

# DIREITOS DOS TRABALHADORES

PORTUGUÊS





# DIREITOS DOS TRABALHADORES



## CRÉDITOS

Realização: **Ministério Público do Trabalho - MPT**

Coordenação: **Ana Gabriela Oliveira de Paula e Tatiana Leal Bivar Simonetti**

Edição e preparação de texto: **Ana Carolina Gebara Spinelli e Ludmila di Bernardo**

Projeto gráfico: **Crioula Design**

Tradução: **VGL Translations & Publishing**

Ilustrações: **Crioula Design**

Revisão: **Cáritas Brasil e Aline Larissa de Oliveira**

Esta cartilha foi elaborada com base nas publicações “O Ministério Público do Trabalho e os Direitos dos Trabalhadores” (Ministério Público do Trabalho, 19ª edição, 2013) e “Guia de Trabalho aos Haitianos” (Ministério do Trabalho e Emprego, Conselho Nacional de Imigração, 2012).

Copyright © 2016 by Ministério Público do Trabalho

É permitida a reprodução total ou parcial desta obra. Agradecemos a citação da fonte.

# GLOSSÁRIO

**CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho

**CPF** – Cadastro de Pessoas Físicas

**CNPJ** – Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas

**MPT** – Ministério Público do Trabalho

**MTE** – Ministério do Trabalho e Emprego

**SRTE** – Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (as SRTEs fazem parte do MTE).

**CTPS** – Carteira de Trabalho e Previdência Social

**CIE** – Carteira de Identidade de Estrangeiro

**PIS** (ver pág. 9) – Programa de Integração Social

**PASEP** (ver pág. 9) – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público

**FGTS** (ver pág. 9) – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

**INSS** – Instituto Nacional de Previdência Social

**CAT** – Comunicado de Acidente de Trabalho

**TRTC** – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho

**CD** - Comunicação de Dispensa (via marrom)

**SD** - Requerimento do Seguro Desemprego (via verde)

# AGRADECIMENTOS

Agradecemos especialmente a todas as comunidades de imigrantes, passadas e atuais, nacionais e estrangeiras, que formaram e ainda formam o Brasil. Nossa gratidão também ao MPT na Paraíba e ao Ministério do Trabalho e Emprego por fornecerem a base para esta cartilha, e também à Cáritas Brasileira pelo apoio e revisão final.

# SUMÁRIO

A Carteira de Trabalho (CTPS) e tipos de contrato de trabalho .....	7
O que devo saber quando vou começar a trabalhar? .....	7
Décimo Terceiro Salário ("13º salário") .....	9
PIS/PASEP, Seguro Desemprego, FGTS e Abono Salarial .....	9
Jornada de trabalho .....	12
Descanso semanal remunerado e férias .....	14
Trabalho Noturno .....	14
Trabalho insalubre e trabalho Perigoso .....	14
Meio ambiente do trabalho .....	15
Licença Maternidade/ Paternidade .....	15
Acidentes de trabalho .....	16
Estabilidade provisória, o direito de permanecer no emprego .....	17
Assédio moral e assédio sexual no trabalho .....	18
Aviso prévio .....	19
Rescisão contratual .....	19
Sindicato e assistência sindical .....	21
Adolescentes e crianças .....	22
Trabalho escravo .....	23
Denúncias trabalhistas .....	24





## O QUE DEVO SABER QUANDO VOU COMEÇAR A TRABALHAR?

O trabalho no Brasil é regulado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), um conjunto de leis que foram feitas para assegurar direitos básicos a todos os trabalhadores. Esses direitos podem ser ampliados pelos acordos que os sindicatos fazem com as empresas, mas nunca podem ser reduzidos.

A primeira coisa que você deve saber sobre o trabalho no Brasil é que nada pode tirar seus direitos trabalhistas. **Mesmo se você estiver trabalhando sem documentos, você tem os mesmos direitos de todo trabalhador brasileiro, e deve exigí-los.** Leia esta cartilha para saber quais são os seus direitos.

**Se perceber que um empregador está explorando você e seu trabalho, denuncie sem medo! Você não será deportado nem preso por isso!** Existem diversos órgãos e instituições que podem ajudar você com uma denúncia. Veja as listas nas páginas 26 e 28.

Para os empregadores é diferente. Se eles contratarem um trabalhador de forma irregular e forem denunciados, terão que pagar multas altas, indenizar os trabalhadores prejudicados e corrigir a situação trabalhista deles.

## A CARTEIRA DE TRABALHO (CTPS) E TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

**Carteira de Trabalho (CTPS)** A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), conhecida como “carteira de trabalho”, se parece bastante com um passaporte. Ela serve como documento de identidade e registra o histórico de sua vida como trabalhador. Em cada emprego que você passar ao longo dos anos, o empregador deve anotar: data de admissão, data de saída, salário inicial, função, alterações no salário, férias, dentre outros.

Quando você dá a carteira de trabalho a um empregador para assinar, o empregador tem 48 horas para devolver o seu documento. **Ele não pode ficar com sua carteira por mais de 48 horas!** A carteira de trabalho é muito importante! Não a deixe rasgar, molhar, sujar, etc. É proibido trocar a fotografia ou alterar anotações na carteira de trabalho.

Para tirar a carteira de trabalho é preciso ter duas fotos 3x4, um documento de identidade do Brasil (Carteira de Identidade de Estrangeiro – CIE –, ou Protocolo), o seu CPF e um comprovante de endereço. Depois, é só levar em um dos postos do MTE ([www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)).

**Tipos de contrato de trabalho:** O contrato de trabalho é um acordo entre empregado e empregador. Mesmo que esse contrato seja feito apenas de forma verbal, ainda assim é um contrato de trabalho, com direitos e deveres. O contrato pode ser por tempo *indeterminado* (sem data prevista para acabar) ou por tempo *determinado* (que tem data fixa para acabar e só pode durar no máximo 2 anos).

Se antes do término do contrato por tempo determinado o trabalhador for despedido sem justa causa, o empregador deverá pagar uma indenização no valor da metade dos salários devidos até o fim do contrato.

## CONTRATOS ESPECÍFICOS

### CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É um tipo de contrato por prazo determinado que serve como um teste das suas habilidades para aquele trabalho. Por isso, ele pode ter no máximo 90 dias, mas pode durar menos. Quando esse período termina, podem ocorrer duas coisas: ou o trabalhador é dispensado ou ele é contratado, dessa vez com contrato por tempo indeterminado. Durante o contrato de experiência, o empregado pode ser dispensado sem aviso prévio quando o contrato terminar. Por exemplo: se o contrato é de 45 dias, no 45º dia o empregador pode despedir você.

Se você for despedido antes do término do contrato de experiência, você tem direito a 50% do salário pelos dias que faltam para cumprir todo o contrato de experiência. Por exemplo, se é despedido 8 dias antes de terminar o contrato, o empregador deve pagar por 4 dias além dos dias que você já trabalhou. Isso se chama “indenização”.

Ao mesmo tempo, se você deixa o trabalho antes do término do contrato de experiência, você deve indenizar o empregador pelos 50% dos dias que faltam. Por exemplo, se você decide deixar o trabalho 8 dias antes de terminar o contrato de experiência, desconta-se o equivalente a 4 dias de salário do valor que o empregador lhe deve pelos dias que você já trabalhou.

### CONTRATO TEMPORÁRIO

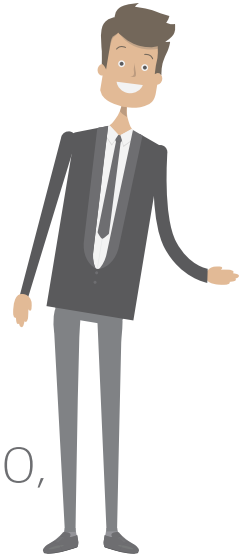
É feito por meio de empresas especializadas em trabalho temporário: você é contratado por uma dessas empresas para prestar serviço para outras empresas. Deve ter duração máxima de três meses, e as empresas especializadas devem ser cadastradas no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).



## DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO ("13º SALÁRIO")

Todo trabalhador tem direito ao Décimo Terceiro Salário ("13º salário"), inclusive o trabalhador doméstico e o rural. Esse salário é geralmente pago em duas parcelas (uma entre fevereiro e novembro e outra em dezembro).

Você não ganha o décimo terceiro salário se foi dispensado por justa causa.



## PIS/PASEP, SEGURO DESEMPREGO, FGTS E ABONO SALARIAL

O Programa de Integração Social (PIS) e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor (PASEP) foram criados pelo governo federal para auxiliar a distribuição de renda no país por meio de benefícios como o Seguro Desemprego ("Seguro Desemprego"), Abono Salarial ("Abono Salarial") e FGTS. O PIS é destinado aos que atuam no setor privado e o PASEP aos funcionários e servidores públicos.

**Atenção: você só pode receber Seguro Desemprego, Abono Salarial e FGTS se for cadastrado nos programas PIS/PASEP.**

Quem deve cadastrar você é seu primeiro empregador no Brasil, no ato da sua admissão no primeiro emprego. O cadastro pode ser feito em qualquer agência dos bancos Caixa Econômica Federal (no caso do PIS) ou Banco do Brasil (no caso do PASEP).

Assim que o empregador fizer seu cadastro, ele recebe um cartão com o número de inscrição PIS/PASEP. Esse cartão deve ser entregue a você. Sem esse número de cadastro, você não pode receber benefícios como o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) nem o Seguro Desemprego ou o Abono Salarial.

Se você não tiver o cartão do PIS/PASEP, vá até uma agência do banco Caixa Econômica Federal (que cuida do PIS) ou do Banco do Brasil (que cuida do PASEP) para verificar se já foi cadastrado. Se ainda não foi, solicite à empresa onde trabalha que providencie o cadastramento. Se você perder o cartão, pode solicitar na própria agência a 2ª via, com apresentação da Carteira de Trabalho (CTPS) ou do CPF.

## Seguro Desemprego

Tem direito ao seguro desemprego o trabalhador que foi dispensado sem justa causa e os trabalhadores que foram resgatados da condição análoga à de escravidão. Também têm esse direito os trabalhadores que tiveram o contrato de trabalho suspenso para participar em curso ou programa de qualificação oferecido pelo empregador.

Não têm direito ao seguro-desemprego os trabalhadores que pediram demissão (exceto no caso de rescisão indireta, ver pág. 20).

### COMO RECEBER O SEGURO DESEMPREGO

Para pedir o seguro-desemprego, você precisa ter trabalhado nos últimos 12 meses de forma ininterrupta (ganhando salário todos os meses). Para pedir pela segunda vez, o período é de 9 meses, e para o terceiro é de 6 meses. Vá a uma agência do banco Caixa Econômica Federal ([www.caixa.gov.br](http://www.caixa.gov.br)) ou ao MTE ([www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)) levando os seguintes documentos, no período entre 7 a 120 dias após a data em que você ficou desempregado:



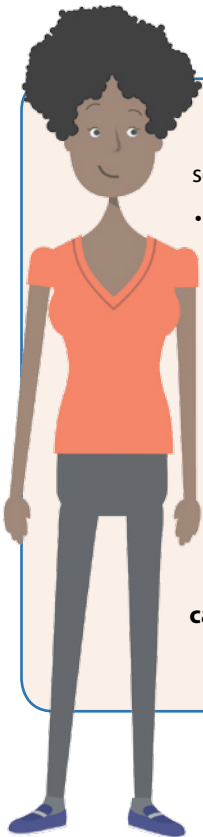
- Comunicação de Dispensa — CD (via marrom) e Requerimento do Seguro Desemprego — SD (via verde);
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho — TRCT;
- Carteira de Trabalho;
- Documento de identidade do Brasil (Carteira de Identidade de Estrangeiro ou Protocolo);
- Comprovante de inscrição no PIS/PASEP;
- Documento de levantamento dos depósitos no FGTS ou extrato comprobatório dos depósitos;
- CPF;
- Comprovante dos 2 últimos contracheques ou recibos de pagamento para o trabalhador formal.

## FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) funciona como se fosse uma conta de poupança para o trabalhador e é um direito concedido a todos o que têm contrato de trabalho formal, sob as regras da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Também têm direito ao FGTS os trabalhadores rurais, os temporários, os trabalhadores avulsos (aquele que presta serviços a diversas empresas de forma esporádica e com intermediação do sindicato da categoria profissional ou do órgão gestor de mão de obra, e por isso não tem vínculo empregatício), os atletas profissionais (como os jogadores de futebol) e os empregados domésticos.

A conta do FGTS é aberta na Caixa Econômica Federal pelo empregador, que deve depositar nela todos os meses o percentual de 8% (oito por cento) do salário pago ou devido ao trabalhador. Esses depósitos são corrigidos monetariamente, além de renderem juros de 3% ao ano.



### COMO RECEBER O FGTS

É possível sacar o FGTS na própria Caixa Econômica Federal nos seguintes casos:

- Se você termina um contrato de experiência e não continua no trabalho.
- Se você for despedido sem justa causa.
- Se ficar 3 anos ininterruptos fora do regime do FGTS;
- No momento de se aposentar, depois de trabalhar 35 anos ou depois de completar 65 anos (homens) ou 60 anos (mulheres). Ou quando completar 70 anos de idade, mesmo sem se aposentar;
- Se você ou um filho seu tiver uma doença grave, como câncer ou HIV-AIDS;
- Na hora de comprar ou financiar uma casa.

**Os documentos necessários para sacar o FGTS dependem de cada caso. Consulte o MTE ou a Caixa Econômica Federal para saber mais.**

## **Abono Salarial PIS/PASEP**

O Abono Salarial PIS/PASEP é um valor adicional pago ao trabalhador uma vez por ano. A quantia é proporcional ao tempo trabalhado no ano anterior ao pagamento do abono, e pode valer no máximo um salário mínimo. Ou seja: se você esteve empregado o ano inteiro, ganha um salário mínimo integral. Se trabalhou seis meses, ganha metade.

Tem direito a esse abono quem trabalha em entidades privadas e órgãos públicos que contribuam com os programas PIS e PASEP. Além disso, para receber o abono o trabalhador deve estar cadastrado há pelo menos 5 anos no PIS/PASEP e ter recebido, em média, até dois salários mínimos por mês. Também deve ter trabalhado, no mínimo, 30 dias com carteira de trabalho assinada.

Por exemplo: o trabalhador que recebeu até dois salários mínimos por mês em 2013 tem direito ao abono salarial do PIS/PASEP referente ao período de 2014/2015 (ano de início do pagamento do PIS/PASEP).

### **COMO RECEBER O ABONO SALARIAL**

Você pode retirar os abonos do PIS/PASEP em qualquer agência da Caixa Econômica Federal ou do Banco do Brasil, de acordo com um calendário divulgado por estes bancos. O calendário se baseia na data de nascimento e no número de inscrição PIS/PASEP dos trabalhadores. Você pode consultá-lo na Caixa Econômica Federal ou no Banco do Brasil.

O abono não pode ser sacado após as datas estipuladas a cada ano. Se você não receber o abono até o prazo-limite do calendário de pagamentos, perde direito ao benefício. Por isso, é importante estar atento ao calendário e à média salarial recebida no ano de referência.

## JORNADA DE TRABALHO

A duração normal da jornada de trabalho no Brasil é, por lei, de oito horas por dia ou 44 horas por semana. Dependendo de outras leis ou de acordos por escrito entre a empresa e os empregados, o limite pode variar. Por exemplo: para quem trabalha em turno ininterrupto de revezamento, a jornada máxima diária é de 6 horas.

### **Repouso do trabalho**

Se você trabalha 8 horas por dia, tem direito a um descanso de pelo menos 1 hora durante a jornada. Se você trabalha 6 horas por dia, tem direito a um descanso de pelo menos 15 minutos durante a jornada. Após um dia de trabalho, você tem direito a pelo menos 11 horas de descanso antes de iniciar a próxima jornada.

Todo trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana. Normalmente é aos domingos, mas depende do lugar. Por exemplo, se você trabalha num restaurante aos domingos, o seu descanso pode ocorrer em outro dia da semana.



### **Hora extra**

Horas extras são aquelas trabalhadas além da jornada normal de cada empregado. **Pela lei brasileira, você só pode trabalhar até duas horas extras por dia.**

Se você trabalha mais do que 44 horas por semana, para cada hora extra você tem direito a um adicional de 50% em relação à hora normal. Por exemplo, se você ganha 10 reais por hora no horário normal, devem lhe pagar 15 reais por hora que você trabalha além do seu horário previsto.

Se você trabalha durante o seu dia de repouso (por exemplo, no domingo ou num dia de feriado), devem lhe pagar o dobro do valor normal por esse tempo.

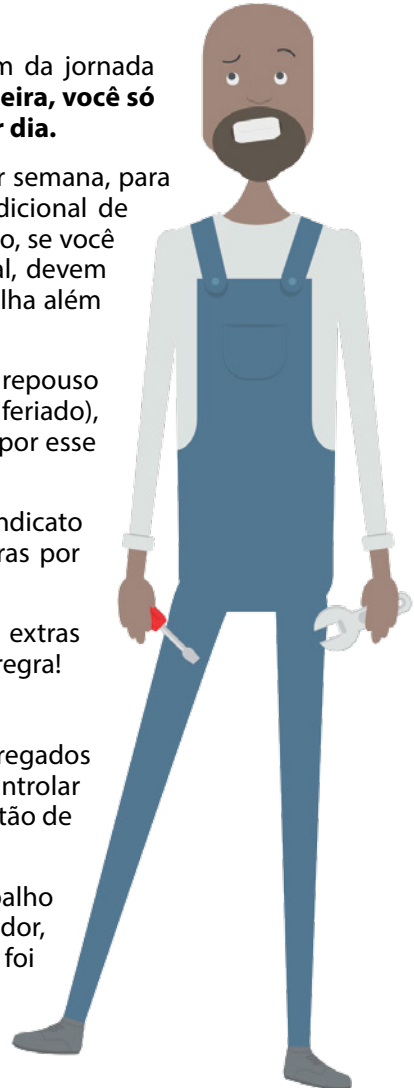
Algumas empresas fazem acordos com o sindicato para trocar o valor adicional de horas extras por tempo de repouso adicional.

Ninguém pode exigir que você faça horas extras frequentemente: elas são a exceção, não a regra!

### **Controle de horário**

O empregador que tiver mais de dez empregados é obrigado a ter algum meio legal para controlar o horário de seus empregados, como o "cartão de ponto", o "livro" ou outro.

O início e o término da jornada de trabalho devem ser anotados pelo próprio trabalhador, e o horário registrado deve ser aquele que foi realmente trabalhado.



## DESCANSO SEMANAL REMUNERADO E FÉRIAS

O trabalhador tem direito ao descanso semanal (24 horas consecutivas), preferencialmente aos domingos.

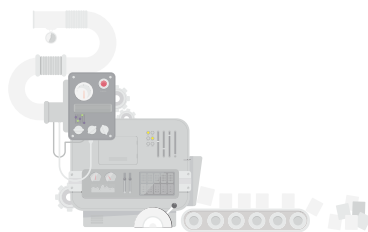


### Férias

Após 12 meses de trabalho, o trabalhador adquire o direito às férias de até 30 dias, e o empregador deve concedê-las dentro do período de 12 meses seguintes. Ao sair de férias, o trabalhador tem a receber o salário com mais um terço (1/3) do seu valor.

## TRABALHO NOTURNO

Todos os empregados que trabalham em período noturno (entre 22h às 5h para trabalhadores urbanos, entre 21h às 5h para trabalhadores da lavoura e entre 20h às 4h para trabalhadores da pecuária) têm direito a um valor adicional ao salário: o adicional noturno. Para os trabalhadores urbanos, o adicional é de 20% sobre o valor da hora diurna. Para os rurais, é de 25%.



## TRABALHO INSALUBRE E TRABALHO PERIGOSO

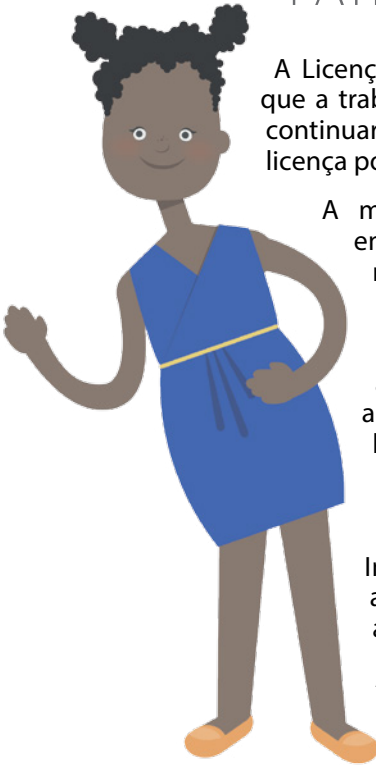
### Insalubre

Quando o empregado trabalha em ambiente prejudicial à saúde, como aquele com exposição a ruído excessivo, a produtos químicos tóxicos, agentes biológicos, entre outros, ele recebe um valor adicional ao salário: o adicional de insalubridade. O valor do adicional varia de acordo com o grau de insalubridade, e pode ser 10%, 20% ou 40% sobre o valor do salário mínimo.

### Perigoso

Quando o empregado trabalha em ambiente que oferece risco de vida, com exposição a produtos inflamáveis, explosivos, energia elétrica e nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial (que sujeitam os trabalhadores a roubos ou outras espécies de violência física), ele recebe um valor adicional ao salário: o adicional de periculosidade. Nesse caso, o adicional é de 30% sobre a remuneração.

## LICENÇA MATERNIDADE/ PATERNIDADE



A Licença Maternidade ou licença à gestante é o direito que a trabalhadora grávida tem de se afastar do serviço e continuar recebendo sua remuneração por 120 dias. Essa licença pode ser iniciada até 28 dias antes do parto.

A mulher grávida tem direito à estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Nesse período, ela não pode ser despedida sem justa causa.

A licença também pode ser tirada nos casos de adoção ou guarda judicial. Nessa hipótese, se a criança tem até um ano de idade, o período de licença-maternidade será de 120 dias; se a criança tiver de um ano até quatro anos, o período de licença é de 60 dias; se a criança tiver de quatro anos até oito anos, a licença será de 30 dias. Importante: a licença só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

A Licença Paternidade, por sua vez, é o direito que o pai tem a 5 dias de afastamento do trabalho para acompanhar sua mulher e seu filho recém-nascido.

## MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades de trabalho. O empregador deve assegurar um local de trabalho **saudável e seguro**, com obediência às normas de saúde e segurança gerais e específicas da atividade que seu empregado está desempenhando.

O empregador também deve adotar medidas de proteção coletiva de trabalho, além de fornecer e fiscalizar o uso dos equipamentos de proteção individual e dar treinamento aos trabalhadores.

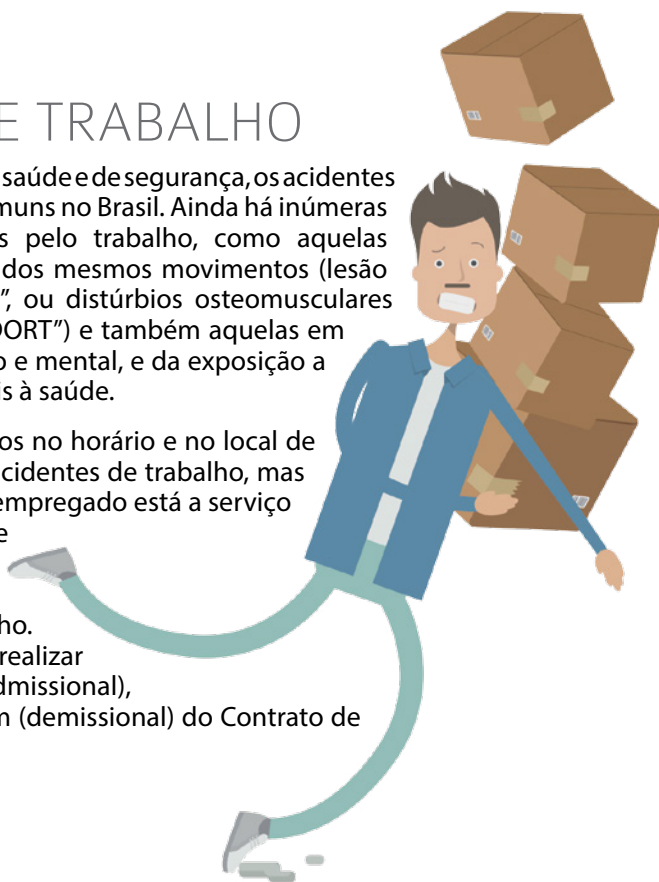
Alguns exemplos de normas sobre ambiente de trabalho:

- O local de trabalho e o local de moradia não poderão ser os mesmos, devem estar fisicamente separados.
- Todo local de trabalho deve ter uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPA), voltada para orientar trabalhadores sobre a segurança e evitar acidentes de trabalho.
- No local de trabalho não pode haver fiação solta ou sobrecarregada, nem objetos e móveis que possam causar acidentes. As máquinas devem ter mecanismos de proteção contra acidentes.
- Equipamento de proteção individual não pode ser usado por mais de uma pessoa. **Atenção: Se o trabalhador se recusa a usar equipamento de proteção individual, pode ser demitido por justa causa.**

## ACIDENTES DE TRABALHO

Por desrespeito às normas de saúde e de segurança, os acidentes de trabalho são bastante comuns no Brasil. Ainda há inúmeras doenças que são causadas pelo trabalho, como aquelas consequentes da repetição dos mesmos movimentos (lesão por esforço repetitivo, "LER", ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, "DORT") e também aquelas em razão de muito esforço físico e mental, e da exposição a agentes tóxicos e prejudiciais à saúde.

Não só os acidentes ocorridos no horário e no local de trabalho são considerados acidentes de trabalho, mas também aqueles em que o empregado está a serviço do empregador, ainda que fora da empresa, e também aqueles ocorridos na ida e volta da casa para o trabalho. Por isso, é dever da empresa realizar exames médicos no início (admissional), durante (periódicos) e ao fim (demissional) do Contrato de Trabalho.





## SE ACONTECER O ACIDENTE



Se você ou um colega sofreu um acidente de trabalho, procure imediatamente atendimento médico e comunique o acidente ao superior hierárquico ou empregador. O empregador terá então 24 horas para preencher um documento confirmando o que aconteceu. Esse documento se chama Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e tem que ser entregue ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), que vai determinar se você tem direito a algum benefício por causa do acidente.

Se a empresa se recusar a fazer a CAT, o próprio empregado pode fazê-la no site do INSS ([www.previdencia.gov.br](http://www.previdencia.gov.br)), e a empresa pode ser multada pela recusa. Procure seu sindicato ou o INSS. Em último caso, o trabalhador pode denunciar a empresa ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) ou ao Ministério Público do Trabalho (MPT).

Se o empregado tiver que ficar afastado do trabalho por causa do acidente, ele recebe uma licença médica. Nesse caso, o empregador pagará o salário dos primeiros 15 dias. Daí em diante, o INSS pagará o benefício enquanto durar a incapacidade do trabalhador.

Na hipótese de o empregado ficar incapaz de trabalhar, ele poderá se aposentar por invalidez. Mas, se ele se recuperar, deverá voltar a trabalhar, e a lei garante sua permanência no emprego por um ano.

O empregador que for responsável pelo acidente de trabalho deverá pagar indenização pelos danos que causou ao empregado. Conforme o caso, pode até ser processada na justiça.

## ESTABILIDADE PROVISÓRIA, O DIREITO DE PERMANECER NO EMPREGO

Estabilidade provisória é o direito de o empregado permanecer no emprego mesmo contra a vontade do empregador durante um período de tempo. O período varia de acordo com a situação. Na estabilidade provisória, o trabalhador só pode ser demitido por justa causa. Veja a seguir quem tem direito à estabilidade provisória:

- Trabalhador que sofre acidente de trabalho e precisa ficar mais de 15 dias afastado pelo INSS tem direito à estabilidade de 1 ano após receber a alta médica.
- Mulher grávida, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

- Dirigente sindical, a partir do momento em que registrar sua candidatura até 1 ano depois do fim de seu mandato.
- Membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPA), desde o registro da candidatura até um ano depois do fim do mandato.

O trabalhador que for dispensado sem justa causa tem direito à reintegração ao emprego e deve procurar a Justiça do Trabalho para consegui-lo de volta.

## ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

### **Assédio Moral**

Ocorre quando o trabalhador é submetido a situações repetitivas de humilhação e degradação, vexatórias, hostis, vulgares ou agressivas no ambiente de trabalho. Pode ser praticado pelo empregador, por chefes, superiores hierárquicos ou colegas do mesmo nível hierárquico.

As seguintes condutas feitas de forma repetida caracterizam o assédio moral: gritar, xingar, apelidar, contar piadas para denegrir, ridicularizar e humilhar, ordenar realização de tarefas impossíveis ou incompatíveis com a capacidade profissional, repetir críticas e comentários improcedentes ou que subestimem os esforços do empregado, isolar a pessoa no corredor ou em sala, entre outros. A pressão excessiva por metas também pode ser assédio moral.

### **Assédio Sexual**

Consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como piadinhas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras consideradas de “macho” ou comentários constrangedores sobre a figura feminina devem ser evitados.

Exemplo de assédio: se um chefe oferece um aumento de salário em troca de favores sexuais, ou se ameaça demitir o empregado que recusa os flertes. No Brasil, assédio sexual é crime!



## AVISO PRÉVIO

O aviso prévio é a comunicação antecipada e obrigatória pelo empregado ou pelo empregador que decide pôr fim ao contrato de trabalho.

### **Aviso prévio do empregador**

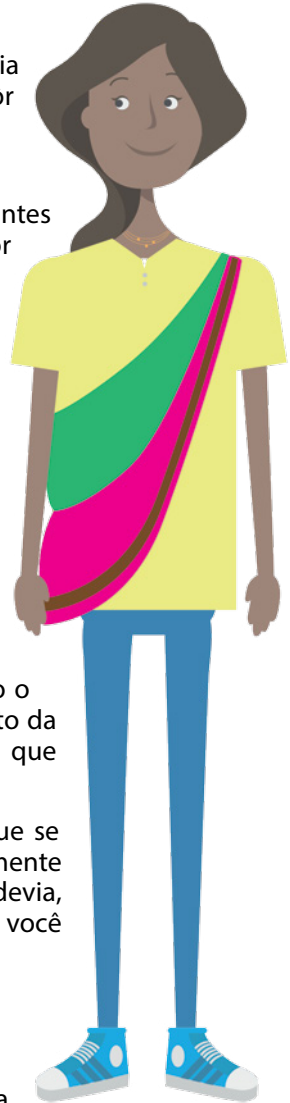
O empregador é obrigado a dar o aviso prévio nas seguintes situações: 1) quando a dispensa do empregado for sem justa causa, em razão de extinção da empresa ou do estabelecimento, e 2) quando o empregador cometer justa causa (chamadas rescisões indiretas).

Quando o empregador der o aviso prévio, deve permitir que o empregado saia duas horas mais cedo ou deixe de trabalhar por sete dias. O patrão também pode dispensar o empregado de trabalhar durante o aviso prévio (conhecido como aviso prévio indenizado).

### **Aviso prévio do trabalhador**

O trabalhador, por sua vez, deve dar o aviso prévio ao empregador quando pedir demissão, com pelo menos 30 dias antes de deixar o emprego. Caso não o cumpra, o empregador pode descontar os dias no ato da rescisão, como indenização. Mas tem exceções, em que não é necessário dar o aviso prévio.

O aviso prévio não é necessário nos casos sérios que se chamam “falta grave”, em que o empregador realmente deu motivo (por exemplo, se não pagou o que lhe devia, se fez ameaças ou humilhações sérias). Nesses casos, você deve denunciar o empregador.



## RESCISÃO CONTRATUAL

Nos contratos por prazo indeterminado, o fim da relação de emprego pode acontecer por vontade do empregador e se chama “dispensa sem justa causa”; pode também ocorrer pela vontade do empregado e se denomina “pedido de demissão”. Mas existem outros casos, como a dispensa por justa causa, que pode ser responsabilidade do empregador (rescisão indireta) ou do empregado, conforme o caso. Pode ainda ocorrer a extinção da empresa.

É muito importante saber que todo trabalhador com mais de um ano de serviço só deve realizar sua rescisão contratual com a assistência do **sindicato da sua categoria** (por exemplo: se você é um trabalhador da construção civil, essa é sua categoria. Então, procure o sindicato dos trabalhadores da construção civil no seu estado). Esse serviço deve ser oferecido gratuitamente pelo sindicato, mesmo que o empregado não seja filiado a ele. Quando não existe um sindicato para realizar o serviço, a rescisão deve ser feita em um dos postos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br).

## Dispensa sem justa causa

Se você é despedido (“dispensado” ou “mandado embora”), o empregador deve comunicar isso *por escrito* na carteira de trabalho, onde deve constar como data de saída o dia de término de aviso prévio, ainda que não trabalhado. Numa dispensa sem justa causa, você tem direito às seguintes **verbas trabalhistas**: salário por dias trabalhados, salário do tempo de aviso (ainda que não trabalhado), proporção de férias acrescidas e 13º salário (a proporção vai depender do mês), mais uma multa pela dispensa injusta (o valor vai depender dos depósitos do FGTS).

Além disso, você tem direito de retirar o dinheiro da sua conta de FGTS, e receber o Seguro Desemprego. O empregador tem que emitir os documentos necessários para que o trabalhador possa se habilitar ao recebimento do Seguro Desemprego. Após, o empregado deve levar o Termo de Rescisão e a sua carteira de trabalho a uma agência da Caixa Econômica Federal.

## Dispensa por justa causa causada pelo empregado

Ocorre quando o empregado comete faltas graves, em casos de desonestidade ou má conduta, indisciplina, negligência, abandono do emprego, violação de segredo da empresa, embriaguez em serviço, agressão física e à honra contra colegas, chefe e empregador, entre outras. Nesse caso, o empregado só recebe o saldo de salário e os períodos de férias vencidas. O empregador não pode fazer anotação referente à dispensa por justa causa na carteira de trabalho.

## Pedido de demissão

Ocorre quando o trabalhador quer deixar o emprego. Porém, quando pede demissão, ele não tem direito a retirar o dinheiro do FGTS, nem de ganhar o Seguro Desemprego.

## Rescisão indireta

Existem situações em que o trabalhador pode pedir demissão e tem direito às mesmas verbas trabalhistas devidas no caso de dispensa sem justa causa. Quais são essas situações? Quando o empregador ou seus prepostos (chefes, gerentes, entre outros) exigem do empregado serviços superiores às suas forças, proibidos por lei ou contrários aos bons costumes; quando o empregado for tratado pelo com rigor excessivo por sus superiores hierárquicos; quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato.

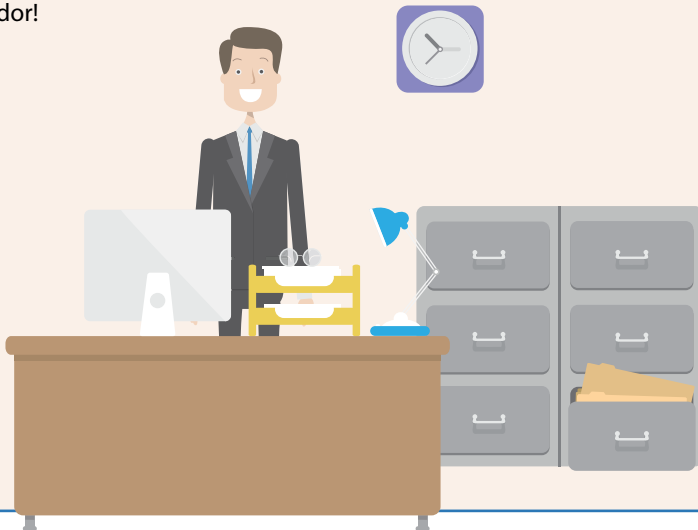
## SINDICATO E ASSISTÊNCIA SINDICAL

O sindicato é mantido por meio das contribuições que os trabalhadores pagam. Essas contribuições permitem melhorar os serviços oferecidos pelos sindicatos, como a assistência jurídica. Procure saber qual é o **sindicato da sua categoria profissional**. Por exemplo: se você é um trabalhador da construção civil, essa é sua categoria. Então, procure o sindicato dos trabalhadores da construção civil no seu estado.

**Atenção:** É dever do sindicato defender gratuitamente todos os trabalhadores da categoria, mesmo aqueles que não são filiados/associados a ele.

No momento da rescisão do contrato, o sindicato é obrigado a prestar assistência ao trabalhador se ele tiver mais de um ano de serviço, não importa se pediu demissão ou se foi dispensado. A ajuda deve sempre ser gratuita. A rescisão do contrato de trabalho só pode ocorrer na presença de representante do sindicato da categoria. Se por alguma razão você não puder contar com a ajuda do sindicato, a rescisão deve acontecer em um dos postos do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br).

O empregado deve sempre procurar o seu sindicato para tirar suas dúvidas. **Jamais procure um advogado indicado pela empresa ou pelo empregador.** O empregado deve sempre estar atento e buscar informações sobre seus direitos. **Atenção:** No ato da rescisão de contrato, não assine nenhum documento antes de ter a assistência do seu sindicato, nem devolva qualquer valor ou cheque ao empregador!



## ADOLESCENTES E CRIANÇAS



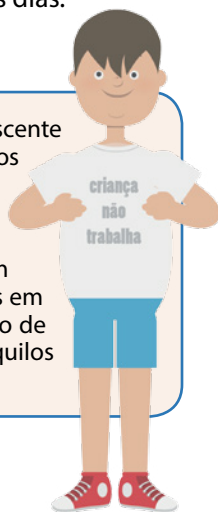
A Constituição Federal, a CLT e o Estatuto da Criança e do Adolescente proíbem o trabalho de crianças e de adolescentes menores de 16 anos. No caso dos trabalhos perigosos ou insalubres (como trabalho noturno, trabalho doméstico, etc), a proibição aumenta para 18 anos.

Essa proibição visa a garantir o direito das crianças e dos adolescentes ao crescimento saudável, bem como o direito de estudar e de se preparar adequadamente para entrarem no mercado de trabalho no tempo devido. Tem por finalidade, também, garantir o direito ao lazer e à convivência familiar, pois o trabalho precoce prejudica o desenvolvimento físico e mental da criança.

Além disso, existem crianças e adolescentes trabalhando em atividades altamente prejudiciais, muitas vezes nas piores formas de trabalho infantil, como a exploração sexual, o tráfico de drogas e em atividades insalubres e perigosas, que podem destruir o seu futuro.

Em alguns casos, adolescentes a partir dos 14 anos podem fazer formação técnico-profissional como aprendizes, através de contratos de aprendizagem com regras específicas. Eles trabalham sob supervisão de adultos, em ambientes seguros, com horários fixos e a obrigação de frequentar a escola todos os dias.

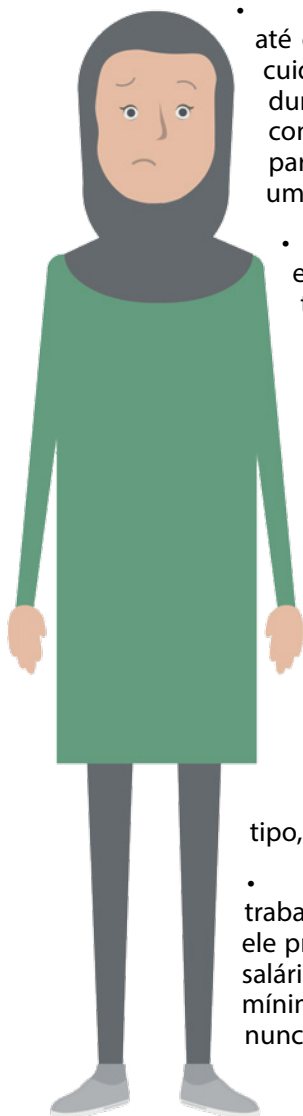
O adolescente trabalhador (com idade entre 16 e 18 anos) e o adolescente aprendiz (a partir de 14) podem trabalhar com todos os direitos assegurados, mas recebem proteção especial: não podem trabalhar no horário noturno ou em atividades perigosas ou prejudiciais à saúde e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social. Também não podem trabalhar em horários e locais que não permitam a frequência na escola. Estão proibidos, ainda, os trabalhos realizados em ruas, praças e outros logradouros e serviços que demandem emprego de força muscular superior a 20 quilos para trabalhos contínuos ou 25 quilos para trabalhos eventuais.



## TRABALHO ESCRAVO

Infelizmente, ainda hoje existem muitos empregadores que submetem trabalhadores à condição análoga à de escravidão. Para não ser vítima desse crime, preste atenção a alguns sinais que podem indicar trabalho escravo:

- Se alguém oferecer a você um emprego em locais muito longe da sua cidade, ou em locais isolados ou desconhecidos, desconfie, busque mais informações. Você pode estar sendo levado para uma armadilha.



- Se um empregador se oferecer para pagar sua passagem até o local de trabalho e custos de moradia e alimentação, cuidado. Você corre o risco de ser obrigado a trabalhar durante anos para quitar essa “dívida” com ele, sem nunca conseguir ir embora. Se alguém obrigar você a trabalhar para quitar uma dívida, seja ela qual for, ele está cometendo um crime e deve ser denunciado!
- Existem muitos casos de trabalhadores que são trancados em quartos ou barracões, proibidos de sair do local de trabalho ou da moradia que o próprio empregador forneceu a eles. Às vezes eles não são trancados, mas são ameaçados pelo empregador se saírem, mesmo nos dias e horários em que estão de folga. Isso se chama “restrição de liberdade”, e é crime! Todos têm o direito de ir e vir a qualquer momento.
- Fique atento para as condições de trabalho precárias: muita sujeira, ratos e insetos, alimentação escassa, inadequada ou estragada, falta de água potável, falta de banheiros, alojamentos sem camas são sinais de alerta.
- Nos casos de trabalho escravo, são comuns os castigos físicos e humilhações de todo tipo, além de ameaças de deportação. Lembre-se: ninguém pode deportar você só por estar trabalhando sem documentos! Se um empregador fizer ameaças desse tipo, denuncie!
- Se o salário for fixado conforme a produção do trabalhador (por exemplo, pelo número de peças de roupa que ele produz em uma oficina de costura), deve ser respeitado o salário mínimo ou piso salarial da categoria. Em 2015, o salário mínimo no Brasil era 788 reais. E o piso salarial das categorias nunca será abaixo do salário mínimo. Fique atento.

# DIREITOS DOS TRABALHADORES

- Em quase todos os casos de trabalho escravo, as pessoas são obrigadas a fazer jornadas de 15 horas diárias ou mais, com pouca ou nenhuma pausa para descansar. Mas lembre-se: no Brasil os limites são de 6 a 8 horas de trabalho por dia (dependendo da atividade), com no máximo 2 horas extras
- Não deixe ninguém reter os seus documentos por mais de 48 horas.

Qualquer uma dessas condições pode caracterizar o trabalho escravo, mesmo que o trabalhador concorde com elas. Trabalho escravo é crime, e o empregador que escraviza será punido! **DENUNCIE O TRABALHO ESCRAVO!**

## DENÚNCIAS TRABALHISTAS

Você pode fazer uma denúncia trabalhista contra seu empregador em diversos locais. Entre eles estão o sindicato da sua categoria, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Justiça do Trabalho.

Ao denunciar, dê o máximo de informações que puder, como nome e o endereço completo da empresa ou empregador que está sendo denunciado. Forneça também um bom relato do que está acontecendo. Quanto mais dados você fornecer, melhor será a investigação.

**O MPT** O Ministério Público do Trabalho (MPT) defende direitos trabalhistas da coletividade, de grupos, classes ou de uma categoria de pessoas. Por exemplo: se uma pessoa é discriminada por ser imigrante, isso diz respeito a todos os trabalhadores e a todos os imigrantes. Se uma empresa submete alguém a condições perigosas de trabalho sem equipamento de segurança, isso pode ser um problema coletivo dos trabalhadores daquela empresa!

O MPT recebe denúncias em seu site ([www.mpt.mp.br](http://www.mpt.mp.br)) ou pessoalmente nos endereços listados ao final da cartilha. As denúncias são investigadas e, se for provado que as empresas violaram direitos, elas serão obrigadas a corrigir a situação imediatamente, além sofrerem multas. O MPT também pode processar na justiça uma empresa que violou direitos, caso ela se recuse a cumprir a lei.

Veja algumas situações em que o MPT pode ser acionado:

- Racismo e xenofobia nas relações de trabalho;
- Assédio moral e sexual nas relações de trabalho;
- Exploração do trabalho infantil e adolescente;
- Trabalho escravo e degradante;



- Ambiente de trabalho perigoso ou insalubre sem equipamento de proteção adequado;
- Excesso de horas de trabalho, e muitas outras situações.

Qualquer pessoa pode fazer uma denúncia no site do MPT ([www.mpt.mp.br](http://www.mpt.mp.br)), mesmo quem não tem relação direta com o fato denunciado.

Você pode denunciar de forma anônima ou então pode pedir o sigilo dos seus dados. As denúncias podem ser feitas pelo site do MPT: [www.mpt.mp.br](http://www.mpt.mp.br). Também podem ser feitas pessoalmente. Veja os endereços e telefones do MPT ao final desta cartilha.

**O MTE** O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é diferente do MPT, embora trabalhem juntos em muitas situações. O MTE fiscaliza se as empresas estão cumprindo as Leis do Trabalho, e pode aplicar multas aos empregadores que descumprem essas leis. Em alguns casos, pode até interditar o estabelecimento fiscalizado. O MTE também atende trabalhadores e empresas para tirar dúvidas sobre a legislação, e recebe denúncias.

O MTE tem, em diversas cidades, as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTEs). Nelas você pode tirar dúvidas trabalhistas e também fazer denúncias, é só agendar um horário. Visite [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br) para agendar um atendimento, ou procure a SRTE mais próxima.

### **A Justiça do Trabalho**

A Justiça do Trabalho julga os processos decorrentes das relações de trabalho. Ela atua por meio dos Tribunais Regionais do Trabalho ou das Varas da Justiça do Trabalho. Nelas, os trabalhadores das cidades, os trabalhadores rurais, os trabalhadores avulsos, os trabalhadores temporários, os trabalhadores domésticos, os pequenos empreiteiros e outros podem reclamar seus direitos, como registro na Carteira de Trabalho. Não é necessária a presença de um advogado (embora ela seja recomendada). Veja aqui o Tribunal Regional do Trabalho mais próximo: <http://www.tst.jus.br/justica-do-trabalho>

## A quem mais posso recorrer?

Existem muitos órgãos e instituições no Brasil capazes ajudar você (além do MPT, do MTE e da Justiça do Trabalho). Procure o sindicato da sua categoria para obter informações, assistência jurídica gratuita e fazer denúncias trabalhistas. Você também pode falar com a Defensoria Pública da União e com diversas Organizações não-Governamentais (ONGs). Veja uma lista geral a seguir.

## LISTA 1

### LISTA DE ÓRGÃOS E INSTITUIÇÕES QUE PODEM AJUDAR O TRABALHADOR

<b>MINISTÉRIO DA JUSTIÇA – MJ</b> <a href="http://www.mj.gov.br">www.mj.gov.br</a>
<b>DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO</b> <a href="http://www.dpu.gov.br/imigrantes-e-refugiados">www.dpu.gov.br/imigrantes-e-refugiados</a>
<b>MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE</b> <a href="http://www.mte.gov.br">www.mte.gov.br</a> Atendimento: <a href="http://www3.mte.gov.br/cnes/atendimento_srt.asp">www3.mte.gov.br/cnes/atendimento_srt.asp</a>
<b>JUSTIÇA DO TRABALHO</b> <a href="http://www.tst.jus.br/justica-do-trabalho">www.tst.jus.br/justica-do-trabalho</a>
<b>POLÍCIA FEDERAL – PF</b> <a href="http://www.dpf.gov.br">www.dpf.gov.br</a>
<b>SECRETARIA ESPECIAL DE DIREITOS HUMANOS – SEDH</b> <a href="http://www.sedh.gov.br">www.sedh.gov.br</a> Correio Eletrônico: <a href="mailto:direitoshumanos@sedh.org.br">direitoshumanos@sedh.org.br</a>
<b>COMITÊ NACIONAL PARA OS REFUGIADOS – CONARE</b> <a href="http://www.mj.gov.br/conare">www.mj.gov.br/conare</a> Correio Eletrônico: <a href="mailto:conare@mj.gov.br">conare@mj.gov.br</a>
<b>CENTRO DE INTEGRAÇÃO E CIDADANIA DO IMIGRANTE – CIC do Imigrante (São Paulo)</b> R. Barra Funda, 1.020 - Barra Funda - São Paulo/SP Telefone: (11) 3115-2048 Correio eletrônico: <a href="mailto:sppereira@sp.gov.br">sppereira@sp.gov.br</a>
<b>CENTRO DE REFERÊNCIA E ACOLHIDA PARA IMIGRANTES – CRAI (São Paulo)</b> R. Japurá, 232/234 - Bela Vista - São Paulo/SP Telefone: (11) 3112-0074 Correio eletrônico: <a href="mailto:recepcao.crai@franciscanos.org.br">recepcao.crai@franciscanos.org.br</a>
<b>ASSOCIAÇÃO ANTÔNIO VIEIRA (Porto Alegre, Rio Grande do Sul)</b> Telefone: (51) 3254-0140 <a href="http://www.asav.org.br">www.asav.org.br</a> Correio Eletrônico: <a href="mailto:refugiados9474@yahoo.com.br">refugiados9474@yahoo.com.br</a>

**CASA DO MIGRANTE (São Paulo)**

Telefone: (11) 3208-4109 / 3340-6950

Correio Eletrônico: carla@casadomigrante.com.br / cdm@missaonspaz.org

**CENTRO DE DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS (São Paulo)**

Telefone: (11) 2358-9606

Correio Eletrônico: cddh.guarulhos@gmail.com

**INSTITUTO MIGRAÇÕES E DIREITOS HUMANOS – IMDH (Brasília, Distrito Federal)**

Quadra 7 Conjunto C Lote 1, Vila Varjão - Lago Norte - Brasília/DF - CEP: 71.540-400

Telefone: (61) 3340-2689 - Fax: (61) 3447-8043

Correio Eletrônico: imdh@migrante.org.br

**POSTO AVANÇADO DE ATENDIMENTO HUMANIZADO AO MIGRANTE (São Paulo)**

Aeroporto Internacional de São Paulo/Guarulhos – Terminal 2 – Asa A – Mezanino

Telefone: (11) 2445-4719

Correio Eletrônico: paaguarulhos@gmail.com

**CÁRITAS BRASILEIRA (Brasília)**

SGAN Quadra 601 Módulo F - Asa Norte - Brasília/DF - CEP: 70830-010

Telefone: (61) 3521-0350

Correio Eletrônico: caritas@caritas.org.br

**CARITAS ARQUIDIOCESANA DE SÃO PAULO (São Paulo)**

R. Major Diogo, 834 - Bela Vista - São Paulo/SP

Próximo à estação de Metrô “São Joaquim”

Telefone: (11) 3241-3239

Correio Eletrônico: casp.refugiados@uol.com.br

**CARITAS ARQUIDIOCESANA DO RIO DE JANEIRO (Rio de Janeiro)**

R. São Francisco Xavier, 483 - Maracanã - Rio de Janeiro/RJ - CEP: 20550-011

Telefone: (21) 2567-4105

Correio Eletrônico: caritas@caritas-rj.org.br

**CENTRO DE DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA DO IMIGRANTE – CDHIC (São Paulo)**

R. Bernardo Magalhães, 203 - Tatuapé - São Paulo/SP

Telefone: (11) 2384-2274 ou (11) 2384-2275

**CENTRO DE APOIO AO MIGRANTE - CAMI (São Paulo)**

Alameda Nothmann, 485 - Campos Elíseos - São Paulo/SP

Telefone: (11) 2694-5428

**CENTRO DE ACOlhIDA DE IMIGRANTES – MISSÃO SCALABRINIANA (São Paulo)**

R. Teresa Francisca Martim, 201 - Canindé - São Paulo/SP

Telefone: (11) 2539-5593

**ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS COREANOS (São Paulo)**

R. dos Parecis, 107 - Cambuci - São Paulo - SP - CEP: 01527-030

Telefone: (11) 3208-6860

**ASSOCIAÇÃO DE RESIDENTES BOLIVIANOS (São Paulo)**

R. Padre Bento, 56 – Canindé – São Paulo/SP

Telefone: (11) 3311-8910

**INSTITUTO DE REINTEGRAÇÃO DO REFUGIADO - ADUS (São Paulo)**

Av. São João, 313, 11º Andar - Centro - São Paulo/SP - CEP: 01035-000

Telefones: (11) 3225-0439 / (11) 94744-2879

**ACNUR – AGÊNCIA DA ONU PARA REFUGIADOS**

[www.acnur.org/](http://www.acnur.org/)

## BANCOS

**CAIXA ECONÔMICA FEDERAL:** [www.caixa.gov.br](http://www.caixa.gov.br) – Telefone: 0800 726 0101

**BANCO DO BRASIL:** [www.bb.com.br](http://www.bb.com.br) – Telefone: 0800 729 0001

## LISTA 2

### LISTA DE ÓRGÃOS E INSTITUIÇÕES QUE PODEM AJUDAR O TRABALHADOR

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM ALAGOAS**

R. Prof. Lourenço Peixoto, 90 - Loteamento Stella Maris, Qd. 36 – Maceió

CEP 57.035-640 – Telefone: (82) 2123-7900

[www.prt19.mpt.mp.br/](http://www.prt19.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO AMAZONAS E EM RORAIMA**

Av. Mário Ypiranga, 2479, Bairro Flores - Manaus

CEP: 69.050-030 – Telefone: (92) 3194-2800

[www.prt11.mpt.mp.br/](http://www.prt11.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA BAHIA**

Av. Sete de Setembro, 308 - Corredor da Vitória - Salvador

CEP: 40.080-001 – Telefone: (71) 3324-3444/3400

[www.prt5.mpt.mp.br/](http://www.prt5.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM CAMPINAS (SP)**

R. Umbu, 291 - Alphaville - Campinas/SP

CEP 13.098-325 – Telefone: (19) 3796-9600

[www.prt15.mpt.mp.br](http://www.prt15.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO CEARÁ**

Av. Padre Antônio Tomás, 2110 - Aldeota - Fortaleza

CEP: 60.140-160 – Telefone: (85) 3462-3400

[www.prt7.mpt.mp.br/](http://www.prt7.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL, BRASÍLIA E TOCANTINS**

Via W3 Norte SEP/513, Bloco D, 30 - 4º Andar - Salas 401 A 420

CEP: 70.760-524 – Telefone: (61) 3307-7200

[www.prt10.mpt.mp.br/](http://www.prt10.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO ESPÍRITO SANTO**

Av. Adalberto Simão Nader, 531 - Mata da Praia – Vitória  
CEP: 29.066-900 – Telefone: (27) 2125-4500  
[www.prt17.mpt.mp.br/](http://www.prt17.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM GOIÁS**

Av. T-63, 1680, Qd. 572, esquina com Rua C-253 - Setor Nova Suíça - Goiânia  
CEP 74.280-230 – Telefone: (62) 3507-2700  
[www.prt18.mpt.mp.br/](http://www.prt18.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO MARANHÃO**

Av. Ignácio Mourão Rangel, Lote 07, Qd. 15, Loteamento Jaracaty  
Renascença II – São Luís  
CEP: 65.076-831 – Telefone: (98) 2107-9300  
[www.prt16.mpt.mp.br/](http://www.prt16.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM MATO GROSSO**

Rua R, esquina com a Rua S, s/nº, Jardim Aclimação - atrás do Hospital São Mateus – Cuiabá  
CEP: 78.050-258 - Telefone: (65) 3613-9100  
[www.prt23.mpt.mp.br/](http://www.prt23.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM MATO GROSSO DO SUL**

R. Pimenta Bueno, 139 - Bairro Amambai - Campo Grande  
CEP 79.005-020 – Telefone: (67) 3358-3000  
[www.prt24.mpt.mp.br/](http://www.prt24.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM MINAS GERAIS**

R. Bernardo Guimarães, 1615 – Funcionários – Belo Horizonte  
CEP: 30.140-081 – Telefone: (31) 3304-6200  
[www.prt3.mpt.mp.br/](http://www.prt3.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO PARÁ E AMAPÁ**

Av. Governador José Malcher, 652 - Bairro de Nazaré – Belém/PA  
CEP: 66.040-282 – Telefone: (91) 3217-7500  
[www.prt8.mpt.mp.br/](http://www.prt8.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA PARAÍBA**

Av. Almirante Barroso, 234 - Centro - João Pessoa  
CEP: 58.013-120 – Telefone: (083) 3612-3100  
[www.prt13.mpt.mp.br/](http://www.prt13.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO PARANÁ**

Av. Vicente Machado, 84 - Centro – Curitiba  
CEP 80.420-010 – Telefone: (41) 3304-9000  
[www.prt9.mpt.mp.br/](http://www.prt9.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM PERNAMBUCO**

R. Quarenta e Oito, 600 – Espinheiro - Recife  
CEP: 52.050-380 – Telefone: (81) 2101-3200  
[www.prt6.mpt.mp.br/](http://www.prt6.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO PIAUÍ**

Av. Miguel Rosa, 2862/n - Ed. Humberto Cavalcante – Centro - Teresina  
CEP: 64.000-480 – Telefone: (86) 4009-6400  
[www.prt22.mpt.mp.br/](http://www.prt22.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO RIO DE JANEIRO**

Av. Churchill, 94 - 7º ao 11º andares – Centro – Rio de Janeiro/RJ  
CEP: 20.020-050 – Telefone: (21) 3212-2000  
[www.prt1.mpt.mp.br/](http://www.prt1.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO RIO GRANDE DO NORTE**

R. Poty Nóbrega, 1941 - Lagoa Nova – Natal  
CEP: 59.056-180 – Telefone: (84) 4006-2800  
[www.prt21.mpt.mp.br/](http://www.prt21.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO RIO GRANDE DO SUL**

R. Ramiro Barcelos, 104 - Bairro Floresta – Porto Alegre  
CEP 90.035-000 – Telefone: (51) 3284-3000  
[www.prt4.mpt.mp.br/](http://www.prt4.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM RONDÔNIA E ACRE**

Av. Presidente Dutra, 4055 - Bairro Olaria, Porto Velho/RO  
CEP: 76.801-327 – Telefone: (69) 3216-1200  
[www.prt14.mpt.mp.br/](http://www.prt14.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM SANTA CATARINA**

R. Paschoal Apóstolo Pítsica, 4876 - Agronômica - Florianópolis  
CEP: 88.025-255 – Telefone: (48) 3251-9900  
[www.prt12.mpt.mp.br/](http://www.prt12.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM SÃO PAULO**

R. Cubatão, 322 – Paraíso - São Paulo/SP  
CEP 04.013-001 – Telefone: (11) 3246-7000  
[www.prt2.mpt.mp.br/](http://www.prt2.mpt.mp.br/)

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM SERGIPE**

Av. Desembargador Maynard, 72 – Bairro Cirurgia - Aracaju  
CEP: 49.055-210 – Telefone: (79) 3226-9100  
[www.prt20.mpt.mp.br/](http://www.prt20.mpt.mp.br/)





[www.mpt.mp.br](http://www.mpt.mp.br)