

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

ESPAÑOL



DERECHOS DE LOS TRABAJADORES



CRÉDITOS

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

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

Edición y preparación de texto: **Ana Carolina Gebara Spinelli e Ludmila di Bernardo**

Proyecto gráfico: **Crioula Design**

Traducción: **VGL Translations & Publishing**

Ilustración: **Crioula Design**

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

Esta cartilla fue elaborada con base en las publicaciones «O Ministério Público do Trabalho e os Direitos dos Trabalhadores» (Ministério Público do Trabalho, 19ª edición, 2013) y «Guia de Trabalho aos Haitianos» (Ministério do Trabalho e Emprego, Conselho Nacional de Imigração, 2012).

Copyright © 2016 por Ministerio Público de Trabajo

Se permite la reproducción total o parcial de esta obra. Agradecemos citar la fuente.

GLOSSÁRIO

- CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho (Consolidación de las Leyes del Trabajo)
- CPF** – Cadastro de Pessoas Físicas (Registro de Personas Físicas)
- CNPJ** – Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (Registro Nacional de Personas Jurídicas)
- MPT** – Ministério Público do Trabalho (Ministerio Público del Trabajo)
- MTE** – Ministério do Trabalho e Emprego (Ministerio de Trabajo y Empleo)
- SRTE** – Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (as SRTEs fazem parte do MTE). [Superintendencias Regionales del Trabajo y Empleo (las SRTEs forman parte del MTE)]
- CTPS** – Carteira de Trabalho e Previdência Social (Libreta de Trabajo y Previsión Social)
- CIE** – Carteira de Identidade de Estrangeiro (Documento de Identidad de Extranjero)
- PIS** (ver capítulo 3) – Programa de Integração Social (Programa de Integración Social)
- PASEP** (ver capítulo 3) – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Programa de Formación del Patrimonio del Servidor Público)
- FGTS** (ver capítulo 3) – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio)
- INSS** – Instituto Nacional de Previdência Social (Instituto Nacional de Previsión Social)
- CAT** – Comunicado de Acidente de Trabalho (Comunicado de Accidente de Trabajo)
- TRTC** – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (Término de Rescisión del Contrato de Trabajo)
- CD** - Comunicação de Dispensa (via marrom) [Comunicación de Eximición (copia marrón)]
- SD** - Requerimento do Seguro Desemprego (via verde) [Pedido del Seguro Desempleo (copia verde)]

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos especialmente a todas las comunidades de inmigrantes, pasadas y actuales, nacionales y extranjeras, que formaron y todavía forman Brasil. Nuestra gratitud también al MPT en Paraíba y al Ministerio del Trabajo y Empleo por proporcionar las bases para esta cartilla, y también a Cáritas Brasileira por el apoyo y revisión final.

SUMÁRIO

A Carteira de Trabalho (CTPS) (Libreta de Trabajo (CTPS) y tipos de contrato de trabajo)	7
¿Qué debo saber cuando empiezo a trabajar?.....	7
Décimo Terceiro Salário (“13º salário”).....	9
PIS/PASEP, Seguro Desempleo, FGTS y Abono Salarial	9
Jornada de trabajo.....	12
Descanso semanal remunerado y vacaciones.....	14
Trabajo Nocturno	14
Trabajo insalubre y trabajo Peligroso.....	14
Medio ambiente del trabajo.....	15
Licencia Maternidad/Paternidad	15
Accidentes de trabajo	16
Estabilidad provisoria, el derecho de permanecer en el empleo	17
Acoso moral y acoso sexual en el trabajo.....	18
Preaviso.....	19
Rescisión contractual	19
Sindicato e assistência sindical (Sindicato y asistencia sindical)	21
Adolescentes y niños	22
Trabajo esclavo.....	23
Denuncias laborales	24





¿QUÉ DEBO SABER CUANDO EMPIEZO A TRABAJAR?

El trabajo en Brasil está regulado por la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), un conjunto de leyes promulgadas para asegurar los derechos básicos a todos los trabajadores. Estos derechos pueden ser ampliados por los acuerdos que los sindicatos hacen con las empresas, pero nunca pueden ser reducidos.

Lo primero que usted debe saber sobre el trabajo en Brasil es que nada puede quitarle sus derechos de trabajo. **Incluso si usted estuviera trabajando sin documentos, tiene los mismos derechos de todo trabajador brasileño, y así debe exigirlos.** Lea esta cartilla para saber cuáles son esos derechos.

Si usted percibe que un empleador lo está explotando en su trabajo, denúncielo sin miedo! ¡Usted no será deportado o arrestado o preso por eso! Existen diversos órganos e instituciones que pueden ayudarlo con una denuncia. Vea las listas en las páginas 26 y 28.

Para los empleadores es diferente. Si ellos contratasen a un trabajador de forma irregular y fuesen denunciados, tendrán que pagar altas multas, indemnizar a los trabajadores perjudicados y corregir su situación laboral.

A CARTEIRA DE TRABALHO (CTPS) (LIBRETA DE TRABAJO (CTPS) Y TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO)

Carteira de Trabalho (CTPS) La Libreta de Trabajo y Previsión Social (CTPS), conocida como «libreta de trabajo», se parece mucho a un pasaporte. Ella sirve como documento de identidad y registra el historial de su vida como trabajador. En cada empleo por el que usted pase a lo largo de los años, el empleador debe anotar: fecha de admisión, fecha de salida, salario inicial, función, modificaciones en el salario, vacaciones, entre otros.

Cuando usted entrega la libreta de trabajo a un empleador para firmarla, el empleador tiene 48 horas para devolver su documento. **¡El no puede quedarse con su libreta por más de 48 horas!** ¡La libreta de trabajo es muy importante! No la permita que se rasgue, se moje, se ensucie, etc. Está prohibido cambiar la fotografía o modificar anotaciones en la libreta de trabajo.

Para sacar la libreta de trabajo son necesarias dos fotos 3x4, un documento de identidad de Brasil (Libreta de Identidad de Extranjero – CIE –, o Protocolo), su CPF y un comprobante de domicilio. Después, es necesario llevarlos a uno de los puestos del MTE (www.mte.gov.br).

Tipos de contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo entre empleado y empleador. Aunque ese contrato se haga solo de forma verbal, aún así es un contrato de trabajo, con derechos y deberes. El contrato puede ser por tiempo *indeterminado* (sin fecha prevista de finalización) o por tiempo *determinado* (que tiene una fecha fija de finalización y solo puede durar como máximo 2 años).

Si antes de la finalización del contrato por tiempo determinado el trabajador fuera despedido sin justa causa, el empleador deberá pagar una indemnización por valor de la mitad de los salarios correspondientes hasta el final del contrato.

CONTRATOS ESPECÍFICOS

CONTRATO DE EXPERIENCIA

Es un tipo de contrato por plazo determinado que sirve como una prueba de sus habilidades para ese trabajo. Por eso, este puede tener como como máximo de duración 90 días, pero puede durar menos. Cuando ese periodo termina, pueden ocurrir dos cosas: se determina que no se renueva su contrato o es contratado, esta vez con contrato por tiempo indeterminado. Durante el contrato de experiencia, el empleado puede ser desvinculado sin preaviso cuando el contrato termina. Por ejemplo: Si el contrato es de 45 días, en el día 45º el empleador puede despedirlo.

Si usted fuera despedido antes de la finalización del contrato de experiencia, usted tiene derecho al 50% del salario por los días que faltan para cumplir todo el contrato de experiencia. Por ejemplo, si es despedido 8 días antes de terminar el contrato, el empleador debe pagar por 4 días además de los días que usted ya trabajó. Esto se llama «indemnización».

Al mismo tiempo, si usted deja el trabajo antes de la finalización del contrato de experiencia, usted debe indemnizar al empleador por los 50% de los días que faltan. Por ejemplo, si usted decide dejar el trabajo 8 días antes de terminar el contrato de experiencia, se descuenta el equivalente a 4 días de salario del valor que el empleador le debe por los días que usted ya trabajó.

CONTRATO TEMPORAL

Se hace por medio de empresas especializadas en trabajo temporal: usted es contratado por una de esas empresas para prestar servicio para otras empresas. El contrato debe tener duración máxima de tres meses, y las empresas especializadas deben estar registradas en el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE).

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO ("13° SALÁRIO")

Todo trabajador tiene derecho al *Décimo Terceiro Salário* («13° salario»), incluyendo al trabajador doméstico y al rural. Este salario generalmente se paga en dos cuotas (una entre febrero y noviembre y la otra en diciembre).

Usted no gana el *décimo terceiro salário* si fue desvinculado por justa causa.



PIS/PASEP, SEGURO DESEMPLEO, FGTS Y ABONO SALARIAL

El Programa de Integración Social (PIS) y el Programa de Formación del Patrimonio del Servidor (PASEP) fueron creados por el gobierno federal para ayudar a la distribución del ingreso en el país por medio de beneficios como el Seguro Desempleo («Seguro Desempleo»), Abono Salarial («Abono Salarial») y FGTS. El PIS está destinado a los trabajadores del sector privado y al PASEP a los funcionarios y servidores públicos.

Atención: usted solo puede recibir Seguro Desempleo, Abono Salarial y FGTS si fuera registrado en los programas PIS/PASEP.

Quien debe registrarlo es su primer empleador en Brasil, en el acto de admisión en el primer empleo. El registro se puede hacer en cualquier sucursal de los bancos Caixa Econômica Federal (en el caso del PIS) o Banco do Brasil (en el caso del PASEP).

Una vez que el empleador hace su registro, recibe una tarjeta con el número de inscripción PIS/PASEP. Esa tarjeta se la debe entregar a usted. Sin este número de registro, usted no puede recibir beneficios como el FGTS (Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio) ni Seguro de Desempleo o el Abono Salarial.

Si usted no tuviera la tarjeta del PIS/PASEP, diríjase a una agencia del banco Caixa Econômica Federal (que se encarga del PIS) o del Banco do Brasil (que se encarga del PASEP) para verificar si ya fue registrado. Si aún no lo fue, solicite a la empresa donde trabaja que realice el registro. Si usted pierde la tarjeta, puede solicitar en la misma sucursal una copia, con la presentación de la Libreta de Trabajo (CTPS) o del CPF.

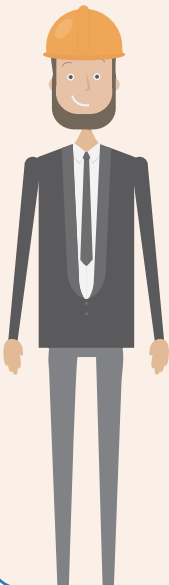
Seguro de Desempleo

Tiene derecho al seguro de desempleo el trabajador que fue despedido sin causa justificada y los trabajadores que fueron rescatados de la condición análoga a la de esclavitud; También tienen este derecho, los trabajadores que tuvieran el contrato de trabajo suspendido para participar en curso o programa de calificación ofrecido por el empleador.

No tienen derecho al seguro de desempleo los trabajadores que pidieron la desvinculación (excepto en el caso de rescisión indirecta, ver pág. 20).

CÓMO COBRAR EL SEGURO DE DESEMPLEO

Para pedir el seguro de desempleo, usted debió haber trabajado en los últimos 12 meses de forma ininterrumpida (ganando un salario todos los meses). Para pedirlo por segunda vez, el periodo es de 9 meses ininterrumpidos, y para el tercero es de 6 meses. Diríjase a una sucursal del banco Caixa Econômica Federal (www.caixa.gov.br) o al MTE (www.mte.gov.br) llevando los siguientes documentos, en el periodo entre 7 a 120 días después de la fecha que usted quedó desempleado:



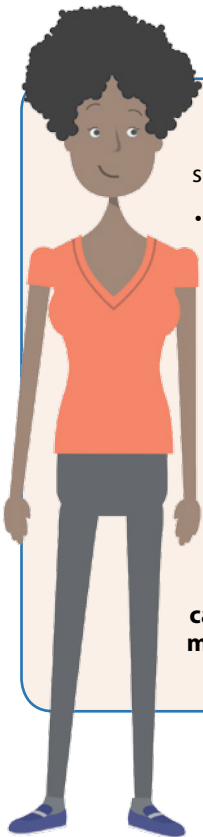
- Comunicación de Renuncia — CD (copia marrón) y Requerimiento del Seguro de Desempleo — SD (copia verde);
- Término de Rescisión del Contrato de Trabajo — TRCT;
- Carteira de Trabalho (Libreta de Trabajo);
- Documento de identidad de Brasil (Documento de Identidad de Extranjero o Protocolo);
- Comprobante de inscripción en el PIS/PASEP;
- Documento de relevamiento de los depósitos en el FGTS o extracto de comprobación de los depósitos;
- CPF;
- Comprobante de los 2 últimos contracheques o recibos de pago para el trabajador formal.

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

El Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS) funciona como si fuese una cuenta de ahorro para el trabajador y es un derecho concedido a todos los que tienen contrato de trabajo formal, bajo las reglas de la CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

También tienen derecho al FGTS los trabajadores rurales, los temporales, los trabajadores eventuales (aquellos que prestan servicios en diversas empresas de forma esporádica y con intermediación del sindicato de la categoría profesional o del órgano gestor de mano de obra, y por eso no tiene vínculo de empleo), los atletas profesionales (como los jugadores de fútbol) y los empleados domésticos.

La cuenta del FGTS se abre en la Caixa Econômica Federal por el empleador, que debe depositar en ella todos los meses el porcentaje de 8% (ocho por ciento) del salario pagado o debido al trabajador. Estos depósitos son ajustados a la inflación, además de rendir intereses de 3% al año.



CÓMO COBRAR EL FGTS

Es posible sacar el FGTS en la propia Caixa Econômica Federal en los siguientes casos:

- Si usted termina un contrato de experiencia y no continúa en el trabajo.
- Si usted fuera despedido sin justa causa.
- Si permanece 3 años ininterrumpidos fuera del régimen del FGTS;
- En el momento de jubilarse, después de trabajar 35 años o después de cumplir 65 años (hombres) o 60 años (mujeres). O cuando cumpla 70 años, incluso sin jubilarse;
- Si usted o un hijo suyo tuviera una enfermedad, como cáncer o VIH-SIDA;
- Al momento de comprar o financiar una casa.

Los documentos necesarios para sacar el FGTS dependen de cada caso. Consulte al MTE o a la Caixa Econômica Federal para saber más.

Abono Salarial PIS/PASEP

El Abono Salarial PIS/PASEP es un valor adicional pagado al trabajador una vez por año. El monto es proporcional al tiempo trabajado el año anterior al pago del abono, y puede valer como máximo un salario mínimo. Por ejemplo: si usted estuvo empleado todo el año, gana un salario mínimo completo. Si trabajó seis meses, gana la mitad.

Tiene derecho a este abono quienes laboren en entidades privadas y órganos públicos que contribuyan con los programas PIS y PASEP. Por otra parte, para recibir el abono el trabajador debe estar registrado por lo menos por 5 años en el PIS/PASEP y haber recibido, en promedio, hasta dos salarios mínimos por mes. También debe de haber trabajado, como mínimo, 30 días con librería de trabajo firmada.

Por ejemplo: el trabajador que recibió hasta dos salarios mínimos por mes en 2013 tiene derecho al abono salarial del PIS/PASEP referente al periodo de 2014/2015 (año de inicio del pago del PIS/PASEP).

CÓMO COBRAR EL ABONO SALARIAL

Usted puede retirar los abonos del PIS/PASEP en cualquier sucursal de la Caixa Econômica Federal o del Banco do Brasil, de acuerdo con un calendario divulgado por estos bancos. El calendario se basa en la fecha de nacimiento y en el número de inscripción PIS/PASEP de los trabajadores. Usted puede consultarlo en la Caixa Econômica Federal o en el Banco do Brasil.

El abono no puede ser retirado después de las fechas estipuladas para cada año. Si usted no cobra el abono dentro del plazo límite del calendario de pagos, pierde el derecho al beneficio. Por eso, es importante estar atento al calendario y al promedio salarial cobrado en el año de referencia.

JORNADA DE TRABAJO

La duración normal de la jornada de trabajo en Brasil es, por ley, de ocho horas por día o 44 horas semanales. Dependiendo de otras leyes o de acuerdos por escrito entre la empresa y los empleados, el límite puede variar. Por ejemplo: para quien trabaja en turno ininterrumpido de relevos, la jornada máxima diaria es de 6 horas.

Descanso del trabajo

Si usted trabaja 8 horas por día, tiene derecho a un descanso de por lo menos 1 hora durante la jornada. Si usted trabaja 6 horas por día, tiene derecho a un descanso de por lo menos 15 minutos durante la jornada. Después de un día de trabajo, usted tiene derecho a por lo menos 11 horas de descanso antes de iniciar la próxima jornada. Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso por semana.

Normalmente en domingo, pero dependiendo del lugar de trabajo. Por ejemplo, si usted trabaja en un restaurante los domingos, su descanso puede ocurrir otro día de la semana.



Horas extras

Horas extras son aquellas trabajadas más allá de la jornada normal de cada empleado. **Por la ley brasileña, usted solo puede trabajar hasta dos horas extras por día.**

Si usted trabaja más de 44 horas por semana, para cada hora extra usted tiene derecho a un adicional de 50% con relación a la hora normal. Por ejemplo, si usted gana 10 reales por hora en el horario normal, deben pagarle 15 reales por cada hora que usted trabaja adicional a su horario previsto.

Si usted trabaja durante su día de descanso (por ejemplo, el domingo o un día feriado), deben pagarle el doble del valor normal por ese tiempo.

Algunas empresas hacen acuerdos con el sindicato para cambiar el valor adicional de las horas extras por tiempo de descanso adicional.

Nadie puede exigir que usted haga horas extras con frecuencia: ¡ellas son la *excepción*, no la regla!

Control de horario

El empleador que tuviese más de diez empleados está obligado a tener algún medio legal para controlar el horario de sus empleados, como la «reloj marcador de tarjeta», el «libro de registro» u otro.

El inicio y la finalización de la jornada de trabajo deben ser anotados por el propio trabajador, y el horario registrado debe ser aquel que fue realmente trabajado.



DESCANSO SEMANAL REMUNERADO Y VACACIONES

El trabajador tiene derecho al descanso semanal (24 horas consecutivas), preferentemente los domingos.

Vacaciones

Después de 12 meses de trabajo, el trabajador adquiere el derecho a las vacaciones de hasta 30 días, y el empleador debe concederlas dentro del periodo de los 12 meses siguientes. Al salir de vacaciones, el trabajador tiene derecho de cobrar su salario normal, más un tercio (1/3) de su valor.



TRABAJO NOCTURNO

Todos los empleados que trabajan en periodo nocturno (entre las 22:00 y las 05:00 para trabajadores urbanos, entre las 21:00 y las 05:00 para trabajadores agrícolas y entre las 20:00 y las 04:00 para trabajadores pecuarios) tienen derecho a un valor adicional al salario: el adicional nocturno. Para los trabajadores urbanos, el adicional es de 20% sobre el valor de la hora diurna. Para los rurales, es de 25%.

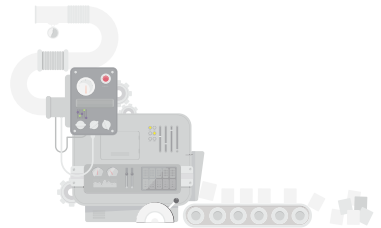
TRABAJO INSALUBRE Y TRABAJO PELIGROSO

Insalubre

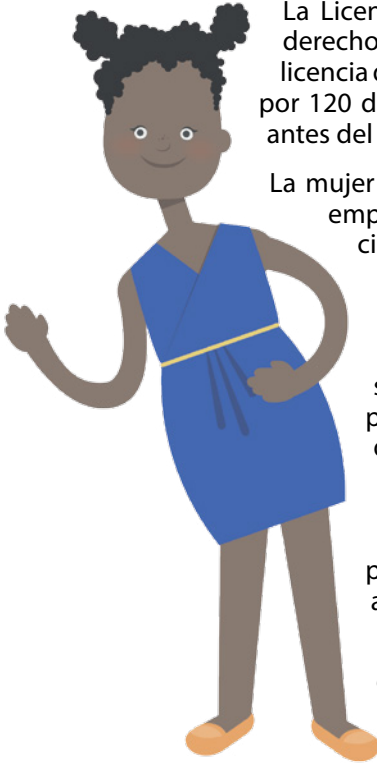
Cuando el empleado trabaja en ambiente perjudicial para la salud, como aquel con exposición a ruido excesivo, a productos químicos tóxicos, agentes biológicos, entre otros, él recibe un valor adicional al salario: el adicional de insalubridad. El valor del adicional varía de acuerdo con el grado de insalubridad, y puede ser 10%, 20% o 40% sobre el valor del salario mínimo.

Peligroso

Cuando el empleado trabaja en ambiente que pone en riesgo de vida, con exposición a productos inflamables, explosivos, energía eléctrica y en las actividades profesionales de seguridad personal o patrimonial (que exponen a los trabajadores a robos u otras especies de violencia física), él recibe un valor adicional al salario: o adicional de peligrosidad. En este caso, el adicional es de 30% sobre la remuneración.



LICENCIA MATERNIDAD/ PATERNIDAD



La Licencia de Maternidad o licencia de gestación es el derecho que la trabajadora embarazada tiene de tomar licencia del trabajo y continuar recibiendo su remuneración por 120 días. Esta licencia puede ser iniciada hasta 28 días antes del parto.

La mujer embarazada tiene derecho a la estabilidad en el empleo desde la confirmación del embarazo hasta cinco meses después del parto. En ese periodo, ella no puede ser despedida sin justa causa.

La licencia también puede ser tomada en los casos de adopción o tutela judicial. Bajo esta hipótesis, si el niño tiene hasta un año, el periodo de licencia por maternidad será de 120 días; si el niño tuviera de un año hasta cuatro años, el periodo de licencia es de 60 días; si el niño tuviera de cuatro hasta ocho años, la licencia será de 30 días. Importante: la licencia solo será concedida mediante la presentación del término judicial de tutela para la adoptante o guardiana.

La Licencia por Paternidad, a su vez, es el derecho que tiene el padre a 5 días de licencia del trabajo para acompañar a su mujer y su hijo recién nacido.

MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO

El medio ambiente del trabajo es el lugar donde las personas desempeñan sus actividades de trabajo. El empleador debe asegurar un lugar de trabajo **saludable** y **seguro**, cumpliendo las normas de salud y seguridad generales y específicas de la actividad que su empleado está desempeñando.

El empleador también debe adoptar medidas de protección colectiva de trabajo, además de proporcionar y fiscalizar el uso de los equipos de protección personal y dar capacitación a los trabajadores.

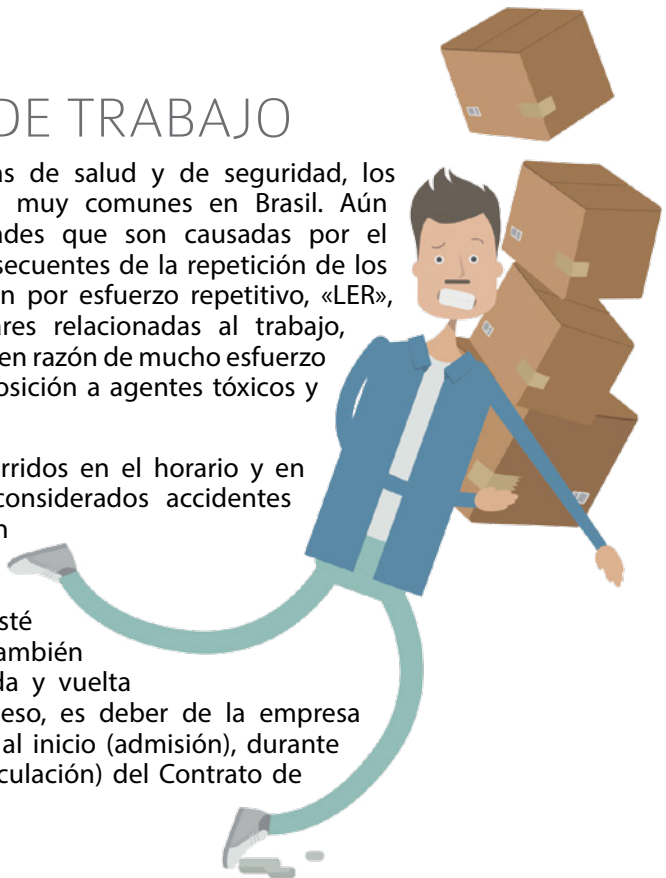
Algunos ejemplos de normas sobre ambiente de trabajo:

- El lugar de trabajo y el hogar no pueden ser los mismos, deben estar físicamente separados.
- Todo lugar de trabajo debe tener una Comisión Interna de Prevención de Accidentes de Trabajo (CIPA), destinada a orientar a los trabajadores sobre la seguridad y evitar accidentes de trabajo.
- En el lugar de trabajo no puede haber cables sueltos o con sobrecarga, ni objetos y muebles que puedan causar accidentes. Las máquinas deben tener mecanismos de protección contra accidentes.
- Un equipo de protección personal no puede ser usado por más de una persona. **Atención: Si el trabajador rechaza a usar el equipo de protección personal, puede ser despedido por justa causa.**

ACCIDENTES DE TRABAJO

Por no respetar las normas de salud y de seguridad, los accidentes de trabajo son muy comunes en Brasil. Aún hay numerosas enfermedades que son causadas por el trabajo, como aquellas consecuentes de la repetición de los mismos movimientos (lesión por esfuerzo repetitivo, «LER», o molestias óseo musculares relacionadas al trabajo, «DORT») y también aquellas en razón de mucho esfuerzo físico y mental, y de la exposición a agentes tóxicos y perjudiciales a la salud.

No solo los accidentes ocurridos en el horario y en el lugar de trabajo son considerados accidentes de trabajo, sino también aquellos donde el empleado está al servicio del empleador, aunque esté fuera de la empresa, y también aquellos ocurridos en la ida y vuelta de la casa al trabajo. Por eso, es deber de la empresa realizar exámenes médicos al inicio (admisión), durante (periódicos) y al fin (desvinculación) del Contrato de Trabajo.



SI OCURRE UN ACCIDENTE

Si usted o un compañero sufrió un accidente de trabajo, busque inmediatamente atención médica y comunique el accidente al superior jerárquico o empleador. El empleador tendrá entonces 24 horas para llenar un documento confirmando lo que ocurrió. Este documento se llama Comunicación de Accidente de Trabajo (CAT) y tiene que ser entregado al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), que determinará si usted tiene derecho a algún beneficio a causa del accidente.



Si la empresa rechaza a hacer la CAT, el propio empleado puede hacerla en el sitio del INSS (www.previdencia.gov.br), y la empresa puede ser multada por el rechazo. Contacte a su sindicato o al INSS. En último caso, el trabajador puede denunciar a la empresa al Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) o al Ministério Público do Trabalho (MPT).

Si el empleado tiene que estar licenciado del trabajo a causa del accidente, él recibe una licencia médica. En ese caso, el empleador pagará el salario de los primeros 15 días. De ahí en adelante, el INSS pagará el beneficio mientras dure la incapacidad del trabajador.

Ante la hipótesis que el empleado quede incapaz de trabajar, él podrá jubilarse por invalidez. Pero, si él se recupera, deberá volver a trabajar, y la ley garantiza su permanencia en el empleo por un año.

El empleador que fuera responsable por el accidente de trabajo deberá pagar indemnización por los daños que causó al empleado. De acuerdo al caso, puede hasta ser procesada en la justicia.

ESTABILIDAD PROVISORIA, EL DERECHO DE PERMANECER EN EL EMPLEO

Estabilidad provisoria es el derecho del empleado a permanecer en el empleo aún contra la voluntad del empleador durante un periodo de tiempo. El periodo varía de acuerdo con la situación. En la estabilidad provisoria, el trabajador solo puede ser despedido por justa causa. Vea a continuación quién tiene derecho a la estabilidad provisoria:

- Trabajador que sufre accidente de trabajo y necesita tener otros 15 días de licencia por el INSS tiene derecho a la estabilidad de 1 año después de recibir el alta médica.
- Mujer embarazada, desde la confirmación del embarazo hasta 5 meses después del parto.
- Dirigente sindical, a partir del momento en que registrar su candidatura hasta 1 año después del fin de su mandato.

- Miembro de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes de Trabajo (CIPA), desde el registro de la candidatura hasta un año después del fin del mandato.

El trabajador que fuera despedido sin justa causa tiene derecho al reintegro al empleo y debe buscar la Justicia del Trabajo para conseguirlo de vuelta.

ACOSO MORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Acoso Moral

Ocurre cuando el trabajador es sometido a situaciones repetitivas de humillación y degradación, abusivas, hostiles, vulgares o agresivas en el ambiente de trabajo. Puede ser practicado por el empleador, por jefes, superiores jerárquicos o compañeros del mismo nivel jerárquico.

Las siguientes conductas hechas de forma repetida caracterizan al acoso moral: gritar, malas palabras, apodarar, contar bromas para denigrar, ridiculizar y humillar, ordenar la realización de tareas imposibles o incompatibles con la capacidad profesional, repetir críticas y comentarios infundados o que subestimen los esfuerzos del empleado, aislar a la persona en el corredor o en una sala, entre otros. La presión excesiva por metas también puede ser acoso moral.

Acoso Sexual

Consiste en incomodar a compañeros por medio de comentarios e insinuaciones constantes, con el objetivo de obtener ventajas o favores sexuales. Esa actitud puede ser clara o sutil, hablada o apenas insinuada, escrita o explicitada en gestos, venir en forma de coacción o, también, en forma de chantaje.

La intención del acosador puede ser expresada de distintas formas. En el ambiente de trabajo, actitudes como chistes, fotos de mujeres desnudas, bromas consideradas de «macho» o comentarios que incomoden sobre la figura femenina deben ser evitados.

Ejemplo de acoso: Si un jefe ofrece un aumento de salario a cambio de favores sexuales, o si amenaza despedir al empleado que rechaza las insinuaciones. En Brasil, ¡acoso sexual es delito!



PREAVISO

El preaviso es la comunicación anticipada y obligatoria por el empleado o por el empleador que decide poner fin al contrato de trabajo.

Aviso previo del empleador

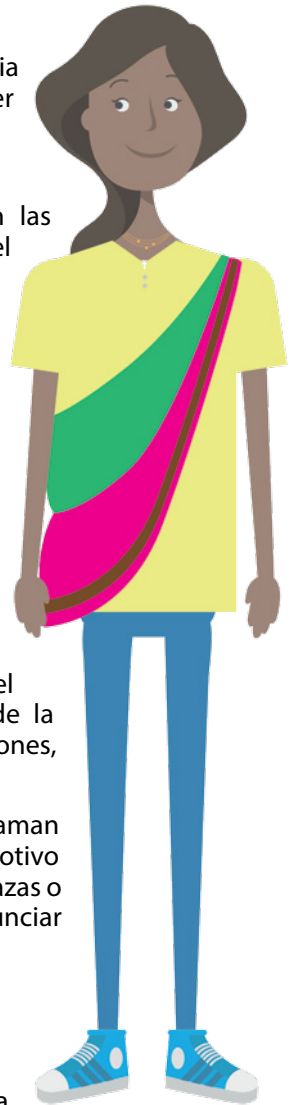
El empleador está obligado a dar el preaviso en las siguientes situaciones: 1) cuando el despido del empleado fuera sin justa causa, en razón de extinción de la empresa o del establecimiento, y 2) cuando el empleador cometa justa causa (llamadas despido indirecto o rescisiones indirectas).

Cuando el empleador diera el preaviso, debe permitir que el empleado salga dos horas más temprano o deje de trabajar por siete días. El patrón también puede eximir al empleado de trabajar durante el preaviso (conocido como preaviso indemnizado).

Preaviso del trabajador

El trabajador, a su vez, debe dar el preaviso al empleador cuando renuncie, por lo menos 30 días antes de dejar el empleo. Caso no lo cumpla, el empleador puede descontar los días en el acto de la rescisión, como indemnización. Pero tiene excepciones, donde no es necesario dar el preaviso.

El preaviso no es necesario en los casos serios que se llaman «falta grave», donde el empleador realmente dio motivo (por ejemplo, si no pagó lo que le debía, si hizo amenazas o humillaciones serias). En esos casos, usted debe denunciar al empleador.



RESCISIÓN CONTRACTUAL

En los contratos por plazo indeterminado, el fin de la relación de empleo puede suceder por voluntad del empleador y se llama «desvinculación sin justa causa»; puede también ocurrir por la voluntad del empleado y se denomina «renuncia». Pero existen otros casos, como el despido por justa causa, que puede ser responsabilidad del empleador (rescisión indirecta) o del empleado, según el caso. Puede también suceder la extinción de la empresa.

Es muy importante saber que todo trabajador con más de un año de servicio solo debe realizar su rescisión contractual con la asistencia del **sindicato de su categoría** (por ejemplo: si usted es un trabajador de la construcción civil, esa es su categoría. Entonces, contacte al sindicato de los trabajadores de la construcción civil en su estado). Ese servicio debe ser ofrecido gratuitamente por el sindicato, aunque el empleado no se haya afiliado a él. Cuando no existe un sindicato para realizar el servicio, la rescisión debe ser hecha en uno de los puestos del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), www.mte.gov.br.

Despido sin justa causa

Si usted es despedido («eximido» o «echado»), el empleador debe comunicar esto *por escrito* en la libreta de trabajo, donde debe constar como fecha de salida el día de término de preaviso, aunque no haya trabajado. En un despido sin justa causa, usted tiene derecho a las siguientes **verbas trabalhistas** (indemnizaciones laborales): salario por días trabajados, salario del tiempo de aviso (aunque no haya trabajado), proporción de vacaciones acumuladas (la proporción dependerá del mes), más una indemnización por el despido injustificado (el valor dependerá de los depósitos del FGTS).

Por otra parte, usted tiene derecho de retirar el dinero de su cuenta de FGTS, y cobrar el Seguro de Desempleo. El empleador tiene que emitir los documentos necesarios para que el trabajador pueda habilitarse para el cobro del Seguro de Desempleo. Después, el empleado debe llevar el Término de Rescisión y su libreta de trabajo a una agencia de la Caixa Econômica Federal.

Despido por justa causa causada por el empleado

Ocurre cuando el empleado comete faltas graves, en casos de deshonestidad o mala conducta, indisciplina, negligencia, abandono del empleo, violación de secreto de la empresa, embriaguez en servicio, agresión física y a la honra contra compañeros, jefe y empleador, entre otras. En este caso, el empleado solo recibe el saldo de salario y los periodos de vacaciones vencidas. El empleador no puede hacer registro referente a la despido por justa causa en la libreta de trabajo.

Renuncia

Ocurre cuando el trabajador quiere dejar el empleo. Pero, cuando renuncia, él no tiene derecho a retirar el dinero del FGTS, ni de cobrar el Seguro de Desempleo.

Rescisão indireta

Existen situaciones en que el trabajador puede renunciar y tiene derecho a los mismos fondos laborales debidas en el caso de despido sin justa causa. ¿Cuáles son estas situaciones? Cuando el empleador o sus representantes (jefes, gerentes, entre otros) exigen del empleado servicios superiores a sus fuerzas, prohibidos por ley o contrarios a las buenas costumbres; cuando el empleado fuera tratado con rigor excesivo por sus superiores jerárquicos; cuando el empleador no cumpla las obligaciones del contrato.

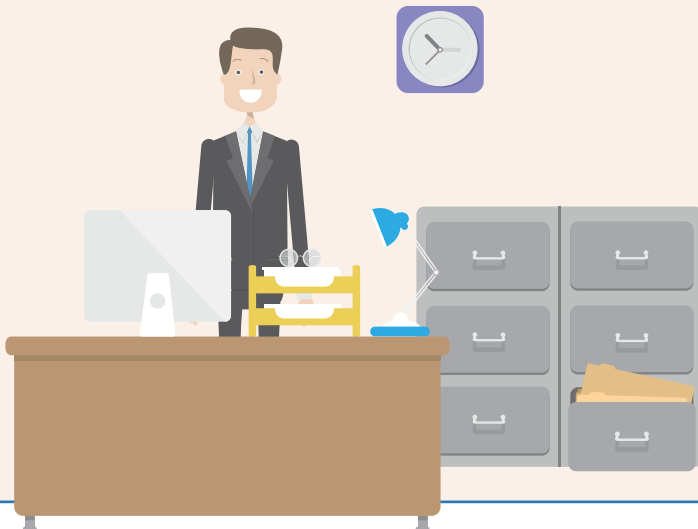
SINDICATO Y ASISTENCIA SINDICAL

El sindicato se mantiene por medio de las contribuciones que los trabajadores pagan. Esas contribuciones permiten mejorar los servicios ofrecidos por los sindicatos, como la asistencia jurídica. Averigüe cuál es el **sindicato de su categoría profesional**. Por ejemplo: si usted es un trabajador de la construcción civil, esa es su categoría. Entonces, contacte al sindicato de los trabajadores de la construcción civil en su estado.

Atención: Es deber del sindicato defender gratuitamente a todos los trabajadores de la categoría, incluso aquellos que no son afiliados/asociados a él.

En el momento de la rescisión del contrato, el sindicato está obligado a brindar asistencia al trabajador si él tuviera más de un año de servicio, no importa si pidió la renuncia o fue despedido. La ayuda debe ser siempre gratuita. La rescisión del contrato de trabajo solo puede ocurrir ante la presencia de representante del sindicato de la categoría. Si por alguna razón usted no puede contar con la ayuda del sindicato, la rescisión debe hacerse en uno de los puestos del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), www.mte.gov.br.

El empleado debe siempre contactara a su sindicato para aclarar sus dudas. **Jamás busque un abogado recomendado por la empresa o por el empleador.** El empleado debe estar siempre atento y buscar informaciones sobre sus derechos. **Atención:** En el acto de rescisión del contrato, no firme ningún documento antes de tener la asistencia de su sindicato, ¡ni devuelva ningún valor o cheque al empleador!



ADOLESCENTES Y NIÑOS

La Constitución Federal, la CLT y el Estatuto del Niño y del Adolescente prohíben el trabajo de niños y de adolescentes menores de 16 años. En el caso de los trabajos peligrosos o insalubres (como trabajo nocturno, trabajo doméstico, etc.), la prohibición es para todos los menores de 18 años.



Esta prohibición busca garantizar el derecho de los niños y de los adolescentes al crecimiento saludable, así como también el derecho de estudiar y de prepararse adecuadamente para entrar en el mercado del trabajo en el tiempo debido. Tiene también la finalidad de garantizar el derecho al ocio y a la convivencia familiar, ya que el trabajo precoz perjudica el desarrollo físico y mental del niño.

Por otra parte, existen niños y adolescentes trabajando en actividades altamente perjudiciales, muchas veces en las peores formas de trabajo infantil, como la explotación sexual, el tráfico de drogas y en actividades

insalubres y peligrosas, que pueden destruir su futuro.

En algunos casos, adolescentes a partir de los 14 años pueden hacer una formación técnico-profesional como aprendices, por medio de contratos de aprendizaje con reglas específicas. Ellos trabajan bajo la supervisión de adultos, en ambientes seguros, con horarios fijos y con la obligación de concurrir a la escuela todos los días.

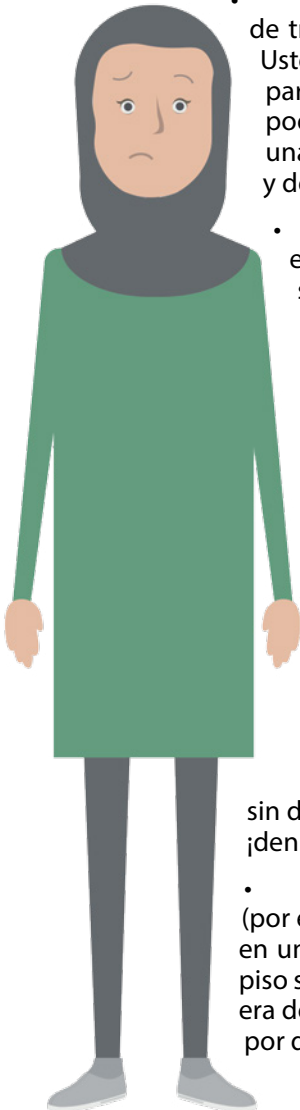
El adolescente trabajador (con edad entre 16 y 18 años) y el adolescente aprendiz (a partir de 14) pueden trabajar con todos los derechos asegurados, pero reciben protección especial: no pueden trabajar en horario nocturno o en actividades peligrosas o perjudiciales para la salud y para su desarrollo físico, psíquico, moral y social. Tampoco pueden trabajar en horarios y lugares que no permitan la concurrencia a la escuela. Están prohibidos, además, los trabajos realizados en calles, plazas y otros espacios y servicios que demanden empleo de fuerza muscular superior a 20 kilos para trabajos continuos o 25 kilos para trabajos eventuales.



TRABAJO ESCLAVO

Lamentablemente, aún hoy existen muchos empleadores que someten a los trabajadores a condición análoga a la de esclavitud. Para no ser víctima de ese delito, preste atención a algunas señales que pueden indicar trabajo esclavo:

- Si alguien le ofrece a usted un empleo en lugar muy lejos de su ciudad, o en un lugar aislado o desconocido, desconfíe, busque más información. Usted puede estar siendo llevado a una trampa.



- Si un empleador se ofrece a pagar su pasaje hasta el lugar de trabajo y costos de alojamiento y alimentación, cuidado. Usted corre el riesgo de ser obligado a trabajar durante años para librarse de esa «deuda» con él, sin nunca conseguir poder irse. Si alguien lo obliga a usted a trabajar para pagar una deuda, sea ella cual fuere, ¡él está cometiendo un delito y debe ser denunciado!

- Existen muchos casos de trabajadores que son encerrados en cobertizos o barracas, con prohibición de salir del lugar de trabajo o de la vivienda que el propio empleador les proporcionó a ellos. Muchas veces ellos no están encerrados, pero son amenazados por el empleador a salir, incluso en los días y horarios en que están de descanso. Esto se llama «restricción de libertad», ¡y es delito! Todos tienen el derecho de ir y venir en cualquier momento.

- Preste atención a las condiciones de trabajo precarias: mucha suciedad, ratas e insectos, alimentación escasa, inadecuada o descompuesta, falta de agua potable, falta de baños, alojamientos sin camas son señales de alerta.

- En los casos de trabajo esclavo, son comunes los castigos físicos y humillaciones de todo tipo, además de amenazas de deportación. Recuerde: ¡nadie puede deportarlo a usted solo por estar trabajando sin documentos! Si un empleador lo amenaza de esa manera, ¡denúncielo!

- Si el salario fuera fijado según la producción del trabajador (por ejemplo, por el número de piezas de ropa que él produce en un taller de costura), se debe respetar el salario mínimo o piso salarial de la categoría. En 2015, el salario mínimo en Brasil era de 788 reales. Y el piso salarial de las categorías nunca será por debajo del salario mínimo. Preste atención.

- En casi todos los casos de trabajo esclavo, las personas son obligadas a cumplir una jornadas de 15 horas diarias o más, con poca o ninguna pausa para descansar. Pero recuerde: en Brasil los límites son de 6 a 8 horas de trabajo por día (dependiendo de la actividad), con un máximo de 2 horas extras
- No permita que nadie retenga sus documentos por más de 48 horas.

Cualquiera de estas condiciones puede caracterizar el trabajo esclavo, aunque el trabajador las acepte. El trabajo esclavo es delito, ¡y el empleador que esclaviza será penado! **¡DENUNCIE EL TRABAJO ESCLAVO!**

DENUNCIAS LABORALES

Usted puede hacer una denuncia laboral contra su empleador en diversos lugares. Entre ellos están el sindicato de su categoría, el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), el Ministerio Público del Trabajo (MPT) y la Justicia del Trabajo.

Al denunciar, dé el máximo de informaciones que pueda recordar, como nombre y domicilio completo de la empresa o empleador que está siendo denunciado. Proporcionen también un buen relato de lo que está sucediendo. Cuantos más datos usted proporcione, mejor será la investigación.

EL MPT El Ministerio Público del Trabajo (MPT) defiende los derechos laborales de la colectividad, de grupos, clases o de una categoría de personas. Por ejemplo: si una persona es discriminada por ser inmigrante, eso habla respecto a todos los trabajadores y a todos los inmigrantes. Si una empresa somete a alguien a condiciones peligrosas de trabajo sin equipo de seguridad, ¡eso puede ser un problema colectivo de los trabajadores de esa empresa!

El MPT recibe denuncias en su sitio (www.mpt.mp.br) o personalmente en los domicilios listados al final de la cartilla. Las denuncias son investigadas y, si se prueba que las empresas violaron derechos, ellas serán obligadas a corregir la situación inmediatamente, además de la aplicación de multas. El MPT también puede procesar ante la justicia a una empresa que violó derechos, en caso que ella rechace cumplir la ley.

Vea algunas situaciones en que el MPT puede intervenir:

- Racismo y xenofobia en las relaciones de trabajo;
- Acoso moral y sexual en las relaciones de trabajo;

- Explotación de trabajo infantil y adolescente;
- Trabajo esclavo y degradante;
- Ambiente de trabajo peligroso o insalubre sin equipos de protección adecuados;
- Exceso de horas de trabajo, y muchas otras situaciones.

Cualquier persona puede hacer una denuncia en el sitio del MPT (www.mpt.mp.br), aunque no tenga relación directa con el hecho denunciado.

Usted puede denunciar de forma anónima o puede pedir confidencialidad de sus datos. Las denuncias pueden hacerse por el sitio del MPT: www.mpt.mp.br. También pueden ser hechas personalmente. Vea los domicilios y teléfonos del MPT al final de esta cartilla.

El MTE: El Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) se diferencia del MPT, aunque trabajen juntos en muchas situaciones. El MTE fiscaliza si las empresas están cumpliendo las Leyes del Trabajo, y puede aplicar multas a los empleadores que incumplan esas leyes. En algunos casos, puede hasta clausura el establecimiento fiscalizado. El MTE también atiende a trabajadores y empresas para aclarar dudas sobre la legislación, y recibe denuncias.

El MTE tiene, en varias ciudades, las Superintendencias Regionales del Trabajo y Empleo (SRTEs). En ellas usted puede aclarar sus dudas laborales y también hacer denuncias, solo necesita programar una hora. Visite www.mte.gov.br para programar una reunión, o busque la SRTE más cercana.

La Justicia del Trabajo

La Justicia del Trabajo juzga los procesos derivados de las relaciones de trabajo. Ella actúa por medio de los Tribunales Regionales del Trabajo o de las Instancias de la Justicia del Trabajo. En ellas, los trabajadores de las ciudades, los trabajadores rurales, los trabajadores eventuales, los trabajadores temporales, los trabajadores domésticos, los pequeños emprendedores y otros pueden reclamar sus derechos, como el registro en la Libreta de Trabajo. No es necesaria la presencia de un abogado (aunque sea lo recomendado). Vea aquí el Tribunal Regional del Trabajo más cercano: <http://www.tst.jus.br/justica-do-trabalho>

¿A quién más puedo recurrir?

Existen muchos órganos e instituciones en Brasil capaces de ayudarlo a usted (además del MPT, del MTE y de la Justicia del Trabajo). Contacte al sindicato de su categoría para obtener informaciones, asistencia jurídica gratuita y hacer denuncias laborales. Usted también puede hablar con la Defensoría Pública de la Unión y con diversas Organizaciones no Gubernamentales (ONGs). Vea una lista general a continuación.

LISTA 1

LISTA DE ÓRGANOS E INSTITUCIONES QUE PUEDEN AYUDAR AL TRABAJADOR

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 Servicio: 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 Correo Electrónico: direitoshumanos@sedh.org.br
COMITÊ NACIONAL PARA OS REFUGIADOS – CONARE www.mj.gov.br/conare Correo Electrónico: 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 Teléfono: (11) 3115-2048 Correo eletrônico: sppereira@sp.gov.br
CENTRO DE REFERÊNCIA E ACOLHIDA PARA IMIGRANTES – CRAI (São Paulo) R. Japurá, 232/234 - Bela Vista - São Paulo/SP Teléfono: (11) 3112-0074 Correo Electrónico: recepcao.crai@franciscanos.org.br
ASSOCIAÇÃO ANTÔNIO VIEIRA (Porto Alegre, Rio Grande do Sul) Teléfono: (51) 3254-0140 www.asav.org.br Correo Electrónico: refugiados9474@yahoo.com.br

CASA DO MIGRANTE (SÃO PAULO)

Teléfono: (11) 3208-4109 / 3340-6950

Correo Electrónico: carla@casadomigrante.com.br / cdm@missaonspaz.org

CENTRO DE DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS (SÃO PAULO)

Teléfono: (11) 2358-9606

Correo Electrónico: 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

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

Correo Electrónico: imdh@migrante.org.br

POSTO AVANÇADO DE ATENDIMENTO HUMANIZADO AO MIGRANTE (São Paulo)

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

Teléfono: (11) 2445-4719

Correo Electrónico: paaguarulhos@gmail.com

CÁRITAS BRASILEIRA (Brasília)

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

Teléfono (61) 3521-0350

Correo Electrónico: caritas@caritas.org.br

CARITAS ARQUIDIOCESANA DE SÃO PAULO (São Paulo)

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

Cerca de la estación de metro “ São Joaquim”

Teléfono: (11) 3241-3239

Correo Electrónico: 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

Teléfono: (21) 2567-4105

Correo Electrónico: 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

Teléfono: (11) 2694-5428

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

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

Teléfono: (11) 2539-5593

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DOS COREANOS (São Paulo)

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

Teléfono: (11) 3208-6860

ASSOCIAÇÃO DE RESIDENTES BOLIVIANOS (São Paulo)

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

Teléfono: (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/

BANCOS

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL: www.caixa.gov.br - Teléfono: 0800 726 0101

BANCO DO BRASIL: www.bb.com.br - Teléfono: 0800 729 0001

LISTA 2

DOMICILIOS DEL MPT EN BRASIL

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM ALAGOAS

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

CEP 57.035-640 - Teléfono: (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 - Teléfono: (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 - Teléfono: (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 - Teléfono: (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 - Teléfono: (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 - Teléfono: (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 – Telefone: (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 – Telefone: (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 – Telefone: (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 - detrás del Hospital São Mateus-
Cuiabá
CEP: 78.050-258 - Telefone: (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 – Telefone: (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 – Telefone: (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 – Telefone: (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 – Telefone: (83) 3612-3100
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/

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/

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO PIAUÍ

Av. Miguel Rosa, 2862/n - Ed. Humberto Cavalcante – Centro - Teresina
CEP: 64.000-480 – Teléfono: (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 – Teléfono: (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 – Teléfono: (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 – Teléfono: (51) 3284-3000
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 – Teléfono: (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 – Teléfono: (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 – Teléfono: (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 – Teléfono: (79) 3226-9100
www.prt20.mpt.mp.br/



www.mpt.mp.br