



Português - Français

Cartilha sobre Direitos do Trabalhador

Brochure sur les Droits fondamentaux du travailleur au Brésil



Secretaria da Justiça
e da Defesa da Cidadania



Português - Français

Cartilha sobre Direitos do Trabalhador Brochure sur les Droits fondamentaux du travailleur au Brésil

Realização

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

Equipe de Trabalho

Grupo Técnico de Emprego e Renda

Conselho Editorial

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

Consultoria Jurídica

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

Tradução

Katia Hannuna e Lucas Valente - aluna(o) do Curso de Relações Internacionais da PUC/SP da Disciplina Direito Internacional Humanitário e Direito dos Refugiados.

Fotos

Acnur

Cartilha sobre Direitos do Trabalhador

Português

Prezados (as) solicitantes de refúgio

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

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

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

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



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

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

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

Eloisa de Sousa Arruda
Secretária da Justiça e da Defesa da Cidadania

Como elaborar um currículo

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

Coloque o objetivo de acordo com a vaga pretendida.

Revise várias vezes para evitar erros de português.

Itens do currículo

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

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

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

Use papel A4 e use no máximo 2 folhas.

Como e onde procurar emprego

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



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

Centro de Atendimento ao Trabalhador - CAT

Unidade Luz: Av. Prestes Maia 913, Luz

Funcionamento de 2^a a 6^a feira das 7 às 18 horas.

Centro de Atendimento ao Trabalhador – CAT

Unidade Santana: R. Voluntários da Pátria 1553, Santana

Funcionamento de 2^a a 6^a feira das 7 às 18 horas.

Posto de Atendimento ao Trabalhador – PAT

Unidade Poupatempo Sé: Praça do Carmo, s/nº- São Paulo/SP (utilize a saída do Metrô Sé da Rua Anita Garibaldi).

Horário de atendimento: 2^a a 6^a feira, das 7 às 19 horas e sábado, das 7 às 13 horas.

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

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

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

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

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

Prepare-se para a entrevista

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

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

Durante a entrevista

- Desligue o celular.

10

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

O que o empregador espera

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

Perguntas mais frequentes na hora da seleção

1) Fale sobre você.

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

2) Quais são seus pontos fortes e os pontos a desen- volver?

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

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



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

3) Quais são as suas expectativas profissionais?

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

Depois da entrevista

Aguarde o retorno do entrevistador.

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

12

lhorado para a próxima entrevista; continue procurando outras oportunidades.

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

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

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

Direitos e deveres dos refugiados que trabalham no Brasil

Os Direitos Básicos dos Trabalhadores são Direitos Humanos.

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

Quais são os princípios que regulam a relação de trabalho?

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

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



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

Quais são as modalidades de trabalho encontradas no Brasil?

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

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

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

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

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

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

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

Os empregados podem ser:

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

Quais são os direitos dos trabalhadores no Brasil?

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

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

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



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

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

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

Contrato de trabalho

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

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

O que é a carteira de trabalho?

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

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

Como termina o contrato de trabalho?

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

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



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

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

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

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

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

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

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



Réalisation

Ministère de la Justice et de la Défense de la Citoyenneté
de l'État de São Paulo

Comité Régionale pour les Réfugiés

Équipe de Travail

Groupe Technique de l'Emploi et du Revenu

Conseil Éditorial

Adelaide Pereira Guabiraba Lemos
Caritas Arquidiocesana de São Paulo - SP

Julio Cesar da Silva Corrêa

Ministère de la Justice et la Défense de la Citoyenneté de l'État de São Paulo

Conseil Juridique

Dr. Pietro Alarcón

Avocat et Professeur Docteur par la PUC /SP

Dr. Gustavo Paschoal

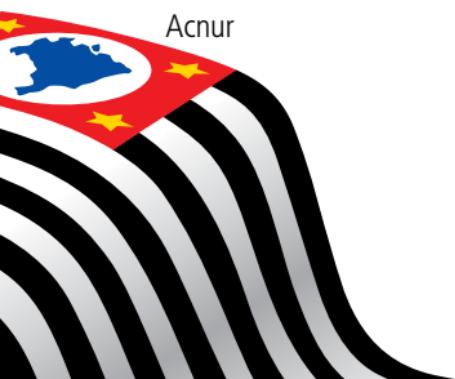
Avocat et Master par le Centro Universitário ITB (Instituto Toledo de Bauru)

Traduction

Katia Hannuna et Lucas Valente - *élèves du Cours de Relations Internationales de la PUC/SP, de la Discipline de Droit International Humanitaire et Droit des Réfugiés.*

Photos

Acnur



Brochure sur les Droits fondamentaux du travailleur au Brésil

Français

Chers demandeurs d'asile et réfugiés

Aujourd'hui la scène internationale présente des flux migratoires grandissants, occasionnés par la précarisation des conditions de survie, résultat des situations de guerre, des conflits internes ou de l'instabilité institutionnelle dans des dizaines de pays. En conséquence, le nombre de réfugiés augmente chaque jour dans les différentes régions du monde.

Dans un tel contexte, le Brésil, traditionnellement considéré comme un pays accueillant et une puissance économique émergeante, a commencé à être perçu comme une destination possible pour les personnes qui cherchent à reconstruire leur vies. Et l'Etat de la Fédération qui reçoit le plus grand nombre d'immigrants et de demandeurs d'asile est en effet São Paulo.

Le désir de recommencer sa vie et de s'intégrer dans une nouvelle société exige une force de volonté, une volonté d'apprendre et constitue une occasion de démontrer ses aptitudes professionnelles et ainsi, trouver un emploi.

Cependant, il y a ceux qui dans leurs pays d'origine ont fait l'expérience d'une organisation, d'une dynamique et d'une législation sur le droit du travail différentes de celles existantes au Brésil, où le mélange entre l'économie formelle et informelle rend la tâche plus complexe.



L'augmentation de la concurrence pour les postes vacants renforce la nécessité des candidats et des organes du gouvernement à se préparer pour accomplir leurs rôles respectifs.

Compte tenu de cette réalité, le Comité régional pour les réfugiés, la Chaire Sérgio Vieira de Mello à Pontifícia Universidade Católica (PUC) de São Paulo, le Haut Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés, et Caritas Arquidiocesana de São Paulo ont concentré l'ensemble de leurs efforts à l'élaboration de cette brochure. L'objectif est d'offrir, de manière simple et directe, des informations sur les processus de sélection et sur les droits et les devoirs contenus dans la réglementation en matière des relations de travail au Brésil.

Dans l'espoir que ce matériel sera utile pour l'orientation des demandeurs d'asile et réfugiés, le Ministère de la Justice et Défense de la Citoyenneté, remercie tous ceux qui ont participé, avec soin et dévouement, à l'élaboration de ce document, dès à présent accessible.

Eloisa de Sousa Arruda
Secrétaire du Ministère de la Justice et de la
Défense de la Citoyenneté de l'État de São Paulo

Comment élaborer un CV

Le CV est la carte de visite du candidat. Il permet à l'employeur d'avoir des informations professionnelles sur vous avant l'entretien d'embauche.

L'objectif doit être écrit selon le poste prétendu.

Réviser la grammaire plusieurs fois pour éviter les erreurs de portugais.

Contenu du CV

- **Les informations personnelles:** nom, adresse, numéro de téléphone, e-mail, nationalité, date de naissance, l'état civil. Mettre en avant votre nom et vos coordonnées.
- **Qualifications:** Faire un bref résumé sur vos principales connaissances.
- **Objectifs:** Très important! Indiquez quel est le domaine et/ou la fonction qui vous intéresse.
- **Éducation:** inclure le nom de l'institution et le plus haut niveau d'études atteint: enseignement primaire, secondaire, technique, supérieur. Dans le cas où vous avez fait des études techniques, indiquez-les en plus des enseignements déjà mentionnés.
- **Expérience professionnelle:** détaillez vos expériences et vos compétences de la manière la plus vérifique et objective possible, indiquant le nom de l'entreprise, la période d'emploi, le poste, les fonctions exercées.
- **Langues:** renseignez celles que vous connaissez et vos compétences pour écrire ou la conversation pour chacun d'elle.

- Enseignements extracurriculaires: indiquez les cours suivis qui contribuent à la position et/ou au domaine souhaité.

Conseils: Utilisez la police Arial ou Times New Roman, taille 12 pour le nom et taille 10 pour le reste.
Utilisez du papier A4 et remplissez un maximum de 2 pages.

Comment et où chercher un emploi

La recherche d'un nouvel emploi demande le dévouement de quelques heures de votre journée.



28

Avec le CV et les documents nécessaires en main (permis de travail, protocole dans le cas des demandeurs d'asile; RNE lorsqu'il s'agit de personnes déjà reconnues comme réfugiés; et CPF), vous pouvez aller aux divers centres de services pour les travailleurs et les agences d'emploi dans la ville de São Paulo.

Centre d'Attention aux Travailleurs - CAT - Unité Luz
Av. Prestes Maia 913, Luz.

Ouvert de lundi à vendredi de 7 jusqu'à 18 heures.

Centre d'Attention aux Travailleurs - CAT - Unité Santana
Rue Voluntários da Pátria 1553, Santana

Ouvert de lundi à vendredi de 7 jusqu'à 18 heures.

Poste d'Attention aux Travailleurs - PAT - Unité Poupatempo Sé (utiliser la sortie du Metro Sé de la Rue Anita Garibaldi).

Ouvert de lundi à vendredi, de 7 jusqu'à 19 heures et samedi, de 7 jusqu'à 13 heures.

Suggestion: La liste complète des centres d'appels pour le travailleur (CAT et PAT) est disponible sur Internet à l'adresse suivante:

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

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

Missão Paz (Mission de Paix - Programme de Médiation – Axe de travail)

225 Rua do Gricério, Liberdade, São Paulo - SP (Entrez par la porte de L'Eglise Nossa Senhora da Aparecida. Empruntez la sortie du Métro Sé de la Rue Anita Garibaldi).

Horaires d'ouverture: de lundi à jeudi, de 13 jusqu'à 16 heures. Tél.: 55 (11) 3207-5118.

Recommandations - sur comment se comporter et s'habiller pour un entretien d'embauche et dans l'environnement de travail

Préparez-vous à l'entretien:

- Connaissez votre CV (lisez-le). Veillez à ce que les informations de votre curriculum soient vraies.
- La ponctualité est essentielle (ceci est très important), arrivez 15 minutes avant .
- Connaître l'adresse exacte de l'entretien et comment y arriver.
- Faire des recherches sur l'entreprise.
- Prenez soin de votre hygiène personnelle: cheveux et ongles coupés et propres. Préparez une tenue vestimentaire appropriée pour l'interview, propre et bien soignée.

Organisez vos papiers: permis de travail, Registre National des Etrangers (RNE), CPF et curriculum.

Au cours de l'entretien

- Eteignez votre téléphone portable.
- Donnez une poignée de main ferme.
- Soyez poli et réservé.
- Ne mâchez pas de chewing-gum.
- Ne portez pas de casquette.
- Évitez les habitudes désagréables (se ronger les ongles, faire craquer vos doigts).
- Ne fumez ni acceptez de cigarettes.
- Évitez l'argot.
- Ne parlez pas mal de votre dernier emploi.
- Soyez prêts à répondre aux questions sur les heures supplémentaires, pouvoir commencer immédiatement, salaire souhaité, entre autres.
- Répondez seulement à ce qui est demandé par l'intervieweur.

Ce que les employeurs attendent

- Confirmer les informations déjà fournies dans le curriculum.
- Récolter d'autres informations.
- Vérifier le profil du candidat.

Les questions plus fréquentes au moment de la sélection

1) Parlez-moi de vous.

Essayez d'être rapide, direct. Ne parlez que des questions professionnelles.





2) Quels sont vos points forts et ceux qui restent à développer?

Parlez de vos qualités en tant que personne et/ou professionnel. Exemples de caractéristiques souhaitées: la responsabilité, le dévouement, la créativité, la détermination, l'initiative (productivité) et les connaissances techniques.

Il est important que vous sachiez justifier vos points positifs et négatifs avec des exemples quotidiens.

3) Quelles sont vos attentes professionnelles?

Évoquez vos objectifs dans le sein de l'entreprise, pour votre carrière, pour votre développement professionnel. Souhaiter le

32

défi, le compromis et la chance de grandir avec l'entreprise est une bonne façon d'obtenir l'opportunité d'un nouvel emploi.

Après l'entretien

Attendre un retour de la personne qui vous a fait passé l'entretien.

Dans le cas d'un refus: Réfléchir et évaluer ce qui pourrait être amélioré pour le prochain entretien; continuez à chercher une autre offre d'emploi.

Dans le cas d'une acceptation: Suivez les instructions de l'interviewer pour se présenter au lieu de travail avec les documents exigés.

Faire de cette nouvelle opportunité, un bon défi pour acquérir plus de connaissances et enrichir sa carrière.

Efforcez-vous pour s'adapter aux valeurs et coutumes de l'entreprise qui vous a embauché.

Droits et devoirs des réfugiés qui travaillent au Brésil

Les droits fondamentaux des travailleurs sont des droits humains.

Les réfugiés qui travaillent, comme tous les travailleurs brésiliens, sont protégés par la Constitution de 1988 et la consolidation de la législation du travail (le décret-loi 5452 de 1943).



Quels sont les principes qui régissent les relations de travail?

Principe de protection: le Droit du Travail protège, toujours, la partie la plus faible dans la relation de travail.

Principe de l'interdiction d'amendement contractuel préjudiciable au travailleur: le contrat de travail ne peut pas être modifié si cela risque d'être nuisible au travailleur.

Principe d'irréductibilité salarial: les montants reçus par le travailleur ne peuvent pas être réduits de façon unilatérale par l'employeur.

Quelles sont les différentes catégories professionnelles au Brésil?

Autonomes: ce sont les travailleurs indépendants, c'est-à-dire qui ne sont soumis à l'autorité de personne. C'est le cas des vendeurs et des professionnels libéraux.

Extras: ils ne fournissent pas de services réguliers et ne sont pas liés à un patron unique. Ils doivent recevoir intégralement leurs revenus à la suite du service ponctuel fourni.

Temporaires: ils sont embauchés durant un maximum de 3 mois, afin de remplacer temporairement des salariés ou en raison d'une augmentation de la demande. C'est le cas des vendeurs saisonniers des centres commerciaux pendant la fin de l'année.

Fonctionnaires Publics: ils sont admis par concours par l'Administration Publique.

Volontaires: ils fournissent des services aux organismes de bienfaisance et sans but lucratif et ne reçoivent pas de paiement pour le travail fourni.

Salariés: ils possèdent un lien formel de travail avec une personne ou avec un établissement commercial ou une entreprise. Ils peuvent être salariés urbains, ruraux ou domestiques.

La personne employée au Brésil doit fournir des services personnellement, sans pouvoir transferer son obligation à autrui ; elle doit le faire régulièrement et recevra, toujours, une rémunération pour le service fourni.

Les salariés peuvent être:

- **Urbains**, fournissant des services en ville.
- **Ruraux**, qui travaillent dans l'agriculture.
- **Domestiques**, qui fournissent de services à une ou des familles, dans leurs résidences, comme les jardiniers, concierges, chauffeurs, femmes de ménage.

Quels sont les droits des travailleurs au Brésil?

La Constitution Fédérale de 1988 garantit les droits suivants à tous les travailleurs formels, avec emploi enregistré dans le Permis de Travail et de Sécurité Sociale:

- Revenu minimum en mesure de répondre à leurs besoins vitaux basiques et ceux de leur famille avec logement, alimentation, éducation, santé, loisir, vêtements, hygiène,

transport et sécurité sociale, avec des ajustements périodiques. Avant de signer le contrat d'embauche, vérifiez toujours quel est le revenu minimum en cours.

- Le travailleur ne peut pas être renvoyé arbitrairement. S'il est renvoyé sans juste cause ou arbitrairement, il peut exiger une indemnité.
- Assurance-chômage, dans une situation de chômage involontaire.
- Fonds de garantie du temps de service (FGTS, acronyme en portugais).



- Irréductibilité du revenu, sauf cas explicité dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif.
- Treizième (13^e) mois revenu basé sur la rémunération intégrale ou sur la valeur de la retraite.
- Rémunération du travail nocturne supérieure à celle du travail diurne.
- Salaire-famille payé en fonction du taux de dépendance au travailleur de faible revenu.
- Durée du travail normal non supérieur à huit (8) heures par jour et quarante-quatre heures (44) hebdomadaires.
- Repos hebdomadaire payé, de préférence les dimanches.
- Vacances annuelles payées avec un revenu d'au moins un tiers (1/3) supérieur au salaire normal.
- Congé de maternité, ne portant préjudice ni à l'emploi ni au salaire, d'une durée de 120 à 180 jours.
- Congé de paternité, ne portant préjudice ni à l'emploi ni au salaire, d'une durée de 5 consécutifs de calendrier.
- Préavis proportionnel au temps de service, avec un minimum de trente (30) jours.
- Réduction des risques inhérents au travail, par l'établissement de normes de santé, d'hygiène et de sécurité et par la mise à disposition d'équipements appropriés, uniformes et outils pour la protection de la vie et de la sécurité du travailleur.
- Rémunération additionnelle pour les activités pénibles, insalubres ou dangereuses.
- Retraite.

- Assistance gratuite aux enfants depuis la naissance jusqu'à leurs cinq (5) ans en crèches et jardins d'enfants.
- Assurance couvrant les accidents de travail, à la charge de l'employeur.
- Interdiction de différences salariales, d'exercice de fonction et de critères d'admission en rapport avec le sexe, l'âge, la couleur ou l'état civil.
- Interdiction de tout type de discrimination liée au salaire et/ou aux critères d'admission du travailleur handicapé.
- Interdiction du travail nocturne, dangereux ou insalubre aux moins de dix-huit (18) ans et de n'importe quel travail aux moins de seize (16) ans, sauf dans le cas des apprentis, à partir de quatorze (14) ans.

Les salariés domestiques ne peuvent pas recevoir un salaire inférieur au salaire minimum et ont droit aux vacances et repos hebdomadaires payés.

Contrat de travail

Le contrat de travail au Brésil peut être verbal ou écrit. Seuls les athlètes professionnels de football et les travailleurs temporaires et volontaires doivent systématiquement être employés par écrit.

Les salariés doivent toujours, obligatoirement, être enregistrés et avoir une carte de travail et une sécurité sociale.



Qu'est-ce que le permis de travail (en portugais, Carteira de Trabalho)?

La Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) (Permis de Travail et de Sécurité Sociale) est le document dans lequel sont enregistrées toutes les activités professionnelles d'une personne tout au long de sa vie. Elle est nécessaire pour que l'individu puisse demander sa retraite, étant donné qu'elle atteste de sa durée de service.

La CTPS peut être obtenue gratuitement dans n'importe quel centre de service du Ministère du Travail et de l'Emploi ou



dans les locaux de la Super-intendance Régionale du Travail (Delegacia do Trabalho).

Comment se termine le contrat de travail?

Par la résiliation du contrat. La résiliation peut se faire à l'initiative de l'employeur (renvoi sans justificatif), à l'initiative de l'employé (démission) ou de manière justifiée (survenance de faute grave).

- Dans le cas d'un renvoi injustifié, l'employeur met fin à la relation contractuelle sans que l'employé lui en ait donné le motif. L'employé a donc le droit de recevoir le préavis, des congés proportionnels augmentés d' 1/3, le treizième mois proportionnel et une amende de 40% sur tous les dépôts de FGTS réalisés au long du contrat, en addition à d'autres montants qui n'auraient pas été payés durant la prestation du service.
- Dans le cas d'une démission, c'est l'employé qui met fin à la relation contractuelle sans que l'employeur lui en ait donné le motif. L'employé, donc, a le droit de recevoir des congés proportionnels ajoutés de 1/3, le treizième mois proportionnel en addition à d'autres montants qui n'auraient pas été payés durant la prestation du service.
- Dans le cas d'un renvoi justifié, l'employé est licencié par l'employeur en raison d'une "faute grave", par exemple, trop d'absences, boire de l'alcool pendant le service ou agression de ses collègues de travail. Dans ce cas, l'employé ne reçoit que les sommes qui étaient en retard.

- Si l'employé a plus d'un an de contrat, la rescission doit se faire obligatoirement auprès du Ministère de Travail ou du syndicat de la catégorie professionnelle.

A qui s'adresser en cas de problèmes dans la relation de travail?

Lorsque le travailleur se trouve confronté à un problème, il peut s'adresser aux organismes suivants:

L'Ordre des Avocats du Brésil (OAB): l'avocat est responsable de la présentation de processus judiciaire en faveur des travailleurs, défendant leurs intérêts auprès du Pouvoir Judiciaire.

Ministère du Travail: est le responsable de la fiscalisation des entreprises, pouvant infliger des pénalités à ceux qui violent la loi.

Ministère Public du Travail: intervient judiciairement en faveur des travailleurs, proposant des actions collectives contre les entreprises qui ne respectent pas les droits des travailleurs.

Défenseur Publique: il prend en charge les individus dans le besoin qui n'ont pas les moyens de faire face aux coûts des procès ni d'assumer les honoraires de l'avocat.





Secretaria de Justiça
e da Defesa da Cidadania