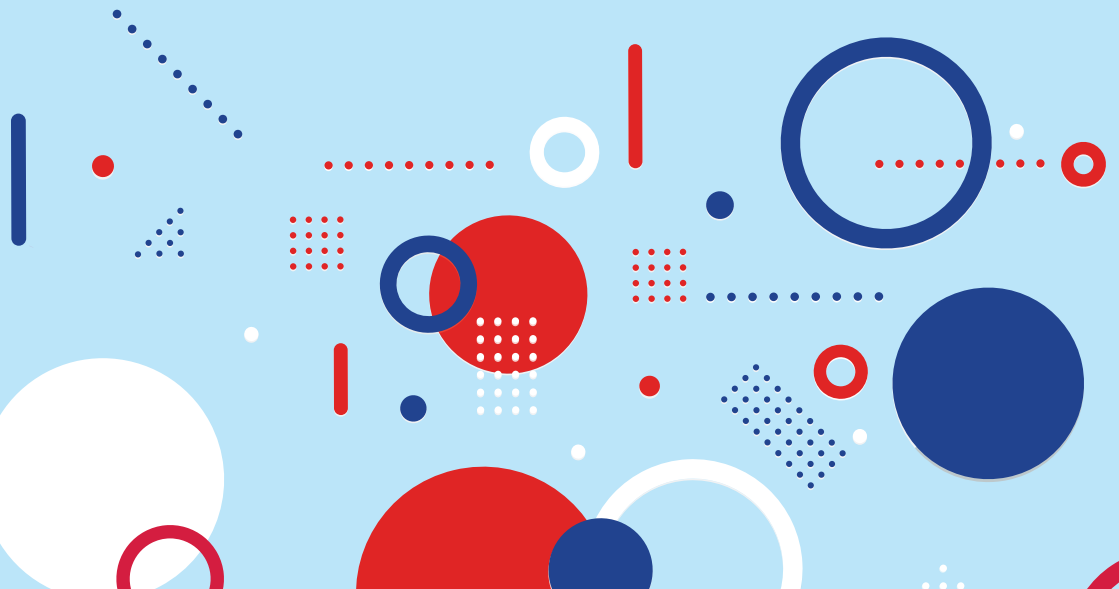


LIVRÈ SOU LWA TRAVAY POU TRAVAYÈ AYISYEN

Cartilha dos direitos e deveres do trabalhador haitiano



LIVRÈ SOU LWA TRAVAY POU TRAVAYÈ AYISYEN

Cartilha dos direitos e deveres do trabalhador haitiano

APRESENTAÇÃO

Coordenador do Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo e ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante: Ministro do TST
Augusto César Leite de Carvalho

Presidente do TRT-PR: Desembargador Célio Horst Waldraff

Vice-Presidente do TRT-PR: Desembargador Marco Antônio Vianna Mansur

Corregedor Regional do TRT-PR: Desembargador Benedito Xavier da Silva

Gestores Regionais do Programa Nacional de Enfrentamento ao Trabalho Escravo e ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante: Desembargador Arion Mazurkevic e Juíza Patrícia Benetti Cravo

Projeto idealizado por: Juíza Sandra Cristina Zanoni Cembraneli Correia
(Vara do Trabalho de Araçongas)

Assessoria de Comunicação Social: Heliberton Cesca

Projeto editorial: Ernani Lopes Buchmann (Ascom)

Projeto gráfico: Luciana Lopes Fontana (Ascom)



Byenvini, frè ak sè ayisyen yo!

Lyen ki ini pèp Brezil ak Ayiti yo ta sipoze pi pwofon ke yon kout je sipèfisyèl. Istwa nou, kilti nou, relijyon nou ak klima nou fè nou vin pi pwòch toujou. Se poutèt sa, nou santi nou onore lè ayisyen yo chwazi Brezil pou yon novo faz nan lavi yo.

Isit la, menm jan ak Ayiti, nou te kolonize ak eksplwate pa pwisans ekonomik ak militè pandan tout sèzyèm, disetyèm, dizwityèm ak diznevyèm syèk la. Ayiti te pouse premye kri endepandans lan anvan Brezil, men nou te pataje difikilte pou konstwi yon peyi otonòm epi bay tout moun jistis sosyal pandan ventyèm ak venteyinyèm syèk yo. Nan peyi sa a tankou an Ayiti, kwayans espirityèl nou yo enflyanse pa migrasyon pèp kretyen Ewopeyen ak Afriken ki gen kwayans espirityèl tradisyonèl ki sòti nan kontinan sa a. Nou renmen foutbòl tankou Ayiti, nou gen menm plaj ak menm klima.

Se ak lespri senpati ak fratènite sa a nou resevwa tout ayisyen. Se pou tèt sa a nou devlope ti livrè sa a ak konsèy sou règ travay nan peyi nou an, pou fasilite adaptasyon ak

Sejam bem-vindos, irmãos e irmãos haitianos.

Os laços que unem os povos do Brasil e do Haiti são mais profundos do que um olhar superficial pode supor. Nossa história, nossa cultura, nossa religiosidade e nosso clima nos aproximam. Por isso, ficamos honrados com a escolha do Brasil para uma nova fase em suas vidas.

Aqui, como no Haiti, fomos colonizados e explorados por potências econômicas e militares ao longo dos séculos XVI, XVII, XVIII e XIX. Vocês iniciaram o grito de Independência antes de nós, mas partilhamos a dificuldade de construir um país autônomo e de entregar justiça social à todas e todos ao longo dos séculos XX e XXI. Nesta terra, assim como no Haiti, nossas crenças espirituais estão influenciadas pela migração de povos europeus cristãos e de africanos com crenças tradicionais daquele continente. Amamos o futebol, como vocês. Temos praias e clima semelhantes.

É com esse espírito de empatia e fraternidade que os recebemos. Por isso, desenvolvemos essa cartilha com orientações sobre as regras de

entegrasyon nou nan kesyon lwa
travay la. Gen yon powèt brezilyen ki
rele Aluísio Azevedo ki defini relasyon
ki genyen ant travay ak libète konsa:
“Travay se mèt moun lib, se sèl mèt
sou depandans li ou vin endepandan”.

Nou kwè se atravè travay ke ayisyen
yo pral gen yon pi gwo chans pou yo
entegre nan sosyete brezilyen an.

Poutèt sa a resevwa ti liv sa a tankou
yon siy amitye ak dezi nou gen nan kè
nou pou tout ayisyen, nou swete yo kè
kontan nan peyi a.

Célio Horst Waldruff

Prezidan Tribinal Rejyonal Travay la
nan Eta Parana

trabalho em nosso país, para que
isso facilite a adaptação. Há um poeta
brasileiro chamado Aluísio Azevedo
que definiu assim a relação entre
trabalho e liberdade: “O trabalho
é o senhor dos homens livres, é o
único senhor, a cuja dependência nos
tornamos independentes”.

Acreditamos que através do trabalho
terão maior possibilidade de integrar-
se à sociedade brasileira. Portanto,
recebam essa cartilha como sinal de
amizade e do nosso desejo de serem
felizes aqui.

Célio Horst Waldruff

Presidente do Tribunal Regional do
Trabalho do Paraná







Poukisa nou fè yon ti liv pou travayè imigran ayisyen yo?

Tribinal Rejyonal Paraná (nevyèm Rejyon), akòz kantite sinyifikatif travayè imigran ki te rantre nan lis travayè nan Eta nou an, epi gras ak travay yo, ki ogmante pwodiksyon leta e fè ekonomi nou an vin pi fò. Nou te konstate bezwen travayè sa yo e konprann nan yon fason senp ak objektif pou dwa yo kapab garanti lè yo pran yo sou mache travay la.

Kidonk, ti liv sa a vize travayè imigran yo, espesyalman sa ki sòti Ayiti yo, li tradui nan lang natif yo pou yo kapab konprann dwa de baz yo garanti nan Brezil, jan yo prevwa sa nan Konstitisyon Federal la ki sistematize pa Konsolidasyon Lwa nan Travay (CLT).

Byenvini nan jistis sosyal!

Por que fazer uma cartilha aos trabalhadores imigrantes haitianos?

O Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (9ª Região), diante do expressivo número de trabalhadores imigrantes que vêm engrossando as fileiras laborais de nosso Estado, e que, com seu trabalho, alavancam a produção estadual e tornam nossa economia mais forte, constatou a necessidade deste trabalhador compreender de forma simples e objetiva os direitos que lhes são assegurados quando são admitidos no mercado de trabalho.

Essa cartilha, portanto, é dirigida ao trabalhador e à trabalhadora imigrantes, originários do Haiti, em sua língua natal, para que compreendam os direitos básicos assegurados no Brasil, na forma prevista na Constituição Federal e sistematizada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Bem-vindas e bem-vindos à justiça social!





Dokiman obligatwa CTPS (Kat travay ak pansyon sosyal)

Lè travayè a rive Brezil, li dwe regularize dokiman li yo de fason digital, tankou CTPS ki se kat travay ak pansyon sosyal sou sitwèb sa:

<https://servicos.mte.gov.br/> oswa telechaje Aplikasyon sa ki se **“Carteira de trabalho digital”** sou telefòn li ki disponib pou **Android e IOS** nan play store oubyen apple store.

Nan dokiman sa a patwon an gen 5 (senk) jou obligatwa pou li note konsènan enfòmasyon sa yo:

Dat ou antre nan travay la;

Dat ou kite travay la;

Premye salè;

Fonksyon;

Chanjman salè; ak

Vakans.

Documento necessário CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social)

Ao chegar ao Brasil, o trabalhador deve regularizar sua documentação e, por meio digital, obter sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) através do site <https://servicos.mte.gov.br/> ou Aplicativo disponível para *download* nas lojas de aplicativos, procurando por “Carteira de Trabalho Digital”.

Neste documento o empregador, no prazo de 5 (cinco) dias, fará anotações obrigatórias quanto às seguintes informações:

Data de Admissão;

Data de Saída;

Salário Inicial;

Função;

Alteração Salarial;

Férias.

Dwa anplwaye yo

Direitos do empregado

Kontra travay kòm yon eksperyans

Kontra travay la nan kòmansman ka siyen kòm yon eksperyans, pou evalye konpetans pèsonèl ak pèfòmans pwofesyonèl travayè a tankou demontre avantaj ak kondisyon travay yo ke konpayi a ofri.

Li se yon kalite kontra travay pou yon peryòd fiks. Se poutèt sa kanè travay la dwe siyen epi li kapab siyen pou jiska 90 (katrevendis) jou. Yon fwa dat limit sa fini, patwon an deside anboche travayè a kontra a pral pou yon peryòd endefini ak tout dwa ki koresponn ak garanti, se poutèt sa yo entèdi renouvèlman apre peryòd sa a.

Contrato de trabalho a título de experiência

O contrato de trabalho inicialmente pode ser feito a título de experiência, para avaliar as habilidades pessoais e o desempenho profissional do trabalhador, bem como demonstrar as vantagens e condições de trabalho oferecidas pela empresa.

É uma modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado e, portanto, deve haver assinatura da Carteira de Trabalho e pode ser firmado por até 90 (noventa) dias. Vencido o prazo, se o empregador decidir efetivar o empregado, o contrato passará a ser por prazo indeterminado, com todos os direitos e garantias correspondentes, sendo proibida a renovação após esse prazo.



Salè dwe yo dwe

Travayè a dwe resevwa omwen salè minimòm federal la. Pou pifò kategori pwofesyonèl gen yon salè minimòm nan eta oswa yon salè fiks konvansyonèl ki pi wo pase salè minimòm federal la.

Jounen travay ak entèval

Jounen maksimòm travay la se 8 (uit) èdtan pa jou oswa 44 (karannkat) èdtan pa semèn (si yon lòt limit pa prevwa nan yon akò endividyèl oubyen yon akò kolektif oswa yon konvansyon kolektif).

Yon patwon ki gen plis pase 20 anplwaye nan etablisman an oblije anregistre lè yo swa de fason manyèl, sa vle di ak men, oubyen elektwonikman sa vle di atravè yon aplikasyon osinon pa rekonesans figi moun.

Travayè a gen dwa pou pran poz pou li repoze epi al manje.

Pandan jounen travay la:

- sòti nan 6 (sis) a 8 (uit) èdtan: entèval

Salário devido

O trabalhador deverá receber no mínimo o salário mínimo federal.

Para a maioria das categorias profissionais existe salário mínimo estadual ou convencional fixado, superior ao salário mínimo federal.

Jornada de trabalho e intervalos

A jornada máxima de trabalho é de 8 horas diárias ou 44 semanais (se outro limite não for previsto em acordo individual, coletivo ou convenção coletiva).

O empregador com mais de 20 empregados no estabelecimento é obrigado a registrar o ponto, de forma manual, eletrônica, por aplicativo ou reconhecimento facial.

O trabalhador tem direito a intervalos para repouso e alimentação.

Durante a jornada de trabalho:

- de 6 a 8 horas: intervalo de 1 a 2 horas. Obs.: pode ser de até 30 minutos, desde que exista acordo coletivo.



de 1 a 2 zèdtan repo. Remak: Tan entèval sa kapab 30 minit depi te gen yon antant kolektif.

- soti nan 4 a 6 èdtan: entèval minimòm nan se 30 minit. Si patwon an pa bay entèval la, li oblije rekonpanse travayè a.

- nan mitan 2 jounen travay, sa vle di soti nan yon jounen pou rive nan yon lòt dwe gen yon entèval tan ki se 11 èdtan. Sa vle di travayè a dwe repoze pandan 11 èdtan aprè yon jounen travay avan li rekòmanse yon lòt jounen travay.

- de 4 a 6 horas: intervalo mínimo de 15 minutos. A não concessão do intervalo obriga o empregador a indenizá-lo.

- entre duas jornadas diárias (de um dia de trabalho para o outro): intervalo mínimo de 11 horas.



Travayè a gen dwa pou pran poz pou li repoze epi al manje.

Repo chak semèn peye

Dimanch ak jou ferye yo se jou repo. Patwon an ka bay konje nan yon lòt jou nan semèn nan pou konpanse pou travay nan jou repo a. Pou kèk aktivite, jou repo a ka konbine avèk yon lòt jou nan semèn nan (pa egzanp restoran).

Anplwaye ki travay dimanch ak jou ferye, san li pa gen jou konje pou konpase li, dwe resevwa doub jou repo a, sa vle di 2 fwa jou sa a.

Anplwaye a dwe toujou gen yon jou

Repouso Semanal Remunerado

Domingos e feriados são dias de repouso.

Pode o empregador conceder folga noutro dia da semana para compensar o trabalho no dia de repouso.

Para algumas atividades, o dia de repouso pode ser combinado para outro dia da semana (ex.: restaurantes).

O empregado que trabalha aos domingos e feriados, sem folga



konje apre sis jou travay. Si sa pa rive fèt, setyèm jou a dwe peye an doub.

compensatória, tem direito a receber o dia de descanso em dobro.

O empregado deve ter folga sempre após seis dias de trabalho. Caso isso não ocorra, o sétimo dia deve ser pago em dobro.

Siplemantè

Si jou travay kontra a se 4, 6 oswa 8 èdtan, tout èdtan anplis dwe peye kòm siplemantè. La lwa etabli yon limit maksimòm 2 èdtan siplemantè pa jou.

Minimòm adisyonèl: kòm yon règ 50% sou valè èdtan nòmal la.

Lè siplemantè ka rekonpanse ak jou konje, obsève kritè sa yo.

Lè siplemantè ka rekonpanse nan menm mwa a. Ou pa bezwen yon kontra ekri pou sa.

Lè siplemantè ka rekonpanse jiska 6 mwa, nan ka sa yon kontra ekri obligatwa.

Ka gen yon akò ant sendika, anplwaye yo ak patwon an depi ke èdtan siplemantè yo rive anndan peryòd 1an.

Menmsi gen yon bank pou èdtan yo, limit maksimòm lan se 10 (dis) èdtan travay pa jou.

Horas extras

Se a jornada contratual for de 4, 6 ou 8 horas, todas as horas excedentes deverão ser pagas como extras.

A Lei estabelece o limite máximo de 2 horas extras diárias.

Adicional Mínimo: em regra, de 50% sobre o valor da hora normal.

As horas extras poderão ser compensadas com folgas, observando-se os seguintes critérios:

- compensação dentro do mesmo mês: não precisa de contrato escrito.
- compensação em até 6 meses: contrato escrito obrigatório.

Pode ser pactuado de maneira coletiva entre o sindicato dos empregados e o do empregador, desde que a compensação das horas ocorra dentro do período de 1 ano.

Mesmo havendo banco de horas, o limite máximo é de dez horas de

Patwon an dwe peye èdtan san konpansasyon.

Lejislasyon an pèmèt pratik sa yo rele 12 x 36, kote anplwaye a travay 12 èdtan ak yon entèval minimòm inèdtan, aprè li dwe repoze pandan 36 (trannsis) èdtan. Pou sa dwe gen yon akò ekri obligatwa.

Si travay la fèt nan mitan lannwit, patwon an dwe peye adisyonèl lannwit lan.

Soti 10 zè nan aswè rive 5 kè nan maten, si wap travay nan vil la, yo pral konsidere èdtan nan nwit lan pou 50 minit e lè adisyonèl la pral 20% sou pousantaj èdtan lajounen an.

Soti 9 vè nan aswè rive 5 kè nan maten si wap travay nan fèm, oswa sot 8 tè nan aswè rive 4 trè nan maten si wap travay nan betay, nan 2 dènye ka sa yo, adisyonèl la ap 25% sou èdtan lajounen an, inèdtan egal ak 60 minit.

trabalho por dia.

As horas não compensadas devem ser pagas pelo empregador.

A legislação admite a prática do chamado regime de 12x36, em que o empregado trabalha 12 horas, com intervalo mínimo de uma hora para descanso, e repousa 36 horas. É obrigatório acordo escrito.

Se o trabalho é realizado à noite, o empregador deve pagar o adicional noturno:

- das 22h às 05h, se laborar na cidade.

A hora noturna será considerada como de 50 minutos e o adicional será de 20% sobre o valor da hora diurna;

- das 21h às 05h, se laborar na lavoura ou das 20h às 4h se laborar na pecuária. Nesses dois últimos casos, o adicional será de 25% sobre a hora diurna de 60 minutos.

Trèzyèm salè (Bonis)

Pèman: Jiska 2 vèsman.

- Premye tranch: jiska 30 novanm

- Dezyèm tranch jiska 20 desanm chak ane.

13º Salário

PAGAMENTO: em até 2 parcelas.

- 1ª parcela: até 30 de novembro.

- 2ª parcela: até 20 de dezembro de cada ano.





Si anplwaye a pa te travay pandan tout mwa yo nan ane a, li ap resewva trèzyèm mwa sa vle di bonis lan de fason pwopòsyonèl ak valè mwayèn lè siplemantè, adisyonèl ensalibrite sa vle di kondisyon ki pa bon pou lasante, adisyonèl danjewozite sa vle di kondisyon travay danje, tan sèvis, adisyonèl nannwit ak lòt vèsman ki reminere, yo tout dwe enkli nan kalkil trèzyèm salè (bonis).

Yo konte yon mwa antye tankou yon peryòd ki egal oswa depase 15 jou.

Konje

Peryòd 30 jou pou repo ak lwazi se yon dwa anplwaye a genyen aprè chak 12 mwa travay.

- Peryòd konsesyon: apre 1 an travay, patwon an gen 12 mwa devan li pou li bay travyè a konje. Li dwe avize travayè a omwen 1 mwa davans, epi si yo pa akòdel vakans nan peryòd 12 mwa a, yo pral dwe li an doub sa vle di 2 fwa.
- Pèman vakans: travayè a dwe resewva kantite lajan salè mwa davans li ak ogamntasyon 1/3 (yon tyè).

Se o empregado não trabalhou durante todos os meses do ano, recebe 13º salário proporcional e o valor médio das horas extras, os adicionais de insalubridade, de periculosidade, de tempo de serviço, adicional noturno, dentre outras parcelas remuneratórias, devem compor o cálculo do 13º salário.

Conta-se como mês inteiro o período igual ou superior a 15 dias.

Férias

Período de 30 dias para descanso e lazer a que tem direito o empregado a cada 12 meses de trabalho.

- Período de concessão: após 1 ano de trabalho, o patrão tem os 12 MESES seguintes para conceder as férias, devendo avisar o empregado com pelo menos um mês de antecedência. Se não forem concedidas nesse prazo de 12 meses, serão devidas em dobro.
- Pagamento das férias: o empregado deverá receber o valor do salário do mês antecipado e acrescido de, pelo

Divizyon vakans: Si travayè a dakò, yo kapab divize konje li a jiska 3 peryòd, ak yon tèm minimòm de 14 jou nan youn ladan yo. Lòt yo pa dwe pi piti ke 5 jou.

Patwon an deside, men li entèdi pou vakans yo kòmanse 2 jou avan jou ferye oswa jou konje moun nan. Lwa travay la otorize konvèsyon vakans yo an lajan Kach, sa vle di yo otorize ou vann 10 jou sèlman nan 30 jou vakans yo. Rè 20 jou ki rete yo dwe rete pou repo.

Si nan moman revokasyon/demisyon an, travayè a pat gentan konplete yon ane nan travay la, travayè a gen dwa pou li resevwa kantite pwopòsyonèl sou kantite mwa travay li fè yo.

Travayè ki gen plis pase 5 absans san rezon jistifikatif pandan peryòd travay li a pral gen jou ki redwi nan 30 jou konje yo.

Rediksyon yo prevwa nan peryòd vakans lan:

- a) Jiska 5 absans, anplwaye a ap gen 30 jou vakans;
- b) Jiska 14 absans, anplwaye a ap gen 24 jou vakans;
- c) Jiska 23 absans, anplwaye a ap gen 18 jou vakans;
- d) Jiska 32 absans, anplwaye a ap gen

menos, 1/3 (um terço).

- Parcelamento das férias: havendo concordância do empregado, podem ser parceladas em até 3 períodos, com prazo mínimo de 14 dias em um deles. Os demais não podem ser inferiores a 5 dias.

- O empregador decide, mas é proibido que o início do gozo das férias ocorra no período de 2 dias que antecedam feriado ou o dia da folga.

A CLT autoriza a conversão em dinheiro (“venda de férias”) de apenas 10 dias de férias. Os demais dias têm de ser utilizados para descanso.

Se no momento da rescisão não houver sido completado um período de 12 meses, o empregado tem direito de receber o valor proporcional aos meses trabalhados.

O empregado com mais de 5 faltas injustificadas durante o período aquisitivo terá reduzido o período de férias:

Reduções previstas no período de férias:

- a) até 5 faltas: 30 dias de férias;
- b) até 14 faltas: 24 dias de férias;
- c) até 23 faltas: 18 dias de férias;



12 jou vakans;

e) Plis passe 32 absans anplwaye a pap gen dwa ak vakans.

d) até 32 faltas: 12 dias de férias;

e) acima de 32 faltas: não tem direito a férias.

Sekirite ak Sante nan travay

Aksidan travay yo ka evite. Pou sa, ni patwon an ak ni anplwaye a dwe adopte yon kilti prevasyon nan anviwònman travay la.

Se obligasyon patwon an pou li genyen yon politik jesyon sou kondisyon travay anviwònman an, pran swen pou siveye sou sante ak sekirite anplwaye yo.

Anplwaye yo tou gen devwa konsènan sekirite nan espas travay la.

a) Reponn ak kòmandman patwon an oswa ajan nan respè; b) Fè egzamen okipasyonèl; c) sèvi kòrèkteman ak Ekipman Pwoteksyon Pèsonèl, sa yo rele (EPI's) yo.

Si tout fwa yon aksidan rive, patwon an dwe ranpli Kominikasyon Aksidan Travay la ki se (CAT) epi bay travayè

Segurança e Saúde no trabalho

Os acidentes de trabalho podem ser evitados. Para isso, tanto o empregador como o empregado devem adotar uma cultura de prevenção nos ambientes de trabalho. É obrigação do empregador dispor de uma política de gestão das condições ambientais de trabalho, cuidando da segurança e da saúde dos empregados.

O empregado também tem deveres em relação à segurança nos locais de trabalho:

- a) atender aos comandos do empregador ou preposto a respeito;
- b) Fazer os exames ocupacionais;
- c) utilizar corretamente os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

Se ocorrer acidente, o empregador deve preencher a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) e dar ao trabalhador todo o atendimento

a tout asistans nesesè epi oryante anplwaye a pou li resevwa benefis INSS.

Si konpayi an pa bay CAT la, anplwaye a li menm ka chèche asistans nan men INSS oswa mande sendika a bay dokiman an.

Nan ka yon aksidan nan travay, kote travayè a pa al travay pou li ka jwi benefis sekirite sosyal li pou plis pase 15 jou, moun sa pral gen garanti estabilite travay pwovizwa pou yon lòt 12 mwa ankò epi yo ka revoke li sèlman pou rezon ki jis, otreman li pral gen dwa pou li reyentegre nan travay la oswa resevwa endenizasyon pou peryòd tan estabilite li te genyen an.

Enslibrite ak danje

Malsen rive nan ekspoze a ajan ki danje pou sante, daprè yon etid espesifik nan anviwònman travay la. Si yo konfime ajan nosif aprè yon enspeksyon nan espas travay la, li obligatwa pèman prim pou danje sa a anplis salè minimòm lan. Pèman danje adisyonèl 10% pou (nivo minimòm), 20% (nivo mwayen)

médico necessário e encaminhá-lo para receber benefício do INSS.

Se a empresa não emitir a CAT, o próprio empregado pode procurar assistência do INSS ou solicitar ao sindicato que expeça o documento.

Em caso de acidente de trabalho, em que o trabalhador permaneça afastado do trabalho e em fruição de benefício previdenciário por mais de 15 dias, este terá assegurada estabilidade provisória no emprego por mais 12 meses e somente poderá ser despedido por justa causa. Caso contrário, terá direito à reintegração ou indenização pelo período de estabilidade.

Insalubridade e periculosidade

A insalubridade decorre da exposição a agentes nocivos à saúde, conforme estudo específico do ambiente de trabalho. Se estiver presente, ou se realizada perícia e esta constatar a insalubridade, é obrigatório o pagamento do adicional de insalubridade sobre o salário mínimo.

Adicional de insalubridade de 10%





oswa 40% (nivo maksimòm) nan salè minimòm lan. Anviwònman travay la pral konsidere kòm danje epi yo pral jenere dwa a pèman danje a lè anplwaye a ap travay eskpoze ak danje sa yo:

- a) Materyèl oswa sibstans eksplozif;
- b) elektrisite; c) pwodwi ki ka pran dife d) travay ak yon motosiklèt.

(grau mínimo), 20% (grau médio) ou 40% (grau máximo) sobre o salário mínimo.

O ambiente de trabalho será considerado perigoso e gerará o direito ao adicional de periculosidade quando o empregado trabalha exposto a: a) materiais ou substâncias explosivas; b) eletricidade; c) produtos inflamáveis; e d) trabalho com uso de motocicleta.

Konje matènite

Travayè ansent yo gen dwa pou yo pa travay pandan 120 jou, sa vle di 4 mwa. Konje matènite a nòmalman kòmanse yon mwa avan akouchman epi rès konje a aprè akouchman. Fanm nan ap travay pandan gwosès la, sof si ta gen yon entèdiksyon medikal. Establite pwovizwa se dwa ke fi ansent lan genyen pou li pa pèdi travay li depi nan kòmansman gwosès la jiska 5 mwa aprè akouchman.

Pandan konje matènite a, se patwon an ki peye salè fi ki akouche a, li retire nan lajan pèman kantite yo dwe pou Sekirite Sosyal, eksepte nan ka travayè domestik, sa vle di

Licença-maternidade

A trabalhadora gestante tem direito ao afastamento do trabalho por 120 dias, sendo o início do afastamento normalmente a partir de um mês antes do parto e o restante após o parto. A mulher trabalhará durante a gestação, salvo se houver proibição médica.

A estabilidade provisória é o direito de não perder o emprego desde o início da gravidez até 5 meses após o parto.

Durante a licença-maternidade, os salários são pagos pelo empregador, que deduz tais valores dos recolhimentos devidos à Previdência Social, exceto no caso da empregada

moun kap travay kay moun, kote INSS peye salè a dirèkteman.

Dwa pou bay tete: dapre lalwa, etablisman ki gen omwen 30 (trant) fanm kap travay dwe gen yon lokal apwopriye pou pran swen ak ede pitit yo pandan peryòd bay tete a.

Konje patènite

Se dwa mesye a pou li pran konje nan travay li pou li ka akonpaye madanm li ak tibebe ki fèk fèt la pandan yon peryòd 5 jou afile apati de jou pitit la fèt la.

Revokasyon kontra

Li ka rive akòz:

1. Fen kontra:

Se lè travayè a mete fen nan kontra travay la san li pa bay patwon an pou ki rezon lap kite travay la.

Demisyon an dwe fèt alekri epi siyen.

Patwon an ranpli tèm pou fen kontra travay la (TRCT) ak deskripsyon tout sa yo dwe

doméstica, em que o salário é pago diretamente pelo INSS.

Direito à Amamentação: De acordo com a lei os estabelecimentos em que trabalhem pelo menos 30 (trinta) mulheres terão local apropriado para cuidados e assistência a seus filhos no período da amamentação.

Licença-paternidade

É o direito do homem de se afastar do trabalho para acompanhamento da mulher e do filho recém-nascido, no período de 5 dias corridos a partir do dia do nascimento da criança.

Rescisão do contrato

Pode ocorrer por:

1 . Pedido de demissão:

É o fim do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, sem que o empregador tenha dado motivo.

O pedido de demissão deve ser feito por escrito e assinado.

O empregador preenche o Termo de Rescisão do Contrato de





anplwaye a. Li nesèsè pou travayè a avize patwon an alavans epi bay preyavi 30 jou, sa vle di travay pandan 30 dènye jou. Men se dwa patwon an si li renonse preyavi a oswa non. Si travayè a pa respekte preyavi 30 jou a, la lwa otorize patwon an pou li fè dediksyon nan montan salè a nan lajan yo gen pou bay travayè a.

Travayè a ap resevwa rès lajan salè a, alokasyon pou fanmi li (si li te gen dwa) bonis an plen / oswa pwopòsyonèl bonis lan, konje pwopòsyonèl oswa konje an plen plis 1/3 tou depan de kantite tan ou te genyen nan travay la, kit li pipiti oswa plis ke yon ane.

FGTS: lè travayè a demisyone nan travay li, li pa gen dwa pou li retire lajan depo FGTS ke li gen nan bank caixa. Ni tou li pa gen dwa mande asirans chomaj, paske se li menm ki sispann travay nan enterè pa li.

2. Revokasyon pa akò mityèl

Li rive se lè travayè a ansanm ak patwon an antre nan yon akò mityèl pou mete fen nan kontra travay la.

Lè se akò ou fè ak travay la, travayè a gen dwa pou li resevwa: 50% nan kantite lajan revokasyon an

Trabalho (TRCT) com a relação das parcelas devidas.

É necessário comunicar ao empregador com antecedência e cumprir aviso-prévio de 30 dias, mas é um direito do empregador dispensar ou não o cumprimento do aviso-prévio. O descumprimento do aviso-prévio pelo empregado autoriza o desconto do valor do salário nas parcelas rescisórias.

O trabalhador receberá saldo de salário, salário-família (se tiver direito), 13º salário integral e/ou proporcional, férias proporcionais e/ou férias vencidas acrescidas de 1/3, dependendo do tempo de serviço, se menor ou maior que um ano.

FGTS: quando pede demissão, o empregado não tem direito de sacar os depósitos do FGTS, nem pode requerer seguro-desemprego, pois parou de trabalhar por seu próprio interesse.

2 . Rescisão por comum acordo:

Ocorre quando o trabalhador e o empregador entram em acordo mútuo para o encerramento do contrato de trabalho.

Na rescisão por comum acordo, o

ki se preyavi a; 20% amann sou kantite lajan li gen nan FGTS la; lap ka retire nan bank caixa 80% nan balans depo FGTS yo.

Travayè a pap gen dwa ak asirans chomaj.

3. Revokasyon san rezon:

Se revokasyon kontra travay la sou inisyativ patwon an, san aplwaye a pa te komèt yon move fot grav.

Patwon an ranpli tèm pou revokasyon kontra travay la (TRCT) ak yon lis sa yo dwe travayè a.

Travayè a ap resevwa: avi alavans travay la oswa konpasasyon, balans salè, konje an plen plis 1/3 oswa pwopòsyonèl si li pa te gen yon ane, lap resevwa bonis an plen oswa pwopòsyonèl ak yon amann 40% pou revokasyon enjis (sou depo FGTS) la.

Travayè a kapab retire depo FGTS li gen nan bank caixa epi mande benefis asirans chomaj la.

Patwon an gen yon peryòd 10 jou pou peye vèsman revokasyon yo epi soumèt dokiman yo, 10 jou sa kòmanse konte depi premye jou fen kontra sou pèn yon amann ke li ka peye ki egal ak 1 mwa salè travayè a.

4. Revokasyon pou yon koz ki jis

trabalhador tem direito a receber: 50% do valor do aviso-prévio indenizado; multa de 20% sobre o saldo do FGTS; sacar 80% do saldo dos depósitos do FGTS.

Não tem direito ao seguro-desemprego.

3 . Dispensa sem justa causa:

É o encerramento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o empregado tenha cometido falta grave.

O empregador preenche o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) com a relação das parcelas devidas.

O empregado recebe: aviso-prévio trabalhado ou indenizado, saldo de salário, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional e multa de 40% pela dispensa injusta (sobre os depósitos do FGTS).

O empregado pode sacar os depósitos do FGTS e requerer o benefício do seguro-desemprego.

O empregador tem o prazo de 10 dias para pagamento das parcelas rescisórias e entrega de documentos, contados a partir do término do contrato, sob pena de





Se revokasyon kontra travay la akòz move konduit grav travayè a fè oswa patwon an fè.

Si se patwon an ki komèt move konduit grav la:

Travayè a gen dwa ak tout vèsman ki gen rapò ak revokasyon an san rezon jis.

Si se travayè a ki komèt move konduit grav la:

Travayè a gen dwa resevwa balans salè a epi si li gen plis pase yon ane nan kontra travay la, li pral resevwa bonis salè an plen oswa pwopòsyonèl, konje an plen oswa pwopòsyonèl ak konje ki akimile. Avèk mwens pase yon ane nan kontra ou pral resevwa yon trèzyèm salè pwopòsyonèl ak konje.

Travayè a pa gen dwa retire depo FGTS nan bank caixa epi li pa gen dwa mande asirans chomaj.

Li entèdi pou anrejistre nan kat travay la ke travayè a te revoke pou rezon jis.

multa equivalente a 1 mês de salário do empregado.

4 . Dispensa por justa causa:

É o término do contrato de trabalho em virtude de faltas graves cometidas pelo empregado ou pelo empregador.

Se a falta grave foi cometida pelo empregador: o empregado tem direito a todas as parcelas relativas à dispensa sem justa causa.

Se a falta grave foi cometida pelo empregado: o empregado tem direito a receber saldo de salários, e se tiver mais de um ano de contrato, terá direito a receber 13º salário proporcional e integral e férias vencidas e proporcionais. Com menos de um ano de contrato não receberá de forma proporcional 13º salário e férias.

O empregado não tem direito de sacar depósitos do FGTS e requerer o seguro-desemprego.

Proibido registrar na Carteira de Trabalho que o empregado foi dispensado por justa causa.

FGTS

Tout travayè yo gen dwa pou yo gen yon kont FGTS nan caixa Econômica Federal. Li nesesè pou kanè travay la (CTPS) siyen.

Se yon obligasyon pou patwon an depoze chak mwa 8% sou salè travayè a sou kont FGTS la. (san konte lè sipleman tè ak salè adisyonèl).

Pa gen okenn dediksyon nan kantite lajan sa a nan salè travayè a.

Nan ka revokasyon san rezon, patwon an dwe depoze konpansasyon 40% nan depo FGTS yo sou kont travayè a, travayè a ka retire aprè tout kantite valè ki sou kont lan si li revoke san rezon ki jis. Epi li ka retire jiska 80% nan kantite lajan li gen sou kont FGTS la si tout fwa se akò a li fè ak travay la.

Asirans chomaj

Yon travayè ki revoke san rezon ki jis ki te travay omwen 12 mwa nan premye kontra li, 9 mwa nan dezyèm lan ak 6 mwa nan lòt yo ap gen dwa avèk asirans chomaj, si tout fwa li te

FGTS

Todos os trabalhadores empregados têm direito a uma conta do FGTS na Caixa Econômica Federal.

É necessário ter a CTPS assinada.

É obrigação do empregador depositar todos os meses 8% do valor dos salários (incluindo horas extras e adicionais salariais) do empregado na conta do FGTS.

Não há desconto desse valor no salário do empregado.

Em caso de dispensa sem justa causa o empregador deve depositar na conta vinculada a indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS de todo o contrato de trabalho, e o saldo da conta pode ser sacado integralmente em caso dispensa sem justa causa e em até 80% do valor depositado em caso de rescisão por comum acordo.

Seguro-Desemprego

Terá direito o trabalhador dispensado sem justa causa que tiver pelo menos 12 meses de trabalho na primeira solicitação, 9 meses de trabalho na segunda e 6 meses de trabalho nas



resewwa aisrans nan 18 mwa ki sot pase yo.

Si travayè a ap jwi benefis INSS (eksepte nan ka pansyon lanmò oswa benefis aksidan), li pap resewwa asirans chomaj.

Travayè a ka resewwa 3 jiska 5 vèsman, selon tan li te fè nan kontra travay la oubyen ak konbyen fwa li te itilize benefis la.

demais, desde que não tiver recebido no últimos 18 meses o seguro.

Se o trabalhador estiver usufruindo benefício do INSS (exceto pensão por morte ou auxílio-acidente), não receberá o seguro-desemprego.

Serão pagas de 3 a 5 parcelas, dependendo do tempo de serviço do trabalhador e de quantas vezes já usou o benefício.

Gen lòt dwa garanti pou travayè brezilyen yo ak travayè imigran yo nan Konsolidasyon Lwa Travay nou yo ak nan lwa espesifik yo, men sa yo ekspoze pi wo yo se prensipal lwa yo, sa ki enpòtan pou travayè a konnen. Yo fè yon rezime nan ti liv sa pou pèmèt nou konprann pi byen.

Travayè yo dwe konnen ke patwon yo dwe respekte dwa ke yo genyen nan travay la.

Lòt dwa elemantè yo se respè pou moun, yo pa dwe fè diskriminasyon avèk nou sou baz kote nou sòti, koulè po nou, sèks nou, gwoup sosyal nou, lang nou oswa relijyon nou.

Ministè Piblik Travay la se

Existem outros direitos assegurados aos trabalhadores brasileiros e imigrantes, em nossa Consolidação das Leis do Trabalho e em leis específicas, mas esses acima expostos são os principais, traçados resumidamente nesta cartilha para permitir a compreensão de todos.

Os trabalhadores devem compreender que estes direitos devem ser respeitados por seus empregadores.

Outros direitos elementares são os de respeito à pessoa humana, de não discriminação por etnia, cor, origem, gênero ou religião.

O Ministério Público do Trabalho é o órgão responsável pela fiscalização

enstitisyon ki responsab pou kontwole konfòmite ak estanda legal konpayi/patwon yo. Travayè ki santi yo derespekte yo, yo pa respekte dwa yo, yo ka kontakte enstitisyon an oswa antre an kontak avèk yo sou sit entènèt la epi mande asistans.

Sendika yo kapab ede travayè yo ak kesyon yo epi yo gen yon devwa pou mande patwon yo konfome yo ak lwa pwoteksyon travayè yo.

Si dwa yo pa respekte, travayè a ka toujou jwenn aksè nan Tribinal Travay la pou chèche asistans, pou chèche jwenn reparasyon pou dwa yo ki vyole ak yon solisyon efikas nan konfli sa yo, nan depoze yon plent, an pèsòn oswa reprezante pa yon avoka ki gen valè.

Trivinal Rejyonal Travay Paraná gen misyon pou fè jistis nan kad relasyon travay yo, kontribye pou lapè sosyal ak fòtifye sitwayenri a. Valè li defann se asire toujou e pou tout moun, san distenksyon, aksesibilite, rapidite, angajman, efikasite, etik, imparcialite, sansiblite, inovasyon, respekte pou divèsite, sekirite legal, sostenibilite, transfòmasyon digita, transparans, valè moun yo.

quanto ao cumprimento das normas legais pelas empresas/empregadores, e os trabalhadores que sentirem que estão sendo desrespeitados quanto os seus direitos podem procurar esse órgão, até mesmo através do site, e solicitar auxílio.

Também os sindicatos de classe podem auxiliar os trabalhadores em suas dúvidas e têm o dever de exigir dos empregadores o cumprimento das leis de proteção ao trabalhador.

Caso os direitos não sejam obedecidos, o trabalhador e a trabalhadora sempre podem acessar a Justiça do Trabalho para buscar auxílio, para buscar reparação aos direitos violados e efetiva solução para estes conflitos mediante o ajuizamento de reclamação, pessoalmente ou representados por valorosos advogados.

O Tribunal Regional do Trabalho do Paraná tem por missão realizar justiça no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania, e os valores que defende são de assegurar sempre e a todos, indistintamente, acessibilidade, agilidade, comprometimento, efetividade, eficiência, ética, imparcialidade,





impessoalidade, inovação, respeito à diversidade, segurança jurídica, sustentabilidade, transformação digital, transparência e valorização das pessoas.

Devwa anplwaye yo Deveres do empregado

Travayè kap travay la gen devwa ak obligasyon ke li dwe ranpli pou kontra travay la ka kenbe.

Patwon an responsab pou li dirije mendèv yo, sa vle di li responsab pou dirije fason travayè a ap bay sèvis, se patwon an ki defini fonksyon ak devwa travayè a, lè travay la, salè yo pral peye travayè a.

Sa yo se devwa prensipal travayè a:

1. Travayè a dwe aji ak fidelite, dilijans ak kolaborasyon;
2. Fè egzamen medikal obligatwa;
3. Ou dwe yon moun ki gen etik;
4. Pa divilge enfòmasyon konpayi a bay lòt moun;

O trabalhador empregado tem deveres e obrigações, e deve cumpri-los para que o contrato de trabalho seja mantido.

Ao empregador compete o poder diretivo da força de trabalho, ou seja, compete dirigir a forma de prestação de serviço pelo empregado, definindo funções e atribuições, jornada de trabalho, salários que serão pagos.

São esses os principais deveres do trabalhador empregado:

- 1 . Deve atuar com fidelidade, diligência e colaboração;
- 2 . Fazer os exames médicos obrigatórios;
- 3 . Ser ético;

5. Kenbe anviwònman ou itilize yo toujou pwòp;
6. Respekte patwon ak kòlèg travay yo;
7. Rive a lè nan travay la, e prezan de fason regilye;(pa absan san rezon);
8. Sèvi ak ekipman pwoteksyon pèsonèl yo;
9. Ranpli obligasyon ki tabli nan kontra travay la;
10. Asire entegrite materyèl travay la;
11. Obeyi e respekte règ ak nòm travay la;
12. Pa komèt zak endisipline, ensibòdinasyon oswa ofans fizik, ofans moral kont siperyè oswa kòlèg travay ou yo.



Anplis de sa, travayè yo dwe evite abitud negatif ki ka konpwomèt pèfòmans yo ak travay yo, tankou:



1. Bwè bwason ki gen alkòl oswa lòt sibstans ke yo entèdi nan travay la.
2. Pran poz ou malad;

- 4 . Não divulgar informações da empresa para terceiros;
- 5 . Manter limpos os ambientes que utilizar;
- 6 . Respeitar chefes e colegas;
- 7 . Ser pontual e assíduo (não faltar de forma injustificada);
- 8 . Utilizar os equipamentos de proteção individual;
- 9 . Cumprir as obrigações fixadas no contrato de trabalho;
- 10 . Zelar pela integridade do material de trabalho;
- 11 . Acatar e cumprir as diretrizes da empresa;
- 12 . Não praticar atos de indisciplina, insubordinação ou ofensas físicas ou morais contra os seus superiores ou colegas de trabalho.

Além disso, o trabalhador deve evitar hábitos negativos, que podem comprometer sua atuação e seu emprego, tais como:

- 1 . ingerir bebida alcoólica ou outro tipo de substância proibida no trabalho.
- 2 . Fingir que está doente;





3. Lè ou toujou negatif nan travay la;
4. Lèw distrè nan reyinyon yo;
5. Sèvi ak yon telefòn selilè pandan sèvis la;
6. Entèwonp kòlèg yo;
7. Fè neglijan:
8. Fè blag, move jwèt ak fè parès;
9. Ou pa òganize, fè dezòd nan travay la;
10. Pale anpil nan travay la, fè tripotay sou lòt moun, sitou pwoblèm pèsònèl;

SI YO TA PWOPOZE YON AKSYON NAN TRIBINAL TRAVAY LA

Travayè yo ta dwe konsilte yon avoka chak fwa yo gen dout konsènan konfòmite patwon yo ak tout obligasyon yo.

Si gen nesosite pou depoze yon aksyon travay kont patwon an, sa vle di rele patwon an nan leta, travayè a dwe parèt nan jijman ki gen pou fèt yo. Siw pa ale, pwosesis

- 3 . Ser constantemente negativo no trabalho;
- 4 . Distrair-se em reuniões;
- 5 . Utilizar o telefone celular durante o serviço;
- 6 . Interromper colegas;
- 7 . Parecer desleixado;
- 8 . Fazer brincadeiras de gosto duvidoso;
- 9 . Ser desorganizado;
- 10 . Conversar muito no trabalho, especialmente sobre questões pessoais.

HAVENDO A PROPOSITURA DE AÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O trabalhador deve procurar um advogado sempre que tiver dúvidas quanto ao cumprimento de todas as obrigações pelo seu empregador.

Se houver necessidade de propositura de ação trabalhista em face do empregador, o trabalhador tem que comparecer às audiências designadas, sob pena de o processo

la ka kanpe bonè, yo mete tout bagay yo nan achiv san yo pa fè yon jijman ki merite. Si travayè a pa ale nan premye odyans lan, san li pa jistifye absans li, sa ka mete fen nan jijman an.

Sonje byen, Tribinal Travay la se yon enstans ki gen konpetans pou tandè ak jije aksyon ki enplike travay yo ak relasyon ki gen nan travay yo, epi li gen règ ak rit ki dwe obsève.

Si prezans ou pa posib, toujou pale ak avoka w epi rapòte enkapasite ou genyen pou ou patisipe, de preferans avan odyans lan fèt.

Sonje byen, nan Tribinal Travay la, kòm yon règ, prezans travayè a dwe fèt de fason pèsonèl e obligatwa.

ser encerrado antecipadamente, com o arquivamento da ação, sem julgamento do mérito, caso o trabalhador falte sem justificativa à audiência inicial ou, pior, ter a ação ou pedidos formulados julgados improcedentes caso não compareça nem justifique a ausência em uma audiência UNA ou de INSTRUÇÃO PROCESSUAL.

Lembre-se, a Justiça do Trabalho é a Justiça competente para conhecer e julgar ações que envolvem relações de trabalho e de emprego, e possui normas e ritos que devem ser observados! Fiquem atentos!

Caso o comparecimento não seja possível, sempre converse com seu advogado e relate sua impossibilidade de participação de preferência antes da realização da audiência.

Lembre-se, na Justiça do Trabalho, via de regra, o comparecimento do trabalhador é pessoal e obrigatório!



