WageIndicator.org

DECENT WORK CHECK
BRAZIL 2023

Egídio G. Vaz Raposo
Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The Authors

Egídio G. Vaz Raposo was the regional manager with WageIndicator, Sub-Saharan Africa from 2007-2015.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He is the founder of the Centre for Labour Research which is the global labour law office of the WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Brazil. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan, which works as WageIndicator Labour Law office. The team comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir. Ludmilla Caminha Barros helped in translation of labour law updates in Portuguese.

Bibliographical information

Ahmad I, Raposo E G V (2021) *Brazil Decent Work Check 2021*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, June.

For an updated version in the national language, please refer to http://meusalario.uol.com.br/

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

ÍNDICE

INTRODUCTION 1
Principal Legislação sobre Emprego e Trabalho 2
01/13 TRABALHO & SALÁRIOS 3
02/13 COMPENSAÇÃO 6
03/13 FÉRIAS ANUAIS &FERIADOS 9
04/13 SEGURANÇA NO TRABALHO 12
05/13 RESPONSABILIDADES FAMILIARES 18
06/13 MATERNIDADE & TRABALHO 20
07/13 SAÚDE & SEGURANÇA 23
08/13 BENEFÍCIOS DE LICENÇA MÉDICA & ACIDENTES DE TRABALHO 26
09/13 SEGURANÇA SOCIAL 29
10/13 TRATAMENTO JUSTO 33
11/13 MENORES E JOVENS 36
12/13 TRABALHO FORÇADO 38
13/13 SINDICATO 40
QUESTIONÁRIO SOBRE TRABALHO DECENTE 43

INTRODUCTION

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining "decent work". The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysing the impact of regulatory regimes.

In 2023, the team aims to include at least 15 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 125!

The text in this document was last updated in June 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Angola in French, please refer to: https://meusalario.org/angola

Principal Legislação sobre Emprego e Trabalho

1. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
2. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943
3. Decreto-lei nº 3.048 de 6 de maio de 1999
4. Decreto n ° 3048, 6 de maio de 1999
5. Lei n ° 7.998, de 11 de janeiro de 1990
6. Lei de Reforma Trabalhista nº 13.467, de 13 de julho de 2017
7. Lei da Liberdade Econômica nº 13.874, de 20 de setembro de 2019

01/13 TRABALHO & SALÁRIOS

Convenções da OIT

Salário Mínimo: Convenção 131 (1970)
Pagamento Regular & protecção salarial: Convenções 95 (1949) e 117 (1962)

O Brasil ratificou a Convenção 95, 117 e 131.

Resumo das disposições das convenções da OIT

O salário mínimo deve cobrir as despesas do empregado e dos membros da sua família. Além disto, deve relacionar-se, razoavelmente, ao nível geral de salários auferidos e ao padrão de vida de outros grupos sociais. Os salários devem ser pagos regularmente, diariamente, semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente.

Regulamentos sobre trabalho e salários:

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943
- Lei da Liberdade Econômica 13.874/2019

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 períodicos 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) cujos 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). Uma outra lei determina que o valor real do salário mínimo deverá ser em 2021 de R$ 1.101,95 (hum mil, cento e um reais e noventa e cinco centavos) por mês, R$ 36,76 (trinta e seis reais e setenta e seis centavos) por dia e R$ 4,594 (quatro reais e cinquenta e nove centavos) por hora, conforme divulgado pelo governo em 16 de janeiro de 2021.

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.

A Lei No. 13.467 de 13 de Julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe muitas mudanças para a Consolidação das Leis do Trabalho. No que refere ao salário mínimo, a Reforma abre a possibilidade de um trabalhador receber menos que o salário mínimo. Isso só pode acontecer se o empregado trabalha menos de 8 horas diárias. De qualquer modo, o valor pago por hora deve ser respeitado.

Por causa da Crise sanitária da COVID-19, a Medida Provisória 936 de 1º. De Abril de

2020 convertida na Lei 14.020 de 6 de julho de 2020 autorizou as empresas a reduzir os salários dos empregados em 25%, 50% ou 75%, na mesma proporçao em que limitassem a jornada de trabalho. O artigo 5º determinou que durante a suspensão da contratação ou redução da jornada de trabalho o trabalhador terá direito a um benefício para indenizar a redução ou perda do salário. O valor pode ir até o maior benefício de desemprego permitido e será pago pelo Governo Federal.

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

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 salério mensal e é pago em duas prestações. Em Novembro e em Dezembro.

A Lei da Reforma Trabalhista trouxe também uma mudança para a composição do salário. Anteriormente, o artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho determinava que gratificações, percentuais, diárias e outras formas de remuneração variável e acessória integravam o salário. A nova regra da Reforma Trabalhista estabelece que essas remunerações acessórias e variáveis não compõem salário e, por isso, são excluídas do montante sobre o qual incidem os tributos e contribuições previdenciárias.

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

Reformas Relacionadas ao COVID-19

Foi também autorizada a suspensão do pagamento do FGTS pelos empregadores, inclusive das multas e encargos quando o pagamento fosse devido, e o saldo devedor poderia ser pago em até seis parcelas mensais.

02/13 COMPENSAÇÃO

Convenções da OIT

Compensação por horas extras: Convenção 01 (1919)
Trabalho nocturno: Convenção 171 (1990)

O Brasil ratificou a Convenção 171.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Trabalhar horas extras deve ser evitado. Sempre que for inevitável, uma compensação extra de ser observado - minimamente o salário básico por hora mais todos os benefícios adicionais a que o trabalhador tem direito. De acordo com a Convenção 1 da OIT, a taxa de pagamento por horas extras não deve ser inferior a um quarto (125%) da taxa normal.

Trabalho nocturno refere-se a todo o trabalho executado durante um período não inferior a sete (07) horas consecutivas, incluindo o intervalo de meia-noite a cinco horas da manhã. Um trabalhador nocturno é um trabalhador cujo trabalho exige a realização de um número substancial de horas de trabalho nocturno que excede um limite especificado (pelo menos 3 horas). A Convenção 171 exige que os trabalhadores nocturnos sejam compensados com tempo de trabalho reduzido ou remuneração mais alta ou benefícios semelhantes. Provisões similares podem ser encontradas na Recomendação sobre o trabalho nocturno nº 178 de 1990.

Se um trabalhador tiver que trabalhar em um feriado nacional/religioso ou em um dia de descanso semanal, ele/ela deve ter direito a indemnização. Não necessariamente na mesma semana, desde que o direito a uma remuneração paga não seja negligenciada.

Se um trabalhador tiver que trabalhar durante o fim-de-semana, ele/ela deve adquirir o direito a um período de descanso de 24 horas ininterruptas. Não necessariamente no fim-de-semana, mas pelo menos no decorrer da semana seguinte. Da mesma forma, se um trabalhador tem que trabalhar em um feriado público, ele/ela deve receber um feriado compensatório. Uma taxa mais alta de remuneração por trabalhar em um feriado ou em um dia de descanso semanal não retira o direito a férias/descanso.

Regulamentos sobre compensação:

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943
- Lei da Liberdade Econômica (Lei 13.874/2019)

A Lei da Liberdade Econômica (Lei 13.874/2019) modificou o sistema de registro de entrada e saída no trabalho para fins de cumprimento da jornada laboral diária. Se antes o registro era obrigatório para todas as empreas com mais de 10 trabalhadores, agora o é apenas para aquelas que têm mais de 20 empregados. A obrigatoriedade do registro também mudou de foco: agora é obrigatório registrar o início e o fim da jornada laboral apenas quando estes ocorrerem de forma distinta, excepcional àquela contratada. A adoção deste procedimento prescinde da realização de acordo individual entre patrâo e trabalhador ou de acordo coletivo firmado entre os sindicatos representantes das classes.

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 nocturno

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.

A Reforma Trabalhista de 2017 regula o acordo formal necessário entre empregador e trabalhador acerca da formação de um banco de horas, de forma a permitir que os empregadores determinem a jornada de trabalho, desde que essas horas de trabalho extraordinário sejam convertidas em descanso compensatório ou pagas em dinheiro. O empregador de trabalho em horário

parcial pode adotar um banco de horas para compensar seus empregados for trabalho extraordinário, sem precisar de acordo individual ou coletivo com os trabalhadores.

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

Reformas Relacionadas ao COVID-19

Esta MP permitiu que os empregadores, concedessem férias coletivas, ou usar o banco de horas para compensar o tempo de dispensa de trabalho dado aos empregados, em um regime diário, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual.

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

03/13 FÉRIAS ANUAIS &FERIADOS

Convenções da OIT

Convenção 132 (1970) sobre feriados com direito a remuneração.
Convenções 14 (1921), 47 (1935) e 106 (1957) para dias de descanso semanal.
Além disso, para várias indústrias, aplicam-se diferentes convenções.

O Brasil ratificou a Convenção 14, 106 e 132.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Um empregado tem direito a pelo menos 21 dias consecutivos de férias anuais pagas. Feriados nacionais e religiosos não estão incluídos. Os acordos colectivos devem prever pelo menos um dia de férias anuais remunerados a cada 17 dias em que o empregado trabalhou ou tinha direito a ser pago.

Um trabalhador deve ter direito a férias pagas durante feriados nacionais e oficialmente reconhecidos.

Os trabalhadores devem desfrutar de um período de descanso de pelo menos 24 horas consecutivas em cada período de sete dias, ou seja, uma semana.

Regulamentos sobre férias anuais e feriados:

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

Férias pagas/ periodo 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:

- 30 dias corridos, quando o trabalhador(a) não houver faltado ao serviço por mais de 5 dias;
- 24 dias corridos, quando o trabalhador(a) tiver de 6 a 14 dias de falta;
- 18 dias quando o trabalhador(a) tiver de 15 a 23 dias de falta; e
- 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:

- 18 dias para a duração do trabalho semanal superior a 22 horas, até 25 horas semanais;
- 16 dias para a duração do trabalho semanal superior a 20 horas, até 22 horas semanais;
- 14 dias para a duração do trabalho semanal superior a 15 horas, até 20 horas semanais;
- 12 dias para a duração do trabalho semanal superior a 10 horas, até 15 horas semanais;
- 10 dias para a duração do trabalho semanal superior a 5 horas, até 10 horas semanais e;
- 8 dias para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 horas semanais.
- A MP 936 de 1º. de Abril de 2020 convertida na Lei 14.020 de 6 de julho de 2020 autorizou as empresas a limitar a jornada de trabalho em 25%, 50% ou 75%, assim como reduzir os salários dos empregados na mesma proporçao.

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

Reformas Relacionadas ao COVID-19

Durante o estado de calamidade pública, a concessão de férias anuais deve se dar por pelo menos cinco dias corridos e pode acontecer a critério do empregador, mesmo que o período aquisitivo de férias ainda não tenha sido concluído.

A MP 927 também autorizou as partes a celebrar acordos individuais relativos à antecipação de futuros períodos de férias.

Trabalhadores pertencentes ao grupo de risco coronavírus (como pessoas com co-morbidades) teriam a prioridade para o gozo de férias, seja individual ou coletivo.

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)

04/13 SEGURANÇA NO TRABALHO

Convenções da OIT

Convenção 158 (1982) sobre a rescisão do emprego

A convenção 158 foi ratificada pelo Brasil.

Resumo das disposições das convenções da OIT

As questões desta secção medem a segurança ou mesmo a flexibilidade e precariedade de uma relação de trabalho. Embora estas não estejam claramente mencionadas numa única convenção (indemnização por demissão e exigência de aviso prévio estão disponíveis na Convenção de Rescisão de Emprego nº 158), no entanto, as melhores práticas na área exigem que os funcionários recebam um contracto de trabalho por escrito; os trabalhadores com contractos a termo não devem ser contratados para tarefas de carácter permanente; um período de estágio razoável (idealmente menor ou igual a 6 meses) pode ser seguido para avaliar a adequação de um empregado; um período de aviso prévio deve ser especificado em um contracto de trabalho antes de romper a relação de trabalho; e os trabalhadores recebem indemnização por demissão no término da relação de trabalho.

Um contrato de trabalho pode ser oral ou escrito, no entanto os trabalhadores devem receber uma declaração escrita de emprego no início de seu emprego. Trabalhadores com contractos a prazo fixo não devem ser contratados para tarefas permanentes, pois isso leva a empregos precários.

Um período de estágio razoável deve permitir que um trabalhador aprenda novas habilidades. Um funcionário recém-contratado pode ser demitido durante o período de experiência, sem quaisquer consequências negativas.

Um período razoável de aviso prévio, dependendo do tempo de serviço de um empregado, pode ser necessário antes que um empregador possa cortar a relação de emprego.

Os empregadores podem ser obrigados a pagar uma indemnização por cessação de emprego na rescisão do contracto de trabalho (devido a redundância ou qualquer outro motivo, excepto por falta de capacidade ou má conduta).

Regulamentos sobre segurança no 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.

A Lei da Liberdade Economica trouxe a criação da Carteira de Trabalho Digital. Este documento vai funcionar da mesma forma que o documento em papel, mas suas informações serão digitalizadas em um aplicativo e armazenadas em rede, permitindo o acesso aos dados por trabalhadores, empregadores e órgãos governamentais relacionados. O documento será emitido preferencialmente no formato digital, quando da inscrição da pessoa no Cadastro da Pessoa Física (CPF) e habilitado por intermédio de um aplicativo a ser transferido, sem nenhum custo, a partir do portal Dataprev, no website acesso.gov.br e de acordo com as instruções que o próprio aplicativo fornece.
Além de alterar o formato, a Lei em questão estendeu o prazo para anotação da contratação de 48h para 5 dias.

A Medida Provisoria 936 de 1º. De Abril de 2020, convertida na Lei 14. 020 de 06 de julho de 2020, artigo 8º. permitiu, durante a vigência do estado de calamidade pública, a suspensão do contrato de trabalho por 60 dias, fracionáveis em duas vezes de 30 dias, por intermédio de acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho ou acordo individual.

Fonte: Lei da Liberdade Econômica nº 13.874/2019 Art. 15 que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 arts. 13, 14,15,16, 29. Portaria no. 1065 de 23 de Setembro de 2019.Lei 14. 020 de 06 de julho de 2020, artigo 8º; az egységes szerkezetbe foglalt munkajogi törvény 131., 41. és 442.-456. cikke (1943. évi 5.452. Sz. Törvény)

Reformas Relacionadas ao COVID-19

Alterações legislativas provisórias durante a crise sanitária do COVID-19 adotadas no ano 2020 - Medida Provisória 928 de 23 de Março de 2020

Esta Medida Provisória dispôs sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública que, para fins trabalhistas, constituiu hipótese de força maior. Durante este período, foi facultada a celebração de acordo individual escrito entre empregado e empregador, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício. Este acordo deveria ter

preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, puderam ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

- o teletrabalho;
- a antecipação de férias individuais;
- a concessão de férias coletivas;
- o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- o banco de horas;
- a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- o direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Esta MP definiu teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância como prestação de serviços predominantemente ou totalmente fora das premissas do empregador, com o uso de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não configuram trabalho externo. A MP permitiu a mudança do regime de trabalho de presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, bem como a determinação da mudança para o trabalho presencial, apenas de acordo com sua discrição, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos e sem o registro prévio da alteração do contrato de trabalho individual. Tudo o que os empregadores devem fazer é notificar os funcionários com 48 horas de antecedência, por escrito ou por comunicação eletrônica.

Um contrato escrito, deve prever a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e pela infraestrutura adequada necessária para o teletrabalho, bem como para o reembolso do empregado pelas despesas incorridas na prestação das despesas referidas. Estagiários e aprendizes também poderiam ter seus regimes de trabalho alterados para teletrabalho sob as mesmas disposições.

Contratos de trabalho a termo fixo

Contratos de trabalho no Brasil são, via de regra, celebrados por tempo indeterminado. Assim, os contratos por prazo determinado são excepcionais e, como tal precisam ser expressamente justificados, pela natureza temporária do trabalho ou do empreendimento. Os três primeiros meses do contrato por prazo indeterminado são considerados período probatório.

Um contrato de trabalho por prazo determinado se converte em contrato por prazo indeterminado se for prorrogado mais de uma vez; se a renovação não for estabelecida em contrato, quanto o prazo máximo de dois anos for ultrapassado e, por fim, quando sucessivos contratos por prazo determinado são celebrados sem que se observe a pausa de seis meses entre eles. Do mesmo modo, um contrato de trabalho por prazo determinado se converte em contrato por prazo indeterminado se não incluir a justificação do prazo determinado e uma cláusula que trate de seu termo.

Um acordo coletivo de trabalho pode também especificar situações em que contratos por prazo determinado podem ser celebrados.

O Decreto Lei No. 229 de 28 de fevereiro de 1967 reformulou a regra do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, determinado que o que caracteriza a natureza temporária é o tipo do trabalho, não o prazo pelo qual é prestado. Assim, este Decreto limitou o contrato por prazo determinado a circunstâncias que especificou, como a natureza temporária do serviço, as atividades do empregador ou o período experimental do contrato. Esta regra do Decreto 229/1967 não foi alterada pela Reforma Trabalhista de 2017.

A lei da Reforma Trabalhista trouxe mudanças para o regime de contratação de trabalhadores autônomos também. Antes, uma relação laboral podia ser facilmente caracterizada se o trabalho fosse prestado de forma regular e contínua para o empregador. O novo regime determina que a relação de emprego só pode ser caracterizada se houver relação de subordinação entre o trabalhador e o empregador.

A Lei da Reforma Trabalhista regulou também o trabalho em tempo parcial e o trabalho intermitente. O trabalho intermitente é, de fato, uma forma não contínua de trabalho na qual o trabalhador desenvolve suas atividades de acordo com as necessidades variadas do empregador. Assim, o trabalhador é informado da oportunidade de trabalho quando a demanda ocorre, sendo-lhe facultado aceitá-la ou não. Neste tipo de contrato, alternam-se períodos de inatividade e de trabalho, e a remuneração se dá em função dos períodos de trabalho.

A Lei da Reforma Trabalhista redefiniu trabalho em tempo parcial e regulamentou a matéria em maior detalhe. Sob a antiga regra, trabalhadores em tempo parcial eram aqueles que trabalhavam até 25 horas por semana e não podiam fazer trabalho extraordinário. A Reforma Trabalhista trouxe duas formas de trabalho em tempo parcial. A primeira tem o limite máximo de 30 horas semanais e não admite trabalho extraordinário. A segunda forma tem 26 horas de trabalho semanais, mas admite até mais seis horas semanais de trabalho extraordinário.

A Lei da Reforma Trabalhista buscou ampliar a liberdade de negociação entre trabalhadores e empregadores, em particular, daqueles melhor posicionados para defender seus próprios interesses, portadores de formação universitária e para aqueles que pagam ao menos o dobro da contribuição máxima para a segurança social.

O Governo Federal emitiu um novo Decreto (No. 10.060 de 2019) para interpretar a Lei da Terceirização (No. 6.019 of 1974). Este Decreto regula a permissão para empregar temporariamente trabalhadores para atender demanda sazonal e previsível e determina a igualdade de direitos e deveres entre trabalhadores temporários e os trabalhadores por prazo indeterminado. O Decreto esclarece que o empregador pode engajar os trabalhadores temporários em quaisquer das suas atividades produtivas e regulamenta os termos e condições de trabalho no emprego temporário.

Fonte: Artigos 442-B, 443-451 da Consolidação das Leis do Trabalho (Lei No. 5452 de 1943)

Periodo de experiencia

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:
8 dias se o pagamento for realizado por semana ou em menor intervalo; 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 eliminição 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.

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.

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.

A Nova Lei do Trabalho de 2017 (Lei No. 13467/2017) autoriza o comum acordo entre empregador e empregado para extinguir a relação de trabalho. No caso, o trabalhador tem direito a receber as seguintes verbas: metade do aviso prévio, se este for indenizado e a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. O trabalhador fica então autorizado a fazer uma retirada de até 80% do saldo do FGTS.

Fonte: §477-500 das Consolidação das Leis do Trrabalho (Lei nº 5.452 de 1943); §18 da Lei nº 8.036 de 1990

05/13 RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Convenções da OIT

Convenção 156: Convenção dos Trabalhadores com Responsabilidades Familiares (1981)
Recomendação 165: Trabalhadores com responsabilidades familiares (1981)

O Brasil não ratificou as Convenções 156 e 165.

Resumo das Disposições das Convenções da OIT

A licença de paternidade é para os novos pais na época do parto e é geralmente de duração mais curta.

A recomendação (No. 165) prevê a licença parental como uma opção disponível para que um dos pais possa tirar uma licença longa (remunerada ou não) sem renunciar ao trabalho. A licença parental é geralmente tomada quando a licença de maternidade e paternidade se esgota. Para os pais que trabalham, as leis podem definir a parte da licença parental que deve ser obrigatoriamente tomada por pais ou mães.

Opção flexível de trabalho para os pais/ A Recomendação 165 sobre Equilíbrio entre a vida e trabalho demanda aos empregadores que analisem as medidas para melhorar as condições gerais de trabalho através de acordos de trabalho flexíveis.

Regulamentos 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.

06/13 MATERNIDADE & TRABALHO

Convenções da OIT

Uma convenção anterior (103 de 1952) prescreveu pelo menos 12 semanas de licença de maternidade, 6 semanas antes e 6 semanas após o nascimento. No entanto, uma convenção posterior (nº 183 do ano 2000) exige que a licença de maternidade seja de, pelo menos, 14 semanas, das quais um período de seis semanas de licença compulsória deve ser após o parto.

O Brasil ratificou a Convenção 103.

Resumo das disposições da Convenção da OIT

Durante a gravidez e a licença de maternidade, o trabalhador deve ter direito a cuidados médicos e de parteira sem qualquer custo adicional.

Durante a gravidez e durante a amamentação, o trabalhador deve estar isento do trabalho que possa trazer danos a ele ou ao seu bebé.

A licença de maternidade total deve durar pelo menos 14 semanas.

Durante a licença de maternidade, a renda de um trabalhador deve corresponder a pelo menos dois terços do seu salário anterior.

Durante a gravidez e a licença de maternidade, um trabalhador deve ser protegido contra demissão ou qualquer outro tratamento discriminatório.

Os trabalhadores têm o direito de retornar a uma posição igual ou equivalente após a licença de maternidade.

Após o parto e a reintegração no trabalho, o trabalhador deve receber intervalos de amamentação paga para amamentar a criança.

Regulamentos sobre maternidade e 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 gratuíto

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

A regra anterior da CLT determinava que se o trabalho apresentasse risco para uma trabalhadora grávida ou que amamenta ela deveria ser transferida para outra função e retornar para seu cargo anterior assim que sua condição de saúde for avaliada e o risco à não mais existir. Além disso, a regra anterior determinava que se a transferência para outra função não fosse possível, a trabalhadora em questão deveria ser posta sob licença médica.

A Lei da Reforma Trabalhista mudou essa regra. Agora, apenas as trabalhadoras que atuem em funções de maior risco têm direito ao pagamento adicional por trabalho arriscado e, exige, para a transferência de função, que a trabalhadora comprove o risco à saúde por atestado médico. Caso o empregador não tenha como mudar a trabalhadora grávida ou que amamenta de função, ela tem direito a ter sua gravidez atestada como de alto risco e receber a licença maternidade. Todas as mulheres grávidas e que amamentam que tiverem suas atividades profissionais classificadas como de alto risco têm direito ao pagamento adicional prescrito em lei. Sob a Lei da Reforma Trabalhista, os horários de amamentação devem ser objeto de acordo entre o empregador e a trabalhadora.

Fonte: Artigos 392(4)(II) & 394(A) da Consolidação das Leis do Trabalho (Lei 5452 de 1943 e Lei No. 13,287 de 2017)

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 ás 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

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. Sob a Lei da Reforma Trabalhista, os horários de amamentação devem ser objeto de acordo entre o empregador e a trabalhadora.

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.

Fonte: §389 e 396 das Consolidação das Leis do Trrabalho (Lei nº 5.452 de 1943)

07/13 SAÚDE & SEGURANÇA

Convenções da OIT

A maioria das Convenções da OIT sobre SSO trata de riscos muito específicos de Segurança Ocupacional, como asbesto e produtos químicos. A Convenção 155 (1981) é a convenção geral relevante aqui.
Convenção de Inspecção do Trabalho: 81 (1947)

Brasil ratificou as Convenções 81 e 155.

Resumo das disposições das convenções da OIT

O empregador, com toda a justiça, deve certificar-se de que o processo de trabalho é seguro.

O empregador deve fornecer roupas de protecção e outras precauções de segurança necessárias gratuitamente.

Os trabalhadores devem receber capacitação em todos os aspectos de segurança e saúde relacionados ao trabalho e devem ter recebido as saídas de emergência.

A fim de garantir a segurança e saúde no local de trabalho, um sistema de inspecção do trabalho central, independente e eficiente deve estar presente.

Regulamentos sobre 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)

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.)

Reformas Relacionadas ao COVID-19

Os empregadores foram liberados do dever de realizar treinamentos periódicos de saúde e segurança durante o estado de calamidade pública, a menos que seu conteúdo possibilite o ensino a distância, mas devem retomá-los em 90 dias após o fim da calamidade pública.

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

Reformas Relacionadas ao COVID-19

Esta MP 928 também estabeleceu que, durante seu período de vigência as autoridades de fiscalização do trabalho deveriam agir de forma orientadora, exceto quando:

- falta de registro de funcionários, com base em reclamações;
- situações de risco grave e iminente, apenas para irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação;
- ocorrência de acidente de trabalho fatal determinado por meio de procedimento fiscal de análise de acidentes, somente para irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; E
- trabalho em condições análogas às do trabalho escravo ou infantil.

08/13 BENEFÍCIOS DE LICENÇA MÉDICA & ACIDENTES DE TRABALHO

Convenções da OIT

Convenção 102 (1952), Convenções 121 (1964) e 130 (1969) referentes à Previdência Social, Benefícios por Acidentes de Trabalho e Benefícios de Cuidados Médicos e Doença

O Brasil ratificou a convenção 102.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Os direitos de trabalho e renda de um trabalhador devem ser protegidos quando ocorrer uma doença. A legislação nacional de trabalho pode prever que o subsídio de doença não pode ser pago durante os primeiros 3 dias da sua ausência. No mínimo, um trabalhador deve ter direito a uma renda durante os primeiros 6 meses de doença. Essa renda deveria ser de pelo menos 45% do salário mínimo. (Os países são livres para optar por um sistema que garanta 60% dos últimos salários durante os primeiros 6 meses de doença ou mesmo durante o primeiro ano). Um trabalhador deve ter direito a licença médica remunerada.

Durante a doença, o trabalhador deve ter direito a cuidados médicos sem qualquer custo adicional. Os funcionários e seus familiares devem ter acesso aos cuidados médicos mínimos necessários a um custo acessível.

Durante os primeiros 6 meses de doença, um trabalhador não deve ser demitido.

Se um trabalhador estiver incapacitado devido a uma doença ou acidente de trabalho, ele deve receber um benefício maior. No caso de incapacidade/invalidez temporária ou total, um trabalhador pode receber pelo menos 50% do seu salário médio, enquanto no caso de um acidente fatal, os sobreviventes podem receber 40% do salário médio do trabalhador falecido em pagamentos periódicos.

Regulamentos sobre benefícios por Licença Médica & Acidentes de 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 segurado 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

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

09/13 SEGURANÇA SOCIAL

Convenções da OIT

Segurança Social (padrões mínimos): Convenção 102 (1952). Por vários benefícios, padrões mais elevados foram estabelecidos em convenções posteriores.
Benefícios de acidentes de trabalho: Convenções 121 (1964),
Invalidez, velhice e benefícios para sobreviventes: Convenção 128 (1967)
Cuidados Médicos e Benefícios de Doença: Convenção 130 (1969)
Benefícios de Desemprego: Convenção 168 (1988).

O Brasil ratificou as Convenções 102 e 168.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Nas circunstâncias normais, a idade de aposentadoria não pode ser maior que 65 anos de idade. Se a idade de aposentadoria for fixa acima de 65 anos, deve-se dar "a devida atenção à capacidade de trabalho dos idosos" e "critérios demográficos, económicos e sociais, que devem ser demonstrados estatisticamente". A pensão pode ser definida como uma percentagem do salário mínimo ou uma percentagem do salário ganho.

Quando o chefe da família morre, o cônjuge e os filhos têm direito a um benefício, expresso como uma percentagem do salário mínimo ou uma percentagem do salário ganho. Isso deve ser pelo menos 40% do salário de referência.

Por um período limitado de tempo, os desempregados têm direito ao subsídio de desemprego definido como uma percentagem do salário mínimo ou uma percentagem do salário ganho.

Benefício de invalidez é fornecido quando uma pessoa protegida é incapaz de se envolver em um emprego remunerado, antes da idade de aposentadoria padrão, devido a uma condição crónica não ocupacional, resultando em doença, lesão ou incapacidade. O benefício de invalidez deve ser pelo menos 40% do salário de referência.

Regulamentos sobre 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

As regras anteriores eram as seguintes:

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).

As (novas) regras propostas para a pensão de idade

Idade mínima: 62 anos para mulheres, 65 anos para os homens. Período mínimo de contribuição é de 15 anos para aqueles que contribuem para o Sistema Previdenciário ao tempo em que a Reforma Previdenciária entrar em vigor. Para aqueles que vão começar a contribuir para o Sistema Previdenciário depois que a Reforma entrar em vigor, o período mínimo de contribuição permanece de 15 anos para as trabalhadoras, mas para os homens trabalhadores, este período mínimo de contribuição aumentou para 20 anos.

Regras propostas para determinação do valor da pensão:

O valor médio será calculado com base em todos os salários pagos ao trabalhador (não mais sobre 80% dos pagamentos mais altos). Aqueles que alcançam a idade mínima exigida e têm pago contribuição durante os últimos 15 anos receberão 60% do valor do salário médio que lhes foi pago. Os trabalhadores terão aumento de 2% para cada ano que for acrescentado aos 20 anos iniciais (15 para as trabalhadoras) A fim de poder receber uma pensão igual ao total do salário médio recebido, as mulheres deverão trabalhar por 35 anos e os homens, por 40. A aposentadoria por tempo de contribuição – aquela em que o trabalhador começou a contribuir jovem para o sistema, visando no futuro aposentar-se mais jovem do que a lei exige – deixa de ser possível. Assim, se um trabalhador pagou sua contribuição para o Sistema Previdenciário por 40 anos e ainda não atingiu a idade mínima exigida, ele não pode se aposentar.

Regras Propostas

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 (Art. 39 e 56-64 do Decreto-lei n° 3.048 de 6 de maio de 1999).

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: Art. 39, 51-64 & 188 Decreto-lei n° 3.048 de 6 de maio de 1999; Associação Internacional de Seguridade Social (Associação Internacional de Seguridade Social (ISSACountry Profile)

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.

A Reforma Previdenciária propôs uma nova regra para os benefícios pagos aos dependentes ou cônjuge sobrevivente. Ao invés de 100% da pensão do trabalhador falecido, o sobrevivente passa a ter 50% do valor total mais 10% por dependente, até o limite de cinco beneficiários. As pensões não serão mais cumulativas, ou seja, não será mais possível ao trabalhador aposentado acumular pensões, exceto para categorias profissionais expressamente definidas em lei.

Fonte: Art. 39 e 105-115 do Decreto n° 3.048 de 6 de maio de 1999; ISSA Country Profile

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.

A Reforma Tributária mudou a denominação de 'aposentadoria por invalidez' para 'aposentadoria por

incapacidade permanente' e determina que o valor de 60% do salário médio de contribuição para todo trabalhador com mais de 20 anos de pagamento para o Sistema, mais 2% por cada ano de contribuição acrescentado aos 20 mínimos exigidos. Esta regra não se aplica às incapacidades permanentes adquiridas em virtude de acidentes de trabalho.

Fonte: Art. 29-39 e 43-50 do Decreto-lei n° 3.048 de 6 de maio de 1999; ISSA Country Profile

10/13 TRATAMENTO JUSTO

Convenções da OIT

A Convenção 111 (1958) lista os motivos de discriminação que são proibidos.
A Convenção 100 (1952) trata da Remuneração igual por Trabalho de Igual Valor.

O Brasil ratificou as Convenções 100 e 111.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Nos locais de trabalho, salário igual para homens e mulheres para funções de igual valor é uma obrigação, independentemente do estado civil. É, também, proibida a desigualdade salarial baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, local de nascimento ou origem social. Um sistema de remuneração transparente e a correspondência clara de remuneração e posição devem estar em vigor e ajudar a evitar a discriminação salarial.

Não está claramente previsto nas Convenções da OIT. No entanto, intimidação/assédio sexual é discriminação de gênero.

Um empregador não pode discriminar o empregado em nenhum aspecto do emprego (nomeação, promoção, treinamento e transferência) com base na filiação a sindicatos ou participação em actividades sindicais, apresentação de uma queixa contra um empregador, raça, cor, sexo, casamento, responsabilidades familiares, gravidez, religião, opinião política, origem nacional ou origem social, ausência temporária por motivo de doença, idade, filiação sindical, deficiência/HIV-AIDS ou ausência do trabalho durante a licença-maternidade. (Convenções 111, 156, 158, 159 e 183)

As pessoas têm o direito de trabalhar e não pode haver segregação ocupacional com base no gênero.

Regulamentos sobre tratamento justo:

- 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 retribuíção

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 Consolidação das Leis do Trrabalho (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 Consolidação das Leis do Trrabalho (Lei nº 5.452 de 1943); §932 do Código Civil; §216 do Código Penal

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:

- 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;
- recusar emprego, promoção ou demitir trabalhadores em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou gravidez;
- considerar sexo, idade, cor ou situação familiar como variável determinante para remuneração (ou aumento de salário), formação profissional e oportunidades de carreira;
- exigência, para a trabalhadora, de atestado que comprove esterilidade ou gravidez como uma condições para contratação ou manutenção do emprego;
- 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
- 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 Consolidação das Leis do Trrabalho (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 Consolidação das Leis do Trrabalho (Lei nº 5.452 de 1943)

11/13 MENORES E JOVENS

Convenções da OIT

Idade mínima: Convenção 138 (1973)
Piores Formas de Trabalho Infantil: Convenção 182 (1999)

O Brasil ratificou as Convenções 138 e 182.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Nos locais de trabalho, as crianças não podem ser forçadas a realizar trabalhos que possam prejudicar sua saúde e dificultar seu desenvolvimento físico e mental.

Todas as crianças devem poder frequentar a escola. Uma vez salvaguardada esta situação, não há objecções contra as crianças que desempenham trabalhos leves entre os 12 e os 14 anos de idade. A idade mínima geral é de 15 anos, no entanto, os países em desenvolvimento podem fixá-la aos 14 anos. A idade mínima para trabalho perigoso, trabalho que possa comprometer a saúde, a segurança ou a moral dos jovens, é de 18 anos. Também pode ser definido em um nível inferior de 16 anos sob certas circunstâncias

As crianças não devem ser empregadas em um trabalho que possa prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças. É considerada uma das piores formas de trabalho infantil. A idade mínima para tal trabalho perigoso é de 18 anos.

Regulamentos sobre menores e jovens:

- 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 Consolidação das Leis do Trrabalho (Lei nº 5.452 de 1943); Decreto nº 20 de 2001; Decreto nº 6.481 de 2008

12/13 TRABALHO FORÇADO

Convenções da OIT

Trabalho forçado: Convenções 29 (1930)
Abolição do trabalho forçado: Convenções 105 (1957)
O trabalho forçado é o trabalho que se deve realizar sob ameaça de punição: perda de salário, demissão, assédio ou violência, até mesmo punição corporal. Trabalho forçado significa violação dos direitos humanos.

O Brasil ratificou as Convenções 29 e 105.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Excepto para certos casos, o trabalho forçado ou compulsório (exigido sob a ameaça de punição e para o qual você pode não ter oferecido voluntariamente) é proibido.

Os empregadores devem permitir que os trabalhadores procurem trabalho em outro lugar. Se um trabalhador está procurando emprego em outro lugar, ele/ela não deve ser reduzido em salários ou ameaçado de demissão. (Nos casos inversos, a lei internacional considera isso como trabalho forçado).

Se o total de horas de trabalho, inclusive de horas extras, exceder 56 horas por semana, o trabalhador é considerado em condições desumanas de trabalho.

Regulamentos 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 Consolidação das Leis do Trrabalho (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 Consolidação das Leis do Trrabalho (Lei nº 5.452 de 1943)

13/13 SINDICATO

Convenções da OIT

Liberdade de Associação e Protecção do Direito de Organização: Convenção 87 (1948).
Direito de Organização e Negociação Colectiva: Convenção 98 (1949)

O Brasil ratificou a Convenção 98.

Resumo das disposições das convenções da OIT

Liberdade de associação significa liberdade para se juntar a um sindicato. Isso faz parte dos direitos humanos fundamentais. Os funcionários não podem ser colocados em desvantagem quando estão activos no sindicato fora do horário de trabalho. A lista de exclusões para sectores de actividade econômica e trabalhadores de uma organização deve ser curta.

Os sindicatos têm o direito de negociar com os empregadores sobre os termos de emprego sem impedimentos. A liberdade de um sindicato de negociar com os empregadores para tentar concluir acordos coletivos é protegida. (A OIT tem um procedimento especial para lidar com reclamações de sindicatos sobre violação deste princípio).

Os trabalhadores têm o direito a greve para defender seus interesses sociais e econômicos. É incidental e corolário ao direito de organizar previsto na convenção 87 da OIT.

Regulamentos sobre os 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.

A Nova Lei do Trabalho de 2017 torna a contribuição sindical voluntária (anteriormente, era compulsória) e condicionada ao consentimento expresso do trabalhador. Mais ainda, apesar da adesão ao sindicato ser voluntária, no que se refere à negociação e celebração de acordos coletivos de trabalho, o sindicato representa toda a categoria em sua área de atuação.

A Medida Provisória no. 873 exige que os sindicatos obtenham consentimento prévio e por escrito, ao invés de aprovação tácita, dos trabalhadores para inscrevê-los entre seus membros e os proíbe de cobrar contribuição aprovada apenas por voto em Assembleia.

Fonte: §8º da Constituição da República Federativa do Brasil e Art. 511-514 da CLT

Direito á 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 colectiva. 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 Colectivo não podem estipular a duração de um contrato colectivo 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 colectiva 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.

A Nova Lei do Trabalho de 2017 determina que os acordos coletivos de trabalho tenham precedência sobre dispositivos da Lei, quando tratarem dos seguintes temas: jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalos para repouso e refeições, representantes dos empregados na empresa, troca de férias anuais, planos de incentivo e partilha de lucros, trabalho à distância ou intermitente.

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

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

QUESTIONÁRIO SOBRE TRABALHO DECENTE

DECENETWORKCHECK.ORG

Compare

DecentWorkCheck Brasil es un producto de WageIndicator.org e 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 minimo anunciado pelo Governo/Parceiros sociais		☐	☐
2.	O meu salário é pago com regularidade. *(Diariamente, semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente)*		☐	☐

02/13 Compensação

3.	As horas extraordinárias são mais bem pagas do que as horas normais de trabalho		☐	☐
4.	Sempre que trabalho em horário noturno, eu sou remunerado		☐	☐
5.	Eu tenho direito à compensação da jornada, quando tenho que trabalhar nos finais de semanas e feriados		☐	☐
6.	Sempre que trabalho nos finais de semanas ou feriados, eu sou remunerado		☐	☐

03/13 Férias anuais e trabalho nos feriados

7.	A quantas semanas de férias remuneradas você tem direito?*		☐ 1 ☐ 2	☐ 3 ☐ 4+
8.	Eu sou remunerado durante os feriados nacionais e religiosos		☐	☐
9.	Eu tenho, pelo menos, um dia livre nos finais de semana (24 horas consecutivas)		☐	☐

04/13 Segurança no Trabalho

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

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

DECENETWORKCHECK.ORG

		Legislação Nacional	SI	NO
05/13	**Responsabilidades familiares**			
15.	Meu empregador garante licença paternidade *Esta licença é para os novos pais/parceiros e é dada no momento de nascimento da criança*	☺	☐	☐
16.	Meu empregador garante licença parental (remunerada ou não) *Esta licença é proporcionada quando a licença maternidade/paternidade se encerra. Pode ser usufruída pelo pai e pela mãe consecutivamente.*	☺	☐	☐
17.	Minha jornada de trabalho é flexível o bastante para combinar trabalho com responsabilidades *Através de trabalho por tempo parcial ou outras opções flexíveis*	☹	☐	☐
06/13	**Maternidade no trabalho**			
18.	Eu tenho direito à assistência médica pré e pós-parto gratuitamente	☺	☐	☐
19.	Durante a gravidez, estou excluída de trabalho noturno ou perigoso	☺	☐	☐
20.	Minha licença maternidade dura, pelo menos, 14 semanas	☺	☐	☐
21.	Durante a licença maternidade, me pagam pelo menos dois terços do meu salário	☺	☐	☐
22.	Estou protegida contra demissão durante o período de gravidez *Trabalhadores ainda podem ser demitidos por razões não relacionadas à gravidez, como aquelas relacionadas à conduta ou capacidade*	☺	☐	☐
23.	Tenho o direito de ter o mesmo/similar emprego quando eu retornar da licença maternidade	☺	☐	☐
24.	Meu empregador permite pausa durante a jornada de trabalho, para amamentar meu filho	☺	☐	☐
07/13	**Saúde e segurança no local de trabalho**			
25.	Meu empregador garante um local de trabalho seguro e saudável	☺	☐	☐
26.	Meu empregador fornece gratuitamente equipamento de proteção, incluindo uniforme	☺	☐	☐
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	☺	☐	☐
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	☺	☐	☐
08/13	**Doença e acidente de trabalho**			
29.	Meu empregador remunera faltas por doença e eu recebo pelo menos 45% do meu salário durante os primeiros 6 meses de doença	☺	☐	☐
30.	Tenho acesso à assistência médica gratuita durante minha doença e/ou acidente de trabalho	☺	☐	☐
31.	Tenho o meu emprego assegurado nos seis primeiros meses de minha doença	☺	☐	☐
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		☐	☐
34.	Quando eu, enquanto trabalhador, morrer, meus dependentes receberão um benefício		☐	☐
35.	Se eu perder o meu emprego, receberei o seguro-desemprego		☐	☐
36.	Tenho acesso aos benefícios por invalidez no caso de estar incapacitado por uma doença não ocupacional, lesão ou acidente		☐	☐

10/13 Tratamento justo no trabalho

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

11/13 Trabalho infantil

41.	No meu local de trabalho, é proibido o trabalho de menores de 16 anos		☐	☐
42.	No meu local de trabalho, é proibido trabalho perigoso para menores de 18 anos		☐	☐

** 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		☐	☐
44.	Meu empregador mantém o local de trabalho livre de trabalho forçado ou correlato		☐	☐
45.	As minhas horas totais de trabalho, incluíndo as horas extraordinárias, não ultrapassam as 56 horas semanais		☐	☐

13/13 Direitos sindicais

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

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.