

DROIT DU TRAVAIL ET DROITS DES SALARIÉS ET EMPLOYÉS

FRANÇAIS



DROIT DU TRAVAIL ET DROITS DES SALARIÉS ET EMPLOYÉS



CRÉDITS

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

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

Edition et préparation du texte: **Ana Carolina Gebara Spinelli e Ludmila di Bernardo**

Projet graphique: **Crioula Design**

Traduction: **VGL Translations & Publishing**

Illustrations: **Crioula Design**

Révision: **Cáritas Brasileira e Aline Larissa de Oliveira**

Ce manuel a été élaboré à partir des publications “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

La reproduction partielle ou totale de cette œuvre est autorisée. Nous vous remercions de citer la source.

GLOSSAIRE

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (protection et renforcement du code du travail)

CPF – Cadastro de Pessoas Físicas (Enregistrement des personnes physiques)

CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas(Enregsitrement national des personnes juridiques)

MPT – Ministério Público do Trabalho (Ministère public du travail)

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego (Ministère du travail et de l'emploi)

SRTE – Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (as SRTEs fazem parte do MTE).(administration régionale du travail et de l'emploi)

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social (carte de travail et prévoyance socile=carte sécu)

CIE – Carteira de Identidade de Estrangeiro (carte d'identité pour les étrangers)

PIS (voir chapitre 3) – Programa de Integração Social (programme d'intégration sociale)

PASEP (voir chapitre 3) – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público(Programme de formation du patrimoine du serviteur de l'Etat)

FGTS (voir chapitre 3) – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (Fond de garantie par temps de service)

INSS – Instituto Nacional de Previdência Social (Institut national de prévoyance)

CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho (Certificat d'accident du travail)

TRTC – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (les termes de la résiliation du contrat de travail)

CD - Comunicação de Dispensa (formulaire marron) (lettre de licenciement)

SD - Requerimento do Seguro Desemprego (formulaire vert) (Demande d'allocation chômage)

REMERCIEMENTS

Nous remercions spécialement toutes les communautés d'immigrés, passées et actuelles, nationales et étrangères qui formeront et forment encore le Brésil. Toute notre gratitude aussi au MPT na Paraíba e au Ministério do Trabalho e Emprego pour nous fournir la base pour ce manuel mais aussi a la association Cáritas Brasileira pour leur soutien et révision finale.

SOMMAIRE

La Carteira de Trabalho (CTPS) et types de contrat de travail.....	7
Ce que je dois savoir quand je vais commencer à travailler?	7
Treizième mois (“13º salário”).....	9
PIS/PASEP, Assurance chômage, FGTS (cotisations soiales généralisées) et allocation salariale	9
Journée de travail.....	12
Repos hebdomadaire et congés payés	14
Travail de nuit	14
Travail insalubre et dangereux	14
Environnement du travail.....	15
Congé maternité/ paternité	15
Accidents de travail	16
Stabilité provisoire, droit au maintien dans l´emploi	17
Harcèlement moral et sexuel au travail.....	18
Préavis	19
Résiliation contractuelle	19
Syndicat et assistance syndicale	21
Adolescents et enfants.....	22
Le travail esclave.....	23
Les dénonciations en droit du travail.....	24





CE QUE JE DOIS SAVOIR QUAND JE VAIS COMMENCER À TRAVAILLER?

Le travail au Brésil est régulé par la Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), un ensemble de lois qui sont faites pour garantir des droits fondamentaux à tous les salariés et employés. Ces droits peuvent être étendus par les accords que les syndicats passent avec les entreprises, mais ils ne peuvent jamais être réduits.

La première chose que vous devez savoir sur le travail au Brésil est que rien, ni personne ne peut vous retirer vos droits de travailleur. **Même si vous travaillez sans avoir de papiers, vous avez les mêmes droits que tout travailleur brésilien, et devez les exiger.** Lisez ce manuel pour savoir quels sont ces droits.

Se vous avez l'impression qu'un employeur vous exploite, dénoncez le sans crainte. Vous ne serez ni expulsé, ni arrêté pour cela! Il existe divers organismes et institutions qui peuvent vous aider pour la dénonciation. Voir la liste pages. 26 e 28.

Pour les employeurs c'est différent. S'ils emploient un salarié de façon illégale, et s'ils sont dénoncés, ils devront payer de lourde amendes, indemniser les travailleurs lésés et corriger leur situation de travail.

LA CARTEIRA DE TRABALHO (CTPS) ET TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL.

Carteira de Trabalho (CTPS) La Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), connue comme "carteira de trabalho", ressemble beaucoup à un passeport. Elle sert de document d'identité et enregistre l'historique de votre vie professionnelle. Dans chaque emploi que vous occupez au fur et à mesure des années, l'employeur doit mentionner: la date d'entrée dans l'entreprise, la date de sortie, le salaire initial, la fonction, les altérations de salaire, les congés, entre autres choses.

Quand vous donnez la "carteira de trabalho" à signer à un employeur, l'employeur a 48 heures pour vous rendre votre document. **Il ne peut rester en possession de votre carte plus de 48 heures!** La "carteira de trabalho" est très importante! Ne la déchirez pas, ne la mouiller pas, ne la salissez pas etc. Il est interdit de changer la photo et altérer le contenu de la "carteira de trabalho".

Pour obtenir "la carteira de trabalho", il faut deux photos 3x4, une pièce d'identité brésilienne (Carteira de Identidade de Estrangeiro – CIE –, ou Protocolo), votre CPF et un justificatif de domicile. Ensuite vous devez le déposer à un des guichets MTE (www.mte.gov.br).

Types de contrat de travail: Le contrat de travail est un accord entre l'employé et l'employeur. Même que le contrat soit passé de façon verbale, cela reste quand même un contrat de travail avec droits et obligations. Le contrat peut être fait pour une durée *indéterminée* (sans date de fin prévue) ou pour une durée déterminée (qui a une date fixe pour s'achever et il ne peut durer que deux ans maximum).

Si avant la fin du contrat à durée déterminée, le salarié est licencié sans cause réelle, l'employeur devra payer une indemnisation du montant de la moitié des salaires dus jusqu'à la fin du contrat.

CONTRATS SPÉCIFIQUES

PÉRIODE D'ESSAIS

C'est un type de contrat à durée déterminée qui sert pour tester vos compétences pour ce travail-là. C'est pour cela, il peut durer au maximum 90 jours, mais il peut aussi durer moins. Quand cette période d'essais est terminée, il peut se passer deux choses: soit le salarié est licencié, soit il est embauché, cette fois avec un contrat à durée indéterminée. Pendant la période d'essais, le salarié peut être licencié sans préavis quand le contrat arrive à terme. Par exemple: si le contrat est de 45 jours, le 45ième jour, l'employeur peut vous licencier.

Si vous êtes licencié avant la fin de la période d'essais, vous avez droit à 50% du salaire relatif aux jours qui manquent pour arriver au terme de la période d'essais. Par exemple, si vous êtes licencié 8 jours avant la fin du contrat, l'employeur doit payer 4 jours de salaire supplémentaire, en plus des jours où vous avez travaillé. Cela s'appelle "indemnisation".

D'autre part, si vous quittez votre travail avant la fin de la période d'essais, vous devez indemniser l'employeur à hauteur de 50% des jours manquants. Par exemple, si vous quittez votre travail 8 jours avant la fin de la période d'essais, on décompte l'équivalent de 4 jours de salaire de ce que vous doit à l'employeur pour les jours travaillés.

CONTRAT TEMPORAIRE

Il est fait par des entreprises spécialisées dans le travail temporaire: vous êtes embauché par une de ces entreprises pour des missions pour d'autres entreprises. Il doit avoir une durée maximale de trois mois, et les entreprises spécialisées doivent être enregistrées auprès du Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

TREIZIÈME MOIS ("13^o SALÁRIO")

Tout salarié a droit à un treizième mois ("13^o salário"), y compris les employés domestiques et les ouvriers agricoles. Ce salaire est généralement payé en deux mensualités (une entre février et novembre et l'autre en décembre).

Vous ne recevez pas de treizième mois si vous êtes licencié pour faute.



PIS/PASEP, ASSURANCE CHÔMAGE, FGTS (COTISATIONS SOIALES GÉNÉRALISÉES) ET ALLOCATION SALARIALE

Le Programa de Integração Social (PIS) et le Programa de Formação do Patrimônio do Servidor (PASEP) ont été créés par le gouvernement fédéral pour aider à la redistribution des revenus à travers certains avantages, comme l'assurance chômage ("Seguro Desemprego"), l'allocation salariale ("Abono Salarial") et le FGTS. Le PIS est destiné à ceux qui sont dans le secteur privé et le PASEP aux fonctionnaires et aux serveurs de l'Etat.

Attention: vous ne pouvez prétendre à l'assurance chômage, à l'allocation salariale, et au FGTS que si vous êtes inscrits au programme PIS/PASEP.

Celui qui doit vous inscrire est votre premier employeur au Brésil, lors de votre admission pour un premier emploi. L'inscription peut se faire dans n'importe quelle agence bancaire Caixa Econômica Federal (dans le cas du PIS) ou Banco do Brasil (dans le cas du PASEP).

Dès que votre employeur aura fait votre inscription, il reçoit une carte avec votre numéro d'inscription PIS/PASEP. Cette carte doit vous être remise. Sans ce numéro d'inscription vous ne pouvez bénéficier des avantages tels que le FGTS (Fond de garantie du temps d'activité) ni de l'assurance chômage, ni l'allocation salariale.

Si vous n'avez pas la carte du PIS/PASEP, rendez-vous dans une agence de la Caixa Econômica Federal (qui s'occupe du PIS) ou de Banco do Brasil (qui s'occupe de PASEP) pour vérifier si vous avez déjà été inscrit. Si ce n'est pas le cas, solliciter votre inscription auprès de l'entreprise pour laquelle vous travaillez. Si vous perdez votre carte, vous pouvez demander à l'agence bancaire un duplicata, sur présentation de la "Carteira de Trabalho" (CTPS) ou du CPF.

L'assurance chômage

Le salarié qui a été licencié sans cause réelle et les salariés qui auront été sauvés de conditions de travail proche de l'esclavage ont droit à l'assurance chômage. Les salariés qui auront eu leur contrat de travail suspendu pour participer à une formation ou des programmes de qualification offerts par l'employeur, bénéficieront également de ce droit.

N'ont pas droit à l'assurance chômage, les salariés qui ont démissionné. (Excepté pour cause de résiliation indirecte, voir pag 21).

COMMENT RECEVOIR VOTRE ASSURANCE CHÔMAGE

Pour demander l'assurance chômage, il faut avoir travaillé au minimum 12 mois sans interruption (en recevant un salaire tous les mois). Pour la demander pour la deuxième fois, cette période est ramenée à 9 mois, et pour la troisième, elle est de 6 mois. Pour cela rendez-vous dans une agence de la banque Caixa Econômica Federal (www.caixa.gov.br) ou au MTE (www.mte.gov.br) vous munissant des documents suivants, dans un délai de 7 à 120 jours après la date de votre perte d'emploi.



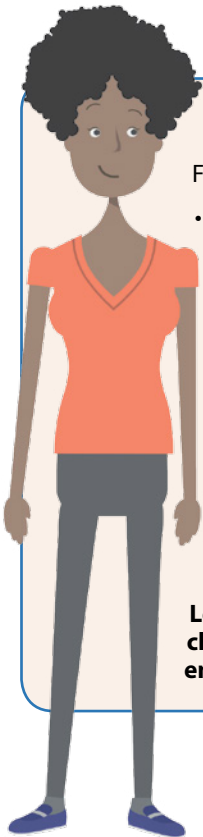
- Comunicação de Dispensa — CD (formulaire marron) et la demande de Seguro Desemprego — SD (formulaire vert);
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho — TRCT;
- Carteira de Trabalho;
- Documento de identidade do Brasil (Carte d'identité pour les étrangers ou protocole de demande);
- Attestation d'inscription au PIS/PASEP;
- Récépissé de paiement du FGTS ou un relevé prouvant les dépôts effectués;
- - CPF;
- Récépissé des 2 chèques ou du reçu du paiement pour les travailleurs formels.

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

Le Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) fonctionne comme s'il s'agissait d'un compte épargne pour le salarié et est un droit accordé à tous ceux qui possèdent un contrat de travail en bonne et due forme, régit par les règles du CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Ont aussi droit au FGTS , les ouvriers agricoles, les intérimaires, les prestataires de service temporaires (ceux qui fournissent divers services aux entreprises de façon sporadique et par l'entremise du syndicat de la branche professionnelle, ou de l'organisme de gestion de la main d'oeuvre, c'est pour cela qu'il n'a pas de lien direct avec l'emploi), les athlètes professionnels (comme les joueurs de football) et les employés de maison.

Le compte du FGTS est ouvert à la Caixa Econômica Federal par l'employeur, qui doit y verser tous les mois l'équivalent de 8% (huit pour cent) du salaire payé ou dû au salarié. Ces versements sont réévalués en fonction de l'inflation, en plus des intérêts de 3% chaque année.



COMMENT RECEVOIR DU FGTS

Il est possible de retirer le FGTS dans une agence Caixa Econômica Federal dans les cas suivants:

- Si votre période d'essais est terminée et que vous quittez votre emploi.
- Si vous avez été licencié sans motif valable.
- Si vous êtes restés pendant trois ans de façon ininterrompue en dehors du régime du FGTS;
- Lors de votre départ en retraite, après avoir travaillé 35 ans ou à partir de 65 ans (pour les hommes) ou 60 ans (pour les femmes). Ou après 70 ans sans être à la retraite;
- Si vous ou votre fils êtes gravement malade, comme le cancer ou le VIH-AIDS;
- lors de l'achat ou financement d'un bien immobilier.

Les documents nécessaires pour retirer le FGTS dépendent de chaque cas. Consultez le MTE ou la Caixa Econômica Federal pour en savoir plus.

Allocation salariale PIS/PASEP

L'allocation salariale PIS/PASEP est une prime additionnelle payée au salarié une fois par an. Son montant est proportionnel au temps travaillé l'année précédant le paiement de l'allocation, et peut s'élever au maximum à la valeur d'un salaire minimum. C'est à dire: si vous avez été salarié toute l'année, vous recevrez un salaire minimum intégral. Si vous travaillez six mois, la moitié.

Ont droit à cette allocation, ceux qui travaillent pour des entités privées et dans les organismes publics qui contribuent au programme PIS e PASEP. De plus, pour recevoir cette prime, le salarié doit être inscrit depuis au moins cinq ans au PIS/PASEP et avoir perçu, en moyenne, deux salaires minimums par mois. Il doit avoir aussi travaillé au minimum trente jours avec sa "Carteira de trabalho", signée par son employeur.

Par exemple: le salarié qui a perçu jusqu'à deux salaires minimums par mois en 2013, a droit à une prime sur salaire du PIS/PASEP correspondant à la période 2014/2015 (année du début de paiement du PIS/PASEP).

COMMENT RECEVOIR CETTE PRIME SUR SALAIRE

Vous pouvez retirer les primes du PIS/PASEP dans n'importe quelle agence de la Caixa Econômica Federal ou de la Banco do Brasil, en fonction du calendrier publié par ces mêmes banques. Le calendrier se base sur la date de naissance et le numéro d'inscription PIS/PASEP des salariés. Vous pouvez les consulter auprès de la Caixa Econômica Federal ou de la Banco do Brasil.

La prime ne peut être retirée après les dates stipulées pour chaque année. Si vous ne percevez pas cette prime après le délai limite de paiement fixé par le calendrier, vous perdez vos droits et bénéfices. C'est pour cette raison qu'il est important de faire attention au calendrier et à la moyenne des salaires perçus pour l'année de référence.

JOURNÉE DE TRAVAIL

La durée normale d'une journée de travail au Brésil, selon la loi est, de huit heures par jours ou 44 heures par semaine. Elle dépend aussi d'autres lois ou accords écrits entre l'entreprise et l'employé, la limite peut être variable. Par exemple: pour celui qui travaille dans un système de roulement ininterrompu (type 3x8), la durée maximale de la journée de travail est de 6 heures.

Pause et temps de repos

Si vous travaillez 8 heures par jours, vous avez droit à un temps de pause d'au moins une heure par jour. Si vous travaillez 6 heures par jour, vous avez droit à un temps de pause d'au moins 15 minutes par jour. Après une journée de travail vous avez droit à un temps de repos d'au moins 11 heures avant de reprendre

la prochaine journée de travail. Tout salarié a droit à un jour de repos par semaine. Normalement c'est le dimanche mais votre journée de repos peut avoir lieu un autre jour de la semaine.



Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà du temps de travail légal par jour de chaque employé. Selon la loi brésilienne, vous pouvez effectuer jusqu'à deux heures supplémentaires par jour.

Si vous travaillez plus de 44 heures par semaine, vous avez droit pour chaque heure supplémentaire, à une valorisation de 50% par rapport à une heure normale. Par exemple, si vous gagnez 10 reais pour une heure normale, on doit vous payer 15 reais par heure que vous travaillez en plus par rapport à votre temps de travail prévu.

Si vous travaillez lors de votre journée de repos (par exemple, le dimanche ou pour un jour férié), on doit vous payer le double de la valeur normale pour le même temps de travail.

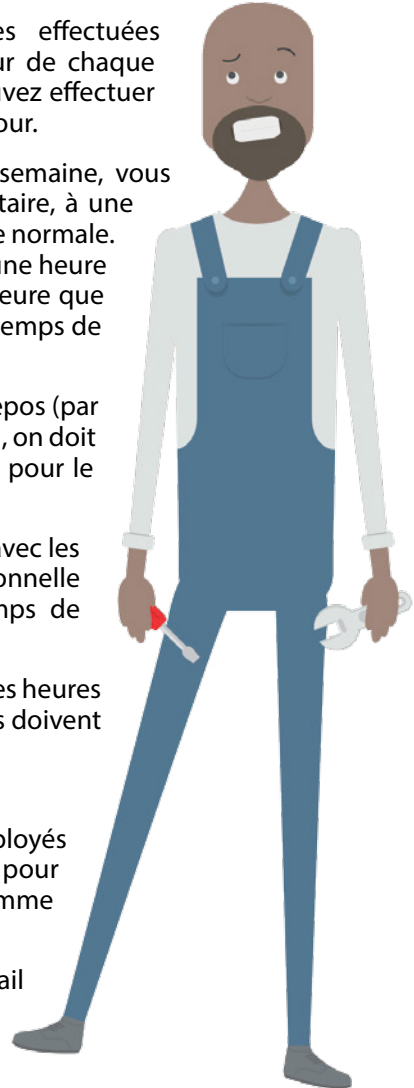
Certaines entreprises passent des accords avec les syndicats pour compenser la valeur additionnelle des heures supplémentaires par des temps de repos supplémentaires.

Personne ne peut exiger que vous fassiez des heures supplémentaires de manière régulière, elles doivent être l'exception à la règle.

Contrôle des heures travaillées

L'employeur qui dispose de plus de 10 employés est obligé de disposer d'un moyen légal pour contrôler les horaires de ses employés, comme "la carte de pointage", ou "le livre" ou autre.

Le début et la fin de la journée de travail doivent être consignés par le salarié lui-même, et le temps de travail enregistré doit être celui qui a réellement été effectué.



REPOS HEBDOMADAIRE ET CONGÉS PAYÉS

Le salarié a droit à un repos hebdomadaire (24 heures consécutives), de préférence le dimanche.

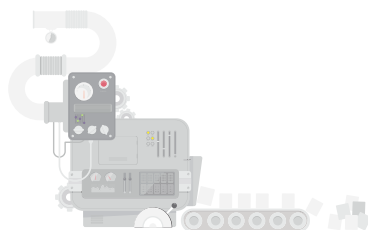


Congés

Après 12 mois de travail, le salarié acquiert le droit à des congés d'au moins 30 jours, et l'employeur doit les lui concéder dans les 12 mois suivants. Lors de son départ en congé, le salarié doit recevoir son salaire correspondant à ses jours de congés augmenté d'un tiers (1/3) de sa valeur.

TRAVAIL DE NUIT

Tous les employés qui travaillent la nuit (entre 22h et 5h du matin pour les salariés en zone urbaine et entre 21h et 5h pour les ouvriers agricoles et entre 20h et 4 heures pour les ouvriers agricoles des fermes d'élevage) ont droit à une prime sur salaire: la prime de nuit. Pour ceux qui travaillent en zone urbaine, la prime correspond à 20% en plus de la valeur de l'heure diurne. Pour les ruraux elle est de 25% en plus.



TRAVAIL INSALUBRE ET DANGEREUX

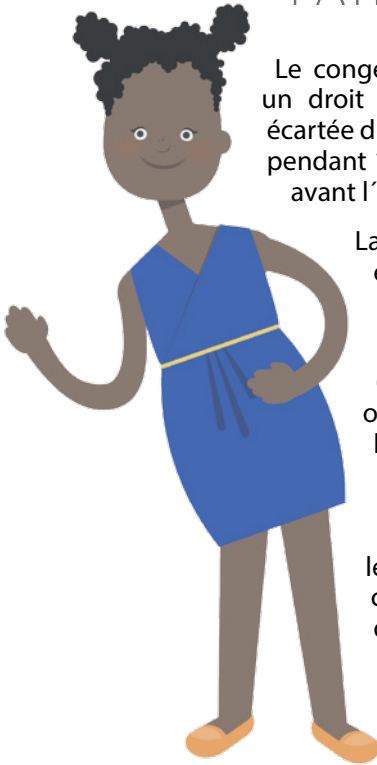
Insalubre

Quand un employé travaille dans un environnement de travail préjudiciable à sa santé, comme ceux exposés aux bruits excessifs, à des produits chimiques toxiques, des agents biologiques, entre autres, il reçoit une prime supplémentaire sur son salaire: le montant de la prime varie en fonction du degré d'insalubrité, et peut correspondre à 10%, 20% ou 40% de plus par rapport au montant du salaire minimum.

Dangereux

Quand l'employé travaille dans un environnement qui présente des risques pour la vie, par des expositions aux produits inflammables, explosif ou à l'électricité et pour des activités professionnelles de sécurité personnelle ou patrimoniale (qui peuvent exposer les salariés à des vols ou d'autres types de violence physiques), il perçoit une prime additionnelle sur son salaire: une prime de dangerosité. Dans ce cas, la prime est de 30% en plus sur la base de rémunération.

CONGÉ MATERNITÉ/ PATERNITÉ



Le congé maternité ou congé pour femme enceinte est un droit qui stipule que l'employée enceinte doit être écartée du service et continuer à percevoir sa rémunération pendant 120 jours. Ce congé peut débuter jusqu'à 28 jours avant l'accouchement.

La femme enceinte a droit au maintien dans son emploi dès la confirmation de sa grossesse jusqu'à cinq mois après l'accouchement. Durant cette période elle ne peut être licenciée pour faute.

Ce congé peut être aussi concédé en cas d'adoption ou sauvegarde de justice. Dans cette hypothèse, si l'enfant a jusqu'à un an, le congé maternité sera de 120 jours; si l'enfant a entre un et quatre ans, la durée du congé est de 60 jours; si l'enfant a entre 4 et 8 ans, le congé sera de 30 jours. Important: le congé ne sera accordé que sur présentation des conditions juridiques de la garde de l'adoptant ou du gardien.

Le congé de paternité, est un droit du père qui a droit à 5 jours de congés pour accompagner sa femme et son fils nouveau-né.

ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL

L'environnement du travail est l'endroit où les gens exercent leur activité de travail. L'employeur doit s'assurer que le lieu de travail doit être sûr et salubre, en obéissant à des normes **sanitaires** et de **sécurité**, et la sécurité générale et spécifique pour l'activité qu'exerce son employé.

L'employeur doit aussi adopter des mesures de protection collective du travail en plus de fournir et contrôler l'usage des équipements de protection individuels et de former ses employés à ce type d'environnement.

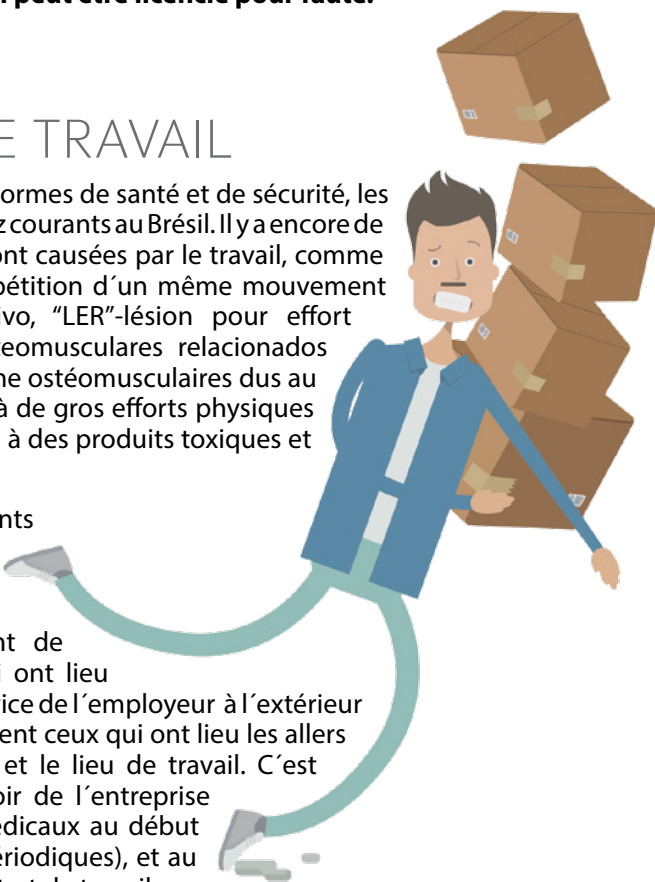
Quelques exemples de normes de l'environnement de travail:

- Le lieu de travail et le lieu de résidence ne peuvent être les mêmes, ils doivent être physiquement séparés.
- Tout lieu de travail doit disposer d'une Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPA), dédié à l'orientation des salariés sur la sécurité et éviter les accidents de travail.
- Sur le lieu de travail il ne peut y avoir de câbles apparents ou surchargés, ni des objets ou meubles qui pourraient causer des accidents. Les machines doivent avoir des mécanismes de protection contre les accidents.
- L'équipement de protection individuel ne peut être utilisé par plus d'une personne. **Attention: si l'employé refuse d'utiliser l'équipement de protection individuel, il peut être licencié pour faute.**

ACCIDENTS DE TRAVAIL

Du fait du non-respect des normes de santé et de sécurité, les accidents de travail sont assez courants au Brésil. Il y a encore de nombreuses maladies qui sont causées par le travail, comme celles provoquées par la répétition d'un même mouvement (lesão por esforço repetitivo, "LER"-lésion pour effort répétitif-, ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, "DORT"-problème ostéomusculaires dus au travail-) et aussi celles dues à de gros efforts physiques et mentaux, et à l'exposition à des produits toxiques et préjudiciable pour la santé.

Pas seulement les accidents qui ont eu lieu pendant les horaires de travail et sur le lieu de travail sont considérés comme accident de travail mais aussi ceux qui ont lieu lorsque l'employé est au service de l'employeur à l'extérieur de l'entreprise mais également ceux qui ont lieu les allers et retour entre le domicile et le lieu de travail. C'est pour cela qu'il est du devoir de l'entreprise de réaliser des examens médicaux au début (à l'embauche), pendant (périodiques), et au terme (licenciement) du contrat de travail.



EN CAS D'ACCIDENT

S'il arrive un accident de travail à vous ou à un de vos collègues, prévenez immédiatement un médecin et communiquer l'accident à votre supérieur hiérarchique ou votre employeur. L'employeur aura alors 24 heures pour remplir un document confirmant ce qu'il est arrivé. Ce document s'intitule Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) et doit être remis à l' Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), qui va déterminer si vous avez droit à un dédommagement à cause de l'accident.



Si l'entreprise se refuse à faire le CAT, l'employé lui même peut le faire sur le site du INSS (www.previdencia.gov.br), et il pourra être exigé le paiement d'une amende pour ce refus. Entrez en contact avec votre syndicat ou l'INSS. En dernier recours, le salarié peut dénoncer l'entreprise auprès du Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) ou au Ministério Público do Trabalho (MPT).

Si l'employé devait rester dans l'impossibilité de reprendre le travail à cause de l'accident, il recevra une dispense médicale. Dans ce cas l'employeur paiera le salaire pour les 15 premiers jours. À partir de là c'est le INSS qui paiera l'indemnité pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

Dans l'hypothèse où l'employé resterait dans l'incapacité de travailler, il pourra faire une demande de retraite pour invalidité. Mais s'il guérit, il devra retourner travailler et la loi garantie le maintien dans son emploi pendant un an.

L'employeur qui est responsable de l'accident de travail devra payer une indemnisation pour les dommages causés à l'employé. En fonction du cas, il peut être attiré devant la justice.

STABILITÉ PROVISOIRE, DROIT AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La stabilité provisoire est le droit de l'employé de garder son emploi même contre la volonté de son employeur pour un certain temps. Ce délai peut varier en fonction de la situation. Durant cette période de stabilité, on ne peut être licencié que pour faute grave. Voyez qui a droit à cette stabilité provisoire:

- Le salarié victime d'un accident de travail qui ne peut retourner travailler pendant plus de 15 jours de par l'INSS, a droit à une stabilité d'un an après avoir reçu son arrêt de travail
- Une femme enceinte, dès confirmation de sa grossesse et jusqu'à 5 mois après l'accouchement.
- Un dirigeant syndical, à partir du moment où il a déposé sa candidature et

jusqu'à un an après la fin de son mandat.

- Un membre de la Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPA), dès le dépôt de sa candidature et jusqu'à un an après la fin de son mandat.

Le salarié qui serait licencié sans motif réel, a droit à sa réintégration dans son emploi et doit se mettre en relation avec la justice prud'homale pour le récupérer.

HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL AU TRAVAIL

Harcèlement Moral

C'est le cas, quand le salarié est soumis de façon récurrente à des humiliations, des dégradations, vexatoires, hostiles, vulgaires et agressives dans l'environnement du travail. Il peut être perpétré par l'employeur, par les chefs, les supérieurs hiérarchiques ou les collègues du même échelon.

Les conduites suivantes faites de façon répétitives caractérisent le harcèlement moral: cris, moquerie, surnommer, faire des blagues dégradantes, ridiculiser et humilier, ordonner la réalisation de tâches impossibles ou incompatibles avec la compétence professionnelle, répéter des critiques et commentaires infondés qui dénigrent les efforts de l'employé, isoler la personne dans le couloir, ou dans une salle, entre autre. Une pression excessive pour atteindre les objectifs, peut aussi constituer un harcèlement moral.

Harcèlement sexuel

Il consiste à mettre mal à l'aise ses collègues par le biais de petites phrases ou d'insinuations constantes, avant pour but d'obtenir des faveurs sexuelles. Cette attitude peut être claire ou subtile, dite ou seulement insinuée, écrite ou explicite par les gestes, et se faire ou sous la contrainte ou sous forme de chantage.

L'intention du harceleur peut s'exprimer de plusieurs manières. Sur le lieu de travail, les attitudes comme des petites blagues, des photos de femmes nues, des petites blagues considérées comme des blagues de "macho" ou des commentaires gênants pour les femmes doivent être évités.

Exemple de harcèlements: si un chef offre une augmentation de salaire en échange de faveurs sexuelles ou s'il menace de licencier un employé qui refuse un flirt. Au Brésil, le harcèlement sexuel est un crime!



PRÉAVIS

Le préavis est la communication anticipée et obligatoire pour l'employé et pour l'employeur qui décide de mettre fin au contrat de travail.

Le préavis de l'employeur

L'employeur est obligé de donner un préavis dans les situations suivantes: 1) Quand le licenciement n'a pas eu lieu pour faute, en raison de la disparition de l'entreprise ou de l'établissement, et 2) quand l'employeur a commis une faute (appelées résiliations indirectes).

Quand l'employeur donne un préavis, il doit permettre à l'employé de pouvoir sortir ou quitter son travail deux heures plus tôt pendant sept jours. Le patron peut aussi décider de dispenser de travail son employé pendant ce préavis.

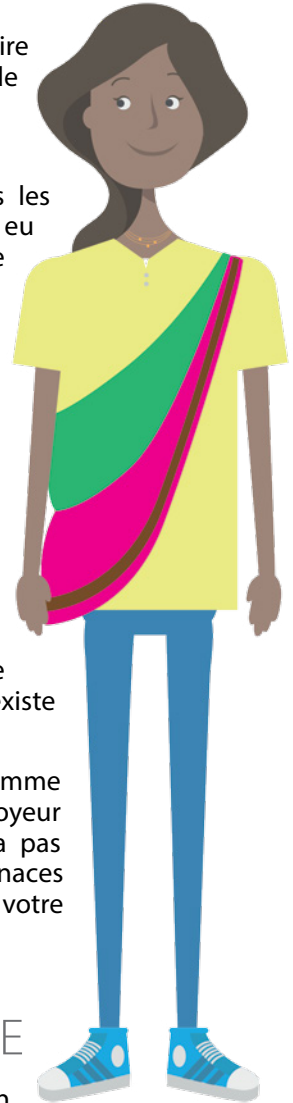
Le préavis du salarié

Le salarié, lui aussi, doit donner un préavis à son employeur quand il démissionne, au moins 30 jours avant de quitter son emploi. S'il ne respecte pas ce délai, l'employeur peut décompter les jours sur le contrat de résiliation comme indemnisation. Mais il existe des exceptions qui dispensent de préavis.

Le préavis n'est pas nécessaire dans des cas sérieux comme pour "grave manquement", dans lesquels l'employeur a réellement donné un motif (par exemple, s'il n'a pas payé ce qu'il vous devait, qu'il a fait de sérieuses menaces ou humiliations) Dans ce cas vous devez dénoncer votre employeur.

RÉSILIATION CONTRACTUELLE

Dans les contrats de travail à durée indéterminée, la fin de la relation d'emploi peut avoir lieu par la volonté de l'employeur qui s'appelle "dispensa sem justa causa" (licenciement); Elle peut aussi avoir lieu par la volonté de l'employé et se nomme "pedido de demissão" (démission). Mais il existe d'autres cas, comme le licenciement "por justa causa" (pour faute, qui peut être de la responsabilité de l'employeur (résiliation indirecte) ou de l'employé, en fonction du cas. Il peut aussi arriver que l'entreprise disparaisse.



Il est très important de savoir que tout salarié qui travaille depuis plus d'un an ne peut résilier son contrat qu'avec l'assistance **sindicato da sua categoria (syndicat de sa branche)** (par exemple: si vous travaillez dans la construction civile, c'est votre branche. Rentrez alors en contact avec le syndicat de la construction civile de votre Etat). Ce service doit être offert gratuitement par le syndicat, même si l'employé n'y est pas affilié. Quand il n'existe pas de syndicat dans la branche, la résiliation doit être effectuée auprès d'un guichet du Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), www.mte.gov.br.

Licenciement sans motif

Si vous êtes licencié ("dispensado" ou "mandado embora" ("foutu dehors"), l'employeur doit vous le notifier *par écrit* sur la "carteira de trabalho", qui doit porter mention de la date de sortie, le jour de la fin du préavis, même si vous ne travaillez pas. Dans un licenciement sans motif, vous avez droit à des **verbas trabalhistas** suivantes: salaires pour jours travaillés, salaire du temps du préavis (même si vous n'avez pas travaillé), une proportion de congés augmentée du 13^e mois (la proportion va dépendre du mois), plus une amende pour licenciement injuste (la valeur va dépendre du montant des versements au FGTS).

En plus de cela, vous avez le droit de retirer l'argent que vous avez sur votre compte FGTS, et percevoir votre allocation chômage. L'employeur doit fournir au salarié tous les documents nécessaires pour la demande d'allocation chômage. Ensuite l'employé doit présenter le Termo de Rescisão (la résiliation du contrat) et sa "carteira de trabalho" à la Caixa Econômica Federal.

Licenciement pour faute de l'employé

Celle-ci a lieu quand l'employé commet des fautes graves, en cas de malhonnêteté ou mauvaise conduite, indiscipline, négligence, abandon de poste, violation du secret professionnel, ébriété en service, agression physique et de l'honneur contre des collègues, les chefs ou l'employeur, entre autres. Dans ce cas l'employé ne reçoit que le solde de son salaire et les congés payés. L'employeur ne peut pas faire d'annotation qui se réfère à ce licenciement pour faute dans la "carteira de trabalho".

Démission

Cela a lieu quand le salarié décide de quitter son emploi, cependant quand il démissionne il n'a pas le droit de retirer l'argent du FGTS, ni de prétendre à l'assurance chômage.

Résiliation indirecte

Il existe des situations dans lesquelles le salarié peut démissionner et à les mêmes avantages sociaux liés au travail que ceux liés au licenciement sans cause. Quelles sont ces situations? Quand l'employeur ou ses représentants (chefs, gérants, entre autres) exigent de l'employé des tâches au-delà de ses forces, interdites par la loi ou contraire aux bonnes mœurs; quand l'employé est traité par une rigueur excessive par ses supérieurs hiérarchiques; quand l'employeur ne respecte pas les obligations du contrat.

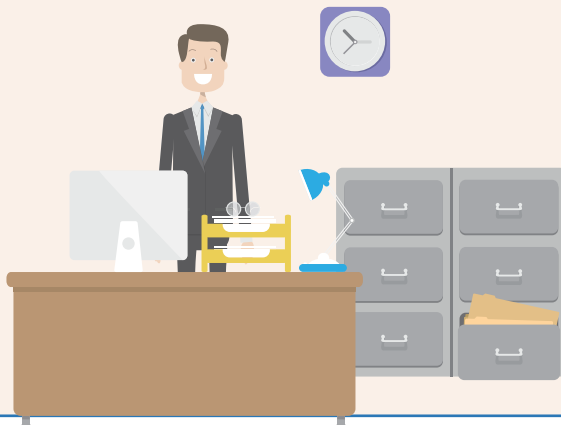
SYNDICAT ET ASSISTANCE SYNDICALE

Le syndicat est financé par le biais des cotisations que les salariés paient, Ces cotisations permettent d'améliorer les services offerts par les syndicats comme l'assistance juridique. Renseignez-vous pour savoir quel est **le syndicat de votre branche professionnelle**. Par exemple: si vous êtes salarié de la construction civile, c'est elle votre branche professionnelle. Adressez-vous alors au syndicat des salariés de la construction civile de votre Etat.

Attention: il est du devoir du syndicat de défendre gratuitement tous les salariés d'une branche professionnelle, même ceux qui n'y sont pas affiliés.

Au moment de la résiliation du contrat de travail, le syndicat est obligés de porter assistance au salarié si cela fait plus d'un an qu'il travaille dans ce secteur, peu importe s'il a démissionné ou s'il a été licencié. L'aide doit toujours être gratuite. La résiliation du contrat de travail ne peut avoir lieu qu'en présence d'un représentant syndical de la branche. Si vous ne pouvez pas compter sur l'aide d'un syndicat la résiliation doit se faire auprès du Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), www.mte.gov.br.

L'employé doit toujours s'adresser au syndicat pour se renseigner en cas de doutes. **Ne jamais s'adresser à un avocat qui vous a été recommandé par l'entreprise ou l'employeur.** L'employé doit toujours s'informer sur ses droits. **Attention:** au moment de la résiliation du contrat, ne jamais rien signer sans l'assistance de votre syndicat, ni ne rembourser aucune somme ou chèque à votre employeur!



ADOLESCENTS ET ENFANTS

La Constitution Fédérale la CLT et le statut de l'enfant et de l'adolescent, interdisent le travail des enfants et des adolescents mineurs de moins de 16 ans. Dans le cas des emplois dangereux ou insalubre (comme le travail de nuit, ou le travail d'employé de maison, etc.), l'interdiction s'applique jusqu'à l'âge de 18 ans.

Cette interdiction vise à garantir le droit des enfants et des adolescents à grandir en bonne santé, comme aussi le droit à étudier et à se préparer de manière adéquate pour rentrer sur le marché du travail en temps voulu. Elle a aussi pour but, de garantir le droit au loisir et à la vie familiale car le travail est préjudiciable pour le développement physique et mental de l'enfant.

Au-delà de cela, il y a des enfants et des adolescents qui travaillent dans des activités qui leur sont fortement préjudiciable, souvent sous les pires formes du travail infantile, comme l'exploitation sexuelle, le trafic de drogue et les activités insalubre qui peuvent détruire leur futur.

Dans certains cas, les adolescents peuvent faire à partir de 14 ans, des formations technico-professionnelles comme apprentis par le biais de contrat d'apprentissages soumis à des règles bien spécifiques. Ils travaillent sous la surveillance d'adultes, dans un environnement sécurisé, avec des horaires de travail fixe et l'obligation d'aller à l'école tous les jours.

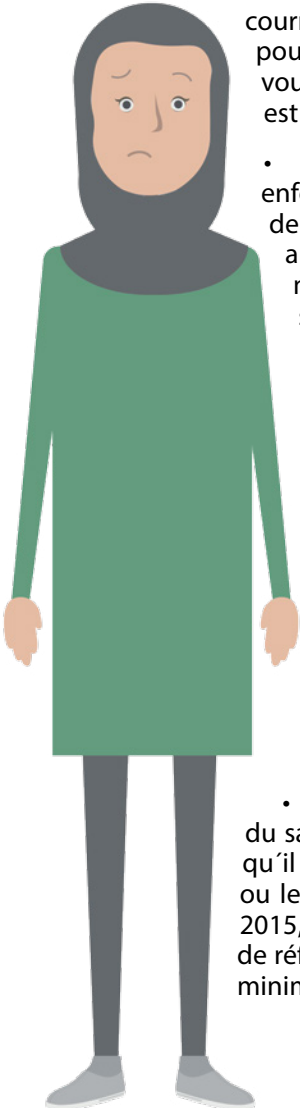
L'adolescent salarié (entre 16 et 18 ans) et l'adolescent apprentis (à partir de 14 ans), peuvent travailler avec tous les droits garantis mais ils bénéficient d'une protection spéciale: ils ne peuvent pas travailler la nuit, ni dans des tâches dangereuses ou préjudiciables pour leur santé ou pour leur développement physique, psychique, moral ou social. Ils ne peuvent non plus travailler avec des horaires ou sur un lieu qui ne leur permet pas d'aller à l'école. Sont aussi interdits, les travaux réalisés dans les rues, sur les places et tous les travaux et services qui demande l'usage d'une force musculaire supérieure à 20 kilos pour un travail en continu et 25 kilos pour des travaux occasionnels.



LE TRAVAIL ESCLAVE

Malheureusement, il existe encore aujourd’hui beaucoup d’employeurs qui soumettent leurs salariés à des conditions de travail analogue à celle de l’esclavage. Pour ne pas être victime de ce crime, il faut faire attention à des signaux qui peuvent révéler un travail esclave:

- Si quelqu’un vous propose un emploi très loin de votre lieu de résidence, ou sur un site isolé et inconnu, soyez méfiant et renseignez-vous. On peut vous tendre un piège.
- Si un employeur vous propose de vous payer votre billet jusqu’au lieu de travail et les frais de logement et de nourriture, attention. Vous courez le risque d’être obligé de travailler pendant des années pour payer cette “dette”, sans jamais pouvoir partir. Si quelqu’un vous oblige à travailler pour payer une dette, quelle que soit, il est en train de commettre un crime, dénoncez-le!



- Il y a beaucoup de cas de salariés qui se retrouvent enfermés dans des chambres ou des baraques avec interdiction de sortir du bâtiment ou de la résidence que l’employeur leur a mise à disposition. Quelques fois ils ne sont pas enfermés, mais ils reçoivent des menaces de l’employeur en cas de sortie, même les jours où ils sont en repos. Cela s’appelle “restriction de liberté” et c’est un crime! Tout le monde a le droit d’aller et venir à n’importe quel moment.

- - Faites aussi attention aux conditions de travail précaires: saleté excessive, rats et insectes, alimentation insuffisante, inadaptée ou périmée, manque d’eau potable, de toilettes, des logements sans lits, sont autant de signaux d’alerte

- Dans le cas du travail esclave, les punitions physiques et les humiliations de tous types, sont des pratiques courantes, sans parler des menaces de reconduite à la frontière. Rappelez-vous: personne ne peut vous expulser parce que vous travaillez sans papiers! Si un employeur vous fait des menaces de ce genre, dénoncez-le!

- Si le salaire est déterminé en fonction de la production du salarié (par exemple, par le nombre de pièces de vêtement qu’il produit dans un atelier de couture), le salaire minimum ou le salaire de référence de la branche doit être respecté. En 2015, le salaire minimum au Brésil était de 788 reals. Le salaire de référence de la branche ne sera jamais en dessous du salaire minimum. Restez vigilant.

- Dans presque tous les cas de travail esclave, les gens sont obligés de faire des journées de 15 heures ou plus, avec peu ou pas de pauses pour se reposer. Mais rappelez-vous: au Brésil les limites sont de 6 et 8 heures de travail par jour(en fonction de l'activité), et un maximum de 2 heures supplémentaires.
- Ne laissez à personne la possession de vos papiers pendant plus de 48 heures.

N'importe laquelle de ces conditions peuvent caractériser un travail esclave, même si le salarié est d'accord avec elles. Le travail esclave est un crime et l'employeur qui réduit quelqu'un en esclavage doit être puni! **DÉNONCEZ LE TRAVAIL ESCLAVE!**

LES DÉNONCIATIONS EN DROIT DU TRAVAIL

Vous pouvez faire une dénonciation pour non-respect du droit du travail contre votre employeur dans différents endroits. L'un d'entre eux est auprès du syndicat de votre branche, auprès du Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), auprès du Ministério Público do Trabalho (MPT) et de la Justiça do Trabalho(Prudhomme).

Lors de la dénonciation, donnez le plus d'informations possibles, tel que le nom, l'adresse complète de l'entreprise ou de l'employeur qui est en train d'être dénoncé. Fournissez aussi un rapport détaillé de ce qui est en train de se passer. Plus vous donnez des informations, mieux sera l'enquête.

Le MPT Ministério Público do Trabalho (MPT) défend les droits du travail et de la collectivité, de groupes, de classes ou d'une catégorie de personnes. Par exemple: si une personne est discriminée parce qu'elle est immigré, cela concerne tous les salariés et tous les immigrés. Si une entreprise soumet un salarié à des conditions de travail dangereuses sans équipement de sécurité, cela peut devenir un problème collectif pour tous les salariés de cette même entreprise!

Le MPT reçoit les dénonciations sur son site (www.mpt.mp.br) ou personnellement aux adresses que vous trouverez dans la liste à la fin du manuel. Les dénonciations font l'objet d'une enquête, et s'il est avéré que les entreprises ont violé des droits, elles seront obligés de réparer la situation immédiatement, en plus de payer une amende. Le MPT peut aussi poursuivre en justice une entreprise qui a violé des droits et qui se refuse à respecter la loi.

Voyez les situations dans lesquelles le MPT peut être saisi:

- Racisme et xénophobie dans les relations de travail;
- Harcèlement moral et sexuel dans le cadre du travail;

- Exploitation des enfants et des adolescents;
- Travail esclave et dégradant;
- Environnement de travail dangereux ou insalubre sans équipements de protection adéquat;
- Heures de travail excessives, et beaucoup d'autres situations.

N'importe qui peut faire une dénonciation sur le site du MPT (www.mpt.mp.br), même s'il n'y a pas de relation directe avec les faits.

Vous pouvez dénoncer de façon anonyme ou vous pouvez demander la confidentialité de vos données. Les dénonciations peuvent être effectuées sur le site du MPT: www.mpt.mp.br. Elles peuvent aussi être faites personnellement. Voir les adresses et les numéros de téléphone du MPT à la fin de ce manuel.

Le MTE Le Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) est différente du MPT, même s'ils travaillent ensemble dans beaucoup de cas. Le MTE vérifie que les entreprises respectent le code du travail, et ils peuvent mettre des amendes aux employeurs qui ne respectent pas la loi. Dans certains cas, ils peuvent même interdire l'établissement contrevenant. Le MTE reçoit aussi les salariés ou les entreprises pour dissiper leurs doutes sur la législation et il reçoit les dénonciations.

Le MTE dispose, dans différentes villes, des Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTEs). C'est là que vous pouvez avoir des informations sur le droit du travail et faire des dénonciations, il suffit de demander un rendez-vous. Consultez le site www.mte.gov.br pour prendre rendez-vous, ou rendez-vous à la SRTE la plus proche.

La justice prud'homale

La justice prud'homale juge des procès qui traitent des relations de travail. Elle agit au sein des Tribunaux Regionaux do Trabalho ou des Varas da Justiça do Trabalho. C'est là que les salariés des grandes villes, des zones rurales, les travailleurs temporaires, indépendants, les employés domestiques et les petits entrepreneurs et autres peuvent faire valoir leur droit comme celui de l'inscription sur la Carteira de Trabalho. On n'a pas besoin de la présence d'un avocat (même si elle est recommandée). Voir ici le Tribunal Regional do Trabalho le plus proche <http://www.tst.jus.br/justica-do-trabalho>

À qui d'autre je peux m'adresser?

Il existe beaucoup d'organismes ou institutions au Brésil qui sont capables de vous aider (en plus du MPT, du MTE et de la Justiça do Trabalho). Entrez en contact avec le syndicat de votre branche pour avoir des informations sur l'assistance juridique gratuite et pour faire des dénonces en matière de droit du travail. Vous pouvez aussi vous adresser à la Defensoria Pública da União (défenseur public de l'unions) et aux diverses organisations non-gouvernementales (ONG), voir la liste ci-dessous

LISTE 1

LISTE DES ORGANISMES ET DES INSTITUTIONS QUI PEUVENT AIDER LE TRAVAILLEUR

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

CASA DO MIGRANTE (SÃO PAULO)

R. Glicério, 225 - Liberdade - São Paulo/SP - CEP 01514-000

Téléphone: (11) 3208-4109 / 3340-6950

Email: carla@casadomigrante.com.br / cdm@missaonspaz.org

CENTRO DE DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS (SÃO PAULO)

Téléphone: (11) 2358-9606

Email: 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

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

Email: imdh@migrante.org.br

POSTO AVANÇADO DE ATENDIMENTO HUMANIZADO AO MIGRANTE (São Paulo)

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

Téléphone: (11) 2445-4719

Email: paaguarulhos@gmail.com

CÁRITAS BRASILEIRA (Brasília)

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

Téléphone: (61) 3521-0350

Email: caritas@caritas.org.br

CARITAS ARQUIDIOCESANA DE SÃO PAULO (São Paulo)

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

Près de la station de métro “São Joaquim”

Téléphone: (11) 3241-3239

Email: 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

Téléphone: (21) 2567-4105

Email: caritas@caritas-rj.org.br

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

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

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

CENTRO DE APOIO AO MIGRANTE - CAMI (São Paulo)

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

Téléphone: (11) 2694-5428

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

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

Téléphone: (11) 2539-5593

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS COREANOS (São Paulo)

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

Téléphone: (11) 3208-6860

ASSOCIAÇÃO DE RESIDENTES BOLIVIANOS (São Paulo)

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

Téléphone: (11) 3311-8910

INSTITUTO DE REINTEGRAÇÃO DO REFUGIADO - ADUS (São Paulo)

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

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

ACNUR – AGÊNCIA DA ONU PARA REFUGIADOS

www.acnur.org/

BANQUES

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL: www.caixa.gov.br – Téléphone: 0800 726 0101

BANCO DO BRASIL: www.bb.com.br – Téléphone: 0800 729 0001

LISTE 2

ADRESSE DE MPT AU BRÉSIL

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM ALAGOAS

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

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

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 – Téléphone: (92) 3194-2800

www.prt11.mpt.mp.br/

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA BAHIA

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

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

www.prt5.mpt.mp.br/

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM CAMPINAS (SP)

R. Umu, 291 - Alphaville - Campinas/SP

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

www.prt15.mpt.mp.br

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO CEARÁ

Av. Padre Antônio Tomás, 2110 - Aldeota - Fortaleza

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

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 – Téléphone: (61) 3307-7200

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 – Téléphone: (27) 2125-4500
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 – Téléphone: (62) 3507-2700
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 – Téléphone: (98) 2107-9300
www.prt16.mpt.mp.br/

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM MATO GROSSO

Rua R, esquina com a Rua S, s/nº - Jardim Aclimação - derrière l'hôpital São Mateus –
Cuiabá
CEP: 78.050-258 - Téléphone: (65) 3613-9100
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 – Téléphone: (67) 3358-3000
www.prt24.mpt.mp.br/

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

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

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO PARÁ E AMAPÁ

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

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA PARAÍBA

Av. Almirante Barroso, 234 - Centro - João Pessoa
CEP: 58.013-120 – Téléphone: (83) 3612-3100
www.prt13.mpt.mp.br/

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO PARANÁ

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

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM PERNAMBUCO

R. Quarenta e Oito, 600 – Espinheiro - Recife
CEP: 52.050-380 – Téléphone: (81) 2101-3200
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 – Téléphone: (86) 4009-6400
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 – Téléphone: (21) 3212-2000
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 – Téléphone: (84) 4006-2800
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 – Téléphone: (51) 3284-3000
www.prt4.mpt.mp.br/

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM RONDÔNIA E ACRE

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

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM SANTA CATARINA

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

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM SÃO PAULO

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

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM SERGIPE

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



www.mpt.mp.br