

GUÍA BÁSICA DE DERECHOS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL PARA INMIGRANTES Y REFUGIADOS



**Caritas**
Arquidiocesana de SÃO PAULO



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

Guía básica de derechos laborales y seguridad social para inmigrantes y refugiados [livro eletrônico] / tradução Heloísa Pezza Cintrão, Luciana Latarini Ginezi. -- São Paulo, SP : Victor Raduan da Silva : Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho (GEMDIT), 2022.
PDF

Vários autores.

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

Vários colaboradores.

ISBN 978-65-00-37903-7

1. Direito do trabalho
2. Previdência social
3. Imigrantes - Brasil
4. Refugiados - Brasil

22-98423

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

**Grupo de Investigación en Migración y
Derecho Internacional del Trabajo (GEMDIT)**

Dirección: *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

Teléfono: (11) 3111-4009; teléfono/fax: (11) 3111-4019

Correo electrónico: gemditdireito@gmail.com

Sitio web: <https://sites.usp.br/gemdit/>

Cáritas Arquidiocesana de São Paulo (CASP)

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

Teléfonos: (11) 4890-0350; (11) 4873-6363

(Centro de Referencia para Refugiados)

Correos electrónicos: caritassp@caritassp.org.br;

caritasarqsp@uol.com.br

Sitio web: <https://www.caritassp.org.br/>



Esta publicación incluye el proyecto “Diagramación e ilustración de la Guía Básica de Derechos Laborales y Seguridad Social para Inmigrantes y Refugiados (GEMDIT-FD-USP)”, agraciado con recursos del “5to Edicto Santander / USP / FUSP de Fomento a las Iniciativas de Cultura y Extensión” (<https://prceu.usp.br/noticia/contemplados-5o-edital-santander-usp-fusp-de-fomento-as-iniciativas-de-cultura-e-extensao/>)

y, así, cuenta con los siguientes apoyos:



 **Santander** Universidades

DATOS ADICIONALES Y CRÉDITOS DE PARTICIPACIÓN

Título

Guía Básica de Derechos Laborales y Seguridad Social para
Inmigrantes y Refugiados

Versión

1ra edición, en español, 2022. ISBN 978-65-00-37903-7.
Traducido del portugués: *Cartilha de Direitos Trabalhistas e
Previdenciários para Imigrantes e Refugiados*
(ISBN 978-65-00-13518-3).

Etapas finalizadas del trabajo: (i) el texto en portugués, en febrero de 2020; (ii) la revisión del texto en portugués, en abril de 2020; (iii) la traducción al español, en diciembre de 2021; y (iv) la maquetación, la ilustración y el diseño gráfico, en enero de 2022.

Coordinación, edición y organización

Antonio Rodrigues de Freitas Júnior	Luciana Latarini Ginezi
Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho	André Chaves de Melo Silva
Adriana Zavaglia	Leandra Rajczuk Martins
Heloísa Pezza Cintrão	Victor Raduan da Silva

Texto en portugués

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	----

Revisión del texto en portugués

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	Thaisa 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

Traducción al español

Bárbara Zocal da Silva	Luciana Latarini Ginezi
Bruna Macedo de Oliveira	Santiago Eduardo Ortiz Moreno
Heloísa Pezza Cintrão	----

Diagramación, ilustración y diseño gráfico

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

Concepción

Grupo de Investigación en Migración y
Derecho Internacional del Trabajo (GEMDIT)

Apoyo

Banco Santander – Santander Universidades	Laboratorio de Estudios de Traducción (LET)
Cáritas Arquidiocesana de São Paulo (CASP)	Programa de Postgrado en Letras Extranjeras y Traducción (PPG-LETRA)
Centro Brasileño de Estudios de América Latina (CBEAL) del Memorial de América Latina de São Paulo	Programa de Postgrado en Lengua Española y Literaturas Española e Hispanoamericana (PPG-LELEHA)
<i>Curta Ciência!</i> - Periodismo científico, difusión y comunicación de la ciencia en el contexto contemporáneo	Vicerrectorado de Cultura y Extensión Universitaria de la Universidad de São Paulo (PRCEU-USP)
Fundación de Apoyo a la Universidad de São Paulo (FUSP)	----

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....16

La condición del migrante.....16

¿Por qué es importante conocer sus derechos?.....18

¡Aquí entra esta Guía!.....20

División y organización de la Guía.....22

¿Qué es el GEMDIT?.....23

¿Qué es la Cáritas?.....24

¡Buena lectura!.....25

1. LOS DERECHOS DE LOS MIGRANTES EN BRASIL.....26

**¿Existe una ley que protege al
inmigrante en Brasil?.....27**

¿Y una específica sobre refugiados?.....29

Me hablaron del término "apatridia".

¿De qué se trata?.....30

¿Y si llego a sufrir discriminación?.....32

XENOFOBIA Y OTRAS DISCRIMINACIONES.....32

¿Cómo puedo identificar si soy víctima de xenofobia?.....33

¿Qué hago si me pasa esto?.....34

2. ¿QUÉ NECESITO SABER ANTES DE TRABAJAR?.....35

¿Tengo los mismos derechos que los ciudadanos brasileños?.....36

Trabajo, empleo... ¿Cuáles son las diferencias?.....37

¿SOY UN EMPLEADO?.....38

PERO SI NO SOY UN EMPLEADO, ¿QUÉ SOY?.....39

Otros tipos de trabajadores.....41

¿Qué es el trabajo análogo a la esclavitud?.....45

¿Qué documentos necesito para trabajar?.....47

¿ES NECESARIO TENER DOCUMENTOS?.....47

¿DÓNDE Y CÓMO PUEDO OBTENER LA CTPS?.....51

3. LOS DERECHOS LABORALES.....55

Si soy un empleado, ¿qué derechos tengo si me despiden o pido mi renuncia al puesto?.....56

EN CASO DE DESPIDO.....56

Seguro de desempleo.....58

EN EL CASO DE RENUNCIA VOLUNTARIA.....59

¿Cuáles son los derechos relacionados con el salario?.....60

¿TENGO DERECHO A UN SALARIO MÍNIMO? ¿EL EMPLEADOR PUEDE PAGARME CON ALIMENTOS Y ALOJAMIENTO? ¿PUEDE DEDUCIR ESTOS MONTOS DE MI SALARIO?.....60

Salario mínimo.....60

Deducciones en nómina (holerite o folha de pagamento).....62

¿Y mi jornada de trabajo?.....64

¿CUÁNTAS HORAS PUEDO TRABAJAR AL DÍA? SI TRABAJO MÁS, ¿ME REMUNERARÁN POR ESO? ¿TENGO DERECHO A DESCANSO? SI MI TRABAJO ES NOCTURNO, ¿CUÁLES SON MIS DERECHOS?.....64

Jornada de trabajo.....64

Horas extras.....65

Pausas en la jornada diaria.....65

Trabajo nocturno.....66

¡Quiero saber sobre mis vacaciones!.....68

Estoy embarazada. ¿Qué derechos tengo?.....71

¿LA EMPRESA PUEDE DESPEDIRME? SI FALTO PARA HACER EL CONTROL PRENATAL, ¿EL EMPLEADOR PUEDE DEDUCIR EL DÍA NO TRABAJADO DE MI SALARIO?.....71

Estabilidad.....71

Licencia de maternidad.....72

Lactancia.....73

¿Y el padre del bebé?.....73

LICENCIA DE PATERNIDAD.....73

ACOMPañAMIENTO PRENATAL.....74

¿Y la pareja homoparental que adopta a un(a) niño(a)?.....74

¿Adolescentes pueden trabajar?.....74

Trabajo como empleado doméstico.

¿Qué derechos tengo?.....75

¿Alguna asociación me representa?.....77

¿Hay montos adicionales al salario?.....78

INSALUBRIDAD.....78

PELIGROSIDAD.....78

Me preocupan mi salud y mi seguridad en el trabajo...79

¿QUÉ ES EL EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI)?

¿SE PUEDE DEDUCIR DE MI SALARIO EL VALOR DE ALGÚN EPI? ¿DEBO UTILIZAR ESA PROTECCIÓN, AUNQUE ME RESULTE INCÓMODA?.....79

4. ¿Y LA SEGURIDAD SOCIAL?.....80

¿Qué es eso?.....81

Antes de hablar más sobre el INSS,

¡atención: *Bolsa Família!*.....82

He visto en mi nómina que hay una deducción llamada "INSS". ¿Qué es esto?

¿Para qué sirve?.....84

¿Quién es asegurado en el INSS?.....85

¿Estoy asegurado? ¿Cómo se hace la cotización?.....85

CALIDAD DE ASEGURADO.....85

APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL.....87

¿Cómo estaré asegurado si

nunca he trabajado en Brasil?.....88

Ya he trabajado, pero llevo más de 12 meses desempleado...91

¿Cuánto se deduce de mi salario para el aporte a la Seguridad Social?.....91

El empleador no ha pagado mis cotizaciones.

¿Qué hacer?.....95

Tengo registro en la CTPS y también trabajo de autónomo. ¿Puedo hacer aportes como contribuyente individual?.....97

Si pago más del tope máximo de cotización al Seguro Social, ¿será mayor el beneficio?.....98

¡Quiero jubilarme!.....99

¿QUÉ ES LA JUBILACIÓN POR VEJEZ?.....99

¿QUÉ ES LA JUBILACIÓN POR TIEMPO DE COTIZACIÓN?.....100

¿QUÉ ES LA JUBILACIÓN POR INVALIDEZ?.....100

Tengo condiciones de trabajar, pero me he enfermado o lastimado a causa del trabajo...101
SUBSIDIO POR ENFERMEDAD Y POR ACCIDENTE.....101

Estoy embarazada y desempleada.

¿Recibo ayuda?.....103

SUBSIDIO POR MATERNIDAD.....103

Mi esposo(a) está preso(a)...104

SUBSIDIO POR PRISIÓN.....104

Tengo hijos e hijastros que van a la escuela y no trabajan...105

SUBSIDIO FAMILIAR.....105

Mi esposo(a) sostenía la casa, pero falleció.

¿Tendré ayuda?.....105

PENSIÓN POR MUERTE.....105

¿Y si tengo hermanos con discapacidad y padres mayores que viven conmigo?.....106

BENEFICIO DE PRESTACIÓN CONTINUADA (BPC).....106

5. PROBLEMAS COMUNES EN EL LUGAR DE TRABAJO Y CÓMO PROCEDER.....108

El empleador no quiere hacer mi registro en la CTPS. ¿Qué hago?.....109

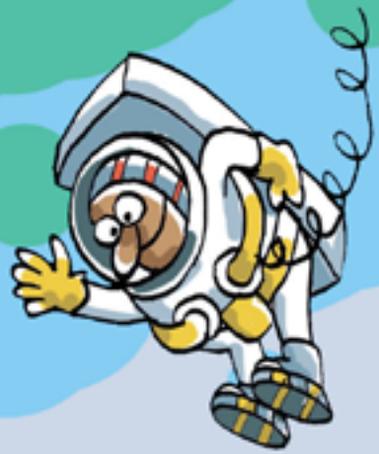
¿Qué es la discriminación laboral?.....110

¿Cómo saber si soy víctima de acoso laboral?.....110

¿Cómo proceder ante estos problemas?.....113

6. ¿DÓNDE BUSCAR AYUDA?.....115

LA TRAYECTORIA DE UNA GUÍA BÁSICA DE DERECHOS.....121



PRESENTACIÓN

La condición del migrante

Estimada migrante, estimado migrante,

Sabemos que migrar es un acto propio de la condición humana: desde siempre nuestra humanidad ha visto desplazamientos de población, con personas que salen del lugar donde nacieron en busca de una nueva realidad. Sin embargo, también sabemos que muchas veces el acto de migrar no proviene de la voluntad del individuo, sino de la falta de alternativas en una situación de guerra, violencia social o crisis económica. Dejar su tierra, familiares y amigos para volver a empezar de cero en un nuevo país puede generar situaciones que solo quienes han pasado por tal escenario pueden entender.



**SOBRE TODO, INDEPENDIENTEMENTE
DE LAS RAZONES PARA SALIR DEL
PROPIO PAÍS:**

¡MIGRAR ES UN DERECHO!

Cuando usted llega a otro país, hay varias situaciones que pueden ocurrir con relación a sus derechos: por el idioma, la falta de conocimiento local o incluso de amigos o apoyo. Así, varias barreras impiden que los migrantes tengan acceso a sus derechos, los cuales están garantizados por ley.

Por eso, y por difícil que sea, es necesario entrar en este proceso de adaptación a la nueva realidad, entablando relaciones con las personas, buscando trabajo y aprendiendo sobre la cultura y las tradiciones de la sociedad que lo recibe.

¿Por qué es importante conocer sus derechos?

Conocer cuáles son los derechos y deberes del migrante, así como los del resto de la población del país al que usted ha migrado, puede ser un paso fundamental para su integración local. Esto porque, al conocer las leyes, usted reduce o elimina la posibilidad de sentirse fuera de lugar y se siente más seguro para enfrentar los desafíos de vivir en un nuevo país.





¡Aquí entra esta Guía!

Esta Guía Básica tiene como objetivo ayudar con información útil sobre sus derechos humanos y sociales. Son derechos que deben compartir todos en la sociedad, independientemente de su nacionalidad, etnia, religión, etc. Abordamos, en particular, los derechos laborales y de Seguridad Social.

Es importante notar que, en nuestra legislación, tanto los migrantes como los ciudadanos de nacionalidad brasileña tienen los mismos derechos laborales, incluido el de acceder a un trabajo formal, seguro y decente. En esta Guía, respondemos a las dudas más comunes que tienen los migrantes cuando trabajan en Brasil.

Nuestro objetivo es ayudar a todas las personas. Para eso, es importante mencionar que la presente Guía está dirigida a todos los que han migrado a Brasil, sea cual sea la situación en que se encuentren, con o sin documentación regular. No hacemos diferencia entre las condiciones migratorias, independientemente de que el migrante sea un trabajador, estudiante, refugiado, solicitante de asilo o indocumentado. Salvo por algunas diferencias puntuales, todos tienen los mismos derechos.

División y organización de la Guía

Esta Guía está dividida en seis partes, con cuestiones sobre:

1. Derechos de los inmigrantes y refugiados, con consideraciones sobre la apatridia y los tipos de prejuicios que puede padecer esta población, como la xenofobia.
2. Aspectos esenciales sobre el empleo y otros tipos de trabajo, así como elementos presentes en el trabajo análogo al del esclavo, también conocido como condición análoga a la esclavitud.
3. Derechos laborales típicos, es decir, los relacionados con el salario, los límites del tiempo de trabajo diario o semanal (jornada laboral), la terminación del contrato de trabajo (rescisión contractual, por ejemplo), etc.
4. Derechos relacionados con la Seguridad Social, con énfasis en la Previsión Social, la posibilidad de jubilación, los subsidios por incapacidad laboral, etc.
5. Violaciones que más frecuentemente puede sufrir una persona migrante en el ámbito laboral (acoso, discriminación, etc.), y qué hacer en estas situaciones.
6. Instituciones que brindan asistencia a esta población.



¿Qué es el GEMDIT?

El Grupo de Investigación en Migración y Derecho Internacional del Trabajo (*Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho* - GEMDIT), registrado en la Comisión de Investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad de São Paulo (FD-USP) y acreditado por el Consejo Nacional para el Desarrollo Científico y Tecnológico (*Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico* - CNPq), busca promover diversas actividades, en colaboración con otros grupos, organismos y entidades no gubernamentales. El Líder del GEMDIT es el Profesor Asociado Antonio Rodrigues de Freitas Júnior, del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (DTB), y cuenta con la participación de estudiantes de Pregrado y Posgrado de la Facultad, así como participantes de fuera de la comunidad USP. Esta Guía es el resultado de una de las Actividades de Cultura y Extensión desarrolladas bajo la supervisión técnica del Grupo, entre el 1er semestre de 2017 y el 1er semestre de 2019. La información aquí presentada ha sido actualizada hasta febrero de 2020.



¿Qué es la Cáritas?

La Cáritas Arquidiocesana de São Paulo (CASP) es una organización de la sociedad civil, registrada como asociación sin fines de lucro. Mantiene el Centro de Referencia para Refugiados en la ciudad de São Paulo desde hace más de 40 años. Durante este periodo, ha registrado y asistido a más de 17.000 solicitantes de refugio y refugiados que buscan alguno de los cuatro programas del Centro de Referencia: asistencia, integración, protección y salud mental. La entidad mantiene un convenio con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y es miembro suplente de representación de la sociedad civil en el Comité Nacional para los Refugiados (CONARE).

¡Buena lectura!

Esta Guía se ha hecho disponible mediante una colaboración entre CASP y GEMDIT, con el objetivo de promover los derechos laborales y de Seguridad Social de toda la población migrante en Brasil. Esperamos que la información aquí presentada pueda servir como una orientación práctica para quienes son migrantes y trabajan –o tienen la intención de trabajar– en Brasil. Les deseamos a todos una lectura atenta, para facilitarles la adaptación de cada uno al país.

Saludos cordiales,

*El GEMDIT
La CASP*

1

LOS DERECHOS DE LOS MIGRANTES EN BRASIL



¿Existe una ley que protege al inmigrante en Brasil?

Sí, existe. Es la Ley núm. 13.445/2017, también denominada nueva Ley de Migración. Entró en vigor recientemente, a partir de noviembre de 2017, con su reglamentación aprobada por el Decreto núm. 9.199/2017. Sustituyó la Ley núm. 6.815/80 (el antiguo Estatuto de los Extranjeros), que seguía vigente y regulaba la migración desde 1980.

La nueva Ley significó un importante cambio de perspectiva acerca de los migrantes en Brasil, modificando la percepción del país hacia estas personas. En la época de la elaboración del antiguo Estatuto de los Extranjeros, década de 1980, Brasil se encontraba en un contexto histórico y social distinto. La protección de la seguridad nacional, de los intereses de la nación y de los trabajadores brasileños se consideraba una prioridad absoluta. En ese escenario, muchos elementos del Estatuto trajeron la idea de que los migrantes podrían ser una amenaza a esos propósitos.

Los principios de universalidad de los Derechos Humanos, la no criminalización de la migración, el rechazo a la xenofobia, al racismo y a cualquier tipo de discriminación, además de la prohibición de las prácticas de expulsión y deportación colectivas, son los fundamentos de dicha reglamentación. La Ley de Migración busca garantizar a los migrantes la igualdad de trato y de oportunidades en las distintas esferas sociales.

**COMO EVOLUCIÓN, LA NUEVA
LEY DE MIGRACIÓN TIENE
COMO PRINCIPAL OBJETIVO LA
PROTECCIÓN DE LOS MIGRANTES
QUE INGRESAN A BRASIL O SALEN
DE NUESTRO PAÍS, REGULANDO SUS
DERECHOS Y DEBERES CON BASE EN
LOS DERECHOS HUMANOS.**



Esta Ley trae varios cambios que pueden ayudar a los que están llegando o incluso a los que ya están en Brasil desde hace algún tiempo. Contiene artículos que buscan regularizar la situación de los migrantes que ya se encuentran en el territorio nacional, mientras que otros versan sobre el otorgamiento de distintos tipos de visas, según el motivo de ingreso. Esta Ley también garantiza formas de protección legal para apátridas y asilados, detallando otros asuntos relevantes para todos los migrantes.

¿Y una específica sobre refugiados?

Sí, también existe. Es la Ley núm. 9.474/97, que regulariza y crea mecanismos para la implementación del Estatuto de los Refugiados en Brasil. Esta es una ley especial, mientras que la nueva Ley de Migración es una ley general. El Estatuto de los Refugiados es aplicable a aquellas situaciones en las que una persona se ha visto forzada a dejar su país de origen debido a persecución o graves conflictos armados.

La Ley del Refugio, como también se conoce el Estatuto de los Refugiados, protege a la persona que llegó a Brasil por estos motivos, desde el momento de su ingreso. Al solicitar el reconocimiento de la condición de refugiada en Brasil, la persona recibe inmediatamente un carné provisional, distinto al

de otros migrantes, que acredita su condición de solicitante: la Constancia (*Protocolo*) de Solicitud de Refugio. Este comprobante de solicitud será su documento de identidad en Brasil, hasta que el Comité Nacional para los Refugiados (CONARE) tome una decisión sobre su caso.

Me hablaron del término “apatridia”. ¿De qué se trata?



Este tema no será el foco de nuestra Guía, pero, en términos generales, apátrida es la persona que no es vista como nacional por ningún Estado, es decir, no tiene una

“nacionalidad activa”. La apatridia tiene varias causas, entre ellas: la falta de reconocimiento como ciudadanos a todos los que residen en un territorio (cuando, por ejemplo, un país se proclama independiente) o la discriminación que la ley de un país establece contra ciertos grupos minoritarios. Ser reconocido como apátrida es fundamental para la protección social en estas situaciones y facilita la naturalización.

En el proceso de apatridia se verifica si algún Estado reconoce la nacionalidad de la persona, lo cual puede involucrar documentos y declaraciones de organismos —nacionales e internacionales— y de la persona que solicita la apatridia. En cualquier caso, la Ley de Migración brasileña está en conformidad con los convenios internacionales, ya que el derecho a solicitar la nacionalidad brasileña tiene como objetivo reducir la vulnerabilidad de los apátridas. Incluso si el apátrida no quiere solicitar inmediatamente la naturalización, se le autorizará la residencia definitiva en Brasil. E incluso si no se le reconoce la apatridia, esta persona no puede ser devuelta a países en donde su libertad, vida o integridad estén amenazadas¹.

1 Para más información, acceder a: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/ser-reconhecido-como-apatrida>.



¿Y si llego a sufrir discriminación?

XENOFOBIA Y OTRAS DISCRIMINACIONES

La xenofobia, en pocas palabras, es la aversión a los extranjeros. Esta aversión puede convertirse en agresión, que puede ser de varios tipos, no solo física sino también verbal, por ejemplo. Brasil castiga los delitos que se deriven de prejuicios (*preconceitos*) o discriminación en aspectos como etnia, origen y religión. La xenofobia combinada con violencia (física, verbal, etc.) es un delito sin fianza e imprescriptible, así como el racismo y la homotransfobia (prejuicio contra la población LGBTQ+, relativo a la orientación sexual e identidad de género). En muchos

casos, la xenofobia va acompañada de racismo y homotransfobia. Si la discriminación por ser extranjero ya es terrible, la acumulación de otros tipos de prejuicios empeora aún más la situación. Con el aumento de las migraciones en el mundo, la xenofobia, junto con otras discriminaciones, crece en la misma medida que la intolerancia.



¿Cómo puedo identificar si soy víctima de xenofobia?

Si alguien lo trata con comportamientos y actitudes que provocan su exclusión, rechazo o difamación, manifestando la idea de que usted no es parte de la sociedad brasileña o de cierta comunidad, esta persona está siendo xenófoba. Una persona puede evidenciar la xenofobia hacia usted por el odio con que lo trata, pero puede ser más sutil, incitando e induciendo a que otras personas lo discriminen.



¿Qué hago si me pasa esto?

Usted puede reportar el caso a una Estación (*Delegacia*) de Policía, que emitirá un Comprobante de Denuncia (BO - *Boletim de Ocorrência*). Su denuncia será remitida a Comisarías dedicadas a delitos o crímenes de discriminación. Otra forma de denunciar la situación es por la línea telefónica *Disque 100* (Marque 100), del Ministerio de la Mujer, Familia y Derechos Humanos del Gobierno Federal. El *Disque 100* atiende todos los días, incluidos sábados, domingos y feriados, las 24 horas del día. La llamada es gratuita y se puede realizar desde cualquier lugar de Brasil. Si lo prefiere, puede hacer la denuncia de forma anónima². La denuncia puede contribuir a la implementación de políticas públicas que frenen nuevos casos de xenofobia. En cualquier caso, vale la pena buscar ayuda en las instituciones que apoyan a los inmigrantes y refugiados. Una lista de instituciones está disponible en el Capítulo 6 de esta Guía.

² Más información en: <https://www.mdh.gov.br/informacao-ao-cidadao/disque-100-1>.

2

¿QUÉ NECESITO SABER ANTES DE TRABAJAR?





¿Tengo los mismos derechos que los ciudadanos brasileños?

Ante todo, los migrantes que llegan a Brasil deben saber que los derechos y deberes de cada persona que vive aquí están regulados por la Constitución Federal de 1988, que garantiza la igualdad entre quienes son y no son brasileños. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la igualdad, a la libertad, a la propiedad privada y a la seguridad de su persona. De esto sacamos una conclusión fundamental: el Derecho brasileño, incluidos los derechos humanos y sociales, se aplica a cualquier persona que se encuentre en el territorio nacional, independientemente de su nacionalidad.

El trabajo en Brasil está regulado por la Consolidación de las Leyes Laborales (*Consolidação das Leis do Trabalho - CLT*), además de otras leyes. Dichas leyes establecen condiciones de trabajo dignas y seguras para todas las personas, puesto que los derechos de los trabajadores son derechos humanos fundamentales.

Aunque trabaje sin documentos, usted tiene los mismos derechos que cualquier trabajador brasileño y debe exigirlos.

Desde la adopción de la nueva Ley de Migración, se ha previsto expresamente el cumplimiento de obligaciones y normas de protección, sin discriminación por nacionalidad o condición migratoria de los trabajadores.

Trabajo, empleo... **¿Cuáles son las diferencias?**



¿SOY UN EMPLEADO?

Para que se le considere empleado, la relación con su empleador debe tener estas cinco características:

- El servicio debe ser realizado directamente por usted. Esto significa que usted no puede pedirle a su amigo, hermano o vecino que trabaje en su lugar si no puede ir. Cuando un empleador lo contrata, espera que usted, exclusivamente, realice la actividad.
- El empleador tiene el poder de determinar ciertas reglas que usted y sus compañeros de trabajo deben cumplir. Por ejemplo, puede exigirle que siempre llegue y se vaya a la hora acordada o que use un uniforme. También puede supervisar la calidad del servicio, determinar cómo se realizará el trabajo, entre otros aspectos. Sin embargo, hay que estar atentos, porque el empleador no puede dar órdenes abusivas o contrarias a las normas laborales.
- Para realizar el trabajo, se debe percibir una determinada remuneración, que no puede ser inferior al salario mínimo o al piso salarial de la categoría profesional. Las excepciones son los trabajos a tiempo parcial y los intermitentes (o contratos de cero horas), que comprenden la contratación por horas trabajadas.

- El empleador es quien debe asumir las pérdidas y las ganancias de la actividad económica. Entonces, teniendo éxito en los negocios o no, usted no puede verse afectado por ello. El empleador deberá pagar su remuneración conforme a lo pactado en el momento de la contratación, además de los derechos previstos en los acuerdos laborales y las convenciones colectivas de trabajo.
- Su trabajo tiene un horario definido. Si trabaja habitualmente para un empleador, con días y horas acordados entre ustedes, es probable que usted sea un empleado.

PERO SI NO SOY UN EMPLEADO, ¿QUÉ SOY?

Todo depende de las características que mencionamos. A continuación, presentamos los tipos más comunes de trabajadores. Si su situación es una de estas, asegúrese de cuáles son sus derechos, ya que serán diferentes a los relativos a los empleados.

EL EMPLEADOR NO TIENE LA ÚLTIMA PALABRA SOBRE SUS DERECHOS. ES LA LEY MISMA LA QUE ESTABLECE QUIÉN ES UN EMPLEADO O NO. ESTA DIFERENCIA ES FUNDAMENTAL PARA DETERMINAR QUÉ DERECHOS TIENE USTED EN EL TRANCURSO DE SU ACTIVIDAD.



Otros tipos de trabajadores

- **Pasantes** (*estagiários*) son los estudiantes que, debidamente matriculados en una institución educativa, buscan experiencias prácticas que complementen sus estudios. En este caso, los estudiantes trabajan en condiciones diferenciadas de jornada y remuneración en relación con otros trabajadores de la empresa u organismo público, por ejemplo. Cumplirán hasta seis horas diarias de trabajo y les será otorgada una beca.
- **Trabajadores autónomos o no dependientes** son quienes ejercen actividades por cuenta propia, realizando un servicio especializado. Esto significa que son sus propios jefes, administran sus propios horarios, eligen para y con quién trabajan, pero al mismo tiempo tendrán que lidiar con las dificultades derivadas de su trabajo. Por ejemplo, a una persona que vende las artesanías producidas por ella misma, se le puede considerar una trabajadora autónoma.

Es importante señalar que el trabajador autónomo, para acceder a los beneficios de la Seguridad Social, debe registrarse en el Instituto Nacional del Seguro Social (INSS) como un contribuyente individual³, ingresando él mismo su propia cotización.

- **Trabajadores temporales** son contratados por una empresa de trabajo temporal, pero estarán cubriendo una necesidad ocasional de otra empresa, de acuerdo con la Ley núm. 6.019/74. En otras palabras, una empresa los contrata para trabajar en otra empresa. Esta situación puede presentarse, por ejemplo, para reemplazar a un empleado que se encuentra de vacaciones, o para satisfacer, en una determinada época del año, la necesidad de una mayor producción. Este es el caso de los chocolateros en vísperas de Pascua.
- **Trabajadores eventuales u ocasionales**, a su vez, son los que trabajan en horarios concretos para la misma empresa. Por ejemplo, se contrata a este trabajador para reparar la plomería o cambiar la instalación eléctrica de un centro de telemarketing.
- **Trabajadores por obra o servicio determinado** (*avulsos*) son aquellos que, en los términos del artículo 9 del Decreto núm. 3.048/99, prestan servicios de

3 Contribuyentes individuales son aquellos que obtienen ingresos de su trabajo, sin pertenecer a la categoría de empleados, tales como los profesionales autónomos, los socios y propietarios de empresas y los microemprendedores individuales (MEI).

naturaleza urbana o rural a diversas empresas, sin vínculo laboral, con intermediación obligatoria del Órgano Gestor de Mano de Obra (OGMO) —si son trabajadores portuarios ocasionales— o del sindicato de la categoría —en el caso del manejo y transporte de mercancías en general. Por ejemplo: estiba, vigilancia de embarcaciones, amarre, ensaque, carga y descarga en mercados libres, abastecimiento de leña en calderas.

- **Trabajadores asociados** (*cooperados*) son los que participan en una cooperativa, que presta servicios tanto a los socios como a terceros. Por ejemplo, las cooperativas pueden estar integradas por artesanos, artistas, productores agrícolas, etc.
- **Trabajadores tercerizados** son aquellos que, a través de una empresa —persona jurídica, que es su empleadora—, realizan una determinada actividad de otra empresa. Esta segunda empresa, denominada usuaria (*tomadora*), contrata a la primera para realizar determinadas actividades. No existe vínculo laboral entre el trabajador y la empresa usuaria de sus servicios.

Puede pasar que su trabajo tenga todas las características de la relación laboral de empleo, pero lo consideren como autónomo, temporal, eventual o de otro tipo. Es algo frecuente, ya que, para las empresas, pagar a un empleado puede ser mucho más costoso que pagar a otro tipo de trabajador.

SI ESTO LE PASA A USTED, ES POSIBLE RECLAMAR SUS DERECHOS COMO EMPLEADO EN LOS TRIBUNALES O DENUNCIAR EL CASO A LA FISCALÍA/ AL MINISTERIO PÚBLICO DEL TRABAJO (MPT) O A SU SINDICATO. DE ESE MODO, PODRÁ OBTENER LO QUE REALMENTE LE CORRESPONDE.



¿Qué es el trabajo análogo a la esclavitud?

El trabajo análogo al de esclavo, también denominado condición análoga a la esclavitud, se considera un delito en Brasil. Se caracteriza por el sometimiento de una persona a jornadas de trabajo extenuantes o trabajos forzosos. Esta situación puede darse tanto por tratos degradantes como por la reducción de la libertad, relacionada a la servidumbre por deudas que supuestamente el trabajador tiene con su empleador.

Si el empleador, tratando de mantener al trabajador bajo su control, implementa una vigilancia ostensiva en el lugar de trabajo, impide el uso de medios de transporte o retiene objetos o documentos personales, está cometiendo un delito. Además, la sanción para este empleador será mayor si sus acciones son contra un niño o adolescente, o si están motivadas por prejuicios étnicos o religiosos. Explicamos a continuación algunos términos legales de uso frecuente en esta materia:

- **Trabajo forzoso u obligatorio:** actividad que el trabajador no quiere realizar, pero que se le exige mediante violencia física o psicológica.

- **Jornadas extenuantes:** jornada de trabajo mental o físico *exhaustiva*, tan intensa o larga que conlleva la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, como la salud, el ocio y el descanso.
- **Trato degradante en el trabajo:** cualquier atentado contra la dignidad personal en un entorno laboral que descuide la higiene, la salud y la seguridad del trabajador.
- **Restricción, por cualquier medio, del derecho a la libertad de circulación con el pretexto de deuda:** limitación de derechos y libertades fundamentales de circulación, por una supuesta deuda con el empleador.
- **Cercenamiento del uso de cualquier medio de transporte:** limitación del uso de los medios de transporte privados o públicos, con el fin de mantener al trabajador en el lugar de trabajo o en el alojamiento.
- **Vigilancia ostensiva en el lugar de trabajo:** control o inspección directa o indirecta por parte del empleador.
- **Incautación o retención de documentos u objetos personales:** posesión ilegal de los documentos u objetos del trabajador por parte del empleador.



¿Qué documentos necesito para trabajar?

¿ES NECESARIO TENER DOCUMENTOS?

Como hemos dicho, la falta de documentación no le impide tener derechos laborales y poder reclamarlos. Sin embargo, es importante que usted adquiera los documentos relacionados con su vida profesional. El documento principal del trabajador, brasileño o no, es la Libreta de Trabajo y Seguridad Social (*Carteira de Trabalho e Previdência Social* - CTPS). En ella se registran informaciones importantes, tales como la fecha de

ingreso del trabajador y su fecha de salida de un empleo, el salario inicial, la función, los cambios salariales, las vacaciones, entre otros datos. Con esto, la CTPS lo ayuda a acceder a diversos derechos, como los beneficios de la Seguridad Social, el seguro de desempleo y el Fondo del Seguro de Cesantía (*Fundo de Garantia do Tempo de Serviço* - FGTS).

Al emitir la primera CTPS, la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Economía del Gobierno Federal registra al migrante en el Programa de Integración Social (PIS) o en el Programa de Formación de Patrimonio de los Servidores Públicos (PASEP), para que el empleador haga los depósitos bancarios de los aportes a la Seguridad Social del trabajador.

Los migrantes con un Permiso (*Autorização*) de Residencia Temporal o por Tiempo Indefinido pueden solicitar una CTPS. Si no tiene un Permiso de Residencia y desea trabajar, usted deberá solicitar una Visa (*Visto*) de Trabajo Temporal en la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Economía. Esta Visa se puede otorgar a los migrantes que trabajen con o sin vínculo laboral en Brasil, siempre que puedan acreditar una oferta formal de trabajo por parte de una persona jurídica que opere en el país. Este requisito no se aplica a los migrantes que acrediten un título en un curso de Educación Superior o equivalente.

La condición es diferente para los solicitantes de refugio o refugiados. En el caso de los solicitantes de refugio, la CTPS tiene una vigencia de un año y deberá ser sellada cada vez que se renueva la Constancia (*Protocolo*) de Solicitud de Refugio. Para el refugiado ya reconocido (por poseer una Visa Permanente), no es necesario obtener el permiso de trabajo ni renovarlo todos los años.

En condición de víctima de trata de personas para su explotación en trabajos forzosos o análogos a la esclavitud, el migrante tiene protección especial en Brasil, en conformidad con el Decreto núm. 5.017/2004, en el que se promulga el Protocolo de Palermo sobre la prevención, represión y sanción de la trata de personas. Muchos migrantes en Brasil son engañados y amenazados por las redes de tráfico y trata de personas por no tener documentos como la CTPS. El Protocolo de Palermo les garantiza protección y regularización inmediata en Brasil a los migrantes en esta condición de trabajo irregular.

EN BRASIL –CON LA LEY DE
MIGRACIÓN, EL ESTATUTO DEL
REFUGIADO Y EL PROTOCOLO DE
PALERMO–, NO SE CRIMINALIZA
LA CONDICIÓN DE MIGRANTE,
BUSCANDO, SEGÚN EL CASO, SU
ACOGIDA Y PROTECCIÓN.



¿DÓNDE Y CÓMO PUEDO OBTENER LA CTPS?

Al igual que los brasileños, usted puede obtener la CTPS gratuitamente, en cualquier puesto de atención al público de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Economía⁴. La Secretaría de Desarrollo (*Desenvolvimento*) Económico del Gobierno del Estado de São Paulo también emite la CTPS, por medio de los Puestos de Atención (*Atendimento*) a los Trabajadores (PAT)⁵.

Para obtener la CTPS, usted deberá presentar algunos documentos, según su situación:

Si tiene Visa de Trabajo Temporal, es beneficiario del Acuerdo de Libre Residencia del Mercosur y de otros países —es decir, si es nacional de Argentina, Paraguay, Uruguay, Bolivia, Chile, Perú, Colombia o Ecuador— o si es residente en condición de refugio portando la Tarjeta Nacional de Registro de Migración (*Carteira de Registro Nacional Migratório* - CRNM), presente los siguientes documentos:

- Tarjeta Nacional de Registro de Migración (CRNM).
- Registro (*Cadastro*) de Persona Física (CPF).
- Comprobante de domicilio con código postal (CEP).

⁴ Acceda al enlace: <http://trabalho.gov.br/rede-de-atendimento/rede-de-atendimento-do-trabalho/rede-sp>.

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

Si tiene Visa Temporal, es beneficiario del Acuerdo de Libre Residencia —para nacionales de Argentina, Paraguay, Uruguay, Bolivia, Chile, Perú, Colombia o Ecuador— o es residente en condición de refugio, pero tiene únicamente la solicitud de la CRNM de la Policía Federal (PF), presente los siguientes documentos:

- Publicación del permiso de trabajo en el Boletín Oficial de la Federación (*Diário Oficial da União* - DOU)⁶, con el periodo de vigencia y sus datos de identificación civil completos, o la constancia de solicitud de la CRNM de la Policía Federal (PF).
- Certificado de trámite de solicitud de la CRNM a la PF, en el caso de que la constancia de solicitud no tenga los datos de identificación civil completos.
- Pasaporte u otro documento para complementar los datos de identificación civil.
- Extracto de la consulta al Sistema de Registro Nacional de Migración (SISMIGRA) de la PF.
- Documento de identificación con foto.
- Registro de Persona Física (CPF).
- Comprobante de domicilio con código postal (CEP).

⁶ Obtégalo en: <http://www.in.gov.br>.

Si usted es solicitante de refugio, presente los siguientes documentos:

- Constancia (*Protocolo*) de Solicitud de Refugio.
- Registro de Persona Física (CPF).
- Comprobante de domicilio con código postal (CEP).

En este caso, debe comparecer ante la Superintendencia del Trabajo (Secretaría del Trabajo del Ministerio de Economía) de su zona, tras agendar una cita vía internet. En los puestos de atención *Poupatempo*, no se emiten ni se renuevan CTPS de quienes son solicitantes de refugio. Para obtener más información, diríjase a la Cáritas.

Otras situaciones:

- Si usted ya no tiene la Constancia de Solicitud de Refugio, de Solicitud de Asilo Político o de Reconocimiento de la Condición de Apátrida, puede presentar el Documento Provisional del Registro Nacional de Migración (DPRNM).
- El comprobante de atención para fines de reagrupación familiar que emite la Policía Federal después de la cita presencial podrá ser aceptado para la solicitud de la CTPS.

- Si los carnés provisionales o las Tarjetas Nacionales de Registro de Migración (CRNM) no tienen especificado su amparo legal, se podrá aceptar el certificado de la Policía Federal emitido por el Sistema Nacional de Registro de Migración (SISMIGRA), con el respectivo amparo legal de la situación de la persona como migrante residente o fronterizo.

La lista completa de documentos que hay que presentar en cada una de las situaciones específicas se encuentra en: <http://www.trabalho.gov.br/carteira-de-trabalho-e-previdencia-social-ctps/documentacao-obrigatoria/estrangeiro>. Otro punto relevante es que la Libreta de Trabajo ha pasado a ser digital en muchos casos. Más información en: <https://empregabrasil.mte.gov.br/carteira-de-trabalho-digital/>.

3

LOS DERECHOS LABORALES





Si soy un empleado, ¿qué derechos tengo si me despiden o pido mi renuncia al puesto?

EN CASO DE DESPIDO

Si el empleador ya no necesita sus servicios, se configurará el despido. Esto significa que el vínculo entre usted y la empresa ya no existe, lo cual implica una serie de deberes por parte del empleador y de derechos por

parte del empleado. La legislación brasileña establece que, al despedir a un empleado, la empresa es responsable del pago de algunos montos, que deberán abonarse en hasta 10 días contados desde el efectivo despido. La empresa estará obligada a pagarle, como mínimo, los siguientes derechos:

1. Saldo salarial, es decir, el salario pendiente de pago proporcional a los días trabajados, computados desde el inicio del mes hasta el día en que se hace efectiva la rescisión del contrato de trabajo.
2. Vacaciones no disfrutadas y proporcionales.
3. Bono anual (*13º salário*) proporcional a los meses trabajados.
4. Liberación del Fondo del Seguro de Cesantía (*Fundo de Garantia do Tempo de Serviço* - FGTS).
5. Indemnización por despido sin justa causa por el monto del 40% sobre el FGTS.
6. Preaviso indemnizado, para los casos en los que no medie una comunicación con 30 días de antelación al despido.

SEGURO-DESEMPREGO



Seguro de desempleo

Además del monto que le paga el empleador, también es posible que usted tenga derecho al seguro de desempleo, un beneficio temporal pagado en efectivo por el Gobierno tras el despido. Como requisito para poder recibir este beneficio, es necesario haber trabajado como mínimo 12 meses en los últimos 18 meses para el mismo empleador. Una vez en esta situación, se deberá acudir a un puesto de atención del *Poupatempo* o a una de las sucursales de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Economía con todos los documentos recibidos del empleador en el acto del despido.



EN EL CASO DE RENUNCIA VOLUNTARIA

Otra situación es que el trabajador pida su renuncia al cargo. En este caso, sus deberes y derechos son los siguientes:

1. Comunicárselo con antelación al empleador. Usted no podrá simplemente dejar de trabajar, pues esto caracteriza abandono de empleo.
2. Percibir por los días trabajados (*saldo salarial*) hasta la fecha en que ha pedido su renuncia.
3. Tomar las vacaciones generadas y no disfrutadas, proporcionales a los días trabajados.
4. Percibir el bono anual (*13º salário*) en la proporción de los meses trabajados.

Tras la comunicación de su pedido de renuncia al empleador, usted podrá elegir entre trabajar o no por los 30 días subsiguientes. Si elige no trabajar, incidirá sobre su salario la deducción correspondiente al mes no trabajado.

¿Cuáles son los derechos relacionados con el salario?

**¿TENGO DERECHO A UN SALARIO MÍNIMO?
¿EL EMPLEADOR PUEDE PAGARME CON
ALIMENTOS Y ALOJAMIENTO? ¿PUEDE
DEDUCIR ESTOS MONTOS DE MI SALARIO?**

Salario mínimo



Usted tiene el derecho a recibir un salario mínimo reajustado periódicamente por el Gobierno. Actualmente, el valor del salario mínimo alcanza los R\$ 1.045,00 (*reais*). Este valor puede ser

superior de acuerdo con lo establecido por su sindicato para una jornada semanal de 44 horas, limitada siempre a 10 horas diarias. Sin embargo, si trabaja menos de 44 horas semanales, el valor podrá reducirse de forma proporcional, como en los casos de contrato a tiempo parcial o de cero horas (trabajo intermitente).

Es posible igualmente que el gobierno del estado donde usted se encuentra adopte un salario mínimo mayor que el salario mínimo nacional. Si es el caso, usted tendrá derecho al salario mínimo más alto entre los dos. Es posible también que la legislación nacional establezca salarios mayores para su profesión: el salario profesional. Además, su categoría profesional puede haber negociado un salario mínimo diferenciado: el salario convencional o piso normativo. Si es así, usted tendrá derecho a un salario superior al mínimo establecido a nivel nacional.



Deducciones en nómina (holerite o folha de pagamento)

Es posible recibir alimentos y alojamiento como parte del pago del salario. Sin embargo, si usted trabaja en una región urbana, la deducción referente a la provisión de alimentos no podrá exceder el 20% del salario acordado. Para el alojamiento, no podrá exceder el 25% del salario. Y si usted trabaja en zonas rurales, lo que le deduzcan del salario no podrá exceder el 20% por alojamiento ni el 25% por alimentación. Ningún valor puede deducirse del salario sin su autorización, especialmente después de la reciente Reforma Laboral. Las excepciones se refieren a los anticipos y a las previsiones legales.

Además de las posibles deducciones antes mencionadas, se deducirán de su salario las cotizaciones al Instituto Nacional del Seguro Social (INSS), tema que detallaremos más adelante en esta Guía.



¿Y mi jornada de trabajo?

¿CUÁNTAS HORAS PUEDO TRABAJAR AL DÍA? SI TRABAJO MÁS, ¿ME REMUNERARÁN POR ESO? ¿TENGO DERECHO A DESCANSO? SI MI TRABAJO ES NOCTURNO, ¿CUÁLES SON MIS DERECHOS?

Jornada de trabajo

De manera general, la Consolidación de las Leyes Laborales (*Consolidação das Leis do Trabalho* - CLT) establece que la jornada laboral es de ocho horas diarias, y no puede exceder las 44 horas semanales. Si se pacta entre las partes, el empleado puede trabajar hasta dos horas más respecto a la jornada normal, las cuales podrán compensarse en hasta seis meses (vía acuerdo firmado individualmente con el empleador) o en un año (si el acuerdo lo firmaron los sindicatos de empresas y los de trabajadores). Si no se cumplen los plazos y las condiciones de compensación, el empleado tiene derecho a que le paguen las horas extras.

Hay otros modelos más específicos, como el régimen 12x36 (12 horas de trabajo y 36 horas de descanso), pactado también entre las partes, con base en la reciente Reforma Laboral. Estas horas deben marcarse en el registro de asistencia para control de horas. Se registrarán igualmente los periodos de trabajo y de pausa.



Horas extras

Cuando se excede la cantidad de horas especificadas en el contrato, hay un pago por las horas excedentes. La hora extra vale más que la hora normal de trabajo.

La remuneración será de, como mínimo, un 50% más sobre el valor de la hora normal. En el caso de que coincida con feriados o días de descanso semanal, el pago de la remuneración será el doble (el 100% de incremento), salvo si el empleador le otorgara otro día de descanso al empleado dentro de la misma semana. Además, el límite de horas extras no podrá exceder dos horas diarias.

Pausas en la jornada diaria

A partir de una jornada de cuatro horas, deberá otorgarse al empleado 15 minutos de descanso. Para jornadas superiores a seis horas, deberá otorgarse, como mínimo, el tiempo de una hora, el cual puede extenderse hasta dos horas.



Trabajo nocturno

Cuando el empleado realiza un trabajo nocturno, entre las 22 y las 05 horas del día siguiente, habrá un incremento del 20% sobre la remuneración normal por cada hora trabajada. Está prohibido el trabajo nocturno de menores de 18 años.

En cuanto a personas que trabajan para empleadores rurales, el horario de trabajo nocturno varía según la actividad: para el trabajo con animales (ganadería), se considera como trabajo nocturno desde las 20 hasta las 04 horas del día siguiente; para trabajos agrícolas (labranza), se considerará el trabajo realizado entre las 21 y las 05 horas del día siguiente. El recargo (*adicional*) nocturno en ambos casos corresponde a un 25%.

En resumen:

Cantidad de horas permitidas	Normalmente, ocho horas diarias, pero, dependiendo del régimen laboral, la jornada puede variar.
	Máximo de 44 horas semanales.
Horas excedentes	La hora extra vale más que la hora normal de trabajo.
	La remuneración será de, como mínimo, un 50% más que la percibida por hora normal.
	Por trabajo en periodos de feriados o de descanso semanal, el pago será del 100% más que el valor de la hora.
	Las horas extras no podrán exceder dos horas diarias.
Pausas	A partir de una jornada de cuatro horas, es obligatoria una pausa mínima de 15 minutos.
	Para jornadas superiores a seis horas, el tiempo de pausa varía de una a dos horas.
Trabajo nocturno	El trabajo de una persona menor de 18 años en el periodo nocturno está prohibido.
	Cuando el trabajador urbano realiza un trabajo nocturno, entre las 22 y las 05 horas del día siguiente, habrá un incremento del 20% sobre la remuneración normal por cada hora trabajada.
	Cuando el trabajador rural realiza un trabajo nocturno, habrá un incremento del 25% sobre la remuneración normal por cada hora trabajada, según el tipo de actividad (ganadería o labranza).



¡Quiero saber sobre mis vacaciones!

Usted tiene derecho a un periodo de 30 días de vacaciones por cada 12 meses trabajados, denominados periodo adquisitivo. En el caso de que haya faltado, sin justificación, más de cinco veces en el trabajo durante ese periodo de 12 meses, usted tendrá derecho a un periodo menor de vacaciones. Cumplidos los 12 meses de trabajo, su empleador tiene el plazo de 12 meses para otorgarle las vacaciones. La fecha de inicio la define el empleador, pero debe avisarlo con 30 días de antelación. Las vacaciones, además, no pueden tener inicio dos días antes de un feriado o de un día de descanso.

Si el empleador no le otorga las vacaciones dentro de ese plazo mencionado, usted puede demandarlo judicialmente al término del periodo, solicitando que se fije la fecha de inicio de las vacaciones. Usted también puede estar de acuerdo con el fraccionamiento de sus vacaciones en hasta tres periodos. En este caso, uno de los periodos debe ser de al menos 14 días, y los demás de al menos cinco días consecutivos cada uno.

Las vacaciones son remuneradas. Antes del inicio de ellas, usted recibirá su salario habitual con un incremento de $\frac{1}{3}$ sobre este valor. También está la opción de vender hasta $\frac{1}{3}$ de sus vacaciones. Si, por ejemplo, usted tiene derecho a 30 días de vacaciones y decide vender $\frac{1}{3}$, gozará de 20 días de descanso y recibirá por los demás 10 días un monto correspondiente en remuneración.

En caso de despido sin justa causa, renuncia voluntaria o término del contrato antes de cumplidos los 12 meses de trabajo, usted percibirá la remuneración por vacaciones de forma proporcional. Este monto se refiere al tiempo trabajado. Por ejemplo, si usted ha trabajado dos meses, tendrá derecho a cobrar $\frac{2}{12}$ de su salario más $\frac{1}{3}$ de ese valor, en concepto de proporcional de vacaciones; si ha trabajado seis meses, tendrá derecho a $\frac{6}{12}$ de su salario más $\frac{1}{3}$ de ese valor.





Estoy embarazada.

¿Qué derechos tengo?

¿LA EMPRESA PUEDE DESPEDIRME? SI FALTO PARA HACER EL CONTROL PRENATAL, ¿EL EMPLEADOR PUEDE DEDUCIR EL DÍA NO TRABAJADO DE MI SALARIO?

Estabilidad

La mujer que está embarazada o la que adopta a un niño mientras cumple un contrato de trabajo tiene derecho a la estabilidad. Esto significa que no puede ser despedida sin justa causa, desde la confirmación del embarazo hasta los cinco meses después del parto o de la adopción, o por tiempo superior, cuando sea establecido en norma colectiva elaborada por los sindicatos.

Si la despiden, usted tendrá derecho a reintegrarse, es decir, podrá volver al trabajo o recibir una indemnización equivalente, relativa al periodo de estabilidad. Aquí el cómputo se hace sobre el periodo no trabajado porque se trata de un despido indebido.

El derecho a la estabilidad le está garantizado a la gestante, aunque ella o la empresa no tengan conocimiento del embarazo en el acto del despido. En caso de despido, la mujer embarazada tiene derecho a volver a trabajar en el mismo lugar.

La gestante también puede faltar hasta seis veces para consultas médicas, con la condición de presentar los certificados referentes. Cuando el niño nazca o sea adoptado, la migrante tendrá derecho al subsidio por maternidad (*salário-maternidade*), observando requisitos.

Licencia de maternidad



Esa licencia remunerada la mujer por 120 días y podrá iniciarse entre el 28vo día que antecede la fecha prevista para el parto y el día del nacimiento del niño.

Lactancia

La empleada tendrá derecho a amamantar a su hijo durante la jornada laboral, con dos pausas de 30 minutos cada una, hasta que el bebé cumpla los seis meses de edad.

¿Y el padre del bebé?



LICENCIA DE PATERNIDAD

El padre tendrá derecho a esta licencia por 5 o 20 días, en caso de que la empresa sea signataria del Programa Empresa Ciudadana⁷.

⁷ Para consultar si la empresa ha adherido al Programa, acceda a la lista disponible en: <http://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada>.

ACOMPañAMIENTO PRENATAL

El empleado podrá faltar dos días para acompañar a la esposa o compañera en citas o controles médicos durante el embarazo, sin que haya deducciones en su salario.

¿Y la pareja homoparental que adopta a un(a) niño(a)?

Los derechos antes descritos también se aplican a parejas homoparentales.

¿Adolescentes pueden trabajar?



Está prohibido el trabajo de menores de 16 años en la calidad de empleados. Los mayores de 14 años pueden trabajar en calidad de aprendices, si se cumplen los requisitos específicos de la ley. Si el adolescente tiene entre 16 y 18 años, podrá desempeñar actividades, siempre y cuando no se le someta a trabajo nocturno (de 22 horas a 05 horas del día siguiente), o a trabajo peligroso o perjudicial para su salud (en ambiente insalubre, por ejemplo).

Trabajo como empleado doméstico. ¿Qué derechos tengo?

El empleado doméstico —quien presta servicios en ámbito familiar, contratado sin fines de lucro— tiene los mismos derechos que un empleado común. No obstante, hay algunas diferencias, tales como: la posibilidad de que la pausa para el almuerzo o la comida sea de 30 minutos, si se firma un acuerdo por escrito; y el recargo del 25% sobre la hora trabajada en viajes, que puede sustituirse por un banco de horas.



SINDICATO



¿Alguna asociación me representa?

Usted se encuentra representado por un grupo de personas que desempeñan su profesión, el llamado sindicato. Mediante un aporte al sindicato, usted puede afiliarse. El sindicato puede negociar con los empleadores, elaborando acuerdos y convenios colectivos de trabajo. Estos documentos establecerán reglas y derechos específicos sobre su profesión, y prevalecerán sobre la ley, siempre y cuando se respeten los derechos básicos.

¿Hay montos adicionales al salario?

INSALUBRIDAD

Los empleados, migrantes o no, que trabajan con productos químicos —como soldaduras y grasas lubricantes— y en ambientes ruidosos o con agentes biológicos —en hospitales, servicios sanitarios, etc.— pueden tener derecho a una bonificación por insalubridad. El valor puede variar entre un 10%, 20% o 40% del salario mínimo, dependiendo del agente nocivo al que se le expone al empleado.

PELIGROSIDAD

Además, si el empleado trabaja con inflamables —como gasolina, gas, diésel—, electricidad o seguridad armada, por ejemplo, puede tener derecho a una bonificación por peligrosidad (*periculosidade*) equivalente al 30% del salario.



Me preocupan mi salud y mi seguridad en el trabajo...

¿QUÉ ES EL EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI)? ¿SE PUEDE DEDUCIR DE MI SALARIO EL VALOR DE ALGÚN EPI? ¿DEBO UTILIZAR ESA PROTECCIÓN, AUNQUE ME RESULTE INCÓMODA?

Todo empleado tiene derecho a la protección de la salud y la vida. Si el empleado trabaja en un ambiente que pueda perjudicarle la salud, o poner en riesgo su vida o integridad física, el empleador debe proporcionarle gratuitamente el Equipo de Protección Individual (EPI) adecuado, como máscaras, guantes y cascos. También es deber del empleador orientar al empleado sobre el uso de esos equipos, así como inspeccionar su uso y sustituirlos cuando estén desgastados. El empleador no puede realizar ningún tipo de deducción salarial por suministrar el EPI, salvo acuerdo previo o si el trabajador daña los equipos con dolo.

El empleado no puede negarse a utilizar el EPI. El empleador puede despedir por justa causa al empleado que no lo utilice.

4

¿Y LA SEGURIDAD SOCIAL?



¿Qué es eso?

Seguridad Social es un término definido en la Constitución Federal de Brasil para un conjunto de acciones que tiene como objetivo la protección social en tres frentes: la Salud/Sanidad (*Saúde*), la Asistencia Social y la Previsión (*Previdência*) Social. Como habíamos dicho, vamos a tratar sobre la Seguridad Social especialmente en lo que concierne a la Previsión Social. De todos modos, es importante saber en qué se distinguen esas áreas en Brasil.

En la Salud, no hay restricción respecto a las personas (la idea es de universalidad), no se les exige cotizar para tener acceso a este derecho, es decir, este sistema es gratuito, sin pagos previos. Dicho de otro modo, cualquier persona en Brasil tiene acceso a los servicios de Salud de forma gratuita, sin discriminación. Esto incluye a todos los extranjeros en el país, aunque estén de paso (turistas). Las acciones en este ámbito son de responsabilidad del Ministerio de Salud, con la estructura del Sistema Único de Salud (SUS). La Asistencia Social, a su vez, se dirige a quienes no poseen medios para mantenerse. Se encarga, por lo tanto, de las personas que tienen mayores necesidades, sin exigirles cualquier contribución o cotización. Y la Previsión Social se dedica a los trabajadores y

a sus dependientes económicos. La idea es minimizar situaciones —contingencias sociales— que eliminen o reduzcan la capacidad de las personas de mantenerse con sus propios medios. La Previsión Social se relaciona, por ejemplo, a la incapacidad para trabajar, a la vejez, a la defunción, etc.

Tanto en el área de Asistencia como de Previsión Social, tiene un papel esencial el Instituto Nacional del Seguro Social (INSS), sobre el que hablaremos con más detalle a continuación. Sin embargo, hay beneficios que no están gestionados por el INSS. Quizá el ejemplo más conocido sea el del programa *Bolsa Família*, un subsidio familiar gestionado por el Ministerio de Ciudadanía del Gobierno Federal.

Antes de hablar más sobre el INSS, ¡atención: *Bolsa Família*!



Para ser beneficiaria de este programa asistencial, independientemente de estar trabajando o no, la persona deberá comprobar que vive en situación de pobreza o pobreza extrema, o sea, con ingresos mensuales por individuo de la familia entre R\$ 89,01 y R\$ 178,00 o inferiores a R\$ 89,01. Hay algunos requisitos, como comprobar que los hijos estén matriculados en una escuela y cursando los estudios, y con la tarjeta de vacunación al día. El valor del beneficio varía anualmente.

Para saber si puede tener derecho a recibir este beneficio, usted debe considerar cuánto cobra y dividir este monto por el número de personas de su familia. Por ejemplo, una familia con 4 personas: el padre, la madre y dos hijos. El padre trabaja como ayudante y percibe R\$ 400,00. La madre hace trabajos eventuales y percibe R\$ 200,00. Así, 400 *reais* del padre + 200 *reais* de la madre = 600 *reais*, que es todo lo que cobra la familia. Si se divide este monto por todas las personas de la casa, obtenemos $600 \div 4 = 160$. Como el monto final de R\$ 160,00 es inferior a R\$ 178,00, la familia podría recibir el *Bolsa Família*⁸.

⁸ Para más información, acceda a: <http://www.caixa.gov.br/programas-sociais/bolsa-familia/Paginas/default.aspx>.



He visto en mi nómina que hay una deducción llamada “INSS”. ¿Qué es esto? ¿Para qué sirve?

INSS es la sigla de un organismo del Gobierno Federal, vinculado al Ministerio de Economía. Se trata del Instituto Nacional del Seguro Social. El INSS es el responsable de recaudar los aportes de los trabajadores destinados al pago de beneficios, como jubilación (*aposentadoria*), pensión por muerte, subsidios por enfermedad (*auxílio-doença*) o por accidente (*auxílio-acidente*), entre otros.

El INSS es fundamental para el área de Previsión de la Seguridad Social. Funciona como un contrato de seguro, pero tanto el empleado como el empleador están obligados a cotizar. Los fondos aportados al INSS sirven para disminuir el impacto de acontecimientos imprevistos, como un accidente o una enfermedad, e incluso los previstos, como la edad.

Póngase en contacto con el INSS sin salir de casa llamando al número 135 o a través del sitio web <http://www.previdencia.gov.br/>.

¿Quién es asegurado en el INSS?

Toda persona que cotiza, es decir, que aporta mensualmente al INSS. Los asegurados tienen derecho a todos los beneficios, siempre que cumplan con los requisitos especificados.

¿Estoy asegurado? ¿Cómo se hace la cotización?

CALIDAD DE ASEGURADO

Toda persona registrada en el INSS y que aporta mensualmente a la Seguridad Social está asegurada. Están asegurados en el INSS empleados, trabajadores por obra o servicio determinado (*trabalhadores avulsos*), empleados domésticos, contribuyentes individuales, además de afiliados especiales y facultativos.

Es posible que la persona mantenga su vínculo con el INSS aunque no esté pagando los aportes a la Seguridad Social. Es lo que se llama periodo de gracia, el cual, según el caso, puede ser de hasta 12 meses, prorrogables hasta 24 meses si ya hubiera más de 120 aportes mensuales ininterrumpidos. Consulte con una agencia del INSS si el periodo de gracia se aplica a usted.

SI USTED ES:	DEBE CUMPLIR LOS SIGUIENTES REQUISITOS:
Empleado	Tener registro en la Libreta de Trabajo (CTPS).
	Recibir salario todos los meses.
Empleado doméstico	Tener registro en la CTPS.
	Trabajar en la casa de una persona o de una familia al menos tres veces por semana.
	Recibir salario todos los meses.
	Ej.: cuidador, niñera, vigilante, cocinero, conductor privado, encargado de la casa, jardinero, lavandera, etc.
Trabajador por obra o servicio determinado (avulso)	NO tener registro en la CTPS.
	Recibir salario por día o por semana.
	Trabajar para sindicatos, puertos o minas. Ej.: estibador (persona que carga y descarga materiales de los barcos), clasificador de frutas, amarrador de embarcaciones, embalador, etc.
Contribuyente individual	NO tener registro en la CTPS.
	Trabajar por cuenta propia. Ej.: empresario, asistente, taxista, tendero de mercado callejero, médico, vendedor ambulante, dentista, ingeniero, etc.
Asegurado especial	NO tener registro en la CTPS.
	Plantar, pescar o extraer productos de la naturaleza.
	Vender solo una parte de lo que produzca, usando el resto para sobrevivir. Ej.: productor rural, socio, aparcerero, arrendatario en zona rural, extractor de caucho, pescador artesanal, etc.

APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Vea cómo debe hacerse el aporte/la contribución al INSS:

Empleado	El empleador paga el aporte al INSS.
	La deducción figura en la nómina.
Empleado doméstico	El empleador paga el aporte al INSS.
	La deducción aparece en la nómina.
Trabajador por obra o servicio determinado (avulso)	La propia persona paga el aporte al INSS.
	La planilla de liquidación de aportes a la Seguridad Social, denominada <i>Guia da Previdência Social</i> (GPS), se imprime de internet y se paga en un banco o lotería.
Contribuyente individual	La propia persona paga el aporte al INSS.
	La planilla de liquidación de aportes a la Seguridad Social, denominada <i>Guia da Previdência Social</i> (GPS), se imprime de internet y se paga en un banco o lotería.
Asegurado especial	Quien compra los productos paga el aporte al INSS.

Si los pagos se realizan correctamente, usted está asegurado en el INSS. Para saber si todo está en orden, siempre es recomendable consultar su nómina/recibo de pago o acudir al INSS, donde obtendrá su extracto de asegurado. También es posible solicitar el extracto de pago de beneficios por internet.



¿Cómo estaré asegurado si nunca he trabajado en Brasil?

Si nunca ha trabajado en Brasil, las posibilidades de no estar asegurado son grandes. A menos que su país de origen

tenga algún tipo de convenio de Seguridad Social con Brasil⁹, es probable que usted no haya realizado ninguna contribución. Estos convenios internacionales, según lo expresado por la Secretaría de Seguro Social del Ministerio de Economía, tienen como principal objetivo garantizar los derechos de Seguridad Social previstos en la legislación de los países involucrados. Con esto se busca atender a los respectivos trabajadores y dependientes legales, residentes o en tránsito en uno de los países.

Existen, por ejemplo, los Convenios Multilaterales Iberoamericano y del Mercosur. El Convenio Multilateral de la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (CPLP) aún está pendiente de aprobación. También hay convenios bilaterales que Brasil firmó con Alemania, Bélgica, Cabo Verde, Canadá, Chile, Corea del Sur, España, Estados Unidos, Francia, Grecia, Italia, Japón, Luxemburgo, Portugal, Quebec y Suiza. Otros convenios firmados aún están pendientes de aprobación por el Congreso Nacional, como los de Bulgaria, Israel y Mozambique.

Si ya tiene trabajo en Brasil, existen algunas condiciones específicas para estar asegurado. Para aclarar sus dudas, acuda al INSS o visite su sitio web.

9 Para saber si su país de origen tiene algún tipo de convenio de Seguridad Social con Brasil, consulte: <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/assuntos-internacionais/assuntos-internacionais-acordos-internacionais-portugues/>.



BANCO

GPS
INSS

Ya he trabajado, pero llevo más de 12 meses desempleado...

Es posible que usted no esté asegurado. Los migrantes que no trabajan pueden dejar de cotizar al INSS. Sin embargo, si cotizan, estarán asegurados en caso de enfermedad o accidente y tendrán derecho a la jubilación. Por tanto, desde los 16 años, cualquier persona puede convertirse en asegurado facultativo, trabaje o no. La propia persona imprime desde internet la planilla de liquidación y la paga en un banco o en una lotería. Ejemplos de esto son: ama de casa, estudiante, pasante, administrador de condominio —cuando no es remunerado—, desempleado, preso en régimen cerrado y que no puede trabajar.

¿Cuánto se deduce de mi salario para el aporte a la Seguridad Social?

El parámetro aquí se llama salario de contribución, que es una idea más amplia que el salario que un empleador le paga a su empleado. Por ejemplo, para los trabajadores por obra o servicio (*avulsos*) y los empleados, el salario de contribución es el monto de la remuneración; para el empleado doméstico, es la remuneración registrada en la Libreta de Trabajo (CTPS); para el contribuyente individual, es lo que cobra en un mes por

su trabajo autónomo; para el asegurado facultativo, es lo que declara. El salario de contribución es la base para el cálculo de los aportes a la Seguridad Social de los asegurados en el INSS. La alícuota, a su vez, es un porcentaje del salario de contribución que va al INSS.

Para empleados (GPS rosa), empleados domésticos (GPS verde) y trabajadores por obra o servicio determinado (GPS azul), la cotización sigue tablas¹⁰. La deducción se produce de la siguiente manera para el año 2020, ya de acuerdo con la Reforma de la Seguridad Social, que fue aprobada en 2019 con la Enmienda Constitucional núm. 06/2019:

Tabla de cotización de los asegurados como empleados, empleados domésticos y trabajadores por obra o servicio, a partir del 1 de enero de 2020

SALARIO DE CONTRIBUCIÓN	ALÍCUOTA PARA EL APOORTE AL INSS
Hasta R\$ 1.830,29	8%
De R\$ 1.830,30 a R\$ 3.050,52	9%
De R\$ 3.050,53 a R\$ 6.101,06	11%

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

**Tabla de cotización de los asegurados como empleados,
empleados domésticos y trabajadores por obra o servicio,
a partir del 1 de marzo de 2020**

SALARIO DE CONTRIBUCIÓN	ALÍCUOTA PARA EL APOORTE AL INSS
Hasta R\$ 1.039,00	7,5%
De R\$ 1.039,01 a R\$ 2.089,60	9%
De R\$ 2.089,61 a R\$ 3.134,40	12%
De R\$ 3.134,41 a R\$ 6.101,06	14%

Para el contribuyente individual y el asegurado facultativo, existen planes de cotización:

<p>Plan Facultativo para Personas de Bajos Ingresos</p>	<p>Solo para: (i) inscritos en el Registro Único para Programas Sociales (CadÚnico); (ii) quienes tengan una familia con ingresos de hasta dos salarios mínimos; (iii) quienes no tengan ingresos propios (alquileres, pensiones, etc.); (iv) quienes no tengan ningún tipo de trabajo remunerado, dedicándose únicamente a las tareas de su propia residencia.</p>
	<p>Beneficios: pensión por vejez, pensión por invalidez, subsidio por enfermedad, subsidio por prisión y subsidio por maternidad.</p>
	<p>NO le da derecho a jubilación por tiempo de contribución o al Certificado de Tiempo de Contribución (CTC).</p>
	<p>Salario de contribución: R\$ 1.045,00 (salario mínimo).</p>
	<p>Alícuota para el aporte al INSS: 5%.</p>

<p>Plan Simplificado</p>	<p>Beneficios: pensión por vejez, pensión por invalidez, subsidio por enfermedad, subsidio por prisión y subsidio por maternidad.</p>
	<p>NO le da derecho a jubilación por tiempo de contribución o al Certificado de Tiempo de Contribución (CTC).</p>
	<p>Salario de contribución: R\$ 1.045,00 (salario mínimo).</p>
	<p>Alícuota para el aporte al INSS: 11%.</p>

Plan Normal	Le da derecho a todos los beneficios de la Seguridad Social.
	Salario de contribución: de R\$ 1.045,00 a R\$ 6.101,06.
	Alícuota para el aporte al INSS: 20%.

Para los asegurados especiales (GPS amarilla), el aporte corresponde al 2,3% del valor bruto de su producción.

El empleador no ha pagado mis cotizaciones. ¿Qué hacer?



Es posible realizar una solicitud al INSS denominada Justificación Administrativa. Esta solicitud tiene por objeto suplir la falta o insuficiencia de documentos que acrediten la cotización del trabajador al Seguro Social. En cualquier caso, siempre se recomienda buscar una de las instituciones de apoyo a los migrantes para que se aclare la situación.

Para que la solicitud sea aceptada, es necesario presentar: (i) el formulario lleno¹¹; (ii) documentos que comprueben el periodo trabajado –registro en la Libreta de Trabajo, extractos bancarios, nóminas, etc.–; (iii) de tres a seis testigos. La solicitud es analizada por el propio INSS. Si se aprueba, se reclamará a los responsables el pago del monto adeudado.

Si se rechaza la solicitud, aún es posible presentar una demanda ante el Tribunal (*Justiça*) Federal. Aquí se sugiere buscar la Defensoría Pública Federal (DPU), institución que brinda asistencia legal gratuita a quienes reciben hasta R\$ 2.000,00. Si sus ingresos son superiores a ese valor, antes de contratar a un abogado privado, busque una institución especializada en asistir a los migrantes.

11 Formulario de solicitud en: <http://www.previdencia.gov.br/forms/formularios/form020.html>.

Tengo registro en la CTPS y también trabajo de autónomo. ¿Puedo hacer aportes como contribuyente individual?

Los asegurados que son empleados y también brindan otros servicios por cuenta propia pueden realizar aportes en ambas calidades. Sin embargo, este doble aporte está sujeto al tope máximo de contribución mensual del INSS. En la práctica, si una persona recibe un salario a partir de R\$ 6.101,06, no puede realizar otro aporte. Esto se debe a que el empleador es responsable de deducir en la nómina la contribución según la base imponible de cotización hasta su porcentaje máximo establecido por ley –el 11% o R\$ 671,12.

Por ejemplo: si usted recibe R\$ 1.500,00, el empleador deducirá el 8% por el pago de su contribución obligatoria según la tabla del Seguro Social, lo cual representa R\$ 120,00 de su salario. Si además trabaja por cuenta propia y recibe más de R\$ 1.500,00 mensuales, puede optar por realizar aportes al INSS como contribuyente individual en la modalidad Plan Normal. Aquí tendremos un aporte de R\$ 300,00, que corresponde al 20%. Esto lleva a un aporte total de R\$ 420,00, que será su base de cálculo para los beneficios.



Si pago más del tope máximo de cotización al Seguro Social, ¿será mayor el beneficio?

El valor máximo o tope del salario de cotización está estipulado por ley y cambia periódicamente. Si el asegurado ha realizado aportes por encima del tope máximo, es posible solicitar a la Agencia Tributaria Federal (*Receita Federal*) que reembolse el monto pagado en exceso. El plazo para solicitar el reembolso es de cinco años a partir de la fecha de pago del aporte excedente.

¡Quiero jubilarme!

La pensión de vejez o jubilación (*aposentadoria*) es la cantidad mensual que recibe una persona cuando alcanza cierta edad y/o cierto periodo de cotización. También hay que cumplir un periodo de calificación (*carência*), que es la cantidad mínima de meses que la persona debe haber cotizado al INSS para acceder a un beneficio. Hay distintos tipos de pensión por jubilación, como las especiales y las relativas a los trabajadores rurales. Es importante verificar la regularidad de sus cotizaciones a la Seguridad Social, ya que su jubilación estará sujeta a esta verificación por parte del INSS.

Es muy importante pagar las cotizaciones a la Seguridad Social: cuanto mayor sea una persona, más difícil le resultará seguir trabajando.

¿QUÉ ES LA JUBILACIÓN POR VEJEZ?

Es un derecho de los trabajadores de edad avanzada. Para recibir este beneficio, la persona debe:

1. Estar inscrita en el Registro (*Cadastro*) Nacional de Información Social (CNIS).
2. Ser mayor de 65 años, si es hombre, o mayor de 60 años, si es mujer.
3. Cumplir el periodo de calificación, es decir, cotizar al INSS por un periodo mínimo de 15 años.

La edad por sí sola no garantiza el beneficio.

¿QUÉ ES LA JUBILACIÓN POR TIEMPO DE COTIZACIÓN?

Se basa en un extenso periodo de aportes al INSS. La persona debe:

1. Estar inscrita en el CNIS.
2. Haber cotizado al INSS durante al menos 35 años, si es hombre, o 30 años, si es mujer.

¿QUÉ ES LA JUBILACIÓN POR INVALIDEZ?

Es un derecho de los trabajadores que, por enfermedad o accidente, quedan gravemente y permanentemente incapacitados para ejercer su profesión o cualquier otro trabajo. No tienen derecho a este tipo de pensión los trabajadores que, antes de registrarse en el INSS, ya tenían la enfermedad o lesión que los incapacitó. La excepción es si el trabajo ha influido en el agravamiento de esta enfermedad o lesión. Es posible cesar los pagos de este beneficio si el trabajador se recupera y vuelve a trabajar. Para acceder al beneficio, la persona debe:

1. Estar inscrita en el CNIS.
2. Haber cotizado al INSS durante al menos un año (12 meses) en caso de enfermedad, pero no es necesario haber cotizado en caso de accidente.
3. Someterse a la evaluación de un perito médico del INSS cada dos años, confirmando la incapacidad laboral.

**Tengo condiciones de trabajar,
pero me he enfermado o
lastimado a causa del trabajo...**

**SUBSIDIO POR ENFERMEDAD Y POR
ACCIDENTE**



Si usted es un trabajador y necesita ausentarse de sus actividades laborales debido a una enfermedad o lesión, tiene derecho a recibir parte de su salario hasta recuperarse. El empleador no podrá despedirlo durante ese periodo. Si está de licencia por más de 15 días consecutivos, con certificado médico, el INSS podrá pagarle un subsidio por enfermedad (*auxílio-doença*). Según cuánto se haya lastimado o el tipo de enfermedad que haya contraído, habrá distintos criterios que observará el perito médico del INSS para que usted reciba el subsidio.

El grado de intensidad de su lesión o enfermedad es crucial aquí. Si usted queda incapacitado para trabajar por algún tiempo, parcialmente o totalmente, tendrá derecho a recibir el subsidio por enfermedad. Si quedó parcialmente incapacitado de forma permanente —puede trabajar, pero la incapacidad será de por vida—, también tendrá derecho al subsidio por enfermedad hasta que esté rehabilitado para desempeñar otra función.

El periodo mínimo de cotizaciones para recibir este beneficio es de 12 meses. No es necesario haber cotizado previamente ningún tiempo si la licencia es por enfermedad laboral o de otro tipo previsto en ley, o por cualquier tipo de accidente. Si usted cotizó durante algún tiempo, pero perdió el empleo y se quedó sin trabajo por más de un año, cuando lo vuelvan a contratar, es posible que tenga que cotizar como mínimo cuatro meses más hasta tener derecho a este beneficio.

Si queda con alguna secuela permanente y sufre reducción de su capacidad laboral, tendrá derecho a recibir otro beneficio: el subsidio por accidente (*auxílio-acidente*). Este no le impide

trabajar, y podrá cobrarlo cuando ya no esté recibiendo el subsidio por enfermedad. Para el subsidio por accidente, no se exige un periodo mínimo de cotizaciones.

Estoy embarazada y desempleada.

¿Recibo ayuda?

SUBSIDIO POR MATERNIDAD



Sí. Se exige un periodo mínimo de calificación (*carência*) de 10 meses trabajados, según el caso, además de acreditar la condición de asegurada del INSS. El subsidio por maternidad (*salário-maternidade*) se puede solicitar directamente al INSS a partir del parto.

Mi esposo(a) está preso(a)...

SUBSIDIO POR PRISIÓN

El subsidio por prisión (*auxílio-reclusão*) se abona mensualmente y por cierto tiempo a dependientes de alguien recluso en los siguientes casos: hijos menores de 21 años —o de cualquier edad si son personas con discapacidad—, cónyuge o pareja en unión estable, padres, hermanos menores de 21 años —o de cualquier edad si son personas con discapacidad. Se debe comprobar la dependencia económica hacia la persona encarcelada. La persona que ha sido encarcelada, a su vez, debe estar en condición de asegurada en la fecha de su ingreso en prisión y cobrar menos de R\$ 1.425,56 en su último empleo (este valor puede variar). El beneficio se otorga únicamente si el preso cumple régimen semiabierto o cerrado, ya que, en estos casos, no puede trabajar para sostener a sus familiares. Cabe destacar asimismo que la persona encarcelada debe haber cumplido un periodo mínimo de cotización de 24 meses antes de su ingreso en prisión.

Tengo hijos e hijastros que van a la escuela y no trabajan...

SUBSIDIO FAMILIAR

Si usted es asegurado del INSS, cobra hasta R\$ 1.425,56 de salario (este valor puede variar) y tiene un hijo menor de 14 años sin discapacidad –o de cualquier edad con discapacidad–, puede recibir mensualmente el subsidio familiar (*salário-família*) de R\$ 48,62 por cada hijo o “equiparado”, incluidos los hijastros.

Mi esposo(a) sostenía la casa, pero falleció. ¿Tendré ayuda?

PENSIÓN POR MUERTE

Si él/ella trabajaba, la familia tiene derecho a recibir una prestación mensual denominada *pensão por morte*. Este beneficio se podrá otorgar por tiempo determinado o de por vida al familiar dependiente, según su edad a la fecha del fallecimiento del afiliado al INSS.



¿Y si tengo hermanos con discapacidad y padres mayores que viven conmigo?

BENEFICIO DE PRESTACIÓN CONTINUADA (BPC)

Personas con discapacidad, incapacitadas para trabajar, pueden recibir un importe para ayudar con los gastos de la familia. Lo mismo sucede con personas mayores de 65 años. Nos referimos aquí al Beneficio de Prestación Continuada (BPC), un beneficio asistencial. Sus requisitos son:

1. Ser persona con discapacidad o tener edad mínima de 65 años.
2. Tener un ingreso familiar mensual por persona inferior a $1/4$ del salario mínimo.
3. Comprobar que no dispone de recursos para proveer su propia subsistencia ni tampoco los suministra su familia.

Este beneficio no será acumulable a cualquier otro de la Seguridad Social u otro régimen, a excepción de los beneficios de asistencia médica, las pensiones especiales de naturaleza indemnizatoria y la remuneración de contratos de aprendizaje. Al ser un beneficio asistencial, no es necesario haber cotizado al INSS para tener derecho a él.

5

PROBLEMAS COMUNES EN EL LUGAR DE TRABAJO Y CÓMO PROCEDER



El empleador no quiere hacer mi registro en la CTPS. ¿Qué hago?

Todo empleador está obligado a registrar en una Libreta de Trabajo (CTPS) los datos del contrato, la función que usted ejerce y su remuneración. La falta de registro puede llevar a innumerables violaciones de derechos y dificultar el acceso del trabajador a los beneficios del INSS, además de perjudicar su reinserción en el mercado laboral. El registro en la CTPS resulta especialmente importante para las personas migrantes que necesiten demostrar que estaban trabajando.



El trabajador debe presentarle al empleador su CTPS mediante un recibo de entrega. El empleador tendrá el plazo de cinco días hábiles para hacer los registros necesarios en la CTPS.

¿Qué es la discriminación laboral?

La discriminación laboral consiste en toda distinción desfavorable de trato con base en criterios no relacionados a las cualificaciones para ejercer el trabajo, como género, orientación sexual, nacionalidad, etnia, edad, creencias religiosas, entre otros.

En Brasil, todos tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de discriminación y prejuicios de cualquier naturaleza.

¿Cómo saber si soy víctima de acoso laboral?

El acoso consiste en exponer al trabajador, de modo prolongado y repetitivo, a situaciones intimidatorias, embarazosas o humillantes, buscando causar daño a su integridad física, psicológica, social y personal.

El acosador puede ser cualquier persona que forme parte de su entorno laboral. La mayor parte de las veces, el acoso ocurre por medio de una relación jerarquizada, en la que los jefes son los responsables de cometerlo. Sin embargo, el acoso también puede venir de personas del mismo nivel jerárquico o incluso de subordinados. Usted debe estar atento a las siguientes situaciones, si alguien:

- Restringe o limita su autonomía (ej.: le impide ir al baño).
- Critica su trabajo de forma no equitativa o desproporcionada (ej.: se dirige a usted de forma más dura que a otras personas).
- Le quita el trabajo del que usted solía estar a cargo (ej.: lo deja sin hacer nada, mientras que sus compañeros en la misma función siguen trabajando normalmente).
- Le impone condiciones y reglas de trabajo diferenciadas, inútiles o más penosas (ej.: le exige que llegue antes y salga más tarde, sin pagarle horas extras, mientras que sus compañeros llegan y se van en horarios normales).
- No le asigna ninguna tarea o trabajo (ej.: le impide trabajar, aunque usted quiera contribuir).
- Lo priva del acceso a los instrumentos necesarios para el correcto desempeño de sus actividades (ej.: le impide utilizar los equipos de seguridad de la empresa).
- Impide o dificulta su desarrollo profesional (ej.: perjudica su reputación para que usted no ascienda en la empresa).
- Le asigna tareas embarazosas o humillantes (ej.: le manda hacer algo únicamente para menoscabarlo).
- Invade su intimidad, espionando información de carácter personal (ej.: viola su correspondencia privada, sus correos electrónicos no corporativos).

- Evita la comunicación directa (ej.: se comunica con usted únicamente por medios electrónicos o por terceros).
- Adopta comportamientos o utiliza gestos que manifiestan incómodo, antipatía o desprecio hacia usted (ej.: “risitas”, miradas despectivas, suspiros, “cuchicheos”, encogerse de hombros).
- Hace chistes con sus características, como etnia, género, religión, rasgos físicos y psicológicos, o convicciones políticas y filosóficas (ej.: se burla de su forma de pronunciar algunas palabras).
- Le resta credibilidad delante de sus compañeros, superiores o subordinados (ej.: atribuye un buen trabajo suyo a terceros).
- Difunde bulos, rumores y chismes (ej.: inventa historias sobre usted).
- Ironiza o no hace caso de su opinión (ej.: ignora que usted tiene la capacidad de opinar en su trabajo).
- Establece contactos verbales o físicos de carácter sexual (ej.: hace insinuaciones o provocaciones sexuales).
- Agrede o amenaza, físicamente o verbalmente (ej.: le lanza insultos o palabras soeces).

¿Cómo proceder ante estos problemas?



Si usted se encuentra en alguna de estas u otras situaciones problemáticas en su entorno laboral, puede informar a su empresa para que se tomen las medidas internas y legales del caso. Es posible hacer una denuncia confidencial por los canales de comunicación internos de la empresa. También puede contar con la ayuda del sindicato de su categoría profesional, de la

Secretaría de Trabajo del Ministerio de Economía y de la Fiscalía/del Ministerio Público del Trabajo (MPT), que pueden formalizar una denuncia. Además, usted puede acudir directamente al Tribunal (*Justiça*) del Trabajo y demandar a su empleador. De todos modos, siempre le recomendamos que, antes de tomar cualquier medida, usted se dirija a una institución de apoyo a los migrantes para recibir la debida orientación.

En algunos casos, existe la posibilidad de acudir a la vía judicial sin la asesoría de un abogado. Tenemos aquí lo que se denomina *atermação*. Es un servicio bastante directo, en el que un empleado de la Justicia oirá su relato y lo convertirá en un acta (*termo*) de denuncia. El acta entonces se remite al juez. De todos modos, le recomendamos asesorarse con un abogado, ya que este profesional trabajará para garantizar sus derechos.

¡USTED NO ESTÁ SOLO(A)!

6

¿DÓNDE BUSCAR AYUDA?



Como ya se habrá percatado, São Paulo cuenta con diversas entidades que brindan asistencia a la población migrante. Presentamos aquí una lista de contactos de los varios lugares en los que usted puede encontrar ayuda:

Associação Brasileira dos Coreanos / **Asociación Brasileña de los Coreanos**

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

Teléfono: (11) 3208-6860

Correo electrónico: haninbrasil@k1.net

Sitio web: en construcción

Servicio: representación en general.

Associação Compassiva / **Asociación Compasiva**

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

Teléfono: (11) 2537-3441

Correo electrónico: contato@compassiva.org.br

Sitio web: <http://compassiva.org.br/>

Servicios: clases de artesanía, acompañamiento de familias, visitas domiciliarias, clases de música, clases de portugués, convalidación de títulos, asistencia jurídica, deportes, orientación respecto al mercado laboral y los programas sociales gubernamentales, donación de canasta básica de alimentos.

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

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

Teléfonos: (11) 4890-0350; (11) 4873-6363 (Centro de Referencia para Refugiados)

Correos electrónicos: caritassp@caritassp.org.br; caritasarqsp@uol.com.br

Sitio web: <https://www.caritassp.org.br>

Servicios: todo tipo de apoyo y asistencia a solicitantes de refugio y a refugiados, incluso asistencia jurídica, integración local, acceso a cursos y al mercado laboral, asistencia social y promoción de la salud mental.

Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante / Centro de Derechos Humanos y Ciudadanía de los Inmigrantes (CDHIC)

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

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

Correos electrónicos: secretaria@cdhic.org; contato@cdhic.org; espacomigrantes@cdhic.org

Sitio web: <https://www.cdhic.org.br/>

Servicios: asistencia jurídica, información sobre regularización migratoria y laboral, asistencia social y de derechos humanos.

Centro de Integração da Cidadania do Imigrante / Centro de Integración de Ciudadanía de los Inmigrantes (CIC)

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

Teléfono: (11) 3115-2048

Correos electrónicos: sppereira@sp.gov.br; cicdoimigrante@sp.gov.br; cicdoimigrante@gmail.com

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

Servicios: cursos de informática y de portugués, servicio de atención del *AcessaSP* (programa de inclusión digital del Gobierno del Estado de São Paulo), de la *Defensoria Pública do Estado de São Paulo* (DPE-SP, que ofrece servicios gratuitos de asistencia jurídica), del Puesto de Atención al Trabajador (PAT) dirigido a los inmigrantes.

Centro de Referência e Acolhida para Imigrantes / Centro de Referenciay Acogida a los Inmigrantes (CRAI-SEFRAS-SMDHC)

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

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

Correos electrónicos: adm.crai@sefras.org.br; crai@sefras.org.br

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

Servicios: información sobre regularización de documentos y certificados, cursos de oficios y de portugués, orientación sobre trabajo, asistencia social.

Centro Scalabriniano de Promoção do Migrante / Centro Scalabriniano de Promoción de los Migrantes (CESPROM)

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

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

Correo electrónico: cesprompari@gmail.com

Sitio web: <http://www.cesprom.com.br/>

Servicios: cursos básicos de capacitación laboral (informática, corte y confección, peluquería, manicure y pedicure, panificación), encuentros mensuales de formación laboral.

Instituto de Reintegração do Refugiado / Instituto de Reintegración de los Refugiados (ADUS)

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

Teléfono: (11) 3225-0439

Correo electrónico: atendimento@adus.org.br

Sitio web: <http://www.adus.org.br/>

Servicios: asistencia jurídica, atención e información sobre trabajo y renta, clases de portugués y otros idiomas.

Missão Paz / Misión Paz

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

Teléfono: (11) 3340-6950

Correos electrónicos: contato@missaonspaz.org;
comunica@missaonspaz.org

Sitio web: <http://www.missaonspaz.org/>

Servicios: asistencia jurídica, información sobre regularización de documentos, asistencia social, clases de portugués, intermediación para puestos de trabajo en el mercado laboral.

Projeto de Promoção dos Direitos de Migrantes / Proyecto de Promoción de los Derechos de los Migrantes (ProMigra)

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

Teléfono: (11) 3113-3220

Correo electrónico: comunicacao.projeto migracao@gmail.com

Sitio web: <https://www.facebook.com/ProMigra/>

Servicios: orientación jurídica sobre regularización migratoria, derechos laborales, de familia, del consumidor, entre otros.



LA TRAYECTORIA DE UNA GUÍA BÁSICA DE DERECHOS

La lucha por la promoción de los derechos humanos, en especial de poblaciones en situación de vulnerabilidad, nos exige una redoblada atención al relato de su trayectoria, sin lo cual resultará muy difícil, si no imposible, rescatar la memoria de las necesidades y los propósitos de muchas de sus demandas.

La historia de esta guía no es distinta.

Durante los años en que estuve en la Dirección de la Escuela del Consejo Municipal de São Paulo, se realizaron tres cursos titulados “São Paulo de Todos los Inmigrantes”, con la presencia de académicos, investigadores, trabajadores de la asistencia a la comunidad de inmigrantes y especialmente con la presencia y el discurso abierto a los propios inmigrantes y sus liderazgos.

En una de las ediciones del curso, una conocida activista por los derechos de los inmigrantes en São Paulo me expresó personalmente una necesidad: ¿podría la

Escuela del Consejo proporcionarles a los migrantes una “guía básica de derechos sociales”, especialmente dirigida a los residentes en São Paulo o a los que estuvieran de paso por esta ciudad?

La idea me pareció interesante y retadora, pero le pregunté a esa activista si conocía otras iniciativas similares de algunos organismos públicos, como el Ministerio Público, la Policía Federal y otras instituciones afines. Su respuesta, un tanto desconcertante, pero predecible, fue más o menos así: “Profesor, los migrantes tenemos miedo a las insignias y desconfiamos de la orientación oficial de autoridades. Queremos un texto de quienes simpaticen con nuestras aflicciones y que señale no solo los derechos ya consagrados, sino también aquellos que puedan ser objeto de reivindicación y lucha”.

Comprendí perfectamente el sentido de su pedido y le dije que la Escuela del Consejo quizás no fuera la institución mejor equipada para lo que ella necesitaba. De inmediato pensé en la Facultad de Derecho de la Universidad de São Paulo - USP, en la que estábamos considerando poner en práctica un grupo de estudios, investigación y extensión de servicios a la comunidad. Fue en ese escenario que enseguida se creó el GEMDIT (Grupo de Investigación en Migración y Derecho Internacional del Trabajo), formalizado en la USP y registrado en el CNPq (Consejo Nacional para el Desarrollo Científico y Tecnológico), teniendo como primera misión el reto de producir el contenido de esta guía.

Tengamos presente que, en el momento en que iniciamos nuestro trabajo, aún seguía vigente el infausto “Estatuto del Extranjero”, producto del régimen militar que se instaló en Brasil en 1964, y que insistía en sobrevivir años después del advenimiento de la Constitución Democrática Brasileña, promulgada el 5 de octubre de 1988.

Ahora, estando revocado el antiguo “Estatuto del Extranjero” en virtud de una nueva ley promulgada, mucho más abierta y contemporánea (Ley núm. 13.445/2017), en línea con la moderna Ley núm. 9.474/1997 (conocida como “Estatuto del Refugiado” en Brasil), nos animamos a ofrecer esta guía básica como un regalo por la celebración del treinta aniversario de la Constitución Brasileña de 1988, conscientes de que la efectividad de cada una de estas normas dependerá de su conocimiento, pero sobre todo de la lucha por su reconocimiento y preservación.

São Paulo, primavera de 2018.

*Antonio Rodrigues de Freitas Júnior
Profesor de la Facultad de Derecho de la USP*

Sinopse – Cartilha GEMDIT em espanhol

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 por colegas da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH) da USP, sob a supervisão da Profa. Adriana Zavaglia. A tradução para o espanhol, por sua vez, foi realizada por Luciana Latarini Ginezi, Diretora do Centro Brasileiro de Estudos da América Latina (CBEAL) do Memorial da América Latina de São Paulo, e por alunos de Doutorado – do Programa de Pós-Graduação em Letra Espanhola e Literaturas Espanhola e Hispano-Americana (PPG-LELEHA) e do Programa de Pós-Graduação em Letras Estrangeiras e Tradução (PPG-LETRA), ambos da FFLCH-USP –, conduzidos pela Profa. Heloísa Pezza Cintrão. 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.

Sinopsis – Guía Básica GEMDIT en español

El Grupo de Investigación en Migración y Derecho Internacional del Trabajo (*Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho* - GEMDIT) de la Facultad de Derecho de la Universidad de São Paulo (FD-USP) se formó en 2016 y está registrado regularmente en la Comisión de Investigación de la FD-USP y en el Directorio de Grupos Brasileños de Investigación (DGP) del Consejo Nacional para el Desarrollo Científico y Tecnológico (*Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico* - CNPq). El Líder del Grupo es el Prof. Antonio Rodrigues de Freitas Júnior (FD-USP) y el Vice líder es el Prof. Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (de la Escuela de Administración de Empresas de São Paulo de la Fundación Getulio Vargas, EAESP-FGV). El GEMDIT viene desarrollando investigaciones para la elaboración, publicación y actualización periódica de la “Guía Básica de Derechos Laborales y Seguridad Social para Inmigrantes y Refugiados”, una iniciativa que cuenta con el importante apoyo de la Cáritas Arquidiocesana de São Paulo (CASP). Para tal, el GEMDIT promueve cada semestre Actividades de Cultura y Extensión en el ámbito de la FD-USP,

lo cual no solo hace posible la participación de estudiantes de Grado y de Posgrado de la Facultad, sino también de personas sin vínculos con la USP. La importancia de este material proviene, por una parte, de la ausencia de información sólida sobre el tema —que deberían ofrecer las autoridades brasileñas— y, por otra parte, de la desconfianza que sienten los trabajadores extranjeros hacia las asistencias ya disponibles, por temor a que buscarlas pudiera hacer, por ejemplo, que más adelante los expulsaran de Brasil. La Guía trata de acercarse, con un lenguaje claro y directo, a algunos de los principales derechos sociales, con foco en los derechos laborales y previsionales, y en sus formas de implementación, de modo que los inmigrantes y refugiados, documentados o no, puedan buscar mejores condiciones de vida en el país. El GEMDIT difunde la Guía (y sus actualizaciones) por medio de ponencias y reuniones con organizaciones no gubernamentales (ONG) y demás asociaciones interesadas. El texto en portugués ha sido revisado por colegas de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias Humanas (FFLCH) de la USP, bajo la tutoría de la Profa. Adriana Zavaglia. La traducción al español, a su vez, ha sido realizada por Luciana Latarini Ginezi, Directora del Centro Brasileño de Estudios de América Latina (CBEAL) del Memorial de América Latina de São Paulo, y por alumnos de Doctorado —del Programa de Postgrado en Letra Española y Literaturas Española e Hispanoamericana (PPG-LELEHA) y del Programa de Postgrado en Letras Extranjeras y Traducción (PPG-LETRA), ambos de la FFLCH-USP—, conducidos por la Profa. Heloísa Pezza Cintrão. Hemos contado, además, con los recursos provenientes de la aprobación del proyecto “Diagramación e ilustración de la Guía Básica de Derechos Laborales y Seguridad Social para Inmigrantes y Refugiados (GEMDIT-FD-USP)” en el 5to Edicto Santander / USP / FUSP de Fomento a las Iniciativas de Cultura y Extensión. Obtener tales recursos fue posible gracias a la colaboración del GEMDIT con el Prof. André Chaves de Melo Silva y con la Dra. Leandra Rajczuk Martins, ambos de la Escuela de Comunicaciones y Artes (ECA) de la USP.



ISBN: 978-65-00-37903-7

CDL



9 786500 379037