chak mwa), pi piti yo gen dwa

peye ou se R\$ 622 real pa mwa (pou ane 2012 la). Salè minimòm la kapab pi wo si eta kote w ap travay la gen yon salè minimòm apa. Apre sa, sendika yo konn etabli yon salè minimòm pwofesyonèl (ki rele piso normativo) pou tip de travay yo fè a. Chache konnen nan Ministè Travay la (Ministério de Trabalho e Emprego) oubyen nan sendika a. N.B.: Apre ane 2012, se pou ou verifiye nouvo salè minimòm la.

Malgre salè a, an jeneral sa ou touche tout bon an ap yon tijan mwens, paske yo retire taks ladan l, tankou INSS, elatriye, jan nou pral esplike pi devan.

Si ou travay mwens pase 44 èdtan chak semèn, salè a kapab mwens tou.

Salè trezyèm mwa a (Decimoterceiro salário)

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

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

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

“Orè ekstra”

Si ou travay plis pase 44 èdtan nan yon semèn, yo sipoze peye ou 50% anplis sou chak èdtan ou te travay ekstra (anplis). Pa egzant, si ou konn touche 4 real pou chak èdtan nan orè nòminal ou konn travay, yo dwe peye ou 6 real pou chak èdtan ou te travay apre orè nòminal ou a.

Si ou travay pandan jou ki se jou repo ou (pa egzant, jou dimanch, oubyen yon jou ferye), yo dwe peye ou 2 fwa sa ou konn touche pa è, pou èdtan sa yo.

Nan kèk konpayi, yo antann yo ak sendika a pou ba ou plis jou repo olye plis lajan, lè ou travay nan orè ekstra.

Travay nan nwit

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

Yo rele sa “adicional noturno”.

Jou pou ou touche a

Yo fèt pou peye ou nan kòmansman mwa ki vin apre chak mwa ou te travay la.

Yo gen jis 5yèm jou travay nan mwa a pou yo peye ou.

Sa vle di, nòmalmman w ap touche nan premye oubyen dezyèm semèn nan mwa a.

Lòt benefis :

Vale transporte

Si ou bezwen pran transpò piblik pou rive nan travay ou a, konpayi a dwe peye frè kous la pou ou, depi ou bay yo otorizasyon pou sa. Men, y ap retire yon 6% nan salè ou pou sa. Gade pou wè si sa vo lapèn pou ou mande benefis sa. Yo rele benefis la “vale transporte”.

N.B. Si yon anplwaye bay manti pou yo bay li yon kat bis (vale transporte) san li pa bezwen l vremen, epi yo dekouvri sa, yo ka tou revoke li pou sa ak “justa causa”.

Vale refeição ak lòt benefis yo

Gen yon bagay yo rele “vale refeição” (VR), lè konpayi a peye yon pousantaj nan fre manje ou.

Men sa depann de konpayi a, yo pa oblije ba ou sa.

Menm jan tou, gen konpayi ki bay anplwaye yo lòt benefis tankou asirans medikal ak lòt kalite èd pou achte medikaman nan famasi, men sa depann de konpayi a.

Sa yo ka retire nan salè mwen (descontos, taks, elatriye)

Previdência Social ak INSS

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

Dapre lalwa aktyèl la, w a ka touche aposentadoria pa ou la lè ou gen laj 65 an (pou gason) oubyen 60 an (pou fi), oubyen apre ou fin travay 35 lane (depi ou t ap peye enpo pandan 35 lane sa yo).

Kantite yo touche nan salè ou pou INSS la depann konben kòb ou touche. Pa egzanp, si ou touche 900 real chak mwa, yo ka pran 8% sou li, men si ou touche plis pase 1.000 real, yo ka pran 9% oubyen 11% ladan l, depandan salè ou.

Apre sa yo touche nan salè ou, patwon ou an responsab peye leta yon 28% sou valè sa a ankò.

Fundo de Garantia (FGTS)

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

Sa se pa yon taks li ye, okontrè kòb sa a toujou pou ou, sèlman se yon jan leta fè pou oblije ou sere yon ti kob (epay) pou lè ou gen yon gwo pwoblèm oubyen lè ou pral achte yon kay.

Kòb la se pou ou li ye, men ou pa gen dwa touche l nenpòt kilè.

Men ki lè w ap ka retire kòb ki nan kont FGTS la :

- » Si ou fini yon kontra eksperyans epi ou pa kontinye nan travay la.
- » Si yo revoke ou “sem justa causa” (sa vle di, se yon abi yo fè ou nan revoke ou).
- » Si ou fè 3 lane san ou pa p mete kòb nan kont FGTS ou a (ki vle di, san ou pa p travay).
- » Si ou fin travay 35 lane oubyen ou rive nan laj 65 an (gason) oubyen 60 an (fi), epi ou pran desizyon touche pansyon ou (« aposentar »). Oubyen lè ou gen laj 70 an, menm si ou poko alaretrèt (oswa ou poko pansyonè).
- » Si ou menm oubyen yon pitit ou fè gwo maladi, tankou kansè oubyen vih-sida.
- » Si ou pral achte yon kay.

Nan sikonstans sa yo, w ap ka retire kòb la nan yon bank CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.

Nòmalmman, ou dwe resevwa yon resi chak 2 mwa nan adrès lakay ou, ki montre si patwon ou ap kotize nan kont FGTS ou a tout bon.

Lòt kòb ankò yo kapab retire sou salè ou

Dapre lalwa, si kote ou dòmi a se pou konpayi kote ou travay la li ye, pi plis patwon an gen dwa retire nan salè ou pou sa se yon 25%.

Epi si yo ba ou manje nan travay la, pi plis yo gen dwa retire nan salè ou pou sa se 20%.

Lè fini, gen lòt pousataj kòb yo ka touche nan salè ou, tankou 6% a pou vale transporte a.

Repo ak vakans

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

01 janvye (Premye Janvye)

21 avril (Yo sonje Tiradentes, ki se yon moun ki te lite pou endepandans Brezil la.)

01 mè (Jou travayè)

07 septanm (Endepandans Brezil)

12 oktòb (Notre Dame d’Aparecida)

02 novanm (Fèt tout moun ki mouri; yo rele jou a « Dia de Finados ».)

15 novanm (Se jou yo te pwoklame Repiblik Brezil la.)

25 desanm (Nwèl)

Aprè dat sa yo, gen yon lòt kalite jou ferye ki pa tonbe sou menm dat chak ane, epi gen jou ki depann de eta oubyen vil la, si yo konsidere l jou ferye ou non. Pa egzanp, gen Kanaval, Vandredi Sen ak Corpus Christi.

Repo nan travay

Si ou travay 8 èdtan chak jou, ou gen dwa pran repo pandan omwens 1 èdtan pandan jounen an.

Si ou travay 6 èdtan chak jou, ou gen dwa fè yon ti repoze pandan 15 minit pandan jounen an.

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

Ou gen dwa repoze yon jou pa semèn. Nòmalmman se jou dimanch, men sa depann kote a. Pa egzanp, si ou travay nan yon restoran epi ou konn travay jou dimanch, ou ka pran repo ou yon lòt jou nan semèn nan.

Vakans

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

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

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

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

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

Lè kontra a kase

Si ou pran desizyon kite travay la

Lè ou vle di yo si ou pral kite travay la, yo rele sa “pedido de demissão”, oubyen “pedir conta”. Lè yo ekri konben yo dwe ou nan moman ou prale a rele Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT). Kontwole pou wè si pa gen anyen ki manke. Si ou gen omwens yon ane depi w ap travay ak yon kontra, se pou ou verifye TRCT a nan yon sendika oubyen nan Ministè Travay la, pou yo ka ede ou konnen tout dwa ou yo.

Aviso Prévio (Preavi)

Si ou pral kite travay la, se pou ou fè yo konnen sa omwens 30 jou avan ou ale. Yo rele sa “aviso prévio” (preavi, nan lang franse).

Moun ki pran desizyon kase kontra a, se li menm ki oblije bay aviso prévio a. Si ou pa bay aviso prévio, w ap dwe konpayi a yon kòb, ki rele indenização. Men gen ka esepsyon, lè ou pa bezwen bay aviso prévio. Aviso prévio a pa nesèsè nan ka grav ki rele “falta grave”, kote patwon an vrèman fè yon bagay ki fè ou kite l (pa egzanp, si li pa peye ou sa li dwe ou, si li fè ou menas oubyen si li fè ou pase gwo imilyasyon...). Nan ka sa yo, se pou ou denonse patwon an. Lè fini, depi ou esplike rezon an, ou gen dwa kite travay la epi se patwon an k ap dwe ou kòb indenização an. Men fò ou konnen konsa, anpil fwa ka sa yo rive nan tribinal (Justiça do Trabalho), ki ka fè anpil tan pase avan ou jwenn dwa ou yo.

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

Konben m dwe touche lè m kite travay la ?

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

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

Si yo revoke ou nan travay la

A) Si ou sou kontra eksperyans

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

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

B) Si ou se anplwaye nòmral (ou pa sou kontra eksperyans)**Si yo revoke ou san ou pa t gen to : “rescisão sem justa causa”**

Si yo revoke ou (yo di ou “dispensado” oubyen “mandado embora”) san yo pa gen yon rezon pou sa (ki vle di, san ou pa t fè yon “falta grave” pou merite sa), yo rele as “sem justa causa”.

Aviso prévio

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

Pandan tan “aviso prévio” a, w ap travay nòmral, w ap touche nòmral, men gen yon ti diferans. Ou gen dwa chwazi travay 2 zèdtan mwens nan orè chak jou oubyen travay 7 jou mwens nan mwa a. Se yon tan k ap pemèt ou chache yon lòt djòb.

Pafwa, y ap tou fè ou sispann travay nan konpayi a, men y ap kontinye peye ou salè ou la pandan jou aviso prévio yo. Yo gen dwa tou peye ou salè aviso prévio a lè yo kase ou, ak rès kòb la, san yo pa fè ou rete yon mwa ankò.

Sa k dwe ekri

Si yo revoke ou, patwon an dwe kominike ou sa nan yon dokiman li ekri.

Nan kanè travay ou a, y ap make dènye dat aviso prévio a kòm dat ou kite a, menm si ou pa t travay pandan tan aviso prévio a.

Konben ou gen dwa touche

Si yo revoke ou “sem justa causa”, men sa y ap dwe ou : salè ou pou jou ou te travay yo, salè ou pou tan prévio aviso a (menm

si yo pa mande ou travay pandan jou sa yo), salè vakans ou (ak 33% anplis la) ak yon moso salè 13yèm mwa a (kantite a depann ki mwa li ye), epi yon lòt kob ankò ki se yon kontravansyon paske y ap revoke ou san ou t pa t gen tò (kantite a ap depann konben yo te kotize nan kont FGTS ou a).

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

Yo pa gwen dwa revoke ou si...

Gen ka kote yo pa gen dwa revoke ou “sem justa causa”. Yo rele sa “estabilidade provisória”.

Yo pa gen dwa revoke yon fanm paske li ansent. Depi li konfime si l ansent, jis 5 mwa apre bebe a fèt, depi l ap travay nòmral (depi li pa fè “falta grave”) yo pa ka revoke l.

Si yon moun fè aksidan nan travay la, epi li oblije pran plis pase 15 jou san li pa ka travay, yo pa gen dwa revoke li pandan yon ane depi dat lè li te tounen nan travay la, depi li pa fè “falta grave”.

Chèf sendika yo gen dwa “estabilidade provisória” tou, depi dat yo te anrejistre kom kandida jis yon ane apre manda yo a fini.

Nan tout ka sa yo, sèl rezon yo gen dwa revoke moun nan se “com justa causa”.

Si yo revoke ou poutèt konpotman ou: rescisão com justa causa

Si konpòtman ou pa bon (sa vle di, si ou fè “falta grave”), yo gen dwa revoke ou (“mandar embora”).

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

Si ou fè falta grave, lè yo revoke ou yo gen sa yo rele “com justa causa”. Sa vle di, gen yon rezon ki kòz y ap revoke ou, epi se ou menm ki an tò.

Nan ka sa, se ou menm ki te kòz kondisyon kontra a kase. Pou tèt sa, patwon an pa oblije ba ou prévio aviso.

Si patwon an revoke ou com justa causa, li dwe kominike sa nan yon dokiman l ap ranpli ki rele Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) kote li esplike pou ki sa l ap revoke ou ak konben kòb li dwe ou.

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

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

Pwoblèm

Aksidan nan travay la

Si ou fè aksidan nan travay la, patwon an dwe ranpli yon fomilè ki rele Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT). Yo dwe pran swen ou. Pa egzanp si ou bezwen al lopital se yo ki pou mennen ou. Lè fini, si ou blese ou ka verifye si ou gen pou touche yon kòb yo rele “benefício do INSS”.

Si ou gen yon pwoblèm ak patwon ou

Si yo pa respekte dwa ou nan travay la, ou gen dwa al pote plent nan yon biwo ki rele Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego. La, yo pral esplike ou ki pwochen pa pou ou fè.

An jeneral gen 2 biwo leta ki responsab bay swivi nan sa k gen pou wè ak pwoblèm nan travay. Youn se Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), epi lòt la se Justiça do Trabalho.

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

travay apre. Men si ou konnen ou gen rezon dapre lalwa, ou gen tout dwa ou pou mennen patwon an nan tribinal.

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

Asirans chomaj

Si ou t ap travay yon kote pandan omwens 6 mwa lè yo te revoke ou « sem justa causa », ou gen dwa touche yon asirans chomaj (ki rele “seguro desemprego”) pou yon ti bout tan pandan ou ap chache yon lòt travay. (Tan an depann konben tan ou t ap travay avan yo te revoke ou.)

Si se kay moun ou travay, sa vo pou ou (li aplikab pou ou) depi patwon ou a t ap kotize nan kont FGTS ou a pandan ou t ap travay pou li.

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

Lòt dwa travayè ankò

Si ou ansent oubyen ou fè yon pitit

Licença maternidade

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

W ap touche salè ou menm jan pandan jou sa yo. Pou ou kapab jwenn benefis sa, se pou ou montre patwon ou yon dokiman doktè a ba ou, ki rele “atestado médico”, kote doktè a etabli ki dat pou yo kite ou kòmanse 120 jou ou yo.

Licença paternidade

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

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

Salário família

Si ou gen pitit ki poko gen 14 an, epi salè ou pa anpil (verifeye valè egzak la, ki etabli chak ane), ou ka gen dwa touche yon ti kòb anplis. Yo rele sa “salário família”. Si ou kalifye pou sa, se pou ou montre patwon ou ak nesans timoun nan (kote li di si se ou menm ki manman li oswa papa li), ak sètifika vaksen li, epi fò ou pwouve si timoun nan al lekòl.

Obligasyon ak pitit ou yo

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

Libète ak respè nan travay

Patwon an pa gen dwa kenbe pyès ou yo.

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

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

Yo pa gen dwa diskrimine ou poutèt koulè po ou, nasyonalite ou, relijyon ou, oryantasyon seksyèl ou, ni laj ou.

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

Yo pa gen dwa fè ou menas ni bat ou.

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

Moun ki andikape yo

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

Si ou andikape, yo dwe adapte lokal kote ou travay la pou ou, epi yo dwe fè orè ou a fleksib yon jan pou ou kapab fè travay ou a ak jwenn trètman sante ou bezwen an.

Si ou sibi diskriminasyon oubyen imilyasyon, se pou ou denonse sa.

Sendika

Ou gen dwa mache nan sendika.

Brezil, chak metye oubyen pwofesyon gen sendika pa l. Chak kategori konn gen yon salè minimòm apa, ki pi wo pase sale minimòm peyi a. Pou ane 2012 la, salè minimòm nan peyi Brezil se R\$622,00 pa mwa.

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

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

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

Pwopte ak sante kote ou travay

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

Fòk kote a gen bon vantilasyon ak pwoteksyon kont dife.

Si ou travay ak bagay ki danjere (tankou pwodwi chimik), oubyen kote gen anpil bwi, yo fèt pou ba ou ekip pwoteksyon,

tankou gan oubyen kas. (Yo rele bagay sa yo EPI – equipamentos de proteção individual). Epi ou menm gen obligasyon sèvi ak yo.

Kote pou moun manje pa dwe menm kote kote yo travay la.

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

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

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

Moun ki poko gen laj 16 an

Nan Brezil, timoun pa gen dwa travay. Fòk yon moun gen omwens 16 an pou li ka travay.

...

Tout travayè etranje gen dwa jwenn KONDISYON DIYITE nan kad SANTE, KAY ak LEDIKASYON, menm jan ak nenpòt travayè nan peyi a.

Ministério do
Trabalho e Emprego

