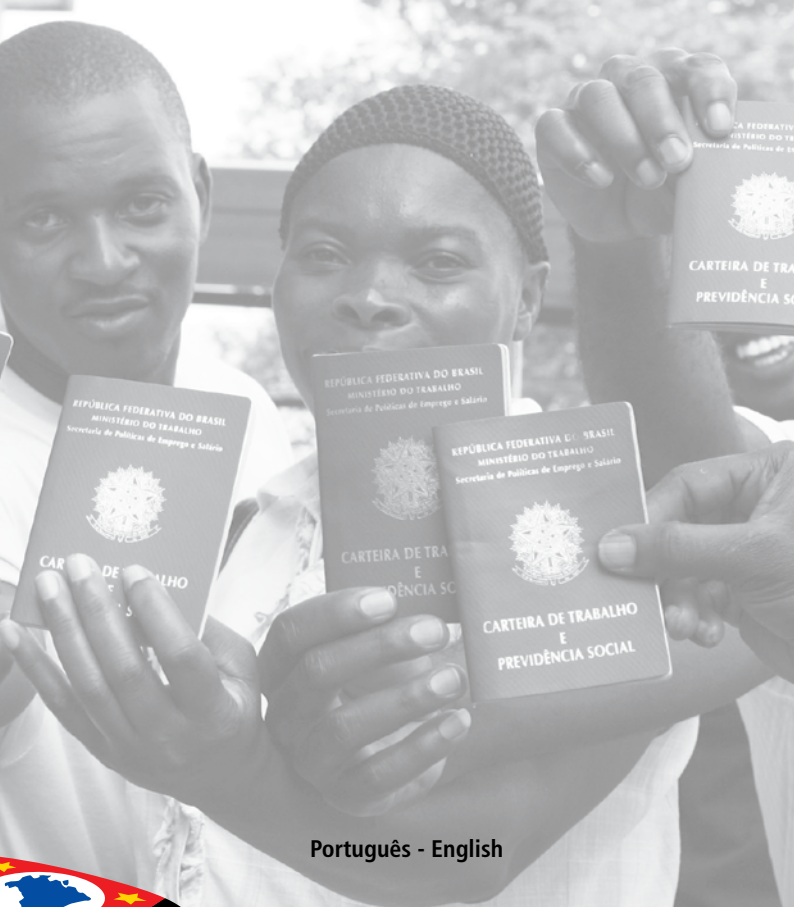


Português - English

Cartilha sobre Direitos do Trabalhador Primer on Basic Worker Rights in Brazil



Português - English



Cartilha sobre Direitos do Trabalhador Primer on Basic Worker Rights in Brazil

Realização

Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania
Comitê Estadual para Refugiados

Equipe de Trabalho

Grupo Técnico de Emprego e Renda

Conselho Editorial

Adelaide Pereira Guabiraba Lemos
Caritas Arquidiocesana de São Paulo - SP
Julio Cesar da Silva Corrêa
Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania

Consultoria Jurídica

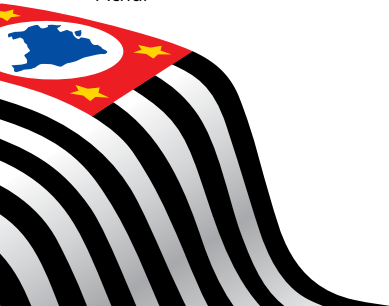
Dr. Pietro Alarcón
Advogado e Professor Doutor pela PUC/SP
Dr. Gustavo Paschoal
Advogado e Mestre pelo centro Universitário ITB (Instituto Toledo de Bauru)

Tradução

Leda Galafassi, Samantha Seltzer e Talita Yamamoto - *alunas do Curso de Relações Internacionais da PUC/SP da Disciplina Direito Internacional Humanitário e Direito dos Refugiados.*

Fotos

Acnur



Cartilha sobre Direitos do Trabalhador

Português

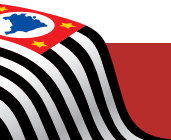
Prezados (as) solicitantes de refúgio

No atual cenário internacional se desenham crescentes fluxos migratórios ocasionados pela precarização das condições de sobrevivência advindas de situações de guerra, conflitos internos ou instabilidade institucional em dezenas de países. Como consequência, cresce a cada dia o número de refugiados em diferentes regiões do planeta.

Nesse contexto, o Brasil, considerado um país tradicionalmente acolhedor e com uma economia emergente, passou a ser visto como destino possível para pessoas que buscam reconstruir suas vidas. E o Estado da Federação que recebe o maior número de imigrantes e solicitantes de refúgio é mesmo São Paulo.

O desejo de recomeçar e de integrar-se numa nova sociedade demanda força de vontade, disponibilidade para aprender e passa pela oportunidade de demonstrar habilidades profissionais, e assim adquirir emprego.

Entretanto, há os que em seus países de origem experimentaram organização, dinâmica e legislação trabalhista distintas do Brasil, onde a mistura entre formalidade e informalidade da economia tornam a tarefa ainda mais complexa.



O aumento da disputa por vagas em postos de trabalho reforça a necessidade de os candidatos e os órgãos de governo estarem preparados para realizarem seus respectivos papéis.

Diante dessa realidade, o Comitê Estadual para Refugiados, a Cátedra Sérgio Vieira de Mello da Pontifícia Universidade Católica – PUC - SP, o Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados e a Caritas Arquidiocesana de São Paulo, concentraram esforços na elaboração desta cartilha. A finalidade é oferecer, de forma simples e direta, informações sobre processos seletivos e sobre direitos e deveres contidos na regulamentação das relações de trabalho no Brasil.

Na expectativa de que seja útil para a orientação dos solicitante de refúgio e refugiados, a Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania agradece a todos os que, com dedicação e cuidado, se envolveram na elaboração deste material que agora disponibilizamos.

Eloisa de Sousa Arruda

Secretária da Justiça e da Defesa da Cidadania

Como elaborar um currículo

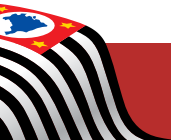
O currículo é o cartão de visita do candidato. Por meio dele, o empregador terá informações profissionais sobre você antes da entrevista de emprego.

Coloque o objetivo de acordo com a vaga pretendida.

Revise várias vezes para evitar erros de português.

Itens do currículo

- **Dados Pessoais:** nome, endereço, telefone para contato, e-mail, nacionalidade, data de nascimento, estado civil. Destacar nome e contato.
- **Qualificações:** fazer um breve resumo sobre seus principais conhecimentos.
- **Objetivo:** muito importante! Indicar qual é a área e/ou função em que deseja atuar.
- **Escolaridade:** incluir o nome da instituição e o ano de conclusão do nível mais elevado de ensino que cursou: Ensino Fundamental, Médio, Técnico e Universitário. Caso possua curso técnico, colocá-lo, além dos já mencionados.
- **Experiência Profissional:** registrar suas experiências e atribuições de forma verdadeira e objetiva, elencando os itens: nome da empresa, período de trabalho, cargo, funções exercidas.
- **Idiomas:** coloque quais idiomas conhece e o nível de domínio para escrita e conversação.



- **Cursos Extracurriculares:** incluir cursos que contribuam com o cargo e/ou área pretendidos.

Dicas: Use fonte ARIAL ou TIMES NEW ROMAN tamanho 12 para nome e tamanho 10 para outros dados .

Use papel A4 e use no máximo 2 folhas.

Como e onde procurar emprego

A procura por emprego exige dedicação de algumas horas do seu dia.



Com a documentação em mãos (Carteira de Trabalho; Protocolo - no caso de solicitantes de refúgio ou RNE - quando se tratar de pessoas já reconhecidas como refugiadas; e CPF) você pode se dirigir aos diversos postos de atendimento ao trabalhador e agências de emprego na cidade de São Paulo. É importante apresentar também o currículo (perfil educacional e profissional).

Centro de Atendimento ao Trabalhador - CAT
Unidade Luz: Av. Prestes Maia 913, Luz
Funcionamento de 2ª a 6ª feira das 7 às 18 horas.

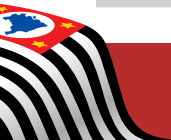
Centro de Atendimento ao Trabalhador – CAT
Unidade Santana: R. Voluntários da Pátria 1553, Santana
Funcionamento de 2ª a 6ª feira das 7 às 18 horas.

Posto de Atendimento ao Trabalhador – PAT
Unidade Poupatempo Sé: Praça do Carmo, s/nº- São Paulo/
SP (utilize a saída do Metrô Sé da Rua Anita Garibaldi).
Horário de atendimento: 2ª a 6ª feira, das 7 às 19 horas e
sábado, das 7 às 13 horas.

A lista completa dos centros de atendimento ao trabalhador (CAT e PAT) encontra-se disponível em:

http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/trabalho/espaco_do_trabalhador/centro_de_apoio_trabalho/index.php?p=601

http://www.guiadedireitos.org/index.php?option=com_content&view=article&id=554&Itemid=51#centro



Missão Paz – Programa de Mediação – Eixo trabalho
Rua do Glicério, 225, Liberdade, São Paulo - SP
(Entrada pelo portão da Igreja Nossa Senhora da Aparecida.
Utilize a saída do Metrô Sé da Rua Anita Garibaldi).
Horário de atendimento: 2ª a 6ª feira, das 13 às 16 horas.
Tel.: 55 (11) 3207-5118.

Recomendações - como comportar-se e como vestir-se em entrevistas e no próprio ambiente de trabalho

Prepare-se para a entrevista

- Conheça bem o seu currículo (leia-o). Esteja certo de que as informações do seu currículo são verdadeiras.
- Saiba o endereço exato da entrevista e como chegar.
- Chegue 15 minutos antes.
- Pesquise sobre a empresa.
- Cuide da higiene pessoal: cabelos e unhas limpos e cortados. Separe roupas adequadas para a entrevista, limpas e arrumadas.

Organize seus documentos: carteira de trabalho, Registro Nacional de Estrangeiro (RNE), CPF e currículo.

Durante a entrevista

- Desligue o celular.

- Dê um aperto de mão firme.
- Seja educado e reservado.
- Não masque chicletes.
- Não use boné.
- Evite hábitos desagradáveis (roer as unhas, bater os dedos).
- Não fume nem aceite cigarros.
- Evite falar gírias.
- Não fale mal do seu último emprego.
- Esteja preparado para responder sobre hora extra, início imediato, pretensão salarial, entre outros.
- Responda apenas o que for perguntado pelo entrevistador.

O que o empregador espera

- Confirmar os dados já apresentados no currículo.
- Obter outras informações.
- Verificar o perfil do candidato.

Perguntas mais frequentes na hora da seleção

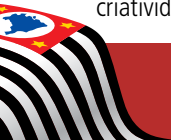
1) Fale sobre você.

Procure ser rápido e direto. Fale somente sobre assuntos profissionais.

2) Quais são seus pontos fortes e os pontos a desenvolver?

Comente sobre suas qualidades como pessoa e/ou como profissional.

Exemplo de pontos positivos: responsabilidade, dedicação, criatividade, determinação, iniciativa, conhecimento técnico.





É importante que você saiba justificar seus pontos positivos com exemplos do dia-a-dia.

3) Quais são as suas expectativas profissionais?

Comente sobre seus objetivos dentro da empresa, para sua carreira e seu desenvolvimento profissional. Esperar desafio, envolvimento e chance de crescer com a empresa são boas formas de encarar a oportunidade de novo emprego.

Depois da entrevista

Aguarde o retorno do entrevistador.

Em caso de reprovação: Reflita e avalie o que poderá ser me-

lhorado para a próxima entrevista; continue procurando outras oportunidades.

Em caso de aprovação: Siga as instruções do entrevistador quanto a comparecer na empresa para entregar documentos.

Faça dessa nova oportunidade um desafio para adquirir mais conhecimentos e ampliar a carreira.

Empenhe-se para se adequar aos valores e costumes da empresa que o contratou.

Direitos e deveres dos refugiados que trabalham no Brasil

Os Direitos Básicos dos Trabalhadores são Direitos Humanos.

Os trabalhadores refugiados, assim como todos os trabalhadores brasileiros, são protegidos pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei 5452 de 1943).

Quais são os princípios que regulam a relação de trabalho?

Princípio da proteção: o Direito do Trabalho sempre protege a parte mais fraca na relação de trabalho.

Princípio da proibição da alteração contratual lesiva ao trabalhador: o contrato de trabalho não pode ser alterado se causar prejuízos ao trabalhador.



Princípio da irredutibilidade salarial: os valores recebidos pelo trabalhador não podem ser reduzidos unilateralmente pelo empregador.

Quais são as modalidades de trabalho encontradas no Brasil?

Autônomo: Trabalha por conta própria, ou seja, sem superior hierárquico. Ex.: vendedores e profissionais liberais.

Eventual: Presta serviços eventualmente sem vínculo a um único chefe e recebe integralmente o salário pelo serviço prestado.

Temporário: Trabalha temporariamente (máximo 3 meses) para substituir funcionários ou para suprir o aumento da demanda. Ex.: vendedores em shoppings e outros estabelecimentos durante o final do ano.

Servidor Público: Trabalha na Administração Pública, mediante admissão em concurso público, o qual só é acessível a brasileiros ou naturalizados.

Voluntário: Presta serviços a entidades assistenciais e sem fins lucrativos e não recebe pagamento pelo trabalho prestado.

Empregado: Trabalha mediante vínculo formal com uma pessoa, um estabelecimento comercial ou com uma empresa. Os empregados formais podem ser urbanos, rurais ou domésticos.

A pessoa empregada no Brasil deve prestar serviços pessoalmente, sem poder transferir sua obrigação a outra, deve fazê-lo regularmente e receberá, sempre, remuneração pelo serviço prestado.

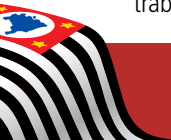
Os empregados podem ser:

- **Urbanos**, prestando serviços na cidade.
- **Rurais**, que trabalham na agricultura.
- **Domésticos**, que prestam serviços a famílias, em suas residências. Ex.: jardineiros, caseiros, motoristas, faxineiros.

Quais são os direitos dos trabalhadores no Brasil?

A Constituição Federal de 1988 garante os seguintes direitos a todos os trabalhadores formais, com vínculo empregatício assegurado pelo registro em Carteira de Trabalho:

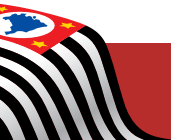
- Salário mínimo capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos. Antes de assinar o contrato, verifique sempre qual o salário mínimo vigente.
- O trabalhador não pode ser despedido arbitrariamente. Se for demitido sem justa causa ou arbitrariamente, o trabalhador poderá exigir indenização.



- Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário.
- Fundo de garantia do tempo de serviço.
- Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.
- Décimo terceiro salário, com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.
- Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda.



- Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.
- Férias anuais pagas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.
- Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 a 180 dias.
- Licença-paternidade de 5 dias consecutivos.
- Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias.
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene, segurança, disponibilidade de equipamentos adequados, uniformes e instrumentos para a proteção da vida e segurança do trabalhador.
- Remuneração adicional para as atividades penosas, insalubres ou perigosas.
- Aposentadoria.
- Assistência gratuita aos filhos desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas.
- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador.
- Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.



- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.
- É proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Os empregados domésticos não podem receber menos que um salário mínimo, e têm direitos a férias e a descanso semanal remunerado.

Contrato de trabalho

O contrato de trabalho no Brasil pode ser verbal ou escrito. Apenas os atletas profissionais de futebol e os trabalhadores temporários e voluntários devem sempre ser contratados por escrito.

Os empregados sempre devem ser registrados, devendo contar com carteira de trabalho e previdência social.

O que é a carteira de trabalho?

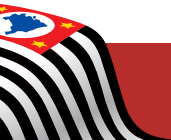
A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é o documento em que são registradas todas as atividades laborais da pessoa ao longo da vida. Ao funcionar como prova de tempo de serviço, a Carteira de Trabalho será necessária para que o indivíduo possa requerer sua aposentadoria.

A CTPS pode ser obtida gratuitamente em qualquer posto de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego ou na Superintendência Regional do Trabalho (Delegacia do Trabalho).

Como termina o contrato de trabalho?

Por meio da rescisão. Esta pode acontecer por iniciativa do empregador (dispensa sem justa causa), por iniciativa do empregado (demissão) ou por justa causa (ocorrência de falta grave).

- **Na dispensa sem justa causa**, o empregador coloca fim à relação contratual sem que o empregado tenha dado qualquer motivo. Nesse caso, o empregado tem direito a receber aviso prévio, férias proporcionais acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário proporcional, e multa de 40% sobre todos os depósitos de FGTS realizados ao longo do contrato, além de outros valores que não tenham sido pagos durante a prestação do serviço.
- **Na demissão**, é o empregado que coloca fim à relação contratual sem que o empregador tenha dado qualquer motivo. Tem direito a receber férias proporcionais acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário proporcional, além de outros valores que não tenham sido pagos durante a prestação do serviço.





- **Na dispensa por justa causa** o empregado está sendo dispensado por ter praticado uma “falta grave”, por exemplo, faltar em demasia, consumir bebida alcoólica em serviço ou agredir colegas de trabalho. Nesta hipótese, o trabalhador dispensado recebe apenas valores que estejam em atraso.
- **Se o empregado tiver mais de um ano de contrato**, a rescisão deve ser feita no Ministério do Trabalho ou por meio do sindicato da categoria profissional.

A quem recorrer em caso de problemas no ambiente de trabalho?

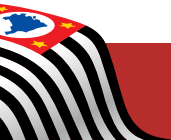
Quando o trabalhador encontrar algum problema, pode procurar os seguintes órgãos:

Ordem dos Advogados do Brasil (OAB): o advogado é responsável pela apresentação e pelos processos judiciais em favor dos trabalhadores, defendendo seus interesses diante do Poder Judiciário.

Ministério do Trabalho: é responsável pela fiscalização das empresas, podendo aplicar penalidades àqueles que descumprem a lei.

Ministério Público do Trabalho: intervém judicialmente em favor dos trabalhadores, propondo ações coletivas contra empresas que desrespeitam os direitos trabalhistas.

Defensoria Pública: é responsável pelo atendimento da população carente que não tem condições de arcar com custos processuais e honorários de advogado.





Production

Secretary of Justice and Citizenship Defense of the state of São Paulo
State Committee for Refugees

Work group

Technical Group on Employment and Income

Editorial board

Adelaide Pereira Guabiraba Lemos
Caritas Arquidiocesana de São Paulo - SP

Julio Cesar da Silva Corrêa
Secretary of Justice and Defense of Citizenship of São Paulo

Legal consulting

Dr. Pietro Alarcón
Lawyer, PhD, and Professor at PUC / SP

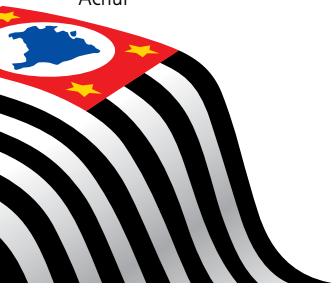
Dr. Gustavo Paschoal
Lawyer, Master Degree at University Center ITB (Toledo Institute Bauru)

Tradução / Translation

Leda Galafassi, Samantha Seltzer e Talita Yamamoto - *students of the College of International Relations at PUC / SP Discipline of International Humanitarian Law and Refugee Law.*

Fotos / Photos

Acnur



Primer on Basic Worker Rights in Brazil

English

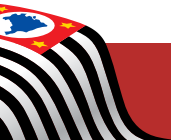
Dear asylum seekers and refugees,

The current international scenario presents increasing immigration flows, caused by the deterioration of living conditions, arising from situations of war, internal conflicts or institutional instability in dozens of countries. As a consequence, the number of refugees is growing every day in the different regions of the planet.

In this context, Brazil, traditionally considered a welcoming country and a world emerging economy, became an attractive destination for people wishing to reconstruct their lives. Within Brazil, the State of the Federation that receives the highest number of immigrants and asylum-seekers is indeed that of São Paulo.

The desire to restart and to become part of a new society requires willpower, willingness to learn and the opportunity to demonstrate professional skills, and consequently obtain employment.

However, there are those who in their home countries have experienced a different dynamic and labor legislation from the one in Brazil, where a mixture of economic formality and informality makes this issue more complex.



The increasing competition for vacancies reinforces the need for applicants and government institutions to be prepared to carry out their respective roles.

Considering this, the State Committee for Refugees, the Sergio Vieira de Mello Chair at the Catholic University of São Paulo (PUC/SP), the United Nations High Commissioner for Refugees and Caritas Arquidiocesana of São Paulo, have joined efforts to elaborate this booklet. The purpose is to provide, in a simple and direct manner, information on recruitment process, rights and duties according to the Brazilian labor legislation.

Hoping that this material will be valuable in guiding refugees and asylum seekers, the Secretary of Justice and Citizenship Defense of the State of São Paulo, thanks all those that, with dedication and care, have participated in the production of this booklet, and which is made available now.

Eloisa de Sousa Arruda

Secretary of Justice and Citizenship
Defense of the state of São Paulo

How to prepare a résumé

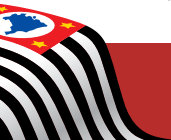
A résumé is the business card of an applicant. It is through the résumé that the employer will have the necessary information about you before a job interview.

State your objectives according to the desired position.

Read it several times to avoid mistakes with the language (Portuguese).

Details in the résumé

- **Personal data:** name, address, telephone number, e-mail, nationality, date of birth, marital status.
- **Qualifications:** write a brief summary of your main skills.
- **Objective:** very important! Indicate the area (and/or the office) where you intend to work.
- **Education:** include the name of the Institution and the highest level of education that you have concluded (Elementary Education, High school, Technical Courses, College/University). If you have taken technical courses, indicate which ones, in addition to the others previously mentioned.
- **Professional experience:** detail your work experiences and your skills in the most truthful and objective way, specifying the company name, period of employment, position, duties assigned.
- **Idioms:** write all languages that you know and your writing and speaking skills for each one of them.



- **Extracurricular courses:** include courses/programs that contribute to the position and/or the intended field.

Tips: use ARIAL or TIMES NEW ROMAN font, size 12 for names and 10 for other data.

Use A4 paper, maximum of 2 pages.

How and where to look for a job

Searching for a job requires a daily dedication of at least a few hours.



With the relevant documentation in hand (Labor Record Booklet; Protocol in the case of asylum seekers or National Registration for Foreigners - RNE in Brazil; and taxpayer number - CPF in Brazil), you can seek assistance at several service centers for workers and employment agencies in the city of São Paulo. It is also very important to have a copy of your résumé (educational and professional profile).

Workers Service Center - CAT – Luz unit

Av Prestes Maia 913, Luz, open Monday through Friday, from 7am to 6pm.

Workers Service Center - CAT – Santana unit

Rua Voluntários da Pátria 1553, Santana, open Monday through Friday, from 7am to 6pm.

Workers Service Office – PAT - Poupa Tempo Sé unit

Praça do Carmo, s/nº - São Paulo - SP (take the Sé Metro exit at Rua Anita Garibaldi).

Open Monday through Friday, from 7am to 7pm, Saturdays: from 7am to 1pm.

TIP: The list with the details of all CATs and PATs centers is available at:

http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/trabalho/espaco_do_trabalhador/centro_de_apoio_trabalho/index.php?p=601

http://www.guiadedireitos.org/index.php?option=com_content&view=article&id=554&Itemid=51#centro



Peace Mission – Mediation Program – Labor Axis
Rua do Gricério, 225, Liberdade, São Paulo - SP (Entrance:
gate of Church of Nossa Senhora da Aparecida. Take the Sé
Metro exit at Rua Anita Garibaldi).

Open Monday through Thursday, from 1pm to 4pm.

Phone: 55 (11) 3207 5118

Recommendations - on how to behave and dress appropriately for job interviews and in the work environment

Prepare yourself for the interview

- Know your résumé well (read it). Make sure that all the information in your résumé is true.
- Know the exact address of the interview and how to get there.
- Punctuality is essential (very important), arrive at least 15 minutes earlier.
- Research about the company.
- Personal aspect: trimmed and clean hair and nails; proper clothes (clean and tidy) for the interview.

Organize your documents: work permit, Registro Nacional de Estrangeiros (RNE), CPF and résumé.

During the interview

- Turn off your mobile phone.

- Give a firm handshake.
- Be polite and reserved.
- Do not chew gum.
- Do not wear a cap.
- Avoid unpleasant habits (nail biting, fidgeting fingers).
- Do not smoke and do not accept cigarettes.
- Avoid slang.
- Do not speak ill of your last job.
- Be prepared to answer questions about working overtime, immediate start, desired salary, among others.
- Answer only what the interviewer asks.

What employers expect from an interview

- Confirm the information already provided in the résumé.
- Obtain more information about the candidate.
- Evaluate his/her profile.

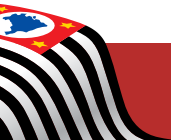
Frequently asked questions during job interview

1) Tell me about yourself

Try to be quick and straightforward. Speak only about professional matters.

2) What are your strong points and points you need to develop?

Talk about your qualities as a person and/or as a professional.





Examples of positive points: responsibility, dedication, creativity, initiative and technical expertise.

It is important that you know how to justify your positive and negative points with examples of daily life.

3) What are your professional expectations?

Talk about your expectations regarding the company, your career, your professional development. Challenges, involvement and a chance to grow in the company are good ways to have a job opportunity.

After the interview

Wait patiently for the interviewer to get back to you.

In case of disapproval: Reflect and analyze what you can improve for a future interview; keep looking for other opportunities.

In case of approval: Follow the interviewer's instructions about when to come to the company to hand in the documents.

Use this opportunity as a good challenge to acquire new knowledge and expand your career.

Strive to adapt yourself to the values and habits of the company that hired you.

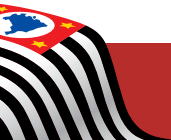
Rights and duties of refugees working in Brazil.

Basic labor rights are also human rights.

Refugee workers, as all Brazilian workers, are protected by the 1988 Constitution and the Consolidation of Labor Laws (Law Decree 5.452 of 1943).

What are the principles governing employment relations?

Principle of protection: the labor law always protects the weaker party in an employment relationship.



Principle of prohibition of contractual changes negatively affecting the worker: the employment contract cannot be changed to the detriment of the employee.

Principle of wage irreducibility: amounts received by the worker cannot be reduced unilaterally by the employer.

What are the categories of workers in Brazil?

Self-employed: those who manage their own work and working practices, working under no supervisor. E.g.: Salespersons and self-employed individuals.

Casual: those who do not provide services on an ongoing basis, with no formal bonds with a single employer. E.g.: They should receive their full wages for services rendered.

Temporary: those on temporary employment contracts (duration: max. 3 months) hired to replace workers or due to increased demand. E.g.: Salespersons at shopping malls and other stores during the Christmas holidays.

Public Servant: those who join the civil service after passing an exam to work in the Public Administration, which is only accessible to Brazilians or naturalized citizens.

Volunteers: those who provide services to charities and non-profit organizations (NGOs) on a voluntary basis, and receive no payment for the work performed.

Employees: those who are formally employed by a person, a store or a company. They can be urban, rural or domestic workers.

In Brazil, an employee should always provide services in person, without transferring his/her obligation to another; he/she must do it on a regular basis and will always receive payment for services rendered.

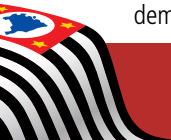
Employees may be:

- **Urban**, providing services in the city.
- **Rural**, working in farms.
- **Domestic**, working within the employer's household.
E.g.: gardeners, cleaners, drivers, etc.

What are the rights of employees in Brazil?

The 1988 Federal Constitution guarantees the following rights to all formal workers with employment bond ensured by the registration in the Labor Record Booklet:

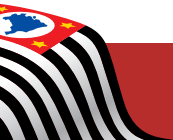
- Minimum wage suitable to satisfy the worker and his/her family's basic needs of housing, food, education, health, leisure, clothing, hygiene, transportation and social security, and must be periodically reviewed. Before signing a contract, always check the country's current minimum wage.
- The worker cannot be arbitrarily dismissed. If fired arbitrarily or without fair justification, the worker can demand financial compensation.



- Unemployment insurance, in the case of involuntary unemployment.
- Federal Pension Fund (FGTS, in Brazil).
- Wage irreducibility, except when established in a workers' convention or collective agreement.
- Thirteenth Wage based on the full remuneration or pension amount.
- Remuneration for night-shift work, which is higher than that for daytime shifts.
- Family allowance, to be paid on behalf of the dependents of low-income workers.



- Working hours not exceeding eight hours per day and forty-four hours per week.
- Remunerated weekly leave, preferably on Sundays.
- Annual vacation, with remuneration one third higher than the regular salary.
- Maternity leave, safeguarded from job loss or salary reductions, between 120 and 180 days.
- Paternity leave, safeguarded from job loss or salary reductions, for 5 consecutive days.
- Notice period proportional to the employment period, not less than thirty days.
- Minimization of risks related to the work being carried out, through health, hygiene, safety regulations and provision of appropriate equipment, uniforms and protection equipment to safeguard the life and physical integrity of workers.
- Additional remuneration for strenuous, unhealthy or dangerous activities.
- Retirement pension.
- Free childcare at day-care centers and kindergartens to children, since birth until the age of 5.
- Insurance regarding workplace accidents in the workplace, to be paid by the employer.
- Proscription of differences in wage, duty performance and/or hiring criteria based on gender, age, color/race or marital status.



- Proscription of discrimination regarding wage and hiring criteria for workers with disabilities.
- Proscription of dangerous, unhealthy or night time work, for employees under eighteen years of age, and any kind of work performed by persons under sixteen years of age, except for apprenticeships, allowed for adolescents over fourteen years old.
- Domestic employees cannot receive less than the minimum wage, and they have the right to be paid annual vacation and a weekly rest.

Employment contract

In Brazil, an employment contract can be verbal or written. Only professional soccer players, temporary workers and volunteers should always have a written contract.

Employees must always be registered and have the Labor Record Booklet.

What is Labor Record Booklet?

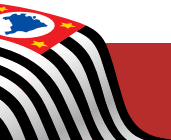
The Labor Record Booklet (CTPS, in Brazil) is the document in which all work activities of an individual are recorded throughout his/her life. It will be necessary for the pension fund application process because the Labor Record Booklet contains proof of service time.

The CTPS can be obtained at no cost at any service station of the Ministry of Labor and Employment or at the Regional Superintendence of Labor (Labor Police Department).

How can an employment contract end?

Through contract termination. This can be done directly by the employer (dismissal without fair justification), by the employee (resignation) or due to a reasonable justification (a case of serious misconduct).

- **Dismissal without fair justification:** the employer ends the contractual agreement without any reason given to the employee. In this case, the employee is entitled to receive prior notification, annual leave pro rata with the addition of 1/3, the thirteenth salary pro rata, a fine of 40% on all deposits made to the Pension Fund (FGTS) during the length of the contractual agreement, and other amounts not paid during the service period.
- **Resignation:** the employee is the one who ends the contractual agreement without any reason given to the employer. In this case, the employee is entitled to receive annual leave pro rata with the addition of 1/3, the thirteenth salary pro rata, and other amounts of money not paid during the service period.
- **Justified dismissal:** the employee is dismissed for having committed one or more acts of "serious misconduct", for instance, habitual absence from work, alcohol consumption



during working hours, or physical attack against co-workers. In this case, the dismissed employee receives only wages owed at the time of resignation.

- **If the employee has been employed for more than one year**, the contract termination must be made through the Ministry of Labor or through the labor union of the professional category.

Who to contact in case of problems in the workplace?

When facing a problem, a worker can contact one or more of the following organizations:

Association of Brazilian Attorneys (OAB): lawyers are responsible for providing legal advice to workers, and advocating on their behalf before the Judiciary.

Ministry of Labor: is responsible for monitoring businesses and is able to apply penalties to those that do not comply with the law.

Public Ministry of Labor: conducts legal interventions in favor of workers, proposing collective actions against companies that violate labor rights.

Public Defender's Office is responsible for assisting persons who cannot afford attorney fees and associated court costs.



