

CARTILHA DE DIREITOS TRABALHISTAS PARA REFUGIADOS NO BRASIL



CARTILHA DE DIREITOS TRABALHISTAS PARA REFUGIADOS NO BRASIL

contracapa





Apresentação

Olá!

Esta cartilha foi elaborada com o objetivo de ajudá-lo a entender quais são seus direitos trabalhistas no Brasil.

Antes de tudo, é preciso que saiba o mais importante: as pessoas refugiadas no Brasil têm os mesmos direitos trabalhistas que os brasileiros. Dessa forma, qualquer tratamento desigual precisa ser visto com desconfiança e investigado com seriedade.

A Constituição Federal Brasileira garante que todas as pessoas são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País o direito à vida, à liberdade, à igualdade (artigo 5º, caput).

É proibido discriminar qualquer pessoa por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, estado civil, orientação sexual, etc. Também não é permitida qualquer “distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão” (artigo 1º da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho). Assim, se você se sentir discriminado no seu ambiente de trabalho é necessário denunciar.

É importante nos informarmos e exigir nossos direitos! Ao entender quais são suas garantias na relação de trabalho e ao exigir que elas sejam efetivadas, você estará construindo condições de trabalho mais dignas e justas.

Boa leitura!

Sumário

◉ COMO FUNCIONA O TRABALHO NO BRASIL? _____	01
◉ COMO EMITIR A CARTEIRA DE TRABALHO? _____	02
◉ TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO _____	03
Contrato por prazo determinado	
Contrato por prazo indeterminado	
◉ DURAÇÃO DO TRABALHO _____	05
Os limites da jornada de trabalho	
Períodos de descanso	
Repouso semanal remunerado	
Férias	
◉ QUANTO DINHEIRO VOU RECEBER? _____	07
Adicionais no salário	
Descontos no salário	
Outras verbas	
◉ FIM DO CONTRATO DE TRABALHO _____	13
Verbas do fim do contrato	
◉ SINDICATO NO BRASIL _____	14
◉ GARANTIAS DOS TRABALHADORES _____	18
Seguro-desemprego	
Benefícios previdenciários	
◉ ONDE PROCURO MEUS DIREITOS? _____	19
Sindicatos	
Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)	
Ministério Público do Trabalho (MPT)	
Justiça do Trabalho	
◉ TELEFONES E ENDEREÇOS UTÍLS _____	20





Como funciona o Trabalho no Brasil?

As relações de emprego no Brasil são regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que estabelece direitos e obrigações para empregados e empregadores.

Consolidação das Leis Trabalhistas

É a compilação de leis que preveem e asseguram a maior parte dos direitos dos trabalhadores no Brasil. Também pode existir ampliação desses benefícios por leis e pelas negociações coletivas feitas pelos sindicatos.

Ter um trabalho formal é ter um emprego em que há anotação de seu vínculo na carteira de trabalho (documento de identificação do trabalhador no Brasil) e compromisso de garantia dos direitos trabalhistas. E é assim que tem que ser! O trabalho formal dá segurança e garantias básicas para o trabalhador.

Chamamos de trabalho informal os casos em que o trabalhador não possui registro ou documento referente à relação de emprego. No Brasil, isto acontece principalmente em comércios de rua (vendedores ambulantes, feirantes, camelôs) e em pequenas empresas que descumprem as normas trabalhistas do país, mantendo trabalhadores em situação irregular e descumprindo deveres como férias, pagamento de remuneração fixa e de horas extras, além de outros direitos que devem ser respeitados. Por isso, sempre desconfie de qualquer oferta de trabalho em que não há anotação na carteira de trabalho.

Mesmo nos casos de trabalho formal é comum que os direitos dos trabalhadores sejam desrespeitados. Os refugiados e estrangeiros em geral encontram-se em situação de maior dificuldade para se integrar à realidade do novo país e das novas relações de trabalho. Essa situação pode fazer com que aceitem trabalhos em condições inadequadas e com que seja mais complicado identificar os direitos violados e exigir melhores condições de trabalho. Não aceite isso! É necessário estar atento, conhecer seus direitos, exigir que eles sejam cumpridos e denunciar irregularidades.



Como fazer a carteira de trabalho no Brasil?

No Brasil, o documento de identificação do trabalhador é chamado de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Para retirá-la você deve se dirigir a uma agência credenciada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), como as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

Sua carteira de trabalho é muito importante, pois as informações anotadas nela serão úteis para busca de seus direitos, assim como para futura aposentadoria.

Portanto, cuide muito bem dela!

E quando você entregá-la para o empregador registrar o contrato de trabalho ou outra anotação lembre-se que ele tem até 48 horas para devolvê-la.



Documentos necessários para emissão da Carteira de Trabalho:

- » 2 (duas) fotos 3x4, com fundo branco, colorida e recente
- » Comprovante de residência
- » CPF – Cadastro de Pessoa Física
- » CIE - Cédula de Identidade do Estrangeiro ou
- » Protocolo da CIE da Polícia Federal;
- » Notificação de reconhecimento da condição de refugiado expedida pela CONARE;
- » Extrato da consulta de dados de identificação, emitido pelo Sistema Nacional de Cadastramento de Registro de Estrangeiros (SINCRES).



A Carteira de Trabalho



É o documento de identificação do trabalhador. Em todo emprego que você venha a ter, sua carteira de trabalho será anotada pelo empregador, com várias informações como data de admissão, data de saída, função, salário inicial, férias, alterações salariais ou de função, etc. A carteira de trabalho é o registro do histórico de trabalho de cada pessoa.






Tipos de contrato no Brasil

O contrato individual de trabalho pode ser acordado de forma verbal ou por escrito (que é a melhor forma de garantir o cumprimento do que foi combinado) e pode ser por prazo determinado ou indeterminado.

Contrato por prazo indeterminado

É quando o empregado e o empregador não definem previamente uma data para o fim da relação de emprego. É o modo mais comum de contrato no Brasil!

Tempo de Trabalho	Dias de aviso prévio
Até um (1) ano	30 dias
Mais de um (1) ano até dois (2) anos	33 dias
Mais de dois (2) anos até três (3) anos	36 dias



Nesse contrato, existe o período de aviso prévio: quando o trabalhador avisa que vai deixar o emprego ou é demitido, deve continuar trabalhando por um mês, no mínimo.

Este tempo de trabalho a mais pode variar conforme o tempo que o empregado trabalhou. Até um ano de trabalho, o aviso prévio será de 30 dias e a cada novo ano trabalhado acrescenta-se 3 dias. Entenda melhor com a tabela destacada acima.

O que muda no período de aviso prévio?

Você tem direito a 7 dias de folga ou a reduzir 2 horas diárias da sua jornada de trabalho (apenas nos casos em que você foi demitido).

Preciso mesmo ir trabalhar no aviso prévio?

O aviso prévio pode ser cumprido integralmente (trabalhar os 30, 33, 36 dias, etc.) ou ele pode ser indenizado, quando o patrão pode te dispensar do trabalho e pagar os dias que deveriam ser trabalhados ou, caso você peça demissão, pode pagar ao patrão o valor desses dias para não precisar trabalhar.



Contrato com prazo determinado

Sempre que a contratação do trabalhador tem data certa para acabar trata-se de contrato de trabalho por prazo determinado. No entanto, esse tipo de contrato só é permitido por exceção. As situações mais corriqueiras são:

Serviço que tenha fim determinado, ou seja, transitório. Exemplos: construção de obra determinada, colheita de safra, etc.

Contrato de experiência

Muitos empregadores optam por fazer um período de experiência com o trabalhador para avaliar se o empregado se enquadra ou não nas atividades da empresa e qual o seu desempenho.

- » **Quanto tempo pode durar?** O prazo máximo do período de experiência é de 90 dias, mas é possível um período menor, como de 30 ou 45 dias, que pode ser prorrogado por igual período, não podendo exceder os 90 dias ao todo.
- » **E se o empregado não for aprovado no período de experiência?** O empregador pode demiti-lo sem aviso prévio.
- » **E se o empregador demitir antes do término?** Caso o empregador demita o empregado antes do término do contrato de experiência, o trabalhador tem direito de receber 50% do salário pelos dias que faltam para cumprir todo o contrato.
- » **Quais são os direitos do empregado em período de experiência?** Ele tem todos os direitos trabalhistas de um empregado contratado de forma definitiva (inclusive o empregador deve assinar a carteira de trabalho).
- » **E depois que acaba o período de experiência?** Passado o tempo acordado referente ao período de experiência, se o empregado continuar trabalhando normalmente, o contrato de trabalho deixa de ser de experiência e passa a ser por prazo indeterminado de forma automática.





Duração do trabalho



Os limites da jornada de trabalho:

Jornada máxima no Brasil: 8 horas por dia e 44 horas semanais.

Horas extras: a jornada de 8 horas pode ser estendida até 10 horas diárias (quando houver necessidade!). Devem ser remuneradas com adicional de 50% a mais que a hora normal de trabalho.



Períodos de descanso

Dependendo da quantidade de horas trabalhadas, você tem direito a um período de descanso!

Se você trabalha:

8 horas por dia: tem 1 hora de descanso

6 horas por dia: tem 15 minutos de descanso

4 horas por dia: não tem período de descanso

E entre o fim de um dia de trabalho e o começo de outro, você tem direito a, no mínimo, 11 horas de descanso!



Exemplos:

Se você trabalha 8 horas por dia e entra às 8h você deve trabalhar até às 17h, pois terá uma hora de intervalo durante esse período (oito horas de trabalho + uma hora de intervalo no meio da jornada).

Se você sair do trabalho às 21h00 só poderá começar a trabalhar novamente às 8h00, para ter 11 horas de descanso entre as jornadas.

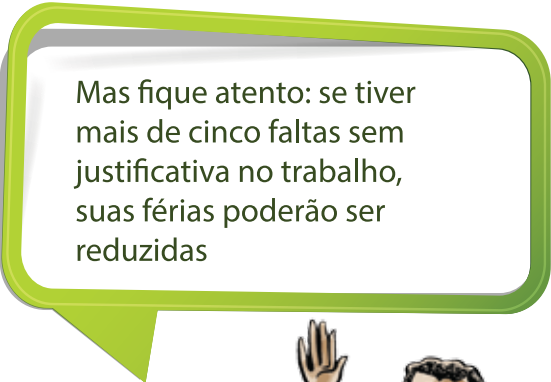
O patrão é obrigado a deixar você ter esse descanso!



Repouso semanal remunerado

O trabalhador deve ter um dia (24 horas) de descanso na semana e deve receber o salário referente a esse período de descanso. Esse descanso deve acontecer preferencialmente aos domingos.

Férias: O trabalhador tem direito a férias (período de descanso) de 30 dias após completar 1 ano de trabalho. E tem também o direito de receber 1/3 (um terço) a mais do seu salário no mês das férias.



Mas fique atento: se tiver mais de cinco faltas sem justificativa no trabalho, suas férias poderão ser reduzidas





Quanto dinheiro vou receber?

O valor do salário combinado entre você e o seu empregador nem sempre corresponde ao valor que você de fato recebe. Isto acontece porque existem vários adicionais ou descontos trabalhistas (valores retirados ou acrescidos do seu salário) previstos na lei, como explicaremos a seguir.



Salário

O salário é o valor que você recebe pela prestação do seu serviço (é em razão do contrato celebrado). É o valor fixo ou variável combinado entre você e o seu empregador na hora de ser contratado. No Brasil, é proibido pagar menos que o valor estabelecido pelas seguintes bases de salário:

Salário mínimo: é o valor mínimo que um empregado que tem jornada de 8 horas diárias (44 horas semanais) pode receber. É o mesmo valor em todo o país e é corrigido uma vez por ano. Em 2015, o salário mínimo corresponde a R\$ 788,00, o que equivale a aproximadamente US\$ 300,00.

Piso salarial: é o salário mínimo pago a uma determinada categoria de profissões, trata-se de um valor estipulado através de negociação coletiva entre o sindicato e o empregador. Nunca pode ser menor que o salário mínimo nacional.

Piso regional: Existem também salários mínimos regionais, em que cada estado do país estabelece um valor para o salário mínimo. Também nunca pode ser menor que o salário mínimo nacional.

Salário Mínimo R\$ 788

Pisos Regionais (exemplos):

Paraná	R\$ 948,20
São Paulo	R\$ 905,00
Santa Catarina	R\$ 908,00

Pisos Salariais (exemplos)

Servente (construção civil)	R\$ 1040,60
Tecelagem	R\$ 855,80
Comércio	R\$ 1108,00

*valores de janeiro de 2015



Adicionais no salário

Dependendo das condições do seu trabalho, você tem direito a alguns adicionais, que serão acrescentados em dinheiro no seu salário. Podem ser fixos ou variáveis.

Horas extras: sempre que você trabalhar mais do que seu horário normal de trabalho, você tem direito a receber por cada hora extra o valor da sua hora normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, 50%.

Por exemplo: se você ganha R\$ 10,00 (dez reais) pela hora normal, terá direito a receber R\$ 15,00 (quinze reais) para cada hora extra (10 reais + 50% de 10 reais = 15 reais)

Noturno: o trabalho urbano realizado entre 22h00 e 5h00 é considerado trabalho noturno (se for trabalho em atividade rural, o horário noturno é das 21h00 às 5h00 e se for especificamente na pecuária é aquele realizado entre 20h00 e 4h00). A jornada de trabalho noturna é de 7 horas, uma hora a menos que a jornada máxima diurna (porém, no registro continua constando jornada de 8 horas). Além disso, o trabalhador urbano recebe um acréscimo de no mínimo 20% do valor da hora diurna.

Trabalho Urbano	Entre 22h e 5h
Trabalho Rural	Entre 21h e 5h
Trabalho pecuário	Entre 20h e 4h



Por exemplo, se o trabalhador naquela função recebe R\$ 10,00 (dez reais) por hora no período diurno, no período noturno receberá no mínimo R\$ 12,00 (doze reais) por hora.



Insalubridade: trabalhos insalubres são aqueles em que o trabalhador é exposto a agentes que podem causar danos a sua saúde acima dos limites tolerados, como, por exemplo: ruídos excessivos, calor ou frio em excesso, agentes químicos ou biológicos perigosos. O trabalhador que está exposto a essas condições tem o direito de receber um adicional, que será estabelecido de acordo com o grau de insalubridade: 40% do salário mínimo nacional para o grau máximo, 20% para o grau médio e 10% para o grau mínimo.



Periculosidade: trabalhos considerados perigosos são aqueles em que o trabalhador está exposto a um risco por estar em exposição permanente a inflamáveis, explosivos, energia elétrica, roubos ou outras formas de violência física (como no caso dos seguranças). O adicional de periculosidade será de 30% sobre o salário base do trabalhador.

Descontos no salário

No Brasil, existem alguns descontos que são feitos pelo próprio empregador antes de fazer o pagamento do salário. Todos devem estar especificados na sua folha de pagamento. Esses descontos diminuem o valor do salário, mas servem para custear coisas importantes para o trabalhador

Contribuição previdenciária: O INSS (Instituto Nacional da Seguridade Social) é o órgão responsável pela aposentadoria e pagamento de benefícios sociais aos trabalhadores afastados por algum motivo que lhes impeça de trabalhar (idosos, acidentados no trabalho, adoecidos). Para sustentar o INSS, o governo recolhe mensalmente um valor de cada trabalhador que é retido pelo empregador e entregue ao INSS. O valor a ser descontado depende de quanto você ganha, podendo variar entre 8% e 11% sobre o valor do seu salário.



Contribuição sindical/taxas sindicais: A contribuição sindical (conhecida também como imposto sindical) é devida por todos os trabalhadores e é paga em uma vez por ano ao sindicato da sua área profissional, em um valor correspondente a um dia de trabalho. Por ser obrigatório, esse valor é descontado diretamente do salário do trabalhador. A contribuição sindical ajuda no sustento do sindicato e é paga mesmo pelos trabalhadores que não são sindicalizados. Existem outras taxas sindicais, porém elas não são obrigatórias.

Imposto de renda (retido na fonte): é um imposto que é descontado diretamente do salário do trabalhador. É progressivo: quem recebe salários altos paga mais, quem recebe salários mais baixos paga menos ou nem paga.



Outros descontos: Existem outros descontos, mas que dependem da política de cada empresa. Caso você dependa de transporte público para chegar ao seu local de trabalho, o seu patrão deverá antecipar o fornecimento do vale-transporte, porém é necessário que você faça a solicitação por escrito. O empregador também poderá descontar no máximo 6% do seu salário básico, pois é obrigado a custear o que exceder esse percentual, o que muitas vezes é mais vantajoso, dependendo do seu salário. Já nos casos em que a empresa oferece moradia e alimentação, o máximo que pode descontar do seu salário é 25% (moradia) e 20% (alimentação).



Proibição de desconto salarial: É proibido ao patrão efetuar qualquer desconto nos salários dos empregados, com exceção dos descontos estabelecidos em lei, conforme os exemplos dados acima, ou em negociações coletivas entre o sindicato e o patrão.

Observação: outra hipótese de desconto autorizado por lei no salário, mas que não tem relação com o contrato de emprego, é quando há uma decisão judicial autorizando que seja descontado diretamente no salário do trabalhador o pagamento de pensão alimentícia para os seus filhos.

Outras verbas

Além dos adicionais e descontos já mencionados, o trabalhador tem direito às seguintes verbas:

13º salário: No Brasil, todo trabalhador tem direito a um 13º salário, além dos doze pagamentos durante os dozes meses do ano. Normalmente é pago em duas vezes, uma parte até novembro e a outra em dezembro. Caso você não tenha completado um ano de trabalho nesses meses, receberá um valor proporcional aos meses já trabalhados ou fração igual ou superior a 15 dias.

FGTS: Na tentativa de proteger o trabalhador demitido, foi criado o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS). Todo início de mês, o patrão deve depositar o equivalente a 8% da remuneração do trabalhador numa conta bancária específica do FGTS que todo empregado tem (não pode ser descontado do salário, o empregador é quem deve pagar). É uma espécie de poupança do trabalhador para quando este tiver em situação de necessidade, por isso ainda que seja um dinheiro seu, ele só pode ser retirado em algumas situações:

- » Demissão sem justa causa
- » Término do contrato por prazo determinado
- » No momento da aposentadoria
- » Se o trabalhador ou seu dependente estiver com uma doença grave ou for portador do vírus HIV
- » Quando for comprar ou financiar uma casa



Salário-família: é um benefício pago a trabalhadores que tem salário baixos para ajudar no sustento dos filhos. Se você tem filhos menores de 14 anos e seu salário está dentro dos limites estabelecidos pelo governo para receber este benefício, você deve receber o salário-família. Para obtê-lo é preciso apresentar ao seu empregador a certidão de nascimento de seu filho e o comprovante de que ele está na escola.

Valor do Salário Família em 2014



Para quem recebe até R\$ 682,50, o valor do adicional é de R\$ 35,00 por filho.

Para quem recebe entre 692,51 e R\$ 1025, 81, o valor adicionado é de R\$ 24,66 por filho.

Demonstrativo de pagamento

NOME:	JOÃO DA SILVA		MÊS / ANO	NOVEMBRO DE 2014
VERBAS	QTDE	VALOR	DESCONTO	
SALÁRIO		R\$ 948,20		
H. EXTRAS	30	R\$ 193,95		
RSR - H. EXTRAS	7,5	R\$ 48,49		
AD. NOTURNO	5	R\$ 4,73		
RSR - AD. NOTURNO	1,25	R\$ 1,180		
SALÁRIO FAMÍLIA	1			
INSS			R\$ 95,72	
VALE TRANSPORTE			R\$ 56,89	
TOTAL		R\$ 1.196,55	R\$ 152,62	
			LÍQUIDO: R\$ 1.043	
FGTS 8% A SER DEPOSITADO EM CONTA VINCULADA R\$ 95,72				

Para ilustrar o que observamos neste capítulo, este é um demonstrativo de pagamento que contempla a situação de um trabalhador urbano que recebe piso salarial regional e que prestou 30 horas extras no mês de novembro de 2014, além de 5 horas noturnas. Nesse caso, considerando os adicionais e descontos ele receberá a quantia líquida de R\$ 1.043,00 (um mil e quarenta e três reais), equivalente a US\$ 417,20 (quatrocentos e dezessete dólares e vinte centavos), sendo que o empregador ainda depositará em sua conta de FGTS o valor de R\$ 95,72 (noventa e cinco reais e setenta e dois centavos)





Fim do contrato de trabalho

Verbas do fim do contrato

As verbas rescisórias são valores que você recebe ao fim do seu contrato de trabalho. É importante entender quais são os seus direitos!

A não ser na demissão por justa causa praticada pelo empregado, isto é, quando o trabalhador comete alguma falta grave, nas demais são devidas as seguintes verbas:

Férias proporcionais + 1/3: Quando você sai do trabalho também tem direito ao pagamento do valor referente às suas férias de forma proporcional ao tempo trabalhado. As férias proporcionais são, ainda, acrescidas de 1/3 do seu salário.

13º salário proporcional: É devido pagamento proporcional aos meses trabalhados no ano ou fração igual ou superior a 15 dias.

Apenas no caso de dispensa sem justa causa, por iniciativa do patrão, haverá ainda direito a receber a multa de FGTS de 40% sobre os depósitos feitos na conta. Não se deve esquecer que também deve ser paga na rescisão de contrato a indenização por aviso prévio não cumprido, além de outras verbas, como saldo de salário, férias vencidas e não gozadas, adicionais, etc.

Se você for demitido sem justa causa deve receber: saldo de salário; aviso prévio; férias proporcionais + 1/3; férias vencidas + 1/3, 13º salário proporcional, depósito FGTS (do mês anterior e do mês da rescisão); multa do FGTS de 40% e receber os valores do fundo.



Caso peça demissão, você tem direito a: saldo de salário, férias proporcionais + 1/3, férias vencidas + 1/3, 13º salário proporcional e ao depósito FGTS (do mês da rescisão)

Caso seja demitido por justa causa (quando cometer alguma falta grave), você tem direito ao seu saldo de salário; e férias vencidas + 1/3; e ao depósito FGTS (do mês da rescisão)





Sindicato no Brasil

Todos trabalhadores têm o direito de associar-se a um sindicato no Brasil.

Os sindicatos são os responsáveis pela defesa dos direitos dos trabalhadores, incluindo a negociação para reajuste salarial e outros direitos com o patrão. Isso ocorre pelos Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho.

Independentemente de serem associado ao sindicato, os trabalhadores contribuem com eles. Isso se dá pelo desconto de um dia de salário no mês de março de todos os anos.

Se você trabalhou mais de 1 (um) ano e saiu do emprego precisa ir no seu sindicato conferir se está tudo certo. Isso chama-se "homologação"





Saúde do Trabalhador

Infelizmente, o trabalho tem sido causador de inúmeros acidentes e doenças. Por isso, é importante que você utilize os equipamentos de proteção individual, conhecidos como EPI, que devem ser fornecidos pelo patrão. Cuide-se e exija o EPI para sua proteção!



Problemas de saúde mental também são muito frequentes naqueles que sofrem pressão no trabalho ou são maltratados por seus chefes. Fique atento! Se forem atos recorrentes você pode estar sendo vítima de assédio moral. Nesse caso, procure seu sindicato!

Se sofrer um acidente no trabalho é responsabilidade do patrão garantir o atendimento médico necessário. Ele também preencherá a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e a encaminhará ao INSS para registrar o caso, no prazo de até um dia após o acidente ou a constatação da doença.

Caso a empresa se recuse a emitir a CAT, ela pode ser emitida pelo Sindicato, médico ou familiares no INSS. O trabalhador também pode preencher o formulário no site do INSS (<http://www.previdencia.gov.br/forms/formularios/form001.html>) e entregá-lo na sede do órgão junto com um atestado médico, para a realização de perícia.

A CAT deve ser emitida em 6 vias que devem ser destinadas da seguinte forma: 1ª via (INSS); 2ª via (Empresa); 3ª via (Segurado ou dependente); 4ª via (Sindicato); 5ª via (Sistema Único de Saúde - SUS); 6ª via (Delegacia Regional do Trabalho).

Não esqueça: guarde todos os laudos, atestados médicos e resultados de perícias!



Garantias dos Trabalhadores

Seguro-desemprego

O seguro desemprego é um dinheiro que você recebe do Estado enquanto estiver sem emprego, por período máximo de 5 meses.

Quando posso receber? É possível receber o seguro desemprego quando você é dispensado pelo patrão sem justa causa, depois de ter trabalhado com carteira assinada por no mínimo 18 meses. Caso você precise do seguro pela segunda ou terceira vez o tempo de trabalho exigido diminuirá.

Quanto eu vou ganhar? Na primeira vez que pedir o seguro, se trabalhar de 18 meses a 23 meses terá direito a receber 4 parcelas (meses) do seguro. De 24 meses a 36 meses de trabalho, terá direito a 5 parcelas (meses) do seguro.

Como conseguir o Seguro-Desemprego?

Você deve levar no Ministério do Trabalho e Emprego:

- » *Requerimento do Seguro-Desemprego (2 vias: verde e marrom);*
- » *Cartão do PIS-PASEP, extrato atualizado ou Cartão do Cidadão;*
- » *Carteira de Trabalho e Previdência Social- CTPS (verificar todas que o requerente possuir);*
- » *Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT devidamente quitado;*
- » *Documentos de Identificação - carteira de identidade ou certidão de nascimento/ certidão de casamento com o protocolo de requerimento da identidade (somente para recepção) ou carteira nacional de habilitação (modelo novo) ou carteira de trabalho (modelo novo) ou passaporte ou certificado de reservista;*
- » *03 (três) últimos contracheques, dos 3 (três) meses anteriores ao mês de demissão; e,*
- » *Documento de levantamento dos depósitos do FGTS (CPF-GTS) ou extrato comprobatório dos depósitos ou relatório da fiscalização ou documento judicial (Certidão das Comissões de Conciliação Prévia / Núcleos Intersindicais / Sentença / Certidão da Justiça).*
- » *Comprovante de residência.*
- » *Comprovante de escolaridade.*



Valores do seguro-desemprego (com base na media dos seus três últimos salários):

- » Se receber até R\$ R\$ 1.222,77: será 80% do seu salário.
- » Se receber de R\$ 1.222,78 até R\$ 2.038,15: será 50% do seu salário mais R\$ 978,22.
- » Acima de R\$ 2.038,15 será R\$ 1.385,91.

Benefícios previdenciários

Todo trabalhador contribui junto com seu patrão para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Dessa maneira, quando preciso, você terá direito aos benefícios.

Alguns desses benefícios necessitam de um tempo mínimo de contribuição para que você possa recebê-los (é o período chamado de “carência”); no entanto, a outros benefícios você tem direito quando começa a contribuir com o INSS (como o auxílio-doença-acidentário). Mesmo se você para de contribuir ainda fica protegido pelo INSS de 3 meses a 36 meses, conforme sua situação (é o período de graça). Conheça os principais benefícios:

Auxílio doença: é devido ao trabalhador incapacitado para o trabalho ou para sua atividade habitual por mais de 30 dias, desde que tenha contribuído para o INSS por no mínimo 12 meses (período de carência).



Auxílio-doença-acidentário: quando o afastamento do trabalho pelo INSS ocorre por acidente ou doença do trabalho.

Nesse caso, do fim do benefício até 1 ano depois, o trabalhador não pode ser demitido sem justa causa.

Auxílio acidente: é devido ao trabalhador que tenha sua capacidade de trabalhar reduzida após sofrer algum tipo de lesão por acidente ou doença. É uma indenização, não tem período de carência, porém o trabalhador deve ser contribuinte.



Licença maternidade: toda trabalhadora grávida que contribui para o INSS tem um período de 120 dias de afastamento do trabalho, com início 28 dias antes do parto. Receberá um salário-maternidade que será igual ao valor que recebia no trabalho. Não existe período de carência.



Salário família: todo trabalhador que contribua para o INSS e tenha filhos menores de 14 anos de idade, poderá receber o salário família. É preciso apresentar ao patrão certidão de nascimento dos filhos, comprovante de vacinação e de que a criança frequenta a escola.

Aposentadoria por invalidez: é devida ao trabalhador contribuinte do INSS que seja considerado incapaz para o trabalho ou qualquer atividade que possa lhe garantir o sustento. Desde que tenha contribuído para o INSS por no mínimo 12 meses.

Aposentadoria: no Brasil, você pode se aposentar por dois critérios: por idade ou por tempo de serviço. Para se aposentar por idade é preciso completar 60 anos (mulher) e 65 anos (homem), e contribuir 15 anos para o INSS. Já por tempo de serviço, é preciso trabalhar por 30 anos (mulher), e 35 anos (homem).

A contribuição ao INSS será descontada do seu salário em 8%, 9% ou 11%, a depender do valor do seu salário. Por exemplo, se seu salário é de até R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais) será descontado 8%, ou seja, você pagará R\$ 104,00 (cento e quatro) reais para o INSS.

Quando precisar de qualquer desses benefícios deve procurar o INSS da cidade onde mora.





Onde procuro meus direitos?

Além de seu sindicato, você pode procurar os seguintes órgãos:

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Por meio deste órgão é possível fazer denúncias de irregularidades no trabalho, como falta de carteira assinada, riscos de acidente de trabalho, não recolhimento do FGTS, condições precárias e degradantes do ambiente de trabalho, abuso de autoridade por parte do patrão, dentre outros problemas que ocorrerem no ambiente de trabalho.

Ministério Público do Trabalho (MPT)

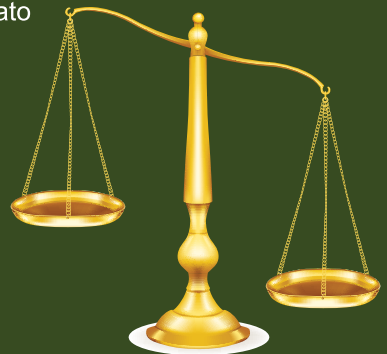
O MPT é o órgão responsável pela fiscalização do cumprimento das legislações trabalhistas nos espaços de trabalho. É também possível fazer denúncias para o MPT.

Denúncias online: por intermédio do site oficial:
<https://peticionamento.prt9.mpt.mp.br/denuncia#>

Comparecendo às Procuradorias do Trabalho do município em que trabalha ou mais perto de sua cidade.

Justiça do Trabalho

Você poderá procurar a Justiça do trabalho caso algum de seus direitos tenha sido violado. Você pode ir diretamente a Vara do Trabalho da sua cidade ou procurar um advogado particular ou do seu sindicato para ajuizar um processo trabalhista contra seu empregador caso haja desrespeito aos seus direitos.





Endereços e telefones úteis

MINISTÉRIO DO TRABALHO

Gerência Regional Curitiba

Endereço: Rua José Loureiro, 574, Centro.

Telefone: (41) 3901-7508

Horários de atendimento: 8h00 às 17h00, de segunda a quinta-feira, com limites de senhas (chegue cedo!).

Gerente Regional do Trabalho e Emprego em Cascavel

Endereço: Rua Souza Naves, 3925, Centro.

Telefone: (45) 3902-2401

Gerente Regional do Trabalho e Emprego em Foz do Iguaçu

Endereço: Avenida Jorge Schimmelpfeng, 143, Centro.

Telefone: (45) 3901-6705/ 3901-6711

Gerente Regional do Trabalho e Emprego em Londrina

Endereço: Avenida Rio Branco, 269, Shangrilá.

Telefone: (43) 3328-3515 / 3327-2788

Gerente Regional do Trabalho e Emprego em Maringá

Endereço: Rua Neo Alves Martins, 1124.

Telefone: (44) 3901-4321

Gerente Regional do Trabalho e Emprego em Ponta Grossa

Endereço: Rua Teodoro Rosa, 851, Centro.

Telefone: (42) 3901-3901



MINISTERIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região (Sede/Curitiba - Sede)

Endereço: Avenida Vicente Machado, 84, Centro.

Telefone: (41) 3304-9000

Procuradoria do Trabalho no Município de Campo Mourão

Endereço: Avenida Afonso Botelho, 1079, Centro.

Telefone: (44) 3523-4160

Procuradoria do Trabalho no Município de Cascavel

Endereço: Rua São Paulo, 346, Centro.

Telefone: (45) 3322-0105

Procuradoria do Trabalho no Município de Foz do Iguaçu

Endereço: Avenida Paraná, 3610, Polo Centro.

Telefone: (45) 3522-3648

Procuradoria do Trabalho no Município de Guarapuava

Endereço: Rua Guaíra, 3853, Batel.

Telefone: (42) 3623-0589

Procuradoria do Trabalho no Município de Londrina

Endereço: Rua Dom João VI, 395.

Telefone: (43) 3342-9221

Procuradoria do Trabalho no Município de Maringá

Endereço: Avenida Centenário, 116.

Telefone: (44)3226-1484

Instituto Nacional do Seguro Social – Previdência Social

Ligue 135 ou acesse o site: <http://www.previdencia.gov.br/>

CARTILHA DE DIREITOS TRABALHISTAS PARA REFUGIADOS NO BRASIL

REALIZAÇÃO



INSTITUTO DECLATRA

Elaboração: Gabriela Caramuru Teles | Luiza Beghetto Penteados dos Santos |

Paula Talita Cozero

Revisão: Jane Salvador de Bueno | Nasser Ahmad Allan

Ilustração da capa: Simon Taylor

Diagramação: Gibran Mendes

