



# CARTILHA DE DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIARIOS PARA IMIGRANTES E REFUGIADOS



**Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho (GEMDIT)**

Endereço: Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD-USP) – Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social (DTB) – Largo São Francisco, 95 – 12º andar do Prédio Anexo – Centro – CEP 01005-010 – São Paulo – SP

Telefone: (11) 3111-4009; telefone/fax: (11) 3111-4019

E-mail: [gemditdireito@gmail.com](mailto:gemditdireito@gmail.com)

Site: <https://sites.usp.br/gemdit/>

**Caritas Arquidiocesana de São Paulo (CASP)**

Endereço: Rua José Bonifácio, 107 – 2º andar – Centro – CEP 01003-000 – São Paulo – SP

Telefones: (11) 4890-0350; (11) 4873-6363 (Centro de Referência para Refugiados)

E-mails: [caritassp@caritassp.org.br](mailto:caritassp@caritassp.org.br); [caritasargsp@uol.com.br](mailto:caritasargsp@uol.com.br)

Site: <https://www.caritassp.org.br/>

# **CARTILHA DE DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS PARA IMIGRANTES E REFUGIADOS**

## **GEMDIT E CASP**

**(atualizada até fevereiro de 2020)**

<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	<b>7</b>
A CONDIÇÃO DO MIGRANTE.....	7
COMO CONHECER SEUS DIREITOS PODE LHE AJUDAR? .....	7
AQUI ENTRA A CARTILHA! .....	8
DIVISÃO E ORGANIZAÇÃO DA CARTILHA .....	8
O QUE É O GEMDIT? .....	9
O QUE É A CARITAS ARQUIDIOCESANA DE SÃO PAULO? .....	10
BOA LEITURA! .....	10
<b>1. QUAIS SÃO OS DIREITOS DOS MIGRANTES NO BRASIL?.....</b>	<b>11</b>
EXISTE UMA LEI QUE PROTEGE OS IMIGRANTES NO BRASIL? .....	11
E UMA ESPECÍFICA SOBRE REFUGIADOS? .....	12
FALARAM PARA MIM DO TERMO APÁTRIDIA. DO QUE SE TRATA? .....	12
E SE EU SOFRER DISCRIMINAÇÃO? .....	13
XENOFOBIA E OUTRAS DISCRIMINAÇÕES .....	13
Como identifico se sou vítima de xenofobia? .....	13
O que eu faço se sofrer isso? .....	13
<b>2. O QUE PRECISO SABER ANTES DE TRABALHAR? .....</b>	<b>15</b>
TENHO OS MESMOS DIREITOS QUE OS CIDADÃOS BRASILEIROS? ...	15
TRABALHO, EMPREGO... QUAIS SÃO AS DIFERENÇAS? .....	15
SERÁ QUE SOU EMPREGADO? .....	15
MAS SE NÃO SOU EMPREGADO, O QUE SOU? .....	16
OUTROS TIPOS DE TRABALHADOR .....	16
O QUE É TRABALHO ANÁLOGO A DE ESCRAVO? .....	18
<b>QUAIS DOCUMENTOS DEVO TER PARA TRABALHAR? .....</b>	<b>19</b>
PRECISO DE DOCUMENTOS? .....	19
ONDE E COMO POSSO ADQUIRIR A CTPS? .....	20
<b>3. QUAIS SÃO OS DIREITOS TRABALHISTAS? .....</b>	<b>23</b>
SE SOU EMPREGADO, QUAIS DIREITOS TENHO CASO SEJA DISPENSADO OU PEDIR DEMISSÃO? .....	23

CASO VOCÊ SEJA DISPENSADO.....	23
Seguro-desemprego.....	23
CASO VOCÊ PEÇA DEMISSÃO.....	24
<b>QUAIS SÃO MEUS DIREITOS RELATIVOS A SALÁRIO?.....</b>	<b>24</b>
TENHO DIREITO A UM SALÁRIO MÍNIMO? MEU PATRÃO PODE ME PAGAR COM ALIMENTO E MORADIA? ELE PODE DESCONTAR VALORES DO MEU SALÁRIO? .....	24
Salário mínimo .....	24
Descontos em holerite ou folha de pagamento .....	25
<b>E A MINHA JORNADA DE TRABALHO? .....</b>	<b>25</b>
QUANTAS HORAS POSSO TRABALHAR POR DIA? SE EU TRABALHAR A MAIS, VOU RECEBER POR ISSO? TENHO DIREITO A DESCANSO? E SE MEU TRABALHO É NOTURNO, QUAIS SÃO MEUS DIREITOS?.....	25
Jornada de trabalho .....	25
Horas extras .....	26
Intervalos .....	26
Trabalho noturno.....	26
<b>QUERO SABER SOBRE MINHAS FÉRIAS!.....</b>	<b>28</b>
<b>ESTOU GRÁVIDA. QUE DIREITOS EU TENHO? .....</b>	<b>29</b>
A EMPRESA PODE ME DISPENSAR? SE EU PRECISAR FALTAR PARA FAZER O PRÉ-NATAL, MEU EMPREGADOR PODE DESCONTAR O DIA DO MEU SALÁRIO? .....	29
Estabilidade .....	29
Licença-maternidade.....	29
Amamentação .....	30
E O PAI DESSE BEBÊ TEM DIREITOS?.....	30
Licença-paternidade.....	30
Acompanhamento do pré-natal.....	30
<b>CRIANÇAS E ADOLESCENTES PODEM TRABALHAR? .....</b>	<b>30</b>
<b>TRABALHO COMO EMPREGADO DOMÉSTICO. QUAIS DIREITOS EU TENHO? .....</b>	<b>30</b>
<b>SOU REPRESENTADO POR ALGUMA ASSOCIAÇÃO? .....</b>	<b>31</b>
<b>HÁ VALORES ADICIONAIS AO SALÁRIO? .....</b>	<b>31</b>
INSALUBRIDADE .....	31
PERICULOSIDADE .....	31
<b>TENHO PREOCUPAÇÃO QUANTO À MINHA SAÚDE E À MINHA SEGURANÇA NO TRABALHO.....</b>	<b>32</b>

O QUE É EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)? O EMPREGADOR PODE DESCONTAR O PREÇO DE ALGUM EPI DO MEU SALÁRIO? DEVO USAR ESSA PROTEÇÃO MESMO QUE ELA ME INCOMODE? ..... 32

**4. E A SEGURIDADE SOCIAL? ..... 33**

**O QUE É ISSO? ..... 33**

**ANTES DE FALARMOS MAIS NO INSS, ATENÇÃO: BOLSA FAMÍLIA .... 33**

**VI NO MEU HOLERITE QUE HÁ UM DESCONTO CHAMADO INSS. O QUE É ISSO? PARA QUE SERVE? ..... 34**

**QUEM PODE SER SEGURADO DO INSS? ..... 34**

**SOU SEGURADO? COMO É FEITA MINHA CONTRIBUIÇÃO? ..... 35**

QUALIDADE DE SEGURADO ..... 35

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA ..... 36

**COMO SEREI SEGURADO SE NUNCA TRABALHEI NO BRASIL? ..... 36**

**JÁ TRABALHEI, MAS ESTOU DESEMPREGADO HÁ MAIS DE 12 MESES... .. 37**

**QUANTO É DEBITADO DO MEU SALÁRIO PARA ATENDER À CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA? ..... 37**

**MEU EMPREGADOR NÃO RECOLHEU A CONTRIBUIÇÃO. O QUE FAZER? ..... 39**

**TRABALHO COM CARTEIRA ASSINADA E COMO AUTÔNOMO. POSSO RECOLHER COMO CONTRIBUINTE INDIVIDUAL? ..... 40**

**SE EU PAGAR ACIMA DO TETO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA, O BENEFÍCIO SERÁ MAIOR? ..... 41**

**QUERO ME APOSENTAR! ..... 41**

O QUE É APOSENTADORIA POR IDADE? ..... 41

O QUE É A APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO? ..... 42

O QUE É A APOSENTADORIA POR INVALIDEZ? ..... 42

**TENHO CONDIÇÕES DE TRABALHAR, MAS FIQUEI DOENTE OU ME MACHUQUEI POR CAUSA DO TRABALHO. E AGORA? ..... 42**

AUXÍLIO-DOENÇA E AUXÍLIO-ACIDENTE ..... 42

**ESTOU GRÁVIDA E DESEMPREGADA. RECEBO AJUDA? ..... 43**

SALÁRIO-MATERNIDADE ..... 43

**MEU MARIDO / MINHA ESPOSA ESTÁ PRESO(A).. ..... 44**

AUXÍLIO-RECLUSÃO ..... 44

**TENHO FILHOS E ENTEADOS QUE VÃO À ESCOLA E NÃO TRABALHAM... .. 44**

..... 44

SALÁRIO-FAMÍLIA ..... 44

<b>MEU MARIDO / MINHA ESPOSA SUSTENTAVA A CASA, MAS MORREU. TEREI AUXÍLIO?</b> .....	<b>44</b>
PENSÃO POR MORTE .....	44
<b>E SE TENHO UM IRMÃO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA E PAIS IDOSOS QUE MORAM COMIGO?</b> .....	<b>45</b>
BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA (BPC) .....	45
<b><u>5. QUAIS SÃO PROBLEMAS COMUNS NO LOCAL DE TRABALHO E COMO DEVO PROCEDER?</u></b> .....	<b>46</b>
<b>MEU EMPREGADOR NÃO QUER REGISTRAR MEU CARGO NA CARTEIRA DE TRABALHO. O QUE FAÇO?</b> .....	<b>46</b>
<b>SOFRO DISCRIMINAÇÃO NO MEU TRABALHO</b> .....	<b>46</b>
<b>COMO SEI SE SOU VÍTIMA DE ASSÉDIO NO TRABALHO?</b> .....	<b>47</b>
<b>COMO PROCEDER DIANTE DESSES PROBLEMAS?</b> .....	<b>48</b>
<b><u>6. ONDE POSSO PROCURAR AJUDA?</u></b> .....	<b>50</b>
<b><u>A TRAJETÓRIA DE UMA CARTILHA DE DIREITOS</u></b> .....	<b>53</b>

## APRESENTAÇÃO

### A condição do migrante

Cara migrante, caro migrante,

Sabemos que migrar é um ato próprio da condição humana: desde sempre nossa humanidade se deparou com deslocamentos populacionais, com pessoas saindo do lugar onde nasceram em busca de uma nova realidade. Entretanto, sabemos também que o ato de migrar muitas vezes não provém de uma vontade do indivíduo, mas da falta de opções diante de uma situação de guerra, de violências sociais ou crises econômicas. Deixar sua terra, família e amigos, para recomeçar do zero em um novo país, pode gerar situações que apenas aquele que passou por tal cenário consegue entender.

### **ACIMA DE TUDO, INDEPENDENTE DOS MOTIVOS DE SAÍDA DE SEU PAÍS: MIGRAR É UM DIREITO!**

Quando se chega a um novo país, várias são as situações que podem ocorrer em relação aos seus direitos. Pela língua, pela falta de conhecimento local ou até mesmo pela falta de amigos ou apoio, diversas barreiras impedem que os migrantes tenham acesso a seus direitos, que são a eles garantidos por lei.

Por isso – e por mais difícil que seja –, é necessário entrar nesse processo de adaptação à nova realidade, estabelecendo relações com pessoas, procurando trabalho e aprendendo sobre a cultura e as tradições da sociedade que o recebe.

### Como conhecer seus direitos pode lhe ajudar?

Ter conhecimento sobre quais são os direitos e os deveres do migrante, bem como do resto da população no país para onde migrou, pode ser uma etapa essencial para sua integração local. Isso porque, ao conhecer as leis, você reduz ou elimina a possibilidade de se sentir deslocado e se torna mais confiante para encarar os desafios de viver em um novo país.

## Aqui entra a Cartilha!

Esta Cartilha tem o objetivo de lhe ajudar com informações úteis sobre seus direitos humanos e sociais. Esses direitos devem ser compartilhados por todos em sociedade, independentemente de sua nacionalidade, etnia, religião, etc. Abordamos, em especial, os direitos trabalhistas e previdenciários.

É importante perceber que, na nossa legislação, tanto os migrantes quanto os cidadãos de nacionalidade brasileira têm os mesmos direitos trabalhistas, incluindo o direito ao acesso a um trabalho formal, seguro e com condições dignas. Mostramos nesta Cartilha respostas às questões mais comuns que os migrantes têm quando trabalham no Brasil.

Nosso objetivo é auxiliar todas as pessoas. Para isso, é importante mencionar que a presente Cartilha é destinada a todos que migraram ao Brasil, independentemente da situação em que estejam, com ou sem documentação regularizada. Não fazemos diferença entre condições migratórias, seja o migrante um trabalhador, um estudante, um refugiado, um solicitante de refúgio ou uma pessoa sem documentação. Salvo algumas diferenças pontuais, todos têm os mesmos direitos.

## Divisão e organização da Cartilha

A Cartilha foi dividida em seis partes, com questões sobre:

- 1) Direitos dos imigrantes e refugiados, onde também falamos sobre apatridia e tipos de preconceitos – como a xenofobia – sofridos por esta população;
- 2) Aspectos essenciais sobre emprego e outros tipos de trabalho, assim como elementos presentes no trabalho análogo a de escravo;
- 3) Direitos trabalhistas típicos, ou seja, aqueles relativos a salários, limitação do tempo de trabalho por dia ou por semana – jornada de trabalho –, fim do contrato de trabalho – rescisão contratual, por exemplo –, etc.;
- 4) Direitos relativos à Seguridade Social – com destaque aos previdenciários –, sobre a possibilidade de conseguir aposentadoria, benefícios quanto à incapacidade para o trabalho, etc.;

- 5) Violações comuns que um migrante pode enfrentar no local de trabalho – assédios, discriminações, etc. –, bem como o que fazer nestas situações; e
- 6) Instituições que prestam auxílio a essa população.

## O que é o GEMDIT?



O Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho (GEMDIT) – inscrito perante a Comissão de Pesquisa da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD-USP) e credenciado junto ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) – busca desenvolver diversas atividades, em parceria com outros grupos, órgãos e entidades não governamentais. Tem como líder o Professor Associado Antonio Rodrigues de Freitas Júnior, do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social (DTB), e conta com a participação de alunos de Graduação e Pós-graduação da Faculdade, bem como de participantes externos à comunidade da USP. Esta Cartilha é resultado de uma das Atividades de Cultura e Extensão desenvolvidas sob supervisão técnica do Grupo, entre o 1º semestre de 2017 e o 1º semestre de 2019. As informações presentes aqui foram atualizadas até fevereiro de 2020.

## O que é a Caritas Arquidiocesana de São Paulo?



A Caritas Arquidiocesana de São Paulo (CASP) é uma organização da sociedade civil, registrada como associação sem fins lucrativos, que mantém o Centro de Referência para Refugiados na cidade de São Paulo há mais de 40 anos. Nesse período, já cadastrou e atendeu mais de 17.000 solicitantes de refúgio e refugiados que procuram um dos quatro programas do Centro de Referência: assistência, integração, proteção e saúde mental. A entidade mantém convênio com o Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR) e é membro suplente na representação da sociedade civil junto ao Comitê Nacional para Refugiados (CONARE).

### Boa leitura!

Esta Cartilha foi disponibilizada por meio de uma parceria da CASP com o GEMDIT, tendo como objetivo a promoção dos direitos trabalhistas e previdenciários de toda a população migrante no Brasil. Esperamos que as informações aqui presentes possam servir como um guia prático para quem é migrante e trabalha – ou pretende trabalhar – no Brasil. Desejamos a todos uma leitura atenta, de modo a facilitar a adaptação de cada um ao país.

Atenciosamente,

Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho  
(GEMDIT)  
Caritas Arquidiocesana de São Paulo (CASP)

## 1. QUAIS SÃO OS DIREITOS DOS MIGRANTES NO BRASIL?

### EXISTE UMA LEI QUE PROTEGE OS IMIGRANTES NO BRASIL?

Existe sim. É a Lei nº 13.445/2017, também chamada de nova Lei de Migração. Ela entrou em vigor recentemente, passando a valer a partir de novembro de 2017, com a regulamentação pelo Decreto nº 9.199/2017. A Lei nº 6.815/80 – o antigo Estatuto do Estrangeiro –, que estava vigente e regulava a migração desde 1980, foi então substituída.

A nova Lei trouxe uma importante alteração de perspectiva sobre o migrante no Brasil, mudando a forma como o país percebe esta pessoa. Na época em que foi elaborado o antigo Estatuto do Estrangeiro, nos anos 80, o Brasil se encontrava em um outro contexto histórico e social. A proteção da segurança nacional, dos interesses da nação e dos trabalhadores brasileiros era considerada prioridade absoluta. Nesse cenário, muitos elementos do Estatuto traziam a ideia de que os migrantes poderiam ser uma ameaça a esses propósitos.

**A NOVA LEI DE MIGRAÇÃO, PORÉM, MUDOU TOTALMENTE ESSE CONCEITO. SEU OBJETIVO PRINCIPAL É JUSTAMENTE A PROTEÇÃO DOS MIGRANTES QUE INGRESSAM NO BRASIL OU QUE DEIXAM NOSSO PAÍS, REGULANDO SEUS DIREITOS E DEVERES A PARTIR DOS DIREITOS HUMANOS.**

Os princípios da universalidade dos Direitos Humanos, da não criminalização da migração, do repúdio à xenofobia, ao racismo e a qualquer tipo de discriminação, além da proibição a práticas de expulsão e deportação coletivas, são os fundamentos para tal regulação. A Lei de Migração busca assegurar aos migrantes a igualdade de tratamento e de oportunidades nas esferas sociais.

Ela traz diversas mudanças que podem ajudar aqueles que estão chegando ou, mesmo, que já estão no Brasil há algum tempo. Há artigos que buscam regularizar a situação dos migrantes que já estão no território nacional, enquanto outros lidam com a concessão de diferentes tipos de visto, de acordo com o motivo da entrada. A Lei também possui formas de proteção

jurídica aos apátridas e aos asilados, detalhando outros assuntos relevantes a todos os migrantes.

## E UMA ESPECÍFICA SOBRE REFUGIADOS?

Sim, existe. É a Lei n. 9.474/97, que regulariza e cria mecanismos de implementação do Estatuto do Refugiado no Brasil. Essa é uma lei especial, enquanto a nova Lei de Migração é uma lei geral. O Estatuto do Refugiado é aplicável para aquelas situações em que a pessoa foi forçada a sair de seu país de origem, por motivos de perseguição ou de graves conflitos armados.

A Lei do Refúgio – como também é conhecido o Estatuto do Refugiado –, protege a pessoa que chegou ao Brasil por esses motivos, desde o momento de sua entrada. Assim que a pessoa faz o seu pedido para ser reconhecida como refugiada no Brasil, ela recebe uma documentação diferente dos outros migrantes: o chamado Protocolo de Solicitação de Refúgio. Esse protocolo será o documento de identidade da pessoa que quer ser reconhecida como refugiada no Brasil, até o momento em que o Comitê Nacional dos Refugiados (CONARE) tomar uma decisão sobre o seu caso.

## FALARAM PARA MIM DO TERMO APÁTRIDIA. DO QUE SE TRATA?

Esse tema não será o foco da nossa Cartilha, mas, em linhas gerais, apátrida é a pessoa que não é vista como nacional por nenhum Estado, ou seja, não tem “nacionalidade ativa”. A apatridia tem várias causas, como a falta de reconhecimento a todos que residem em um país como cidadãos – quando, por exemplo, o país se proclama independente – e a discriminação que o Direito de um país estabelece contra grupos minoritários. Ser reconhecido como apátrida é fundamental para a proteção social nessa situação e facilita sua naturalização.

No processo de apatridia, verifica-se se algum Estado reconhece a nacionalidade da pessoa, o que pode envolver documentos e declarações de órgãos – nacionais e internacionais – e da própria pessoa que solicita a apatridia. De toda forma, a Lei de Migração do Brasil está em linha com convenções internacionais, sendo que o direito à solicitação da nacionalidade brasileira visa a reduzir a vulnerabilidade dos apátridas. Mesmo se os apátridas não quiserem solicitar imediatamente a naturalização, têm sua

residência no Brasil aceita em definitivo. E mesmo se a apatridia não for reconhecida, a pessoa não poderá ser devolvida para países onde sua liberdade, vida ou integridade estejam ameaçadas.<sup>1</sup>

## E SE EU SOFRER DISCRIMINAÇÃO?

### *Xenofobia e outras discriminações*

Xenofobia, em poucas palavras, é a aversão ao estrangeiro. A aversão pode se tornar agressão – que pode ser de vários tipos, não somente a física, mas também a verbal, por exemplo –, sendo que o Brasil pune crimes que advêm de preconceito ou discriminação quanto a aspectos como etnia, origem e religião. A xenofobia combinada com violência – que pode ser física, verbal, entre outras – é crime imprescritível e inafiançável, assim como a homotransfobia – preconceito contra a população LGBT, relativo à orientação sexual e à identidade de gênero – e o racismo. Falando sobre homotransfobia e racismo, a xenofobia vem acompanhada destes tipos de discriminação em muitos casos. Se a discriminação por ser estrangeiro já é terrível, o acúmulo com outros tipos de preconceito deixa a situação pior ainda. Com o aumento das migrações no mundo, a xenofobia – com outras discriminações – cresce na mesma medida que a intolerância.

### Como identifico se sou vítima de xenofobia?

Se uma pessoa lhe trata com comportamentos e atitudes que causam sua exclusão, rejeição ou difamação, colocando a ideia de que você não faz parte da sociedade brasileira ou de uma comunidade, esta pessoa está sendo xenófoba contra você. A pessoa pode deixar clara a xenofobia pelo ódio com que lhe trata, mas pode ser mais sutil, incitando e induzindo que outras pessoas lhe discriminem.

### O que eu faço se sofrer isso?

Você pode denunciar o caso em uma Delegacia de Polícia, que vai emitir um Boletim de Ocorrência (BO). Seu caso será encaminhado para

---

<sup>1</sup> Para mais informações, acesse: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/ser-reconhecido-como-apatrida>.

Delegacias voltadas a crimes de discriminação. Outra forma de denunciar a situação é pelo Disque 100, do Ministério da Mulher, da Família, e dos Direitos Humanos do Governo Federal. O Disque 100 atende diariamente – incluindo feriados, sábados e domingos –, 24 horas por dia. A ligação é gratuita e pode ser feita de qualquer lugar do Brasil. Se você preferir, pode fazer a denúncia de modo anônimo.<sup>2</sup> A denúncia pode contribuir para a implementação de políticas públicas que coíbam novos casos de xenofobia. De toda forma, vale buscar o auxílio de locais de acolhimento ao imigrante e ao refugiado. Temos uma lista de instituições disponível nesta Cartilha.

---

<sup>2</sup> Mais informações em: <https://www.mdh.gov.br/informacao-ao-cidadao/disque-100-1>.

## 2. O QUE PRECISO SABER ANTES DE TRABALHAR?

### TENHO OS MESMOS DIREITOS QUE OS CIDADÃOS BRASILEIROS?

Antes de tudo, o migrante que chega ao Brasil deve saber que os direitos e os deveres de cada pessoa que aqui vive são regulados pela Constituição Federal de 1988. Ela garante a igualdade entre os brasileiros e os que não são brasileiros. Todos têm direito à vida, à igualdade, à liberdade, à propriedade e à segurança. Daqui tiramos uma conclusão fundamental: a de que o Direito brasileiro – incluindo os direitos humanos e sociais – se aplica a qualquer pessoa que esteja em seu território, independentemente da sua nacionalidade.

O trabalho no Brasil é regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e por outras leis. Essas leis preveem condições dignas e seguras de trabalho para todos, sendo que os direitos dos trabalhadores são direitos humanos fundamentais. **ATENÇÃO:** mesmo se estiver trabalhando sem documentos, você tem os mesmos direitos de todo trabalhador brasileiro e deve exigí-los. Desde a adoção da nova Lei de Migração, está previsto expressamente o cumprimento de obrigações e de normas de proteção, sem discriminação em razão da nacionalidade ou da condição migratória do trabalhador.

### TRABALHO, EMPREGO... QUAIS SÃO AS DIFERENÇAS?

#### *Será que sou empregado?*

Para que você seja considerado empregado, a relação com seu empregador precisa apresentar cinco características. São elas:

- O serviço precisa ser realizado diretamente por você. Isso significa que você não pode pedir para seu amigo, irmão ou vizinho trabalhar no seu lugar quando você não puder ir. Se o empregador lhe contratou, espera que você – exclusivamente – realize a atividade;
- Seu empregador tem o poder de determinar certas regras, que você e seus colegas de trabalho deverão cumprir. Por exemplo, ele

pode exigir que você chegue e saia sempre no horário combinado ou faça o uso de uniforme. Ele pode também fiscalizar a qualidade do serviço, determinar como o trabalho será realizado, entre outros aspectos. É preciso, porém, ficar atento, já que o empregador não pode dar ordens abusivas ou contrárias às normas trabalhistas;

- Pela realização do trabalho, você deve receber determinada remuneração. Essa remuneração não pode ser inferior ao salário mínimo ou ao piso da categoria profissional. As exceções são os trabalhos por tempo parcial ou intermitentes, que compreendem a contratação por hora trabalhada;
- É seu empregador quem deve assumir os prejuízos e também os lucros da atividade econômica. Portanto, se ele for bem-sucedido nos negócios ou não, você não poderá ser afetado por isso. Ele deverá pagar sua remuneração de acordo com o que foi combinado no momento da sua contratação, além dos direitos previstos nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho;
- Seu trabalho tem horário. Se você trabalha habitualmente para seu empregador, tendo dias e horários combinados com ele, há chances de você ser empregado.

### *Mas se não sou empregado, o que sou?*

Depende da presença das características que mencionamos. Abaixo apresentamos os tipos mais comuns de trabalhador. Se sua situação for uma dessas, você deve conferir quais direitos são devidos, pois eles serão diferentes daqueles relacionados aos empregados.

**LEMBRANDO QUE NÃO SERÁ O EMPREGADOR QUE TERÁ A PALAVRA FINAL SOBRE SEUS DIREITOS. É A LEI QUE DIZ QUEM É OU NÃO É UM EMPREGADO. ESSA DIFERENÇA É ESSENCIAL PARA DETERMINAR QUAIS DIREITOS VOCÊ TERÁ NO DECORRER DA SUA ATIVIDADE.**

### *Outros tipos de trabalhador*

- O **estagiário** é o estudante que, devidamente matriculado numa instituição de ensino, busca experiências práticas que complementem seus estudos. Nessa hipótese, o estudante trabalha em condições diferenciadas de jornada e remuneração em relação

aos demais trabalhadores da empresa ou do órgão público, por exemplo. Cumprirá jornada de até seis horas e receberá bolsa.

- O **trabalhador autônomo** é aquele que exerce atividades por conta própria, realizando um serviço especializado. Isso significa que você será seu próprio patrão, terá seus próprios horários, trabalhará para quem quiser, mas, ao mesmo tempo, terá de lidar com eventuais dificuldades de seu trabalho. Se você, por exemplo, for vendedor do artesanato que você mesmo faz, pode ser enquadrado dessa forma. Importante ressaltar que o trabalhador autônomo, para ter acesso aos benefícios previdenciários, deverá recolher ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) como contribuinte individual.<sup>3</sup>

- Se você é um **trabalhador temporário**, então será empregado de uma empresa de trabalho temporário, mas estará atendendo a uma necessidade ocasional de uma outra empresa – segundo a Lei nº 6.019/74. Ou seja, uma empresa lhe contrata para que você exerça seu trabalho em outra empresa. Essa situação pode ocorrer, por exemplo, para substituir algum empregado que está de férias ou para atender, em determinada época do ano, à necessidade de maior produção. É o caso de fabricantes de chocolate às vésperas da Páscoa.

- O **trabalhador eventual**, por sua vez, é aquele que trabalha em momentos específicos para uma mesma empresa. Por exemplo, esse trabalhador será contratado para consertar o encanamento ou trocar a instalação elétrica de uma central de telemarketing.

- O **trabalhador avulso** é aquele que desempenha atividades intermediado pelo sindicato da categoria ou pelo Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), quando a atividade for portuária.

- O **trabalhador cooperado** é o que se encontra envolvido em uma cooperativa, que presta serviços tanto aos cooperados quanto a terceiros. Por exemplo, as cooperativas podem ser de artesãos, artistas, produtores agrícolas, etc.

- O **trabalhador terceirizado** é o que, por meio de uma empresa – pessoa jurídica, que é sua empregadora –, assume determinada atividade de uma outra empresa. Essa segunda empresa – chamada de tomadora – contrata a primeira para a execução de determinadas atividades. Não há vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa tomadora dos serviços.

---

<sup>3</sup> Contribuintes individuais são aqueles que têm renda pelo trabalho, sem estar na qualidade de empregado, tais como os profissionais autônomos, os sócios e titulares de empresas e os Microempreendedores Individuais (MEIs).

**ATENÇÃO:** você pode ter todas aquelas características da relação de emprego, mas ser tratado como se fosse trabalhador autônomo, temporário, eventual ou de algum outro tipo. Isso acontece frequentemente, pois pagar um empregado pode ser bem mais caro do que pagar outro tipo de trabalhador.

**SE ISSO ACONTECER, VOCÊ PODE RECLAMAR SEUS DIREITOS COMO EMPREGADO NA JUSTIÇA OU DENUNCIAR O CASO AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT) OU AO SEU SINDICATO. COM ISSO, VOCÊ PODERÁ CONSEGUIR O QUE É REALMENTE DEVIDO A VOCÊ.**

### *O que é trabalho análogo a de escravo?*

O trabalho análogo a de escravo é encarado como crime no Brasil. Ele se verifica pela submissão de uma pessoa a jornadas exaustivas ou a trabalhos forçados. Essa situação pode ocorrer tanto por condições degradantes quanto pela redução da liberdade, estando ligada a dívidas que o trabalhador supostamente tenha com seu empregador.

Se o empregador, tentando manter o trabalhador sob seu controle, implanta vigilância ostensiva no local do trabalho, impede o uso de meio de transporte ou retém objetos ou documentos pessoais, ele também está cometendo crime. Inclusive, a pena a esse empregador será maior se seus atos forem contra criança ou adolescente, bem como se tiverem motivação no preconceito étnico ou religioso, por exemplo. Explicamos abaixo alguns termos jurídicos frequentemente usados neste assunto:

- **Trabalho forçado:** aquele que o trabalhador não quer realizar, mas que é exigido mediante violência física ou psicológica;
- **Jornada exaustiva:** jornada de trabalho – mental ou físico – tão intensa ou longa que leva à violação de direitos fundamentais do trabalhador, como saúde, lazer e descanso;
- **Condição degradante de trabalho:** qualquer forma que rejeita a dignidade humana, ameaçando, por exemplo, a higiene, a saúde e a segurança do trabalhador;
- **Restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida:** limitação sobre o direito fundamental de ir e vir, dada a suposta dívida com o empregador;

- **Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte:** limitação ao uso de meio de transporte particular ou público, com vistas a mantê-lo no local de trabalho ou no alojamento;
- **Vigilância ostensiva no local de trabalho:** controle ou fiscalização – direta ou indireta – por parte do empregador;
- **Apoderamento de documentos ou objetos pessoais:** posse ilícita contra o trabalhador.

## QUAIS DOCUMENTOS DEVO TER PARA TRABALHAR?

### *Preciso de documentos?*

Como já dissemos, a falta de documentos não impede que você tenha direitos trabalhistas e que possa reivindicá-los. Entretanto, é importante que você busque adquirir os documentos relacionados à sua vida profissional. O principal documento do trabalhador – seja a pessoa brasileira ou não – é a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Nela estarão registradas informações importantes, como data da sua admissão, data da saída, salário inicial, função, alterações salariais, férias, entre outras. Com isso, a CTPS ajuda no acesso a vários direitos, como benefícios previdenciários, seguro-desemprego e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Ao expedir a primeira CTPS, a Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia – do Governo Federal – realiza o cadastro do migrante no Programa de Integração Social (PIS) ou no Programa de Formação do Servidor Público (PASEP), com vistas a que o empregador faça os depósitos das contribuições previdenciárias.

Os migrantes com autorização de residência – seja temporária ou por prazo indeterminado – podem requerer uma CTPS. Caso você não tenha uma Autorização de Residência e queira trabalhar, será necessário solicitar Visto Temporário de Trabalho para a Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia. Esse Visto poderá ser concedido ao migrante que venha a exercer atividade laboral – com ou sem vínculo empregatício no Brasil –, desde que comprove oferta de trabalho formalizada por pessoa jurídica em atividade no país. Essa exigência está dispensada se o migrante comprovar titulação em curso de Ensino Superior ou equivalente.

A condição é diferente para quem é solicitante de refúgio ou refugiado. No caso do solicitante de refúgio, a CTPS terá a validade de um ano, devendo ser carimbada toda vez que o protocolo de solicitação de refúgio for renovado. Quanto ao refugiado já reconhecido – por ser portador de um visto permanente –, a permissão de trabalho não precisa ser obtida, tampouco deverá ser renovada todo ano.

Quando vítimas de tráfico de pessoas para exploração em trabalhos forçados ou análogos à escravidão, os migrantes têm proteção especial no Brasil, conforme Decreto nº 5.017/2004. Ele promulgou o Protocolo de Palermo, relativo à prevenção, repressão e punição do tráfico de pessoas. Muitos migrantes no Brasil são enganados e ameaçados por redes de traficantes de pessoas, baseado no fato de não terem documentos como a CTPS. O Protocolo de Palermo garante ao migrante nessa condição de trabalho irregular imediata proteção e regularização no Brasil.

## **O BRASIL – COM A LEI DE MIGRAÇÃO, O ESTATUTO DO REFUGIADO E O PROTOCOLO DE PALERMO – NÃO CRIMINALIZA A CONDIÇÃO DO MIGRANTE, BUSCANDO, CONFORME O CASO, SEU ACOLHIMENTO E SUA PROTEÇÃO.**

### *Onde e como posso adquirir a CTPS?*

Assim como um brasileiro, você pode adquirir a CTPS gratuitamente, em qualquer posto de atendimento da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia<sup>4</sup>. A Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Governo do Estado de São Paulo também oferece a CTPS, por meio dos Postos de Atendimento ao Trabalhador (PATs)<sup>5</sup>.

Para adquirir a CTPS, você deverá apresentar alguns documentos, dependendo da sua situação:

- Se você tiver Visto de Temporário, for beneficiário do Acordo de Livre Residência do Mercosul e de outros países – ou seja, se você tiver nacionalidade da Argentina, do Paraguai, do Uruguai, da Bolívia,

---

<sup>4</sup> Locais em: <http://trabalho.gov.br/rede-de-atendimento/rede-de-atendimento-do-trabalho/rede-sp>.

<sup>5</sup> Locais em: <http://www.desenvolvimentoeconomico.sp.gov.br/pats/>.

do Chile, do Peru, da Colômbia ou do Equador – ou for residente em situação de refúgio com Carteira de Registro Nacional Migratório (CRNM), leve os documentos:

- Carteira de Registro Nacional Migratório (CRNM);
  - Cadastro de Pessoa Física (CPF);
  - Comprovante de residência com CEP.
- Se você tiver Visto de Temporário, for beneficiário daquele Acordo de Livre Residência – nacionalidade da Argentina, do Paraguai, do Uruguai, da Bolívia, do Chile, do Peru, da Colômbia ou do Equador – ou for residente em situação de refúgio, mas tiver somente o protocolo de solicitação de CRNM da Polícia Federal (PF), leve os documentos:
- Publicação de autorização de trabalho, que deverá estar no Diário Oficial da União (DOU)<sup>6</sup>, com a qualificação civil e o prazo de vigência completos; ou protocolo de solicitação de CRNM da Polícia Federal (PF);
  - Certidão de andamento do processo na PF – quando o protocolo não esteja completo com a qualificação civil –;
  - Passaporte ou outro documento – para complementar as informações da qualificação civil –;
  - Extrato da consulta no Sistema de Registro Nacional Migratório (SISMIGRA) da PF;
  - Documento com foto;
  - Cadastro de Pessoa Física (CPF);
  - Comprovante de residência com CEP.
- Se você for solicitante de refúgio, leve os documentos:
- Protocolo de Solicitação de Refúgio;
  - Cadastro de Pessoa Física (CPF);
  - Comprovante de residência com CEP.
  - **ATENÇÃO:** Seu agendamento deverá ser feito pela internet, sendo que o atendimento será realizado em uma Superintendência do Trabalho – Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia – na região. O Poupatempo

---

<sup>6</sup> Pode ser obtido no site: <http://www.in.gov.br>.

não confecciona ou renova a CTPS de quem é solicitante de refúgio. Para obter mais detalhes, compareça à Caritas.

- Outras situações:
  - Se você não tiver mais o Protocolo de Solicitação de Refúgio, de Reconhecimento da Condição de Apátrida ou de Solicitação de Asilo Político, poderá ser apresentado o Documento Provisório de Registro Nacional Migratório (DPRNM);
  - O protocolo de atendimento para fins de reunião familiar expedido pela Polícia Federal, após o atendimento presencial, poderá ser aceito para a expedição de CTPS;
  - Caso os protocolos ou as Carteiras de Registro Nacional Migratório (CRNM) não contiverem o amparo legal especificado, poderá ser aceita certidão da Polícia Federal, expedida via Sistema de Registro Nacional Migratório (SISMIGRA), com o respectivo amparo da situação de Residência do migrante ou do fronteiriço.

A relação completa dos documentos que devem ser apresentados em cada uma das situações específicas está no link: <http://www.trabalho.gov.br/carteira-de-trabalho-e-previdencia-social-ctps/documentacao-obrigatoria/estrangeiro>. Outro ponto relevante é que a Carteira de Trabalho passou a ser digital para muitos casos. Maiores informações em: <https://empregabrasil.mte.gov.br/carteira-de-trabalho-digital/>.

### 3. QUAIS SÃO OS DIREITOS TRABALHISTAS?

#### SE SOU EMPREGADO, QUAIS DIREITOS TENHO CASO SEJA DISPENSADO OU PEDIR DEMISSÃO?

##### *Caso você seja dispensado*

Caso o empregador não necessite mais dos seus serviços, ocorrerá o que chamamos de dispensa. Isso significa que o vínculo entre você e a empresa deixou de existir, o que implica uma série de deveres do empregador e direitos do empregado. A legislação brasileira determina que a dispensa de um empregado venha acompanhada do pagamento de alguns valores, a serem quitados em até 10 dias após a efetiva dispensa. A empresa será obrigada a pagar, no mínimo, os seguintes direitos:

- 1) Saldo salarial, isto é, pagamento proporcional dos dias trabalhados, o que corresponderá aos dias do início do mês até o dia da efetiva rescisão contratual;
- 2) Férias não gozadas e proporcionais;
- 3) 13º salário proporcional aos meses trabalhados;
- 4) Liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- 5) Multa rescisória no valor de 40% sobre o FGTS;
- 6) Aviso prévio indenizado, para os casos sem a comunicação prévia de 30 dias.

##### **Seguro-desemprego**

Além do valor pago pelo empregador, também é possível que você obtenha o seguro-desemprego, que é um benefício temporário em dinheiro, pago pelo governo após a dispensa. É requisito, para ter acesso ao benefício, ter trabalhado um mínimo de 12 meses, nos últimos 18 meses, para o mesmo empregador. Uma vez nessa situação, será necessário levar todos os documentos fornecidos pelo empregador na dispensa ao Poupatempo ou a locais da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia.

### *Caso você peça demissão*

A outra hipótese é o trabalhador pedir demissão do emprego. Nesse caso, seus deveres e direitos são:

- 1) Comunicar previamente seu empregador – você não poderá simplesmente deixar de trabalhar, pois ocorrerá abandono de emprego –;
- 2) Saldo salarial, isto é, terá direito a receber pelos dias trabalhados até a data em que se demitiu;
- 3) Férias não gozadas e proporcionais;
- 4) 13º salário proporcional aos meses trabalhados.

**APÓS A COMUNICAÇÃO DO SEU PEDIDO DE DEMISSÃO AO EMPREGADOR, VOCÊ PODERÁ ESCOLHER ENTRE TRABALHAR OU NÃO PELOS PRÓXIMOS 30 DIAS. SE ESCOLHER NÃO TRABALHAR, HAVERÁ DESCONTO DO SALÁRIO CORRESPONDENTE AO MÊS NÃO TRABALHADO.**

### **QUAIS SÃO MEUS DIREITOS RELATIVOS A SALÁRIO?**

*Tenho direito a um salário mínimo? Meu patrão pode me pagar com alimento e moradia? Ele pode descontar valores do meu salário?*

#### **Salário mínimo**

Sim! Você tem direito a receber um salário mínimo reajustado com periodicidade pelo governo. Atualmente, o salário mínimo é de R\$ 1.045,00. Você pode receber valor maior, de acordo com o estipulado pelo sindicato, para uma jornada de 44 horas por semana, limitada sempre a 10 horas por dia. Porém caso trabalhe menos que 44 horas semanais, o valor poderá ser reduzido de forma proporcional, como nos casos de tempo parcial ou trabalho intermitente.

É possível, ainda, que o governo do Estado onde você se encontra adote um salário mínimo maior que o nacional. Nessa hipótese, você terá direito ao maior salário mínimo. É possível que a legislação nacional preveja salários ainda maiores para a sua profissão – salário profissional. E, ainda, que sua categoria profissional tenha negociado um salário mínimo

diferenciado – salário convencional ou piso normativo. Você, então, terá direito a salários superiores ao mínimo previsto nacionalmente.

### Descontos em holerite ou folha de pagamento

É possível receber em alimentos e moradia como forma de pagamento do salário. Contudo, caso trabalhe em uma região urbana, quanto à sua alimentação, esse desconto não poderá ser maior que 20% do salário combinado. Para moradia, o valor não poderá ser maior que 25% do salário. Se trabalhar na área rural, não poderá receber mais que 20% do seu salário como moradia e não mais que 25% como alimentação. Nenhum valor pode ser descontado do seu salário sem a sua autorização, especialmente depois da recente Reforma Trabalhista. As exceções são quanto a adiantamentos e às previsões legais.

Além desses possíveis descontos, será debitada de seu salário a contribuição previdenciária do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) – assunto do qual falaremos com detalhes mais adiante na Cartilha.

## E A MINHA JORNADA DE TRABALHO?

*Quantas horas posso trabalhar por dia? Se eu trabalhar a mais, vou receber por isso? Tenho direito a descanso? E se meu trabalho é noturno, quais são meus direitos?*

### Jornada de trabalho

Em geral, a CLT prevê a quantidade de oito horas diárias de jornada de trabalho, não podendo ultrapassar 44 horas semanais. Por acordo, o empregado pode trabalhar até duas horas além da jornada normal e compensá-las em até seis meses – na hipótese em que o acordo é firmado individualmente com o empregador – ou em um ano – se for realizado um acordo entre o empregador e o sindicato ou entre os sindicatos das empresas e os dos trabalhadores. Se descumpridos os prazos e as condições de compensação, o empregado tem direito ao recebimento de horas extras.

Há outros modelos mais específicos, como, por exemplo, o regime 12x36 – 12 horas de trabalho para 36 horas de descanso –, celebrado também por acordo entre as partes, com base na recente Reforma Trabalhista. Essas horas devem estar registradas na folha de ponto para o controle de horas. Serão anotados os períodos de trabalho, além dos intervalos.

### Horas extras

**QUANDO O FUNCIONÁRIO ULTRAPASSA A QUANTIDADE DE HORAS ESPECIFICADAS EM CONTRATO, HÁ O PAGAMENTO PELAS HORAS EXCEDENTES. A HORA EXTRA VALE MAIS DO QUE A HORA NORMAL DE TRABALHO.**

A remuneração será de, no mínimo, 50% a mais sobre a hora normal. Se ocorrer em feriados ou em dias de descanso semanal, o pagamento da remuneração será em dobro – 100% de aumento –, salvo se o empregador conceder outro dia de folga na mesma semana. Além disso, o limite de horas extras não poderá ultrapassar duas horas diárias.

### Intervalos

A partir de uma jornada de quatro horas, deverá ser concedido um intervalo de 15 minutos. Para jornadas acima de seis horas, deverá ser concedido o tempo de, no mínimo, uma hora, podendo ser estendido a até duas horas.

### Trabalho noturno

Quando o empregado realiza trabalho noturno – entre as 22 horas e as 05 horas da manhã do dia seguinte –, haverá um acréscimo de 20% na remuneração normal para cada hora trabalhada. É proibido o trabalho do menor de 18 anos no período noturno.

Sobre a pessoa que trabalha para empregador rural, o trabalho noturno varia conforme a atividade: se com animais – pecuária –, o trabalho noturno é considerado das 20 horas às 04 horas da manhã do dia seguinte; se forem serviços agrícolas – lavoura –, será considerado o trabalho que se

dá entre as 21 horas e as 05 horas da manhã do dia seguinte. O adicional noturno aqui é de 25%.

### EM RESUMO:

<b>Quantas horas posso trabalhar?</b>	Normalmente oito horas diárias, mas, dependendo do regime, a jornada pode variar; Máximo de 44 horas semanais.
<b>Se eu trabalhar a mais, vou receber por isso?</b>	<p>Sim, e a hora extra vale mais do que a hora normal de trabalho;</p> <p>A remuneração será de, no mínimo, 50% a mais que na hora normal;</p> <p>Se ocorrer em períodos de feriados ou descanso semanal, o pagamento será de 100% a mais no valor da hora;</p> <p>As horas a mais não podem ultrapassar duas horas diárias.</p>
<b>Intervalo</b>	<p>A partir de uma jornada de quatro horas, um intervalo mínimo de 15 minutos é obrigatório;</p> <p>Para jornadas acima de seis horas, o tempo de intervalo varia de uma a duas horas.</p>
<b>Trabalho noturno</b>	<p>O trabalho da pessoa menor de 18 anos no período noturno é proibido;</p> <p>Quando o trabalhador urbano realiza trabalho noturno – entre as 22 horas e as 05 horas da manhã do dia seguinte –, haverá um acréscimo de 20% na remuneração normal para cada hora trabalhada;</p> <p>Quando o trabalhador rural realiza trabalho noturno – conforme a atividade, pecuária ou lavoura –, haverá um acréscimo de 25% na remuneração normal para cada hora trabalhada.</p>

## QUERO SABER SOBRE MINHAS FÉRIAS!

Você tem direito a um período de 30 dias de férias a cada 12 meses trabalhados – denominado período aquisitivo. Se você tiver faltado, sem justificativa, mais que cinco vezes no trabalho durante esse período de 12 meses, você terá direito a um período menor de férias. Completados os 12 meses de trabalho, seu empregador tem o prazo de 12 meses para conceder suas férias. É ele quem vai definir a data de início delas, mas ele precisa avisá-lo com 30 dias de antecedência. E as férias não podem ser marcadas para começar dois dias antes de feriado ou de folga.

Se ele não conceder suas férias dentro desse prazo, você pode entrar na Justiça, ao fim desses 12 próximos meses, pedindo a fixação da data de início das férias. Você também pode concordar em fracionar suas férias em até três períodos. Caso você faça essa opção, um dos períodos deve ser de, pelo menos, 14 dias, e os outros, de, pelo menos, cinco dias corridos cada um.

As férias são remuneradas. Antes de sair de férias, você receberá o seu salário usual com o acréscimo de 1/3 deste valor. Você também tem a opção de vender até 1/3 das suas férias. Se, por exemplo, você tinha direito a 30 dias de férias e decide vender 1/3, você irá receber 20 dias de descanso, sendo que os outros 10 dias restantes serão recebidos em remuneração.

Se você tiver sido dispensado sem justa causa, tiver pedido demissão ou se seu contrato tiver terminado antes que você pudesse completar os 12 meses de trabalho, você receberá a remuneração dessas férias de forma proporcional. Esse valor é referente ao tempo em que você trabalhou. Por exemplo, se você trabalhou por dois meses, terá direito a receber o pagamento de 2/12 do seu salário, acrescido de 1/3 do valor, a título de férias proporcionais; se trabalhou por seis meses, terá direito a 6/12 do seu salário, acrescido de 1/3 do valor.

## ESTOU GRÁVIDA. QUE DIREITOS EU TENHO?

*A empresa pode me dispensar? Se eu precisar faltar para fazer o pré-natal, meu empregador pode descontar o dia do meu salário?*

### Estabilidade

A mulher que engravida ou adota uma criança, enquanto estiver cumprindo um contrato de trabalho, tem direito à estabilidade. Isso significa que ela não poderá ser dispensada sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto ou a adoção; ou, por tempo maior, se estiver previsto em norma coletiva elaborada pelos sindicatos.

Se for dispensada, terá direito à reintegração, ou seja, poderá retornar ao trabalho ou receber uma indenização equivalente, relativa ao período da estabilidade. Aqui, o cálculo é sobre o tempo em que deveria ter trabalhado, tempo este que não ocorreu porque foi indevidamente dispensada.

**O DIREITO À ESTABILIDADE É ASSEGURADO À GESTANTE, MESMO QUE ELA OU A EMPRESA NÃO TENHAM CONHECIMENTO SOBRE A GRAVIDEZ NO ATO DA DISPENSA. CASO SEJA DISPENSADA, A MULHER GRÁVIDA TEM O DIREITO DE VOLTAR A TRABALHAR NO MESMO LOCAL.**

A grávida pode também faltar até seis vezes para consultas médicas, apresentando atestado para tal. Quando do nascimento ou da adoção da criança, a migrante terá direito ao salário-maternidade, observados alguns requisitos.

### Licença-maternidade

A mulher grávida terá direito à licença-maternidade, que é paga por 120 dias. A licença deverá ter início entre o 28º dia que antecede a data prevista para o parto, e o restante da licença, a partir do dia do nascimento da criança.

## Amamentação

A empregada terá direito a amamentar seu filho com dois intervalos de 30 minutos cada, até que o bebê complete seis meses de idade.

*E o pai desse bebê tem direitos?*

## Licença-paternidade

O empregado que é pai terá direito à licença-paternidade por cinco dias ou por 20 dias, caso a empresa tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã<sup>7</sup>.

## Acompanhamento do pré-natal

O empregado pode faltar dois dias para acompanhar a esposa ou companheira em consulta médica ou exame durante a gravidez, sem que haja desconto no salário.

## CRIANÇAS E ADOLESCENTES PODEM TRABALHAR?

É proibido o trabalho de menores de 16 anos como empregados. Os maiores de 14 anos podem trabalhar na condição de aprendiz, se observados os requisitos específicos da lei. Se o adolescente tiver entre 16 e 18 anos, poderá exercer atividades, desde que não se submeta ao trabalho noturno – das 22 horas às 05 horas da manhã do dia seguinte – ou ao trabalho perigoso ou prejudicial à sua saúde – em ambiente insalubre, por exemplo.

## TRABALHO COMO EMPREGADO DOMÉSTICO. QUAIS DIREITOS EU TENHO?

O empregado doméstico – que é aquele que presta serviços no âmbito familiar, sem finalidades lucrativas – possui os mesmos direitos que um

---

<sup>7</sup> Para verificar se a empresa aderiu ao Programa, consulte a lista disponível em: <http://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada>.

empregado comum. No entanto, há algumas diferenças, como: a possibilidade de o intervalo de almoço ser de 30 minutos, caso firmado acordo por escrito; e o recebimento de adicional de 25% sobre a hora trabalhada em viagem, que pode ser substituído por banco de horas.

## SOU REPRESENTADO POR ALGUMA ASSOCIAÇÃO?

Você é representado por um grupo de pessoas que exercem sua profissão, grupo este chamado sindicato. Mediante um pagamento ao sindicato, você pode se filiar a ele. O sindicato pode negociar com seu empregador, elaborando acordos e convenções coletivas de trabalho. Esses documentos trarão regras e direitos específicos da sua profissão, sendo que terão prevalência sobre a lei, desde que respeitadas direitos básicos.

## HÁ VALORES ADICIONAIS AO SALÁRIO?

### *Insalubridade*

Sim, os empregados – migrantes ou não – que trabalham com produtos químicos – solda, graxas – e em lugares com ruídos ou agentes biológicos – hospitais, banheiros – podem ter direito ao adicional de insalubridade. Seu valor pode variar de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo, a depender do agente nocivo a que estiver exposto.

### *Periculosidade*

Ainda, se o empregado trabalhar com inflamáveis – gasolina, gás, diesel –, eletricidade ou segurança armada, por exemplo, pode ter direito ao adicional de periculosidade, sendo de 30% do salário.

## TENHO PREOCUPAÇÃO QUANTO À MINHA SAÚDE E À MINHA SEGURANÇA NO TRABALHO...

*O que é Equipamento de Proteção Individual (EPI)? O empregador pode descontar o preço de algum EPI do meu salário? Devo usar essa proteção mesmo que ela me incomode?*

Todo empregado tem direito à proteção da saúde e da vida. Caso o empregado trabalhe em um ambiente que possa prejudicar sua saúde ou coloque em risco sua vida ou sua integridade física, o empregador deve fornecer gratuitamente o Equipamento de Proteção Individual (EPI) pertinente, como máscaras, luvas e capacetes. É também dever do empregador orientar o empregado quanto ao uso desses equipamentos, bem como fiscalizar seu uso e fazer sua reposição quando desgastados. O empregador não pode fazer nenhum tipo de desconto pelo fornecimento de EPI, salvo acordo ou dano ao equipamento por dolo do empregado.

**O EMPREGADO NÃO PODE SE NEGAR A USAR O EPI. O EMPREGADOR PODE DISPENSAR POR JUSTA CAUSA O EMPREGADO QUE NÃO O UTILIZAR.**

## 4. E A SEGURIDADE SOCIAL?

### O QUE É ISSO?

Seguridade Social é o termo definido na Constituição Federal do Brasil para um conjunto de ações, visando à proteção social por três frentes: Saúde, Assistência Social e Previdência Social. Como já dissemos, vamos falar da Seguridade Social sobretudo em sua parte previdenciária. De toda forma, é importante saber a diferença entre essas áreas.

A Saúde não possui restrição às pessoas – ideia de universalidade – e não exige contribuições – ou seja, é gratuita, sem pagamentos prévios – para que seja utilizada. As ações aqui são de responsabilidade do Ministério da Saúde, com a estrutura do Sistema Único de Saúde (SUS). Já a Assistência Social trata daqueles que não possuem meios de se sustentar. Ela cuida, assim, das pessoas que têm maiores necessidades, sem exigir qualquer contribuição. E a Previdência Social se dedica aos trabalhadores e aos dependentes econômicos deles. A ideia é afastar situações – contingências sociais – que eliminem ou reduzam a capacidade que as pessoas têm de se sustentar por seus próprios meios. A Previdência se relaciona, por exemplo, à incapacidade para o trabalho, à idade avançada, ao óbito, etc.

Tanto na área de Assistência quanto de Previdência, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) – sobre o qual falaremos com detalhes em breve – tem papel essencial. Porém, há benefícios que não são geridos pelo INSS. Talvez o exemplo mais famoso seja o do Bolsa Família, gerido pelo Ministério da Cidadania do Governo Federal.

### ANTES DE FALARMOS MAIS NO INSS, ATENÇÃO: BOLSA FAMÍLIA

Para participar deste programa assistencial, a pessoa – independentemente de estar trabalhando ou não – terá de comprovar que vive em situação de pobreza, com renda mensal de R\$ 89,01 a R\$ 178,00 por indivíduo da família. Há alguns requisitos, como mostrar que os filhos estão matriculados e indo à escola e que a carteira de vacinação está em dia. O valor do benefício varia ano a ano.

Para saber se você pode receber o benefício, deve considerar o quanto você ganha e dividir pelo número de pessoas da sua família. Por exemplo, a família tem 4 pessoas: o pai, a mãe e os dois filhos. O pai trabalha como ajudante e ganha R\$ 400,00. A mãe faz bicos e ganha R\$ 200,00. Portanto, 400 reais + 200 reais = 600 reais, que é todo o dinheiro que a família ganha. Dividindo a renda por todas as pessoas da casa, temos  $600 \div 4 = 160$ . Como o valor final de R\$ 160,00 é menor que R\$ 178,00, a família poderá receber o Bolsa Família.<sup>8</sup>

## VI NO MEU HOLERITE QUE HÁ UM DESCONTO CHAMADO INSS. O QUE É ISSO? PARA QUE SERVE?

INSS é a sigla de um órgão do Governo Federal, vinculado ao Ministério da Economia. Trata-se do Instituto Nacional do Seguro Social. O INSS é responsável por arrecadar o dinheiro dos trabalhadores para o pagamento de benefícios – como aposentadoria, pensão por morte, auxílio-doença, auxílio-acidente, entre outros.

O INSS é fundamental para a Previdência Social, que funciona como um contrato de seguro, mas de pagamento obrigatório, sendo que tanto o empregado quanto o empregador devem pagá-lo. A contribuição paga ao INSS serve para diminuir o impacto que acontecimentos imprevistos – como um acidente ou uma doença – ou mesmo previstos – como a idade – podem provocar. Contate o INSS sem sair de casa pelo telefone 135 ou pelo site [www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br).

## QUEM PODE SER SEGURADO DO INSS?

Toda pessoa que contribui – ou seja, que paga – mensalmente para o INSS. Quem é segurado tem direito a todos os benefícios, desde que cumpra os requisitos pedidos.

---

<sup>8</sup> Para maiores informações, consulte: <http://www.caixa.gov.br/programas-sociais/bolsa-familia/Paginas/default.aspx>.

## SOU SEGURADO? COMO É FEITA MINHA CONTRIBUIÇÃO?

### Qualidade de segurado

Toda pessoa inscrita no INSS e que paga mensalmente a Previdência Social tem qualidade de segurado. São segurados do INSS os empregados, os trabalhadores avulsos, os empregados domésticos, os contribuintes individuais, os segurados especiais e facultativos.

É possível que a pessoa mantenha seu vínculo com o INSS mesmo que não esteja pagando as contribuições previdenciárias. É o chamado período de graça, que – a depender do caso – pode ser de até 12 meses, prorrogáveis por até 24 meses se já existirem mais de 120 contribuições mensais sem interrupção. Verifique em uma agência do INSS se o período de graça se aplica a você.

SE VOCÊ FOR:	TERÁ DE CUMPRIR OS SEGUINTE REQUISITOS:
<b>Empregado</b>	Ter Carteira de Trabalho assinada;
	Receber salário todo mês.
<b>Empregado doméstico</b>	Ter Carteira de Trabalho assinada;
	Trabalhar na casa da pessoa ou família pelo menos três vezes na semana;
	Receber salário todo mês;
	Ex.: cuidador, babá, vigia, cozinheiro, motorista particular, caseiro, jardineiro, lavadeira.
<b>Trabalhador avulso</b>	NÃO ter Carteira de Trabalho assinada;
	Receber salário por dia ou por semana;
	Trabalhar para sindicatos, portos ou minas;
	Ex.: estivador – pessoa que faz carga e descarga de materiais –, classificador de frutas, amarrador de embarcação, ensacador.
<b>Contribuinte individual</b>	NÃO ter Carteira de Trabalho assinada;
	Trabalhar por conta própria;
	Ex.: empresário, diarista, taxista, feirante, médico, ambulante, dentista, engenheiro.

<b>Segurado especial</b>	NÃO ter Carteira de Trabalho assinada;
	Plantar, pescar ou retirar produtos da natureza;
	Vender só uma parte do que produz, sendo que o restante usa para sobreviver;
	Ex.: produtor rural, parceiro, meeiro, arrendatário em área rural, seringueiro, pescador artesanal.

### *Contribuição previdenciária*

Veja como deve ser feita sua contribuição ao INSS:

<b>Empregado</b>	Empregador paga a contribuição ao INSS;
	O desconto aparece no holerite.
<b>Empregado doméstico</b>	A própria pessoa paga a contribuição ao INSS;
	O carnê Guia da Previdência Social (GPS) é impresso na internet e pago em banco ou lotérica.
<b>Trabalhador avulso</b>	A própria pessoa paga a contribuição ao INSS;
	O carnê Guia da Previdência Social (GPS) é impresso na internet e pago em banco ou lotérica.
<b>Contribuinte individual</b>	A própria pessoa paga a contribuição ao INSS;
	O carnê Guia da Previdência Social (GPS) é impresso na internet e pago em banco ou lotérica.
<b>Segurado especial</b>	Quem compra os produtos paga contribuição ao INSS.

Se os pagamentos são feitos corretamente, você é segurado do INSS. Para saber se está tudo certo, é bom sempre conferir seu holerite ou ir ao INSS, onde você terá seu extrato de segurado.

## **COMO SEREI SEGURADO SE NUNCA TRABALHEI NO BRASIL?**

Caso você nunca tenha trabalhado no Brasil, as chances de não ser segurado são grandes. A não ser que seu país de origem tenha algum tipo de acordo previdenciário com o Brasil<sup>9</sup>, é provável que você não tenha feito

<sup>9</sup> Você pode verificar se seu país de origem tem algum tipo de acordo previdenciário com o Brasil: <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/assuntos-internacionais/assuntos-internacionais-acordos-internacionais-portugues/>.

nenhuma contribuição. Esses acordos internacionais, conforme coloca a Secretaria de Previdência do Ministério da Economia – Governo Federal –, têm por objetivo principal garantir os direitos de Seguridade Social previstos nas legislações dos países envolvidos. Visa-se, assim, contemplar os respectivos trabalhadores e dependentes legais, residentes ou em trânsito em um dos países.

Há, por exemplo, os Acordos Multilaterais Ibero-americano e do Mercosul. O Acordo Multilateral da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) ainda aguarda aprovação. Existem também acordos bilaterais que o Brasil celebrou com Alemanha, Bélgica, Cabo Verde, Canadá, Chile, Coreia do Sul, Espanha, EUA, França, Grécia, Itália, Japão, Luxemburgo, Portugal, Quebec e Suíça. Outros acordos firmados ainda dependem de aprovação do Congresso Nacional, como aqueles com Bulgária, Israel e Moçambique.

### **CASO VOCÊ JÁ TENHA TRABALHO NO BRASIL, HÁ ALGUMAS CONDIÇÕES ESPECÍFICAS PARA A CONDIÇÃO DE SEGURADO. PARA TIRAR SUAS DÚVIDAS, O MELHOR É IR A UM POSTO DO INSS.**

### **JÁ TRABALHEI, MAS ESTOU DESEMPREGADO HÁ MAIS DE 12 MESES...**

É possível que você não seja segurado. O migrante que não trabalha pode deixar de contribuir para o INSS. No entanto, se ele vier a contribuir, estará segurado em caso de doença ou acidente e terá direito à aposentadoria. Por isso, a partir dos 16 anos, qualquer pessoa pode se tornar um segurado facultativo, trabalhando ou não. A própria pessoa paga o carnê – que é impresso da internet – em um banco ou uma lotérica. Exemplos aqui são: dona de casa, estudante, estagiário, síndico de condomínio – não remunerado –, desempregado, presidiário em regime fechado e que não pode trabalhar.

### **QUANTO É DEBITADO DO MEU SALÁRIO PARA ATENDER À CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA?**

O parâmetro aqui é o chamado salário de contribuição, que é uma ideia mais ampla que o salário que um empregador paga ao seu empregado.

Por exemplo, para o trabalhador avulso ou empregado, o salário de contribuição é o valor da remuneração; para o empregado doméstico, é a remuneração registrada na CTPS; para o contribuinte individual, é o quanto ele recebe em um mês por seu trabalho autônomo; para o segurado facultativo, é o que ele declara. O salário de contribuição é a base para o cálculo das contribuições previdenciárias dos segurados do INSS. A alíquota, por sua vez, é um percentual do salário de contribuição que vai para o INSS. Esses termos são usados nas tabelas abaixo.

Para empregados – guia rosa –, empregados domésticos – guia verde – e trabalhadores avulsos – guia azul –, a contribuição segue tabelas<sup>10</sup>. O desconto ocorre da seguinte forma para o ano de 2020, já de acordo com a Reforma da Previdência, que foi aprovada em 2019 com a Emenda Constitucional nº 06/2019:

Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, a partir de 1º de janeiro de 2020

<b>Salário de contribuição</b>	<b>Alíquota para fins de recolhimento ao INSS</b>
Até R\$ 1.830,29	8%
De R\$ 1.830,30 até 3.050,52	9%
De R\$ 3.050,53 até 6.101,06	11%

Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, a partir de 1º de março de 2020

<b>Salário de contribuição</b>	<b>Alíquota para fins de recolhimento ao INSS</b>
Até R\$ 1.039,00	7,5%
De R\$ 1.039,01 até 2.089,60	9%
De R\$ 2.089,61 até 3.134,40	12%
De R\$ 3.134,41 até R\$ 6.101,06	14%

Para o contribuinte individual e o segurado facultativo, existem planos de contribuição:

<sup>10</sup> Tabelas disponíveis em: <https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/tabela-de-contribuicao-mensal/>.

<b>Plano Facultativo de Baixa Renda</b>	Apenas para: (i) inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico); (ii) quem tem família com renda de até dois salários mínimos; (iii) quem não possui renda própria – aluguéis, pensões, etc. –; (iv) quem não possui nenhuma espécie de trabalho remunerado, dedicando-se apenas às tarefas da própria residência;
	Benefícios: aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença, auxílio-reclusão e salário-maternidade;
	NÃO dá direito à aposentadoria por tempo de contribuição ou à Certidão de Tempo de Contribuição (CTC);
	<b>Salário de contribuição: R\$ 1.045,00 (salário mínimo);</b> <b>Alíquota para fins de recolhimento ao INSS: 5%.</b>
<b>Plano Simplificado</b>	Benefícios: aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença, auxílio-reclusão, salário-maternidade e pensão por morte;
	NÃO dá direito à aposentadoria por tempo de contribuição ou à Certidão de Tempo de Contribuição (CTC);
	<b>Salário de contribuição: R\$ 1.045,00 (salário mínimo);</b> <b>Alíquota para fins de recolhimento ao INSS: 11%.</b>
<b>Plano Normal</b>	Dá direito a todos os benefícios previdenciários;
	<b>Salário de contribuição: de R\$ 1.045,00 até R\$ 6.101,06;</b> <b>Alíquota para fins de recolhimento ao INSS: 20%.</b>

Para o segurado especial – guia amarela –, o valor é de 2,3% sobre o valor bruto da sua produção.

## MEU EMPREGADOR NÃO RECOLHEU A CONTRIBUIÇÃO. O QUE FAZER?

É possível fazer um pedido ao INSS chamado Justificação Administrativa. Esse pedido tem por finalidade suprir a falta ou insuficiência de documentos que comprovem a contribuição do trabalhador para o INSS. De todo modo, sempre se indica buscar uma das instituições de amparo ao migrante, para que a situação seja melhor esclarecida.

Para que o pedido seja aceito, é necessário levar: (i) o requerimento<sup>11</sup> preenchido; (ii) documentos que comprovam o período trabalhado – CTPS assinada, extratos, holerites, etc. –; (iii) de três a seis testemunhas. O pedido é analisado pelo próprio INSS. Caso seja aprovado, o valor devido será cobrado dos responsáveis.

Se o pedido for negado, ainda é possível ingressar com ação na Justiça Federal. Sugere-se aqui buscar a Defensoria Pública da União (DPU), instituição que presta assistência jurídica gratuita a quem recebe até R\$ 2.000,00. Caso você ganhe mais do que esse valor, procure – antes de contratar um advogado particular – uma instituição especializada no atendimento ao migrante.

## **TRABALHO COM CARTEIRA ASSINADA E COMO AUTÔNOMO. POSSO RECOLHER COMO CONTRIBUINTE INDIVIDUAL?**

Segurados que são empregados e também prestam outros serviços por conta própria podem recolher as duas contribuições. Porém, essa contribuição dupla está sujeita ao teto de contribuição mensal do INSS. Na prática, caso a pessoa receba um salário a partir de R\$ 6.101,06, ela não pode recolher outra contribuição. Isso porque o empregador é responsável por descontar a contribuição em sua porcentagem máxima estabelecida por lei – 11% ou R\$ 671,12.

Por exemplo: caso você receba R\$ 1.500,00, o empregador descontará 8% para pagamento da sua contribuição obrigatória – de acordo com a tabela da Previdência Social –, o que representa R\$ 120,00 sobre o seu salário. Se você também trabalhar como autônomo e receber mais R\$ 1.500,00 ao mês, poderá optar por recolher o INSS como contribuinte individual na modalidade Plano Normal. Aqui teremos a contribuição de R\$ 300,00 – que corresponde a 20%. Isso leva a uma contribuição total de R\$ 420,00, sendo que este total será sua base de cálculo para os benefícios.

---

<sup>11</sup> Formulário em: <http://www.previdencia.gov.br/forms/formularios/form020.html>.

## SE EU PAGAR ACIMA DO TETO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA, O BENEFÍCIO SERÁ MAIOR?

O valor máximo – ou teto – do salário de contribuição está estipulado por lei e muda periodicamente. Caso o segurado tenha feito contribuições acima do teto, é possível pedir para a Receita Federal a restituição do valor pago a mais. O prazo é de cinco anos da data do pagamento da contribuição em excesso.

## QUERO ME APOSENTAR!

Aposentadoria é a quantia mensal que uma pessoa recebe quando atinge certa idade e/ou certo tempo de contribuição. Deve-se observar também o período de carência, que é o número mínimo de meses que a pessoa deve pagar ao INSS para ter acesso a um benefício. Existem tipos de aposentadorias, como as especiais e as relativas ao trabalhador rural. É importante verificar a regularidade de suas contribuições previdenciárias, pois sua aposentadoria estará sujeita a essa verificação por parte do INSS.

**É MUITO IMPORTANTE PAGAR AS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS, PORQUE QUANTO MAIS IDADE A PESSOA TIVER, MAIS DIFÍCIL SERÁ PARA ELA CONTINUAR TRABALHANDO.**

### *O que é aposentadoria por idade?*

É um direito dos trabalhadores em idade mais avançada. Para receber o benefício, a pessoa deve:

- 1) Estar regularmente inscrita no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS);
- 2) Possuir mais de 65 anos – se for homem – ou mais de 60 anos – se for mulher –;
- 3) Observar o período de carência – ou seja, contribuir para o INSS pelo período mínimo de – 15 anos; **ATENÇÃO:** somente a idade não garante o benefício.

### *O que é a aposentadoria por tempo de contribuição?*

Baseia-se no longo período de pagamento ao INSS. A pessoa deve:

- 1) Estar regularmente inscrita no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS);
- 2) Ter contribuído para o INSS por, pelo menos, 35 anos – caso seja homem – ou 30 anos – caso seja mulher.

### *O que é a aposentadoria por invalidez?*

É um direito dos trabalhadores que, por motivo de doença ou acidente, foram considerados grave e permanente incapacitados para exercer sua profissão ou qualquer outro trabalho. Não tem direito a esse tipo de aposentadoria o trabalhador que já possuía a doença ou lesão que o incapacitou antes de se cadastrar no INSS. A exceção é para o caso de o trabalho ter influenciado no agravamento dessa doença ou lesão. O benefício pode deixar de ser pago quando o trabalhador se recuperou e volta a trabalhar. Para acessar o benefício, a pessoa deve:

- 1) Estar regularmente inscrita no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS);
- 2) Ter contribuído para INSS por, pelo menos, um ano – 12 meses – no caso de doença, mas não é necessário ter contribuído em caso de acidente;
- 3) Passar por perícia médica do INSS – de dois em dois anos – que confirme a incapacidade para o trabalho.

## **TENHO CONDIÇÕES DE TRABALHAR, MAS FIQUEI DOENTE OU ME MACHUQUEI POR CAUSA DO TRABALHO. E AGORA?**

### *Auxílio-doença e auxílio-acidente*

Se o trabalhador precisa se afastar de suas funções por causa de doença ou lesão, ele tem direito de receber parte do salário até se recuperar. O empregador não poderá dispensá-lo durante esse período. Caso você esteja afastado por mais de 15 dias seguidos, com atestado médico, o INSS poderá pagar a você um benefício chamado auxílio-doença. A depender do

quanto você se machucou ou de qual doença você contraiu, haverá critérios diferentes – verificados pelo médico do INSS – para receber o benefício.

O grau de intensidade de sua lesão ou doença é essencial aqui. Caso você tenha ficado, por algum tempo, incapacitado parcial ou totalmente de trabalhar, você terá direito de receber o auxílio-doença. Se você ficou parcialmente incapacitado de forma permanente – consegue trabalhar, mas a incapacidade será para o resto da vida –, também terá o auxílio-doença até que esteja reabilitado a desempenhar outra função.

O tempo mínimo de contribuição para receber esse benefício é de 12 meses. Esse tempo é dispensado caso o afastamento decorra de doença do trabalho ou de alguma outra prevista em lei, ou de qualquer tipo de acidente. Se você contribuiu por algum tempo, mas perdeu o emprego e ficou sem trabalhar por mais de um ano, é possível que você – ao ser novamente contratado – tenha que contribuir, no mínimo, por mais quatro meses para poder receber esse benefício.

Caso você fique com alguma seqüela permanente e sofra redução de sua capacidade para o trabalho, terá direito a receber outro benefício: o auxílio-acidente. Ele não impede que você trabalhe e poderá ser pago quando você não tiver mais o auxílio-doença. Para o auxílio-acidente, não há tempo mínimo de contribuição.

## **ESTOU GRÁVIDA E DESEMPREGADA. RECEBO AJUDA?**

### *Salário-maternidade*

Sim. É necessário cumprir a carência de 10 meses trabalhados – conforme o caso – e comprovar a qualidade de segurada do INSS. O salário-maternidade pode ser pedido no próprio INSS, a partir do parto.

## MEU MARIDO / MINHA ESPOSA ESTÁ PRESO(A)...

### *Auxílio-reclusão*

O benefício considera os filhos sem deficiência menores de 21 anos – ou de qualquer idade, se tiverem deficiência –, o cônjuge ou companheiro, os pais e irmãos com dependência econômica. A família recebe uma quantia mensal por certo tempo. Para isso, a pessoa que foi presa deve ter a qualidade de segurado na data da prisão e ganhar menos que R\$ 1.425,56 – este valor pode variar – no último trabalho. O benefício só vale se o preso estiver cumprindo regime semiaberto ou fechado, pois, nestes casos, ele não pode trabalhar para sustentar seus familiares. Destaca-se, ainda, que é necessário que o marido / a esposa tenha contribuído por, pelo menos, 24 meses antes de ser preso.

## TENHO FILHOS E ENTEADOS QUE VÃO À ESCOLA E NÃO TRABALHAM...

### *Salário-família*

Se o segurado do INSS ganhar até R\$ 1.425,56 – este valor pode variar – e tiver um filho menor de 14 anos sem deficiência – ou com deficiência, de qualquer idade –, poderá receber o salário-família. Ele será pago por número de filhos ou “equiparados” – incluindo-se aqui os enteados –, no valor de R\$ 48,62.

## MEU MARIDO / MINHA ESPOSA SUSTENTAVA A CASA, MAS MORREU. TEREI AUXÍLIO?

### *Pensão por morte*

Sim. Se ele ou ela trabalhava, a família pode receber uma quantia todos os meses, chamada pensão por morte. O benefício poderá ser pago por tempo determinado ou até o final da vida do familiar, de acordo com a idade do dependente na data do falecimento do segurado do INSS.

## E SE TENHO UM IRMÃO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA E PAIS IDOSOS QUE MORAM COMIGO?

### *Benefício de Prestação Continuada (BPC)*

Pessoas portadoras de deficiência, incapacitadas para o trabalho, podem receber uma quantia para ajudar nos gastos da família. O mesmo ocorre com pessoas idosas – ou seja, com mais de 65 anos. Falamos aqui do Benefício de Prestação Continuada (BPC), um benefício assistencial. Seus requisitos são:

- 1) Ser portador de deficiência ou ter idade mínima de 65 anos;
- 2) Ter uma renda familiar mensal por pessoa inferior a 1/4 do salário mínimo;
- 3) Comprovar que não possui meios de prover o próprio sustento nem de tê-lo provido por sua família.

Esse benefício não pode ser acumulado com outro benefício no âmbito da Seguridade Social ou outro regime, exceto benefícios de assistência médica, pensões especiais de natureza indenizatória e remuneração de contratos de aprendizagem.

## 5. QUAIS SÃO PROBLEMAS COMUNS NO LOCAL DE TRABALHO E COMO DEVO PROCEDER?

### MEU EMPREGADOR NÃO QUER REGISTRAR MEU CARGO NA CARTEIRA DE TRABALHO. O QUE FAÇO?

Todo empregador é obrigado a registrar na Carteira de Trabalho (CTPS) os dados do contrato, a função exercida por você e sua remuneração. A falta do registro pode levar a inúmeras violações de direitos e dificultar o acesso do trabalhador aos benefícios do INSS, além de prejudicar sua recolocação no mercado de trabalho. O registro na CTPS é especialmente importante para os migrantes que necessitam provar que estavam trabalhando.

**A CTPS DEVE SER APRESENTADA PELO TRABALHADOR AO EMPREGADOR, E O TRABALHADOR DEVE RECEBER DE SEU EMPREGADOR O CONTRA RECIBO DE ENTREGA. O EMPREGADOR TERÁ O PRAZO DE CINCO DIAS ÚTEIS PARA FAZER AS RESPECTIVAS ANOTAÇÕES.**

### SOFRO DISCRIMINAÇÃO NO MEU TRABALHO...

Discriminação consiste no ato de tratar pessoas de forma diferenciada e menos favorável, utilizando critérios que não estão relacionados às qualificações para o exercício do trabalho, como gênero, orientação sexual, nacionalidade, etnia, idade, crenças religiosas, entre outros.

**NO BRASIL, TODOS TÊM O DIREITO DE TRABALHAR NUM AMBIENTE LIVRE DE DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO DE QUALQUER NATUREZA.**

## COMO SEI SE SOU VÍTIMA DE ASSÉDIO NO TRABALHO?

**O ASSÉDIO SE BASEIA NA EXPOSIÇÃO DO TRABALHADOR, DE FORMA PROLONGADA E REPETITIVA, A SITUAÇÕES INTIMIDADORAS, CONSTRANGEDORAS OU HUMILHANTES, BUSCANDO CAUSAR DANOS À SUA INTEGRIDADE FÍSICA, PSICOLÓGICA, SOCIAL E PESSOAL.**

O assediador pode ser qualquer pessoa que faça parte do seu ambiente de trabalho. Na maior parte das vezes, o assédio ocorre por meio de uma relação hierarquizada, na qual membros da chefia são responsáveis pela prática do ato. Contudo, o assédio também pode ocorrer por parte de pessoas do mesmo nível hierárquico ou, ainda, por parte de subordinados. Você deve estar atento às seguintes situações:

- Ter a diminuição da sua autonomia – p. ex.: impedir que você vá ao banheiro –;
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou demasiada – p. ex.: dirigir-se a você de forma mais rigorosa que a outras pessoas –;
- Retirar o trabalho que normalmente competia a você – p. ex.: quando você fica sem fazer nada no trabalho, mas seus colegas, na mesma função, continuam a trabalhar normalmente –;
- Impor condições e regras de trabalho diferenciadas, inúteis ou mais trabalhosas – p. ex.: exigir que você chegue mais cedo e saia mais tarde, sem pagamento de horas extras, enquanto seus colegas chegam e saem nos horários normais –;
- Não atribuir qualquer tarefa ou trabalho a você – p. ex.: impedir que você trabalhe, mesmo querendo contribuir –;
- Privar seu acesso aos instrumentos necessários para a realização devida de suas atividades – p. ex.: impedir que você use os equipamentos de segurança da empresa –;
- Impedir ou dificultar sua promoção – p. ex.: prejudicar a sua reputação para que você não evolua na empresa –;
- Atribuir a você atividades constrangedoras ou humilhantes – p. ex.: mandar você fazer algo simplesmente para desmerecer quem você é –;
- Invadir sua intimidade, levantando informações de caráter pessoal – p. ex.: violar a correspondência privada, e-mail não corporativo, entre outros –;

- Evitar a comunicação direta com você – p. ex.: fazer uso da comunicação com você somente por meios eletrônicos ou por terceiros –;
- Adotar comportamentos ou gestos que demonstram incômodo, antipatia ou desprezo – p. ex.: “risadinhas”, olhares, suspiros, “conversinhas”, levantar de ombros –;
- Fazer zombarias em decorrência de suas características, como etnia, gênero, religião, traços físicos e psicológicos ou convicções políticas e filosóficas – p. ex.: fazer piada com sua maneira de falar algumas palavras –;
- Tirar sua credibilidade diante dos colegas, superiores ou subordinados – p. ex.: não atribuir a você um bom trabalho que você fez –;
- Propagar boatos, rumores e fofocas – p. ex.: inventar histórias sobre você –;
- Ironizar ou desconsiderar sua opinião – p. ex.: ignorar que você tem capacidade opinativa em seu trabalho –;
- Manter contatos verbais ou físicos de caráter sexual – p. ex.: fazer insinuações ou provocar sexualmente –;
- Fazer agressões ou ameaças, físicas ou verbais – p. ex.: disparar xingamentos.

## COMO PROCEDER DIANTE DESSES PROBLEMAS?

Caso você se encontre em uma dessas situações – ou em outras situações problemáticas em seu ambiente de trabalho –, você pode notificar a empresa para que providências internas e legais sejam tomadas. Há possibilidades de denúncia sigilosa via canais de comunicação da própria empresa. Também existem auxílios do sindicato da sua categoria, da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia e do Ministério Público do Trabalho (MPT), que podem formalizar uma denúncia. Além disso, você pode ir diretamente à Justiça do Trabalho e processar seu empregador. De todo modo, sempre orientamos que você vá – antes de qualquer atitude – a uma instituição de amparo ao migrante para ser devidamente orientado.

Em alguns casos, é possível que você acesse o Judiciário sem o auxílio de um advogado. Temos aqui a chamada atermiação. Esse é um serviço bastante direto, em que um funcionário do Judiciário vai ouvir seu relato e transformá-lo em um termo. O termo, então, é dirigido ao juiz. De todo

modo, recomendamos que você seja auxiliado por um advogado, pois ele trabalhará para garantir seus direitos.

**VOCÊ NÃO ESTÁ SOZINHO!**

## 6. ONDE POSSO PROCURAR AJUDA?

Como você já deve ter percebido, São Paulo conta com várias entidades que prestam assistência para a população migrante. Aqui trazemos alguns – existem outros! – dos vários contatos em que você pode procurar auxílio.

### **Associação Brasileira dos Coreanos**

Endereço: Rua dos Parecis, 107 – Cambuci – CEP 01527-030 – São Paulo – SP;

Telefone: (11) 3208-6860;

E-mail: [haninbrasil@k1.net](mailto:haninbrasil@k1.net);

Site: em construção;

Serviços: representação em geral.

### **Associação Compassiva**

Endereço: Rua da Glória, 900 – Liberdade – CEP 01510-000 – São Paulo – SP;

Telefone: (11) 2537-3441;

E-mail: [contato@compassiva.org.br](mailto:contato@compassiva.org.br);

Site: <http://compassiva.org.br/>;

Serviços: aulas de artesanato, acompanhamento de famílias, visitas domiciliares, aulas de música, aulas de Português, revalidação de diplomas, auxílio jurídico, esportes, orientação quanto ao mercado de trabalho e aos programas sociais oficiais, doação de cestas básicas.

### **Caritas Arquidiocesana de São Paulo (CASP)**

Endereço: Rua José Bonifácio, 107 – 2º andar – Centro – CEP 01003-000 – São Paulo – SP;

Telefones: (11) 4890-0350; (11) 4873-6363 (Centro de Referência para Refugiados);

E-mails: [caritassp@caritassp.org.br](mailto:caritassp@caritassp.org.br); [caritasarqsp@uol.com.br](mailto:caritasarqsp@uol.com.br);

Site: [www.caritassp.org.br](http://www.caritassp.org.br);

Serviços: todo tipo de auxílio e assistência ao solicitante de refúgio e ao refugiado, incluindo assistência jurídica, integração local, encaminhamento para cursos e acesso ao mercado de trabalho, assistência social e promoção da saúde mental.

**Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante (CDHIC)**

Endereço: Rua Luís Ferreira, 142 – Tatuapé – CEP 03072-020 – São Paulo – SP;

Telefones: (11) 2257-3467; (11) 95327-8158;

E-mails: [secretaria@cdhic.org](mailto:secretaria@cdhic.org); [contato@cdhic.org](mailto:contato@cdhic.org);  
[espacomigrantes@cdhic.org](mailto:espacomigrantes@cdhic.org);

Site: <https://www.cdhic.org.br/>;

Serviços: assistência jurídica, informações sobre regularização migratória e trabalhista, atendimento social e de direitos humanos.

**Centro de Integração da Cidadania (CIC) do Imigrante**

Endereço: Rua Barra Funda, 1.020 – Santa Cecília – CEP 01152-000 – São Paulo – SP;

Telefone: (11) 3115-2048;

E-mails: [sppereira@sp.gov.br](mailto:sppereira@sp.gov.br); [cicdoimigrante@sp.gov.br](mailto:cicdoimigrante@sp.gov.br);  
[cicdoimigrante@gmail.com](mailto:cicdoimigrante@gmail.com);

Site: <http://justica.sp.gov.br/index.php/coordenacoes-e-programas/integracao-da-cidadania-cic/>;

Serviços: cursos de Informática e de Português, atendimentos do AcessaSP – programa de inclusão digital do Governo do Estado de São Paulo –, da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (DPE-SP), do Posto de Atendimento ao Trabalhador (PAT) voltado aos imigrantes e do Projeto de Promoção dos Direitos de Migrantes (ProMigra).

**Centro de Referência e Acolhida para Imigrantes (CRAI – SEFRAS/SMDHC)**

Endereço: Rua Major Diogo, 834 – CEP 01324-000 – Bela Vista – São Paulo – SP;

Telefones: (11) 2361-5069; (11) 2361-3780;

E-mails: [adm.crai@sefras.org.br](mailto:adm.crai@sefras.org.br); [crai@sefras.org.br](mailto:crai@sefras.org.br);

Site: <http://www.sefras.org.br/novo/servicos/sao-paulo/crai/>;

Serviços: informações sobre regularização de documentos e de certificados, cursos profissionalizantes e de Português, orientação sobre trabalho, assistência social.

**Centro Scalabriniano de Promoção do Migrante (CESPROM)**

Endereços: Rua Teresa Francisca Martim, 201 – Canindé – CEP 03030-040 – São Paulo – SP; Rua Joaquim Piza, 153 – Cambuci – CEP 01528-010 – São Paulo – SP;

Telefones: (11) 3229-5698; (11) 3207-4667;

E-mail: [cesprompari@gmail.com](mailto:cesprompari@gmail.com);

Site: <http://www.cesprom.com.br/>;

Serviços: cursos básicos de capacitação – Informática, Modelagem, Cabelereiro, Manicure, Panificação –, encontros de formação para o trabalho uma vez por mês.

### **Instituto de Reintegração do Refugiado (ADUS)**

Endereço: Avenida São João, 313 – 11º andar – Centro – CEP 01035-000 – São Paulo – SP;

Telefone: (11) 3225-0439;

E-mail: [atendimento@adus.org.br](mailto:atendimento@adus.org.br);

Site: <http://www.adus.org.br/>;

Serviços: assistência jurídica, atendimento sobre trabalho e renda, aulas de Português e de outros idiomas.

### **Missão Paz**

Endereço: Rua Glicério, 225 – Liberdade – CEP 01514-000 – São Paulo – SP;

Telefone: (11) 3340-6950;

E-mails: [contato@missaonspaz.org](mailto:contato@missaonspaz.org); [comunica@missaonspaz.org](mailto:comunica@missaonspaz.org);

Site: <http://www.missaonspaz.org/>;

Serviços: assistência jurídica, informações sobre regularização de documentos, assistência social, aulas de Português, intermediação de vagas no mercado de trabalho.

### **ProMigra (Projeto de Promoção dos Direito de Migrantes)**

Endereço: Praça Doutor João Mendes, 62 – 17º andar – Centro – CEP 01501-000 – São Paulo – SP;

Telefone: (11) 3113-3220;

E-mail: [comunicacao.projeto migracao@gmail.com](mailto:comunicacao.projeto migracao@gmail.com);

Site: <https://www.facebook.com/ProMigra/>;

Serviços: atendimento ao migrante, com orientação jurídica sobre regularização migratória, trabalhista, família, defesa do consumidor, entre outros.

## A TRAJETÓRIA DE UMA CARTILHA DE DIREITOS

A luta pela promoção dos direitos humanos, em especial de populações em condições de vulnerabilidade, pede de nós uma atenção redobrada com o relato de seu percurso, sem o qual restará muito difícil, senão mesmo impossível, resgatar a memória das necessidades e dos propósitos de muitas de suas demandas.

A história desta cartilha não é diferente.

Durante os anos em que estive na Direção da Escola do Parlamento da Câmara Municipal de São Paulo, foram realizados três cursos intitulados “São Paulo de Todos os Imigrantes”, com a presença de acadêmicos, pesquisadores, profissionais de apoio à comunidade de migrantes, e especialmente com a presença e a fala franqueadas aos próprios migrantes e às suas lideranças.

Numa das versões do curso, uma conhecida ativista dos direitos dos migrantes em São Paulo veio pessoalmente externar uma demanda: a Escola do Parlamento poderia providenciar uma “cartilha de direitos sociais” para os migrantes, especialmente com foco naqueles que estivessem residindo ou passando por São Paulo?

Achei a ideia interessante e desafiadora, mas na sequência perguntei àquela ativista se ela conhecia as outras iniciativas semelhantes de alguns órgãos públicos, como o Ministério Público, a Polícia Federal e outras instituições congêneres. A resposta, um tanto desconcertante, mas previsível, foi mais ou menos assim: “- Professor, migrante tem medo de distintivo e desconfia de orientação oficial de autoridades. Queremos um texto de quem simpatiza de nossas aflições e que aponte não apenas os direitos já consagrados, mas também aqueles que podem ser objeto de reivindicação e de luta.”

Compreendi perfeitamente o sentido da solicitação e disse a ela que a Escola do Parlamento talvez não fosse a instituição melhor aparelhada para o que ela necessitava. Logo pensei na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP, em que estávamos cogitando colocar em prática um grupo de estudos, de pesquisa e de extensão de serviços à comunidade. Foi nesse cenário que logo em seguida foi criado GEMDIT - Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho, formalizado na USP e

registrado junto ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, tendo por primeira missão o desafio de produzir o conteúdo desta cartilha.

Tenhamos presente que, ao tempo em que iniciamos os nossos trabalhos, ainda vigia o malsinado “Estatuto do Estrangeiro”, produto do regime militar que se instalou no Brasil em 1964, e que teimava em sobreviver anos após o advento da Constituição democrática brasileira, promulgada em 5 de outubro de 1988.

Agora, revogado o velho “Estatuto do Estrangeiro” pelo advento de uma nova lei bem mais aberta e contemporânea (Lei nº 13.445/2017), alinhada à moderna Lei nº 9.474/1997 (conhecida como “Estatuto do Refugiado” no Brasil), animamo-nos a ofertar a presente cartilha como um presente de aniversário na celebração dos trinta anos da Constituição brasileira de 1988, conscientes de que a efetividade de cada uma dessas normas dependerá do seu conhecimento, mas sobretudo da luta por seu reconhecimento e preservação.

São Paulo, na Primavera de 2018.

Antonio Rodrigues de Freitas Júnior  
Professor da Faculdade de Direito da USP



