

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ТРУДОВІ ПРАВА БІЖЕНЦІВ У БРАЗИЛІЇ

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ТРУДОВІ ПРАВА БІЖЕНЦІВ У БРАЗИЛІЇ	1
Вступ	1
Працевлаштування в Бразилії	2
Як зробити Трудову Картку в Бразилії?	2
Види трудового договору в Бразилії	3
Договір на невизначений термін	3
Умови роботи в період після повідомлення?	4
Чи потрібно йти на роботу після повідомлення ?	4
Строковий контракт	4
Випробувальний термін	4
Тривалість роботи	5
Тривалість робочого дня	5
Періоди відпочинку	5
Оплачуваний відпочинок впродовж тижня	5
Скільки грошей я отримуватиму?	5
Надбавки до зарплати	6
Відрахування від зарплати	7
Інші виплати	8
Закінчення трудового договору	9
Профспілки Бразилії	10
Здоров'я працівника	10
Гарантії працівників	10
Страхування на випадок безробіття	10
Коли я можу отримати?	10
Як отримати страховку на випадок безробіття?	11
Виплати соціального страхування	11
Де знайти інформацію і підтримку своїх прав?	12
Корисні адреси та телефони - Парана	12

Вступ

Вітання!

Цей буклет був підготовлений з метою допомогти вам зрозуміти, що таке ваші трудові права в Бразилії. Перш за все, потрібно знати найголовніше: біженці у Бразилії мають такі ж трудові права, як і бразильці. Таким чином до будь-якого неправомірно поводження потрібно ставитися з підозрою та встановлювати причини і обставини. Федеральна Конституція Бразилії гарантує усім громадянам рівність перед законом, без будь-яких відмінностей, гарантуючи бразильцям і та іноземцям, які проживають в країні, право на життя, свободу, рівність. (ст. 5, арт).

Забороняється дискримінація будь-якої особи за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження, сімейного стану, сексуальної орієнтації, тощо. Заборонено будь-яке «розрізнення, виключення чи перевага, що може призвести до порушення або зміни рівностей, можливостей у питаннях працевлаштування чи професії» (стаття 1 Конвенції 111, Міжнародна Організація Праці). Тож, якщо ви відчуваєте дискримінацію у вашому робочому середовищі, необхідно поскаржитись. Важливо бути проінформованим та відстоювати свої права! Розуміючи, які ваші гарантії в трудових відносинах, щоб вимагаючи їх виконання. Так ви зможете створити більш гідні та справедливі умови праці.

Гарного читання!

Працевлаштування в Бразилії

Трудові відносини в Бразилії регулюються Консолідацією Трудових Законів (CLT), яка встановлює права та обов'язки працівників і роботодавців.

Консолідація трудового законодавства

Саме зведення законів передбачає забезпечення більшості прав робітників у Бразилії. Також можливе розширення цих привілеїв законами та колективними договорами, що напрацьовані профспілками.

Влаштуватись на роботу і офіційно бути зареєстрованим з відміткою про ваші трудові відносини в трудовій картці (Трудова ідентифікаційна картка бразильця) дає гарантію трудових прав. І так воно має бути! Законна робота дає безпеку та основні гарантії працівнику.

Нелегальною працею ми називаємо випадки, в яких у працівника немає відповідного запису або документу, що стосується трудових відносин. У Бразилії таке переважно трапляється де відбувається комерційна діяльність в громадських місцях (вуличні торговці, ярмарки, помічники на заправках і т.к.). Це невеликі підприємства, які не дотримуються трудового законодавства країни, наймаючи працівників незаконно не дотримуючись трудових вимог такі обов'язків такі, як відпустка, оплата фіксованої заробітної плати та понаднормові години, на додаток до інших прав, які необхідно поважати. Тому завжди треба бути обережним до будь-якої пропозиції щодо роботи, без запису в трудовій картці.

Навіть у випадках офіційної роботи досить часто порушуються права працівників. Біженці та іноземці загалом перебувають у ситуації, де важче інтегруватися з реальністю нової країни та нових робочих відносин. В цій ситуації вони можуть погоджуватись на роботу без неналежних умов. Таким чином буде більш складно виявити порушення прав, щоб вимагати кращих умов для працівника. Не погоджуйтесь на такі умови! Треба бути уважним, знати свої права, вимагати їх дотримання та інформувати про порушення.

Як зробити Трудову Картку в Бразилії?

У Бразилії документ, що посвідчує особу працівника, називається Картка трудового та соціального забезпечення (CTPS). Щоб отримати її, потрібно звернутись в акредитоване агентство Міністерства Праці та Зайнятості (ME), наприклад, регіональне Управління з питань Праці та Зайнятості. Інформацію, що знаходиться в картці, ви можете використати для захисту ваших трудових прав, а також для майбутнього виходу на пенсію.

Тож бережіть її!

А коли ви віддасте її роботодавцю для реєстрації трудового договору чи іншого записку, пам'ятайте, що у нього є 48 годин, щоб вам повернути.

Документи, необхідні для видачі Трудової картки:

- 2 (дві) фотографії 3x4, з білим фоном, кольорові, зроблені недавно
- Підтвердження адреси
- CPF — індивідуальна реєстрація картка платника податків
- RNE - посвідчення особи іноземця, або
- Протокол RNE Федеральної Поліції, або
- Повідомлення про визнання стану біженця, виданий CONARE, або
- Витяг із запиту про ідентифікаційні дані, виданий Національною реєстраційною системою для реєстрації іноземців (INCRE).

Трудова картка (CTPS)

Це документ, що засвідчує особу працівника. На кожному підприємстві роботодавець записує в робочу картку потрібну інформацією, як дата прийняття, дата звільнення, посада, початкова зарплата, відпустка, зміна зарплати або посади, тощо. Трудова картка – це запис трудового стажу кожної людини.

Види трудового договору в Бразилії

Індивідуальний трудовий договір може укладатися усним або письмовим шляхом (щоб в найкращий спосіб забезпечити відповідність угоди) і може бути на визначений або на невизначений термін.

Договір на невизначений термін

Це коли працівник і роботодавець не встановлює попередньо дату для закінчення трудових відносин. Це є найпоширеніший контракт в Бразилії!

Відпрацьований період	Кількість робочих днів для попередження про розірвання контракту однією із сторін
До одного (1) року Більше одного (1) року до (2) років	30 днів 33 дні
Більше двох (2) років до трьох (3) років	36 днів

У цьому договорі передбачено період для попередження про розірвання контракту: у випадку, коли робітник, що збирається залишити роботу або буде звільнений, повинен продовжувати працювати щонайменше один місяць.

Цей додатковий робочий час може змінюватися залежно від того, скільки часу працівник відпрацював. До одного року роботи, термін буде 30 днів, і кожен наступний, відпрацьований рік додаємо ще 3 дні (див. таблицю зверху).

Умови роботи в період після повідомлення?

Ви маєте право на 7 вихідних або скорочення робочого дня на 2 години роботи (тільки у випадках, коли вас звільнили).

Чи потрібно йти на роботу після повідомлення ?

Попереднє повідомлення може бути повністю дотримано (відпрацювати 30, 33, 36 днів, тощо) або ви можете отримати компенсацію, коли власник може звільнити вас від роботи і оплатити дні, які слід відпрацьовувати. Коли ж ви просите звільнення, ви можете заплатити роботодавцю вартість цих днів, щоб вам не довелося працювати.

Строковий контракт

Коли наймання працівника закінчується певною датою, це є строковим трудовим договором. Однак такий тип договору допускається лише у виняткових випадках.

Найпоширеніші ситуації: Послуга, яка має конкретне призначення, тобто тимчасова. Приклади: будівництво, збирання врожаю, тощо.

Випробувальний термін

Багато роботодавців вибирають випробувальний період для працівника, щоб оцінити, чи працівник годиться для діяльності компанії а також оприділити його працюовитість. Як довго це може тривати? Максимальний термін випробування становить 90 днів, але можливий і менший період, наприклад 30 або 45 днів продовжуючи на однаковий термін, що не перевищує 90 днів.

- У випадку, коли працівника не затвердили після випробувального терміну:

Роботодавець може звільнити його без попередження.

- У випадку, коли роботодавець звільнив робітника швидше випробувального терміну:

Якщо роботодавець звільняє працівника до закінчення терміну випробувального договору, працівник має право на отримувати 50% заробітної плати за дні, що залишилися до закінчення основного терміну.

- Які права має працівник на під час випробувально готерміну?

У нього є усі трудові права на рівні з робітником, що працює по постійному контракту (у т.ч роботодавець повинен заповнити трудову картку).

- Після закінчення випробувального терміну:

Якщо працівник продовжує працювати у штатному режимі після випробувального терміну, його контракт з тимчасового автоматично переходить у постійний.

Тривалість роботи

Тривалість робочого дня

Максимальна тривалість робочого часу в Бразилії: 8 годин на добу і 44 години на тиждень.

Понаднормовий робочий день: 8-годинний робочий день можна продовжити до 10 годин на день (коли виникне потреба!). Робітники повинні отримувати додаткову винагороду на 50% більше від звичайного робочого часу.

Періоди відпочинку

Залежно від кількості відпрацьованих годин ви маєте право на відпочинок.

Якщо ви працюєте:

- 8 годин на день: 1 годину відпочинку
- 6 годин на день: 15 хвилин відпочинку
- 4 години на день: без відпочинку

Між закінченням одного робочого дня і початком іншого ви маєте право не менше 11 годин відпочинку.

Приклади:

Якщо ви працюєте по 8 годин на добу і розпочинаєте о восьмій ранку, ви повинні працювати до 17:00, так як у вас буде година перерва протягом цього періоду (вісім годин роботи + одна година перерви в обідній час)

Якщо ви підете з роботи о 21:00, то не зможете знову почати роботу до 8:00, бо у вас є 11 годин відпочинку між змінами. Керівник зобов'язаний дати вам відпочити.

Оплачуваний відпочинок впродовж тижня

Впродовж тижня працівник повинен мати один день (24 години) для відпочинку, дні відпочинку є оплачуваними. Бажано, щоб день відпочинку припадав на неділю.

Відпустка: пропрацювавши 1 рік, працівник має право на відпустку (період відпочинку) тривалістю 30 днів. Також за період відпустки він має право отримати зарплату на 1/3 (третину) більшу ніж його зарплата за інші місяці.

Але, будьте уважними: кількість днів відпустки може бути зменшена за наявності більше п'яти невиходів на роботу без поважної причини.

Скільки грошей я отримуватиму?

Сума оплати, яку Ви узгодили з роботодавцем, не завжди дорівнюватиме сумі, яку Ви отримаєте. Так трапляється тому, що існують різні надбавки та вирахування відповідно до законодавства про працю (зарплата може зрости чи зменшитися на певну суму), про що пояснено нижче.

Зарплата

Зарплата - це сума грошей, яку Ви отримуєте в якості оплати Вашої праці (за укладеним договором). Відповідно до угоди між Вами та роботодавцем, ця сума може бути сталою або ні. В Бразилії заборонено платити менше ніж визначають наступні мінімальні зарплати.

Загальнодержавна мінімальна зарплата - це мінімальна сума, яку отримує людина, що працює 8 годин в день (44 години тиждень). Ця сума є однаковою для всієї країни і оновлюється 1 раз в рік.
Станом на січень 2022р. дорівнює R\$ 1212,00 (реалів).

Мінімальна заробітна плата для категорії - це мінімальна заробітна плата для працівників певної професії. Ця сума визначається в результаті спільного обговорення між профспілкою та роботодавцем. Мінімальна заробітна плата для категорії не може бути нижчою за загальнодержавну мінімальну зарплату.

Регіональна мінімальна зарплата: існують також регіональні мінімальні зарплати, кожен штат визначає власну мінімальну зарплату, що не може бути нижчою за загальнодержавну мінімальну зарплату

Надбавки до зарплати

Залежно від умов праці Ви маєте право на деякі надбавки, що будуть додані до Вашої зарплати. Надбавки можуть бути сталими або ні.

Понаднормові години: щоразу, коли Ви працюєте понаднормово, Ви маєте право на понаднормову оплату праці, що передбачає збільшення оплати кожної додаткової години принаймні на 50%.

Наприклад: Ви отримуєте R\$ 10,00 (десять реалів) за стандартну годину роботи. У випадку понаднормової праці, Ви матимете право отримати R\$ 15,00 (15 реалів) за кожну додаткову годину.

Робота в нічний час: робота міського типу, що виконується в період з 22:00 до 05:00, вважається роботою в нічний час (у випадку сільськогосподарської діяльності нічним часом вважається період з 21:00 до 05:00, у випадку зайнятості у тваринництві такий період триває з 20:00 до 04:00). Тривалість робочого часу в нічний час становить 7 годин, що є на 1 годину менше ніж максимальний робочий час вдень (але офіційно реєструється 8-годинний робочий час). Окрім того, працівник, що виконує роботу міського типу, отримує надбавку у вигляді щонайменше 20% відсотків за кожну годину відпрацьовану у нічний час.

Наприклад: якщо працівник певної галузі отримує R\$ 10,00 (десять реалів) за годину за роботу в денний час, то за ту ж саму роботу виконану в нічний час він отримуватиме щонайменше R\$ 12,00 (дванадцять реалів) за годину.

- Робота міського типу - період з 22:00 до 05:00
- Сільськогосподарська діяльність - період з 21:00 до 05:00
- Тваринництво - період з 20:00 до 04:00

Підвищений ризик

Робота з підвищеним ризиком – це робота, на якій працівник піддається впливу чинників, які можуть завдати надмірної шкоди його здоров'ю, наприклад, надмірний шум, спека або надмірний холод а також хімічні чи біологічні чинники. Особа, що працює за таких умов, має право на надбавку до зарплати, що визначається відповідно до рівня підвищеного ризику: 40% від загальнодержавної

мінімальної зарплати у випадку найвищого рівня ризику, 20% у випадку середнього рівня ризику і 10% у випадку мінімального рівня ризику.

Підвищена небезпека

Робота з підвищеною небезпекою - це робота, на якій працівник перебуває в постійному контакті з легкозаймистими чи вибуховими речовинами, електрикою, пограбуваннями чи іншим видом фізичних злочинів (наприклад, охоронці). Надбавка у випадку підвищеної небезпеки становить 30% від базової зарплати працівника.

Відрахування від зарплати

В Бразилії існують деякі типи відрахувань, які виплачує роботодавець до того, як виплатити зарплату працівнику. Усі відрахування повинні вказуватися у виписці про зарплату. Такі відрахування зменшують суму заробітної плати, але з них оплачуються речі важливі для працівника.

Внесок на соціальне страхування - (INSS) (Національний Інститут Соціального Забезпечення) - це установа відповідальна за виплату пенсій та соціальних виплат для працівників, що з якихось причин не можуть працювати (особи похилого віку, особи, що постраждали внаслідок нещасного випадку на виробництві, особи, що захворіли). Щоб отримувати надходження в INSS, уряд збирає щомісячні внески від кожного працівника, ці внески відраховуються роботодавцем і передаються до INSS. Сума внеску залежить від зарплати працівника і може коливатися від 8% до 11% від зарплати.

Профспілковий внесок: профспілковий внесок (також відомий як податок на діяльність профспілок) - це сума, яке сплачує кожен працівник 1 раз в рік своїй профспілці. Сплачувана сума є еквівалентною оплаті одного робочого дня. Оскільки цей внесок є обов'язковим, його відрахування від зарплати здійснюється автоматично. Профспілковий внесок допомагає утримувати профспілки і є обов'язковим до сплати навіть якщо працівник не належить до профспілки. Існують також інші відрахування на користь профспілок, але вони не є обов'язковими.

Податок на прибуток (вирахування): це податок, що вираховується із зарплати працівника автоматично. Сума вирахування визначається прямопропорційно: той, хто отримує вищу зарплату, сплачує більше, той, хто отримує нижчу зарплату, сплачує менше, або не сплачує взагалі.

Інші відрахування: існують також інші відрахування, але вони залежать від політики кожної окремо взятої компанії. Якщо, щоб дістатися до місця роботи, Ви користуєтесь громадським транспортом, Ваш керівник повинен забезпечити Вас проїздом талоном, але для цього Вам потрібно написати відповідну заяву. Також роботодавець може вирахувати щонайбільше 6% від Вашої зарплати, витрати на проїзд, що перевищують цей відсоток, сплачуються роботодавцем. Залежно від розміру зарплати, таке відрахування може бути вигідним. У випадках, якщо компанія може забезпечити проживання і харчування, максимальні суми відрахувань від зарплати становлять 25% (проживання) і 20% (харчування).

Заборона відрахувань від зарплати: роботодавець не має права вираховувати будь-які суми із зарплати працівників за винятком відрахувань передбачених законом, як зазначено в прикладах вище, або таких, що були спільно погоджені профспілкою та роботодавцем.

Примітка: іншим відрахуванням за законом, але таким, що не має стосунку до контракту про

роботу, є відрахування із зарплати працівника для виплати аліментів його/її дітям, за умови, що є відповідне судове рішення.

Інші виплати

Окрім вже згаданих надбавок та відрахувань, працівник має право на наступні виплати:

13-а зарплата: у Бразилії працівник має право на 13-у зарплату, що нараховується додатково, окрім дванадцяти виплат за дванадцять місяців року. Зазвичай 13-а зарплата ділиться на два нарахування: перша частина виплачується у листопаді, а друга — у січні. Якщо до цього моменту ви не пропрацювали повний рік, Ви отримаєте суму пропорційну відпрацьованим місяцям або частку, що дорівнює або перевищує оплаті за 15 днів.

Гарантійний фонд (FGTS): гарантійний фонд був створений з метою захисту звільнених працівників. На початку кожного місяця роботодавець повинен перерахувати на спеціальний банківський рахунок працівника суму, що дорівнює 8% від його зарплати (ця сума не може бути відрахована із самої зарплати, платити повинен роботодавець). Гарантійний фонд — це накопичувальний рахунок працівника на випадок критичної ситуації, тому, незважаючи на те, що ці гроші Ваші, використати їх можна тільки в певних ситуаціях:

- **звільнення без поважної причини**
- **розірвання строкового договору**
- **після виходу на пенсію**
- **якщо працівник, або залежна від нього особа мають важку хворобу чи є носіями вірусу ВІЛ**
- **придбання житла чи отримання кредиту для придбання житла**

‘Сімейна’ заробітна плата — це вид доплати для працівників, що мають низькі зарплати, щоб допомогти із утриманням дітей. Якщо в Вас є діти віком до 14 років і Ваша зарплата знаходиться в рамках визначених урядом для отримання такої доплати, Ви маєте право на отримання ‘сімейної’ заробітної плати. Щоб її отримати, потрібно пред’явити роботодавцю свідоцтво про народження Вашої дитини та підтвердження того, що вона ходить до школи.

Приклад:

Розмір ‘сімейної’ заробітної плати у 2014

- *Для тих, хто отримує менше R\$682,50 (реалів), сума доплати становить R\$ 35,00 (реалів) на дитину*
- *Для тих, хто отримує менше від R\$ 692,51 до R\$ 1025,81 (реалів), сума доплати становить R\$ 24,66 (реалів) на дитину*

Зразок виписки про зарплату

Ім'я	Жоао Да Сільва	місяць/рік	листопад 2014
Виплати	Кількість	Сума	Відрахування
Зарплата		948,20 реалів	
Понаднормові години	30	193,95 реалів	
Понаднормові години в день відпочинку	7,5	48,49 реалів	
Робота в нічний час	5	4,73 реали	
Робота в день відпочинку в нічний час	1,25	1,180 реалів	
‘Сімейна’ заробітна	1		

плата			
<u>НІСБ - (INSS)</u>			95,72 реали
Проїзд			56,89 реалів
Загальна сума	1,196,55 реалів		152,62 реалів
			До отримання 1,043 реали
			Перерахування на рахунок гарантійного фонд R\$ 95,72 (реалів)

Щоб продемонструвати, про що йшлося в даному розділі, подаємо цей приклад виписки із зарплати, де бачимо, що працівник, що виконує роботу міського типу, отримує регіональну мінімальну зарплату, відпрацював 30 понаднормових годин, а також 5 понаднормових годин в нічний час листопаді 2014 року. У даному випадку, беручи до уваги надбавки та відрахування, від отримує R\$ 1,043,00 (тисячу сорок три реали), що дорівнює \$ 417,20 долларам США (чотириста сімнадцяти долларам, двадцяти центам), окрім цього роботодавець перерахує на рахунок гарантійного фонду працівника R\$ 95,72 (дев'яносто п'ять реалів, двадцять сентаво)

Закінчення трудового договору

Виплати закінченні трудового договору

Вихідна допомога — це кошти, які Ви отримуєте у випадку закінчення трудового договору. Важливо розуміти свої права!

За винятком звільнення з поважної причини за ініціативи роботодавця, тобто, коли працівник здійснює серйозне порушення, працівник має наступні права.

Пропорційна відпустка +1/3: Коли Ви залишаєте місце роботи, Ви маєте право на отримання компенсації за невикористану відпустку, що є визначається в залежності до відпрацьованого періоду. До суми компенсації за невикористану відпустку додається 1/3 від Вашої місячної зарплати.

Пропорційна 13-а зарплата: Ви отримаєте суму пропорційну відпрацьованим місяцям або частку, що дорівнює або перевищує оплату за 15 днів.

Лише у випадку звільнення без поважної причини за ініціативи роботодавця Ви матимете право на отримання додаткових коштів на рахунок гарантійного фонду у сумі 40% від загальних заощаджень, що вже знаходяться на рахунку. Окрім того, не можна забувати про виплату штрафу за розірвання договору, компенсацію за непередження про звільнення, а також інші виплати, як наприклад, сальдо поточної заробітної плати, грошову компенсацію за невикористану відпустку, надбавки та ін.

У випадку звільнення без поважної причини Ви маєте отримати: сальдо заробітної плати, компенсацію за непередження про звільнення, компенсацію за невикористану відпустку з надбавкою у сумі 1/3 від Вашої місячної зарплати, пропорційну 13-у зарплату, нарахування на рахунок гарантійного фонду (за попередній місяць та за місяць, коли Вас звільнили) додаткових коштів на рахунок гарантійного фонду у сумі 40% від загальних заощаджень, що вже знаходяться на рахунку. Окрім того не можна забувати про виплату штрафу за розірвання договору, компенсацію за непередження про звільнення, а також інші виплати, як наприклад, сальдо заробітної плати, грошову компенсацію за невикористану відпустку, надбавки та ін.

У випадку звільнення за власним бажанням Ви маєте право на сальдо заробітної плати, грошову оплату за невикористану відпустку +1/3, нарахування на рахунок гарантійного фонду за місяць, коли Вас було звільнено.

У випадку звільнення з поважної причини (коли працівник здійснює серйозне порушення) Ви маєте право на сальдо заробітної плати, грошову оплату за невикористану відпустку +1/3,

нарахування на рахунок гарантійного фонду за місяць, коли Вас було звільнено.

Профспілки Бразилії

Всі працівники мають право приєднатися до профспілки Бразилії. Профспілки несуть відповідальність за захист прав робітників, у тому числі переговорів на коригування заробітної плати та інших прав з керівництвом. Це відбувається шляхом колективних договорів праці та колективних трудових конвенцій.

Незалежно від того, чи вони пов'язані зі профспілкою, працівники сприяють їй. Це робиться шляхом вирахування одноденної зарплати в березні місяця кожного року.

Здоров'я працівника

На жаль, робота може ставати причиною незліченних нещасних випадків і захворювань. Тому важливо використовувати засоби індивідуального захисту, відомі як ЗІЗ (EPI), які повинен надати роботодавець. Бережіть себе та вимагайте ЗІЗ для свого захисту.

Проблеми з психічним здоров'ям також дуже поширені у тих, хто зазнає тиску на роботі або з ким погано поводить їх керівництво. Будьте напоготові! Якщо вони повторюються, ви можете стати жертвою моральних утисків. В такому випадку зверніться до профспілки.

Якщо з вами трапився нещасний випадок на виробництві, роботодавець зобов'язаний забезпечити необхідну медичну допомогу. Він також заповнить повідомлення про нещасний випадок на виробництві (CAT) та перешле його до INSS для реєстрації справи протягом одного дня після нещасного випадку або діагностування захворювання.

Якщо компанія відмовляється видавати CAT, його може видати профспілка медикам або членам сім'ї в INSS. Працівник також може заповнити форму на сайті INSS (["http://www.previdencia.gov.br/-forms/formulations/form001.html"](http://www.previdencia.gov.br/-forms/formulations/form001.html)) та разом з медичною довідкою доставити його до головного офісу для обстеження.

CAT має бути виданий у 6 примірниках, які мають бути зазначені таким чином: 1^а примірник (INSS); 2^а примірник (Компанія); 3^а примірник (Застрахований або утриманий); 4^а примірник (Профспілка); 5^а примірник (Єдина система охорони здоров'я – SUS); 6^а примірник (Райвідділ міліції праці). Не забувайте: зберігайте всі звіти, медичні довідки та результати судово-медичної експертизи.

Гарантії працівників

Страховання на випадок безробіття

Страховання на випадок безробіття – це гроші, які ви отримуєте від держави, поки ви безробітні, максимум на 5 місяців.

Коли я можу отримати?

Отримати страховання по безробіттю можна, якщо роботодавець звільнив вас без поважних причин, після того як ви пропрацювали за офіційним контрактом не менше 18 місяців. Якщо страховка потрібна вдруге-третє, необхідний робочий час зменшиться.

Скільки я буду отримувати?

Під час першого оформлення страховки, якщо ви працюєте від 18 місяців до 23 місяців, ви матимете право отримати 4 внески (місяці) страховки. Від 24 місяців до 36 місяців роботи ви матимете право на 5 внесків (місяців) страховки.

Як отримати страховку на випадок безробіття?

Ви повинні віднести до Міністерства праці та зайнятості:

- Заява на страхування на випадок безробіття (2 примірники: зелений і коричневий);
- Картка PIS-PASEP, оновлений витяг або Картка громадянина;
- СТПС (перевірте всі, що є у заявника);
- Термін припинення трудового договору - TRCT належним чином погашений;
- Документи, що посвідчують особу - посвідчення особи або свідоцтво про народження / свідоцтво про шлюб із протоколом посвідчення особи (тільки для прийому) або національне водійське посвідчення (нового зразка) або робоча картка (нового зразка) або паспорт або посвідчення резервіста;
- Довідка про 03 (три) останні виплати заробітної плати за 3 (три) місяці до місяця звільнення;
- Документ про вилучення депозитів FGTS (CPF-GTS) або витяг, що підтверджує депозити, або акт перевірки чи судовий документ (Свідоцтво попередніх примирних комісій / Міжспілкове ядро / Рішення / Довідка про судимість).
- Підтвердження адреси.
- Підтвердження шкільної освіти.

Страхові суми на випадок безробіття (виходячи з середнього показника ваших останніх трьох зарплат) - **дані застарілі, перевірити нові цифри:**

- Якщо ви отримуєте до R\$ 1222,77, становитиме 80% вашої зарплати.
- Якщо ви отримуєте від R\$ 1222,77 до R\$ 2038,15, становитиме 50% вашої зарплати, більше R\$ 978,22,
- Понад R\$ 2038,15 становитиме R\$1385,91.

Виплати соціального страхування

Кожен працівник разом зі своїм роботодавцем робить внески до Національного інституту соціального забезпечення (INSS). Таким чином, у разі потреби, ви матимете право на пільги.

Деякі з цих пільг вимагають мінімального часу для їх отримання (це період, який називається «пільговий період»); однак, ви маєте право на інші пільги, коли починаєте робити внески в INSS (наприклад, допомога у разі випадкової хвороби). Навіть якщо ви припините робити внески, ви все одно будете захищені INSS від 3 місяців до 36 місяців, залежно від вашої ситуації (і пільгового періоду).

Допомога по хворобі: вона надається через працівника, який не може працювати або виконувати свою звичайну діяльність більше 30 днів, за умови, що він/вона внесли внески до INSS щонайменше 12 місяців (пільговий період).

Допомога-хвороба-нещасний випадок: коли відсутність на роботі з боку INSS виникає через нещасний випадок або хворобу на виробництві. У цьому випадку з моменту закінчення пільги і до закінчення 1 року працівник не може бути звільнений без поважних причин.

Допомога при нещасних випадках: надається працівнику, у якого знижена працездатність після того, як він отримав травму або хворобу. Це відшкодування, пільгового періоду немає, але працівник повинен бути платником.

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами: кожна вагітна працівниця, яка вносить внески в INSS, має 120 вихідних днів, починаючи з 28 днів до пологів. Ви отримаєте заробітну плату по

вагітності та пологах, яка буде дорівнювати сумі, яку ви отримуєте на роботі. Немає пільгового періоду.

Сімейна заробітна плата: кожен працівник, який вносить внески до INSS і має дітей віком до 14 років, може отримувати сімейну зарплату. Необхідно пред'явити роботодавцю свідоцтво про народження дитини, підтвердження вакцинації та підтвердження того, що дитина відвідує школу.

Вихід на пенсію по інвалідності: виплати працівнику, що вносить вклад в INSS, який вважається непрацездатним або недієздатним, що може гарантувати його існування. За умови, що ви внесли внесок у INSS щонайменше 12 місяців.

Вихід на пенсію: у Бразилії вийти на пенсію можна за двома критеріями: віком або стажем роботи. Щоб вийти на пенсію за віком, потрібно мати 60 років (жінка) і 65 років (чоловік) і 15 років сплачувати внески до INSS. За стажем роботи необхідно відпрацювати 30 років (жінка), 35 років (чоловік).

Внесок до INSS буде утримуватися з вашої зарплати на 8%, 9% або 11% залежно від вашої зарплати. Наприклад, якщо ваша заробітна плата становить до R\$ 1300,00 (одна тисяча триста реалів) буде утримано 8%, тобто ви заплатите R\$ 104,00 (сто чотири) реала в INSS.

Якщо вам знадобиться будь-яка з цих виплат, зверніться до INSS міста, де ви живете.

Де знайти інформацію і підтримку своїх прав?

Окрім свого профсоюзу, ви можете шукати такі органи:

Міністерство праці та зайнятості (МТЕ)

Через цей орган можна повідомляти про порушення на роботі, такі як відсутність офіційного контракту, ризики нещасних випадків на виробництві, несплата FGTS, нестабільні та принизливі умови праці, зловживання роботодавцем повноваженнями, та інших проблемах, які виникають у робочому середовищі.

Державне міністерство праці (МРТ)

МРТ є органом, відповідальним за нагляд за дотриманням трудового законодавства на робочих місцях. Також можна подавати скарги в МРТ.

Скарги онлайн: через офіційний сайт:

<https://peticonario.prt9.mpt.mp.br/denuncia#>

Ви також можете відвідати адвокатів з трудових питань муніципалітету, де ви працюєте, або ближче до вашого міста.

Трудовий суд

Ви можете звернутися до трудового суду, якщо будь-яке з ваших прав було порушено. Ви можете звернутися безпосередньо до суду з трудових спорів у своєму місті або шукати приватного адвоката чи профспілки, щоб подати трудовий позов проти вашого роботодавця, якщо ваші права порушені.

Корисні адреси та телефони - Парана

Міністерство праці

Регіональне управління Курітіби

Адреса: Rua Jose Loureiro, 574, Centro.

Телефон: (41) 3901-7508

Графік роботи: з 8:00 до 17:00, з понеділка по четвер, лімітований паролем (приходьте раніше!).

Регіональний менеджер з питань праці та зайнятості в Каскавелі

Адреса: Rua Souza Naves, 3925, Centro.

Телефон: (45) 3902-2401

Регіональний менеджер з роботи та зайнятості в Фос-ду-Ігуасу

Адреса: Avenida Jorge Schimmelpfeng, 143, Centro.

Телефон: (45) 3901-6705/ 3901-6711

Регіональний менеджер по роботі та зайнятості в Лондріні

Адреса: Avenida Rio Branco, 269, Shangrila.

Телефон: (43) 3328-3515/ 3327-2788

Регіональний менеджер по роботі та зайнятості в м. Марінга

Адреса: Rua Neo Alves Martins, 1124.

Телефон: (44) 3901-4321

Регіональний менеджер по роботі та зайнятості в Понта-Гросса

Адреса: Rua Teodora Rosa, 851, Centro.

Телефон: (42) 3901-3901

Громадське міністерство праці

Регіональний прокурор 9^а-го регіону (штаб-квартира/ Курітіба-штаб)

Адреса: Avenida Vicente Machado, 84, Centro.

Телефон: (41) 3304-9000

Прокурор з питань праці в муніципалітеті Кампо Мурао

Адреса: Avenida Afonso Botelho, 1079, Centro.

Телефон: (44) 3523-4160

Прокурор з питань праці в муніципалітеті Каскавеля

Адреса: Rua Sao Paulo, 346, Centro.

Телефон: (45) 3322-0105

Прокурор з питань праці в муніципалітеті Фос-ду-Ігуасу

Адреса: Avenida Parana, 3610, Polo Centro.

Телефон: (45) 3522-3648

Прокурор з питань праці в муніципалітеті Гуарапуава

Адреса: Rua Guaíra, 3853, Batel.

Телефон: (42) 3623-0589

Прокурор з питань праці в муніципалітеті Лондріна

Адреса: Rua Dom João VI, 395.

Телефон: (43) 3342-9221

Прокурор з питань праці в муніципалітеті Марінга

Адреса: Avenida Centenario, 116.

Телефон: (44) 3226-1484

Національний інститут соціального забезпечення - соціальне забезпечення

Зателефонуйте за номером 135 або відвідайте веб-сайт: <http://www.previdencia.gov.br/>