

CARTILHA DE DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS PARA IMIGRANTES E REFUGIADOS



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Cartilha de direitos trabalhistas e previdenciários para imigrantes e refugiados [livro eletrônico] / coordenação Antonio Rodrigues de Freitas Júnior...[et al.] ; coordenadora, editora e organizadora Adriana Zavaglia ; diagramadora, ilustradora e responsável pelo projeto gráfico Cláudia Lorena. -- São Paulo : Ed. dos Autores : Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho (GEMDIT), 2021.
PDF

Vários autores.

Outros coordenadores: Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, André Chaves de Melo Silva, Leandra Rajczuk Martins, Victor Raduan da Silva

ISBN 978-65-00-13518-3

1. Direito do trabalho 2. Previdência social
3. Imigrantes - Brasil 4. Refugiados - Brasil
I. Freitas Júnior, Antonio Rodrigues de.
II. Boucinhas Filho, Jorge Cavalcanti. III. Silva, André Chaves de Melo. IV. Martins, Leandra Rajczuk.
V. Silva, Victor Raduan da. VI. Zavaglia, Adriana.
VII. Lorena, Cláudia.

20-51308

CDU-34:331:368.4(091)

Índices para catálogo sistemático:

1. Direito do trabalho e previdência social
34:331:368.4(091)

Cibele Maria Dias - Bibliotecária - CRB-8/9427

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

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; caritasarqsp@uol.com.br

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



Esta publicação engloba o projeto “Diagramação e ilustração da Cartilha de Direitos Trabalhistas e Previdenciários para Imigrantes e Refugiados (GEMDIT-FD-USP)”, o qual foi contemplado pelo “5º Edital Santander / USP / FUSP de Fomento às Iniciativas de Cultura e Extensão”

(<https://prceu.usp.br/noticia/contemplados-5o-edital-santander-usp-fusp-de-fomento-as-iniciativas-de-cultura-e-extensao/>)

e, assim, conta com os seguintes apoios:



DADOS ADICIONAIS E CRÉDITOS DE PARTICIPAÇÃO

TÍTULO

Cartilha de Direitos Trabalhistas e Previdenciários para Imigrantes e Refugiados

VERSÃO

1ª versão, em português e referente a 2021. ISBN 978-65-00-13518-3.

Os trabalhos que resultaram nesta versão foram finalizados em momentos distintos: (i) o texto, em fevereiro de 2020; (ii) a revisão textual, em abril de 2020; e (iii) a diagramação, a ilustração e o projeto gráfico, em fevereiro de 2021.

COORDENAÇÃO, EDIÇÃO E ORGANIZAÇÃO

Antonio Rodrigues de Freitas Júnior	André Chaves de Melo Silva
Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho	Leandra Rajczuk Martins
Adriana Zavaglia	Victor Raduan da Silva

TEXTO

Alexandre Norberto dos Santos	Evelyn Barreto
Allen Margarita Hernandez De Moya El Hage	Fabio Rodrigues de Lima
Ana Beatriz Costa Koury	Fabrizio De Bortoli
Ana Beatriz Koury Stratton	Felipe Augusto Mancuso Zuchini
Andrea Lasevicius Moutinho	Fernando Perez da Cunha Lima
Antonio Rodrigues de Freitas Júnior	Giovanna Montalvão Oliveira da Rosa
Arthur Issao Akamine	Giselle Cristina Andrade Salazar
Beatriz Gomide Gasparian	Guilherme Henrique de Paula Cardim
Beatriz Yukari Susa	Guilherme Sampieri Santinho
Bruna Chiroto Freitas	Henrique Afonso da Cunha de Sousa
Carolina Bonemer Cury	Henrique da Silveira Zanin
Caroline Aurora Carvalho da Rosa	Isabela Mendonça Moreira
Clarissa Valadares Chaves	Isadora Lourenço Grillo
Claudia Tejada Costa	Jardel Gonçalves Anjos Ferreira
Daniel Bertolucci Torres	João Felipe Alves Barbosa
Daniela Wernecke Padovani	João Pedro Ferraz Tôrres Nobre
Daniele Aparecida Guedes dos Santos	João Pedro Nunes Drumond de Freitas
Danilo Arnaut Saraiva	Josiane Godoy Lima
David Drumond	Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho
Edson Gramuglia Araujo	Juan Leal de Dantas
Eduardo Wiegmann Vieira	Juan Souza Leal Dantas
Elis Carolina Benedetti	Juliana dos Santos Mendonça
Ethel Marchiori Remorini Pantuzo	Juliana Pinheiro Prado

Juliane Rodrigues Mota	Nicole Ramalho Prado dos Santos
Karen Regina Bertolotti Cury	Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto
Karoline Gonçalves Sung	Paula Esteves da Costa
Luana Ribeiro Soto	Paulo Fernando Nogueira Cunha
Lucas Araújo Gomes dos Santos	Pedro Henrique Dias Alves Bernardes
Luciana Martinez Geraldes Rodrigues	Pholiane Segatelli Tubaki
Luciana Slosbergas	Raíssa Fabris de Souza
Lucyla Tellez Merino	Rodrigo Chagas Soares
Luiz Philipe Ferreira de Oliveira	Rodrigo de Souza Rodrigues
Maisa Mirelle Dourado	Rodrigo Marques dos Santos
Maria Eduarda Fernandes Pereira	Samara Feyis Jalloul da Silva
Mariana Bernardes Cavalcante da Costa	Sérgio Roberto Lopes
Mariana dos Anjos Ramos Carvalho e Silva	Talita Pancher
Marília Candido Pegorin	Tatiana Chang Waldman
Mario Maximino Duarte Soares Neto	Telma Djanira Maciel
Maurício Evandro Campos Costa	Thaís Torres Bahia
Mayara Rocumback Vieira da Silva	Vanessa da Silva Paim
Maysa Silva Guinda Ribeiro	Victor Raduan da Silva
Mirtes Tiekko Shiraishi	Vinícius Menezes Rangel de Sá
Nadja Ponte Nogueira	Wendel Henrique Cordeiro
Natalia Cristina Budini Abud	---

REVISÃO TEXTUAL

Adriana Zavaglia	Milene Suzano de Almeida
Ananda Alves da Silva	Nathália de Oliveira Lima
Cristina Helena Micchi Saez	Renata Tonini Bastianello
Flavia de Castro Souza	Rodrigo Cavallaro Cruz
Gabriel Nicolosi Barbosa de Souza	Rodrigo Silva Martins
Iuri Rodrigues Abizares	Stella Tavares Pacce
Jaqueline de Oliveira Lucio Elias	Suely Abreu de Magalhães Trindade
Jessica Machado Damazio	Tayna Machado Figueiredo
Larissa Bianca Silva	Thaísa Alves Oliveira
Lola Christine Marie-madeleine Berthome	Vanessa Pacheco de Sousa
Marcelo Ferreira de Santana	Vinicius de Souza Porto Bomfim
Marcelo Hime Funari	Yasmin Leal Gomes da Fonseca

DIAGRAMAÇÃO, ILUSTRAÇÃO E PROJETO GRÁFICO

Beatriz Susa	Cláudio de Oliveira	Cláudia Lorena
--------------	---------------------	----------------

IDEALIZAÇÃO

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

APOIO

Banco Santander – Santander Universidades	Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo (FUSP)
Caritas Arquidiocesana de São Paulo (CASP)	Laboratório de Estudos da Tradução (LET)
Curta Ciência! - Jornalismo Científico, Divulgação e Comunicação da Ciência no contexto contemporâneo	Pró-Reitoria de Cultura e Extensão Universitária da Universidade de São Paulo (PRCEU-USP)

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	15
A CONDIÇÃO DO MIGRANTE	15
COMO CONHECER SEUS DIREITOS PODE AJUDAR VOCÊ?	17
AQUI ENTRA A CARTILHA!.....	19
DIVISÃO E ORGANIZAÇÃO DA CARTILHA.....	21
O QUE É O GEMDIT?	22
O QUE É A CARITAS ARQUIDIOCESANA DE SÃO PAULO?	23
BOA LEITURA!	24
1. OS DIREITOS DO MIGRANTE NO BRASIL	25
EXISTE UMA LEI QUE PROTEGE O IMIGRANTE NO BRASIL?.....	26
E UMA ESPECÍFICA SOBRE REFUGIADOS?	28
FALARAM PARA MIM DO TERMO APATRIDIA. DO QUE SE TRATA?.....	29
E SE EU SOFRER DISCRIMINAÇÃO?	31
Xenofobia e outras discriminações	31
<i>Como identifico se sou vítima de xenofobia?</i>	32
<i>O que eu faço se passar por isso?</i>	33
2. O QUE PRECISO SABER ANTES DE TRABALHAR?	34
TENHO OS MESMOS DIREITOS QUE OS CIDADÃOS BRASILEIROS?.....	35
TRABALHO, EMPREGO... QUAIS SÃO AS DIFERENÇAS?	36
Será que sou um empregado?	36

Mas se não sou um empregado, o que sou?	38
Outros tipos de trabalhador	40
O que é trabalho análogo ao escravo?	44
QUAIS DOCUMENTOS DEVO TER PARA TRABALHAR?	46
Preciso de documentos?.....	46
Onde e como posso adquirir a CTPS?	50

3. OS DIREITOS TRABALHISTAS 54

SE SOU EMPREGADO, QUAIS DIREITOS TENHO CASO

SEJA DISPENSADO OU PEÇA DEMISSÃO? 55

Caso você seja dispensado 55

Seguro desemprego..... 57

Caso você peça demissão 58

QUAIS SÃO OS DIREITOS RELATIVOS A SALÁRIO? 59

Tenho direito a um salário mínimo? Meu patrão pode me pagar com
alimento e moradia? Ele pode descontar valores do meu salário?..... 59

Salário mínimo 59

Descontos em holerite ou folha de pagamento 61

E A MINHA JORNADA DE TRABALHO?..... 63

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?..... 63

Jornada de trabalho 63

Horas extras..... 64

Intervalos 64

Trabalho noturno..... 65

QUERO SABER SOBRE MINHAS FÉRIAS!.....	67
ESTOU GRÁVIDA. QUE DIREITOS EU TENHO?.....	70
A empresa pode me dispensar? Se eu precisar faltar para fazer o pré-natal, meu empregador pode descontar o dia do meu salário?	70
<i>Estabilidade</i>	70
<i>Licença-maternidade</i>	71
<i>Amamentação</i>	72
E o pai desse bebê tem direitos?.....	72
<i>Licença-paternidade</i>	72
<i>Acompanhamento do pré-natal</i>	73
E o casal homoafetivo que adota uma criança?	73
CRIANÇAS E ADOLESCENTES PODEM TRABALHAR?.....	73
TRABALHO COMO EMPREGADO DOMÉSTICO.	
QUAIS DIREITOS EU TENHO?	74
SOU REPRESENTADO POR ALGUMA ASSOCIAÇÃO?.....	76
HÁ VALORES ADICIONAIS AO SALÁRIO?.....	77
Insalubridade.....	77
Periculosidade	77
TENHO PREOCUPAÇÃO QUANTO A MINHA SAÚDE E A MINHA SEGURANÇA NO TRABALHO... ..	78
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?	78
4. E A SEGURIDADE SOCIAL?.....	79
O QUE É ISSO?.....	80

ANTES DE FALARMOS MAIS NO INSS, ATENÇÃO:	
BOLSA FAMÍLIA	81
VI NO MEU HOLERITE QUE HÁ UM DESCONTO CHAMADO INSS. O QUE É ISSO? PARA QUE SERVE?	83
QUEM PODE SER SEGURADO DO INSS?	84
SOU SEGURADO? COMO É FEITA MINHA CONTRIBUIÇÃO?	84
Qualidade de segurado	84
Contribuição previdenciária	86
COMO SEREI SEGURADO SE NUNCA TRABALHEI NO BRASIL?	87
JÁ TRABALHEI, MAS ESTOU DESEMPREGADO HÁ MAIS DE 12 MESES...	88
QUANTO É DEBITADO DO MEU SALÁRIO PARA ATENDER À CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA?	90
MEU EMPREGADOR NÃO RECOLHEU A CONTRIBUIÇÃO. O QUE FAZER?	94
TRABALHO COM CARTEIRA ASSINADA E COMO AUTÔNOMO. POSSO RECOLHER COMO CONTRIBUINTE INDIVIDUAL?	96
SE EU PAGAR ACIMA DO TETO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA, O BENEFÍCIO SERÁ MAIOR?	97
QUERO ME APOSENTAR!	98
O que é aposentadoria por idade?	98
O que é a aposentadoria por tempo de contribuição?	99
O que é a aposentadoria por invalidez?	99
TENHO CONDIÇÕES DE TRABALHAR, MAS FIQUEI DOENTE OU ME MACHUQUEI POR CAUSA DO TRABALHO. E AGORA?	100
Auxílio-doença e auxílio-acidente	100

ESTOU GRÁVIDA E DESEMPREGADA. RECEBO AJUDA?.....	102
Salário-maternidade.....	102
MEU MARIDO / MINHA ESPOSA ESTÁ PRESO(A)...	103
Auxílio-reclusão	103
TENHO FILHOS E ENTEADOS QUE VÃO À ESCOLA E NÃO TRABALHAM... ..	104
Salário-família.....	104
MEU MARIDO / MINHA ESPOSA SUSTENTAVA A CASA, MAS MORREU. TEREI AUXÍLIO?	104
Pensão por morte	104
E SE TENHO UM IRMÃO COM DEFICIÊNCIA E PAIS IDOSOS QUE MORAM COMIGO?	105
Benefício de Prestação Continuada (BPC).....	105

5. PROBLEMAS COMUNS NO LOCAL

DE TRABALHO E COMO PROCEDER

MEU EMPREGADOR NÃO QUER REGISTRAR MEU CARGO NA CARTEIRA DE TRABALHO. O QUE FAÇO?	108
O QUE É DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO?	109
COMO SEI SE SOU VÍTIMA DE ASSÉDIO NO TRABALHO?	109
COMO PROCEDER DIANTE DESSES PROBLEMAS?	112

6. ONDE POSSO PROCURAR AJUDA?

A TRAJETÓRIA DE UMA CARTILHA DE DIREITOS

120



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, violência social ou crise econômica. 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. Assim, diversas barreiras impedem que o migrante tenha acesso a seus direitos, que lhe são 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 ajudar você?

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.



**DIREITOS E
DEVERES DO
IMIGRANTE**



Aqui entra a Cartilha!

Esta Cartilha tem o objetivo de ajudar você 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. Trazemos 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 para o 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, com considerações 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 ao escravo – também conhecido por condição análoga à 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, à possibilidade de conseguir aposentadoria, aos benefícios quanto à incapacidade para o trabalho etc.
5. Violações comuns que um migrante pode sofrer no local de trabalho (assédio, discriminação etc.), bem como o que fazer nessas situações.
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 a 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

OS DIREITOS DO MIGRANTE NO BRASIL



Existe uma lei que protege o imigrante 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 (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.

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 contra 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.

**COMO EVOLUÇÃO, A NOVA LEI DE
MIGRAÇÃO TEM COMO OBJETIVO
PRINCIPAL A PROTEÇÃO DOS
MIGRANTES QUE INGRESSAM NO
BRASIL OU QUE DEIXAM NOSSO PAÍS,
REGULANDO SEUS DIREITOS
E DEVERES A PARTIR DOS
DIREITOS HUMANOS.**



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 garante 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 nº 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 apatridia. 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, dentre as quais: 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 de acordo com convenções internacionais, uma vez que o direito à solicitação da nacionalidade brasileira visa a reduzir a vulnerabilidade do apátrida. Mesmo se o apátrida não quiser solicitar imediatamente a naturalização, ele terá 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 esteja ameaçada.¹

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



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. O Brasil pune crimes que advêm de preconceito ou discriminação quanto a aspectos como etnia, origem e religião. A xenofobia combinada com violência (física, verbal etc.) é crime imprescritível e inafiançável, assim como a homotransfobia (preconceito contra a população LGBTQ+, relativo à orientação sexual e à identidade de gênero) e o racismo. Em muitos casos, a xenofobia vem acompanhada da

homotransfobia e do racismo. 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, em conjunto com outras discriminações, cresce na mesma medida que a intolerância.



Como identifico se sou vítima de xenofobia?

Se uma pessoa o 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 em relação a você. A pessoa pode deixar clara a xenofobia pelo ódio com que o trata, mas pode ser mais sutil, incitando e induzindo que outras pessoas discriminem você.



O que eu faço se passar por isso?

Você pode denunciar o caso em uma Delegacia de Polícia, que vai emitir um Boletim de Ocorrência (BO). Seu caso será encaminhado a 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 sábados, domingos e feriados, 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.² 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 no Capítulo 6 desta Cartilha.

² 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 brasileiros e não brasileiros. Todos têm direito à vida, à igualdade, à liberdade, à propriedade e à segurança. Daqui tiramos uma conclusão fundamental: o Direito brasileiro, incluindo os direitos humanos e sociais, aplica-se 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, uma vez 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 UM EMPREGADO?



Para que você seja considerado um 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 o contratou, ele 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 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, que 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 um empregado.

MAS SE NÃO SOU UM 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 lhe 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 ele será seu próprio patrão, terá seus próprios horários, trabalhará para quem quiser, mas, ao mesmo tempo, terá de lidar com eventuais dificuldades decorrentes de seu trabalho. Se a pessoa, por exemplo,

for vendedora do artesanato que ela mesma faz, ela poderá ser enquadrada dessa forma. Importante ressaltar que o trabalhador autônomo, para ter acesso aos benefícios previdenciários, deverá efetuar sua inscrição junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) como contribuinte individual,³ recolhendo ele mesmo sua contribuição.

- O **trabalhador temporário** é empregado de uma empresa de trabalho temporário, mas estará atendendo a uma necessidade ocasional de uma outra empresa – segundo a Lei n° 6.019/74. Ou seja, uma empresa o contrata para que ele 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.

³ 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).

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

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 LHE É REALMENTE DEVIDO.



O QUE É TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO?

O trabalho análogo ao escravo – também conhecido por condição análoga à 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 está cometendo um crime. Inclusive, a pena a esse empregador será maior se seus atos forem contra uma criança ou um adolescente, bem como se tiverem motivação no preconceito étnico ou religioso. 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 ameaça à dignidade humana em ambiente de trabalho que rejeite 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 manter o trabalhador 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 de documentos ou objetos do trabalhador pelo empregador.



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) para que o empregador faça os depósitos das contribuições previdenciárias do trabalhador.

O migrante com autorização de residência temporária ou por prazo indeterminado pode requerer uma CTPS. Caso você não tenha uma Autorização de Residência e queira trabalhar, será necessário solicitar o 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 será 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 validade



de um ano, devendo ser carimbada toda vez que o protocolo de solicitação de refúgio for renovado. Para o refugiado já reconhecido (por ser portador de um visto permanente), a permissão de trabalho não precisa ser obtida, tampouco deverá ser renovada todo ano.

Na condição de vítima de tráfico de pessoas para exploração em trabalhos forçados ou análogos à escravidão, o migrante tem proteção especial no Brasil, conforme Decreto nº 5.017/2004, que 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 por 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 Economia⁴. 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)⁵.

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, 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 seguintes documentos:

- Carteira de Registro Nacional Migratório (CRNM).
- Cadastro de Pessoa Física (CPF).
- Comprovante de residência com CEP.

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

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

Se você tiver Visto de Temporário, for beneficiário do 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 seguintes documentos:

- Publicação de autorização de trabalho no Diário Oficial da União (DOU)⁶ 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 caso 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.

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

Se você for solicitante de refúgio, leve os seguintes documentos:

- Protocolo de Solicitação de Refúgio.
- Cadastro de Pessoa Física (CPF).
- Comprovante de residência com CEP.
- **ATENÇÃO:** Seu agendamento deverá ser feito pela internet, e o atendimento será realizado em uma Superintendência do Trabalho (Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia) na região. O Poupatempo 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 solicitação da 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

OS DIREITOS TRABALHISTAS





Se sou empregado, quais direitos tenho caso seja dispensado ou peça 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 aos 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 comunicação prévia de 30 dias.

SEGURO-DESEMPREGO



Seguro-desemprego

Além do valor pago pelo empregador, também é possível que você obtenha o seguro-desemprego, benefício temporário pago em dinheiro 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. Neste caso, seus deveres e direitos são:

1. Comunicar previamente seu empregador. Você não poderá simplesmente deixar de trabalhar, pois ocorrerá abandono de emprego.
2. Receber pelos dias trabalhados até a data em que se demitiu – saldo salarial.
3. Tirar férias não gozadas e proporcionais.
4. Receber 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 correspondente ao mês não trabalhado em seu salário.

Quais são os 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



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 um 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 de 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. Nesse caso, você terá direito ao maior salário mínimo. É possível que a legislação nacional preveja salários maiores para a sua profissão – salário profissional. Além disso, sua categoria profissional pode ter negociado um salário mínimo diferenciado – salário convencional ou piso normativo. Você terá direito, então, a um salário superior 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, o desconto referente à alimentação 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 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 e os 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 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.

Quanto à pessoa que trabalha para empregador rural, o trabalho noturno varia conforme a atividade: com animais (pecuária), o trabalho noturno é considerado das 20 horas às 04 horas da manhã do dia seguinte; com 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 em ambos os casos é de 25%.

Em resumo:

Quantidade de horas permitidas	Normalmente, oito horas diárias, mas, dependendo do regime, a jornada pode variar.
	Máximo de 44 horas semanais.
Horas a mais	A hora extra vale mais do que a hora normal de trabalho.
	A remuneração será de, no mínimo, 50% a mais que na hora normal.
	Em períodos de feriados ou descanso semanal, o pagamento será de 100% a mais no valor da hora.
	As horas a mais não podem ultrapassar duas horas diárias.
Intervalo	A partir de uma jornada de quatro horas, um intervalo mínimo de 15 minutos é obrigatório.
	Para jornadas acima de seis horas, o tempo de intervalo varia de uma a duas horas.
Trabalho noturno	O trabalho da pessoa menor de 18 anos no período noturno é proibido.
	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.
	Quando o trabalhador rural realiza trabalho noturno, haverá um acréscimo de 25% na remuneração normal para cada hora trabalhada conforme a atividade (pecuária ou lavoura).



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, 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 $2/12$ de seu salário, acrescido de $1/3$ do valor, a título de férias proporcionais; se trabalhou por seis meses, terá direito a $6/12$ de 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 período de tempo não trabalhado 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, com a condição de apresentar atestado. 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, paga por 120 dias. A licença poderá ter início entre o 28º dia que antecede a data prevista para o parto e o 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 Cidadã⁷.

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

Acompanhamento do pré-natal

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

E O CASAL HOMOAFETIVO QUE ADOTA UMA CRIANÇA?

Os direitos descritos acima também valem para o casal homoafetivo.

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 a trabalho noturno (das 22 horas às 05 horas da manhã do dia seguinte) ou a trabalho perigoso ou prejudicial à saúde (em ambiente insalubre, por exemplo).

Trabalho como empregado doméstico. Quais direitos eu tenho?

O empregado doméstico – aquele que presta serviços no âmbito familiar, sem finalidades lucrativas – possui os mesmos direitos que um 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, o que pode ser substituído por banco de horas.



SINDICATO



Sou representado por alguma associação?

Você é representado por um grupo de pessoas que exercem sua profissão, o 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 sobre a sua profissão, tendo prevalência sobre a lei, desde que respeitados os direitos básicos.

Há valores adicionais ao salário?

INSALUBRIDADE

Os empregados, migrantes ou não, que trabalham com produtos químicos, como solda, graxa etc., e em lugares com ruídos ou agentes biológicos, como hospitais, sanitários etc., podem ter direito ao adicional de insalubridade. Seu valor pode variar entre 10%, 20% e 40% do salário mínimo, a depender do agente nocivo ao qual estiver exposto.

PERICULOSIDADE

Além disso, se o empregado trabalhar com inflamáveis, como gasolina, gás, diesel etc., eletricidade ou segurança armada, por exemplo, pode ter direito ao adicional de periculosidade, equivalente a 30% do salário.



Tenho preocupação quanto a minha saúde e a 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 que visam 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 para que seja utilizada, ou seja, é gratuita, sem pagamentos prévios. Explicando melhor, qualquer pessoa no Brasil tem acesso aos serviços de saúde de forma gratuita, sem discriminação. Isso inclui todos os estrangeiros no país, mesmo que de passagem (turistas). 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 seus dependentes econômicos. 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 do 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, $400 \text{ reais} + 200 \text{ reais} = 600 \text{ reais}$, 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.⁸

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



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 tanto da parte do empregado quanto do empregador. 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 <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.

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 e 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 QUE CUMPRIR OS SEGUINTE REQUISITOS:
Empregado	Ter Carteira de Trabalho assinada.
	Receber salário todo mês.
Empregado doméstico	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 etc.
Trabalho avulso	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 etc.
Contribuinte individual	NÃO ter Carteira de Trabalho assinada.
	Trabalhar por conta própria.
	Ex.: empresário, diarista, taxista, feirante, médico, ambulante, dentista, engenheiro etc.
Segurado especial	NÃO ter Carteira de Trabalho assinada.
	Plantar, pescar ou retirar produtos da natureza.
	Vender só uma parte do que produz, usando o restante para sobreviver.
	Ex.: produtor rural, parceiro, meeiro, arrendatário em área rural, seringueiro, pescador artesanal etc.

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Veja como deve ser feita sua contribuição ao INSS:

Empregado	O empregador paga a contribuição ao INSS.
	O desconto aparece no holerite.
Empregado doméstico	O empregador paga a contribuição ao INSS.
	O desconto aparece no holerite.
Trabalhador avulso	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.
Contribuinte individual	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.
Segurado especial	Quem compra os produtos paga a 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. Também é possível solicitar o extrato de pagamento de benefícios pela internet.



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 Brasil⁹, é provável

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

que você não tenha feito nenhuma contribuição. Esses acordos internacionais, conforme coloca a Secretaria de Previdência do Ministério da Economia do Governo Federal, têm por objetivo principal garantir os direitos de Seguridade Social previstos nas legislações dos países envolvidos. Visa-se, assim, a 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, vá ao INSS ou acesse seu site.

**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 tabelas¹⁰. 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

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS
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%

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

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

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS
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:

Plano Facultativo de Baixa Renda	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).
	Salário de contribuição: R\$ 1.045,00 (salário mínimo).
	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS: 5%.

Plano Simplificado	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).
	Salário de contribuição: R\$ 1.045,00 (salário mínimo).
	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS: 11%.

Plano Normal	Dá direito a todos os benefícios previdenciários.
	Salário de contribuição: de R\$ 1.045,00 até R\$ 6.101,06.
	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS: 20%.

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 esclarecida.

Para que o pedido seja aceito, é necessário levar: (i) o requerimento¹¹ 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.

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

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 o 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, total que será sua base de cálculo para os benefícios.



Se eu pagar acima do teto da contribuição previdenciária, o benefício será maior?

O valor máximo ou teto do salário de contribuição é 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: 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 permanentemente 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 recupera 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 o 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 você é trabalhador e precisa se afastar de suas funções por causa de doença ou lesão, você 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 o 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 sequela 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, pago mensalmente e por certo tempo, considera os filhos menores de 21 anos – ou de qualquer idade, se forem pessoas com deficiência –, o cônjuge ou companheiro, os pais e os irmãos menores de 21 anos – ou de qualquer idade, se forem pessoas com deficiência. A dependência econômica em relação à pessoa presa deve ser comprovada. A pessoa que foi presa, por sua vez, deve ter a qualidade de segurado na data da prisão e ganhar menos de 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 a pessoa presa tenha contribuído por, pelo menos, 24 meses antes da prisão.

Tenho filhos e enteados que vão à escola e não trabalham...

SALÁRIO-FAMÍLIA

Se você for segurado do INSS, ganhar até R\$ 1.425,56 (este valor pode variar) e tiver um filho menor de 14 anos sem deficiência ou de qualquer idade com deficiência, você poderá receber o salário-família. Ele será pago por cada filho ou “equiparado”, 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 com deficiência e pais idosos que moram comigo?

BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA (BPC)

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

1. Ser pessoa com 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. Por se tratar de um benefício assistencial, não é necessário ter contribuído para o INSS para ter direito a ele.

5

PROBLEMAS COMUNS NO LOCAL DE TRABALHO E COMO 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 contrarrecibo de entrega. O empregador terá o prazo de cinco dias úteis para fazer as anotações necessárias na CTPS.



O que é discriminação no 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 a 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, quando alguém:

- Restringir ou limitar 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 que você queira contribuir).
- Privar seu acesso aos instrumentos necessários para a devida realização 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).

- Invasão sua intimidade, levantando informações de caráter pessoal (p. ex.: violar a correspondência privada, e-mail não corporativo).
- 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 tomar 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 atermção. 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. Listamos aqui alguns contatos dos vários lugares onde 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;

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;

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; caritasarqsp@uol.com.br;

Site: <https://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; contato@cdhic.org;

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; cicdoimigrante@sp.gov.br;

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; crai@sefras.org.br;

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

Serviços: informações sobre regularização de documentos e 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;

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

Serviços: cursos básicos de capacitação – informática, modelagem, cabeleireiro, 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;

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

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

MISSÃO PAZ

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

Telefone: (11) 3340-6950;

E-mails: contato@missaonspaz.org; 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 DIREITOS 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;

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

Serviços: orientação jurídica sobre regularização migratória, direitos trabalhistas, de família, 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 com 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 mais bem 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 o 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*

SINOPSE DA CARTILHA DO GEMDIT

O Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho (GEMDIT) da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD-USP) foi formado em 2016 e está regularmente inscrito na Comissão de Pesquisa da FD-USP e no Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (DGP-CNPq). O Líder do Grupo é o Prof. Antonio Rodrigues de Freitas Júnior (FD-USP), e o Vice-Líder, o Prof. Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas, EAESP-FGV). O GEMDIT vem promovendo pesquisas para a elaboração, a publicação e a periódica atualização da “Cartilha de Direitos Trabalhistas e Previdenciários para Imigrantes e Refugiados” – iniciativa que conta com o importante apoio da Caritas Arquidiocesana de São Paulo (CASP). Para tal, o GEMDIT cria Atividades de Cultura e Extensão a cada semestre no âmbito da FD-USP, o que viabiliza a participação não somente de alunos de Graduação e de Pós da Faculdade, mas também de pessoas sem vínculo com a USP. A

relevância desse material advém, por um lado, da ausência de informações firmes sobre o tema – as quais deveriam ser prestadas por autoridades brasileiras – e, por outro, da desconfiança que parte dos trabalhadores estrangeiros possuem quanto aos auxílios já existentes – pois não sabem se estes auxílios farão em seguida com que sejam, por exemplo, expulsos do Brasil. A Cartilha procura abordar, com linguagem clara e direta, alguns dos principais direitos sociais – com foco nos trabalhistas e previdenciários – e as formas de implementação deles, de modo que imigrantes e refugiados – sejam eles documentados ou não – possam buscar melhores condições de vida no país. O GEMDIT divulga a Cartilha – e atualizações dela – por meio de palestras e reuniões com organizações não governamentais (ONGs) e demais associações interessadas. Na presente edição, o texto foi revisado pelos colegas da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH) da USP, sob a supervisão da Profa. Adriana Zavaglia. Agregamos, ainda, os recursos que vieram da aprovação do projeto “Diagramação e ilustração da Cartilha de Direitos Trabalhistas e Previdenciários para Imigrantes e Refugiados (GEMDIT-FD-USP)” no 5º Edital Santander / USP / FUSP de Fomento às Iniciativas de Cultura e Extensão. Tais recursos foram conquistados graças à parceria do GEMDIT com o Prof. André Chaves de Melo Silva e com a Dra. Leandra Rajczuk Martins, ambos da Escola de Comunicações e Artes (ECA) da USP.





ISBN: 978-65-00-13518-3

CDL



9 786500 135183