

A stylized map of Latin America in a dark blue color, showing the outlines of the continents and countries. It serves as the background for the entire page.

MANUAL DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR LATINOAMERICANO

Cartilha dos Direitos e Deveres do Trabalhador Latinoamericano



JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR)

Manual de los Derechos y Deberes del Trabajador Latinoamericano

Versão bilíngue: Português-Espanhol

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 Arapongas)

Assessoria de Comunicação Social: Heliberton Cesca

Projeto editorial: Desembargador Arion Mazurkevic; juízas Angélica Cândido Nogara Slomp e Patrícia Benetti Cravo; e Ernani Lopes Buchmann

Projeto gráfico: Luciana Lopes Fontana (Ascom)

Redação final: Carla Alessandra Cursino (Laboratório de Inovação TRT-PR)

Tradução para o espanhol: Tuanny Eugênio



SUMÁRIO

Derechos iguales / Direitos iguais	6
1. ¿Por qué hacer un manual para los trabajadores migrantes de América Latina? / Por que fazer uma cartilha aos trabalhadores migrantes da América Latina?	8
2. Primer paso: CTPS (Tarjeta de Trabajo y Seguridad Social) / Primeiro passo: CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social)	10
3. Derechos del trabajador en Brasil / Direitos do trabalhador no Brasil	11
3.1. Contrato de trabajo en período de prueba / Contrato de trabalho a título de experiência	11
3.2. Sueldo / Salário	12
3.3. Jornada laboral y pausas / Jornada de trabalho e intervalos	12
3.4. Descanso semanal con remuneración / Repouso semanal remunerado	14
3.5. Horas extras / Horas extras	14
3.6 Trabajo por la noche / Trabalho à noite	16
3.7 Decimotercer sueldo (13º sueldo) / Décimo terceiro salário (13º Salário)	16
3.8 Vacaciones / Férias	17
3.9 Seguridad y salud en el trabajo / Segurança e saúde no trabalho	19
3.10. Condiciones laborales insalubres e inseguras / Insalubridade e periculosidade	20
3.11 Licencia por maternidad / Licença-maternidade	21
3.12 . Licencia por paternidad / Licença-paternidade	22
3.13 Rescisión de contrato / Rescisão do contrato	22
3.14 FGTS / FGTS	26
3.15 Seguro de desempleo / Seguro-Desemprego	26
3.16 ¿Dónde buscar ayuda? / Onde buscar ajuda?	27
4. Deberes de un trabajador en Brasil / Deveres do trabalhador no Brasil	30
4.1. Principales obligaciones del empleado / Principais deveres do empregado .	30
4.2. Evitar los hábitos negativos / Evite hábitos negativos	31
4.3. En caso de demanda ante un Tribunal de Trabajo / Em caso de ação na Justiça do Trabalho	32

Sean bienvenidos, hermanas y hermanos latinoamericanos.

Una de las referencias culturales más bellas que tenemos en América Latina es 'Pachamama', comúnmente interpretada como la deidad inca 'Madre Tierra', responsable de la protección de los seres vivos. Pero si profundizamos un poco más, descubrimos un concepto más amplio y una idea aún más hermosa: una conciencia integradora y unificadora. El sufijo 'pacha' encierra varios significados. Y el concepto de 'tierra', más que la costra terrestre sobre la que caminamos, puede entenderse como el universo, el espacio-tiempo en el que vivimos. Así, 'Pachamama' es la 'Madre de la Vida', la 'Madre de la Existencia', la fuerza de conexión entre nosotros y el mundo que nos rodea.

Inspirados en esta idea de comunión y hermandad, hemos producido este 'Manual de Derechos y Deberes Laborales' en lengua española. Queremos que este material sea un símbolo de la integración de todas las comunidades latinas en Brasil, el único de los países miembros de

Sejam bem-vindos, irmãs e irmãos latinoamericanos.

Uma das referências culturais mais belas que temos na América Latina é a 'Pachamama', interpretada de modo comum como a divindade inca 'Mãe Terra' - responsável pela proteção dos seres vivos. Mas o olhar um pouco mais profundo mostra uma concepção mais abrangente e uma ideia ainda mais bela: uma consciência integradora e unificadora. O sufixo 'pacha' abrange vários significados dentro dele. E o conceito de 'terra' mais do que a crosta terrestre em que pisamos pode ser entendido como o universo, o espaço-tempo em que vivemos. Assim, 'Pachamama' é a 'Mãe da Vida', 'Mãe da Existência', força de ligação entre nós e o mundo que nos cerca.

Inspirados nessa ideia de comunhão e irmandade é que produzimos essa 'Cartilha de Direitos e Deveres Trabalhistas' na língua espanhola. Queremos que este material seja um símbolo de integração de todas as comunidades latinas ao Brasil, o único entre os países integrantes

las Américas que utiliza la lengua portuguesa.

El aparente distanciamiento que puede provocar la lengua no oculta todos los demás factores que nos unen, que nos reúnen en una única denominación: los latinos. La integración comienza en el propio lenguaje. El portugués y el español derivan de la misma raíz: el latín, la lengua que nos bautiza en esta comunidad única que debemos exaltar y de la que debemos sentirnos orgullosos. Más aún, la forma de explotación económica por parte de los países europeos entre los siglos XV y XIX nos dejó con historias semejantes, culturas próximas y sueños comunes.

Todos los que vivimos en esta zona del mundo deseamos reducir las evidentes diferencias sociales y económicas entre nuestras poblaciones y dar a nuestros hijos estímulos y mejores oportunidades, superando la historia de colonización y actuando al margen de los sistemas de producción globales. Enfrentamos juntos este escenario del siglo XXI.

das Américas a utilizar o idioma português.

O aparente distanciamiento que a língua pode causar não esconde todos os outros fatores que nos ligam, nos comungam em uma só denominação: os latinos. A integração inicia na própria linguagem. O português e o espanhol derivam da mesma raiz: o Latim, idioma que nos batiza nessa comunidade única que devemos exaltar e nos orgulhar. Para além disso, a forma de exploração econômica por países europeus entre os séculos XV e XIX nos legou histórias semelhantes, culturas próximas e sonhos iguais.

Desejamos, todos e todas nessa faixa do globo terrestre, diminuir as diferenças sociais e econômicas gritantes de nossas populações e dar alento e oportunidades melhores para nossos filhos ao superar o histórico de colonização e atuação à margem dos sistemas de produção globais. Enfrentamos irmanados o cenário deste século XXI.

Esperamos que este manual le ayude a adaptarse a Brasil y nos sentimos honrados de haber sido elegidos como lugar de oportunidades para mejores días. El trabajo es siempre una de las herramientas más favorables para la integración y las informaciones aquí contenidas pretenden facilitar esta adaptación. Recuerdo la canción ‘Orgulho Latino’ del Colectivo Xelamani, que nos describe como ‘suelo de inmigrantes’ y ‘suelo de prosperidad’. ¡Que ‘Pachamama’ nos acompañe en nuestro camino!

Célio Horst Waldruff

Magistrado presidente de TRT-PR

Esperamos que esta cartilha ajude na sua adaptação ao Brasil e ficamos honrados de ser escolhidos como espaço de oportunidade para dias melhores. O trabalho é sempre uma das ferramentas mais propícias à integração e as informações aqui contidas pretendem facilitar essa adaptação. Relembro a música ‘Orgulho Latino’ do Coletivo Xelamani, que nos adjetiva como ‘chão de imigrantes’ e ‘solo de prosperidade’. Que a ‘Pachamama’ nos acompanhe na jornada!

Célio Horst Waldruff

Desembargador Presidente do TRT-PR



DERECHOS IGUALES

Los trabajadores migrantes tienen los mismos derechos y deberes de los trabajadores brasileños:

Constitución Federal, art. 5º:

“Todos son iguales ante la ley, sin cualquier distinción, garantizando a los brasileños y los extranjeros residentes en el país la inviolabilidad del derecho a la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad y la propiedad...”

Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 23: “1.

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”

Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), punto 2: “todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos,

DIREITOS IGUAIS

Os trabalhadores migrantes têm os mesmos direitos e deveres dos trabalhadores brasileiros:

Constituição Federal, art. 5º:

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade...”

Declaração Universal dos Direitos Humanos, art. 23: “1. Toda a

pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual”

Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), item 2: “todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções

tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación."

aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação."



1. ¿Por qué hacer un manual para los trabajadores migrantes de América Latina?

Desde el agravamiento de la crisis política, económica y social en Venezuela, Brasil se convirtió en uno de los principales destinos de venezolanos y venezolanas que salen de su país de origen en la búsqueda de mejores condiciones de vida. Datos de la Subcomisión Federal de Acogida e Interiorización de Inmigrantes en Situación de Vulnerabilidad muestran que, entre 2017 y 2023, el gobierno brasileño acogió casi 500 mil venezolanos. A ellos se suman miles de migrantes de otros países latinoamericanos: Cuba, Bolivia, Perú, Guatemala, Nicaragua, entre otros.

Paraná es uno de los estados brasileños que más recibe migrantes de nuestros vecinos latinoamericanos. Hemos visto un número significativo de trabajadores migrantes en diversos municipios de Paraná. Ellos son esenciales para el desarrollo de nuestro estado, pues apalancan la producción del estado, haciendo más fuerte nuestra economía.

1. Por que fazer uma cartilha aos trabalhadores migrantes da América Latina?

Desde o agravamento da crise política, econômica e social na Venezuela, o Brasil configura-se como um dos principais destinos de venezuelanas e venezuelanos que saem de seu país de origem em busca de melhores condições de vida. Dados do Subcomitê Federal para Acolhimento e Interiorização de Imigrantes em Situação de Vulnerabilidade indicam que, entre 2017 e 2023, o governo brasileiro acolheu quase 500 mil venezuelanos. Somam-se a ele milhares de migrantes vindos de outros países latinoamericanos: Cuba, Bolívia, Peru, Guatemala, Nicarágua, dentre outros.

O Paraná figura entre os estados brasileiros que mais recebem migrantes vindos de nossos vizinhos da América Latina. Temos testemunhado o expressivo número de trabalhadores migrantes em diversos municípios paranaenses. Eles são essenciais para o desenvolvimento de nosso Estado, pois alavancam a produção estadual, tornando nossa economia mais forte.

Frente a este escenario, el Tribunal Regional del Trabajo de Paraná (9ª Región) considera fundamental que los trabajadores migrantes comprendan de forma simple y objetiva los derechos que se les garantizan al ser admitidos en el mercado laboral. Por eso, elaboramos este manual para ustedes, trabajadores que vienen de nuestros países vecinos de América Latina.

Este documento está escrito en portugués y en español, porque creemos que el idioma no puede ser un obstáculo para acceder a los derechos básicos garantizados a todas y cada una de las personas que residen en Brasil - incluyendo los derechos laborales - previstos en la Constitución Federal y sistematizados por la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT).

¡Bienvenidas y bienvenidos a la Justicia Social!

Diante desse cenário, o Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (9ª Região) entende que é fundamental que trabalhadores migrantes compreendam de forma simples e objetiva os direitos que lhes são assegurados quando são admitidos no mercado de trabalho. Por isso, organizamos esta cartilha para você, trabalhadora e trabalhador originários de nossos países vizinhos da América Latina.

Este documento está redigido em português e em espanhol, pois acreditamos que a língua não pode ser um obstáculo para o acesso aos direitos básicos assegurados a toda e qualquer pessoa residente no Brasil - inclusive os trabalhistas -, conforme previsto na Constituição Federal e sistematizado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Bem-vindas e bem-vindos à Justiça Social!

2. Primer paso: CTPS (Tarjeta de Trabajo y Seguridad Social)

Cuando llegue a Brasil, deberá regularizar su documentación. Con tus documentos en regularidad, podrás solicitar tu Tarjeta de Trabajo y Seguridad Social (Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS). Este es el documento que registra tu vida profesional y garantiza el acceso a los derechos laborales garantizados por la ley.

Actualmente, la CTPS es sobre todo digital. Se puede solicitarla:

- a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE): <https://servicos.mte.gov.br/>; o
- a través de la aplicación de CTPS, disponible para descarga en todas las tiendas de aplicaciones.

Sugerencia: en la tienda de aplicaciones, busque “Carteira de Trabalho Digital”.

En este documento, el empleador efectuará, en el plazo de 5 (cinco) días, las anotaciones obligatorias relativas a las siguientes informaciones: Fecha de Admisión;

2. Primeiro passo: CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social)

Ao chegar ao Brasil, você deve regularizar sua documentação. Com os documentos em ordem, você pode solicitar sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Este é o documento que registra sua vida profissional e que garante o acesso aos direitos trabalhistas assegurados em lei.

Atualmente, a CTPS é prioritariamente digital. Você pode solicitá-la:

- pelo site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE): <https://servicos.mte.gov.br/>; ou
- pelo aplicativo da CTPS, disponível para download em todas as lojas de aplicativos.

Dica: na loja de aplicativos, procure por “Carteira de Trabalho Digital”.



Fecha de Salida; Sueldo Inicial;
Función; Cambio de Sueldo;
Vacaciones.

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.

3. Derechos del trabajador en Brasil

3. Direitos do Trabalhador no Brasil

3.1. Contrato de trabajo en período de prueba

3.1. Contrato de trabalho a título de experiência

Inicialmente, un contrato de trabajo puede ser con carácter de prueba. El objetivo de este tipo de contrato es evaluar las competencias personales y el rendimiento profesional del trabajador, así como demostrar las ventajas y condiciones de trabajo que ofrece la empresa.

Es obligatorio firmar la tarjeta de trabajo para los contratos con carácter de prueba. Sin embargo, se trata de un tipo de contrato de duración determinada y tiene una validez máxima de 90 (noventa) días. Una vez transcurrido este plazo, el empresario debe decidir si contrata

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

A assinatura da Carteira de Trabalho para os contratos de trabalho a título de experiência é obrigatória. No entanto, trata-se de um tipo de contrato com prazo determinado e tem validade de até 90 (noventa) dias. Vencido esse prazo, o empregador deve decidir se ele irá, ou não,

o no al trabajador. En caso afirmativo, el contrato se convertirá en indefinido, con todos los derechos y garantías previstos por la ley.

Atención: está prohibido la renovación de un contrato de trabajo en carácter de prueba después del plazo de 90 (noventa) días.

3.2. Sueldo

El trabajador debe cobrar al menos el sueldo mínimo federal. Para la mayoría de las categorías profesionales existe un sueldo mínimo estatal o convencional que es superior al sueldo mínimo federal.

Consejo: El reajuste salarial anual es un derecho de todo trabajador, garantizado por la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT).

3.3. Jornada laboral y pausas

La jornada laboral máxima es de 8 horas al día o 44 horas a la semana (si no se establece otro límite en un

efetivar o empregado. Em caso positivo, o contrato passará a ser por prazo indeterminado, com todos os direitos e garantias previstos em lei.

Atenção: é proibida a renovação do contrato de trabalho a título de experiência após o prazo de 90 (noventa) dias.

3.2. Salário

O trabalhador deverá receber, no mínimo, o salário mínimo federal. Para a maioria das categorias profissionais existe um salário mínimo estadual ou convencional fixado, superior ao salário mínimo federal.

Dica: O reajuste salarial anual é um direito de todo trabalhador, garantido pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

3.3. 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

convenio individual o colectivo).

Las empresas con más de 20 empleados están obligadas a registrar las horas de entrada y salida de cada empleado. Esto se puede hacer manualmente, electrónicamente, mediante aplicación o reconocimiento facial.

También es importante subrayar que los trabajadores tienen derecho a pausas para descansar y alimentarse. Durante la jornada laboral:

- de 6 a 8 horas: pausa de 1 a 2 horas.

Observación: la pausa puede ser de hasta 30 minutos, siempre que exista un acuerdo colectivo.

- de 4 a 6 horas: pausa mínima de 15 minutos.

Observación: la no concesión de la pausa obliga al empresario a indemnizar al trabajador.

- entre dos jornadas laborales (de un día de trabajo al siguiente): pausa mínima de 11 horas.

acordo individual, coletivo ou convenção coletiva).

A empresa que conta com mais de 20 empregados no estabelecimento é obrigada a registrar o ponto, isto é, a gravar o horário de entrada e de saída de cada empregado. Isso pode ocorrer de forma manual, eletrônica, por aplicativo ou reconhecimento facial.

Também é importante salientar que 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.

Observação: a pausa pode ser de até 30 minutos, desde que exista acordo coletivo.

- de 4 a 6 horas: intervalo mínimo de 15 minutos.

Observação: 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.

3.4. Descanso semanal con remuneración

Los domingos y los días festivos son días de descanso. Sin embargo, el empresario puede conceder tiempo libre otro día de la semana para compensar el trabajo realizado en el día de descanso.

En algunos sectores (por ejemplo, farmacias, supermercados, restaurantes, centros comerciales, entre otros), el día libre puede fijarse para otro día de la semana.

Es importante subrayar que el trabajador debe tener el día libre una vez a la semana, preferentemente los domingos. Si esto no ocurre, el día libre trabajado debe pagarse doble.

3.5. Horas extras

Si la jornada laboral prevista en el contrato es de 4, 6 u 8 horas, todas las horas en exceso deben abonarse como horas extras. La ley establece un límite máximo de 2 horas extras al día.

3.4. Repouso semanal remunerado

Domingos e feriados são dias de repouso. No entanto, o empregador pode conceder a folga em outro dia da semana para compensar o trabalho realizado no dia de repouso.

Em alguns setores (como exemplo farmácias, supermercados, restaurantes, shopping centers, dentre outros), o dia de descanso pode ser combinado para outro dia da semana.

É importante destacar que o trabalhador deve ter folga uma vez por semana, preferencialmente aos domingos. Caso isso não ocorra, o dia de folga trabalhado deve ser pago em dobro.

3.5. Horas extras

Se a jornada de trabalho prevista em contrato 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.

La retribución mínima de las horas extras es el 50% de la retribución normal por hora.

Las horas extraordinarias pueden compensarse con tiempo libre, observando los siguientes criterios:

- indemnización en el mismo mes (no es necesario un contrato formalizado por escrito).
- indemnización en un plazo de 6 meses (es obligatorio un contrato formalizado por escrito).
- indemnización de más de 6 meses hasta 12 meses, sujeta a negociación con el sindicato.

Además de ello, debes saber que, aunque exista un banco de horas, la jornada laboral máxima es de 10 (diez) horas. Las horas no compensadas deben ser compensadas como horas extras por el empleador.

La legislación laboral brasileña permite la práctica del llamado régimen 12x36, en el que el empleado trabaja 12 horas, con una pausa mínima de una hora, y descansa 36 horas. En este caso, la ley exige que haya un acuerdo por escrito.

O adicional mínimo é 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 formalizado por escrito).
- compensação em até 6 meses (o contrato formalizado por escrito é obrigatório).
- compensação superior a 6 meses até 12 meses, mediante negociação com o sindicato.

Além disso, você deve saber que, mesmo havendo banco de horas, o limite máximo de trabalho por dia é de 10 (dez) horas. As horas não compensadas devem ser pagas como extras pelo empregador.

A legislação trabalhista brasileira admite a prática do chamado regime de 12x36, em que o empregado trabalha 12 horas, com intervalo mínimo de uma hora de descanso, e repousa 36 horas. Nesse caso, a lei prevê que haja um acordo por escrito.

3.6. Trabajo por la noche

Si su trabajo se realiza por la noche, de las 22 horas a las 5 horas, el empleador debe pagarle el complemento de nocturnidad del 20% sobre la tarifa diurna.

Si trabaja en el campo de las 21 horas a las 5 horas, o en la ganadería de las 20 horas a las 4 horas, el complemento de nocturnidad será del 25% del valor de la hora diurna.

3.7. Decimotercer sueldo (13° sueldo)

El decimotercer sueldo (13° sueldo) es una gratificación anual garantizada por la Constitución Federal a todos los trabajadores contratados. Puede pagarse en dos plazos: el primero antes del 30 de noviembre y el segundo antes del 20 de diciembre.

Si el trabajador no ha trabajado todos los meses del año, recibe el 13° sueldo proporcionalmente. Un periodo de 15 días o más se cuenta como un mes completo.

El importe del decimotercer sueldo se calculará sobre la base del sueldo de diciembre. Si el trabajador cobra

3.6. Trabalho à noite

Se seu trabalho é realizado à noite, das 22h00 às 5h00, o empregador deve pagar o adicional noturno de 20% sobre o valor da hora diurna.

Se o empregado trabalhar na lavoura, das 21h00 às 5h00, ou na pecuária, das 20h às 4h, o adicional noturno será de 25% sobre o valor da hora diurna.

3.7. Décimo terceiro salário (13° Salário)

O décimo terceiro salário (13° Salário) é uma gratificação anual assegurada pela Constituição Federal a todos os trabalhadores empregados. O pagamento pode ser realizado em duas parcelas: a primeira até 30 de novembro e a segunda até 20 de dezembro,

Se o empregado não trabalhou durante todos os meses do ano, recebe o 13° salário proporcional. Conta-se como mês inteiro o período igual ou superior a 15 dias.

O valor do 13° salário será calculado com base no salário de dezembro.

cuotas variables, el cálculo se basará en la media.

3.8. Vacaciones

En cada 12 (doce) meses de trabajo, el trabajador tiene derecho a vacaciones, que corresponden a un periodo de 30 (treinta) días de descanso y ocio.

Periodo de concesión

Tras un año de trabajo, el empleador dispone de los 12 meses siguientes para conceder las vacaciones, debiendo preavisar al trabajador con al menos un mes de anticipación. Si esta concesión no se produce en este periodo de 12 meses, se concederá el doble.

Pagos por vacaciones

El trabajador debe recibir por adelantado el sueldo del mes y un complemento de por lo menos 1/3 (un tercio).

Fraccionamiento, inicio y venta de vacaciones

Si el trabajador está de acuerdo, las vacaciones pueden fraccionarse hasta en 3 (tres) períodos, con un mínimo de 14 días en uno de ellos.

Se o empregado receber parcelas variáveis, o cálculo será pela média.

3.8. Férias

A cada 12 (doze) meses de trabalho, o trabalhador tem direito a férias, que correspondem a um período de 30 (trinta) dias para descanso e lazer.

Período de concessão

Após um ano de trabalho, o empregador tem os 12 meses seguintes para conceder as férias, devendo avisar o empregado com pelo menos um mês de antecedência. Se este benefício não for concedido nesse prazo de 12 meses, será devido em dobro.

Pagamento das férias

O empregado deverá receber o valor do salário do mês antecipado e acrescido de pelo menos 1/3 (um terço).

Parcelamento, início e venda das férias

Caso o trabalhador esteja de acordo, as férias podem ser parceladas em até 3 (três) períodos, com prazo mínimo de 14 dias em um deles. Os demais não podem ser inferiores a

Los demás no pueden ser inferiores a 5 días.

Está prohibido empezar a tomar vacaciones a menos de 2 (dos) días de un día festivo o de un día libre.

La CLT sólo permite convertir en efectivo 10 días de vacaciones (ventas de vacaciones). Los días restantes deben utilizarse para descansar.

Otros detalles

Si en el momento de finalización de contrato no se ha completado un periodo de 12 meses, el empleado tiene derecho a recibir la cantidad proporcional a los meses trabajados. A los empleados con más de 5 ausencias injustificadas durante el periodo de adquisición se les reducirá el periodo de vacaciones:

Reducciones durante el periodo de vacaciones:

- a) hasta 5 ausencias: 30 días de vacaciones
- b) hasta 14 ausencias: 24 días de vacaciones
- c) hasta 23 ausencias: 18 días de vacaciones
- d) hasta 32 ausencias: 12 días de vacaciones
- e) más de 32 ausencias: el trabajador no tiene derecho a vacaciones

5 días.

É proibido que o início do gozo das férias ocorra no período de 2 (dois) dias que antecedem 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.

Outros detalhes

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
- d) até 32 faltas: 12 dias de férias
- e) acima de 32 faltas: o trabalhador não tem direito a férias.

3.9. Seguridad y salud en el trabajo

Los accidentes laborales se deben evitar. Para ello, empleadores y trabajadores deben adoptar medidas preventivas.

Es obligación del empleador cuidar de la seguridad y de la salud de los empleados.

El trabajador también tiene deberes:

- a) cumplir las instrucciones del empleador o del encargado a este respecto
- b) realizar un control médico periódico
- c) utilizar correctamente los equipos de protección individual (EPIs).

Si se produce un accidente, el empleador debe completar la Comunicación de Accidente de Trabajo (CAT), proporcionar al trabajador toda la atención médica necesaria y enviarlo a recibir ayuda por incapacidad temporal del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Si la empresa no entrega el CAT, el trabajador puede solicitar ayuda al INSS o pedir al

3.9. Segurança e saúde no trabalho

Os acidentes de trabalho devem ser evitados. Para isso, empregador e empregado devem adotar medidas de prevenção.

É obrigação do empregador cuidar da segurança e da saúde dos empregados.

O empregado também tem deveres:

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

Se ocorrer algum acidente, o empregador deve preencher a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), dar ao trabalhador todo o atendimento médico necessário e encaminhá-lo para receber auxílio por incapacidade temporária do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Se a empresa não emitir a CAT, o próprio empregado pode procurar

sindicato que haga la entrega del documento.

En caso de accidente de trabajo en el que el trabajador permanezca de baja más de 15 (quince) días, tendrá garantizado un puesto de trabajo provisional durante 12 (doce) meses, y sólo podrá ser despedido por causa justa.

3.10. Condiciones laborales insalubres e inseguras

El trabajo insalubre es el resultado de la exposición a agentes nocivos para la salud, como productos químicos, enfermedades contagiosas, ruido o humedad excesivos, entre otros. Si un empleado trabaja en condiciones insalubres y no utiliza los Equipos de Protección Individual (EPI) adecuados, tendrá que recibir el plus de insalubridad.

El plus por trabajo insalubre tiene tres niveles diferentes: el 10% (nivel mínimo), el 20% (nivel medio) o el 40% (nivel máximo) en relación con el sueldo mínimo.

Si la trabajadora es mujer y se encuentra embarazada, no podrá trabajar en un ambiente insalubre.

assistência do INSS ou solicitar ao sindicato que expeça o documento.

No caso de acidente de trabalho em que o trabalhador permaneça afastado de sua função por mais de 15 (quinze) dias, ele terá garantia provisória no emprego por 12 (doze) meses, somente podendo ser despedido por justa causa.

3.10. Insalubridade e periculosidade

A insalubridade decorre da exposição a agentes nocivos à saúde, como exemplo produtos químicos, doenças transmissíveis, ruídos ou umidade em excesso, entre outros. Caso o empregado trabalhe em condições de insalubridade e não use Equipamentos de Proteção Individual (EPI) adequados, deverá receber o adicional de insalubridade.

O adicional de insalubridade possui três graus diferentes: 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) ou 40% (grau máximo) sobre o salário mínimo.

Se a trabalhadora for mulher e estiver grávida, não poderá trabalhar em ambiente insalubre.

Condiciones de peligro

El ambiente de trabajo se considera peligroso y da derecho al trabajador a recibir una retribución por riesgo cuando el trabajador esté expuesto a:

- a) materiales o sustancias explosivas
- b) la electricidad
- c) productos inflamables
- d) trabajos con motocicletas
- e) vigilancia

Condições de perigo

O ambiente de trabalho será considerado perigoso e gerará o direito ao adicional de periculosidade quando o empregado trabalhar exposto a:

- a) materiais ou substâncias explosivas
- b) eletricidade
- c) produtos inflamáveis
- d) trabalho com uso de motocicleta.
- e) Vigilância

3.11. Licencia por maternidad

La trabajadora embarazada tiene derecho a una pausa de trabajo de 120 días tras el parto o por recomendación médica.

La mujer trabajará durante el embarazo, salvo prohibición médica.

La trabajadora embarazada tiene derecho a una garantía provisional de empleo (es decir, el derecho a no perder su puesto de trabajo) desde el inicio de su embarazo hasta 5 (cinco) meses después del parto.

3.11. Licença-maternidade

A trabalhadora grávida tem direito ao afastamento do trabalho por 120 dias a partir do parto ou conforme orientação médica.

A mulher trabalhará durante a gestação, exceto se houver proibição médica.

A trabalhadora grávida tem o direito de garantia provisória no emprego (isto é, o direito de não perder o emprego) desde o início da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Durante la licencia por maternidad, el sueldo lo paga el empleador. En el caso de la empleada doméstica, el sueldo lo paga directamente el INSS.

3.12. Licencia por paternidad

Se trata del derecho del hombre a ausentarse del trabajo para acompañar a su mujer y a su hijo recién nacido, durante un periodo de 5 días naturales a partir del día del nacimiento del niño.

3.13. Rescisión de contrato

El contrato puede rescindirse de la siguiente manera:

a) Pedido de dimisión

Se trata del fin del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador. El trabajador debe presentar su dimisión por escrito.

Es necesario que el trabajador notifique su dimisión al empleador con 30 días de antelación. La falta de preaviso autoriza la deducción

Durante a licença-maternidade os salários são pagos pelo empregador. Para a empregada doméstica o salário é pago diretamente pelo INSS.

3.12. 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.

3.13. Rescisão do contrato

A rescisão do contrato pode ocorrer da seguinte forma:

a) Pedido de demissão

É o fim do contrato de trabalho por iniciativa do empregado. O trabalhador deve fazer o pedido de demissão por escrito.

É necessário que o empregado comunique ao empregador seu pedido de demissão com antecedência de 30 dias. A não

del importe, salvo si el empleador despidió al trabajador durante este periodo.

El trabajador recibirá el saldo de sueldo, decimotercer sueldo completo o proporcional, vacaciones proporcionales o vacaciones atrasadas más 1/3.

Cuando un trabajador renuncia, no tiene derecho a retirar los depósitos del Fondo de Indemnización por Despido (FGTS) ni puede solicitar el seguro de desempleo.

b) Rescisión por mutuo acuerdo

Se produce cuando el trabajador y el empleador acuerdan mutuamente rescindir el contrato de trabajo.

En este caso, el trabajador tiene derecho a recibir: el 50% del importe del plazo de preaviso indemnizado; una multa del 20% del saldo del FGTS; el 80% del saldo de los depósitos del FGTS, pero no tiene derecho al seguro de desempleo.

c) Dimisión sin causa justa

Se trata de la rescisión del contrato de trabajo por iniciativa del empleador, sin que el trabajador haya cometido una falta grave.

comunicação autoriza descontar o valor, a não ser que o empregador dispense o empregado no período.

O trabalhador receberá o saldo de salário, 13º salário integral ou proporcional, férias proporcionais ou férias vencidas acrescidas de 1/3.

Quando pede demissão, o empregado não tem direito de sacar os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), nem pode requerer o seguro-desemprego.

b) Rescisão por comum acordo

Ocorre quando o trabalhador e o empregador entram em acordo mútuo para o encerramento do contrato de trabalho. Neste caso, o trabalhador tem direito a receber: 50% do valor do aviso-prévio indenizado; multa de 20% sobre o saldo do FGTS; 80% do saldo dos depósitos do FGTS, mas o empregado não tem direito ao seguro-desemprego.

c) Dispensa sem justa causa

É o encerramento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o empregado

El trabajador tiene derecho a recibir el saldo de su sueldo, las vacaciones atrasadas y proporcionales más 1/3, el decimotercer sueldo íntegro o proporcional y una multa del 40% sobre los depósitos del FGTS. Además, el trabajador puede rescatar los depósitos del FGTS y solicitar el seguro de desempleo.

El empleador debe comunicar al trabajador el preaviso con 30 días de anticipación. Durante el periodo de preaviso, el trabajador tiene derecho a una reducción de la jornada laboral. Si no se avisa con anticipación, el empleador debe compensar al empleado por ese periodo.

El empleador dispone de 10 (diez) días a partir de la finalización del contrato para pagar las cuotas de despido y presentar los documentos. Si no cumple el plazo, tendrá que pagar una multa de un sueldo al empleado.

d) Causa Justa

Es la rescisión del contrato de trabajo por falta grave del trabajador o del empleador.

Si la falta grave fue cometida por el empleador: el trabajador tiene

tenha cometido falta grave.

O empregado tem direito a receber saldo de salário, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário integral ou proporcional e multa de 40% dos depósitos do FGTS. Além disso, o trabalhador pode sacar os depósitos do FGTS e requerer o benefício do seguro-desemprego.

O empregador tem que comunicar o empregado com 30 dias de antecedência. Durante o aviso prévio o empregado tem direito à redução da jornada. Se não houver o aviso prévio, o empregador deve indenizar o período.

O empregador tem o prazo de 10 (dez) dias para pagamento das parcelas rescisórias e entrega de documentos, contados a partir do término do contrato. Se não cumprir o prazo, terá que pagar multa de um salário ao empregado.

d) 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

derecho a todas las indemnizaciones como si hubiera sido despedido sin causa justa. Ejemplos de falta grave por parte del empleador son el retraso reiterado en el pago de los sueldos, el incumplimiento de las obligaciones contractuales o la exigencia de un trabajo superior a las capacidades del empleado.

Si el trabajador cometió una falta grave: el trabajador tiene derecho a recibir el resto del sueldo. Si lleva más de un año contratado, tiene derecho a recibir íntegramente el decimotercer sueldo y las vacaciones a mes vencido y proporcional. Los trabajadores con menos de un año de contrato no recibirán el decimotercer sueldo y las vacaciones proporcionales. Además, el trabajador no tiene derecho a retirar los depósitos del FGTS ni a solicitar el seguro de desempleo. Son ejemplos de falta grave de un empleado el abandono del puesto de trabajo, el robo, los retrasos y ausencias injustificadas y frecuentes, las agresiones físicas, el incumplimiento de las órdenes regulares del jefe.

Está prohibido anotar en la tarjeta de trabajo que un trabajador fue despedido por causa justa.

empregador: o empregado tem direito a todas as parcelas como se fosse despedido sem justa causa. São exemplos de faltas graves do empregador, o atraso reiterado do pagamento dos salários, o descumprimento de obrigações contratuais ou exigir serviço superior às forças do trabalhador.

Se a falta grave foi cometida pelo empregado: o empregado tem direito a receber saldo de salários. Se tiver mais de um ano de contrato, terá direito a receber 13º salário integral e férias vencidas e proporcionais. Com menos de um ano de contrato não receberá de forma proporcional 13º salário e férias. Além disso, o empregado não tem direito de sacar depósitos do FGTS e de requerer o seguro-desemprego. São exemplos de faltas graves do empregado o abandono ao emprego, o furto, atrasos e faltas injustificadas e frequentes, agressão física, não cumprimento de ordens regulares da chefia.

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

3.14. FGTS

Todos los empleados tienen derecho a una cuenta del Fondo de Indemnización por Tiempo de Servicios (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS), que corresponde a un depósito mensual del 8% de su sueldo.

El FGTS no se deduce del sueldo del trabajador.

El FGTS puede retirarse en caso de despido sin causa justa o de mutuo acuerdo. Si el trabajador decide retirarlo en cumplimiento de un aniversario, no podrá retirar el saldo de su cuenta del FGTS en el momento de la rescisión de su contrato.

3.15. Seguro de desempleo

El seguro de desempleo es una ayuda económica temporal que se concede a un trabajador despedido sin causa justa. Para acceder a esta prestación es necesario haber trabajado:

- Primera solicitud: un mínimo de 12 meses de trabajo
- Segunda solicitud: un mínimo de

3.14. FGTS

Todos os empregados têm direito a uma conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que corresponde ao depósito mensal de 8% do valor do salário recebido.

O FGTS não é descontado do salário do empregado.

O FGTS pode ser sacado quando da despedida sem justa causa ou por comum acordo. Se o empregado optar pelo saque aniversário, quando ocorrer a rescisão de seu contrato de emprego ele não poderá sacar o saldo existente na conta do FGTS.

3.15. Seguro-Desemprego

O seguro-desemprego é uma assistência financeira temporária concedida ao trabalhador dispensado sem justa causa. Para ter acesso a esse benefício, é preciso ter trabalhado:

- Primeira solicitação: mínimo de 12 meses de trabalho
- Segunda solicitação: mínimo de 9 meses de trabalho

9 meses de trabajo

- Otras solicitudes: un mínimo de 6 meses de trabajo

El trabajador tendrá derecho a cobrar entre 3 y 5 cuotas del seguro de desempleo, en función del tiempo que haya trabajado y de las veces que haya hecho uso de ese subsidio.

Para solicitar el seguro de desempleo, el trabajador no debe haberlo recibido en los últimos 18 meses.

Si el trabajador está recibiendo ayudas del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), por regla general no puede cobrar el seguro de desempleo.

- Demais solicitações: mínimo de 6 meses de trabalho

O trabalhador terá direito de 3 a 5 parcelas de seguro-desemprego, dependendo do tempo de serviço e de quantas vezes já usou o benefício.

Para fazer a solicitação do seguro-desemprego, o trabalhador não pode ter recebido esse auxílio nos últimos 18 meses.

Se o trabalhador estiver usufruindo de benefícios do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), em regra não poderá receber o seguro-desemprego.

3.16. ¿Dónde buscar ayuda?

Hay otros derechos garantizados a los trabajadores brasileños y migrantes en nuestra Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) y en leyes específicas, pero estos son los principales, resumidos brevemente en este manual para que todos puedan entenderlos.

Los trabajadores deben saber que estos derechos deben ser respetados por sus empleadores.

3.16. Onde buscar ajuda?

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

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

Otros derechos fundamentales son los de respeto a la persona humana. En este sentido, está prohibida la discriminación de cualquier persona por razón de su etnia, raza, origen, género o religión.

¡Atención!

Si no se respetan sus derechos en su lugar de trabajo, usted puede acudir por ayuda a una serie de organizaciones:

- **Ministerio Público de Trabajo (MPT):** es el organismo responsable de supervisar el cumplimiento de la normativa legal por parte de los empleadores. El trabajador que considere que sus derechos están siendo violados puede dirigirse al MPT y buscar ayuda. Encontrará más información sobre la institución en el sitio web del MPT-PR: <https://www.prt9.mpt.mp.br/>.
- **Organizaciones sindicales:** los sindicatos pueden ayudar a todos los trabajadores con sus dudas y tienen el deber de exigir a los empleadores que cumplan

Outros direitos elementares são os de respeito à pessoa humana. Assim, é proibida a discriminação de qualquer pessoa devido a sua etnia, raça, origem, gênero ou religião.

Atenção!

Caso seus direitos não sejam respeitados em seu ambiente de trabalho, você pode buscar ajuda em algumas instituições:

- **Ministério Público do Trabalho (MPT):** é o órgão responsável pela fiscalização do cumprimento das normas legais pelos empregadores. O trabalhador que sentir que está sendo desrespeitado em seus direitos pode procurar o MPT e solicitar auxílio. No site do MPT-PR, você encontra mais informações sobre a instituição: <https://www.prt9.mpt.mp.br/>.
- **Sindicatos de classe:** os sindicatos podem auxiliar todos os trabalhadores em suas dúvidas e têm o dever de exigir dos empregadores o cumprimento das leis de proteção ao trabalhador.

las leyes de protección de los trabajadores.

- **Justicia del Trabajo:** si el empresario no cumple la legislación laboral, el trabajador puede pedir ayuda al Tribunal de Trabajo, la institución responsable de resolver los conflictos legales. El trabajador puede presentar una demanda en persona o ser representado por un abogado. Para más informaciones, consulte el Tribunal del Trabajo de su región o el sitio del Tribunal Regional del Trabajo de Paraná.

La misión del Tribunal Regional del Trabajo de Paraná es alcanzar la justicia en las relaciones laborales, contribuyendo a la paz social y al fortalecimiento de la ciudadanía. Los valores que defiende son garantizar siempre la impartición de justicia a todos, sin distinción, accesibilidad, agilidad, comprometimiento, efectividad, eficiencia, ética, imparcialidad, impersonalidad, innovación, respeto a la diversidad, seguridad jurídica, sostenibilidad, transformación digital, transparencia y valorización de las personas.

- **Justiça do Trabalho:** caso o empregador não cumpra as leis trabalhistas, o trabalhador pode buscar auxílio na Justiça do Trabalho, instituição responsável pela solução dos conflitos judiciais. O trabalhador pode dar entrada a um processo judicial pessoalmente ou ser representado por um advogado. Para maiores informações procure a Vara do Trabalho da sua região ou o site do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná.

O Tribunal Regional do Trabalho do Paraná tem por missão realizar justiça no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e para o fortalecimento da cidadania. Os valores que defende são o 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.

4. Deberes de un trabajador en Brasil

El trabajador tiene deberes y obligaciones, y debe cumplirlos para que se mantenga el contrato de trabajo.

El empleador dirige la forma en que se presta el servicio, definiendo las funciones y obligaciones, el horario de trabajo y el sueldo que debe pagarse.

¿Cuáles son las obligaciones del trabajador?

4.1. Principales obligaciones del empleado

- Actuar con lealtad, diligencia y colaboración
- Realizar las pruebas médicas obligatorias
- Ser ético
- No divulgar a otras personas información confidencial de la empresa
- Mantener limpios los entornos que utiliza
- Respetar a los jefes y compañeros, incluso con

4. Deveres do trabalhador no Brasil

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

O empregador dirige a forma da prestação do serviço, definindo funções e atribuições, jornada de trabalho, salários que serão pagos.

E quais são, então, os deveres do empregado?

4.1. Principais deveres do empregado

- Atuar com fidelidade, diligência e colaboração
- Fazer os exames médicos obrigatórios
- Ser ético
- Não divulgar informações sigilosas da empresa para outras pessoas
- Manter limpos os ambientes que utilizar
- Respeitar chefes e colegas, inclusive no que diz respeito à

respecto a la etnia, la raza, el origen, el género o la religión

- Ser puntual y asiduo (sin ausencias injustificadas)
- Utilizar equipos de protección individual
- Cumplir las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo
- Velar por la integridad de los materiales de trabajo
- Aceptar y cumplir las normas de la empresa
- No realizar actos de indisciplina, insubordinación u ofensas físicas o morales contra sus superiores o compañeros de trabajo.

etnia, à raça, à origem, ao gênero ou à religião

- Ser pontual e assíduo (não faltar de forma injustificada)
- Utilizar os equipamentos de proteção individual
- Cumprir as obrigações fixadas no contrato de trabalho
- Zelar pela integridade do material de trabalho
- Acatar e cumprir normas das empresas
- Não praticar atos de indisciplina, insubordinação ou ofensas físicas ou morais contra os seus superiores ou colegas de trabalho.

4.2. Evite hábitos negativos

El trabajador debe evitar hábitos negativos que puedan poner en peligro su rendimiento y su puesto de trabajo, como:

- Consumir bebidas alcohólicas u otras sustancias prohibidas en el trabajo
- Fingir estar enfermo

4.2. Evite hábitos negativos

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

- Ingerir bebida alcoólica ou outro tipo de substância proibida no trabalho
- Fingir que está doente

- Utilizar el teléfono móvil en el trabajo
- Interrumpir a los compañeros
- Ser descuidado
- Hacer bromas de mal gusto
- Ser desordenado
- Molestar el entorno de trabajo.
- Utilizar o telefone celular durante o serviço
- Interromper colegas
- Ser desleixado
- Fazer brincadeiras de gosto duvidoso
- Ser desorganizado
- Tumultuar o ambiente de trabalho.

4.3. En caso de demanda ante un Tribunal de Trabajo

El trabajador puede consultar a un abogado si tiene alguna duda sobre cuestiones laborales.

Si hay necesidad de presentar una demanda laboral, el empleado debe asistir a las audiencias programadas.

¡Atención!

En un Tribunal de Trabajo, la asistencia del trabajador es personal y obligatoria.

Si el trabajador no asiste a la vista inicial sin justificación, el caso se dará por terminado anticipadamente, siendo archivado sin sentencia.

Si el trabajador no asiste a la audiencia previa del juicio, sus

4.3. Em caso de ação na Justiça do Trabalho

O empregado pode consultar um advogado caso ele queira tirar dúvidas trabalhistas.

Se houver necessidade de propositura de ação trabalhista, o trabalhador tem que comparecer às audiências designadas.

Atenção!

Na Justiça do Trabalho, o comparecimento do trabalhador é pessoal e obrigatório.

Caso o trabalhador falte, sem justificativa, à audiência inicial, o processo será encerrado antecipadamente, com o arquivamento da ação, sem

demandas pueden ser juzgadas y desestimadas.

Si no es posible asistir, hable con su abogado.

juízo.

Se o trabalhador não comparecer a uma audiência de instrução processual, seus pedidos formulados podem ser julgados improcedentes.

Caso o comparecimento não seja possível, converse com seu advogado.

RECUERDESE:

La Justicia del Trabajo es el órgano jurisdiccional competente para juzgar las acciones relativas a las relaciones laborales y de empleo, y dispone de procedimientos que deben respetarse. ¡Permanezca atento!

LEMBRE-SE:

A Justiça do Trabalho é a Justiça competente para julgar ações que envolvem relações de trabalho e de emprego, e tem procedimentos que devem ser observados. Fique atento!

