

# PETIT GUIDE DES DROITS DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR LES MIGRANTS ET LES RÉFUGIÉS



**Caritas**  
Arquidiocesana de SÃO PAULO



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

Petit guide des droits du travail et de la  
sécurité sociale pour les migrants et les  
réfugiés [livro eletrônico] / organização  
Antonio Rodrigues de Freitas Júnior...[et al.] ;  
tradução Adriana Zavaglia. -- São Paulo, SP : Ed.  
dos Autores : Grupo de Pesquisa em Migração e  
Direito Internacional do Trabalho (GEMDIT), 2021.  
PDF

Título original: Cartilha de direitos trabalhistas  
e previdenciários para imigrantes e refugiados.

Vários autores.

Outros organizadores: Jorge Cavalcanti Boucinhas  
Filho, Adriana Zavaglia, André Chaves de Melo Silva,  
Leandra Rajczuk Martins, Victor Raduan da Silva.

ISBN 978-65-00-33176-9

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

21-86768

CDU-34:331:368.4(091)

**Índices para catálogo sistemático:**

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

Eliete Marques da Silva - Bibliotecária - CRB-8/9380

**Groupe de recherche sur la migration et  
le droit international du travail (GEMDIT)**

Adresse : *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

Téléphone : (11) 3111-4009 ; téléphone/fax : (11) 3111-4019

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

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

**Caritas de l'Archidiocèse de São Paulo (CASP)**

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

Téléphones : (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 : <https://www.caritassp.org.br/>



Publication prise en charge par Santander/USP/  
FUSP, « 5e Avis de soutien aux activités du Service  
d'action culturelle » ([https://prceu.usp.br/noticia/  
contemplados-5o-edital-santander-usp-fusp-de-  
fomento-as-iniciativas-de-cultura-e-extensao/](https://prceu.usp.br/noticia/contemplados-5o-edital-santander-usp-fusp-de-fomento-as-iniciativas-de-cultura-e-extensao/)),  
concernant le projet « Mise en page et illustration du  
Petit guide des droits du travail et de la sécurité sociale  
pour les migrants et les réfugiés  
(GEMDIT-FD-USP) ». Sponsors :



 **Santander** Universidades

# DESCRIPTION SUPPLÉMENTAIRE ET MENTION DE RESPONSABILITÉ

## Titre

Petit guide des droits du travail et de la sécurité sociale pour les migrants et les réfugiés

## Traduction

1re édition, en français, 2021. ISBN 978-65-00-33176-9.  
Traduit du portugais brésilien : *Cartilha de Direitos Trabalhistas e Previdenciários para Imigrantes e Refugiados* (ISBN 978-65-00-13518-3).

Étapes de réalisation du travail : (i) texte en portugais en février 2020; (ii) révision du texte en portugais en avril 2020; (iii) traduction vers le français en octobre 2020; et (iv) mise en page, illustration et conception graphique en juillet 2021.

## Coordination, édition et organisation

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

# Texte en portugais brésilien

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 Ghirotto 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 Geraldес 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
Marilia 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 Tiekо Shiraishi	Vinícius Menezes Rangel de Sá
Nadja Ponte Nogueira	Wendel Henrique Cordeiro
Natalia Cristina Budini Abud	----

## Révision du texte en portugais brésilien

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 Berthomé	Vanessa Pacheco de Sousa
Marcelo Ferreira de Santana	Vinicius de Souza Porto Bomfim
Marcelo Hime Funari	Yasmin Leal Gomes da Fonseca

## Traduction vers le français

Adriana Zavaglia	Marcelo Hime Funari
Alan Ometto Lima	Milene Suzano de Almeida
Ananda Catharine dos Santos Mota do Carmo	Nathália de Oliveira Lima
Gabriel Nicolosi Barbosa de Souza	Renata Tonini Bastianello
Jaqueline de Oliveira Lucio Elias	Thaísa Alves Oliveira
Jessica Machado Damazio	Vanessa Pacheco de Sousa
Larissa Bianca Silva	Vinicius de Souza Porto Bomfim
Lola Christine Marie-Madeleine Berthomé	Yasmin Leal Gomes da Fonseca



# Mise en page, illustration et conception graphique

Beatriz Susa	Victor Raduan da Silva
Cláudio de Oliveira	Wendel Cordeiro
Cláudia Lorena	----

## Création

Groupe de recherche sur la migration et  
le droit international du travail (GEMDIT)

## Partenariat

Banque Santander – <i>Santander Universidades</i>	Fondation d'appui à l'Université de São Paulo (FUSP)
Caritas de l'Archidiocèse de São Paulo (CASP)	Laboratoire d'études de la traduction (LET)
<i>Curta Ciência!</i> - Journalisme scientifique, diffusion et communication des sciences dans la contemporanéité	Service d'action culturelle de l'Université de São Paulo (PRCEU-USP)

## NOTA À TRADUÇÃO

A tradução ora apresentada, de cunho voluntário, é o resultado de uma colaboração entre o Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho (GEMDIT – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo), liderado pelo Prof. Dr. Antonio Rodrigues de Freitas Júnior, e o Laboratório de Estudos da Tradução (LET – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo), que coordeno.

No segundo semestre de 2019, as docentes do Núcleo Didático de Tradução do Departamento de Letras Modernas (FFLCH-USP), do qual faço parte, recebemos a visita de Victor Raduan da Silva, doutorando da Faculdade de Direito orientado pelo professor Freitas Júnior, durante a qual nos foi solicitada a tradução da *Cartilha de Direitos Trabalhistas e Previdenciários para Imigrantes e Refugiados* (<https://sites.usp.br/gemdit/cartilha/>) para as línguas de origem das populações migrantes no Brasil, dentre as quais figurava o francês.

Para encetar essa colaboração e para atender a uma das necessidades dos migrantes francófonos residentes na cidade de São Paulo, resolvi oferecer a disciplina de graduação *Projetos de Tradução II* (FLM0307) cujo objetivo, conforme sua ementa (<https://uspdigital.usp.br/jupiterweb/obterDisciplina?sgldis=FLM0307>), levaria ao “desenvolvimento das habilidades de tradução” por parte do aluno em “situação próxima à do ambiente profissional” e “atenderia a demanda de tradução da comunidade USP, em cooperação direta”. As aulas tiveram início em 3 de março de 2020; porém, na terceira

semana, os encontros presenciais foram suspensos na unidade em decorrência da pandemia de Covid-19. Tendo utilizado a semana seguinte para elaborar estratégias de ensino a distância, retomei as aulas pelo Google Meet em 24 de março, com fim em 2 de julho.

As atividades programadas para o desenrolar da disciplina incluíram duas palestras de convidados – Victor Raduan da Silva, “Cartilha de direitos trabalhistas e previdenciários para imigrantes e refugiados”, e Elaine Trindade, “Memória de Tradução” – e uma oficina, ministrada por Renata Tonini Bastianello, “Identificação de termos e fraseologismos para a elaboração de um glossário: lista em português”.

O primeiro passo para prepararmos a tradução foi um estudo aprofundado da Cartilha em português, para o qual foram fundamentais as palestras e a oficina. Nessa fase, identificamos as características linguístico-textuais do texto (organização textual simples com ocorrência de terminologia jurídica, autores especialistas do Direito, público-alvo leigo composto por migrantes etc.) e as questões culturais envolvidas entre cultura de partida (brasileira) e culturas de chegada.

O segundo passo consistiu na identificação dos termos da Cartilha para a elaboração de um glossário bilíngue para padronizar o trabalho de tradução da equipe. Com o *corpus* de estudo (Cartilha) e o *corpus* de referência do português brasileiro (Bastinello, 2017) ([https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8146/tde-11122017-190034/publico/2017\\_RenataToniniBastianello\\_VCorr.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8146/tde-11122017-190034/publico/2017_RenataToniniBastianello_VCorr.pdf)) previamente preparados, utilizamos as seguintes ferramentas da

linguística de *corpus* (software AntConc, Anthony, 2004): lista de palavras, lista de palavras chave e concordanciador. Como resultado, obtivemos uma lista de candidatos a termo, ou seja, palavras (lexias simples, com uma só unidade linguística, ou complexas, com duas ou mais unidades linguísticas), colocações e fraseologismos (unidades poliléxicas fixas, convencionadas e frequentes) que poderiam ser de fato unidades terminológicas no contexto da Cartilha. No decorrer do trabalho de tradução, termos eram incluídos nessa lista e outros excluídos; do mesmo modo, definições terminológicas eram pouco a pouco elaboradas, tanto em português quanto em francês.

Pelo fato de a terminologia da área jurídica estabelecer-se na legislação de cada país, o que a torna uma das mais marcadas do ponto de vista cultural, elaboramos um projeto e um protocolo de tradução específicos para dar início ao terceiro passo do trabalho. O projeto de tradução teve como eixo principal seu público alvo, ou seja, migrantes africanos, caribenhos e sul-americanos francófonos, leigos em relação aos direitos trabalhistas e previdenciários. Globalmente, o texto traduzido ancorou-se na cultura fonte (brasileira), com o auxílio linguístico de termos genéricos ou especializados das culturas alvo. A tarefa não foi das mais fáceis!

O terceiro passo consistiu em traduzir criticamente a Cartilha para o francês, ou seja, comentando as escolhas feitas. Nessa fase, o texto foi dividido em partes, uma para cada aluno, as quais deram origem aos trabalhos finais individuais dos tradutores aprendizes para a disciplina de graduação. Durante a tradução, atentamos, principalmente por testes de frequência no Google Search e por

consultas a códigos, dicionários e glossários, para a fluidez textual e especializada em francês. Para tanto, interagimos por arquivos compartilhados na nuvem, por reuniões semanais ou quinzenais e mesmo por whatsapp. O quarto e último passo consistiu na correção e revisão final da tradução.

Antes de terminar, eu gostaria de agradecer o colega Antonio Rodrigues de Freitas Júnior pelo convite para participar de um projeto tão importante, o doutorando Victor Raduan da Silva (nosso especialista de plantão!), os alunos do curso pelo trabalho voluntário e os conferencistas. Deixo também um agradecimento especial a Renata Bastianello, nossa querida monitora, e Lola Berthomé, nossa aluna intercambista francesa.

Após sete meses de trabalho colaborativo e de esforço conjunto, gostaria de dedicar esta tradução a todos os migrantes francófonos em território nacional, esperando que aqui sejam tratados com a dignidade que merecem.

*Boa Leitura!*

*Adriana Zavaglia  
Tradução/Francês  
LET-DLM-FFLCH-USP*

# NOTE À LA TRADUCTION

(Traduit du brésilien par Adriana Zavaglia, révisé par Lola Berthomé.)

Au second semestre 2019, les professeures de la chaire de traduction du Département de langues modernes (FFLCH-USP), dont je fais partie, ont reçu la visite de Victor Raduan da Silva, doctorant à la Faculté de droit sous la direction d'Antonio Rodrigues de Freitas Júnior, pour parler de leur projet et solliciter l'équipe pour la traduction de la *Cartilha de Direitos Trabalhistas e Previdenciários para Imigrantes e Refugiados* (<https://sites.usp.br/gemdit/cartilha/>) vers les langues d'origine des populations migrantes à São Paulo, parmi lesquelles le français.

Cette traduction, « Petit guide des droits du travail et de la sécurité sociale pour les migrants et les réfugiés », faite à titre bénévole, est donc le résultat de la coopération entre le Groupe de recherche sur les migrations et le droit international du travail (GEMDIT) de la Faculté de droit de l'Université de São Paulo (FD-USP), coordonné par M. Freitas Júnior, et le Laboratoire d'études de traduction (LET) de la Faculté de philosophie, lettres et sciences humaines de l'Université de São Paulo (FFLCH-USP), que je dirige.

Pour démarrer cette collaboration, suite à une demande de traduction de la communauté USP pour répondre aux besoins des migrants francophones vivant dans la ville de São Paulo, j'ai décidé de proposer le cours Projets de traduction II (FLM0307) aux étudiants de notre licence, à partir duquel ils pourraient développer leurs compétences en traduction dans une situation presque professionnelle. La rentrée a commencé le 3 mars 2020 ; cependant, au cours de la troisième semaine, les rencontres en présentiel ont été suspendues

en raison de la pandémie de Covid-19. Après avoir mis à profit la semaine suivante pour développer des stratégies d'enseignement et d'apprentissage à distance, j'ai repris les cours via Google Meet le 24 mars et je les ai terminés le 2 juillet. En plus des cours magistraux, nous avons assisté à deux conférences (invités : M. Victor Raduan da Silva, « Introduction aux droits du travail et à la sécurité sociale des immigrants et des réfugiés », et Mme Elaine Trindade, « Mémoire de traduction ») et à un atelier (invitée : Mme Renata Tonini Bastianello, « Identification des termes et phraséologies pour l'élaboration d'un glossaire : liste en portugais »).

La préparation de cette traduction a suivi quelques étapes. Tout d'abord, nous avons réalisé une étude approfondie de la brochure en portugais, pour laquelle les conférences et l'atelier ont été essentiels. Durant ce travail, nous avons identifié les caractéristiques linguistico-textuelles globales du texte (organisation textuelle simple et directe avec apparition de terminologie juridique, auteurs experts du droit, public cible non spécialiste composé de migrants, entre autres) et les enjeux culturels impliqués entre la culture de départ (brésilienne) et les cultures d'arrivée. À partir de là, nous avons décidé d'explicitier les relations culturelles perçues par la mise en place d'un glossaire bilingue et bidirectionnel de cette terminologie.

Le corpus d'étude (le guide en portugais, la *Cartilha*) et le corpus de référence en portugais brésilien (Bastianello, 2017) ([https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8146/tde-11122017-190034/publico/2017\\_RenataToniniBastianello\\_VCorr.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8146/tde-11122017-190034/publico/2017_RenataToniniBastianello_VCorr.pdf)) étant préalablement compilés, nous avons utilisé quelques outils de la linguistique de corpus (logiciel AntConc, Anthony, 2004) pour identifier la terminologie du guide : liste de mots, liste de mots-

clés et concordance. Grace à cela, nous avons obtenu une liste de candidats à terme, c'est-à-dire des mots (des lexies simples, avec une seule unité linguistique, ou complexes, avec deux ou plusieurs unités linguistiques), des collocations et des phraséologies (unités linguistiques fréquentes formées de plusieurs lexies) pouvant avoir le statut de terme ou d'unité spécialisée dans le contexte du Guide. Au cours du travail de traduction, des termes ont été inclus dans cette liste et d'autres ont été exclus ; de même, des définitions terminologiques ont été progressivement élaborées, tant en portugais qu'en français, afin de normaliser le travail de traduction de l'équipe.

Étant donné que la terminologie du domaine juridique est établie dans la législation de chaque pays, ce qui en fait l'une des plus marquées du point de vue culturel, nous avons mis en avant un projet de traduction spécifique et un protocole d'action pour mettre en marche l'étape suivante du travail. L'axe central du projet de traduction était son public cible, c'est-à-dire les migrants francophones sud-américains, africains et caribéens, non spécialistes du droit du travail ou de la sécurité sociale. Par conséquent, le texte traduit devrait s'attacher surtout à la culture source (brésilienne), mais faisant appel à des termes génériques ou spécialisés des cultures cibles (en français). La tâche était complexe !

L'équipe a aussi traduit de manière critique la *Cartilha* en français, en commentant les choix effectués. Dans cette phase, le texte a été divisé en plusieurs parties, une pour chaque étudiant, ce qui a donné lieu aux travaux finaux individuels des apprentis traducteurs pour le cours cité plus haut. Lors de la traduction, nous avons accordé une attention particulière aux tests de fréquence



sur le moteur de recherche Google et aux consultations des codes juridiques, des dictionnaires et des glossaires afin de mettre au jour une traduction courante du côté de la langue française comme du côté des domaines spécialisés convoqués. Pour cela, nous avons eu des interactions régulières par des fichiers partagés dans le cloud, des réunions hebdomadaires par Google Meet et même par WhatsApp. La dernière étape s'est achevée par la révision de la traduction.

Avant de finir, je voudrais remercier le collègue Antonio Rodrigues de Freitas Júnior de l'invitation pour participer à ce projet si important, le doctorant Victor Raduan da Silva (notre spécialiste toujours en garde !), les étudiants du cours pour leur travail bénévole, et les conférenciers. Et également une pensée spéciale à Renata Bastianello, notre chère monitrice, et Lola Berthomé, notre étudiante française en échange.

Après sept mois de travail collaboratif et d'efforts communs, je voudrais offrir, au nom de l'équipe, cette traduction à tous les migrants francophones en territoire brésilien, en espérant qu'ils seront traités ici avec la dignité et le respect qu'ils méritent.

*Bonne lecture !*

*Adriana Zavaglia  
Enseignante-Chercheuse, Traduction/Français  
LET-DLM-FFLCH-USP*

# TABLE

## **PRÉSENTATION.....24**

**La situation des migrants.....24**

**Connaître vos droits.....26**

**Voilà donc votre guide !.....28**

**Le plan du guide.....30**

**Qu'est-ce que le GEMDIT ?.....31**

**Qu'est-ce que la Caritas**

**de l'Archidiocèse de São Paulo ?.....32**

**Bonne lecture !.....33**

## **1. LES DROITS DU MIGRANT AU BRÉSIL.....34**

**Y a-t-il une loi sur la protection**

**des migrants au Brésil ?.....35**

**Et une loi pour protéger les réfugiés ?.....37**

**On m'a parlé du terme « apatridie »,  
mais de quoi s'agit-il ?.....38**

**Et si je suis victime de discrimination ?.....40**

**XÉNOPHOBIE ET AUTRES DISCRIMINATIONS.....40**

*Comment savoir si je suis victime de xénophobie ?.....41*

*Que faire en cas de xénophobie ?.....42*

## **2. QU'EST-CE QUE JE DOIS SAVOIR AVANT DE TRAVAILLER ?....43**

**Ai-je les mêmes droits que  
les citoyens brésiliens ?.....44**

**Travail, emploi... Quelles sont les différences ?.....45**

**COMMENT SAVOIR SI JE RELÈVE  
DU STATUT DE SALARIÉ ?.....46**

**MAIS SI JE NE SUIS PAS SALARIÉ, QUE SUIS-JE ?.....47**

*Autres types de travailleurs.....49*

**Qu'est-ce qu'un travail contraint ou une condition  
analogue à l'esclavage ?.....53**

**Quels documents me faut-il pour  
pouvoir travailler au Brésil ?.....55**

**ME FAUT-IL DES DOCUMENTS ?.....55**

**OÙ ET COMMENT OBTENIR LA CTPS ?.....59**

## **3. LES DROITS DU TRAVAIL.....63**

**Si je suis salarié, quels droits ai-je en cas de  
licenciement ou démission ?.....64**

**AU CAS OÙ VOUS SERIEZ LICENCIÉ.....64**

*Assurance-chômage.....66*

**AU CAS OÙ VOUS SERIEZ DÉMISSIONNAIRE.....67**

**Quels sont mes droits salariaux ?.....68**

**AI-JE DROIT À UN SALAIRE MINIMUM ? MON PATRON PEUT-  
IL ME PAYER EN RESTAURATION ET EN LOGEMENT ? PEUT-  
IL RÉDUIRE MON SALAIRE ?.....68**

*Salaire minimum.....68*

*Retenue sur salaire sur la fiche de paie (bulletin de salaire).....70*

**Et mon temps de travail ?.....72**

**COMBIEN D'HEURES PUIS-JE TRAVAILLER PAR JOUR ? SI JE  
FAIS DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, SERAI-JE PAYÉ ? AI-  
JE DROIT À DES PAUSES ? ET SI MON TRAVAIL EST DE NUIT,  
QUELS SONT MES DROITS ?.....72**

*Temps de travail.....72*

*Heures supplémentaires.....73*

*Temps de pause.....73*

*Travail de nuit.....74*

**Je veux en savoir plus sur mes vacances !.....76**

**Je suis enceinte. Quels sont mes droits ?.....79**

**L'ENTREPRISE PEUT-ELLE ME LICENCIER ? S'IL FAUT QUE  
JE M'ABSENTE À CAUSE DU SUIVI DE GROSSESSE, MON  
EMPLOYEUR PEUT-IL DÉDUIRE CETTE**

**ABSENCE DE MON SALAIRE ?.....79**

*Sécurité de l'emploi.....79*

*Congé de maternité.....80*

*Allaitement.....81*

**Et le père de cet enfant ?.....81**

**CONGÉ DE PATERNITÉ.....81**

**SOINS PRÉNATALS.....82**

**Et le couple homoparental qui  
adopte un enfant ?.....82**

**Les jeunes peuvent-ils travailler ?.....82**

**Je suis employé de maison.**

**Quels sont mes droits ?.....83**

**Suis-je représenté par des associations ?.....85**

**Y a-t-il des indemnités pour travaux dangereux,  
insalubres, incommodes ou salissants ?.....86**

**INSALUBRITÉ.....86**

**DANGÉROSITÉ.....86**

**Je m'inquiète pour ma santé et pour  
ma sécurité au travail... .....87**

**QU'EST-CE QU'UN ÉQUIPEMENT DE PROTECTION  
INDIVIDUELLE (EPI) ? L'EMPLOYEUR PEUT-IL DÉDUIRE LE  
PRIX D'UN EPI DE MON SALAIRE ? EST-CE QUE JE DOIS  
UTILISER CETTE PROTECTION MÊME  
SI ELLE ME DÉRANGE ?.....87**

## **4. ET LA SÉCURITÉ SOCIALE ?.....88**

**Qu'est-ce que c'est ?.....89**

**Avant de parler davantage de l'INSS, attention : la Bourse famille.....90**

**J'ai vu dans mon bulletin de paie qu'il y a une déduction appelée INSS. Qu'est-ce que c'est ?**

**À quoi ça sert ?.....92**

**Qui peut être assuré de l'INSS ?.....93**

**Suis-je assuré ? Comment cotiser ?.....93**

**STATUT D'ASSURÉ.....93**

**COTISATION SOCIALE.....95**

**Comment devenir assuré si je n'ai jamais travaillé au Brésil ?.....96**

**J'ai déjà travaillé, mais je suis au chômage depuis plus de 12 mois... .....99**

**Combien est-il déduit de mon salaire pour cotiser à la sécurité sociale ?.....99**

**Mon employeur n'a pas cotisé. Que faire ?.....103**

**J'ai ma CTPS et je suis travailleur indépendant. Puis-je cotiser comme contribuable individuel ?.....105**

**Si je cotise au-delà du plafond, ma pension de retraite sera-t-elle plus élevée ?.....106**

**Je veux prendre ma retraite !.....107**

**QU'EST-CE QUE LA RETRAITE SELON L'ÂGE ?.....107**

**QU'EST-CE QUE LA RETRAITE SELON LA DURÉE DE COTISATION ?.....108**

**QU'EST-CE QUE LA RETRAITE POUR INVALIDITÉ ?.....108**

**Je peux travailler, mais j'ai une maladie ou un handicap suite à un accident du travail.**

**Que faire ?.....109**

**INDEMNITÉ EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT.....109**

**Je suis enceinte et sans emploi.**

**Puis-je obtenir de l'aide ?.....111**

*INDEMNITÉ JOURNALIÈRE MATERNITÉ.....111*

**Mon époux/épouse est en prison... .....112**

*AIDE EN CAS D'INCARCÉRATION.....112*

**J'ai des enfants et des beaux-enfants qui vont à l'école et ne travaillent pas... .....113**

*ALLOCATION FAMILIALE.....113*

**Mon époux/épouse avait la famille à charge, mais il/elle est décédé(e).**

**Puis-je avoir de l'aide sociale ?.....113**

*PENSION POUR DÉCÈS.....113*

**Et si j'ai chez moi un frère ou une sœur handicapée et des parents âgés ?.....114**

*BÉNÉFICE DE PRESTATION CONTINUE (BPC).....114*

## **5. PROBLÈMES COMMUNS SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET COMMENT PROCÉDER.....116**

**Mon employeur ne veut pas me déclarer.**

**Que faire ?.....117**

**Qu'est-ce que la discrimination au travail ?.....118**

**Comment savoir si je suis**

**victime de harcèlement au travail ?.....118**

**Comment procéder devant ces problèmes ?.....121**

## **6. OÙ DEMANDER DE L'AIDE ?.....123**

**RETOUR SUR L'HISTOIRE DE CE PETIT GUIDE.....129**



# PRÉSENTATION

## La situation des migrants

Chère migrante, cher migrant,

Nous savons que migrer est un phénomène propre à la condition humaine : l'humanité s'est toujours trouvée face à des déplacements de population, les gens quittant le lieu où ils sont nés à la recherche d'une nouvelle réalité. Cependant, nous savons également que, dans de nombreux cas, la migration ne provient pas d'une volonté de l'individu, mais de l'absence d'alternative face à une situation de guerre, de violence sociale ou de crise économique. Quitter son pays, sa famille et ses amis pour repartir à zéro dans un nouveau pays peut engendrer des situations que seul celui qui les a vécues peut comprendre.





**AVANT TOUT,  
QUELLES QUE SOIENT  
VOS RAISONS DE DÉPART,  
MIGRER, C'EST UN DROIT !**

Lorsque vous arrivez dans un nouveau pays, vous serez confronté à plusieurs défis concernant vos droits : vous vous trouvez face à une nouvelle langue, vous ne connaissez pas la région, vous n'avez ni amis ni assistance. Ainsi, de divers obstacles vous empêchent en tant que migrant d'avoir accès aux droits qui vous sont garantis par la loi.

Par ces raisons, il est nécessaire, aussi difficile que ce soit, de vous adapter à cette nouvelle réalité : il vous faudra établir de nouvelles relations personnelles, chercher du travail, en apprendre un minimum sur la culture et sur les traditions de la société qui vous accueille.

## Connaître vos droits

Connaître les droits et les devoirs du migrant, ainsi que de toute la population du pays où vous avez migré, c'est une étape essentielle pour votre intégration locale. En connaissant les lois locales, vous aurez la chance de réduire ou même d'éliminer la possibilité de ne pas vous sentir à votre place, devenant de plus en plus sûr de vous pour faire face au défi de vivre dans un nouveau pays.





## **Voilà donc votre guide !**

Ce guide a pour objectif de vous donner des informations utiles sur vos droits sociaux, quelle que soit votre nationalité, votre ethnie, votre religion. Nous y abordons en particulier les droits du travail et de la sécurité sociale.

Il est important de noter que, dans la législation brésilienne, les migrants et les citoyens de nationalité brésilienne ont les mêmes droits relatifs au travail, y compris celui d'avoir un travail formel, exercé dans des conditions dignes et équitables. Nous y apportons également des réponses aux questions les plus courantes qu'ont les migrants travaillant au Brésil.

Notre objectif, c'est d'aider toutes les personnes. Pour ce faire, il est important de remarquer que ce guide s'adresse à tous ceux qui ont migré au Brésil, quelle que soit la situation dans laquelle ils se trouvent, avec ou sans papiers. Nous ne faisons aucune différence au sujet des conditions migratoires, qu'il s'agisse d'un travailleur, d'un étudiant, d'un réfugié, d'un demandeur d'asile ou d'un sans-papiers. Sauf pour quelques rares exceptions, tous ont les mêmes droits.

# Le plan du guide

Ce guide est divisé en six parties avec des questions concernant les points suivants :

1. Les droits des immigrés et des réfugiés, avec des considérations sur l'apatridie et les types de préjugés, tels que la xénophobie, subis par cette population.
2. Les aspects essentiels sur l'emploi et autres types de travail, ainsi que les éléments présents dans le travail contraint, notamment la réduction de travailleurs à une condition analogue à celle de l'esclavage.
3. Les droits du travail typiques, c'est-à-dire ceux relatifs aux salaires, à la limitation du temps de travail par jour ou par semaine (la journée et le temps de travail), à la fin du contrat de travail (résiliation du contrat) etc.
4. Les droits relatifs à la sécurité sociale mettant en évidence la prévoyance, la possibilité d'obtenir une retraite, les prestations d'incapacité de travail etc.
5. Les violations courantes affectant le migrant sur son lieu de travail (le harcèlement, la discrimination etc.) et comment s'en libérer.
6. Les institutions d'assistance à cette population.



## Qu'est-ce que le GEMDIT ?

Le Groupe de recherche sur la migration et le droit international du travail – GEMDIT (*Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho*), accrédité par le Comité de recherche de la Faculté de droit de l'Université de São Paulo (FD-USP) et attaché au Conseil brésilien de développement scientifique et technologique – CNPq (*Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico*), développe ses activités en partenariat avec des organisations non gouvernementales et autres groupes. Dirigé par Antonio Rodrigues de Freitas Júnior, Enseignant-Chercheur au Département du droit du travail et de la sécurité sociale (DTB), le Groupe compte sur la participation des étudiants de licence, de master et de l'école doctorale de la Faculté, ainsi que des participants externes à la communauté USP. Ce guide est le résultat d'une des Activités de culture et d'actions externes développées sous la supervision technique du Groupe depuis le 1<sup>er</sup> semestre 2017 jusqu'au 1<sup>er</sup> semestre 2019. Dernière mise à jour : février 2020.



## **Qu'est-ce que la Caritas de l'Archidiocèse de São Paulo ?**

La Caritas de l'Archidiocèse de São Paulo (CASP), une organisation de la société civile dans le secteur à but non lucratif, est un Centre d'accueil pour les réfugiés à São Paulo depuis plus de 40 ans. Durant cette période, cette entité a déjà accueilli et assisté plus de 17.000 demandeurs d'asile et réfugiés dans ses quatre programmes d'aide : l'assistance, l'intégration, la protection et la santé mentale. La CASP maintient un accord avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR) et est membre suppléant dans la représentation de la société civile devant le Comité brésilien pour les réfugiés (CONARE).



## Bonne lecture !

Ce petit guide est le fruit d'un travail collaboratif réalisé par le GEMDIT en lien avec la CASP visant à la promotion des droits du travail et de la sécurité sociale pour toute la population migrante du Brésil. Nous souhaitons que les informations contenues dans ce guide vous soient utiles, surtout aux migrants qui travaillent ou qui veulent travailler au Brésil. Nous vous conseillons une lecture attentive, afin de rendre plus facile votre adaptation au pays.

*Cordialement,*

*Le GEMDIT  
La CASP*

# 1

## LES DROITS DU MIGRANT AU BRÉSIL



# Y a-t-il une loi sur la protection des migrants au Brésil ?

Oui ! C'est la Loi n° 13.445/2017, communément appelée nouvelle Loi de migration (*Nova Lei de Migração*), en vigueur depuis novembre 2017 par le Décret n° 9.199/2017, qui remplace les anciennes dispositions applicables aux étrangers (*Estatuto do Estrangeiro*, Loi n° 6.815/80).

Cette nouvelle loi a apporté une modification significative sur la vision du migrant au Brésil, en changeant la façon dont on y réagit dans le pays. À l'époque des anciennes dispositions applicables aux étrangers, dans les années 1980, le Brésil se trouvait dans un autre contexte historique et social où la protection de la sécurité nationale, des intérêts de la nation et des travailleurs brésiliens était absolument prioritaire. De ce fait, plusieurs éléments de ces anciennes dispositions laissaient voir les migrants comme une menace.

Les principes de l'universalité des droits de l'homme, de la décriminalisation de la migration, du rejet par la xénophobie, du racisme et de toute forme de discrimination, ainsi que de l'interdiction des pratiques d'expulsion et de déportation collective, sont les fondements de cette régulation. La Loi de migration cherche à assurer aux migrants l'égalité de traitement et des chances à l'égard de la société.

**MARQUE D'UNE ÉVOLUTION  
CONSIDÉRABLE, LA NOUVELLE LOI  
D'IMMIGRATION A POUR OBJECTIF  
LA PROTECTION DES MIGRANTS  
QUI ENTRENT AU BRÉSIL OU QUI  
EN SORTENT, DANS LE RESPECT  
UNIVERSEL ET EFFECTIF DES  
DROITS DE L'HOMME.**



Cette nouvelle Loi apporte également de différents changements pouvant aider ceux qui arrivent au Brésil ou même ceux qui y sont déjà depuis un certain temps. Ses articles cherchent d'un côté à régulariser la situation des migrants qui sont déjà sur le territoire brésilien et de l'autre à accorder de différents types de visa en fonction du motif de séjour. Elle assure aussi la protection juridique aux apatrides et aux exilés, portant sur l'essentiel de la migration.

## Et une loi pour protéger les réfugiés ?

Il existe dans le pays la Loi n° 9.474/97, qui donne recours à des mécanismes de mise en place des dispositions applicables aux réfugiés au Brésil (*Estatuto do Refugiado*). Il s'agit d'une loi spéciale, alors que la nouvelle Loi de migration est une loi générale. Les dispositions applicables aux réfugiés sont adoptées dans des situations où la personne est obligée de sortir de son pays d'origine par des motifs de persécution ou d'un conflit armé.

La loi brésilienne sur la protection des réfugiés (*Lei do Refúgio* ou *Estatuto do Refugiado*) régularise l'entrée de cette personne au pays. Dès lors que la personne demande l'obtention du statut de réfugié au Brésil, elle reçoit un document différent des autres migrants, c'est-à-dire une Attestation pour

demandeurs du statut de réfugié (*Protocolo de Solicitação de Refúgio*). Cette attestation l'autorise à rester sur le territoire brésilien le temps de l'examen de sa demande par le Comité brésilien pour les réfugiés (CONARE).

## **On m'a parlé du terme « apatridie », mais de quoi s'agit-il ?**



L'apatride est une personne sans nationalité, c'est-à-dire qu'aucun État ne la considère comme son ressortissant. L'apatridie a plusieurs causes, parmi lesquelles la

discrimination envers certains groupes minoritaires, l'émergence de nouveaux États, les transferts de territoires entre États existants et les lacunes dans les lois sur la nationalité. Être reconnu apatride, c'est fondamental pour vous placer sous la protection sociale et pour rendre votre naturalisation plus facile.

Dans la procédure d'apatridie, il est vérifié si un État reconnaît la nationalité de la personne, ce qui peut impliquer la présentation de déclarations et de documents délivrés par des autorités nationales et internationales et de la personne elle-même. En tout état de cause, la Loi brésilienne de migration est conforme aux conventions internationales, étant donné que le droit de demander la nationalité brésilienne vise à réduire la vulnérabilité de l'apatride. Même s'il ne souhaite pas demander immédiatement sa naturalisation, il aura sa carte brésilienne de résident permanent. Et même si l'apatridie n'est pas reconnue, l'État ne pourra pas procéder à son expulsion vers un pays où sa liberté, sa vie ou son intégrité est menacée<sup>1</sup>.

---

**1** Pour plus d'informations, voir : <https://www.gov.br/pt-br/servicos/ser-reconhecido-como-apatrida>.



## Et si je suis victime de discrimination ?

### XÉNOPHOBIE ET AUTRES DISCRIMINATIONS

La xénophobie est, en peu de mots, une aversion pour les étrangers. Cette aversion peut devenir une agression, qui peut être de différents types, non seulement physique, mais aussi verbal, par exemple. Le Brésil punit les délits qui résultent de préjugés ou de discrimination concernant des aspects tels que l'ethnie, l'origine et la religion. La xénophobie associée à la violence (physique, verbale etc.) est un délit imprescriptible et non susceptible de caution, ainsi que l'homotransphobie (des préjugés contre la population LGBTQ+, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre) et le racisme. Dans de nombreux cas,



la xénophobie est liée à l'homotransphobie et le racisme. Être victime de discrimination en raison d'être étranger, c'est déjà pénible, et la combinaison avec d'autres types de préjugés aggrave la situation. Avec l'augmentation des migrations dans le monde, la xénophobie, ainsi que d'autres discriminations, s'étendent autant que l'intolérance.



### ***Comment savoir si je suis victime de xénophobie ?***

Si quelqu'un a un comportement qui n'est pas correct envers vous, provoquant votre exclusion, votre rejet ou votre diffamation, tout en suggérant que vous ne faites pas partie de la société brésilienne ou d'une certaine communauté, cette personne est xénophobe envers vous. Vous pouvez subir nettement un acte haineux à caractère xénophobe, mais aussi de façon subtile par des moyens qui incitent les autres à avoir des gestes, des propos et des attitudes discriminatoires envers vous.



## Que faire en cas de xénophobie ?

Vous pouvez porter plainte à un Poste de Police où on produira un Rapport de Police (*Boletim de Ocorrência* – BO). Votre dossier sera transmis aux commissariats responsables des délits de discrimination. Vous pouvez également utiliser le numéro vert du Ministère brésilien des femmes, de la famille et des droits de l’homme, ou le numéro 100 qui est à votre disposition en permanence, 7 jours sur 7, 24 heures sur 24. C’est un numéro sans frais et l’appel peut être effectué depuis n’importe où au Brésil. Si vous le préférez, vous pouvez le signaler anonymement<sup>2</sup>. Votre plainte pourra contribuer à la mise en œuvre de politiques publiques qui empêchent de nouveaux cas de xénophobie. En tout cas, vous pouvez vous rendre dans un centre d’accueil pour migrants et réfugiés. Nous vous proposons une liste des centres concernés au chapitre 6 de ce guide.

<sup>2</sup> Plus d’informations sur : <https://www.mdh.gov.br/informacao-ao-cidadao/disque-100-1>.

# 2

## QU'EST-CE QUE JE DOIS SAVOIR AVANT DE TRAVAILLER ?





## **Ai-je les mêmes droits que les citoyens brésiliens ?**

Tout d'abord, le migrant qui arrive dans le pays doit savoir que les droits et devoirs de chaque personne qui y vit sont régis par la Constitution fédérale brésilienne de 1988. Celle-ci garantit l'égalité entre les Brésiliens et les non Brésiliens. Chacun a droit à la vie, à l'égalité, à la liberté, à la propriété et à la sécurité. On peut en conclure que la loi brésilienne, y compris les droits humains et sociaux, s'applique à toute personne se trouvant sur le territoire brésilien, quelle que soit sa nationalité.

Le travail au Brésil est réglementé par la Consolidation des lois du travail (CLT, *Consolidação das Leis do Trabalho*) et d'autres lois. Ces lois prévoient des conditions de travail dignes et équitables pour tous, étant donné que les droits des travailleurs sont des droits humains fondamentaux.

Même si vous travaillez sans papiers, vous avez les mêmes droits que tout travailleur brésilien et vous devez les exiger.

Depuis l'adoption de la nouvelle loi de migration, il est expressément prévu le respect des obligations et des normes de protection, sans discrimination fondée sur la nationalité ou la situation migratoire des travailleurs.

## Travail, emploi... Quelles sont les différences ?



## COMMENT SAVOIR SI JE RELÈVE DU STATUT DE SALARIÉ ?

Pour être considéré comme salarié, la relation avec votre employeur doit réunir cinq conditions :

- Effectuer vous-même le travail. Cela signifie que vous ne pouvez pas demander à votre ami, votre frère ou votre voisin de travailler à votre place. Si l'employeur vous a embauché, c'est vous qui devez réaliser exclusivement le service.
- Votre employeur a le pouvoir de déterminer certaines règles que vous devez respecter. Par exemple, il peut exiger que vous arriviez et partiez toujours à l'heure convenue ou que vous fassiez usage d'un uniforme. Il peut également surveiller la qualité du service, déterminer comment le travail sera effectué, entre autres aspects. Mais, faites attention : l'employeur ne peut pas vous donner des ordres abusifs ou contraires aux normes du travail.
- Pour l'exécution du travail, vous devez recevoir une certaine rémunération, qui ne peut être inférieure au salaire minimum en vigueur ou au plancher de votre catégorie professionnelle, à l'exception des travaux à temps partiel ou intermittents payés à l'heure travaillée.

- C'est votre employeur qui doit assumer les pertes et aussi les bénéfices de l'activité économique. Sa réussite ou son échec dans les affaires ne retombera pas sur vous. Il devra payer votre rémunération comme convenu au moment de votre embauche, en plus des droits prévus dans les conventions et les accords collectifs de travail.
- Votre travail a un horaire précis. Si vous travaillez habituellement pour votre employeur, dans les heures et jours établis, vous êtes sans aucun doute salarié.

## **MAIS SI JE NE SUIS PAS SALARIÉ, QUE SUIS-JE ?**

Cela dépend des conditions que nous avons mentionnées plus haut. Vous trouverez plus bas les différents types de travailleurs. Si vous vous trouvez dans une de ces situations, vous devez vérifier de quels droits vous disposez, car ils ne sont pas les mêmes des salariés.

N'oubliez pas que l'employeur n'aura pas le dernier mot sur vos droits. C'est la loi qui dit si vous êtes ou non salarié. Cette différence est essentielle pour déterminer les droits que vous aurez au cours de votre activité.





## *Autres types de travailleurs*

- Le **stagiaire** est l'étudiant qui, dûment inscrit dans un établissement d'enseignement, recherche des expériences pratiques complémentaires à ses études. Dans ce cas, l'étudiant travaille sous conditions horaires et de rémunération différentes par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise ou de l'organisme public, par exemple. Sa durée de travail ne peut pas dépasser 6 heures par jour et il recevra une bourse d'études.
- Le **travailleur indépendant** est celui qui exerce des activités pour son propre compte, effectuant un service spécialisé. Cela signifie qu'il sera son propre patron, aura ses propres horaires, travaillera pour qui il veut, mais il devra à la fois faire face à toutes les difficultés résultant de son travail. S'il vend, par

exemple, de l'artisanat qu'il fabrique lui-même, il est un travailleur indépendant. Il est important de noter que le travailleur indépendant, pour avoir accès aux prestations de sécurité sociale, devra s'inscrire auprès de l'Institut national de la sécurité sociale (INSS) en tant que contribuable individuel<sup>3</sup>, percevant lui-même sa contribution.

- Le **travailleur temporaire** est employé par une entreprise de travail temporaire, mais il répondra à un besoin occasionnel d'une autre entreprise conformément à la Loi brésilienne n° 6.019/74. Autrement dit, une entreprise l'embauche pour qu'il fasse son travail pour une autre entreprise. Cette situation peut se produire, par exemple, pour remplacer un salarié qui est en vacances ou pour répondre, dans une certaine période de l'année, au besoin d'une plus grande production. C'est le cas des chocolatiers à la veille de Pâques.
- Le **travailleur éventuel**, lui, est celui qui travaille à des moments précis pour la même entreprise. Par exemple, ce travailleur sera embauché pour réparer la plomberie ou changer l'installation électrique d'un centre de télémarketing.

---

<sup>3</sup> Le contribuable individuel est celui qui a un revenu pour son travail sans être salarié, tel que les travailleurs indépendants, les actionnaires et entrepreneurs et les micro-entrepreneurs individuels (MEI).

- Le **travailleur occasionnel** est celui qui exerce ses activités par l'intermédiaire du syndicat de la catégorie ou, dans le cas d'une activité portuaire, de l'Organisme de gestion de la main-d'œuvre (OGMO).
- Le **travailleur coopératif** est celui qui est impliqué dans une coopérative, qui fournit des services aux membres de l'association et aux tiers. Par exemple, les coopératives peuvent être des artisans, des artistes, des producteurs agricoles etc.
- Le **travailleur externalisé** est celui qui, à travers une entreprise (une personne morale, qui est son employeur), assume une certaine activité d'une autre entreprise. Autrement dit, dans l'externalisation une entreprise confie certaines de ses activités à une société extérieure. Il n'y a donc pas de lien d'emploi entre le travailleur externalisé et l'entreprise qui prend ses services.

Vous pouvez remplir toutes les exigences qui caractérisent un salarié, mais être traité comme si vous étiez travailleur indépendant, temporaire, occasionnel ou d'un autre type. Cela arrive souvent au Brésil, car payer un salarié peut coûter beaucoup plus cher que de payer un autre type de travailleur.

SI CELA SE PASSE, VOUS POUVEZ RÉCLAMER VOS DROITS DE SALARIÉ DEVANT LA JUSTICE OU SIGNALER VOTRE CAS AUPRÈS DU MINISTÈRE PUBLIC DU TRAVAIL (MPT) OU DE VOTRE SYNDICAT POUR OBTENIR CE QUI VOUS EST DÛ.



## Qu'est-ce qu'un travail contraint ou une condition analogue à l'esclavage ?

Le travail contraint (également connu sous le nom de travail soumis à une condition analogue à l'esclavage) est considéré comme un crime au Brésil. Il se confirme au moment où une personne est soumise à des journées de travail harassantes ou au travail forcé. Cette situation peut se produire soit en raison de conditions de travail dégradantes, soit en raison d'une mobilité restreinte, liée aux prétendues dettes envers l'employeur.

Si l'employeur, essayant de garder le travailleur sous son contrôle, déploie une surveillance attentive dans le lieu de travail, empêche l'utilisation de moyens de transport ou saisit des objets ou des documents personnels, il commet un délit. D'ailleurs, la peine pour cet employeur sera plus lourde si ses actes sont dirigés contre un enfant ou un adolescent, ou s'ils sont motivés par des préjugés ethniques ou religieux. Nous expliquons ci-dessous quelques termes juridiques fréquemment utilisés dans ce domaine :

- **Travail forcé** : tout travail pour lequel le travailleur ne s'est pas offert de plein gré, mais qui lui est exigé sous la menace de violence physique ou psychologique.

- **Temps de travail excessif :** toute journée de travail harassante, où la charge de travail mental ou physique est si intense ou si longue qu'elle viole les droits fondamentaux du travailleur, tels que la santé, le loisir et le repos.
- **Conditions de travail dégradantes :** toute menace pour la dignité humaine dans l'environnement de travail qui ignore l'hygiène, la santé et la sécurité du travailleur.
- **Restriction, par quelque moyen que ce soit, à la mobilité du travailleur pour cause d'endettement :** la limitation du droit fondamental d'aller et venir, due à la prétendue dette envers l'employeur.
- **Restriction à l'utilisation de tout moyen de transport :** la limitation à l'utilisation de moyens de transport privés ou publics, en vue de maintenir le travailleur dans le lieu de travail ou dans le logement.
- **Surveillance attentive dans le lieu de travail :** le contrôle ou l'inspection directe ou indirecte par l'employeur.
- **Saisie de documents ou d'objets personnels :** la détention illégale de documents ou d'objets du travailleur par l'employeur.



## Quels documents me faut-il pour pouvoir travailler au Brésil ?

### ME FAUT-IL DES DOCUMENTS ?

Comme nous l'avons déjà dit, le manque de documents ne vous empêche pas de bénéficier des droits du travail et de pouvoir les revendiquer. Cependant, il est important que vous obteniez les documents qui seront liés à votre vie professionnelle. Le document le plus important du travailleur, Brésilien ou non, est la Carte de travail et de protection sociale, la CTPS (*Carteira de Trabalho e Previdência Social*). Cette

Carte contient des informations importantes, telles que la date d'admission, la date de départ, le salaire de base, le poste, les changements de salaire, les vacances, entre autres. Ainsi, la CTPS aide à accéder à divers droits, tels que les prestations sociales, l'assurance-chômage et le Fonds de garantie de temps de service, le FGTS (*Fundo de Garantia do Tempo de Serviço*).

Lors de la délivrance de la première CTPS, le Secrétariat du travail du Ministère brésilien de l'économie procède à l'inscription du migrant au Programme d'intégration sociale, le PIS (*Programa de Integração Social*) ou au Programme de formation du patrimoine du fonctionnaire, le PASEP (*Programa de Formação do Servidor Público*) afin que l'employeur effectue le dépôt des cotisations sociales du travailleur.

Le migrant ayant une carte de séjour temporaire ou de durée indéterminée peut demander une CTPS. Si vous n'avez pas de carte de séjour et que vous souhaitez travailler, vous devrez demander un visa temporaire de travail au Secrétariat du travail du Ministère de l'économie. Ce visa peut être accordé au migrant qui vient travailler avec ou sans contrat de travail au Brésil, à condition qu'il prouve une offre d'emploi formalisée par une personne morale active dans le pays. Ce critère ne sera pas requis si le migrant apporte la preuve d'être détenteur d'un diplôme d'enseignement supérieur ou équivalent.



La situation est différente pour ceux qui sont demandeurs d'asile ou des réfugiés. Dans le cas des demandeurs d'asile, la CTPS sera valable pour un an et devra être tamponnée à chaque renouvellement de l'attestation pour demandeurs d'asile. Pour le réfugié qui est déjà reconnu (c'est-à-dire, ayant un visa permanent), l'autorisation de travail n'a pas besoin d'être obtenue, ni renouvelée chaque année.

En tant que victime de la traite des personnes aux fins d'exploitation dans le travail forcé ou ayant des pratiques analogues à l'esclavage, le migrant bénéficie d'une protection spéciale au Brésil, conformément au Décret n° 5.017/2004, qui a promulgué le Protocole de Palerme visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes. De nombreux migrants au Brésil sont trompés et menacés par des réseaux de trafiquants de personnes parce qu'ils n'ont pas de documents comme la CTPS. Le Protocole de Palerme assure aux migrants en situation de travail illégal leur protection immédiate et leur régularisation dans le pays.

LE BRÉSIL, APRÈS LA LOI DE  
MIGRATION, LE STATUT DU  
RÉFUGIÉ ET LE PROTOCOLE DE  
PALERME, NE CRIMINALISE PAS  
LA SITUATION DES MIGRANTS,  
OFFRANT, LE CAS ÉCHÉANT, LEUR  
ACCUEIL ET LEUR PROTECTION.



## OÙ ET COMMENT OBTENIR LA CTPS ?

Comme tous les Brésiliens, vous pouvez obtenir gratuitement la CTPS dans n'importe quel point d'accueil du Secrétariat du travail du Ministère de l'économie<sup>4</sup>. Le Secrétariat du développement économique du Gouvernement de l'état de São Paulo offre également la CTPS à travers les Points d'accueil aux travailleurs, les PAT<sup>5</sup> (*Postos de Atendimento ao Trabalhador*).

Pour obtenir la CTPS, vous devrez présenter certains documents, selon votre situation, comme suit :

Si vous avez un visa temporaire de travail, si vous êtes bénéficiaire de l'Accord de résidence Mercosul et d'autres pays, c'est-à-dire si vous avez la nationalité argentine, paraguayenne, uruguayenne, bolivienne, chilienne, péruvienne, colombienne ou équatorienne, ou si vous êtes réfugié résidant au pays avec la Carte de registre national migratoire (CRNM), apportez les documents suivants :

- Votre Carte de registre national migratoire (CRNM).
- Votre Registre de personne physique (CPF).
- Un justificatif de domicile avec code postale (CEP).

<sup>4</sup> Points d'accueil : <http://trabalho.gov.br/rede-de-atendimento/rede-de-atendimento-do-trabalho/rede-sp>.

<sup>5</sup> Points d'accueil : <http://www.desenvolvimentoeconomico.sp.gov.br/pats/>.

Si vous avez un visa temporaire de travail, si vous êtes bénéficiaire de l'Accord de résidence du Mercosul et d'autres pays, c'est-à-dire si vous avez la nationalité argentine, paraguayenne, uruguayenne, bolivienne, chilienne, péruvienne, colombienne ou équatorienne, ou si vous êtes réfugié résidant au pays mais ayant uniquement l'attestation de demande de la CRNM de la Police fédérale brésilienne (PF), apportez les documents suivants :

- Votre autorisation de travail publiée au Journal officiel brésilien (DOU)<sup>6</sup> avec votre identification de personne physique et durée de validité ou une attestation de demande de la CRNM de la Police fédérale (PF).
- Un suivi de l'état d'avancement de votre dossier auprès de la PF si votre attestation ne présente pas l'identification complète de personne physique.
- Votre passeport ou autre document pour compléter les informations de l'identification de personne physique.
- Un extrait de votre consultation sur le Système informatique brésilien d'enregistrement migratoire (SISMIGRA) de la PF.
- Une pièce d'identité avec photo.
- Votre Registre de personne physique (CPF).
- Un justificatif de domicile avec code postal (CEP).

---

<sup>6</sup> Le Journal officiel brésilien (*Diário Oficial da União*) est disponible sur : <http://www.in.gov.br>.

Si vous êtes demandeur du statut de réfugié, apportez les documents suivants :

- Votre Attestation de demandeur du statut de réfugié.
- Votre Registre de personne physique (CPF).
- Un justificatif de domicile avec code postale (CEP).

La prise de votre rendez-vous sera faite sur internet, et le rendez-vous aura lieu dans un Bureau régional du Secrétariat du travail du Ministère de l'économie. Le service de gestion publique appelé « *Poupatempo* » ne fabrique ni ne renouvelle la CTPS pour les demandeurs du statut de réfugié. Pour plus de détails, adressez-vous à Caritas.

D'autres situations :

- Si vous n'avez plus les Attestations pour demandeurs du statut de réfugié, d'apatride ou pour demandeurs d'asile politique, vous pouvez présenter votre Document provisoire de registre national migratoire (DPRNM).
- L'attestation de votre rendez-vous auprès de la PF pour avoir une carte de séjour « vie privée et familiale » délivrée par l'autorité policière sera aussi acceptée pour la demande de la CTPS.

- Si les attestations ou les Cartes de registre national migratoire (CRNM) ne spécifient pas le fondement légal, vous pouvez également présenter l'attestation de la Police fédérale délivrée par le SISMIGRA, avec le fondement légal respectif de la situation de résidence du migrant ou du frontalier.

La liste complète des documents que vous devez présenter dans chacune de ces situations se trouve sur le lien suivant : <http://www.trabalho.gov.br/carteira-de-trabalho-e-previdencia-social-ctps/documentacao-obrigatoria/estrangeiro>. Vous remarquerez également que la CTPS est devenue numérique dans de nombreux cas. Plus d'informations sur : <https://empregabrasil.mte.gov.br/carteira-de-trabalho-digital/>.

# 3

## LES DROITS DU TRAVAIL





## Si je suis salarié, quels droits ai-je en cas de licenciement ou démission ?

### AU CAS OÙ VOUS SERIEZ LICENCIÉ

Si l'employeur n'a plus besoin de vos services, ce qu'on appelle licenciement se produira. Cela signifie que le lien entre l'entreprise et vous n'existe plus, ce qui implique



des devoirs de la part de l'employeur et des droits de la part du salarié. La législation brésilienne exige que le licenciement d'un salarié soit accompagné du paiement de certains montants, à régler dans les 10 jours suivant le licenciement effectif. L'entreprise devra payer au moins les droits suivants :

- 1.** Le solde de salaire, c'est-à-dire le paiement proportionnel aux jours travaillés correspondant aux jours du début du mois jusqu'au jour de la résiliation effective du contrat.
- 2.** Les vacances non prises et proportionnelles.
- 3.** Le 13<sup>e</sup> salaire proportionnel aux jours travaillés.
- 4.** La libération du FGTS.
- 5.** L'indemnité de résiliation d'un montant de 40% sur le FGTS.
- 6.** L'indemnité compensatrice de préavis dans les cas sans préavis de 30 jours.



### **Assurance-chômage**

En plus du montant payé par l'employeur, il vous est également possible d'obtenir l'assurance-chômage, une allocation temporaire versée en espèces par le gouvernement après le licenciement. Pour avoir accès à cette allocation, il est obligatoire d'avoir travaillé au moins 12 mois pour le même employeur, au cours des 18 derniers mois. Une fois dans cette situation, il faudra apporter tous les documents fournis par l'employeur lors du licenciement au *Poupatempo* ou à un Bureau du Secrétariat du travail du Ministère de l'économie.



## AU CAS OÙ VOUS SERIEZ DÉMISSIONNAIRE

Le travailleur peut également démissionner. Dans ce cas, vos droits et devoirs sont les suivants :

1. Informer votre employeur à l'avance. Vous ne pouvez pas tout simplement quitter votre travail, car cela caractérise un abandon de poste.
2. Recevoir la rémunération du travail effectué jusqu'à la date de votre démission (le solde de votre salaire).
3. Prendre des vacances non prises et proportionnelles.
4. Recevoir un 13e salaire proportionnel aux mois travaillés.

Après communication de votre lettre de démission à votre employeur, vous pouvez choisir de travailler ou non pour les 30 prochains jours. Si vous choisissez de ne pas travailler, il y aura une retenue sur salaire correspondant au mois non travaillé.

# Quels sont mes droits salariaux ?

**AI-JE DROIT À UN SALAIRE MINIMUM ? MON PATRON PEUT-IL ME PAYER EN RESTAURATION ET EN LOGEMENT ? PEUT-IL RÉDUIRE MON SALAIRE ?**

## *Salaire minimum*



Vous avez droit à un salaire minimum ajusté périodiquement par le Gouvernement. Actuellement, le salaire minimum est de 1.045 reais. Vous pouvez recevoir un montant supérieur, tel

que stipulé par le syndicat, pour un total de 44 heures par semaine, limitées toujours à 10 heures par jour. Cependant, si vous travaillez moins de 44 heures par semaine, le montant peut être réduit proportionnellement, comme dans le cas du travail à temps partiel ou intermittent.

Il est également possible que le Gouvernement d'un état brésilien où vous vous trouvez ait un salaire minimum plus élevé que le salaire national. Dans ce cas, vous aurez droit au salaire minimum le plus élevé. Il se peut que la législation nationale détermine des salaires plus élevés pour votre profession (salaire professionnel). De plus, votre catégorie professionnelle peut avoir négocié un salaire minimum différencié (salaire minimum conventionnel ou valeur plancher du salaire). Vous aurez alors droit à un salaire supérieur au minimum national.



## **Retenue sur salaire sur la fiche de paie (bulletin de salaire)**

Il est possible de recevoir une partie de votre salaire en restauration et en logement. Cependant, si vous travaillez dans une zone urbaine, la retenue liée à la restauration ne peut être supérieure à 20% du salaire déterminé. Pour le logement, la valeur ne peut être supérieure à 25% du salaire. Si vous travaillez en milieu rural, vous ne pourrez pas recevoir plus de 20% de votre salaire en logement et pas plus de 25% en restauration. Aucun montant ne peut être déduit de votre salaire sans votre autorisation, surtout après la récente Réforme brésilienne du travail. Les exceptions concernent les acomptes sur salaire et autres acomptes légaux.

En plus de ces éventuelles retenues sur salaire, votre cotisation de sécurité sociale à l'INSS sera déduite de votre salaire, sujet que nous aborderons en détail plus loin dans ce guide.



# Et mon temps de travail ?

**COMBIEN D'HEURES PUIS-JE TRAVAILLER PAR JOUR ? SI JE FAIS DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, SERAI-JE PAYÉ ? AI-JE DROIT À DES PAUSES ? ET SI MON TRAVAIL EST DE NUIT, QUELS SONT MES DROITS ?**

## *Temps de travail*

En général, la Consolidation du travail (CLT) prévoit huit heures de travail par jour, sans pouvoir dépasser 44 heures par semaine. S'il y a un accord, l'employé peut travailler jusqu'à deux heures au-delà du temps de travail habituel et les compenser jusqu'à six mois (dans le cas où le contrat est signé individuellement avec l'employeur) ou jusqu'à un an (si le contrat est validé entre l'employeur et le syndicat ou entre les syndicats d'entreprises et de travailleurs). Si les délais et les conditions de rémunération ne sont pas remplis, le salarié a droit à des heures supplémentaires.

Il existe d'autres modèles plus spécifiques, comme par exemple le régime 12x36 (12 heures de travail pour 36 heures de repos), également conclu par un accord entre les deux parties et basé sur la récente Réforme du travail. Ces heures doivent être enregistrées sur la feuille de pointage pour un suivi du temps de travail. Les heures de travail et les pauses seront comptabilisées.





## **Heures supplémentaires**

Lorsque l'employé dépasse le total des heures spécifiées dans le contrat, ces heures doivent être payées. Une heure supplémentaire vaut plus qu'une heure de travail habituelle.

Le taux de majoration des heures supplémentaires est d'au moins 50% par rapport aux heures de travail habituelles. Si ce travail est réalisé pendant le temps de repos hebdomadaire ou un jour férié, le taux de majoration sera doublé (augmentation de 100%), sauf si l'employeur accorde un autre jour de congé dans la même semaine. De plus, la limite d'heures supplémentaires ne peut excéder deux heures par jour.

## **Temps de pause**

Pour une journée de quatre heures de travail, une pause de 15 minutes doit être autorisée. Pour une journée de six heures de travail ou plus, une pause d'au moins une heure doit être autorisée et peut être prolongée jusqu'à deux heures.



## *Travail de nuit*

Lorsque l'employé effectue un travail de nuit, entre 22h et 5h du matin, il y aura une augmentation de 20% du salaire de base pour chaque heure travaillée. Le travail des mineurs est interdit de nuit.

Quant à la personne qui travaille pour un agriculteur, le travail de nuit varie selon l'activité : pour le bétail (élevage), le travail de nuit est considéré de 20h à 4h du matin ; pour la culture (dans les champs), le travail qui a lieu entre 21 heures et 5 heures du matin sera pris en considération. La majoration de salaire pour le travail de nuit est dans les deux cas de 25%.

En bref :

<b>Nombre d'heures autorisées</b>	Habituellement, 8 heures par jour, mais selon le régime adopté, le temps de travail peut varier.
	Maximum de 44 heures hebdomadaires.
<b>Les heures supplémentaires</b>	Les heures supplémentaires valent plus que les heures de travail habituelles.
	Le taux de majoration est d'au moins 50% par rapport aux heures habituelles.
	Pendant les jours fériés ou les périodes de repos hebdomadaire, le taux de majoration est de 100%.
	Les heures supplémentaires ne peuvent pas dépasser 2 heures par jour.
<b>Temps de pause</b>	À partir d'une journée de travail de 4 heures, une pause minimale de 15 minutes est obligatoire.
	Pour les journées de plus de 6 heures, le temps de pause varie de 1 à 2 heures.
<b>Travail de nuit</b>	Le travail de nuit est interdit à toutes les personnes âgées de moins de 18 ans.
	Lorsque le travailleur urbain effectue un travail de nuit (entre 22h et 5h du matin), il y aura une augmentation de 20% du salaire de base pour chaque heure travaillée.
	Lorsque le travailleur rural effectue un travail de nuit, il y aura une augmentation de 25% du salaire de base pour chaque heure travaillée selon l'activité (élevage ou agriculture).



## **Je veux en savoir plus sur mes vacances !**

Vous avez droit à une période de 30 jours de vacances par 12 mois de travail effectif, nommée période d'acquisition des congés payés. Si vous vous êtes absenté du travail sans justification plus de cinq fois au cours de ces 12 mois, vous aurez droit à une période de congés payés plus courte. Après ces 12 mois de travail, votre employeur dispose d'autres 12 mois pour accorder vos vacances. C'est lui qui fixera la date de début de vos congés payés, mais il doit vous en informer 30 jours à l'avance. Par ailleurs, la date du début des congés payés ne peut pas être fixée deux jours avant un jour férié.

Si l'employeur n'accorde pas vos congés payés dans ces délais, vous pouvez vous adresser au tribunal à l'issue des 12 mois suivants pour demander de fixer la date de début des congés payés. Vous pouvez également accepter de fractionner vos congés payés en trois périodes maximum. Si vous faites ce choix, une des fractions doit être au moins égale à 12 jours et les autres au moins cinq jours continus chacune.

Tous les jours de congés doivent être payés. Avant de partir en vacances, vous recevrez votre salaire habituel plus le montant de l'indemnité des congés payés basé sur  $1/3$  de la rémunération perçue par le salarié durant la période de référence. Vous avez également la possibilité de demander à votre employeur de vous payer les congés payés non pris, action communément connue au Brésil comme « vendre les congés payés non pris ». Vous ne pouvez « vendre » que  $1/3$  de vos jours de congés. Si, par exemple, vous avez droit à 30 jours de congés payés et vous décidez d'en vendre  $1/3$ , vous aurez 20 jours de repos et les 10 jours restants seront monétisés et reçus en salaire.

Si vous avez été licencié sans cause réelle et sérieuse, si vous avez démissionné ou si votre contrat s'est terminé avant 12 mois de travail, vous recevrez une rémunération proportionnelle par rapport aux congés payés. Cette valeur se rapporte au temps où vous avez travaillé. Par exemple, si vous avez travaillé pendant deux mois, vous aurez droit au paiement de  $2/12$  de votre salaire plus  $1/3$  de ce montant, en raison des vacances proportionnelles ; si vous avez travaillé pendant six mois, vous aurez droit à  $6/12$  de votre salaire, plus  $1/3$  de ce montant.





**Je suis enceinte.**

**Quels sont mes droits ?**

**L'ENTREPRISE PEUT-ELLE ME LICENCIER ?  
S'IL FAUT QUE JE M'ABSENTE À CAUSE DU  
SUIVI DE GROSSESSE, MON EMPLOYEUR  
PEUT-IL DÉDUIRE CETTE ABSENCE DE MON  
SALAIRE ?**

**Sécurité de l'emploi**

Une femme qui tombe enceinte ou adopte un enfant, tout en remplissant un contrat de travail, a droit à la stabilité de l'emploi. Cela signifie qu'elle ne peut pas être licenciée sans cause réelle et sérieuse, dès la confirmation de la grossesse jusqu'à cinq mois après l'accouchement/l'adoption ou pour une durée plus longue si cela est prévu par les règles du syndicat.

Si la femme est licenciée, elle aura droit à la réintégration, c'est-à-dire qu'elle pourra reprendre son travail ou recevoir une indemnité équivalente, relative à la période de stabilité. Ce calcul porte sur la période non travaillée en raison du licenciement impropre.

Le droit à la sécurité de l'emploi est garanti à la femme enceinte même si elle ou l'entreprise n'est pas au courant de la grossesse au moment du licenciement. En cas de licenciement, la femme enceinte a le droit de retourner à travailler au même endroit.

Elle peut également s'absenter jusqu'à six fois pour des rendez-vous médicaux, à condition de présenter un certificat médical. Lorsque l'enfant est né ou adopté, la migrante a droit au salaire de maternité, sous réserve de certaines conditions.

## *Congé de maternité*





La femme enceinte aura droit au congé maternité payé pendant 120 jours. Le congé peut commencer dès les 28 jours précédant la date prévue d'accouchement jusqu'au jour de la naissance de l'enfant.

## Allaitement

La salariée aura le droit d'allaiter son enfant dans deux périodes de 30 minutes chacune, jusqu'à ce que le bébé ait six mois.

## Et le père de cet enfant ?



## CONGÉ DE PATERNITÉ

Le père salarié peut bénéficier d'un congé de paternité de 5 jours ou de 20 jours si l'entreprise participe au programme Entreprise citoyenne<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Pour vérifier si votre entreprise participe au programme Entreprise citoyenne (*Empresa Cidadã*), consultez la liste sur : <http://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada>.

## SOINS PRÉNATALS

Le salarié peut s'absenter 2 jours pour accompagner sa conjointe ou partenaire enceinte pour assister aux rendez-vous ou à un examen médical, sans déduction de salaire.

## Et le couple homoparental qui adopte un enfant ?

Les droits décrits ci-dessus concernent également le couple homoparental.

## Les jeunes peuvent-ils travailler ?



Il est en principe interdit d'employer des jeunes de moins de 16 ans. Néanmoins, le travail des mineurs de plus de 14 ans est autorisé pour les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément à la loi. À partir de 16 ans, un mineur peut travailler pour exercer certains travaux, mais il ne peut pas effectuer des travaux comportant des risques pour sa santé ou sa sécurité (dans un environnement insalubre, par exemple), et le travail de nuit lui est interdit (entre 22h et 5h du matin).

## **Je suis employé de maison. Quels sont mes droits ?**

L'employé de maison (celui qui effectue des travaux au sein du ménage) a les mêmes droits que tout autre travailleur. Cependant, il y a quelques différences, telles que : la possibilité d'une pause déjeuner de 30 minutes, à la condition d'un accord écrit et signé, et une majoration de 25% de l'heure de travail en cas de voyage. Ces heures supplémentaires ouvrent droit à des repos compensateurs.



SINDICATO



## Suis-je représenté par des associations ?

Vous êtes représenté par une association de personnes exerçant la même profession que vous, le syndicat. Vous pouvez adhérer au syndicat de votre catégorie en lui versant une somme d'argent. Le syndicat a le droit de négocier avec votre employeur et d'élaborer des accords et des conventions collectives de travail. Ces documents contiendront les règles et les droits sur votre profession et pourront précéder la loi si les droits fondamentaux sont respectés.

# Y a-t-il des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ?

## INSALUBRITÉ

Les salariés, migrants ou non, qui effectuent des travaux à base de manipulation ou d'emploi de produits toxiques comme la soudure ou le graissage, ou qui effectuent des travaux exposant au bruit ou à des agents biologiques, tels que les activités réalisées dans les hôpitaux ou dans les toilettes, peuvent recevoir une indemnité pour travaux insalubres. La prime peut s'élever à 10%, 20% ou 40% du salaire minimum, selon le cas.

## DANGÉROSITÉ

Si le salarié est exposé à des produits inflammables, tels que l'essence, le gaz, le gazole ou le diesel, à l'électricité ou s'il travaille comme agent de sécurité, par exemple, il peut percevoir une indemnité pour travaux dangereux, équivalant à 30% de son salaire.



# Je m'inquiète pour ma santé et pour ma sécurité au travail...

**QU'EST-CE QU'UN ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI) ? L'EMPLOYEUR PEUT-IL DÉDUIRE LE PRIX D'UN EPI DE MON SALAIRE ? EST-CE QUE JE DOIS UTILISER CETTE PROTECTION MÊME SI ELLE ME DÉRANGE ?**

Tout salarié a droit à la protection de sa santé et de sa vie. Si le salarié travaille dans un environnement nuisible pour sa santé ou dans lequel sa vie ou son intégrité physique sont en danger, l'employeur doit fournir gratuitement les équipements de protection individuelle (EPI) appropriés, tels que masques, gants et casques. L'employeur doit aussi orienter son employé sur l'utilisation de ces équipements, surveiller leur emploi et les changer en cas de détérioration. L'employeur ne peut faire aucune déduction de salaire en raison de la fourniture des EPI, sauf en cas d'accord préalable ou en cas de dommages causés intentionnellement par l'employé.

Le salarié ne peut pas refuser de porter les EPI, ce qui autorise l'employeur à le licencier pour faute grave.

# 4

## ET LA SÉCURITÉ SOCIALE ?





## Qu'est-ce que c'est ?

La sécurité sociale est le terme défini par la Constitution fédérale du Brésil comme un ensemble d'actions visant à la protection sociale sur trois systèmes : la santé, l'aide sociale et la prévoyance. Comme nous l'avons déjà dit, nous parlerons surtout de la prévoyance. De toute façon, il est important de connaître la différence entre ces systèmes.

Au Brésil, le principe de l'universalité est une des bases du système de santé, aucune contribution de la part des citoyens n'étant nécessaire, c'est-à-dire que le système est gratuit, sans versement préalable. Autrement dit, toute personne a accès gratuitement aux services de santé, sans discrimination. Cela inclut tous les étrangers dans le pays, même ceux qui sont de passage (les touristes). Ses actions sont prises en charge par le Ministère de la santé par le biais de la structure du Système unique de santé (SUS). L'aide sociale, en revanche, est destinée à faire face à un état de besoin pour des personnes dans l'impossibilité d'y pourvoir, apportant assistance aux personnes confrontées à de graves difficultés d'ordre social et matériel, sans rien

demander en contrepartie. La prévoyance sociale s'adresse, elle, aux travailleurs et aux personnes à charge. L'intention est d'écartier toute situation – les contingences sociales – qui élimine ou réduit la capacité des travailleurs à faire face à leurs propres besoins. La prévoyance sociale est liée, par exemple, à l'incapacité de travail, à la vieillesse, au décès etc.

Soit dans le système d'aide sociale, soit dans la prévoyance sociale, l'INSS a un rôle essentiel, dont nous parlerons bientôt. Cependant, certains avantages ne sont pas pris en charge par l'INSS. L'exemple le plus célèbre est peut-être celui du programme brésilien appelé Bourse famille (*Bolsa Família*), géré par le Ministère de la citoyenneté du Gouvernement fédéral.

## Avant de parler davantage de l'INSS, attention : la Bourse famille



Pour participer au programme d'aide sociale appelé Bourse famille, la personne, qu'elle travaille ou non, devra prouver qu'elle vit dans la misère, avec un revenu mensuel de 89,01 à 178,00 reais pour chaque membre de la famille. Il y a certaines exigences, telles que montrer que les enfants sont inscrits et vont à l'école et que leur carnet de vaccination est à jour. Le montant de cette prestation varie d'une année à l'autre.

Pour savoir si vous pouvez l'obtenir, il faut considérer le montant que vous gagnez et le diviser par le nombre de personnes de votre famille. Par exemple, une famille compte quatre personnes : le père, la mère et leurs deux enfants. Le père travaille comme manoeuvre et gagne 400 reais. La mère fait des activités rémunérées informelles et gagne 200. Cela fait donc 600 reais ( $400 + 200$ ), et c'est tout l'argent que gagne la famille. En répartissant ce revenu entre les 4 personnes de la maison, on obtient 160 reais ( $600 \div 4$ ). Comme le montant de 160 reais est inférieur à 178 reais, cette famille pourra recevoir l'allocation de la Bourse famille<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Pour plus d'informations, voir : <http://www.caixa.gov.br/programas-sociais/bolsa-familia/Paginas/default.aspx>.



## **J'ai vu dans mon bulletin de paie qu'il y a une déduction appelée INSS. Qu'est-ce que c'est ? À quoi ça sert ?**

Comme nous l'avons déjà dit, INSS est le sigle en portugais d'un organisme de la sécurité sociale du Gouvernement brésilien lié au Ministère de l'économie. L'INSS est chargé de collecter et de gérer les cotisations des salariés, des entreprises et des particuliers pour le paiement de prestations et allocations, telles que la retraite, la pension de réversion, les indemnités journalières en cas de maladie et d'accident, entre autres.

L'INSS est fondamental pour la prévoyance sociale, qui fonctionne comme un contrat d'assurance, mais dont le paiement est obligatoire à la fois pour l'employé et l'employeur. La cotisation versée à l'INSS permet de réduire

l'impact que des événements imprévus, comme un accident ou une maladie, voire prévus, comme l'âge, peuvent provoquer. Contactez l'INSS sans quitter votre maison par téléphone au 135 ou par le site <http://www.previdencia.gov.br/>.

## **Qui peut être assuré de l'INSS ?**

Toute personne qui cotise, c'est-à-dire qui paie mensuellement à l'INSS. Les assurés ont droit à toutes les prestations, à condition qu'ils répondent aux exigences demandées.

## **Suis-je assuré ? Comment cotiser ?**

### **STATUT D'ASSURÉ**

Toute personne inscrite à l'INSS et qui paie une cotisation mensuelle à la prévoyance sociale a le statut d'assuré. Les salariés, les travailleurs individuels, les employés de maison, les contribuables individuels et les assurés spéciaux et volontaires sont assurés de l'INSS.

Il est possible de maintenir le lien avec l'INSS même si la personne arrête de payer les cotisations sociales. Il s'agit du délai de grâce, qui, selon le cas, peut aller jusqu'à 12 mois, pouvant être prolongé jusqu'à 24 mois s'il y a déjà plus de 120 cotisations mensuelles sans interruption. Vérifiez auprès d'une agence de l'INSS si le délai de grâce s'applique à votre cas.

<b>SI VOUS ÊTES :</b>	<b>IL FAUT RÉPONDRE AUX EXIGENCES SUIVANTES :</b>
<b>Salarié</b>	Avoir la Carte de travail déclaré (CTPS). Recevoir un salaire mensuel.
<b>Employé de maison</b>	Avoir la CTPS déclaré. Travailler au domicile de la personne ou de la famille au moins trois fois par semaine. Recevoir un salaire mensuel. P. ex. : aide-soignant, assistant maternel, agent de surveillance et gardiennage, cuisinier, chauffeur personnel, gardien de propriété, jardinier, laveuse etc.
<b>Travailleur individuel</b>	NE PAS avoir la CTPS déclaré. Recevoir un salaire par jour ou par semaine. Travailler pour des syndicats, des ports ou des mines. P. ex. : docker (personne responsable du chargement et déchargement de matériaux), trieur de fruits, lamaneur, ensacheur etc.
<b>Contribuable individuel</b>	NE PAS avoir la CTPS déclaré. Travailler à votre compte. P. ex. : entrepreneur, femme de ménage, chauffeur de taxi, commerçant de marché, médecin, vendeur de rue, dentiste, ingénieur etc.
<b>Assuré spécial</b>	NE PAS avoir la CTPS déclaré. Planter, pêcher ou extraire des produits de la nature. Vivre de votre production et vendre seulement le surplus de ce que vous produisez. P. ex. : producteur rural, associé, métayer, amodiateur, récolteur, pêcheur artisan etc.

# COTISATION SOCIALE

Comment cotiser à l'INSS :

<b>Salarié</b>	L'employeur paie la cotisation à l'INSS.
	La cotisation est indiquée dans le bulletin de paie.
<b>Employé de maison</b>	L'employeur paie la cotisation à l'INSS.
	La cotisation est indiquée dans le bulletin de paie.
<b>Travailleur individuel</b>	La personne paie elle-même la cotisation à l'INSS.
	Le formulaire de la prévoyance sociale, le GPS ( <i>Guia da Previdência Social</i> ), est imprimable sur internet et payable dans une banque ou chez un buraliste.
<b>Contribuable individuel</b>	La personne paie elle-même la cotisation à l'INSS.
	Le GPS est imprimable sur internet et payable dans une banque ou chez un buraliste.
<b>Assuré spécial</b>	Toute personne liée à l'exploitation familiale ne cotise à l'INSS que sur le surplus de sa production mis sur le marché.

Si les paiements sont versés correctement, vous êtes assuré de l'INSS. Pour savoir si tout va bien, il est conseillé de toujours vérifier votre bulletin de paie ou de vous rendre à une Agence de l'INSS, où vous pourrez obtenir votre extrait ou votre reçu d'assuré. Il est possible aussi de demander votre relevé de compte du paiement de vos cotisations sur internet.



## Comment devenir assuré si je n'ai jamais travaillé au Brésil ?

Si vous n'avez jamais travaillé au Brésil, vous n'êtes probablement pas assuré. De plus, si votre pays d'origine



n'a aucun type d'accord de sécurité sociale avec le Brésil<sup>9</sup>, il est fort probable que vous n'ayez jamais cotisé. Selon le Secrétariat de la sécurité sociale du Ministère de l'économie, ces accords internationaux ont pour objectif principal garantir aux travailleurs et aux personnes à leur charge, résidents dans le pays ou en transit, les droits à la sécurité sociale prévus par la législation des pays concernés.

Il y a, par exemple, les Accords multilatéraux ibéro-américains et du Mercosul. La Convention multilatérale de la communauté des pays de langue portugaise (CPLP) est toujours en attente d'approbation. Il existe également des Accords bilatéraux que le Brésil a signés avec l'Allemagne, la Belgique, le Cap-Vert, le Canada, le Chili, la Corée du Sud, l'Espagne, les États-Unis, la France, la Grèce, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, le Portugal, le Québec et la Suisse. D'autres accords signés dépendent toujours de l'approbation du Gouvernement brésilien, comme ceux avec la Bulgarie, Israël et le Mozambique.

Si vous avez déjà un emploi au Brésil, il existe des conditions spécifiques pour votre situation d'assuré. Pour éclairer vos doutes, adressez-vous à l'INSS ou informez-vous sur internet.

---

<sup>9</sup> Pour vérifier si votre pays d'origine a conclu un accord de sécurité sociale avec le Brésil, voir : <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/assuntos-internacionais/assuntos-internacionais-acordos-internacionais-portugues/>.



# J'ai déjà travaillé, mais je suis au chômage depuis plus de 12 mois...

Il est possible que vous ne soyez pas assuré. Le migrant qui ne travaille pas peut arrêter de cotiser à l'INSS. Toutefois, s'il cotise, il sera assuré en cas de maladie ou d'accident et il aura droit à sa retraite. Pour ce faire, toutes les personnes, qu'elles travaillent ou non, peuvent devenir assurées volontaires à partir de l'âge de 16 ans. La personne paie elle-même le formulaire GPS, imprimable sur internet, à la banque ou chez un buraliste. Voici des exemples : femme au foyer, étudiant, stagiaire, syndic de copropriété non rémunéré, chômeur, détenu en régime fermé et qui ne peut pas travailler.

## Combien est-il déduit de mon salaire pour cotiser à la sécurité sociale ?

Le paramètre ici c'est le salaire de cotisation, qui est une idée plus large que le salaire versé par l'employeur à son employé. Par exemple, pour le travailleur individuel ou le salarié, le salaire de cotisation est le montant de sa rémunération ; pour l'employé de maison, c'est la rémunération enregistrée sur sa CTPS ; pour le contribuable individuel, c'est le montant qu'il reçoit en un mois pour son travail indépendant ; pour l'assuré volontaire, c'est ce

qu'il déclare. Le salaire de cotisation sert de base au calcul des cotisations de sécurité sociale des assurés de l'INSS. Le taux, à son tour, c'est un pourcentage du salaire de cotisation qui est payé à l'INSS. Ces termes sont utilisés dans les tableaux ci-dessous.

Pour les salariés (GPS rose), les employés de maison (GPS vert) et les travailleurs individuels (GPS bleu), la cotisation suit les tableaux ci-dessous<sup>10</sup>. En conformité avec les propositions de modifications de la sécurité sociale (approuvées en 2019 avec l'Amendement constitutionnel n° 06/2019 pour l'année 2020), la cotisation est effectuée comme suit :

**Tableau de cotisation pour les assurés salariés, employés de maison et travailleurs indépendants à partir du 1er janvier 2020**

SALAIRE DE COTISATION EN REAIS	TAUX DE COTISATION DE L'INSS
Jusqu'à 1.830,29	8%
De 1.830,30 à 3.050,52	9%
De 3.050,53 à 6.101,06	11%

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

**Tableau de cotisation pour les assurés salariés, employés de maison et travailleurs indépendants à partir du 1er mars 2020**

<b>SALAIRE DE COTISATION EN REAIS</b>	<b>TAUX DE COTISATION DE L'INSS</b>
<b>Jusqu'à 1.039,00</b>	<b>7,5%</b>
<b>De 1.039,01 à 2.089,60</b>	<b>9%</b>
<b>De 2.089,61 à 3.134,40</b>	<b>12%</b>
<b>De 3.134,41 à 6.101,06</b>	<b>14%</b>

Pour le contribuable individuel et pour l'assuré volontaire, il existe des plans de cotisation :

<b>Plan volontaire de faible revenu</b>	Seulement pour : (i) ceux qui sont inscrits au CadÚnico (système brésilien qui identifie les familles à faible revenu) ; (ii) ceux dont la famille reçoit jusqu'à deux salaires minimums ; (iii) ceux qui n'ont pas leur propre revenu ; (iv) ceux qui n'ont aucun type de travail rémunéré et qui se consacrent uniquement aux tâches de leur propre résidence.
	Prestation : retraite pour limite d'âge, retraite pour invalidité, assurance maladie, assurance en cas d'emprisonnement et assurance maternité.
	Vous N'avez PAS droit à la retraite pour temps de cotisation ni à l'attestation concernée (CTC, <i>Certidão de Tempo de Contribuição</i> ).
	<b>Salaire de cotisation : 1.045 reais (salaire minimum).</b>
	<b>Taux de cotisation de l'INSS : 5%.</b>

<b>Plan simplifié</b>	Prestations : retraite vieillesse, retraite pour invalidité, assurance maladie, assurance en cas d'emprisonnement, assurance maternité et pension pour décès.
	Vous N'avez PAS droit à la retraite pour temps de cotisation ni à l'attestation concernée (CTC).
	<b>Salaire de cotisation : 1.045 reais (salaire minimum).</b>
	<b>Taux de cotisation de l'INSS : 11%.</b>

<b>Plan normal</b>	Vous avez droit à toutes les prestations de la sécurité sociale.
	<b>Salaire de cotisation : de 1.045 à 6.101,06 reais.</b>
	<b>Taux de cotisation de l'INSS : 20%.</b>

Pour l'assuré spécial (GPS jaune), la valeur est de 2,3% du montant brut de son revenu.

## **Mon employeur n'a pas cotisé. Que faire ?**



Il est possible d'en faire part à votre caisse de retraite par une demande à l'INSS appelée justification administrative. Cette demande est destinée à combler le manque ou l'insuffisance de documents prouvant la cotisation du travailleur à l'INSS. Dans tous les cas, il est toujours conseillé de vous adresser à une des institutions de soutien aux migrants, afin que la situation puisse être clarifiée.

Pour que la demande soit acceptée, vous devez : (i) remplir votre dossier<sup>11</sup> ; (ii) fournir des documents attestant la période travaillée (CTPS dûment signée par l'employeur, extraits, reçus, bulletins de paie etc.) ; (iii) avoir de trois à six témoins. Votre demande sera analysée par l'INSS lui-même. Si approuvée, le montant dû sera facturé aux responsables.

Si la demande est refusée, il est toujours possible de déposer une plainte auprès de la Justice fédérale brésilienne. Il est conseillé de vous adresser à l'aide juridique, ce qui vous permettra de bénéficier des conseils et services d'un avocat gratuit. Le défenseur public de la DPU (*Defensoria Pública da União*) fournit une assistance juridique gratuite à ceux qui reçoivent jusqu'à 2.000 reais. Si votre salaire est plus élevé, adressez-vous à un service d'accueil pour migrants avant d'engager un avocat privé.

---

<sup>11</sup> Formulaire disponible sur : <http://www.previdencia.gov.br/forms/formularios/form020.html>.



## **J'ai ma CTPS et je suis travailleur indépendant. Puis-je cotiser comme contribuable individuel ?**

Les assurés qui sont salariés et qui travaillent également à leur compte peuvent cotiser pour les deux situations. Néanmoins, cette double cotisation est soumise au plafond de cotisation mensuel de l'INSS. Dans la pratique, si la personne reçoit un salaire égal ou supérieur à 6.101,06 reais, elle ne peut pas payer une autre cotisation. En effet, l'employeur est responsable de déduire la cotisation par rapport au taux maximum déductible fixé par la loi (11% ou 671,12 reais).

Par exemple : si vous recevez 1.500 reais, l'employeur en déduira 8% pour le paiement de votre cotisation obligatoire selon le tableau de la sécurité sociale, ce qui représente 120 reais sur votre salaire. Si vous travaillez également comme travailleur indépendant en recevant 1.500 reais de plus par mois, vous pouvez choisir de cotiser à l'INSS en tant que contribuable individuel dans la modalité du Plan normal. Dans ce cas, vous devez payer une cotisation de 300 reais, ce qui correspond à 20%. Cela conduit à une cotisation totale de 420 reais, qui servira de base pour le calcul de vos bénéfices.



## Si je cotise au-delà du plafond, ma pension de retraite sera-t-elle plus élevée ?

Le taux maximum ou le plafond du salaire de cotisation est stipulé par la loi et change périodiquement. Si l'assuré a versé des cotisations au-delà du plafond, il est possible de demander un remboursement de trop-perçu de cotisation à la Direction générale brésilienne des finances publiques (*Receita Federal*). La durée est de 5 ans à compter de la date de paiement de la cotisation excédentaire.

# Je veux prendre ma retraite !

La retraite est un montant mensuel qu'une personne reçoit lorsqu'elle atteint un certain âge et/ou qu'elle démontre une certaine durée de cotisation. Le délai de carence doit également être observé : c'est le nombre minimum de mois que doit cotiser la personne à l'INSS pour avoir droit à un bénéfice. Il y a de différents régimes de retraite, tels que les spéciaux et ceux pour les ouvriers agricoles. Il est important de vérifier la régularité de vos cotisations sociales, parce que votre retraite sera soumise à cette vérification par l'INSS.

Il est très important de payer les cotisations sociales : plus on vieillit, plus il est difficile de continuer à travailler.

## QU'EST-CE QUE LA RETRAITE SELON L'ÂGE ?

C'est un droit des travailleurs les plus âgés. Pour recevoir cette pension, il faut :

1. Être régulièrement inscrit au Registre brésilien d'information sociale, le CNIS (*Cadastro Nacional de Informações Sociais*).
2. Avoir plus de 65 ans si vous êtes un homme ou plus de 60 ans si vous êtes une femme.
3. Observer le délai de carence, c'est-à-dire cotiser à l'INSS pendant une période minimale de 15 ans.

La pension de retraite n'est pas seulement garantie selon l'âge.

## QU'EST-CE QUE LA RETRAITE SELON LA DURÉE DE COTISATION ?

Cette pension est basée sur la période de paiement des cotisations à l'INSS, c'est-à-dire sur les mois acquis. Il faut :

1. Être régulièrement inscrit au CNIS.
2. Avoir cotisé à l'INSS depuis au moins 35 ans si vous êtes un homme ou 30 ans si vous êtes une femme.

## QU'EST-CE QUE LA RETRAITE POUR INVALIDITÉ ?

C'est un droit des travailleurs qui, en raison d'une maladie ou d'un accident, ont été jugés définitivement incapables d'exercer leur profession ou tout autre travail. Seuls les travailleurs qui ne sont pas malades ou handicapés avant leur inscription à l'INSS sont admis pour ce type de retraite, à moins que leur travail n'ait influencé l'aggravation de cette maladie ou handicap. La pension concernée s'arrêtera lorsque le travailleur se rétablit et retourne au travail. Pour recevoir cette pension, il faut :

1. Être régulièrement inscrit au CNIS.
2. Avoir cotisé à l'INSS depuis au moins un an (12 mois) en cas de maladie, ce qu'il n'est pas nécessaire en cas d'accident.
3. Faire une expertise médicale avec un médecin désigné par l'INSS tous les deux ans pour confirmer votre incapacité de travail.

# Je peux travailler, mais j'ai une maladie ou un handicap suite à un accident du travail. Que faire ?

## INDEMNITÉ EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT



Si vous êtes travailleur et si vous avez besoin de vous retirer de vos fonctions en raison d'une maladie ou d'un handicap, vous avez droit à une partie de votre salaire jusqu'à votre rétablissement. L'employeur ne pourra pas vous licencier pendant cette période. Si vous êtes absent pendant plus de 15 jours consécutifs et si vous avez un certificat médical, l'INSS peut vous verser un bénéfice appelé indemnité maladie. Selon la gravité de votre handicap ou de la maladie que vous avez contractée, il y aura différents critères, contrôlés par le médecin expert de l'INSS, pour que vous puissiez bénéficier de cette prestation.

Le degré de sévérité de votre handicap ou maladie est ici essentiel. Si votre capacité de travail est réduite partiellement ou totalement pendant un certain temps, vous avez droit à une indemnité journalière maladie. Si vous en avez une perte partielle permanente (vous pouvez travailler, mais votre incapacité durera toute la vie), vous avez également une indemnité journalière maladie jusqu'à ce que vous soyez réadapté.

Le temps minimum de cotisation pour recevoir cette allocation est de 12 mois, sauf si vous avez une maladie professionnelle ou un handicap suite à un accident du travail. Si vous avez cotisé pendant un certain temps au cours duquel vous avez perdu votre emploi, étant au chômage depuis plus d'un an, il est possible que, lorsque vous serez réembauché, vous devrez cotiser au moins 4 mois supplémentaires pour recevoir cette allocation.

Si vous avez des séquelles permanentes et que vous souffrez d'une diminution de votre capacité de travail, vous aurez droit à une autre allocation : l'indemnité journalière en cas d'accident. Cela

n'empêche pas que vous travailliez et que vous le receviez lorsque l'indemnité maladie sera finie. Pour l'indemnité journalière en cas d'accident, il n'y a pas de temps minimum de cotisation.

## **Je suis enceinte et sans emploi.** **Puis-je obtenir de l'aide ?** **INDEMNITÉ JOURNALIÈRE MATERNITÉ**



Oui, mais il faut respecter un délai d'attente de 10 mois travaillés selon le cas, tout en démontrant votre statut d'assurée à l'INSS. L'indemnité journalière en cas de maternité peut être demandé directement à l'INSS, après l'accouchement.

# Mon époux/épouse est en prison...

## AIDE EN CAS D'INCARCÉRATION

Ce type d'allocation, versée mensuellement et pendant un certain temps, prend en compte les personnes à charge du prisonnier : les enfants de moins de 21 ans (ou de tout âge s'ils sont handicapés), le conjoint ou partenaire, les parents et les frères et sœurs de moins de 21 ans (ou de tout âge s'ils sont handicapés). La dépendance économique par rapport au prisonnier doit être prouvée. La personne qui a été emprisonnée, à son tour, doit avoir le statut d'assuré à la date de l'emprisonnement et un salaire de moins de 1.425,56 reals (ce montant peut varier) dans son dernier emploi. Cette prestation n'est possible que si le détenu est en prison ferme ou en régime semi-liberté sans pouvoir travailler pour subvenir aux besoins de sa famille. Il convient également de noter que le détenu doit avoir cotisé au moins 24 mois avant son emprisonnement.



# **J'ai des enfants et des beaux- enfants qui vont à l'école et ne travaillent pas...**

## **ALLOCATION FAMILIALE**

Si vous êtes assuré de l'INSS, si vous touchez jusqu'à 1.425,56 reais (ce montant peut varier) et si vous avez un enfant de moins de 14 ans ou un enfant de tout âge en situation de handicap, vous pouvez recevoir une allocation familiale. Le montant de 48,62 reais sera versé pour chacun de vos enfants ou beaux-enfants.

# **Mon époux/épouse avait la famille à charge, mais il/elle est décédé(e). Puis-je avoir de l'aide sociale ?**

## **PENSION POUR DÉCÈS**

Oui. S'il ou elle travaillait, la famille peut recevoir chaque mois un montant appelé pension pour décès. La prestation sera versée pour une période déterminée ou jusqu'à la fin de la vie de la personne à charge, selon son âge lors du décès de l'assuré de l'INSS.



## **Et si j'ai chez moi un frère ou une sœur handicapée et des parents âgés ?**

### ***BÉNÉFICE DE PRESTATION CONTINUE (BPC)***

Ce bénéfice est une allocation familiale d'aide aux personnes handicapées, en situation d'incapacité de travail, et aux personnes âgées de plus de 65 ans. Les exigences pour en bénéficier sont les suivantes :

1. Être handicapé ou avoir au moins 65 ans.
2. Avoir un revenu familial mensuel inférieur à 1/4 du salaire minimum prenant en compte la composition de votre ménage.
3. Démontrer que vous n'avez aucun moyen de subvenir à vos propres besoins ou de les avoir pris en charge par votre famille.

Ce bénéfice ne peut pas être cumulé avec une autre prestation de la sécurité sociale ou tout autre régime, à l'exception des prestations d'assistance médicale, des pensions de dédommagement, des rémunérations de contrats d'apprentissage. S'agissant d'une prestation d'assistance, il n'est pas nécessaire d'avoir cotisé à l'INSS pour y avoir droit.

# 5

## PROBLÈMES COMMUNS SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET COMMENT PROCÉDER



# Mon employeur ne veut pas me déclarer. Que faire ?

Tout employeur est obligé de déclarer dans la CTPS de ses salariés les informations de leur contrat, leur occupation et leur rémunération. Le manque d'une déclaration préalable à l'embauche ou d'une attestation d'emploi sur la CTPS est une violation des droits du travail, puisque cela empêche l'accès des travailleurs à la sécurité sociale brésilienne (INSS) et leur réintégration sur le marché du travail. Cette déclaration et cette attestation sur la CTPS sont particulièrement importantes aux migrants qui ont besoin de prouver qu'ils avaient un travail déclaré.

La CTPS doit être présenté par le travailleur à l'employeur, et le travailleur doit recevoir un récépissé constatant la remise. L'employeur aura 5 jours ouvrables pour faire la déclaration ou l'attestation sur la CTPS.



# Qu'est-ce que la discrimination au travail ?

La discrimination c'est l'action de différencier les personnes en vue d'un traitement inégalitaire et défavorable, en appliquant des critères qui ne sont pas liés aux qualifications pour l'exercice du travail, tels que le genre, l'orientation sexuelle, la nationalité, l'ethnie, l'âge, les croyances religieuses, entre autres.

Au Brésil, tout le monde a droit à un milieu de travail sain et exempt de toute forme de discrimination ou de préjugé.

# Comment savoir si je suis victime de harcèlement au travail ?

Le harcèlement est une conduite abusive à l'égard du travailleur pour l'intimider, le gêner ou l'humilier, comportant des attitudes répétées ou systématiques qui visent à dégrader ou à nuire son intégrité physique, psychologique, sociale et/ou personnelle.

Toute personne sur votre lieu de travail peut être un harceleur. Le harcèlement a souvent lieu dans une relation hiérarchique, où les patrons sont fréquemment les acteurs. Mais le harcèlement peut également se produire entre personnes d'un même niveau hiérarchique, voire même de la part des subalternes. Faites attention si :

- on restreint ou limite votre autonomie (p. ex. : on vous interdit d'aller aux toilettes).
- on critique votre travail d'une façon injuste ou exagérée (p. ex. : on vous parle plus sévèrement qu'aux autres).
- on vous retire de vos fonctions habituelles (p. ex. : vous ne faites rien tandis que vos collègues, ayant la même occupation, travaillent normalement).
- on vous impose des conditions et des règles de travail différenciées, inutiles ou plus rigoureuses (p. ex. : on vous demande d'arriver plus tôt ou de partir plus tard, sans payer des heures supplémentaires, tandis que vos collègues arrivent et partent normalement).
- on ne vous assigne aucune tâche ou service (p. ex. : on vous empêche de travailler, même si vous vous mettez à disposition).
- on vous prive de l'usage des outils nécessaires pour vos activités (p. ex. : on vous empêche d'utiliser des équipements de sécurité).
- on s'oppose à votre promotion ou on vous en empêche (p. ex. : on nuit à votre réputation pour que vous ne progressiez pas dans votre carrière).
- on vous assigne des activités honteuses ou humiliantes (p. ex. : on ne vous demande de faire quelque chose que pour vous diminuer).
- on envahit votre intimité et on s'approprie vos informations personnelles (p. ex. : on viole votre courrier personnel).

- on refuse de communiquer directement avec vous (p. ex. : on communique avec vous toujours par les moyens électroniques ou par l'intermédiaire d'autres personnes).
- on adopte des comportements ou des gestes démontrant la gêne, l'aversion et le mépris (p. ex. : les petits rires, le regard de travers, les soupirs, les bavardages, le haussement des épaules).
- on se moque de vos caractéristiques telles que l'ethnie, le genre, la religion, les traits physiques et psychologiques ou même de vos convictions politiques et philosophiques (p. ex. : on blague sur votre manière de prononcer quelques mots).
- on s'efforce de vous discréditer devant vos collègues, vos supérieurs ou vos subalternes (p. ex. : on ne vous attribue pas le bon travail que vous avez fait).
- on répand des rumeurs et des potins sur vous (p. ex. : on invente des histoires sur vous).
- on ironise ou néglige votre opinion (p. ex. : on ignore votre capacité d'opiner au travail).
- on maintient avec vous des interactions physiques ou verbales à caractère sexuel (p. ex. : vous êtes victime de propos ou comportements à connotation sexuelle).
- on vous agresse ou menace physiquement ou verbalement (p. ex. : on profère des insultes).



## Comment procéder devant ces problèmes ?



Si vous vous retrouvez dans une situation comme celles décrites auparavant ou en situation de conflit dans votre milieu de travail, vous pouvez informer votre employeur pour que des mesures internes ou juridiques soient prises. Vous pouvez également faire une dénonciation en toute confidentialité par les moyens de communication de la propre entreprise. Vous

pouvez aussi faire appel au syndicat de votre catégorie, au Bureau du Ministère de l'économie et au Ministère public du travail (MPT) pour porter plainte contre le harceleur. De plus, vous pouvez vous adresser directement à la Justice du travail pour poursuivre votre employeur. De toute façon, on vous conseille toujours de vous renseigner auprès d'un centre d'accueil pour migrants avant d'agir.

Dans certains cas, il est possible d'aller en justice sans avoir recours à un avocat. Nous avons ici la possibilité d'avoir accès direct au tribunal par l'intermédiaire d'un fonctionnaire judiciaire qui vous entendra et transformera votre déposition en une pièce juridique : c'est ce qu'on appelle « *atermação* », qui sera transmise directement au juge. De toute façon, on vous conseille de recourir à un avocat, car il travaillera pour défendre vos droits.

**VOUS N'ÊTES PAS SEUL !**

# 6

## OÙ DEMANDER DE L'AIDE ?



Comme vous l'avez peut-être déjà remarqué, la ville de São Paulo dispose de plusieurs organismes qui fournissent une assistance à la population migrante. Vous trouverez ci-après les coordonnées postales et internet de quelques endroits où vous pouvez demander de l'aide :

*Associação Brasileira dos Coreanos / Association brésilienne des Coréens*

**Adresse :** Rua dos Parecis, 107 – Cambuci – CEP 01527-030 – São Paulo – SP

**Téléphone :** (11) 3208-6860

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

**Site :** en construction

**Service :** représentation en général.

*Associação Compassiva / Association compatissante*

**Adresse :** Rua da Glória, 900 – Liberdade – CEP 01510-000 – São Paulo – SP

**Téléphone :** (11) 2537-3441

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

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

**Services :** cours d'artisanat, de musique et de portugais, accompagnement aux familles, visites à domicile, revalidation de diplômes, assistance juridique, sports, orientation vers le marché du travail et vers les programmes sociaux officiels, don de paniers alimentaires de base.

*Caritas Arquidiocesana de São Paulo / Caritas del'Archidiocèse de São Paulo (CASP)*

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

**Téléphones :** (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 :** <https://www.caritassp.org.br>

**Services :** tout type d'aide et d'assistance aux demandeurs du statut de réfugié et aux réfugiés, y compris l'assistance juridique, l'intégration locale, l'orientation vers des cours professionnels et vers l'accès au marché du travail, l'assistance sociale et la promotion de la santé mentale.

*Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante / Centre des droits de l'homme et de la citoyenneté du migrant (CDHIC)*

**Adresse :** Rua Luís Ferreira, 142 – Tatuapé – CEP 03072-020 – São Paulo – SP

**Téléphones :** (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/>

**Services :** assistance juridique, informations sur la régularisation des migrations et du travail, assistance sociale et droits de l'homme.

*Centro de Integração da Cidadania do Imigrante / Centre d'intégration de la citoyenneté du migrant (CIC)*

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

**Téléphone :** (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/>

**Services** : cours d'informatique et de portugais, bureau d'accueil de l'*AcessaSP* (programme d'inclusion numérique du Gouvernement de l'état de São Paulo), *Defensoria Pública do Estado de São Paulo* (DPE-SP, service d'aide juridique gratuit), *Posto de Atendimento ao Trabalhador* (PAT, Point d'accueil aux travailleurs).

*Centro de Referência e Acolhida para Imigrantes / Centre d'accueil et de référence pour migrants (CRAI-SEFRAS-SMDHC)*

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

**Téléphones** : (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/>

**Services** : informations sur la régularisation de documents et certificats, cours professionnels et de portugais, orientation vers le travail, assistance sociale.

*Centro Scalabriniano de Promoção do Migrante / Centre scalabrinien pour le promotion du migrant (CESPROM)*

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

**Téléphones** : (11) 3229-5698 ; (11) 3207-4667

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

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

**Services** : cours de formation de base (informatique, moulage, coiffure, manucure, boulangerie), réunions de formation pour le travail une fois par mois.

*Instituto de Reintegração do Refugiado / Centre de réintégration du réfugié (ADUS)*

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

**Téléphone :** (11) 3225-0439

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

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

**Services :** assistance juridique, aide liée au travail et au revenu, cours de portugais et autres langues.

*Missão Paz / Mission Paix*

**Adresse :** Rua Glicério, 225 – Liberdade – CEP 01514-000 – São Paulo – SP

**Téléphone :** (11) 3340-6950

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

[comunica@missaonspaz.org](mailto:comunica@missaonspaz.org)

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

**Services :** assistance juridique, informations sur la régularisation des documents, assistance sociale, cours de portugais, intermédiation sur le marché du travail.

*Projeto de Promoção dos Direitos de Migrantes / Projet de promotion pour les droits des migrants (ProMigra)*

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

**Téléphone :** (11) 3113-3220

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

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

**Services :** conseils juridiques sur la régularisation migratoire, sur les droits du travail, de la famille, des consommateurs, entre autres.





# RETOUR SUR L'HISTOIRE DE CE PETIT GUIDE

La lutte pour la promotion des droits de l'homme, notamment pour les populations en situation de vulnérabilité, nous demande une attention accrue par rapport à leur parcours, sans lequel il sera très difficile, voire impossible, de retrouver la mémoire des besoins et des finalités d'une grande partie de leurs demandes.

L'histoire de ce petit guide n'est pas différente.

Durant les années où j'étais à la Direction de l'École du Parlement du Conseil municipal de São Paulo, on a réalisé à plusieurs reprises le séminaire intitulé « São Paulo pour tous les migrants ». Les cours ont compté sur la présence d'universitaires, de chercheurs, de professionnels qui soutiennent la communauté des migrants et, en particulier, sur la présence et la parole des migrants eux-mêmes et de leurs leaders.

Au cours d'une de ces occasions, une militante des droits des migrants très connue à São Paulo est venue en personne nous faire part de sa requête : Est-ce que notre

école pourrait fournir un « petit guide sur les droits sociaux » pour les migrants, en particulier pour ceux qui résident à São Paulo ou transitent par la ville ?

J'ai trouvé l'idée intéressante et défiante, mais j'ai ensuite demandé à cette militante si elle connaissait d'autres initiatives similaires de la part des organismes publics, tels que le Ministère public, la Police fédérale et d'autres institutions similaires. Sa réponse, quelque peu déconcertante, mais prévisible, c'était quelque chose comme ceci : « Professeur, les migrants ont peur des badges et se méfient des conseils officiels des autorités. Nous voudrions un texte fait par ceux qui sympathisent avec nos afflictions et qui signalent non seulement les droits déjà consacrés, mais aussi ceux qui peuvent faire l'objet de revendications et de luttes. »

J'ai bien compris le sens de sa demande et lui ai dit que l'École du Parlement n'était peut-être pas l'institution la mieux équipée pour répondre à ces besoins. J'ai tout de suite pensé à la Faculté de droit de l'Université de São Paulo – USP, où nous envisagions de mettre en place un groupe d'études, de recherche et d'extension des services à la communauté. C'est dans ce contexte que, peu après, le GEMDIT (Groupe de recherche sur la migration et le droit international du travail) a été créé. Le groupe est accrédité par l'USP et attaché au CNPq, ayant pour première mission la création de ce petit guide.

Gardez à l'esprit qu'au moment où nous avons commencé nos travaux, le malheureux « Statut de l'étranger » était toujours en vigueur, une conséquence du régime militaire qui s'est installé au Brésil en 1964 et qui a encore survécu des années après l'avènement de la Constitution démocratique brésilienne, promulguée le 5 octobre 1988.

L'ancien « Statut de l'étranger » étant abrogé par l'avènement d'une nouvelle loi, beaucoup plus ouverte et contemporaine (Loi n° 13.445/2017), conformément à la Loi n° 9.474/1997, nous avons affaire aujourd'hui au « Statut du réfugié » au pays. Après ce changement, nous nous sommes encouragés à offrir ce petit guide comme cadeau d'anniversaire à l'occasion de la célébration des trente ans de la Constitution brésilienne de 1988, sachant que l'efficacité de chacune de ses règles dépendra de la connaissance collective de son contenu, mais surtout de la lutte pour sa reconnaissance et sa préservation.

*São Paulo, printemps 2018.*

*Antonio Rodrigues de Freitas Júnior  
Professeur de la Faculté de droit de l'USP*

## **Sinopse – Cartilha GEMDIT em francês**

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 em português foi revisado e traduzido para o francês 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.

## Synopsis – Petit guide GEMDIT en français

Le Groupe de recherche sur la migration et le droit international du travail – GEMDIT (*Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional*) de la Faculté de droit de l'Université de São Paulo (FD-USP) existe depuis 2016, étant accrédité par le Comité de recherche de la FD-USP et attaché au Conseil brésilien de développement scientifique et technologique – CNPq (*Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico*). Le Groupe est dirigé par Antonio Rodrigues de Freitas Júnior (FD-USP) et son adjoint Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (École de gestion d'entreprise de São Paulo de la *Fundação Getulio Vargas*, EAESP-FGV). Le GEMDIT développe des recherches pour l'élaboration, la publication et la mise à jour du « Petit guide des droits du travail et de la sécurité sociale pour les migrants et les réfugiés » dont les activités se font en partenariat avec des organisations non gouvernementales (ONG) et autres groupes comme la Caritas de l'Archidiocèse de São Paulo (CASP). Pour ce faire, le Groupe compte sur la

participation d'étudiants de licence, de master et de l'école doctorale de la Faculté, ainsi que des participants externes à la communauté USP, à partir d'activités réalisées chaque semestre à la FD-USP auprès du Service d'action culturelle. L'importance du guide se fonde, d'un côté, sur l'absence d'informations fiables concernées – qui devraient venir d'une autorité brésilienne – et, de l'autre, de la méconnaissance des migrants et des réfugiés des conséquences possibles par rapport à l'offre d'aides et d'appuis (une expulsion du pays, par exemple). Dans un langage clair et direct, ce petit guide porte sur les principaux droits sociaux – notamment relatifs au travail et à la sécurité sociale – et leurs mises en place, visant à la promotion de ces droits auprès des migrants et des réfugiés – avec ou sans papiers – pour qu'ils puissent aller à la recherche de meilleures conditions de vie au Brésil. Le GEMDIT diffuse ce petit guide – et ses mises à jour – par le moyen de conférences et des réunions en partenariat avec des ONG et autres groupes intéressés. La révision du texte en portugais et la traduction de la présente édition ont été réalisées par les collègues de la Faculté de philosophie, lettres et sciences humaines (FFLCH) de l'USP, sous la direction d'Adriana Zavaglia. Ajoutons que nous avons obtenu un financement pour le projet « Mise en page et illustration du Petit guide des droits du travail et de la sécurité sociale pour les migrants et les réfugiés (GEMDIT-FD-USP) » auprès du 5e Avis Santander/USP/FUSP de soutien aux activités du Service d'action culturelle de l'Université grâce à la collaboration entre le GEMDIT et André Chaves de Melo Silva et Leandra Rajczuk Martins, de l'École de communication et d'arts (ECA) de l'USP.







ISBN: 978-65-00-33176-9

**CDL**



9 786500 331769