

Compare

DecentWorkCheck Brasil es un producto de WageIndicator.org e [www.meusalario.uol.com.br/main](http://www.meusalario.uol.com.br/main) Quer dizer que a legislação nacional cumpre Quer dizer que a legislação nacional não cumpre**01/13 Trabalho e salários**

- |  | Legislação Nacional   | SI                       | NO                       |
|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 1. Ganho menos do que o salário mínimo anunciado pelo Governo/Parceiros sociais                                |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. O meu salário é pago com regularidade.<br><i>(Diariamente, semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente)</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**02/13 Compensação**

- |   |   |                          |                          |
|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 3. As horas extraordinárias são mais bem pagas do que as horas normais de trabalho                        |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Sempre que trabalho em horário noturno, eu sou remunerado  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Eu tenho direito à compensação da jornada, quando tenho que trabalhar nos finais de semanas e feriados |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Sempre que trabalho nos finais de semanas ou feriados, eu sou remunerado                               |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**03/13 Férias anuais e trabalho nos feriados**

- |  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| 7. A quantas semanas de férias remuneradas você tem direito?*                      |  | <input type="checkbox"/> 1<br><input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3<br><input type="checkbox"/> 4+ |
| 8. Eu sou remunerado durante os feriados nacionais e religiosos                    |  | <input type="checkbox"/>                                 | <input type="checkbox"/>                                  |
| 9. Eu tenho, pelo menos, um dia livre nos finais de semana (24 horas consecutivas) |  | <input type="checkbox"/>                                 | <input type="checkbox"/>                                  |

**04/13 Segurança no Trabalho**

- |  |   |                          |                          |
|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 10. Me entregaram uma declaração escrita com meus dados individuais no início do meu emprego   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Meu empregador não contrata trabalhadores temporários para tarefas de natureza permanente.<br><i>Por favor, marque "NÃO" se o seu empregador contrata trabalhadores temporários para tarefas permanentes</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Meu contrato de experiência é de apenas 06 meses   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Meu empregador avisa com antecedência o término de meu contrato de emprego (ou faz o pagamento do aviso prévio)  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Meu empregador paga indenização em caso de término do contrato de trabalho<br><i>A indenização é fornecida nos termos da lei. Depende do salário do empregado e do tempo de serviço.</i>                     |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

\* Na questão 7, apenas 3 ou 4 semanas de trabalho é equivalente a 1 "SIM"

## DECENETWORKCHECK.ORG

		Legislação Nacional	SI	NO
<b>05/13 Responsabilidades familiares</b>				
15.	Meu empregador garante licença paternidade <i>Esta licença é para os novos pais/parceiros e é dada no momento de nascimento da criança</i>	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Meu empregador garante licença parental (remunerada ou não) <i>Esta licença é proporcionada quando a licença maternidade/paternidade se encerra. Pode ser usufruída pelo pai e pela mãe consecutivamente.</i>	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Minha jornada de trabalho é flexível o bastante para combinar trabalho com responsabilidades <i>Através de trabalho por tempo parcial ou outras opções flexíveis</i>	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>06/13 Maternidade no trabalho</b>				
18.	Eu tenho direito à assistência médica pré e pós-parto gratuitamente	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Durante a gravidez, estou excluída de trabalho noturno ou perigoso	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Minha licença maternidade dura, pelo menos, 14 semanas	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Durante a licença maternidade, me pagam pelo menos dois terços do meu salário	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Estou protegida contra demissão durante o período de gravidez <i>Trabalhadores ainda podem ser demitidos por razões não relacionadas à gravidez, como aquelas relacionadas à conduta ou capacidade</i>	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Tenho o direito de ter o mesmo/similar emprego quando eu retornar da licença maternidade	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Meu empregador permite pausa durante a jornada de trabalho, para amamentar meu filho	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>07/13 Saúde e segurança no local de trabalho</b>				
25.	Meu empregador garante um local de trabalho seguro e saudável	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Meu empregador fornece gratuitamente equipamento de proteção, incluindo uniforme	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Meu empregador fornece treinamento sobre segurança e saúde no trabalho e garante que os trabalhadores saibam dos perigos para a saúde e sobre as diferentes saídas de emergência em caso de acidente	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Meu local de trabalho é visitado por um fiscal do trabalho pelo menos uma vez ao ano para verificar o cumprimento da legislação trabalhista no local do trabalho	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>08/13 Doença e acidente de trabalho</b>				
29.	Meu empregador remunera faltas por doença e eu recebo pelo menos 45% do meu salário durante os primeiros 6 meses de doença	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Tenho acesso à assistência médica gratuita durante minha doença e/ou acidente de trabalho	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Tenho o meu emprego assegurado nos seis primeiros meses de minha doença	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Eu recebo compensação adequada quando fico impossibilitado de trabalhar em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional			

## DECENETWORKCHECK.ORG

## 09/13 Seguridad Social

	Legislação Nacional	SI	NO
33. Tenho direito a aposentadoria quando completar 60	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Quando eu, enquanto trabalhador, morrer, meus dependentes receberão um benefício	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Se eu perder o meu emprego, receberei o seguro-desemprego	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Tenho acesso aos benefícios por invalidez no caso de estar incapacitado por uma doença não ocupacional, lesão ou acidente	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 10/13 Tratamento justo no trabalho

37. Meu empregador assegura igual remuneração para trabalhadores que realizam trabalhos iguais/sililares, sem qualquer tipo de discriminação	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Meu empregador toma medidas contra assédio sexual no local de trabalho	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Sou tratado com igualdade nas oportunidades de emprego (reuniões, promoção, treinamento e tranferência) sem discriminação com base em:*	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Sexo/gênero	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ii. Raça	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iii. Cor	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iv. Religião	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v. Opinião política	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vi. Nacionalidade/Local de nascimento	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vii. Origem social	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
viii. Responsabilidades familiares/ posição na família	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ix. Idade	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
x. Incapacidade/HIV-AIDS	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xi. Membro associado do sindicato e atividades relacionadas	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xii. Orientação Sexual ( Homossexual,Bissexual ou Heterossexual)	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xiii. Idioma ou dialeto	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xiv. Estado Civil	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xv. Aparência física	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xvi. Gravidez/Maternidade	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Eu, como mulher, posso trabalhar nos mesmos sectores de actividade profissional que os homens e tenho liberdade de escolher a minha profissão	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 11/13 Trabalho infantil

41. No meu local de trabalho, é proibido o trabalho de menores de 16 anos	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. No meu local de trabalho, é proibido trabalho perigoso para menores de 18 anos	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\* Para obter uma pontuação positiva na questão 39, você deve ter respondido "SIM" em pelo menos 6 opções

## DECENETWORKCHECK.ORG

**12/13 Trabalho forçado**

	Legislação Nacional	SI	NO
43. Tenho o direito de rescindir o contrato de trabalho voluntariamente, antes ou no encerramento do aviso prévio	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Meu empregador mantém o local de trabalho livre de trabalho forçado ou correlato	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. As minhas horas totais de trabalho, incluindo as horas extraordinárias, não ultrapassam as 56 horas semanais	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**13/13 Direitos sindicais**

46. Tenho um sindicato em meu local de trabalho	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Tenho o direito de me filiar ao sindicato em meu local de trabalho	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Meu empregador permite negociação coletiva em meu local de trabalho	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Eu posso defender, com meus colegas, nossos interesses econômicos e sociais através de greve sem temer discriminação.	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# DECENETWORKCHECK.ORG

## Resultados

Sua pontuação individual indica o quanto seu empregador cumpre com a legislação trabalhista nacional. Para calcular seus pontos no Comparador de Trabalho Decente, você deve somar 1 ponto para cada resposta marcada com SIM. Em seguida, compare este resultado com os valores na Tabela a seguir.

.....

Quantidade de "SIM" acumulado

***Em 49 questões relacionadas às Normas Internacionais do Trabalho, o Brasil pontuou 48 vezes com "SIM".***

### Se sua pontuação está entre 1 - 18

Esta pontuação é inacreditável! Seu empregador sabe que vivemos no século XXI? Questione seus direitos. Se há sindicato ativo em sua empresa ou setor, filie-se e peça orientação.

### Se sua pontuação está entre 19 - 38

Como você pode ver, há uma ampla margem para melhorias. Mas não encare todas estas questões de uma só vez. Comece por onde lhe afeta mais. Entretanto, notifique seu sindicato ou a Fundação WageIndicator sobre sua situação, eles podem contribuir. Além disso, veja se sua empresa adere oficialmente ao código conhecido como Responsabilidade Social Corporativa. Em caso positivo, a empresa deveria, pelo menos, estar de acordo com as normas da OIT. Se ainda não aderiu a este código, ela deveria. Atualmente, muitas empresas fazem isso. Você poderia levantar esta questão.

### Se sua pontuação está entre 39 - 49

Você está muito distante da zona de perigo. Seu empregador cumpre com a maioria das legislações trabalhistas e regulações existentes. Mas há sempre o que melhorar. Então da próxima vez que conversar com seu chefe sobre suas condições de trabalho, esteja bem preparado e sempre consulte este Comparador de Trabalho Decente como uma referência.

## DECENTWORKCHECK.ORG

## 01/13 Trabalho e Salários

**Legislação sobre trabalho e salário:**

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943

**Salário mínimo**

A constituição brasileira garante um salário mínimo nacional que atenda às necessidades básicas de vida dos trabalhadores(as) e suas famílias como habitação, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e seguridade social, com reajustes periódicos para manter o poder de compra das pessoas. A legislação também permite fixar a base do salário mínimo no intuito de manter a extensão e complexidade do trabalho (salários mínimos regionais, setoriais ou ocupacionais). Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente ao trabalhador(a), inclusive trabalhadores(as) rurais, sem distinção de sexo, por dia normal de trabalho, capaz de satisfazer necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene/saúde e transporte (Art. 76 da CLT). Nos termos da lei, o salário mínimo é determinado pelo governo por meio de decreto que define o salário mínimo por hora, dia e mês para trabalhadores(as) cujo os salários não são fixados por meio da lei federal ou negociação coletiva (Art. 1º da Lei Complementar nº 103 de 14 de julho de 2000). Para preservação do poder aquisitivo do salário mínimo, de 2012 a 2015, o reajuste corresponderá à variação do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), acrescido da variação do PIB de dois anos anteriores, a partir do Decreto-lei nº 12.382 de 25 de fevereiro de 2011. De acordo com o Decreto-lei nº 8.166, 2013, o salário mínimo aplicado no Brasil em 1º de janeiro de 2014 será de R\$ 724,00 por mês (R\$ 24,13 o dia e R\$ 3,29 a hora). O salário mínimo é considerado um piso salarial para o conjunto da federação, mas pode ser definido de forma diferente para ocupações e regiões variadas. O salário mínimo pode ser pago em dinheiro até 70% daquele fixado para região, zona ou subzona (Art. 82 da CLT). É assegurado aos trabalhadores(as) que exercem tarefas de alta periculosidade (eletricidade, combustíveis e outros materiais inflamáveis) um adicional de 30% do salário mínimo. Os trabalhadores(as) também possuem direito a um adicional de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo segundo o nível de insalubridade e periculosidade para realizar trabalhos em condições insalubres ou perigosas.

O cumprimento do Código do Trabalho, incluindo disposições relativas ao salário mínimo, é assegurado pelos inspectores de trabalho. O incumprimento das provisões de salário mínimo é punível e uma multa de R\$52.000 é imposta. A multa é dobrada no caso de reincidência.

Forrás: Brazília alkotmányának 7. cikke (IV) bekezdése, amelyet legutóbb 2016-ban módosították; A Konszolidált Munka Törvénykönyv 76., 82., 120. és 192.-193. cikke (1943. évi 5.452. A 103/2000 kiegészítő törvény 101. §-a; Törvény 12.382

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Regularidade salarial

De acordo com o Art. 459 da CLT, o período de pagamento do salário não pode ser superior a um mês, exceto para comissões, porcentagens e gratificações. Quando o pagamento for definido por mês, trabalhadores(as) deverão recebê-lo até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido. Os salários serão pagos em dinheiro. Será fornecido contra-recibo para o pagamento de salários assinado pelo empregado ou, se for analfabeto, mediante sua impressão digital. Os salários serão pagos em dia útil e no local de trabalho durante a jornada ou imediatamente após seu encerramento, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária.

Os trabalhadores têm direito a receber um salário adicional a cada ano. O 13º salário é uma gratificação equivalente a um salário mensal e é pago em duas prestações. Em Novembro e em Dezembro (<http://thebrazilbusiness.com/article/brazilian-employment-law-in-a-nutshell>).

Forrás: az egységes munkaügyi törvény 459. és 763.-467. cikke (1943. évi 5.452. Sz. Törvény)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 02/13 Compensação

### Legislação sobre compensação:

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988  
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943

### Compensação por trabalho extraordinário

A duração máxima do horário de trabalho é de 8 horas diárias e 44 horas semanais. As 8 horas de trabalho definidas podem ser reduzidas em certos trabalhos onde os empregados estão expostos a condições insalubres ou perigosas devido a natureza da atividade ou fadiga. Para trabalhadores(as) com regime de trabalho noturno, a hora normal é reduzida de 60 minutos para 52 minutos e 30 segundos, totalizando 7 horas. Trabalhadores(as) e empregadores determinam a extensão do dia de trabalho, mas não podem exceder o máximo legal de horas. A duração do trabalho pode ser acrescida em 2 horas por dia, além das horas normais diárias e semanais. A hora extra é remunerada com um adicional mínimo de 50% sobre o valor do salário-hora.

Forrás: Brazília Alkotmányának 7. cikke (XIV.), Legutóbb 2016-ban módosított; Az egységes munkaügyi törvény 58-65. Cikke (1943. évi 5.452. Sz. Törvény)

### Trabalho noturno

O trabalho realizado entre 22:00 e 05:00 é considerado trabalho noturno. A jornada noturna é de 7 horas que corresponde a 8 horas de jornada normal de trabalho. No Brasil, a remuneração dos trabalhadores(as) com jornada noturna é acrescida de 20%, pelo menos, sobre a remuneração da hora diurna.

Forrás: Brazília Alkotmányának 7. (IX.) Bekezdése, legutóbb 2016-ban módosított; A Konszolidált Munka Törvénykönyv 73. § (1943. évi 5.452. Sz. Törvény)

### Descanso compensatório

Trabalhadores(as) devem receber compensação pelo dia de descanso ou feriado trabalhado.

Forrás: az egységes munkaügyi törvény 58-65. Cikke (1943. évi 5.452. Sz. Törvény); Az 1949. évi 605. törvény 9. §-a

### Fins de semana/feriados

Há um adicional pago por trabalho efetuado no dia de descanso semanal e feriados. As horas trabalhadas aos domingos são contabilizadas com um adicional de 1/6 (um sexto) do salário normal por dia, assim como para as horas trabalhadas nos feriados (civil e religioso).

Forrás: az egységes szerkezetbe foglalt munkajogokról szóló 70. § (1943. évi 5.452. Az 1949. évi 605. sz. Törvény 8-9

## DECENTWORKCHECK.ORG

## 03/13 Férias Anuais

**Legislação sobre férias, feriados e descanso semanal:**

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943

**Férias pagas/ período de férias anuais**

No Brasil, trabalhadores(as) têm o direito a férias remuneradas com adicional de férias de, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (Art. 7.XVII da Constituição Federal da República). Entretanto, o período de férias depende do número de faltas no ano e é considerado como tempo de serviço, da seguinte forma:

- I. 30 dias corridos, quando o trabalhador(a) não houver faltado ao serviço por mais de 5 dias;
- II. 24 dias corridos, quando o trabalhador(a) tiver de 6 a 14 dias de falta;
- III. 18 dias quando o trabalhador(a) tiver de 15 a 23 dias de falta; e
- IV. 12 dias quando o trabalhador(a) tiver de 24 e 32 dias de falta.

O período para aquisição de férias é de um ano. O trabalhador(a) tem direito a férias anuais após completar um ano de trabalho. Este direito é garantido em dois períodos diferentes, com no mínimo 10 dias corridos. A época de concessão das férias deve ser de acordo com o interesse do empregador. Se a aquisição ocorrer um ano após seu vencimento, o empregador deve pagar as férias em dobro. Empregados têm o direito de converter em pagamento em dinheiro um terço de suas férias anuais. Trabalhadores(as) com jornada igual ou inferior a 25 horas semanais estão sob o regime de tempo parcial. Estes trabalhadores(as) também têm o direito a férias anuais, da seguinte forma:

- I. 18 dias para a duração do trabalho semanal superior a 22 horas, até 25 horas semanais;
- II. 16 dias para a duração do trabalho semanal superior a 20 horas, até 22 horas semanais;
- III. 14 dias para a duração do trabalho semanal superior a 15 horas, até 20 horas semanais;
- IV. 12 dias para a duração do trabalho semanal superior a 10 horas, até 15 horas semanais;
- V. 10 dias para a duração do trabalho semanal superior a 5 horas, até 10 horas semanais e;
- VI. 8 dias para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 horas semanais.

Forrás: Brazília alkotmányának 7. cikke (XVII.), Legutóbb 2016-ban módosított; A konszolidált munkajogi törvények (1943. évi 5.452. Sz. Törvény) 129-142.

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Pagamento dos feriados

O trabalhador(a) tem direito a folgas remuneradas nos feriados nacionais e religiosos. No Brasil há 11 feriados enquadrados em 3 tipos diferentes: nacional, estadual e municipal. Feriados nacionais foram decretados pela Lei nº 662 de 6 de abril de 1949 que são: 01 de janeiro, 21 de abril, 01 de maio, 07 de setembro, 02 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro. Os feriados religiosos foram decretados pelo Art. 2 da Lei nº 9.903 de 03 de agosto de 1995 que sancionou os feriados religiosos declarados pela lei municipal de acordo com a tradição local e não pode passar de 4, incluída a Sexta-feira da Paixão.

Forrás: 1995. évi 9.903. Törvény 2. §; Az 1949. évi 662. Törvény

## Descanso semanal

O período de descanso semanal é garantido pela Constituição Federal da República do Brasil e pela Consolidação das Leis do Trabalho. Todo trabalhador(a) tem o direito ao repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas. O descanso semanal deverá coincidir com o domingo. Nos serviços que exijam trabalho contínuo, o empregador e trabalhador(a) devem acordar o dia de descanso semanal em outro dia. Normalmente, o trabalho aos domingos é proibido, mas em atividades cuja natureza seja diferente, caberá ao Ministro do Trabalho e Emprego conceder a permissão com base em razões de conveniência pública ou serviços de caráter essencial. O trabalho aos finais de semana é remunerado com adicional.

Forrás: Brazília alkotmányának 7. (XV.) Bekezdése, legutóbb 2016-ban módosított; A Konszolidált Munka Törvénykönyv 66-70. Cikke (1943. évi 5.452. Sz. Törvény)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 04/13 Contrato de Trabalho

### Regulamentos das condições de trabalho:

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943

### Descrição do contrato de trabalho

Contrato de trabalho é um acordo tácito ou expresso executado oralmente ou escrito com vínculo fixo ou indeterminado. A Consolidação das Leis do Trabalho também obriga o empregador a registrar as informações sobre o empregado, que inclui qualificação profissional e pessoal dos empregados, duração do contrato de trabalho, feriados, acidentes e outras informações relevantes. Embora o contrato escrito não seja obrigatório, ele deverá constar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), documento onde o empregador deverá registrar informação sobre a data de início do contrato de trabalho, a natureza do trabalho, salário e forma de pagamento.

Forrás: az egységes szerkezetbe foglalt munkajogi törvény 131., 41. és 442.-456. cikke (1943. évi 5.452. Sz. Törvény)

### Contratos de trabalho a termo fixo

A legislação trabalhista brasileira proíbe contrato de trabalho por tempo determinado para trabalhadores(as) que executam tarefas de natureza permanente.

Termos de contratos por prazo determinado referem-se à duração pré-determinada de trabalho, tal duração depende do serviço específico executado ou de algum evento que possui data aproximada para acabar. Contratos por prazo determinado podem ser executados por um período máximo de dois anos. Se a relação de emprego continuar após este período, o contrato expirará e será considerado por prazo indeterminado.

Para reformar suas leis de trabalho, Brasil permitiu que as empresas, em março de 2017, terceirizassem empregos, mesmo aqueles relacionados ao negócio principal de uma empresa. De acordo com a Lei de Terceirização, o contrato de trabalho temporário pode ser utilizado para atender a substituição temporária do pessoal ou a demanda complementar de serviços. Isso inclui demanda previsível e imprevisível e pode ser usado para substituir (ilegalmente) trabalhadores em greve. O prazo inicial do contrato temporário é de 180 dias, que pode ser prorrogado por 90 dias (consecutivamente ou não). A terceirização era, anteriormente, permitida apenas para atividades auxiliares, jurisprudência n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho. No entanto, com esta lei, a terceirização é permitida praticamente qualquer atividade. De acordo com a nova lei, é a responsabilidade conjunta do prestador de serviços (agência de trabalho temporário) e do contratado. Se o prestador de serviços não pagar ao trabalhador as suas dívidas ou não honrar outros compromissos, a parte contratante será levada à justiça para honrar os compromissos.

Forrás: az egységes szerkezetbe foglalt munkajog 444. § (1943. évi 5.452. Lei No. 13.429n

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Período de experiência

O período de experiência não poderá exceder 90 dias. O contrato de experiência é como um contrato por tempo determinado e pode ser prorrogado uma única vez. De todo modo, o total do período de experiência após a prorrogação não pode exceder 90 dias. Se o empregado trabalhar além desse período, ele será considerado como contratado por prazo indeterminado.

Forrás: az egységes szerkezetbe foglalt munkajog 445. és 451. cikke (1943. évi 5.452. Sz. Törvény)

## Requerimento de aviso prévio para cessação do contrato

Se uma das partes deseja cancelar o contrato de trabalho por tempo indeterminado sem motivação por justa causa, é concedido aviso prévio ou pagamento para a outra parte, conforme indicado a seguir:

- I. 8 dias se o pagamento for realizado por semana ou em menor intervalo;
- II. 30 dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa. De acordo com a Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011, o período de aviso prévio será de 30 dias para empregados que possuam até um ano de serviço na mesma empresa. Ao aviso prévio serão acrescidos 3 dias a cada ano de serviço na mesma empresa até o máximo de 60 dias, perfazendo um período total de até 90 dias.

Forrás: az egységes szerkezetbe foglalt munkajogi törvények 487. cikke (1943. évi 5.452. Törvény 12.506)

## Indemnização por despedimento colectivo ou por eliminação do posto de trabalho/inadaptação

Os trabalhadores(as) têm direito às verbas rescisórias no momento de sua demissão. As obrigações legais para os empregadores depende da duração do contrato bem como o tipo de rescisão. Para contratos de trabalho por tempo indeterminado:

- I. aos empregados é assegurado o saldo salarial que inclui período de aviso prévio (30-90 dias), proporcionalidade ao 13º salário, proporcionalidade às férias com 1/3 (um terço) de pagamento adicional, e o saldo total disponível pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), se não for demissão motivada por justa causa;
- II. aos empregados é assegurado o saldo salarial que inclui férias proporcionais com 1/3 (um terço) de pagamento adicional, proporcionalidade ao 13º salário e o saldo total disponível pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), se a relação de emprego for rompida pelo empregador;
- III. aos empregados é assegurado o saldo salarial, período de aviso prévio (30-90 dias), pagamento das férias com o adicional de 1/3 (um terço), proporcionalidade ao 13º salário, saldo total do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e multa de 50% do montante total depositado no FGTS (40% deste montante é pago ao trabalhador(a) e 10% é para o governo como contribuição a seguridade social), se for demissão arbitrária ou sem justa causa.

## DECENTWORKCHECK.ORG

Para os contratos por prazo determinado:

- I. aos empregados é assegurado o saldo salarial, férias proporcionais com adicional de 1/3 (um terço), proporcionalidade ao 13º salário e o saldo total do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), se a relação de emprego for rompida pelo empregado (resignação) ou devido a expiração do termo de contrato;
- II. aos empregados é assegurado metade do montante que ele/ela teria direito ao pagamento pela data de demissão até o encerramento do termo do contrato, saldo salarial, período de aviso prévio (30-90 dias), férias proporcionais com adicional de 1/3 (um terço), proporcionalidade ao 13º salário e o saldo total do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e multa de 50% do total depositado no FGTS (40% deste montante é pago ao trabalhador(a) e 10% é para o governo como contribuição a seguridade social), se for demissão arbitrária ou sem justa causa.
- III. O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), decretado pela Lei Nº 8.036 de 1990, é constituído pelos saldos das contas vinculadas para beneficiar empregados que podem retirar fundos depositados sob certas circunstâncias estabelecidas pela lei, incluindo aposentadoria e doenças graves ou em caso de demissão sem justa causa. Os empregadores são obrigados a fazer uma contribuição para o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) no percentual de 8% da remuneração mensal do empregado. As contribuições da empresa são feitas em conta bancária, administrada pela Caixa Econômica Federal e são de acesso limitado/bloqueado. Se um empregado(a) for dispensado(a) por justa causa ou por aposentadoria ou por pedido de demissão, ele/ela terá acesso ao total depositado na conta mais a correção monetária acumulada ao longo do tempo. No caso de demissão sem justa causa, o empregador deve pagar uma penalidade correspondente a 40% do montante total e 10% do montante total depositado no FGTS para o governo.

Forrás: az egységes munkaügyi törvény 477-500. Cikke (1943. évi 5.452. Sz. Törvény); Az 1990. évi 8. számú törvény 18. §-a

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 05/13 Responsabilidades Familiares

### Legislação sobre responsabilidades familiares:

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943

### Licença por paternidade

Os trabalhadores(as) têm direito a 5 dias de licença após o nascimento da criança, de acordo com as disposições da Constituição. Além disso, uma lei de 2016 prevê 15 dias de licença de paternidade remunerada para os trabalhadores das empresas inscritas no Programa de Cidadania Empresarial. A licença prolongada está disponível para o trabalhador se ele solicitar a extensão dentro de dois dias após o nascimento da criança e fornecer provas de sua participação no programa de orientação de paternidade ou outra actividade equivalente. Os trabalhadores têm direito a sua remuneração total durante o período de licença de paternidade e sua extensão. Os primeiros cinco dias são pagos pelo empregador, enquanto a licença prolongada de 15 dias é paga pelo empregador e é deduzida do imposto de renda a pagar devido à receita federal.

Forrás: Brazília Alkotmányának 7. cikke (XIX.) 1988, legutóbb 2014-ben módosított; Az átmeneti alkotmányos rendelkezésekről szóló törvény (1988); A 2008-as 11.770. Törvény 2016-ban módosított (Lei 13.257 szám)

### Licença parental

Os trabalhadores(as) têm direito a 120 dias de licença e de salário-maternidade, não importa qual seja a idade da criança adotada nem o sexo de quem a adotou.

Forrás: 2013. október 24-i 12.873 számú törvény

### Horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares

Não há lei que regule a conciliação entre trabalho e vida pessoal para os pais ou trabalhadores(as) com responsabilidades familiares.

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 06/13 Maternidade e Trabalho

### Regulamentos da maternidade no trabalho:

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943

Decreto-lei nº 3.048 de 6 de maio de 1999

### Cuidado médico gratuito

Não há disposição específica na lei relacionada aos cuidados com a maternidade. Serviços médicos incluindo clínica geral, especializada, dentária e cuidados com a maternidade como hospitalização e medicina são garantidos para todos os cidadãos pelo Sistema Único de Saúde (SUS) do Ministério da Saúde (Associação Internacional de Seguridade Social).

Forrás: ISSA Country Profile for Brazil

### Trabalhos perigosos para trabalhadoras grávidas

Se o trabalho atual apresentar risco para a saúde da trabalhadora grávida, ela será transferida para uma tarefa alternativa mais adequada a seu estado, e deverá ser reincorporada pela função anteriormente exercida assim que estiver em condições médicas e de saúde para exercê-la.

Forrás: az egységes szerkezetbe foglalt munka törvényeinek 392. cikke (4) (II) és 394 (A) bekezdése (1943. évi törvény, 1926. évi törvény és 13267. sz.

### Licença de maternidade

Trabalhadoras gestantes têm o direito a 120 dias (aproximadamente 17 semanas) de licença maternidade remunerada, podendo ser estendida por até 4 semanas por razões médicas (2 semanas antes e 2 semanas após do parto). (Art. 7º, alínea XVIII da Constituição da República Federativa do Brasil e Art. 392 da CLT).

Através do Programa Empresa Cidadã estabelecido pela Lei nº 11.770 de 9 de setembro de 2008, as empresas podem estender por 60 dias a licença maternidade para suas trabalhadoras. O custo total sobre a prorrogação da licença é arcado pelo empregador, mediante dedução no imposto de renda da empresa (Art. 1-7).

Às trabalhadoras que adotarem ou obtiverem guarda judicial de uma criança é garantida licença maternidade de acordo com o Art. 392 - A da CLT, i.e., 120 dias. Aos homens/ esposo, também é permitido tirar dois dias de licença para acompanhar a esposa/ companheira às consultas médicas e outras consultas complementares durante a gravidez.

Forrás: Brazília Alkotmányának 7. cikke (XVIII.), Legutóbb 2016-ban módosított; Az egységes munkaügyi törvény 392. és 473. cikke (1943. évi 5.452. A 2008. évi 11.770 törvény 2016-ban módosult

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Garantia salarial

Licença maternidade de 120 dias (aproximadamente 17 semanas) é remunerada integralmente. Este pagamento é realizado pela Previdência Social. O salário-maternidade é pago por um período de 120 dias, entre o 28º dia antes do parto e 91 dias após a data de nascimento. Se a empresa aderir ao programa, os próximos 60 dias pagos pelo empregador poderão ser deduzidos do imposto de renda da empresa.

Forrás: az egységes szerkezetbe foglalt munkajogi törvény 393. § (1943. évi 5.452. Az 1999. Évi 3.048. Sz. Törvény 93. (1-5.), 100-101. És 195

## Proteção em caso de despedimento

A mulher trabalhadora não pode ser demitida durante o período de gravidez (da data de confirmação da gravidez até 5 meses após o parto), tão pouco discriminada ou ter seus direitos restringidos por motivo de casamento ou de gravidez.

Forrás: Az ideiglenes alkotmányos rendelkezés 10. § (2) bekezdésének b) pontja; A konszolidált munkajogi törvény 373. (A) és 391. cikke (1943. évi 5.452. Sz. Törvény)

## Direito de voltar ao mesmo ou semelhante posto de trabalho

O direito ao retorno é garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho e a trabalhadora tem o direito a retornar a sua função após o término de sua licença maternidade, mesmo quando o período for estendido.

Forrás: az egységes munkaügyi törvény 392. § (4) és 393. cikke (1943. évi 5.452. Sz. Törvény)

## Amamentação

A Consolidação das Leis do Trabalho garante duas pausas para amamentação, de 30-minutos cada uma, para as mães que amamentam filhos de até 6 meses de idade. Este período pode ser estendido para um ano se houver justificativa médica. Os estabelecimentos que empregarem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade devem ter local adequado para manter os filhos das trabalhadoras sob cuidados e assistência no período de amamentação.

Forrás: az egységes munkaügyi törvény 389. és 396. cikke (1943. évi 5.452. Sz. Törvény)

## DECENTWORKCHECK.ORG

07/13

## Saúde e Segurança

**Legislação de saúde e segurança:**

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943

Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943

**Deveres do empregador**

A Constituição da República Federativa do Brasil garante aos trabalhadores(as) o direito de redução dos riscos ocupacionais por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Art. 7-XXII). Cabe também aos empregadores garantir medidas a fim de tornar o local de trabalho mais higiênico, como boas condições de ventilação e iluminação e outras que se fizerem necessárias ao conforto para as mulheres, conforme determinação da autoridade competente.

As empresas também devem cumprir e reforçar as normas de segurança e saúde no trabalho.

Nenhum estabelecimento deve iniciar suas atividades sem inspeção prévia e aprovação de suas instalações pela autoridade competente em matéria de Saúde e Segurança do Trabalho.

Forrás: Brazília alkotmányának 7. cikke (XXIII.), Legutóbb 2016-ban módosított; A konszolidált munkajogi törvények 157. és 389. cikke (1943. évi 5.452. Sz. Törvény)

**Proteção grátis**

Empregadores devem garantir Equipamentos de Proteção Individual (EPI) gratuitamente para os trabalhadores(as) a fim de evitar ocorrências de acidentes no local de trabalho. Os equipamentos de proteção devem ser adequados aos riscos presentes no local de trabalho, quando as medidas de ordem geral não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados(as). É necessário o uso de equipamento de proteção individual pelos trabalhadores(as) fornecido pela empresa. A lei também prevê que o EPI só poderá ser utilizado ou posto à venda com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho. O empregador deve garantir diferentes tipos de equipamento de proteção individual como óculos de proteção, proteção auditiva, luvas, máscaras, calçados seguros, etc., para garantir a segurança dos trabalhadores(as).

Forrás: az egységes szerkezetbe foglalt munkajogi törvények 158., 166-167. És 389. cikke (1943. évi 5.452. Sz. Törvény)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Formação

Cabe aos empregadores instruir seus empregados(as), através de ordens de serviço, sobre as precauções necessárias a serem tomadas a fim de evitar acidentes no local de trabalho e doenças profissionais. Os empregados(as) também devem cumprir com as instruções expedidas pela empresa e observar as normas de segurança do local de trabalho. Diferentes normas regulamentadoras, levando em conta o trabalho em diferentes setores e condições, exigem que o empregador garanta instruções por escrito para os empregados(as) assim como o treinamento (antes de iniciar o trabalho) sobre as precauções a serem tomadas para evitar acidentes no trabalho ou doenças profissionais. A norma regulamentadora nº 36 foi instituída para proteger a saúde e garantir a segurança dos trabalhadores(as) no local de trabalho. (<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>)

Forrás: az egységes munkaügyi törvények (1943. évi 5.452.)

## Sistema da inspeção do trabalho

O Art. 21.XXIV da Constituição da República Federativa do Brasil permite ao sindicato "organizar, manter e realizar o trabalho de inspeção". A Consolidação das Leis do Trabalho lida com a aplicação das Leis do Trabalho, autuação e imposição de multas no caso de violação das leis. Compete à Secretaria de Inspeção do Trabalho inspecionar o trabalho no país. Outro destaque relevante é a Lei nº 10.593 de 6 de dezembro de 2002 que prevê a carreira de auditor fiscal do trabalho. O Decreto nº 4.552 de 27 de dezembro de 2002 aprovou o regulamento da inspeção do trabalho. O sistema de inspeção do trabalho é semelhante à Convenção 081 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Forrás: Brazília Alkotmányának 21. cikke (XXIV.), Legutóbb 2016-ban módosított; Az egységes munkaügyi törvények 626-634. Cikke (1943. évi 5.452. Sz. Törvény); 10.593. Törvény a munkaügyi felügyelet karrierjének megszervezésére; A 2002. évi 4.552. Elnöki rendelet

# DECENTWORKCHECK.ORG

**08/13****Doença no Trabalho****Legislação sobre a doença no trabalho:**

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943

Decreto-lei nº 3.048 de 6 de maio de 1999

**Baixa por doença paga**

Trabalhadores(as) têm o direito de licença remunerada em situação de doença ou acidente. Durante os primeiros 15 dias de afastamento da atividade por motivo de doença, caberá à empresa o pagamento integral do salário do trabalhador(a). Do 16º dia em diante, o auxílio-doença é pago pela Previdência Social. O auxílio-doença consiste em uma renda mensal de 91% do rendimento médio (100% do salário mínimo para trabalhadores rurais). O auxílio-doença não cessará até que o empregado esteja em condições de exercer outra atividade que garanta sua subsistência ou até ser aposentado por invalidez, caso seja diagnosticado como não recuperável. O trabalhador adoentado deve ter pago contribuições nos últimos 12 meses.

Forrás: az 1991. évi 8.213. Törvény 59-63. Cikke

**Cuidados de saúde**

O auxílio médico está disponível para trabalhadores(as) segurados (incluindo dependentes). Inclui, assistência médica, cirúrgica, farmacêutica, e hospitalar desde o início da doença. Não há limite da duração para o benefício médico.

Forrás: az egységes szerkezetbe foglalt munkajogi törvények (1943. évi 5.452.

**Segurança do posto de trabalho em período de doença**

O contrato de trabalho poderá ser temporariamente suspenso caso o trabalhador(a) esteja doente devido a uma causa não relacionada ao trabalho. Durante o período da doença, o empregado é considerado em licença não remunerada. O limite da licença poderá ser definido mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado (Art. 476 da CLT). O emprego de um trabalhador(a) é seguro durante o prazo de sua licença-médica. O trabalhador(a) pode ser demitido apenas quando ele retornar de sua licença-médica.

Forrás: ISSA Country Profile for Brazil

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Acidentes no trabalho / Doenças profissionais / Pensão por invalidez ou morte

O acidente de trabalho está dividido em 4 categorias: (I) incapacidade total permanente (II) incapacidade parcial permanente (III) incapacidade temporária e (IV) acidente fatal levando à morte de um trabalhador(a). Não há período mínimo para a qualificação, e acidentes no trajeto de ida e volta do local de trabalho são abrangidos (Art. 30 da CLT).

No caso de incapacidade total permanente, 100% do salário do segurado é pago. A média salarial utilizada para calcular os benefícios é baseada em 80% do melhor ganho salarial do segurado. Se o trabalhador(a) desabilitado precisar de atendimento constante, ele terá um adicional de 25% (Lei nº 7.855 de 24 de outubro de 1989 e Decreto-lei nº 229 de 28 de fevereiro de 1967).

No caso de incapacidade parcial permanente (quando a invalidez permite realizar algum tipo de trabalho) 50% dos ganhos médios serão pagos. Os ganhos médios utilizados para calcular os benefícios são baseados em 80% dos melhores ganhos totais mensais (Art. 104 da CLT).

No caso de incapacidade temporária o benefício será devido a contar do 16º (décimo sexto) dia do afastamento do trabalho, cabendo à empresa pagar a remuneração integral do dia do acidente e dos 15 (quinze) dias seguintes. A média salarial utilizada para calcular os benefícios é baseada em 80% do melhor ganho salarial do segurado. Para trabalhadores(as) rurais, os ganhos médios mensais são 100% do salário mínimo legal (Lei nº 6.367 de 19 de outubro de 1976).

No caso de acidente fatal, 100% da indenização do falecido é recebida ou será paga aos sobreviventes elegíveis dividida em partes iguais. Se algum sobrevivente deixa de ser elegível, a indenização será novamente calculada entre os sobreviventes remanescentes.

São considerados beneficiários dependentes: viúva(o) ou parceiro e filhos menores de 21 anos de idade (sem limite no caso de invalidez); se não houver viúva(o), parceiro, ou filho(a), outro sobrevivente elegível será incluído (por ordem de prioridade), isto é, pais, irmãos e irmãs menores de 21 anos de idade (sem limite no caso de invalidez)

Fonte: Decreto n ° 3048, de 6 de Maio de 1999; Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989; Decreto - Lei n. ° 229, de 28 de fevereiro de 1967; Perfil de País da AISS para o Brasil

## DECENTWORKCHECK.ORG

## 09/13 Segurança Social

**Legislação da segurança social**

Decreto-lei n° 3.048 de 6 de maio de 1999

Lei n° 7.998 de 11 janeiro de 1990

**Direito á reforma**

Aposentadoria por idade (previdência social): o trabalhador deve ter atingido 65 anos de idade (60 anos para mulheres). Trabalhadores rurais devem ter atingido 60 anos de idade (55 anos para mulheres). São exigidos 180 meses de contribuição comprovados pelos trabalhadores segurados para ter o direito a um benefício previdenciário. No caso do trabalhador(a) rural é necessário apenas o cumprimento do tempo de carência, 180 meses de contribuição, para adquirir a aposentadoria. O benefício mensal é de 70% do ganho médio do segurado mais 1% do ganho do segurado por cada ano de contribuição, até 100%. A média salarial utilizada para calcular o benefício é baseada em 80% dos melhores ganhos mensais do segurado (Art. 51-54 do Decreto-lei n° 3.048 de 6 de maio de 1999). Aposentadoria por tempo de contribuição (previdência social): O segurado deve ter completado, no mínimo, 35 anos de contribuição (homem) ou 30 anos de contribuição (mulher); para trabalho penoso, de 15 a 25 anos. 100% do salário-de-benefício do segurado é pago. A média salarial utilizada para calcular os benefícios é baseada nos 80% melhores ganhos salariais do segurado, multiplicada pelo Fator Previdenciário. O Fator Previdenciário não é aplicado para trabalho penoso com 15, 20 ou 25 anos de contribuições, enquadrado na condição de aposentadoria especial. Aposentadoria por tempo de contribuição proporcional: 53 anos de idade para homens, com mínimo de 30 anos de contribuição e 48 anos para mulheres, com mínimo de 25 anos de contribuição.

Fonte: §39, 51-64 e 188 do Decreto nº 3048, de 6 de Maio de 1999; Perfil de País da AISS para o Brasil

**Dependentes / Pensão de sobrevivência**

O benefício para os dependentes do segurado é garantido à viúva(o) ou parceira e crianças menores de 21 anos de idade (sem limite no caso de invalidez); na ausência destes dependentes (em ordem de prioridade), familiares e irmãos menores de 21 anos de idade (sem limite no caso de invalidez). A pensão é dividida igualmente entre os dependentes elegíveis. Se um dependente deixa de ter o direito, a pensão para os dependentes remanescentes é recalculada. 100% da pensão que o segurado falecido recebia ou tinha direito a receber é pago; 100% do salário mínimo é pago para os trabalhadores rurais.

Fonte: §39 e 105-115 do Decreto n ° 3048, de 6 de Maio de 1999; Perfil de País da AISS do Brasil

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Subsídio de Desemprego

Trabalhadores que estiveram empregados nos últimos 6 meses e contribuíram para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS (válido para trabalhadores autônomos) pelo menos por 15 meses nos últimos dois anos tem o direito ao Seguro Desemprego. O seguro-desemprego não é pago pelo Sistema de Previdência Social: empregadores contribuem com 8% para o FGTS e a Caixa Econômica Federal fornece o benefício quando necessário. A duração do benefício depende dos meses trabalhados e é pago por, no máximo, 4 meses.

O benefício mensal varia de acordo com a média salarial dos últimos três meses do empregado e não pode ser inferior ao de um salário mínimo.

Source: Lei n° 7.998, de 11 Janeiro de 1990; ISSA Country Profile for Brazil

## Pensão por invalidez

A aposentadoria por invalidez é paga ao segurado que tenha pelo menos 12 meses de contribuição e seja diagnosticado como tendo incapacidade permanente para o trabalho. 100% do rendimento médio de 80% do tempo de contribuição do trabalhador é pago.

Source: §29, 32, 39 & 43-50, Decreto n° 3048, de 6 de Maio de 1999; ISSA Country Profile for Brazil

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 10/13 Igualdade

### Legislação sobre a igualdade nas condições de trabalho:

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943

Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943

### Igualdade de retribuição

A Constituição Federal proíbe diferenças entre salários, no desempenho de deveres e critérios de contratação em função de sexo, idade, raça ou situação familiar (Art. 5º). De acordo com o Art. 461-462 da CLT, igualdade no trabalho significa trabalho com salários iguais sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Trabalho de igual valor significa trabalho prestado por pessoas com mesma produtividade e conhecimento técnico, com diferença de tempo de serviço que não exceda 2 anos. Isto significa que a lei permite diferenciações salariais com base na produtividade, conhecimento técnico e antiguidade não superior a 2 anos. A lei garante pagamento igual para trabalho sem qualquer discriminação com base no gênero.

Fonte: §7 (XXX) da Constituição do Brasil, modificada pela última vez em 2016; §5 e 461-462 das Leis Laborais Consolidadas (Lei nº 5.452 de 1943)

### Assédio Sexual

Assédio sexual é definido no Art. 216 do Código Penal como o ato de "Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função". No entanto, o Código Civil reconhece assédio por superior hierárquico direto ou indireto da vítima. No Brasil, assédio sexual é considerado crime e o autor pode ser condenado a cumprir de um a dois anos de reclusão. O tempo de reclusão pode aumentar para três anos se a vítima for menor de 18 anos. Contudo, a lei não reconhece assédio efetuado por colega de trabalho ou subordinado. Por serem obrigados a manter o local de trabalho livre de riscos para os empregados, os empregadores são responsáveis pelos atos de seus empregados e representantes no exercício do trabalho. O empregado que sofrer assédio sexual poderá exigir indenização de seu empregador com base no assédio sexual no local de trabalho (Art. 932 do Código Civil). Assédio no local de trabalho também pode levar um empregado a suspender ou rescindir seu contrato de trabalho.

Fonte: §483 (1) (b & d) das Leis Laborais Consolidadas (Lei nº 5.452 de 1943); §932 do Código Civil; §216 do Código Penal

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Não discriminação

A Constituição da República Federativa do Brasil proíbe diferenças salariais no desempenho das funções e no critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, e estado civil. Garantia similar é recomendada para trabalhadores deficientes. Tal Constituição prevê como objetivo fundamental do estado promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação; e ainda prevê que todo indivíduo é igual e toda forma de discriminação contra direitos fundamentais e a liberdade será punida. Discriminação racial é crime inafiançável e imprescritível.

Art. 373-A da CLT proíbe certas práticas discriminatórias como:

- I. publicar uma oferta de emprego em que haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo se a natureza da atividade a ser desempenhada exigir;
- II. recusar emprego, promoção ou demitir trabalhadores em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou gravidez;
- III. considerar sexo, idade, cor ou situação familiar como variável determinante para remuneração (ou aumento de salário), formação profissional e oportunidades de carreira;
- IV. exigência, para a trabalhadora, de atestado que comprove esterilidade ou gravidez como uma condições para contratação ou manutenção do emprego;
- V. rejeitar a inscrição para concorrer a vaga de emprego em empresas privadas em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; e
- VI. submeter trabalhadoras e funcionárias a inspeções íntimas.

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, proíbe discriminação em razão de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade para acesso ao emprego ou sua permanência. É considerado crime, com reclusão de 1 a 2 anos e multa, o empregador exigir teste de gravidez ou qualquer outro procedimento relativo ao controle de natalidade. A Lei nº 7.716, de 1989 proíbe discriminação de raça, cor, etnicidade, religião, ou origem nacional e prevê diferentes tipos de penalidades (a pena de reclusão, por exemplo, varia de 2 a 5 anos). Art. 38-42 do Estatuto da Igualdade Racial prevê ações governamentais para promover ações de igualdade de oportunidades para a população negra. A Lei nº 10.741, de 2003, proíbe discriminação em razão da idade (mais de 60 anos) no emprego. Trabalhadores mais velhos têm o direito de desempenhar qualquer atividade profissional e qualquer discriminação no processo de contratação baseado na idade dos trabalhadores é proibida. A Lei nº 7.783, de 1999, proíbe discriminação contra trabalhadores sindicalizados ou greve. Art. 8.VIII da Constituição da República Federativa do Brasil proíbe discriminação contra a sindicalização daqueles trabalhadores que sejam candidatos ou lideranças sindicais.

Fonte: §3 (IV), 5 (XLII), 7 (XXX e XXXI) e 8 (VIII) da Constituição do Brasil, modificada pela última vez em 2016; §5, 373 (A) e 461-462 das Leis Laborais Consolidadas (Lei nº 5.452 de 1943); § 1º e 2º da Lei nº 9.029 de 1995; §38-42 do Estatuto da Equidade Racial (Lei nº 12.288 de 2010); §26-28 da Lei nº 10.741 de 2003; Lei nº 7.783 de 1999; Lei nº 7.716 de 1989

### **Igualdade de tratamento das mulheres no trabalho**

Por exigência legal, mulheres não podem trabalhar na mesma atividade que homens quando se tratar de serviços que demande grande esforço físico (Art. 198 & 390 da CLT). Contudo, é permitido o trabalho noturno de mulheres trabalhadoras com acréscimo salarial de 120% sobre o salário normal de um dia.

Fonte: §198, 381 e 390 das Leis Laborais Consolidadas (Lei nº 5.452 de 1943)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 11/13 Menores e Juventude

### Legislação sobre o trabalho de menores e juventude:

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943

### Idade mínima para o emprego

A idade mínima para trabalhar definida pela Constituição da República Federativa do Brasil é de 16 anos. Os aprendizes podem começar a trabalhar a partir dos 14 anos de idade. Capítulo IV da CLT garante proteção para crianças que trabalham. Trabalhadores com idade entre 16 e 18 anos são considerados menores. Aos menores não é permitido trabalho perigoso ou em locais prejudiciais ou trabalho que afete seu desenvolvimento moral. Para os aprendizes/ estagiários a idade de início é 14 anos. Também podem ser proibidos para menores trabalhos que prejudiquem a frequência escolar.

Fonte: § 7 (XXXIII) da Constituição do Brasil, modificada pela última vez em 2016; §402-414 das Leis Laborais Consolidadas (Lei nº 5.452 de 1943); §60-69 da Lei da Criança e do Adolescente nº 8.069 de 1990

### Idade mínima para trabalhos perigosos

Menores de 18 anos de idade não podem exercer trabalho perigoso ou prejudicial à saúde, assim como trabalho noturno, executado entre 22:00 e 05:00 horas. O Decreto-lei nº. 20, de 30 de janeiro de 2001, lista 81 atividades proibidas para trabalhadores menores de 18 anos. O decreto nº 6.481, de 2008, proíbe menores de 18 anos de trabalharem em atividades perigosas. A lista contém 13 categorias ocupacionais e 93 atividades consideradas as piores formas de trabalho infantil. As categorias ocupacionais incluem agricultura, pecuária, exploração madeireira, pesca, mineração, indústria, construção, evaporação, serviços de saúde, serviços domésticos, entre outros.

Fonte: § 7 (XXXIII) da Constituição do Brasil, modificada pela última vez em 2016; §402-405 das Leis Laborais Consolidadas (Lei nº 5.452 de 1943); Decreto nº 20 de 2001; Decreto nº 6.481 de 2008

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 12/13 Trabalhos Forçados

### Legislação sobre trabalho forçado:

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943

Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943

### Proibição de trabalho forçado e compulsório

Nos termos do Código Criminal/ Penal, trabalho forçado ou escravo é proibido (Art. 149). Segundo a definição, trabalho forçado é "obrigar alguém a condições de trabalho análogas/similares a escravidão. Submeter alguém a condições de trabalho forçado e degradante assim como longas jornadas de trabalho, condições de trabalho não higiênicas, trabalho extremamente pesado ou trabalho efetuado em condições degradantes". A lei prevê penalidade que varia de 1 a 8 anos de reclusão e multa por violação deste direito. O Ministério do Trabalho (MTE) também publica uma "lista suja" atualizada anualmente onde constam aquelas empresas envolvidas com trabalho escravo.

Fonte: §149 do Código Penal

### Liberdade de mudar de trabalho e de despedimento

Qualquer uma das partes pode encerrar um contrato de trabalho. Os trabalhadores têm direito a mudar de trabalho após cumprir o aviso prévio proporcional por tempo de serviço. Este aviso prévio é definido como sendo na proporção de 30 dias para aqueles que possuam até 1 ano de serviço na mesma empresa, podendo haver o acréscimo de 3 dias por ano adicional de serviço prestado, até o limite de 60 dias de acréscimo, ou seja, 90 dias de aviso prévio, ou o recebimento de indenização.

Fonte: §487 das Leis Laborais Consolidadas (Lei nº 5.452 de 1943); Lei nº 12.506 de 2011

### Condições de trabalho desumanas

A jornada de trabalho pode ser estendida para além das habituais quarenta e quatro horas semanais ou oito horas diárias. Contudo, a jornada total de trabalho, incluindo as horas extras, não poderá exceder dez horas por dia, exceto em caso de emergência. A jornada de trabalho padrão de oito horas diárias poderá ser reduzida para trabalhadores noturnos e para as atividades nas quais os trabalhadores sejam expostos a condições insalubres ou perigosas.

Fonte: §7 (XIV) da Constituição do Brasil, modificada pela última vez em 2016; §58-65 das Leis Laborais Consolidadas (Lei nº 5.452 de 1943)

**13/13 Sindicatos****Legislação sobre sindicatos:**

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943

Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943

**Liberdade de aderir a um sindicato**

A Constituição da República Federativa do Brasil e a Consolidação das Leis do Trabalho garantem a liberdade de associação e permitem que trabalhadores e empregadores se filiem e constituam sindicatos assim como associações profissionais (exceto para forças armadas, policiais militares e bombeiros). É permitido aos trabalhadores filiar-se ao sindicato sem autorização prévia, assim como nenhum trabalhador pode ser forçado a filiar-se ou não a um sindicato. A lei, válida para trabalhadores e empregadores, também prevê que só pode haver um sindicato para representar uma ocupação ou categoria econômica em determinado território geográfico.

Fonte: §8 da Constituição do Brasil, modificada pela última vez em 2016; §511-514 das Leis Laborais Consolidadas (Lei nº 5.452 de 1943)

**Direito à liberdade de negociação colectiva**

O direito à negociação coletiva garantido pela Constituição da República Federativa do Brasil prevê a participação dos sindicatos nas negociações coletivas (Art. 8º inciso IV). Sindicatos de trabalhadores e empregadores podem chegar a um acordo sobre diversas condições de trabalho previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (Art. 611 em diante). Contudo, no Art. 623 da CLT, consta que um acordo coletivo pode ser anulado caso contrarie a política econômico-financeira do governo ou a política salarial vigente.

Certas disposições devem ser adicionadas em uma convenção coletiva. Estes incluem informações sobre as partes que concluem o acordo, período de validade do acordo, categorias ou classes de trabalhadores abrangidos pelo contrato; etc. As partes em um Acordo Coletivo não podem estipular a duração de um contrato coletivo que exceda dois anos. A Lei Consolidada de Trabalho exige que uma nova convenção coletiva seja assinada dentro de 60 dias antes do vencimento de uma convenção coletiva em vigor.

O Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES) é o órgão consultivo tripartida-que possui 108 membros. O Conselho é convocado pelo Presidente da República e tem o direito de emitir pareceres. É responsável por assessorar o Presidente na formulação de políticas e directrizes específicas para o desenvolvimento econômico e social.

Fonte: §8 (IV) da Constituição do Brasil, modificada pela última vez em 2016; §611-625 das Leis Laborais Consolidadas (Lei nº 5.452 de 1943); Medida Provisória Nº 782, De 31 De Maio De 2017

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Direito á Greve

O direito à greve é assegurado pela Constituição da República Federativa do Brasil, mas as greves nos serviços essenciais possuem limitações (Art. 9º). O direito a greve é também assegurado para servidores públicos, contudo, não há legislação sancionada (Art. 37 inciso VII da Constituição da República Federativa do Brasil). O direito a greve para os empregados no setor público é regulado pela Lei nº 7.783 de 28 de junho de 1989. Empregadores são proibidos de encerrar o contrato de trabalho de trabalhadores grevistas e de contratar trabalhadores substitutos. A lista de serviços essenciais é definida no Art. 10 da Lei e os trabalhadores devem garantir o mínimo do serviço necessário durante o período de greve.

Fonte: §9 e 37 (VII) da Constituição do Brasil, modificada pela última vez em 2016; Lei nº 7.783 de 1989

## DECENTWORKCHECK.ORG

**01/13 Trabalho e salários****Convenção da OIT sobre trabalho e salários:**

Salário mínimo: Convenção 131 (1970)

Pagamento regular & proteção do salário: Convenções 95 (1949) e 117 (1962)

***O Brasil ratificou a Convenção 95, 117 e 131.***

**Salário mínimo**

O salário mínimo deve cobrir as necessidades básicas do trabalhador(a) e sua família. Além disso, deve considerar razoavelmente o nível geral dos salários no país e o custo da vida de outros grupos sociais.

**Pagamentos regulares**

Os salários devem ser pagos em intervalos regulares.

**02/13 Compensação****Convenção da OIT sobre Compensação:**

Horas extras: Convenção 01 (1919); Trabalho noturno: convenção OIT 171(1990)

***O Brasil ratificou a Convenção 171.***

**Compensação de horas extras**

Horas extras devem ser evitadas, mas sempre que realizadas deve ser pago, no mínimo, o salário-hora mais o adicional de hora extra a que o trabalhador tem direito. De acordo com a Convenção 01 da OIT, o pagamento adicional da hora extra não deve ser menor que 1/4 da hora normal (125%).

**Subsídio noturno/compensação por turnos noturnos**

O trabalho noturno é definido por todo o trabalho que se realize durante um período não inferior a sete (7) horas consecutivas, incluindo o intervalo entre a meia-noite e até as cinco (5) da manhã. (ou conforme a contratação colectiva assim o definir). Um trabalhador cujo o trabalho requeira uma realização de um número importante de horas de trabalho noturno maior que pelo menos três (3) horas. A convenção 171 requer que os trabalhadores noturnos sejam compensados com uma redução do período normal de trabalho ou o pagamento de um subsídio/compensação. As mesmas disposições são encontradas nas recomendações sobre o trabalho noturno 178/1990

**Compensação nos feriados**

Se você tem que trabalhar em um feriado nacional/religioso ou no fim de semana, você tem o direito à compensação, que não precisa ser, necessariamente, na mesma semana, desde que o direito à remuneração não seja perdido.

**Compensação de fim de semana / Feriado**

Se você tem que trabalhar durante o fim de semana, tem o direito de adquirir um período de 24 horas ininterruptas de descanso, que não deve ser necessariamente no fim de semana, mas pelo menos durante a semana seguinte. Da mesma forma, o feriado trabalhado deve ser compensado. O pagamento de adicional pelo trabalho em fim de semana ou feriado não substitui o direito ao dia de descanso em feriado ou fim de semana.

## 03/13 Férias anuais e trabalho nos fins de semana e feriados

### Convenções da OIT sobre descanso semanal e férias anuais remuneradas

Convenção 132 (1970) sobre férias remuneradas

Convenções 14 (1921), 47 (1935) e 106 (1957) para descanso semanal, além de diferentes aplicações nas Convenções para variados setores econômicos

***O Brasil ratificou a Convenção 14, 106 e 132.***

### Férias remuneradas

O empregado tem direito a pelo menos 21 dias consecutivos de férias remuneradas, não incluídos feriados nacionais e religiosos. Cabe às negociações coletivas garantir ao trabalhador pelo menos 1 dia de férias anuais sobre a remuneração total a cada 17 dias trabalhados ou que tenha direito a receber.

### Pagamento em feriados

Você tem o direito ao descanso remunerado durante feriados nacionais reconhecidos oficialmente.

### Descanso nos fins de semana

Trabalhadores têm o direito de gozar um período de descanso de pelo menos 24 horas consecutivas a cada 7 dias (uma semana).

## 04/13 Segurança no emprego

### Convenção da OIT sobre demissão do emprego

Convenção 158 (1982) sobre demissão do emprego

***A convenção 158 foi ratificada pelo Brasil.***

Esta seção aborda questões sobre a seguridade, flexibilidade ou precariedade das relações de trabalho. Embora tais questões não estejam claramente mencionadas em uma única convenção (indenização por demissão e exigência de aviso prévio são garantias do Término da Relação de Trabalho da Convenção nº 158), as melhores práticas, neste campo, exigem que os empregados estejam abrangidos por um contrato de trabalho; trabalhadores(as) com contrato por tempo determinado não devem efetuar tarefas de natureza permanente; período de experiência razoável (inferior ou igual a 6 meses) pode ser realizado para avaliar a idoneidade do empregado; o período de aviso prévio deve ser especificado no contrato de trabalho antes do término da relação de trabalho; aos trabalhadores serão pagas indenizações por rescisão do emprego.

### Características do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode ser oral ou escrito. No entanto, os trabalhadores devem receber, no início do emprego, uma declaração escrita sobre seu emprego.

### Contrato por tempo determinado e tarefas permanentes

Os trabalhadores com contrato por tempo determinado não podem ser contratados para tarefas permanentes ou aquelas relacionadas ao trabalho precário.

## DECENTWORKCHECK.ORG

### Período de experiência

Ao trabalhador deve ser proporcionado período de experiência adequado para que ele aprenda novas habilidades. O empregado recém contratado pode ser dispensado durante o período de experiência sem consequências negativas.

### Aviso prévio

O período de aviso prévio razoável, dependendo do tempo de serviço do trabalhador, pode ser solicitado antes de o empregador encerrar a relação de trabalho.

### Indenização por demissão

Cabe, aos empregadores, pagar uma indenização por rompimento do contrato de trabalho (exceto pela falta de capacidade ou má conduta do trabalhador)

## 05/13 Responsabilidades familiares

### Convenção da OIT sobre responsabilidades familiares:

Convenção 156: Convenção sobre trabalhadores com responsabilidades familiares (1981).

Recomendação 165: trabalhadores com responsabilidades familiares (1981)

***O Brasil não ratificou as Convenções 156 e 165.***

### Licença paternidade

Válida para os pais quando do nascimento da criança, normalmente é de curta duração.

### Licença parental

A Convenção 165 da OIT, sobre responsabilidades familiares, recomenda a licença parental como uma opção para qualquer um dos pais desfrutar de uma licença (remunerada ou não) sem renunciar ao trabalho. A licença parental pode ser obtida uma única vez após o término da licença maternidade e paternidade. Para pais que trabalham, as leis devem definir uma parte da licença parental que deve ser obrigatoriamente usufruída por pais e mães.

### Trabalho flexível

A recomendação 165 recomenda medidas para melhorar as condições gerais de trabalho através das modalidades de contrato flexível.

## DECENTWORKCHECK.ORG

## 06/13 Maternidade e trabalho

**Convenções da OIT sobre maternidade e trabalho:**

A Convenção 103 de 1952 estabeleceu pelo menos 12 semanas de licença maternidade, usufruídas na forma de 6 semanas antes e 6 semanas pós-parto. Posteriormente, a Convenção 183, de 2000, estabeleceu licença maternidade de 14 semanas, sendo 6 semanas obrigatórias após o parto.

***O Brasil ratificou a Convenção 103.*****Assistência médica gratuita**

Durante a gravidez e a licença maternidade, a trabalhadora tem direito a assistência médica e assistência para o parto sem custo adicional.

**Trabalho perigoso**

Durante a gravidez e amamentação, a trabalhadora deve estar isenta de qualquer trabalho que possa trazer risco à ela e ao bebê.

**Licença maternidade**

A licença maternidade deve durar pelo menos 14 semanas.

**Renda**

Durante a licença maternidade, sua renda deve ser pelo menos, de 2/3 de sua renda anterior.

**Proteção contra demissões**

Durante a gravidez e a licença maternidade, você deve estar protegida contra demissão ou qualquer outro tipo de tratamento discriminatório.

**Direito de retornar na mesma posição**

As trabalhadoras têm o direito de retornar para a mesma posição ou equivalente, após o término da licença maternidade.

**Intervalos para amamentação**

Após o retorno ao trabalho, quando do nascimento da criança, interrupções remuneradas para amamentar seu filho(a) devem ser pe

## DECENTWORKCHECK.ORG

**07/13 Saúde e segurança no trabalho****Convenção da OIT sobre saúde e segurança no trabalho:**

A maioria das Convenções da OIT em matéria de saúde e segurança no trabalho (OSH) aborda riscos à segurança ocupacional muito específicas, como amianto e produtos químicos. A Convenção 155 (1981) é a mais relevante sobre este tema. Convenção 81 sobre a inspeção do trabalho (1947)

***O Brasil ratificou as Convenções 81 e 155.***

**Deveres do empregador**

Nos termos da lei, o empregador deve assegurar que o processo de trabalho seja seguro.

**Equipamentos de proteção gratuitos**

O empregador deve fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), uniforme e outras medidas necessárias para segurança de forma gratuita.

**Treinamento**

Você e seus colegas de trabalho deveriam receber treinamento em todos os aspectos relacionados ao trabalho, segurança e saúde. Também devem ter conhecimento sobre as saídas de emergência.

**Sistema de inspeção do trabalho**

Com o fim de garantir a segurança e saúde, um sistema de inspeção do trabalho independente e eficiente deve estar presente.

**08/13 Trabalho e doença****Convenções da OIT sobre doença e riscos no trabalho:**

Convenção 102 (1952), Convenção 121 (1964) e 130 (1969) sobre seguridade social, benefícios para doença profissional, assistência médica e auxílio doença.

***O Brasil ratificou a convenção 102.***

**Auxílio-doença**

Seus direitos de trabalho e renda devem ser protegidos em caso de doença. A legislação poderá estabelecer que a prestação do auxílio pela doença não pode ser paga durante os 3 primeiros dias de sua ausência.

**Rendimento mínimo**

Você tem direito a um rendimento mínimo durante os primeiros 6 meses de doença. Esta renda deve ser, pelo menos, 45% do salário mínimo. (Os países são livres para optar por um sistema que garanta 60% dos últimos salários durante os 6 primeiros meses de doença ou até um ano).

**Seguridade no trabalho**

Durante os seis primeiros meses de uma doença, você não deveria ser demitido.

**Auxílio por invalidez / Incapacidade**

Cada vez que estiver incapacitado(a) devido à doença ocupacional ou acidente de trabalho, você deve receber um benefício correspondente, superior ao que teria direito se a causa não fosse relacionada ao trabalho. Em caso de invalidez/incapacidade temporária ou permanente, o trabalhador pode receber pelo menos 50% de seu salário médio, enquanto que em caso de morte, os

## DECENTWORKCHECK.ORG

**09/13**      **Seguridade social****Convenções da OIT sobre seguridade social:**

Seguridade Social (padrões mínimos): Convenção 102 (1952). Para vários benefícios, foram definidos padrões mais elevados em convenções subsequentes.

Auxílio-doença: Convenção 121 (1964); Benefícios por invalidez, velhice e sobrevivência: Convenção 128 (1967) Assistência médica e auxílio-doença: Convenção 130 (1969) Seguro-desemprego: Convenção 168 (1988).

*O Brasil ratificou as Convenções 102 e 168.*

**Direito à aposentadoria**

Em circunstâncias normais, a idade de aposentadoria não deve ser maior que 65 anos de idade. Se a idade de aposentadoria for maior de 65 anos de idade, deve-se dar "a devida atenção para a capacidade de trabalho de pessoas com idade avançada" e "critérios demográficos, econômicos e sociais devem ser demonstrados estatisticamente". A pensão pode ser estabelecida como um percentual do salário mínimo ou um percentual do salário recebido.

**Benefício dos dependentes**

Quando do falecimento do chefe de família, esposa e filhos têm direito à uma pensão, definida por um percentual do salário mínimo, ou um percentual do salário que o chefe de família recebia, que deve corresponder, pelo menos, a 40% do salário de referência.

**Seguro-desemprego**

Por um período de tempo limitado, o desempregado tem direito ao seguro-desemprego, definido como uma porcentagem do salário mínimo ou uma porcentagem do salário recebido.

**Auxílio-Invalidez**

O auxílio-invalidez é garantido à pessoa que não pode exercer qualquer atividade empregatícia, antes da idade normal de aposentadoria, devido a uma doença crônica não profissional que se traduza em doença, lesão ou incapacidade. O auxílio invalidez deve ser, pelo menos, 40% do salário de referência.

**10/13**      **Tratamento justo no trabalho****Convenções da OIT sobre tratamento justo no trabalho:**

A Convenção 111 (1958) enumera os motivos de discriminação que são proibidos.

A Convenção 100 (1952) trata da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.

*O Brasil ratificou as Convenções 100 e 111.*

**Igualdade de remuneração**

No local de trabalho, deve ser praticada remuneração igual para homens e mulheres que realizam atividades de igual valor, independente de seu estado civil. Diferenças de remuneração baseadas em raça, cor, sexo, religião, opinião política, extração nacional / local de nascimento ou origem social são proibidas. Um sistema de remuneração transparente e claro, com uma adequada correspondência entre remuneração e posição, deve ser adotado para ajudar a prevenir a discriminação salarial.

## DECENTWORKCHECK.ORG

### Assédio sexual

Não se define claramente nas Convenções da OIT. Contudo, intimidação/assédio sexual é uma discriminação de gênero.

### Não à discriminação

Seu empregador não pode praticar qualquer discriminação contra você em quaisquer aspectos do emprego (pontualidade, promoção, treinamento e transferência); em relação à filiação sindical ou participação em atividades sindicais; pela apresentação de uma queixa contra um empregador; questões como raça, cor, estado civil, responsabilidades familiares, gravidez, religião, opinião política, nacionalidade ou estrato social, afastamento temporário por doença, idade, soropositivos, ou ausência do trabalho durante a licença maternidade (Convenções 111, 156, 158, 159 e 183).

### Direito ao trabalho

Todos têm o direito a trabalhar e não pode haver segregação ocupacional com base no gênero.

## 11/13 Crianças no local de trabalho

### Convenções da OIT sobre trabalho infantil:

Idade Mínima: Convenção 138 (1973)

As piores formas de trabalho infantil: Convenção 182 (1999)

***O Brasil ratificou as Convenções 138 e 182.***

### Crianças menores de 15 anos

No local de trabalho, as crianças não podem ser obrigadas a realizar trabalho que possa prejudicar sua saúde e que comprometa o seu desenvolvimento físico e mental. Todas as crianças deveriam frequentar a escola. Uma vez que isto esteja garantido, não há objeção a que a criança exerça trabalhos leves entre 12 e 14 anos. A idade mínima é de 15 anos, contudo países em desenvolvimento podem estabelecer 14 anos como idade mínima. A idade mínima para trabalho que coloque em risco à saúde, segurança ou a moralidade dos jovens, é 18 anos. Sob certas circunstâncias, pode ser estabelecido um nível inferior, de 16 anos.

### Trabalho perigoso

Crianças não deveriam estar empregadas em trabalho arriscado à sua saúde, segurança ou moral. Isto é considerado uma das piores formas de trabalho infantil. A idade mínima para trabalho perigoso é 18 anos.

## DECENTWORKCHECK.ORG

**12/13 Trabalho forçado****Convenções da OIT sobre trabalho forçado:**

Trabalho forçado: Convenção 29 (1930)

Abolição do trabalho forçado: Convenção 105 (1957)

Trabalho forçado é aquele que a pessoa realiza sob ameaça de punição: ameaça de não recebimento do salário, de demissão, assédio ou violência, até mesmo física. Trabalho forçado significa violação dos direitos humanos.

***O Brasil ratificou as Convenções 29 e 105.***

**Proibição do trabalho forçado e obrigatório**

Salvo exceções, o trabalho forçado ou obrigatório (sob ameaça de punição e para o qual você não se apresenta voluntariamente) é proibido.

**Liberdade para mudar de emprego**

Os empregadores devem permitir que você procure outro emprego. Durante a procura, você não pode ter seu salário reduzido nem ser ameaçado de demissão. (Redução salarial ou demissão nessas situações é considerado trabalho forçado pelas leis internacionais).

**Condições de trabalho inhumanas**

Se as horas de trabalho totais, incluindo as horas extraordinárias forem mais de 56 horas por semana, considera-se que o trabalhador está a trabalhar abaixo das condições de trabalho inhumanas

**13/13 Direitos sindicais****Convenções da OIT sobre direitos sindicais:**

Liberdade de associação e proteção ao direito de organização: Convenção 87 (1948)

Direito à negociação coletiva: Convenção 98 (1949)

***O Brasil ratificou a Convenção 98.***

**Sindicato no trabalho e negociação coletiva**

Os sindicatos têm direito de negociar com os empregadores sobre condições de emprego sem que haja obstáculos. A liberdade de um sindicato para negociar acordos e convenções coletivas com os empregadores é assegurada. (A OIT tem um procedimento especial para tratar das reclamações dos sindicatos sobre a violação ao princípio da liberdade sindical).

**Liberdade para filiar-se e formar um sindicato**

Liberdade de associação significa liberdade para associar-se a um sindicato. Isto faz parte dos direitos humanos fundamentais. Os empregados não podem ser prejudicados por participar do sindicato fora do horário de trabalho.

**Direito à greve**

Trabalhadores tem direito a realizar greve para defender seus interesses econômicos e sociais. Este direito é consequência do direito de organização previsto na Convenção 87 da OIT.

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Sobre Trabalho Decente e o Comparador de Trabalho Decente

Compare sua própria condição com os padrões internacionais de trabalho e a forma como esses são aplicados no Brasil. No final do teste, você verá como está enquadrado: você pode estar em condições melhores do que aquelas estabelecidas em normas internacionais, mas não deve estar em condições piores. Após cada resposta, você encontrará uma breve explicação sobre quais são os seus direitos em nível nacional e internacional. Desta forma, você poderá avaliar de imediato se sua situação pode ser melhorada.

O Comparador de Trabalho Decente possibilita que as Convenções e outros textos legais sejam de fácil compreensão, o que é importante porque, no final, você vai querer saber quais são seus direitos no trabalho e o que eles significam na prática; o que você pode reivindicar e a que proteção você tem direito no caso de algo inesperadamente dar errado. O Comparador de Trabalho Decente consiste em um sistema de dupla verificação. Em primeiro lugar, compara as leis nacionais com as normas internacionais do trabalho e fornece uma pontuação para a situação nacional (*emotion* de rosto feliz ou triste). Além disso, permite que os trabalhadores contraponham sua realidade no trabalho com a legislação nacional do país. Dessa forma, os trabalhadores podem comparar sua própria pontuação com os padrões nacional e internacional. O Comparador de Trabalho Decente se baseia em disposições trabalhistas, na forma como se encontram na legislação do trabalho. A situação real é informada pelos próprios trabalhadores. Este comparador é diferente de outros existentes, como os Indicadores de Facilidade para Realizar Negócios do Banco Mundial (World Bank's Doing Business Indicators) em lugares distintos do mundo e também da Associação Internacional de Seguridade Social (ISSA), pois não é de natureza descritiva (desprovido de qualquer opinião subjetiva), mas também abarca grande quantidade de variáveis distintas. O Comparador de Trabalho Decente também foi projetado tendo em vista os Indicadores de Trabalho Decente. Mas, enquanto os Indicadores de Trabalho Decente focam mais as estatísticas, nossa prioridade é informar os trabalhadores sobre seus direitos através deste Comparador. O Comparador de Trabalho Decente é útil tanto para trabalhadores quanto para empregadores. Ele fornece conhecimento, primeiro passo para qualquer melhoria. Informa os trabalhadores sobre seus direitos no local de trabalho e, ao mesmo tempo, esclarece empregadores sobre suas obrigações. Além disso, o Comparador de Trabalho Decente é útil para pesquisadores, organizações de direito do trabalho que pesquisam a situação dos direitos no trabalho e todos aqueles que desejam saber mais sobre o mundo.

A equipe do WageIndicator, em todo o mundo, identificou trabalhadores, pequenos empregadores e inspetores do trabalho que não conheciam as leis trabalhistas. Ao conhecê-las sendo um trabalhador, empreendedor, empregador, legislador, inspetor do trabalho - você tem maior possibilidade de questionar sobre seus direitos (como trabalhador), cumprir com as regras (como um empregador) e agir para que haja empenho para que as regulamentações sejam cumpridas (como um inspetor do trabalho). Assim que completar o Comparador de Trabalho Decente, você verá quais questões precisam melhorar em sua vida profissional. Esta é exatamente a estratégia escolhida nos debates dos países onde o WageIndicator está presente. No debate com cerca de 20-30 pessoas, o Comparador de Trabalho Decente possibilita um diálogo social. As pessoas que o integram, tem o mesmo nível de conhecimento.

As normas internacionais de trabalho são estabelecidas pelas Convenções da OIT. A OIT é um órgão das Nações Unidas especializado em temas do trabalho e foi fundada em 1919. Na OIT, as negociações são realizadas entre governos dos Estados Membros, sindicatos de trabalhadores e entidades de empregadores, e envolvem questões relacionadas ao trabalho, como direitos trabalhistas e proteção social. Estas negociações podem durar anos, mas podem resultar nas chamadas Convenções ou Recomendações. Nas Convenções, padrões mínimos são estabelecidos. As Convenções não são leis, mas a intenção é que os Estados membros reconheçam a norma em questão. A forma adequada de fazer isto é por meio da ratificação das convenções pelo parlamento, e, em seguida, pela promulgação em lei nacional (Alguns países podem seguir o sistema de tratados internacionais). As Convenções da OIT normalmente são acompanhadas por recomendações sobre a forma de aplicar as normas.

Desde 1999, a atuação da OIT se baseia na Agenda de Trabalho Decente. Esta agenda tem sido amplamente aceita como uma importante estratégia para combater a pobreza e fomentar o desenvolvimento e foi incorporada nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio das Nações Unidas. Em resumo, a ideia por trás do Trabalho Decente é assegurar uma renda ao trabalhador que lhe permita uma vida digna. Além disso, em relação ao trabalho, todos devem ter as mesmas oportunidades para se desenvolver, com condições de trabalho seguras, sem que haja trabalho infantil e trabalho escravo e sem que ocorra discriminação. Aos sindicatos deve ser permitido representar seus filiados em assuntos relacionados ao trabalho e os Estados devem possibilitar uma rede de seguridade social para todos, especialmente para doentes, idosos e mulheres gestantes.

**Texto: WageIndicator.org e Iftikhar Ahmad  
05 de Junho de 2017.**