

Manuel  
Employeur  
Urbain

Ambassades et  
Organisations Internationales

Président de la République  
Luiz Inácio Lula da Silva

Ministre du Travail et de l'Emploi  
Luiz Marinho

Secrétaire-Exécutif  
Marco Antonio de Oliveira

Secrétaire de l'Inspection du Travail  
Ruth Beatriz Vasconcelos Vilela

Directeur du Département de Fiscalisation du Travail  
Leonardo Soares de Oliveira

Directeur du Département de Sécurité et Santé du Travail  
Rinaldo Marinho Costa Lima

Manuel  
Employeur  
Urbain

Ambassades et  
Organisations Internationales

Brasília, 2006.

2006 – Ministère du Travail et de l'Emploi

La reproduction partielle de cette œuvre est permise, dès que la source soit citée.

Impression : 500 exemplaires

Edition et Distribution :

Secrétariat de l'Inspection du Travail (SIT)

Département de Fiscalisation du Travail (DEFIT)

Esplanada dos Ministérios

Bloco F, Anexo, Ala B, 1º andar, Sala 160

Télex: (61) 3317-6172 – Fax: (61) 3317-8201

CEP.: 70059-900 – Brasília/DF

e-mail: [sit@mte.gov.br](mailto:sit@mte.gov.br)

Imprimé au Brésil/Printed in Brazil

Données Internationales de

## Présentation

Les Conventions de Vienne concernant les Relations Diplomatiques (1961) et les Relations Consulaires (1963) établissent , dans le §3 des articles 33 et 48, respectivement, que les contrats de travail des employés locaux doivent suivre les obligations imposées aux employeurs par les dispositions de la sécurité sociale de l'Etat recepneur.

Autrement, la pratique internationale raffirme l'idée que les relations d'emploi des ces travailleurs locaux sont celles du pays où le travailleur se trouve.

Le présent Manuel souhaite aider les ambassades, les consulats, les organisations internationales et les personnes de droit publique international à connaître la législation du travail brésilienne et l'utiliser de façon pertinente.

Cependant, comme employeur titulaire de privilèges et d'insentions n'ayant pas un traitement distinct en concernant notre législation du travail, rien empêche que cette publication soit utilisée par un autre employeur, qu'y retrouvera des informations de base sur comment agir pour l'embauchement et pour le maintien des employéss.

RUTH BEATRIZ VASCONCELOS VILELA  
Secrétaire d'Inspection du Travail

## **1 . Employeur**

L'employeur est celui qui prend les risques de l'activité économique, admet, paye et dirige la prestation personnelle des services (art. 2 de la Consolidation des Lois du Travail - CLT) (ok).

La Consolidation des Lois du Travail (CLT) met en égalité les employés des professions libérales, les institutions d'aide, les associations de loisir et autres institutions sans but lucratif, qui admettent des travailleurs comme employés.

## **2 . Employé**

L'employé est la personne physique qui travaille de façon non éventuelle pour un employeur, sous la dépendance de celui-ci qui est engagé contre un salaire (article 3 de la CLT).

Les services de nature non éventuelle sont ceux qui font parti des activités typiques de l'employeur et sont réalisés de façon continue, même pendant un court délai de temps.

La dépendance signifie que l'employeur doit accomplir des ordres de l'employeur; et le salaire est la retribution de l'employeur par les services de l'employé.

## **3. Le Carnet de Travail et Prévoyance Sociale (CTPS)**

C'est le document obligatoire pour l'exécution d'un emploi qui est émis gratuitement dans les locaux suivants (articles 13 et 14 de la CLT) :

- a) Surintendances Régionales du Travail et Emploi (SRTEs), Gestion du Travail et Agences d'accueil des travailleurs ;
- b) Par les organismes fédéraux, de l'état, municipaux et de l'administration directe ou indirecte par des accords gouvernementaux ;
- c) S'il n'existe pas d'accord entre les organismes indiqués ou due son inexistence, le document pourra être emis par les syndicats, par accord.

Pour obtenir le CTPS, le travailleur devra comparaître à l'organisme qui l'émet et présenter les documents suivants (articles 15 et 16 de la CLT) :

- a) tout document officiel d'identité personnelle de l'intéressé, contenant nom complet, nom des parents, date et lieu de naissance ;
- b) deux photos, modèle 3x4

Au cas ou le travailleur n'aurait pas les documents demandés, il pourra obtenir le CTPS sur la base d'une déclaration personnelle, confirmée par deux témoins (article 17 de la CLT) et dont la validité est de 90 (quatre-vingt-dix) jours prorogeables pour la même période (arrêté n° 01, du 28 janvier 1997).

## **4. Livre ou Fiche d'enregistrement des employeurs**

En plus de la notation sur le CTPS, qui devra être présenté dans un délai de 48 (quarante-huit) heures, il est obligatoire de noter l'enregistrement immédiat de l'employé sur le livre, fiches d'enregistrement des employés ou système électronique compétent (articles 29 et 41 de la CLT) :

- a) le livre ou les fiches d'enregistrement des employés sont acquis facilement dans les papeteries, tous les modèles pouvant être utilisés, dès que ces documents rendent

possible l'identification des données suivantes qui sont indispensables (article 41, paragraphe unique, de la CLT) ;

- b) notation de changement du contrat initial de travail ou autres observations qui protègent l'employé ;
- c) notation d'accident de travail ;
- d) notation de vacances ;
- e) notation du paiement de la contribution syndicale ;
- f) la signature de l'employé ;
- g) les bénéficiaires ;
- h) date d'émission ;
- i) date de licenciement ;
- j) date d'enregistrement ;
- k) date et local de naissance ;
- l) modalité de paiement ;
- m) photo de l'employé ;
- n) fonction pour laquelle il est admis(embouché) ;
- o) journée de travail ;
- p) impression digitale de l'employé (pour les illettrés à la place de la signature) ;
- q) nom de l'employeur ;
- r) nom du père et de la mère ;
- s) numéro et série du document de Travail et Sécurité Sociale ;
- t) indication du syndicat auquel sont affiliés ;
- u) numéro d'inscription du Programme d'Informations Sociales - PIS.

## **5. Admission de l'Employé.**

Dès le premier jour de travail, l'employé devra présenter à l'employeur le CTPS et demander un reçu. L'employeur notera le type de contrat de travail et le rendra à l'employé, dans un délai de 48 (quarante huit) heures, dûment signé (article 29 de la CLT).

Seront notés sur le CTPS :

- a) date d'émission ;
- b) fonction exercée par l'employé ;
- c) nom de l'employeur et adresse ;
- d) salaire et, le cas échéant, commissions, pourcentages, etc.

## **6. Contrat Individuel de Travail**

Le contrat individuel de travail est l'accord tacite ou écrit, qui correspond à la relation de travail (article 442 de la CLT) qui peut être de durée déterminée ou indéterminée.

### **6.1 Contrat à durée indéterminée.**

C'est la règle dans le Droit Brésilien.

### **6.2 Contrat à durée déterminée**

Contrat à durée déterminée est le contrat de travail dont la validité dépend d'un terme pré-établi ou de l'exécution de services spécifiés ou qui dépend de la réalisation d'un événement susceptible d'une prévision approximative (§ 1° de l'article 443 de la CLT).

Le contrat à durée déterminée ne pourra dépasser 2 (deux) ans et sera adopté dans les conditions suivantes :

- a) lorsqu'il s'agit d'un contrat d'expérience ;
- b) lorsqu'il s'agit d'un service dont la nature ou la brièveté justifie le pré-établissement d'un délai ;
- c) quand il s'agit d'activités d'entreprise de caractère transitoire.

### **6.3 Contrat d'expérience**

En général, il précède le contrat à durée indéterminée et il est signé entre les parties pour respecter les conditions de travail. L'employeur respectera la qualité de la prestation des services de l'employé, et celui-ci les conditions de travail offertes par l'employeur (article 443, §2°, alinéa « C », de la CLT).

Sur les CTPS et sur le livre ou fiche d'enregistrement de l'employé sera noté : « Contrat d'expérience d'un délai de \_\_\_\_\_jours ». Si le contrat d'expérience est prorogé, il y aura la notation : « Contrat prorogé pour \_\_\_\_\_jours ».

La durée maximale du contrat d'expérience est de 90(quatre-vingt-dix) jours. Il pourra être accordé pour un délai inférieur à quatre-vingt-dix (90) jours et sera prorogé une seule fois, en respectant le délai prévu sur le paragraphe unique de l'article 445 de la CLT.

Si l'employeur signe un contrat d'expérience de 60 (soixante) jours, la prorogation sera limitée à 30(trente) jours de plus, de façon que le total ne dépasse 90 (quatre-vingt-dix) jours.

Si la prorogation du contrat dépasse 90 (quatre-vingt-dix) jours, le contrat sera automatiquement transformé en contrat à durée indéterminé (article 451 de la CLT).

### **6.4 Activités transitoires**

Le contrat d'une durée déterminé pour un service dont la nature ou la brièveté justifie le pré-établissement du délai ou des activités transitoires est l'exception et sera utilisé, selon les cas, comme établi sur le Titre IV de la CLT, approuvé par le Décret de Loi n° 5.453, du 1<sup>er</sup> mai 1943.

## **7. Durée du Travail**

La durée normale du travail des employés est, en général, de 8 (huit) heures par jour et de 44 (quarante quatre) heures par semaine (article 58 de la CLT c/c incise XIII de l'article 7 de la CF), sauf le cas où la Loi ou les conventions collectives établissent la journée réduite. L'heure du début et de la fin de la journée quotidienne suivra ce qui a été établi sur le contrat de travail.

### **Prorogation de la durée du travail**

La journée de travail de 8 (huit) heures exceptionnellement, pourra être prorogé d'un maximum de 2 (deux) heures par jour. Pour cela, il est nécessaire un accord signé entre l'employé et l'employeur. L'accord devra signaler le montant payé par heure

extraordinaire, qui sera supérieure au montant payé par heure normale, d'une valeur (un montant) minimale de 50% (cinquante) pour cent (article 59, § 1<sup>ere</sup> de la CLT).

L'augmentation du salaire sera dispensé si, par accord ou convention collective de travail, les heures travaillées excédantes dans une journée sont compensées par le correspondant en réduction de la journée de travail dans l'avenir, de façon à ne pas dépasser la période maximale de 1 (une) année, additionnée aux journées hebdomadaires de travail prévues, et de ne pas dépasser la limite de 10 (dix) heures de travail par jour.

## **8. Pause pour le Repos**

### **8.1 Pauses pour repos.**

#### **8.1 Pauses pour le repos ou pour l'alimentation**

Dans tout travail continu, dont la durée excède 6 (six) heures, il est obligatoire la concession d'une pause minimale, pour le repos ou pour l'alimentation de 1 (une) heure et, sauf accord par écrit ou convention collective au contraire, la période ne pourra pas dépasser 2 (deux) heures. Cette pause ne sera pas décompté du temps effectif du 2 travail (article 71 de la CLT).

(

La pause minimale d'une heure pour le repos ou pour l'alimentation pourra être diminuée avec l'autorisation du Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE), dès que l'établissement réponde de façon intégrale aux demandes concernant l'organisation des réfectoires et que les employés ne soient pas en régime de travail prorogé (article 71, § 3, de la CLT).

#### **8.2 Pause entre les journées de travail**

Entre deux journées de travail il y aura une période minimale pour le repos de 11 (onze) heures consécutives (article 66 de la CLT).

#### **8.3 Repos hebdomadaire.**

L'employé a droit à un repos hebdomadaire rémunéré de 24 (vingt-quatre) heures consécutives, lequel, sauf pour des raisons de convenance publique ou besoin du service, devra coïncider avec le dimanche, tout entier ou en partie (article 67 de la CLT).

Dans les services qui exigent un travail le dimanche, en exception des troupes de théâtre, il sera établi une escale de relevé, par mois, organisée et noté sur le tableau qui sera disponible à la fiscalisation.

Cette escale devra assurer que le repos hebdomadaire de l'employé sera un dimanche au moins une fois à chaque 7 (sept) semaines.

## **9. Le travail nocturne.**

Le travail nocturne urbain est celui réalisé entre 22 (vingt-deux) heures d'une journée et 5 (cinq) heures du lendemain.

L'heure de travail nocturne sera comptée comme de 52'30'' (cinquante et deux minutes et trente secondes) et sera payée avec un accroissement minimal de 20% (vingt pour cent) sur la valeur de l'heure normale (article 73, § 1 de la CLT).

Le travail nocturne est interdit aux mineurs de 18 (dix huit) ans (article 404 de la CLT).

## **10. Salaire.**

### **10.1 Salaire fixe**

C'est la rétribution due et payée directement par l'employeur à tout employé par la prestation de services.

Il est compris dans la rémunération de l'employé, à tous effets légaux, en plus du salaire dû et payé directement par l'employeur, comme rétribution du service, les pourboires qu'ils reçoivent (article 457 de la CLT).

### **10.2 Salaire variable**

Appartiennent au salaire, non seulement le montant fixe établi, mais aussi les primes, pourcentages, gratification ajustées, indemnités de voyage et primes payés par l'employeur.

### **10.2 Additionnels compulsoires.**

Sont ceux qui ont pour objet rémunérer le travail réalisé dans des conditions considérées exceptionnelles. Les principales sont :

- a) heures extraordinaires : rémunération avec un accroissement minimal de 50% (cinquante pour cent) sur le montant de l'heure normale (article 59, § 1 de la CLT) ;
- b) horaire nocturne : rémunération avec un accroissement minimal de 20% (vingt pour cent) sur le montant de l'heure diurne pour le travailleur urbain (article 73 de la CLT) et de 25% (vingt cinq) pour le travailleur rural (article 7 paragraphe unique, de la Loi n° 5.889, du 8 juin 1973 ;
- c) insalubrité : peut être de 10 % (dix pour cent), 20% (vingt pour cent) et 40% (quarante pour cent) du Salaire Minimum, selon les niveaux de classification de minimum, moyen et maximal (article 192 de la CLT) ;
- d) Danger : rémunération avec un accroissement de 30% (trente pour cent) sur le salaire de l'employé (article 193, § 1, de la CLT) ;
- e) Transfert provisoire dont le résultat est le paiement complémentaire, pas inférieur à 25% (vingt cinq pour cent) sur le salaire de l'employé (article 469, § 3 de la CLT).

### **10.3 Indemnités de voyage et dédommagement.**

Ce sont des montants alloués au travailleur pour payer les dépenses de voyage et d'entretien, quand il se déplace pour le besoin de l'entreprise. Ces indemnités font partie du travail pour les effets de la loi du salaire, quand elles dépassent 50% (cinquante pour cent) du salaire payé (article 457, §2 de la CLT).

### **10.4 Date du paiement.**

Le salaire sera payé en jour ouvrable et dans les locaux de travail, contre reçu de l'entreprise, jusqu'au 5<sup>ème</sup> (cinquième) jour ouvrable après le mois travaillé (articles 459, §1<sup>er</sup>, 463, 464 e 465 de la CLT). Le samedi est une journée ouvrable. L'employé recevra une copie du reçu concernant le paiement.

## **10.5 Isonomie salariale.**

La Constitution Fédérale (CF) interdit la différence de salaire, de fonctions et de critère d'admission pour des questions de sexe, âge, couleur ou état civil et toute discrimination de salaire faite a l'employé handicapé (CF, article 7<sup>ème</sup>, arrêt XXX et XXXI).

## **11. Prime de Noël ou Treizième salaire.**

L'employé devra payer la première partie e du treizième salaire (moitié de la rémunération) à ses employés, entre le mois de février et le 30 novembre de chaque année; et la deuxième partie jusqu'au 20 décembre, sur la base des revenus du mois. Il n'est pas obligatoire de réaliser le paiement de la première partie à tous les employés en même temps (articles 2 de la Loi n° 4.749, du 12 août 1965). Les employées, pourront recevoir le paiement de la première partie du treizième salaire avec le paiement des vacances, dès que la demande du paiement de la première partie du troisième salaire soit faite au courant du mois de janvier.

### **11.1 Montant du treizième salaire**

Le calcul du treizième salaire se fait de la façon suivante : division des revenus du mois de décembre par 12 (douze) et multiplication de ce résultat par le numéro de mois que l'employé a travaillé pendant l'année. Dans ce calcul, il faut prendre en considération comme un mois travaillé toute parcelle égale ou supérieure à 15 (quinze) jours travaillés (article 1 de la Loi n° 4.090, du 13 juin 1962).

## **12. Absences justifiées au travail**

L'absence au travail se présente quand l'employé est absent du lieu de travail. Les absences peuvent être justifiées à l'employeur. Si la justificative n'est pas acceptée, il y aura une diminution du salaire de la journée correspondante et la perte de la rémunération du repos hebdomadaire.

Sont justifiables, sans porter préjudice au salaire, selon les dispositifs de la CLT, les absences suivantes :

Article 473 :

- I – jusqu'à 2 (deux) jours consécutifs, en cas de décès du conjoint, ascendant, descendant, frère ou personne qui, déclaré dans la CTPS, soit dépendante économiquement ;
- II – jusqu'à 3 (trois) jours consécutifs lors des fiançailles de l'employé ;
- III – en cas de naissance de l'enfant de l'employé, il aura droit à cinq jours pendant la première semaine (article 7, arrêtXIX et article 10, arrêt II, § 1<sup>er</sup> des ADCT) ;
- IV – à chaque 12 (douze) mois de travail, en cas de donation de sang dûment prouvée, l'employé aura droit à une journée ;
- V – pour s'inscrire pour voter, jusqu'à 2 (deux) jours consécutifs ou non consécutifs ;

VI – pendant la période dans laquelle l'employé devra se présenter pour le Service militaire (obligatoire au Brésil) selon la lettre « c » de l'article 65 de la Loi n° 4.375, du 17 août 1964 (Loi du Service Militaire) ;

VII – pendant les jours dans lesquels il présentera des examens d'admission aux écoles supérieures, dûment prouvé ;

VII – le temps nécessaire pour se présenter devant le juge.

Article 131 :

I –

II – pendant l'absence de l'employée pour des questions de maternité ou avortement non-criminel, tenant compte des conditions, pour recevoir le salaire-maternité payé par la sécurité sociale;

III – par des raisons d'accidents de travail ou maladie certifiée par l'Institut National de la Sécurité Sociale (INSS), selon l'arrêt VI de l'article 133. Si l'employé a reçu de l'Assurance Sociale des indemnités en fonction d'accidents de travail ou aide-maladie pendant plus de 6 (six) mois, même de façon non continue, il perdra le droit aux vacances ;

IV – justifié par l'entreprise, y comprise celle qui n'a pas déterminé la réduction correspondante au salaire ;

V – pendant la suspension préventive pour répondre à une enquête administrative ou arrêt préventive, quand non prononcé ou déchargé ;

VI – pendant les jour fériés, sauf l'hypothèse de l'arrêt III de l'article 133. Si l'arrêt est supérieur à 30 (trente) jours et les salaires ont été payés, l'employé perdra le droit aux vacances.

### **13. Vacances**

L'employé a droit aux vacances après avoir travaillé 12 (douze) mois (période d'acquisition) dans la proportion suivante (article 129 et 130 de la CLT) :

- a) 30 (trente) jours consécutifs, si l'employé n'a pas été absent plus de 5 (cinq) jours ;
- b) 24 (vingt quatre) jours consécutifs , quand il aurait eu 6 (six) et 14 (quatorze) jours d'absences ;
- c) 18 (dix-huit) jours consécutifs, quand il aurait eu de 15 (quinze) à 23 (vingt trois) jours d'absence ;
- d) 12 (douze) jours consécutifs quand il aurait eu de 24 (vingt quatre) à 32 (trente deux) jours d'absence ;
- e) L'employé n'aura pas droit aux vacances s'il a eu plus de 32 (trente deux) jours d'absence pendant la période d'acquisition.

### **13. Concession des vacances**

L'employeur devra donner des vacances à l'employé pendant les 12 (douze) mois de la période d'acquisition. L'époque des vacances respectera l'intérêt de l'employeur dès dès observation de ce délai (article 136 de la CLT).

Les vacances peuvent être divisées en 2 (deux) périodes, dès qu'aucun soit inférieur à 10 (dix) jours suivis (article 139, §1 de la CLT). Les vacances des mineurs de 18 (dix-huit) ans et des plus de 50 (cinquante) ans ne peuvent pas avoir des partitions (article 134, § 2 de la CLT).

La période des vacances devra être informée à l'employé au minimum 30 (trente) jours en avance (article 135 de la CLT) avant son début.

Le paiement sera fait 2 (deux) jours avant le début des vacances (article 145 de la CLT), contre reçu émis, du montant du revenu de l'employé, et augmenté d'un 1/3 (un tiers) (CF, article 7, arrêt XVI).

Les vacances seront notées sur le CTPS et sur le Livre ou bien sur les fiches d'enregistrement des employés (article 135, §§ 1 et 2 de la CLT).

La période de vacances est compté dans le temps de travail de l'employé.

Les membres d'une famille qui travaillent ensemble ont le droit de demander leurs vacances pendant la même période, si cela ne porte pas préjudice au service (article 136, § 1<sup>er</sup> de la CLT).

### **13.2 Concession des vacances hors délai.**

Quand les vacances sont autorisées hors le délais de 12 (douze) mois après la période d'engagement, l'employeur est obligé de payer en double sa rémunération (article 137, § 1<sup>er</sup> de la CLT).

### **13.3 Abonnement des vacances**

L'employé pourra transformer le 1/3 (un tiers) de la période de vacances dont il a droit en abonnement de vacances. Si l'employé a droit à 30 (trente) jours de vacances, il pourra en bénéficier de 20 (vingt) jours et recevoir les autres 10 (dix) jours en espèce (article 143 de la CLT).

Pour percevoir l'abonnement des vacances, l'employée devra demander à l'employeur ce bénéfice jusqu'à 15 (quinze) jours avant de compléter les 12 (douze) mois de travail (période d'acquisition) (article 143, §1<sup>er</sup> de la CLT).

### **13.4 Vacances collectives.**

L'employeur pourra concéder des vacances collectives aux employés de toute l'entreprise ou d'un seul secteur, dès qu'il le communique à l'organisme local responsable du Ministère du Travail et de l'Emploi et aux Syndicats représentatifs et d'afficher cette communication dans les locaux de travail avec un délai de 15 (quinze) jours (article 139 et suivants de la CLT).

## **14. Prime d'insalubrité et risque.**

Les activités ou opérations insalubres sont celles qui, selon sa nature, conditions et méthodes de travail, mettent l'employé en contact avec des agents nocifs à la santé, au dessus des limites de tolérance établis, en raison de la nature et de l'intensité de l'agent et du temps d'exposition à ses effets (article 189 de la CLT).

### **14.2 Finalité et montant.**

L'objectif est de rémunérer le travail en conditions qui peuvent porter préjudice au travailleur. L'additionnel sur le salaire minimum de revenu pourra être de 10% (dix pour cent) – degré minimum ; 20% (vingt pour cent) – degré maximal (article 192 de la CLT).

Le niveau d'insalubrité de l'environnement de travail est déterminé par l'expertise.

#### **14.5 Prime de risque.**

Ce sont des activités ou des opérations dangereuses, celles qui, selon sa nature ou méthodes de travail, impliquent le contact permanent avec les inflammables ou explosifs (articles 193 de la CLT, et Loi n° 7.369, du 20 septembre 1985).

Dans certaines activités, l'expertise certifiera si l'environnement de travail est conformément la loi.

### **15. Stabilité.**

#### **15.1 Accident de travail.**

A l'assuré qui a été victime un accident de travail, la Loi établi, pour un délai minimal de 12 (douze) mois, le maintien du contrat de travail dans l'entreprise, après le terme de l'aide d'accident de l'accidenté, indépendamment de l'aide accident (article 118 de la Loi n° 9.213, du 24 juin 1991).

#### **15.2 Commission Interne de Prévention d'Accidents - CIPA**

Le licenciement non justifié ou sans justificative de l'employé élu pour le poste de direction de la Commission Interne de Prévention d'Accidents (CIPA) est interdit, dès l'enregistrement de sa candidature jusqu'à 1(un) an après la fin du mandat (ADCT, article 10, arrêté II, alinea « a »).

#### **15.3 Femme enceinte**

La démission arbitraire ou non justifiée de l'employée enceinte est interdite, dès la confirmation de la gestation jusqu'à 5 (cinq) mois après l'accouchement (ADCT, article 10, arrêté II, ligne « b »).

#### **15.4 Mandat syndical**

La démission de l'employé inscrit à un syndicat est interdite à partir de l'immatriculation de la candidature à la direction ou à la représentation syndicale et, si l'employé a été élu, même pour le remplacement de quelqu'un, jusqu'à 1 (un) an après la fin du mandat, sauf faute grave selon la Loi (CF, article 8, arrêté VIII).

### **16. Fonds d'Assurance du Temps de Travail (FGTS)**

Le Fonds d'Assurance du Temps de Travail établi par la Loi n° 8.036 du 11 mai 1990, oblige de versement jusqu'au septième jour de chaque mois, sur compte bancaire spécifique du pourcentage de 8% de la rémunération payée ou due à ses employés sur le mois précédent.

L'employeur est obligé aussi de verser le pourcentage de 0,5% (zéro virgule cinq pour cent) de la rémunération payée ou due le mois précédant de la contribution sociale selon la Loi complémentaire n 110, du 29 juin de 2001, dont la validité ait commencé le 1<sup>er</sup>/1/2002 et finira le 31/12/2007.

Le travailleur pourra avoir accès à ses montant actualisés, quand licencié sans juste cause et dans d'autres situations prévues dans la législation (article 20 de la Loi n° 8.036/90).

La rémunération, pour le FGTS, est le salaire base, y compris les parties in natura, plus toutes les parties à caractère de rémunération, comme il suit :

- a) salaire base, inclus les prestations in natura ;
- b) heures supplémentaires ;
- c) additionnel d'insalubrité, danger et travail nocturne ;
- d) additionnel pour temps de service ;
- e) additionnel pour transfert de la localité de travail ;
- f) salaire famille, en ce qui dépasse du montant légal obligatoire ;
- g) bonification des vacances, de tout montant, jusqu'au 30 avril 1977 ;
- h) prime de vacances, dès que l'excédent atteigne 20 (vingt) jours du salaire, établi selon le contrat, par la réglementation de l'entreprise, ou par la convention ou par accord collectif ;
- i) montant de 1/3 (un tiers) de vacances, selon la constitution ;
- j) commissions ;
- k) indemnités de voyage, du montant global, quand supérieur à 50% (cinquante pour cent) de la rémunération de l'employé, sans prestation des comptes du montant dépensé ;
- l) étapes, dans le cas maritimes ;
- m) pourboires ;
- n) primes de Noël, du montant proportionnel et de la partie sur le préavis indemnisé, incluses lors de l'extinction du contrat de travail à durée déterminé et sur la récolte et des primes périodiques contractuelle, par son duodécimal
- o) primes ajustées, notées ou tacites, comme productivité, de bilan, de fonctions ou par l'exercice d'une fonction de confiance;
- p) renvoi des directeurs non employés, lorsque de la délibération de l'entreprise, pour assurer les droits du contrat de travail ;
- q) licence prime ;
- r) repos hebdomadaire et jours fériés civils et religieux ;
- s) avertissement, travaillé ou dédommagé ;
- t) faillite ;

Le versement du FGTS est obligatoire dans tous les cas où le travailleur, par force de la loi ou selon accord entre les parties, s'éloigne du service, mais reçoit une rémunération ou quand son éloignement compte comme s'il était en exercice, comme suit :

- a) service militaire obligatoire ;
- b) premiers 15 (quinze) jours d'absence pour des traitements de santé, exceptant la concession d'un nouveau bénéfice decorrants de la même maladie, dans 60 (soixante) jours à compter de l'arrêt du bénéfice antérieur, et selon l'article 75, § 3, du Décret n° 3.048, du 6 mai 1999, et dans l'article 26, incise II, du Décret n°99.684, du 8 novembre 1990 ;
- c) licence par accident de travail ;
- d) congé-maternité et congé-paternité ;

- e) congés ;
- f) exercice de poste de confiance immédiate à l'employeur ;
- g) autres cas d'absence rémunérée.

Dans ce cas, le versement du FGTS arrive, pendant la période d'absence, sur le montant contractuel mensuel de la rémunération, y inclus sur la partie variable, calculée selon les critères de la CLT et de la législation espars. La rémunération doit être actualisée chaque fois qu'il y a une augmentation général à l'entreprise ou par catégorie à qui appartient l'employé.

Le paiement du FGTS et des contributions sociales, selon la Loi Complémentaire n° 110, du 29 juin 2001, devront être faites par l'utilisation de la « Guia de Recolhimento de FGTS et Informações à Previdência Social (GFIP)» (Guide de paiement du FGTS et Informations à la Sécurité Sociale (GFIP)), Guide de paiement de la rescision du FGTS et de la Contribution Sociale (GRFC), du Guide de régularisation du Débit du FGTS (GRDE) ou bien du Document Spécifique de paiement du FGTS (DERF).

## **17. Préavis.**

Il s'agit de la communication qu'une des parties du contrat de travail fait à l'autre, où il est dit qu'après un certain délai, le contrat prendra fin. Il sera d'un minimum de 30 (trente) jours (CLT, article 487, CF article 7, XXI).

### **17.1 Finalité**

Offrir à l'employé la possibilité de chercher un autre emploi et à l'employeur d'engager un autre employé.

### **17.2 Non-concession.**

La manque d'un préavis de la part de l'employeur donne à l'employé le droit aux salaires correspondants au préavis et assuré l'intégration de cette période à compter pour la retraite (article 487, §1, de la CLT).

Le manque d'un préavis de la part de l'employé donne à l'employeur le droit de décompter des salaires correspondants au respectif délai (article 487, §2, de la CLT).

### **17.3 Journées de travail pendant le préavis.**

L'heure normale de travail de l'employé, pendant le délai de préavis et si la rescision aurait été faite par l'employeur, sera réduite de deux heures par jour, sans porter préjudice au salaire.

L'employé pourra travailler sans la réduction des 2 (deux) heures par jour prévu ci-dessus, il pourra être absent, sans porter préjudice au salaire, pendant 7 (sept) jours consécutifs sur 30 (trente) jours (article 488 de la CLT).

Il est illégal de remplacer la réduction de la journée de travail par la monnaie (résumé 230 du TST).

### **17.4 Reconsidération.**

Après le préavis, la rescision est effective après la fin du délai, mais, la partie qui a donné cause peut le rendre sans effet, dès que les deux parties soient d'accord. (article 489 de la CLT).

### **17.5 Renonciation**

L'employé ne pourra pas renoncer au préavis (résumé 276 du TST). Dans le cas de renonciation, l'entreprise devra demander au travailleur la preuve qu'il a obtenu un nouveau travail.

### **18. Extinction du Contrat de Travail**

La demande de licenciement ou le reçu de paiement de la rescision du contrat de travail, signée par l'employé qui compte plus de 1 (un) an de service, sera validée seulement avec l'assistance du syndicat respectif ou devant l'autorité du Ministère du Travail et de l'Emploi (article 477, § 1, de la CLT).

Le mineur de 18 (dix-huit) ans est interdit, sans l'aide de ses responsables légaux, de signer son licenciement et le reçu (article 439 de la CLT).

#### **18.1 - Droit de l'employé au treizième salaire lors de la rescision du contrat de travail**

Lors de la rescision du contrat de travail, le treizième salaire devra être payé à l'employé à la proportion du temps travaillé, de 1/12 (un douze pourcent) pour chaque mois de travail effectif, considérant mois intégral la partie égale ou supérieure à 15 (quinze) jours travaillés.

Les cas où le paiement du treizième mois de salaire est obligatoire :

- a) licenciement de l'employé sans justificative ;
- b) demande de démission de l'employé ;
- c) fin du contrat de travail à temps déterminé.

L'employé perd le droit au treizième salaire proportionnel si le licenciement est justifié.

Pour le calcul du treizième salaire dans la rescision du contrat de travail, il faut prendre en considération le dernier montant du salaire de l'employé.

#### **18.2 Paiement des vacances lors de la rescision du contrat de travail.**

Tout paiement de vacances devra être accru de 1/3 (un tiers) de son montant (CF, article 7, XVI).

#### **18.3 Vacances acquises**

L'employé aura droit à recevoir le montant des vacances acquises lorsque son contrat de travail a été résilié sans justificative. Le montant de l'indemnisation correspond au montant du salaire de l'employé à la date de la rescision. Ce montant pourra être simple ou double (article 146, caput, de la CLT).

Quand la rescision du contrat se passe dans les 12 (douze) mois de suite à la période d'acquisition, l'employé recevra le montant correspondant à 1 (un) salaire.

Quand la rescision dépasse 12 (douze) mois de suite à la période d'acquisition, l'employé recevra le montant qui correspond à 2 (deux) salaires.

#### **18.4 Vacances proportionnelles**

Quant la rescision du contrat de travail se passe pendant la période acquisitive, l'employé aura droit à l'indemnisation des ses vacances, proportionnelle au nombre de mois travaillés (article 147 de la CLT).

Pour faire le calcul proportionnel des vacances, il faut diviser le salaire de l'employé par 12 (douze), multiplié ce résultat par le numéro de mois travaillés. Pour ce calcul, la période égale ou supérieure à 15 (quinze) jours est considérée comme un mois intégral.

Dans le cas d'extinction du contrat d'expérience, l'employé aura droit aux vacances proportionnelles.

#### **18.5 Fonds d'Assurance du Temps travaillé (FGTS).**

Après la rescision du contrat de travail, l'employeur sera obligé de faire le versement sur le compte du travailleur du FGTS des montants correspondants aux versements relatifs aux mois de la rescision et immédiatement antérieurs, qui n'ont pas été payés, sans porter préjudice aux normes légales.

Dans le cas de licenciement par l'employeur sans justificative, il devra verser, sur le compte du FGTS du travailleur, le montant égal à 50% (cinquante pour cent) du montant de tous les versement fait sur le compte pendant la durée du contrat de travail, avec actualisation monétaire et destaux d'intérêt, sans considérer les retraits d'argent qui ont été faites pendant cette période.

Après homologation, l'employé devra comparaître à n'importe quel agence de la CAIXA avec le document de rescision du contrat de travail (TRCT) homologué, pour avoir accès au montants du FGTS versés sur son compte.

### **19. Titre de transport**

Le titre de transport est prévu par la Loi n° 7.418, du 16 décembre 1987, et devra être fourni à tout employé qui dépense avec transport publique urbain, intermunicipal et interestatal, pour venir de la résidence au travail et vice-versa.

Le titre de transport est utilisé dans toutes les formes de transport publique urbain.

C'est une obligation légale de tout employeur, personne physique ou juridique, qui ne correspond pas au salaire; soit, ne il ne participe pas sur les comptes duFGTS, il n'est pas tributable sujet d'impôt à l'employé (article 2 de la Loi n° 7.418/85) et n'est pas pris en considération pour le treizième salaire (article 6, résumé II, du Décret n° 95.247/87).

L'employé verse un montant de 6% (six pour cent) de son salaire de base, exclues les primes. L'employeur est le responsable par le montant qui dépasse ce pourcentage (article 4 de la Loi n° 7.418/85).

L'employé sera déchargé de cette obligation quand il mettra a la disposition des moyens de transport dans des véhicules adéquats.

Il est interdit le remplacement du titre de transport par de l'argent.

## **20. Contribution Syndicale**

Les employeurs sont obligés à déduire, de la feuille de paiement de ses employés du mois de mars de chaque année, la contribution syndicale due aux syndicats. Le paiement de la contribution syndicale des employées et travailleurs détachés sera réalisée au mois d'avril de chaque année et des travailleurs autonomes et des professionnels libéraux se fera au mois de février (articles 582 et 583 de la CLT).

## **21. Prescription**

Les droits de l'employé prendront fin après 5 (cinq) ans pendant la vigueur du contrat de travail et après 2 (deux) ans après l'extinction du contrat. Contre les mineurs de 18 (dix-huit) ans, il n'y a pas de délai de prescription (article 7, résumé XXIX de la CLT).

## **22. Harcèlement moral et harcèlement sexuel.**

La violence morale et sexuelle dans les locaux de travail ne sont pas des nouveautés. Les lois qui règlent ce sujet aident à diminuer le problème, mais n'ont pas mis fin à cela. Il y a besoin d'une prise de conscience de la victime et de l'agresseur, ainsi que l'identification des actions et des attitudes de façon a instaurer le respect et la dignité, et établir un environnement souhaitable et favorable à la productivité.

### **22.1 Harcèlement sexuel.**

Il s'agit de l'abordage, non conçu, avec intention sexuelle ou l'insistance inopportune de quelqu'un qui se trouve dans une situation privilégiée dans l'hierarchie, formelle ou pas, et qui s'utilise de cet artifice pour avoir des faveurs sexuels de la part des subordonnés ou des auxiliaires. L'harcèlement sexuel est crime prévu dans l'article 216-A, du Code pénal brésilien, selon la Loi N° 10.224, du 15 mai 1991.

### **22.2 Harcèlement moral.**

La jurisprudence et plusieurs décisions des Tribunaux Régionaux du Travail reconnaissent que le viol de la dignité humaine donne lieu à une indemnisation par préjudice moral. Dans ce sens, plusieurs villes brésiliennes ont approuvé des lois contre ce genre de viol à la dignité des travailleurs.

L'harcèlement moral est toute conduite abusive (geste, mots, écrits, comportement, attitude, etc.) que, intentionnellement et fréquemment, atteint la dignité ou l'intégralité physique ou psychique de quelqu'un, menaçant l'emploi ou la dégradation de l'environnement de travail.

Les procédures plus courantes sont celles qui suivent :

- Envoyer des instructions sans logique et sans précision au travailleur;
- Rendre le travail difficile;
- Attribuer des erreurs imaginaires au travailleur;
- Exiger, sans besoin, des travaux urgents;
- Surcharge de tâches;
- Contraindre le travailleur, par le traitement avec mépris;
- Imposition des horaires différents sans justificative;
- Prendre, sans justificative, les instruments de travail;
- Agression physique ou verbale;
- Réaliser inspection vexatoire;
- Restreindre l'utilisation des sanitaires à certains travailleurs ;
- Menacer ou insulter;
- Rendre propice l'isolement.