

MANUAL DE ATENDIMENTO JURÍDICO A MIGRANTES E REFUGIADOS



Promoção



Parceiros



Este Manual foi construído de maneira colaborativa e horizontal pela Rede Nacional de Assistência Jurídica a Migrantes e Refugiados. A escolha dos temas e formato buscou privilegiar a troca de experiências entre as organizações e resultou de uma série de oficinas de trabalho nos anos de 2020 e 2021.

As opiniões contidas nos capítulos desse manual são de seus autores e não traduzem posições da Organização Internacional para as Migrações ou da Defensoria Pública da União.

capítulo 5 de 18

- 1 Cuidados básicos no atendimento de pessoas em situação de vulnerabilidade
- 2 Documentos brasileiros para migrantes e refugiados
- 3 Alteração de assentamento de pessoa migrante ou refugiada
- 4 Aspectos básicos do Direito de Família brasileiro

5 Direito do Trabalho: violações trabalhistas e rescisão contratual

- 6 Direito Imobiliário: direitos e deveres do locatário
- 7 Revalidação de diplomas emitidos no exterior
- 8 Procedimentos complementares junto ao CONARE
- 9 Preparação para entrevistas de elegibilidade junto ao CONAR
- 10 Audiências de custódia e atendimento jurídico à pessoa migrante ou em situação de refúgio no Brasil
- 11 Crianças e adolescentes migrantes e refugiados separados ou desacompanhados
- 12 Migrantes e refugiados pertencentes ao grupo LGBTQI+
- 13 Migrantes indígenas: principais demandas, particularidades e dificuldades
- 14 Atendimento a mulheres e meninas em situação de violência
- 15 Xenofobia e racismo: encaminhamentos jurídicos
- 16 Atendimento a vítimas de trabalho análogo ao escravo
- 17 Atendimento a vítimas de tráfico de pessoas
- 18 Migrantes e refugiados em conflito com a lei

MANUAL DE ATENDIMENTO JURÍDICO A MIGRANTES E REFUGIADOS

DIREITO DO TRABALHO:

VIOLAÇÕES

TRABALHISTAS E

RESCISÃO CONTRATUAL



ELABORAÇÃO

Organização responsável: **Clínica de Direitos Fundamentais Sociais e Migrações – Unioeste (Foz do Iguaçu – PR)**

Autora: **Carolina Spack Kimmelmeier**

Revisão e edição: **Livia De Felice Lenci**

Promoção



FUNDO DA
OIM PARA O
DESENVOLVIMENTO



capítulo

3

**MANUAL DE
ATENDIMENTO
JURÍDICO
A MIGRANTES E
REFUGIADOS**

**DIREITO DO TRABALHO:
VIOLAÇÕES
TRABALHISTAS E
RESCISÃO CONTRATUAL**



As opiniões expressas nessa publicação são dos autores e não refletem necessariamente as opiniões da Organização Internacional para as Migrações (OIM) e da Defensoria Pública da União (DPU) ou de qualquer outra organização à qual os autores possam estar profissionalmente vinculados. As denominações utilizadas no presente relatório e a maneira como são apresentados os dados não implicam, por parte da OIM ou da DPU, qualquer opinião sobre a condição jurídica dos países, territórios, cidades ou áreas, ou mesmo de suas autoridades, nem tampouco a respeito da delimitação de suas fronteiras ou limites.

A OIM está comprometida com o princípio de que a migração segura, ordenada e digna beneficia os migrantes e a sociedade. Por seu caráter de organização intergovernamental, a OIM atua com seus parceiros da comunidade internacional para: ajudar a enfrentar os crescentes desafios da gestão da migração; fomentar a compreensão das questões migratórias; alentar o desenvolvimento social e econômico através da migração; e garantir o respeito à dignidade humana e ao bem-estar dos migrantes.

Organização Internacional para as Migrações (OIM) – Brasil
SAS Quadra 05, Bloco N, Ed. OAB, 3º Andar
Brasília-DF - 70070-913
iombrasil@iom.int

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES (OIM)

Chefe da Missão da OIM no Brasil

Stephane Rostiaux

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO (DPU)

Defensor Público Geral Federal

Daniel de Macedo Alves Pereira

Secretário-Geral de Articulação Institucional

Gabriel Saad Travassos do Carmo

Secretária de Ações Estratégicas

Roberta Pires Alvim

Expediente Técnico

Coordenação do projeto

João Chaves, Marcelo Torelly e Natália Maciel

Organização e revisão de conteúdo

Livia De Felice Lenci

Pesquisa original desse capítulo

Carolina Spack Kemmelmeier

GT Migrações, Apatridia e Refúgio

João Freitas de Castro Chaves (coordenador)

Gustavo Zortéa da Silva

Edilson Santana Gonçalves Filho

Matheus Alves do Nascimento

João Paulo de Campos Dorini

Projeto gráfico e diagramação

Igor de Sá

Revisão de língua portuguesa

Ana Terra

O Manual de Atendimento Jurídico a Migrantes e Refugiados faz parte do projeto “Construindo e Fortalecendo a Capacidade de Atores Locais para Abordarem a Migração em Coordenação com as Autoridades Federais no Brasil” financiado pelo Fundo da OIM para o Desenvolvimento.

SUMÁRIO

1_INTRODUÇÃO	7
2_PRINCIPAIS DEMANDAS	8
2.1 Diferenciação entre relação de emprego e outras formas de trabalho	8
2.2 Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)	11
2.3 Reconhecimento de vínculo empregatício	12
2.4 Fraude laboral	13
2.5 Extinção do contrato de trabalho e verbas rescisórias	14
2.6 Salário	18
2.7 Duração do Trabalho	22
2.8 Proteção à maternidade e parentalidade	24
2.9 Assédio Moral	26
2.10 Assédio Sexual	26
2.11 Discriminação	27
2.12 Segurança e Saúde do Trabalhador: Acidente de Trabalho e Doença Ocupacional	28
3_LEGISLAÇÃO FEDERAL	29
4_SOLUÇÕES, ENCAMINHAMENTOS E PROVIDÊNCIAS	31
5_POSSÍVEIS ENCAMINHAMENTOS EXTERNOS	32
5.1 Sistema de Inspeção do Trabalho (Auditores Fiscais do Trabalho – Ministério do Trabalho e Previdência):	32
5.2 Ministério Público do Trabalho (MPT)	32
1_ANEXO 1	34
1.1 MATERIAL COMPLEMENTAR	34
2_ANEXO 2	35
TEMPLATE PARA BANCO DE DADOS SOBRE VIOLAÇÕES DE DIREITOS TRABALHISTAS E ACESSO À JUSTIÇA	35

SIGLAS E ABREVIATURAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CF	Constituição Federal brasileira de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COVID-19	<i>Coronavirus disease 19</i>
CPC	Código de Processo Civil
CPF	Cadastro de Pessoas Físicas
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DEJT	Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TST-RR	Tribunal Superior do Trabalho em Roraima
TST	Tribunal Superior do Trabalho

1_INTRODUÇÃO

A Lei de Migração (Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017) estabelece a inclusão laboral do migrante como elemento da política migratória (artigo 3º, X e XI) e a garantia de cumprimento de obrigações legais e contratuais trabalhistas e de aplicação das normas de proteção ao trabalhador, sem discriminação em razão da nacionalidade e da condição migratória (artigo 4º, XI).¹

O ordenamento jurídico brasileiro, seja no plano constitucional, seja no Direito Internacional dos Direitos Humanos, afirma o direito ao trabalho em condições dignas. Portanto, a ideia-chave que embasa as normas de proteção ao trabalhador é a não mercantilização do trabalho por meio da regulamentação de patamares mínimos nas relações entre empregados e empregadores de modo a garantir a dignidade da pessoa humana, seja ela nacional, seja ela migrante em sentido amplo.

Por meio desse mínimo existencial em matéria laboral, busca-se que o trabalhador não fique exposto à exploração laboral, a condições perigosas ou nocivas à sua saúde ou a jornadas excessivas que afetem sua saúde e seu convívio familiar e social, entre outros aspectos a serem analisados a seguir. Não se trata, portanto, de paternalismo estatal em uma relação de mercado, mas antes do **estabelecimento de limites diante do risco corporal e de violação de direitos fundamentais do empregado diante do poder dos agentes econômicos que contratam o labor alheio**.

Embora exista esse arcabouço jurídico protetivo, a realidade brasileira demonstra que há um **déficit consistente no cumprimento de direitos laborais**, o que pode ser constatado pelo índice de informalidade no mercado de trabalho; pelo alto número de demandas perante a Justiça do Trabalho (onde o principal pedido é o pagamento de verbas rescisórias, o que indica a violação sistemática de um direito trabalhista básico e incontroverso); pelo alto número de acidentes e doenças relacionados ao trabalho; e pela persistência do trabalho infantil, do trabalho análogo ao escravo e da discriminação na contratação e na execução do contrato de trabalho.

Diante da universalidade dos direitos humanos, todos os direitos trabalhistas também se aplicam às pessoas migrantes que estejam na posição jurídica de empregado, independentemente de sua regularidade migratória ou da celebração formal de um contrato de trabalho.

Entretanto, vale pontuar que a violação reiterada de direitos trabalhistas associada à vulnerabilidade de certos grupos de pessoas migrantes pode deixá-los especialmente expostos a formas mais graves de ilícitos trabalhistas, bem como dificultar a denúncia e o acesso à Justiça.

O *policy brief* intitulado *Protecting migrant workers during the Covid-19 pandemic*, publicado pela Or-

1 – BRASIL. Presidência da República. Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017. Institui a Lei de Migração. *Diário Oficial da União*, 25 maio 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm. Acesso em: 11 ago. 2020.

ganização Internacional do Trabalho (OIT), destaca a alta incidência de informalidade entre os trabalhadores migrantes durante a pandemia de Covid-19, com quase 75% das mulheres migrantes e 70% dos homens migrantes trabalhando na economia informal, em muitos países de baixa e média renda. A OIT estima que, somente no segundo trimestre de 2020, a queda do horário global de trabalho entre os trabalhadores da economia informal seria equivalente à perda de mais de 305 milhões de empregos em período integral.²

O atendimento jurídico a migrantes na área laboral e a articulação de redes com órgãos do poder público e organizações da sociedade civil que atuam na defesa dos direitos trabalhistas é fundamental para compreender a realidade dessas violações, para garantir o acesso à Justiça e para transformar essa realidade.

2_PRINCIPAIS DEMANDAS

2.1 Diferenciação entre relação de emprego e outras formas de trabalho

O atendimento jurídico para migrantes em matéria de relações de trabalho tem como ponto de partida a análise se a atividade desempenhada pelo migrante pode ser enquadrada como relação de emprego ou como forma diversa de trabalho – quando não há anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Isso porque, via de regra, conforme a posição prevalecente na doutrina e nos tribunais brasileiros, **as normas trabalhistas se aplicam integralmente apenas àqueles classificados juridicamente como empregados.**

A definição legal do empregado se encontra no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).³ Com base na leitura desse dispositivo, em conjunto com o artigo 2º da CLT (definição de empregador), são identificados os seguintes requisitos que devem estar presentes concomitantemente para a caracterização dessa espécie de trabalhador:

- pessoalidade;
- não eventualidade;
- onerosidade; e
- subordinação.

2 – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Protecting migrant workers during the COVID-19 pandemic*: policy brief. Apr. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_743268.pdf. Acesso em: 10 ago. 2021.

3 – BRASIL. Presidência da República. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 ago. 2021.

A **personalidade** estabelece que o contrato de trabalho tem caráter pessoal (*intuitu personae*) em relação ao empregado, o que pode ser verificado pela repetição dos serviços no tempo pela mesma pessoa, não admitindo o empregador que o serviço seja prestado por outra pessoa (irmão, amigo, parente do trabalhador) em caráter de substituição temporária.

Sobre o conceito da **não eventualidade**, há diferentes correntes teóricas. O primeiro ponto a ser observado é que ela não se confunde com continuidade. Desse modo, a pessoa não precisa prestar os serviços todos os dias para ser considerada empregada; basta que não se trate de uma atividade laboral verdadeiramente esporádica e de curta duração. Conforme a teoria dos fins da empresa, considera-se como não eventual aquele trabalhador que se integra às necessidades permanentes da empresa, tenham elas caráter contínuo ou intermitente.

Como exemplo, para um restaurante, a função de cozinheira é uma necessidade permanente. Pode-se ter necessidade contínua de cinco cozinheiras, que trabalhem durante todos os dias de funcionamento do restaurante (atividade permanente de caráter contínuo). Além disso, pode-se contar com duas cozinheiras que trabalham aos sábados e domingos em razão da maior demanda nesses dias (necessidade permanente intermitente). Todas essas cozinheiras, mesmo aquelas que apenas trabalham aos sábados e domingos, são consideradas não eventuais, já que atendem a uma necessidade permanente do restaurante e podem ser classificadas como empregadas desde que presentes os demais requisitos (personalidade, onerosidade e subordinação).

Já para um escritório de advocacia que precisa de cozinheira para um evento de confraternização, trata-se de uma necessidade eventual ou acidental, estando ausente o elemento de não eventualidade.

Empregada doméstica x diarista

É necessário cuidado na distinção entre empregada doméstica e diarista. Conforme a Lei Complementar nº 150/2015, considera-se como diarista (sem vínculo empregatício) a trabalhadora ou trabalhador que prestar serviços no âmbito familiar, sem intuito de lucro pela família, por até dois dias na semana.

A **onerosidade**, por sua vez, remete à ideia de contraprestatividade pelo trabalho desempenhado, tanto no plano objetivo (pagamento em dinheiro ou em utilidades, como alimentação e outros benefícios materiais) quanto no subjetivo (intenção contraprestativa ou econômica que motiva a prestação dos serviços por parte do empregado). Trata-se de elemento fundamental para a diferenciação entre relação de emprego e trabalho voluntário ou trabalho religioso.

O direito brasileiro não admite acordos de vontade, em que a pessoa presta serviços, mesmo que domésticos, em troca de moradia e alimentação. Nesse caso, esses bens fornecidos são considerados uma forma de contraprestação e há possibilidade de caracterizar relação empregatícia.

A **subordinação** corresponde, em sua acepção clássica ou tradicional, ao dever de sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador. Esse conceito é pautado pela assimilação da subordinação como o outro lado do poder empregatício, ou seja, da prerrogativa do empregador de organizar, controlar e fiscalizar a atividade desenvolvida pelo empregado, com ênfase em aspectos hierárquicos e disciplinares.

Desse modo, não é a atividade em si, mas a forma como os serviços são prestados que deve ser analisada pelo jurista trabalhista. Por exemplo, a atividade de pedreiro pode ser desempenhada de forma autônoma ou subordinada, a depender de como o serviço é desempenhado. Se está ausente o controle por parte do tomador dos serviços, tem-se o trabalho autônomo, mas, se o pedreiro trabalha mediante o controle e a direção de outra pessoa, trata-se de trabalho subordinado.

Vale observar que, conforme o parágrafo único do artigo 6º da CLT, esse controle pode ser exercido por outras formas diversas daquela presencial, já que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão do trabalho alheio se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos.

Além da subordinação tradicional, tem se debatido no Brasil e em outros ordenamentos jurídicos a possibilidade de outros critérios para identificar a subordinação, como o **objetivo** e o **estrutural**, como ilustra a decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a seguir.⁴ Essa é uma discussão que tem se mostrado cada vez mais presente em cadeias produtivas, a exemplo daquelas do setor têxtil (nas fábricas que empregam migrantes a serviço de grandes organizações do setor de varejo) e dos trabalhadores em plataformas digitais e aplicativos.

RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. TRABALHO INTELECTUAL, QUE SE CARACTERIZA POR SUBORDINAÇÃO SUBJETIVA MENOS INTENSA, PORÉM ENQUADRANDO-SE NO MODERNO E ATUALIZADO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO. Afastamento das noções de parassubordinação e de informalidade. O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art. 170, caput e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve

4 – TST RR: 5281006720065020081 528100-67.2006.5.02.0081, Relator: Mauricio Godinho Delgado. Data de Julgamento: 14/12/2011, 6ª Turma. Data de Publicação: DEJT 19/12/2011. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20987065/recurso-de-revista-rr-5281006720065020081-528100-6720065020081-tst/inteiro-teor-110213274>. Acesso em: 10 ago. 2021.

fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização pelo trabalhador dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. No caso concreto, a Reclamante demonstrou o trabalho não eventual (até mesmo diário), oneroso, pessoal e subordinado às Reclamadas, por um período superior a quatro anos e em atividade-fim das empresas. Por outro lado, as Reclamadas não se desincumbiram do encargo de comprovar que a relação jurídica se desenvolveu sob forma diversa daquela estabelecida no art. 3º da CLT, incidindo a presunção (e a prova) de reconhecimento do vínculo empregatício, por serem os fatos modificativos ônus probatório do tomador de serviços (Súmula 212, TST; art. 818, CLT; art. 333, II, CPC). Ressalte-se que circunstancial flexibilidade de horário, em trabalho diário de segunda a sábado, não traduz autonomia e ausência de subordinação, principalmente a subordinação objetiva, além da estrutural. Em face desses dados, deve o vínculo de emprego ser reconhecido. Recurso de revista conhecido e provido.

Desse modo, para que o migrante possa ser considerado como empregado e tenha direito à proteção laboral em sua plenitude, é necessário que estejam presentes os elementos que caracterizam a relação de emprego: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

2.2 Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)

Como regra geral, o contrato de trabalho no Brasil não precisa ser feito na forma escrita. Pode ser verbal ou tácito, salvo para os casos expressos em lei (contrato de jovem aprendiz, contrato de trabalhador intermitente, entre outros).

Entretanto, o empregador tem o dever jurídico de anotar a CTPS quando há relação de trabalho no prazo de 5 dias, sob pena de sanção administrativa por parte da fiscalização do trabalho.

A CTPS deixou de ser física (papel) e agora é digital. Desse modo, a partir de dezembro de 2019, não é mais necessário que o migrante procure o órgão responsável para a emissão da CTPS para a grande maioria dos casos.

O documento necessário para ter acesso ao novo sistema da CTPS digital, tanto para brasileiros quanto para migrantes, é o Cadastro de Pessoas Físicas (CPF).

CTPS digital

Há um tutorial para acesso à CTPS digital (via aplicativo ou pela internet) no link:

<https://empregabrasil.mte.gov.br/wp-content/uploads/2019/09/Passo-a-Passo-CTPS-DIGITAL-APP-e-WEB.pdf>

Caso o empregador não seja obrigado a utilizar o eSocial (sistema informatizado do Governo Federal para administração de informações relativas aos trabalhadores), será necessária a via física da CTPS, visto que o registro do vínculo de trabalho na Carteira de Trabalho Digital se dá através desse sistema. Se o migrante já tinha a CTPS física emitida, ainda é possível usá-la ou solicitar a emissão de uma CTPS física nos órgãos responsáveis da sua região.

Caso o migrante já tenha a CTPS em formato físico, é importante orientá-lo a guardar esse documento. Ela continua sendo um meio de prova para contratos de trabalho anteriores. Mesmo a Carteira de Trabalho digital podendo mostrar contratos de trabalho antigos, é importante conservar o documento original como forma de comprovar eventuais informações incorretas no sistema digital.

Se for identificada alguma discrepância entre o contrato de trabalho e o que consta no sistema da CTPS, por exemplo, data de contratação, valor do salário ou férias, entre outros aspectos, é possível reportar esse fato via sistema da CTPS digital pelo empregado.

2.3 Reconhecimento de vínculo empregatício

O Direito do Trabalho tem como um de seus princípios a *primazia da realidade* (artigo 9º da CLT).

Assim, o migrante que não tiver sua CTPS anotada nem tiver um contrato escrito de emprego será reconhecido como empregado desde que demonstre ter trabalhado com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação (artigos 2º e 3º da CLT). A partir do reconhecimento do vínculo empregatício (via administrativa ou judicial), são devidos todos os direitos trabalhistas do período não prescrito.

É importante, portanto, orientar as pessoas migrantes para que guardem possíveis meios de prova, tais como mensagens em celular (texto ou áudio) de contato com o empregador ou com sua chefia, e-mails, recibos de pagamento e extratos de depósito bancário, ou para que tenham o contato de pessoas com quem conviveram no ambiente de trabalho para comprovar a relação de emprego (testemunhas).

O fato de não ter regularizado sua documentação migratória ou de não possuir CTPS no momento em que começou a prestar os serviços não afasta a possibilidade de reconhecimento, em ação administrativa e/ou judicial, de vínculo empregatício e da respectiva anotação da Carteira de Trabalho, bem como do recebimento dos direitos trabalhistas correspondentes.

2.3.1_Prescrição em matéria trabalhista

É importante lembrar que a declaração do vínculo empregatício tem **natureza declaratória** e não está sujeita a prazo prescricional. Entretanto, em matéria de condenação ao pagamento de créditos trabalhistas, há prazo prescricional.

Caso haja extinção do contrato de trabalho, o empregado tem o prazo de 2 (dois) anos para propor a ação, sob pena de prescrição integral dos valores devidos (prescrição bienal).

Além desse prazo, os créditos trabalhistas prescrevem no período de cinco anos contados da data de sua violação (prescrição quinquenal).

Por exemplo, vamos imaginar que uma migrante trabalhou como doméstica, sem CTPS assinada, recebendo meio salário mínimo como pagamento, de 1º de fevereiro de 2014 a 10 de março de 2020. Nesse contexto:

- a ação declaratória para reconhecimento não está sujeita a nenhum prazo prescricional;
- as diferenças salariais pelo pagamento inferior ao salário mínimo e possíveis outros direitos trabalhistas estarão integralmente prescritos caso ela ajuíze a ação trabalhista após 10 de março de 2022 (prazo da prescrição bienal);
- caso a migrante ajuíze a ação no dia imediatamente posterior à extinção do contrato de trabalho (11 de março de 2020), terá direito às diferenças salariais do período de 11 de março de 2015 a 11 de março de 2020 (prazo da prescrição quinquenal – cinco anos contados da data do ajuizamento da ação), estando prescritas as diferenças relativas ao período de fevereiro de 2014 a fevereiro de 2015.

2.4 Fraude laboral

Pode acontecer de a pessoa migrante ser contratada sob forma contratual diversa, tais como autônomo, prestador de serviços, parceria em salões de beleza, cooperado, estagiário ou trabalhador voluntário. Nesses casos, é importante verificar se estão presentes as condições característi-

cas da relação de emprego (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação).

Caso esses elementos estejam presentes, trata-se do que chamamos de **fraude laboral** e a consequência é o reconhecimento do vínculo de emprego e a condenação ao pagamento dos direitos trabalhistas devidos, em decorrência do **princípio da primazia da realidade** (artigo 9º da CLT).

Por exemplo, uma pessoa migrante é contratada formalmente como prestadora de serviços autônomo, porém, analisando a realidade da prestação de serviços, observa-se que há mensagens trocadas via celular ou prova testemunhal de que o contratante determina o horário de trabalho com rigidez, exige a prestação de horas extraordinárias e não permite que a trabalhadora organize o seu serviço por conta própria. Nesse caso, há fortes indícios de subordinação e, caso haja a presença dos demais elementos (pessoalidade, não eventualidade e onerosidade), será possível a caracterização da relação de emprego e, conseqüentemente, a condenação ao pagamento dos direitos trabalhistas sonegados relativos ao período não prescrito.

2.5 Extinção do contrato de trabalho e verbas rescisórias

Uma das violações mais comuns na esfera trabalhista é o não pagamento total ou parcial das verbas rescisórias. A seguir, exploraremos as diferentes formas de rescisão trabalhista.

2.5.1 Extinção por iniciativa do empregador (demissão sem justa causa)

Caso o empregador tome a iniciativa de extinguir o contrato de trabalho por prazo indeterminado sem que o empregado tenha cometido qualquer falta grave comprovada, será obrigado a pagar, no mínimo, os seguintes direitos (verbas rescisórias):

- saldo salarial: pagamento proporcional dos dias já trabalhados, o que corresponderá aos dias do início do mês até o dia da efetiva rescisão contratual;
- férias não gozadas e férias proporcionais aos meses trabalhados no ano corrente;
- 13º salário proporcional aos meses trabalhados no ano corrente;
- depósito na Caixa Econômica Federal da multa rescisória no valor de 40% sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), sendo o empregado autorizado a sacar essa multa mais os depósitos feitos durante o respectivo contrato de trabalho;
- aviso-prévio indenizado (pago) de no mínimo 30 dias nos casos em que não haja aviso-prévio trabalhado.

O prazo para pagamento das verbas rescisórias é de **até 10 dias** após a cessação do contrato de trabalho. Caso não seja observado ou seja feito o parcelamento do valor sem homologação judicial, o empregado terá direito a receber, além das verbas, uma multa equivalente ao valor da última remuneração, nos termos do artigo 477 da CLT.

2.5.2_Extinção por iniciativa do empregado (pedido de demissão)

Nesse caso, o empregado deve comunicar por escrito ao empregador que ele não deseja continuar trabalhando.

É importante orientar a pessoa migrante que deixar de comparecer ao trabalho sem essa comunicação pode caracterizar abandono de emprego. Isso permite que o empregador declare a **extinção do contrato por justa causa por abandono de emprego**, o que reduz parte das verbas rescisórias.

Parcelas rescisórias devidas:

- saldo salarial: pagamento proporcional dos dias já trabalhados, o que corresponderá aos dias do início do mês até o dia da efetiva rescisão contratual;
- férias não gozadas e férias proporcionais aos meses trabalhados no ano corrente;
- 13º salário proporcional aos meses trabalhados no ano corrente.

Nessa espécie de extinção contratual, o empregado não tem direito ao saque do FGTS e ao seguro-desemprego.

Aviso-prévio

O empregador tem direito a que o empregado cumpra o período de 30 dias de aviso-prévio. Caso o empregador não renuncie a esse direito e o empregado não cumpra o respectivo período trabalhando, porque já assumiu outro trabalho ou está de mudança para outra cidade, por exemplo, poderá haver desconto equivalente ao valor do aviso-prévio sobre o montante das verbas rescisórias devidas.

2.5.3_Demissão por justa causa do empregado

Caso o empregado cometa uma falta grave durante o contrato de trabalho, caberá a **demissão por justa causa**.

As hipóteses de falta grave estão previstas principalmente no artigo 482 da CLT, embora existam outros artigos dispersos.

Nesse caso, as verbas rescisórias aplicáveis são:

- saldo de salário; e
- férias adquiridas e não usufruídas, nos mesmos termos das modalidades anteriores.

Durante o atendimento da pessoa migrante, é importante identificar se realmente houve falta grave e se os requisitos necessários para a legitimidade do ato foram observados. São eles: gravidade da conduta, autoria, imediatidade da demissão após o conhecimento do fato e não discriminação em relação a outros empregados que praticaram a mesma conduta, entre outros.

Caso existam elementos firmes que indiquem uma justa causa indevida, é possível ajuizar ação trabalhista para a reversão da justa causa com pedido de condenação ao pagamento integral das verbas rescisórias. Além disso, caso seja possível comprovar a má-fé do empregador e/ou a exposição do empregado a constrangimento perante colegas ou terceiros, é possível apresentar pedido de indenização por dano extrapatrimonial.

Anotação em CTPS

O empregador não pode anotar na CTPS que a demissão se deu por justa causa nem pode ter exposto o trabalhador a constrangimento público diante de outros colegas ou público externo em virtude dessas formas de demissão. Caso esse comportamento ocorra, é possível ingressar com ação indenizatória perante a Justiça do Trabalho.

2.5.4_Rescisão indireta do contrato de trabalho (justa causa do empregador)

O empregador também pode praticar faltas graves durante o contrato de trabalho, conforme previsto no artigo 483 da CLT.

Assim, exemplificativamente, caso o empregador ou a chefia do empregado ameacem a pessoa migrante ou seus familiares, exponham-no a risco grave no ambiente de trabalho ou pratiquem assédio moral ou sexual, em vez de pedir demissão ou abandonar o emprego (e conseqüentemente deixar de ter direito a verbas rescisórias), ele pode ajuizar uma ação específica de **rescisão indireta do contrato de trabalho**.

Nesse caso, a trabalhadora ou trabalhador migrante fará jus às mesmas parcelas da dispensa sem justa causa e ainda será possível apresentar pedido de indenização por dano extrapatrimonial em razão da violação a direitos de personalidade conforme o tipo de falta grave praticada.

2.5.5_Seguro-desemprego

O seguro-desemprego é um benefício das trabalhadoras e dos trabalhadores em caso de desemprego involuntário (extinção do contrato de trabalho nos casos de dispensa sem justa causa nos contratos de trabalho por prazo indeterminado e rescisão indireta do contrato de trabalho).

Contrato de trabalho por prazo determinado

Neste tipo de contrato, o trabalhador já tem a expectativa de rescisão em data pré-estabelecida. Não se configura o desemprego involuntário, de forma que o trabalhador não terá direito ao seguro-desemprego.

São requisitos para o seguro-desemprego:

- Estar desempregado quando do requerimento do benefício;
- Não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e à de sua família;
- Não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, com exceção de auxílio-acidente e pensão por morte;
- Ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada relativos a:
 - » se for a primeira solicitação do benefício, pelo menos 12 meses nos últimos 18 meses imediatamente anteriores à data de dispensa;

- » se for a segunda solicitação, pelo menos 9 meses nos últimos 12 meses imediatamente anteriores à data de dispensa; e,
- » se for a terceira solicitação ou posteriores, cada um dos 6 meses imediatamente anteriores à data de dispensa.

A **quantidade de parcelas** do benefício é estabelecida conforme a duração do vínculo empregatício. Para uma correta orientação da pessoa atendida, é recomendável consultar a informação atualizada no momento do atendimento.

O **valor das parcelas do seguro-desemprego** é calculado conforme a média salarial dos últimos três meses, não sendo inferior ao valor do salário mínimo e não podendo ultrapassar o valor máximo estabelecido pelo Ministério da Economia.

Por fim, cabe frisar que é necessário que o empregado tenha a CTPS anotada para ter acesso ao seguro-desemprego. Caso se trate de vínculo empregatício sonogado ou fraude trabalhista, será necessário o reconhecimento prévio do vínculo empregatício por acordo extrajudicial, atuação administrativa ou ação judicial.

Documentos necessários

Para se informar quanto aos documentos necessários para solicitar o seguro-desemprego e o local onde fazer essa solicitação, consulte sempre o site da Caixa Econômica Federal, uma vez que podem acontecer alterações no procedimento: <http://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/seguro-desemprego/Paginas/default.aspx>

2.6 Salário

A importância do tema salarial é refletida no texto constitucional. Dos 34 incisos do artigo 7º da Constituição Federal brasileira (CF) que tratam dos direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais, sete são específicos sobre esse tema e estabelecem os seguintes direitos:

- salário-mínimo (inciso iv);
- piso salarial (inciso v);
- irredutibilidade do salário (inciso vi);
- garantia de salário não inferior ao mínimo para remuneração variável (inciso vii);

- proteção do salário na forma da lei (inciso x);
- igualdade salarial na forma de proibição de discriminação salarial (inciso XXX) e proibição de discriminação salarial a trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI).

Esse é um assunto central para o Direito do Trabalho e exige uma leitura atenta para sua compreensão, principalmente após as alterações promovidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista).⁵

2.6.1_Fixação do salário e patamares mínimos

O valor do salário é estabelecido em negociação pelas partes e não pode ser menor que o patamar mínimo fixado pelo Direito brasileiro, também chamado de **piso salarial**.

São espécies de patamares mínimos:

- **Piso salarial fixado em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou lei**

Caso faça parte de uma categoria profissional que tenha fixado piso salarial, o migrante faz jus a esse patamar mínimo de remuneração. Assim, é importante verificar com o sindicato da categoria se existe CCT ou ACT vigente durante o contrato de trabalho.

O piso salarial também pode ser **fixado por lei** para certas profissões. É o caso dos engenheiros, químicos, veterinários, agrônomos e arquitetos, por exemplo, que têm seu salário mínimo profissional definido pela Lei nº 4.950-A, de 22 de abril de 1966.⁶

- **Piso salarial estadual**

Há estados que fixam um piso salarial estadual para os trabalhadores que não integram nenhuma categoria profissional (não estão abrangidos por nenhum sindicato naquele município). Nesse caso, esse será o valor mínimo devido no contrato de trabalho.

- **Salário mínimo nacional**

O valor do salário mínimo nacional é o patamar mínimo para os empregados que não se enquadram nas hipóteses anteriores. O valor é integral para aqueles que

5 – BRASIL. Presidência da República. Lei nº 13.467, 13 de julho de 2017. Reforma trabalhista. *Diário Oficial da União*, 14 jul. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 10 ago. 2021.

6 – BRASIL. Presidência da República. pela Lei nº 4.950-A, de 22 de abril de 1966. Dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária. *Diário Oficial da União*, 29 abr. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4950a.htm. Acesso em: 13 ago. 2021.

cumprem jornadas de 44 horas semanais e será proporcional caso seja pactuada uma duração do trabalho reduzida.

Caso o empregador não cumpra os patamares mínimos, o empregado terá direito às diferenças salariais correspondentes.

Além do salário básico, existem outras parcelas previstas em lei que podem ser devidas e devem compor o pagamento mensal do trabalhador, tais como comissões, adicional de hora extra, adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade e gorjetas.

Nesses casos, é importante verificar o pagamento correto dessas parcelas e seu lançamento no contracheque. Ainda, mesmo que estas tenham sido pagas, é necessário verificar se foram consideradas para o cálculo de certos direitos trabalhistas, tais como férias, décimo terceiro salário e depósito de FGTS.

Finalmente, é importante sempre consultar a CCT e o ACT, se existentes, quanto à previsão de outras verbas salariais ou benefícios para aquela categoria, como cesta básica, tíquete-refeição, abono, auxílio-creche etc.

2.6.2_Prazo para pagamento

O pagamento do salário mensal deve ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado, salvo critério mais favorável previsto em documento coletivo de trabalho da respectiva categoria profissional.

Caso haja atraso no pagamento do salário, pode ser devido o pagamento de multa fixada em CCT ou ACT e, se o atraso for frequente ou se estender por um período considerável, o empregado poderá ingressar com ação para rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como reparação de eventuais prejuízos por meio de pedido indenizatório por danos patrimoniais ou extrapatrimoniais.

2.6.3_Descontos em holerite ou folha de pagamento

É possível receber parte do salário em alimentos e moradia; no entanto, vale destacar que pelo menos **30% do salário sempre devem ser pagos em dinheiro.**

Caso o trabalhador trabalhe em uma região urbana, o desconto relativo à sua alimentação não poderá ser maior do que 20% do salário combinado. Para moradia, o valor não poderá ser maior que 25% do salário. Se o trabalho se der na área rural, o desconto relativo à moradia não poderá exceder 20% do salário e 25% no que tange à alimentação.

Empregada doméstica

Via de regra, não é possível aplicar descontos relativos a moradia, alimentação e produtos de higiene pessoal nos salários de trabalhadores e trabalhadoras dessa categoria.

Nenhum valor pode ser descontado do salário do trabalhador sem a sua autorização. As exceções são quanto a adiantamentos e às previsões legais, como planos de saúde, pensão alimentícia determinada em juízo ou Imposto de Renda. Além desses possíveis descontos, será debitada do salário a contribuição previdenciária do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Por outro lado, o empregador não pode realizar nenhum desconto do salário a título de FGTS, de uniforme de trabalho ou para equipamentos necessários ao exercício do trabalho.

Descontos relacionados a danos causados pelo empregado

Eventuais danos causados pelo empregado apenas podem ser descontados se forem dolosos ou culposos (imperícia, imprudência ou negligência).

Em caso de dano decorrente de culpa, há um requisito adicional: a existência de autorização escrita dessa espécie de desconto pelo empregado, anterior à data do dano.

Vamos imaginar uma trabalhadora migrante que trabalha no caixa de um comércio e recebe uma nota de R\$ 100 falsa. Esse prejuízo só poderá ser descontado de seu salário se ela tiver sido treinada para identificar cédulas falsas e se ficar demonstrado que ela agiu de forma negligente, não tomando os devidos cuidados.

2.6.4_ Irredutibilidade do salário

Como regra geral, o salário é irredutível, ou seja, seu valor não pode ser reduzido durante o contrato de trabalho, salvo previsão em CCT e ACT.

Entretanto, em razão da pandemia de Covid-19, várias regras excepcionais foram estabelecidas prevendo a possibilidade de redução salarial nesse período. Elas devem ser analisadas com atenção para observar se foram aplicadas corretamente.

2.7 Duração do Trabalho

A duração normal do trabalho é de 8 horas diárias, não podendo ultrapassar 44 horas semanais.

Alguns setores podem ter duração do trabalho diferenciada, fixada em lei ou em negociação coletiva, como o setor de telemarketing (seis horas diárias).

A legislação trabalhista autoriza o trabalho extraordinário em no máximo até duas horas por dia. Essas horas trabalhadas além do horário normal de trabalho devem ser pagas com adicional de, no mínimo, 50% (adicional de hora extra) calculado sobre o valor da hora normal de trabalho. Se as horas foram trabalhadas em feriados ou dias de descanso semanal remunerado, o adicional será de, no mínimo, 100%.

É importante sempre consultar a CCT e o ACT (quando existentes), uma vez que podem existir regras diferenciadas para remuneração e cálculo das horas extraordinárias estabelecidas por negociação coletiva.

Compensação de horas extras e banco de horas

Caso haja acordo individual escrito entre empregado e empregador, é possível que as horas trabalhadas a mais em um dia sejam compensadas com folgas em outros dias. O prazo para a compensação no acordo individual é de seis meses. Se ele for cumprido corretamente, não será devido o pagamento do adicional de horas extras.

O acordo também pode ser celebrado com o sindicato. Nesse caso, o prazo máximo para a compensação passa a ser de um ano.

Caso haja acordo verbal ou tácito entre as partes, a compensação deverá ocorrer no prazo de um mês.

Importa lembrar que, se descumpridos os prazos e as condições de compensação, o empregado terá ***direito ao recebimento de horas extras***.

2.7.1 Períodos de descanso

Os períodos de descanso são fundamentais para garantir a saúde, o lazer e a vida pessoal das trabalhadoras e trabalhadores e são garantidos pela legislação brasileira. São garantidos aos empregados nas seguintes modalidades:

- **Intervalos intrajornada**

Trata-se de intervalo de descanso concedido ao longo de uma jornada de trabalho. A partir de uma jornada de quatro horas, deverá ser concedido um intervalo de quinze minutos. Para jornadas acima de seis horas, deverá ser concedido intervalo de, no mínimo, uma hora, podendo ser estendido a até duas horas.

A ausência desses intervalos pode levar à imposição de sanções administrativas ao empregador, autuação por parte do Ministério Público do Trabalho (MPT) e ajuizamento de ação trabalhista individual para recebimento do período de intervalo não usufruído com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.

Algumas atividades têm outros intervalos durante a jornada de trabalho previstos em lei por motivo de saúde, por exemplo na área de telemarketing, trabalho em câmaras frias, intervalo para amamentação para as lactantes, entre outros.

- **Repouso semanal remunerado e feriados**

É garantido o direito a 24 horas consecutivas de descanso após seis dias trabalhados, preferencialmente aos domingos.

Nas atividades econômicas em que há autorização para funcionamento aos domingos, o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras eventualmente estipuladas em negociação coletiva (artigo 6º, parágrafo único da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000).⁷

A ausência de repouso semanal remunerado ou de folgas remuneradas nos feriados pode levar à imposição de sanções administrativas ao empregador, autuação por parte do MPT e ajuizamento de ação trabalhista individual para recebimento do período de descanso não usufruído com adicional de 100% sobre o valor da hora normal de trabalho.

- **Férias**

A empregada e o empregado têm direito a um período de 30 dias corridos de férias a cada 12 meses trabalhados, denominado **período aquisitivo**. No caso de mais de cinco faltas injustificadas ao trabalho durante esse período de 12 meses, pode haver redução do período de férias.

7 – BRASIL. Presidência da República. Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 20 dez. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm. Acesso em: 13 ago. 2021.

Completados os 12 meses de trabalho, o empregador tem o prazo de 12 meses para conceder as férias (**período concessivo**).

O período de férias é definido pelo empregador, porém deve haver comunicação prévia ao empregado com 30 dias de antecedência. As férias não podem ser marcadas para começar dois dias antes de feriado ou de folga.

O empregado pode concordar em fracionar suas férias em até três períodos. Caso seja feita essa opção, um dos períodos deverá ser de pelo menos quatorze dias e os outros, de pelo menos cinco dias corridos cada um.

As **férias são remuneradas**. Desse modo, antes de sair de férias, a trabalhadora ou trabalhador receberá o salário usual com o acréscimo de um terço deste valor. Esse direito está previsto na Constituição Federal de 1988 e é conhecido como **terço constitucional** (artigo 7º, inciso XVII, da CF).

Caso não queira usufruir dos 30 dias de férias a que tem direito, o trabalhador tem a opção de vender parte desses dias ao empregador. Nesse caso, o período passível de venda está limitado a um terço dos 30 dias, ou seja, a dez dias. A venda de período superior é considerada nula por se tratar de um direito indisponível, ou seja, do qual o trabalhador não pode abrir mão mesmo que queira, visto que o direito está protegido por lei.

Ainda, caso aceite comprar esse período, o empregador deverá pagar valor superior ao valor normal dos dias de trabalho.

A ausência de concessão de férias remuneradas pode levar à imposição de sanções administrativas ao empregador, autuação por parte do MPT e ajuizamento de ação trabalhista individual para recebimento em dobro do período de férias não usufruído.

2.8 Proteção à maternidade e parentalidade

A mulher que engravidar ou que obtiver a guarda provisória em processo de adoção de criança enquanto estiver cumprindo um contrato de trabalho terá direito à **estabilidade**.

Desse modo, essas empregadas ou empregados (no caso dos adotantes) não poderão ser dispensados sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto ou a data da concessão da guarda provisória para adoção, conforme previsto no artigo 391-A da CLT.

O período de estabilidade poderá ser ampliado se houver previsão em norma coletiva elaborada pelos sindicatos.

Se a empregada ou empregado for dispensada(o) durante o período de estabilidade, haverá direito à reintegração ao trabalho ou ao recebimento de uma indenização, cujo valor será equivalente ao que receberia durante o período da estabilidade.

O direito à estabilidade, nesses casos, é assegurado mesmo que a gestante ou o empregador não tenham conhecimento da gravidez no momento da interrupção do contrato de trabalho. Basta que a mulher esteja grávida na data da dispensa ou durante o aviso-prévio, ou que seja concedida a guarda provisória para adoção dentro desse prazo, para que esse direito seja devido.

2.8.1_Licença-maternidade e licença-paternidade

Além da estabilidade, a legislação brasileira prevê que a mulher grávida ou a trabalhadora ou trabalhador (caso seja uma adoção uniparental ou de um casal homoafetivo) que adota uma criança terá direito à licença-maternidade remunerada por 120 dias.

Caso o empregador faça parte do programa Empresa Cidadã, a licença-maternidade terá o período de 180 dias.

A licença deverá ter início entre o 28º dia que antecede a data prevista para o parto e o nascimento da criança. O restante da licença se dá a partir do dia do nascimento.

Durante a licença-maternidade, a trabalhadora migrante terá direito ao salário-maternidade, benefício previdenciário concedido pelo INSS.

O empregado que é pai terá direito à licença-paternidade por cinco dias ou por vinte dias, caso a empresa tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã.

2.8.2_Amamentação

A empregada terá direito a amamentar seu filho em dois intervalos de 30 minutos cada até que o bebê complete seis meses de idade.

2.8.3_Faltas justificadas e parentalidade

O empregado tem direito a dois dias de falta justificada para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante a gravidez de sua esposa ou companheira (CLT, artigo 473, inciso X).

A empregada e o empregado têm direito a um dia por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica (CLT, artigo 473, XI).

2.9 Assédio Moral

O assédio moral se manifesta em *condutas abusivas, reiteradas e sistemáticas, manifestadas por meio de comportamentos, palavras, gestos e agressões leves, que interferem na dignidade humana e nos direitos fundamentais das vítimas, por meio de humilhação e constrangimento*. Perseguições, exposição a situações constrangedoras, supervisão excessiva, ameaças e exigência de tarefas impossíveis, críticas grosseiras, xingamentos, brincadeiras inapropriadas e isolamento são exemplos de assédio moral.

O assédio moral pode ser classificado em *horizontal* quando praticado entre colegas de trabalho; *vertical descendente* quando a ofensa é praticada pelo superior hierárquico ou pelo próprio empregador; e *vertical ascendente* quando perpetrado contra superiores hierárquicos.

Nesses casos, é possível a denúncia ao MPT e o ajuizamento de ações trabalhistas, como as de rescisão indireta do contrato de trabalho e de responsabilidade civil do empregador por danos materiais e morais, conforme os desdobramentos do caso concreto.

2.10 Assédio Sexual

É a *conduta de natureza sexual manifestada por contato físico, palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual*.

Os elementos que caracterizam o assédio sexual são: a presença do sujeito ativo do assédio (o(a) assediador ou assediadores) e do sujeito passivo (o assediado, a vítima); o comportamento do agente, que busca obter vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo; e a ausência do consentimento consciente e livre de vícios da vítima.

Para o Direito do Trabalho, o assédio sexual pode se configurar com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia. Muitas vezes, ele está associado à discriminação de gênero, porque a imensa maioria das vítimas são mulheres.

Mensagens, gestos, comentários e e-mails de cunho sexual ou convites insistentes e inapropriados por colegas de trabalho, gerentes e supervisores também são formas de assédio sexual que prejudicam o desempenho da vítima e perturbam o meio ambiente de trabalho.⁸

Nesses casos, é possível a denúncia ao MPT e o ajuizamento de ações trabalhistas, como as de rescisão indireta do contrato de trabalho e de responsabilidade civil do empregador por danos materiais e morais, conforme os desdobramentos do caso concreto.

8 — MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *O ABC da violência contra a mulher no trabalho*. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 13 ago. 2021.

2.11 Discriminação

No emprego ou profissão, a discriminação está associada ao preconceito, à falta de informação e à intolerância, podendo ter impacto direto na saúde mental, autoestima, autoconfiança e capacidade do trabalhador de exercer suas atividades, bem como violando sua dignidade.

Além de garantir em seu artigo 5º, *caput*, a igualdade entre todas as pessoas no Brasil, a Constituição Federal é expressa no artigo 7º, inciso XXX, ao proibir a “**diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil**”.⁹

2.11.1 Discriminação por idade

A proibição constitucional de práticas discriminatórias em relação à idade se consolidou nas leis que a seguiram, por exemplo, a Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, que instituiu a política nacional do idoso e cuja regência é a do princípio da não discriminação de qualquer natureza da pessoa idosa (artigo 3º, inciso III).¹⁰

Em seguida, houve a publicação da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que de forma abrangente proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória ou que limite o acesso da pessoa à relação de emprego com motivação na idade do trabalhador (artigo 1º).¹¹

Por fim, a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, instituiu o Estatuto do Idoso, que tem como princípio básico a **não discriminação da pessoa idosa** (artigo 4º). Em seu artigo 27, veda expressamente a discriminação e a fixação de limite máximo de idade em qualquer trabalho ou emprego, inclusive para concursos públicos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir. E no artigo 100, incisos I e II, criminaliza, com pena de reclusão de seis meses a um ano, quem obstar o acesso de uma pessoa a qualquer cargo público por motivo de idade e quem negar a alguém emprego ou trabalho pela mesma razão.¹²

9 – BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 ago. 2021.

10 – BRASIL. Presidência da República. Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 5 jan. 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm. Acesso em: 13 ago. 2021.

11 – BRASIL. Presidência da República. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 17 abr. 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 13 ago. 2021.

12 – BRASIL. Presidência da República. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 3 out. 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 13 ago. 2021.

2.11.2_Discriminação de gênero

São exemplos de práticas discriminatórias relacionadas a gênero: anúncios de emprego que excluem mulheres ou colocam boa aparência como requisito; diferença salarial entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo e exercem as mesmas funções; exigência de teste de gravidez para contratação; e não contratação de mulheres mães.

Ademais, a discriminação se manifesta na desigualdade salarial, pois a média da remuneração das mulheres é equivalente a 77% da remuneração dos homens, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).¹³

2.11.3_Racismo e xenofobia

Trabalhadores e trabalhadoras migrantes ou em situação de refúgio enfrentam, ainda, situações de discriminação relacionadas a sua nacionalidade, etnia e raça. Recomendamos a leitura do Capítulo 15 deste manual para mais informações sobre como identificar e lidar com esses casos.

Em todos os casos de discriminação, é possível a denúncia ao MPT e o ajuizamento de ações trabalhistas individuais ou coletivas voltadas para a reparação do dano e para a inibição da continuidade dessas práticas. Nos casos em que a prática discriminatória configura crime também é recomendado, respeitada a vontade da vítima, realizar registro de Boletim de Ocorrência na Polícia Civil.

No caso de dispensa discriminatória, a empregada ou empregado tem direito, além da indenização por dano moral, à reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; ou à percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais, conforme previsto no artigo 4º da Lei nº 9.029/1995.

2.12 Segurança e Saúde do Trabalhador: Acidente de Trabalho e Doença Ocupacional

Toda pessoa empregada tem direito à proteção da saúde e da vida, e o empregador, o dever de adotar medidas que eliminem ou reduzam os riscos no local de trabalho.

Caso o empregado ou a empregada trabalhe em um ambiente que possa prejudicar sua saúde ou coloque em risco sua vida ou sua integridade física, o empregador deve fornecer gratuitamente o Equipamento de Proteção Individual (EPI) pertinente, como máscaras, luvas e capacetes. É também dever do empregador

13 – CNN Brasil. Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil, diz IBGE. *CNN Brasil*, 4 mar. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/03/04/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge>. Acesso em: 13 ago. 2021.

orientar o empregado ou a empregada quanto ao uso desses equipamentos, bem como fiscalizar seu uso e fazer sua reposição quando desgastados. O empregador não pode fazer nenhum tipo de desconto pelo fornecimento de EPI, salvo acordo ou dano ao equipamento por dolo do empregado.

Descumprimento por parte do empregado

O empregado que deixar de usar injustificadamente o EPI poderá receber penalidades do empregador (advertência, suspensão e demissão por justa causa).

Caso sofra um acidente durante o trabalho ou fique doente em razão das condições de trabalho, o empregado ou a empregada terá direito a afastamento para tratamento de saúde (*falta justificada*). Caso ocorra incapacidade para o trabalho, poderá haver direito a benefício previdenciário (*auxílio por invalidez temporária* ou *aposentadoria por invalidez*) e, quando do retorno às atividades, haverá direito a estabilidade pelo período de 12 meses. Nesses casos, é muito importante procurar atendimento médico e guardar relatórios, atestados médicos e exames correspondentes que comprovem a condição.

Havendo descumprimento de normas de segurança e direitos do trabalhador ou da trabalhadora em razão de doença ou acidente de trabalho, é possível realizar denúncia ao MPT e ajuizar ações trabalhistas individuais ou coletivas voltadas para a reparação do dano e para a inibição da continuidade dessas práticas.

3 LEGISLAÇÃO FEDERAL

NORMA	TEMA
Constituição Federal de 1988	Trata dos direitos dos trabalhadores nos artigos 7º a 11.
Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943	Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017	Implementou a chamada Reforma Trabalhista de 2017 através da alteração de diversos dispositivos da CLT, trazendo mudanças importantes quanto às formas de contrato trabalhista, jornada de trabalho e férias, entre outros.

Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974	Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e prestação de serviços (terceirização).
Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989	Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade e dá outras providências.
Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990	Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.
Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995	Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, assim como a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional e idade, entre outros, ressalvadas as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal.
Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998	Dispõe sobre o serviço voluntário.
Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012	Dispõe sobre a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho.
Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015	Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.
Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016	Dispõe sobre contrato de parceria entre profissionais de beleza e salões de beleza.

4 SOLUÇÕES, ENCAMINHAMENTOS E PROVIDÊNCIAS

Além dos possíveis encaminhamentos já indicados ao longo da seção 2 deste capítulo, como denúncia ao MPT e ajuizamento de ações trabalhistas individuais e coletivas, as organizações que prestam atendimento a migrantes e refugiados podem e devem:

- Promover o fortalecimento de canais presenciais e remotos para informação e solução de dúvidas quanto a questões pertinentes à inclusão laboral e às normas de proteção trabalhista;
- Identificar rede de assistência jurídica para trabalhadores e trabalhadoras migrantes vulneráveis em sindicatos, núcleos de prática jurídica de faculdades de Direito e escritórios de advocacia com atuação *pro bono* e estreitar a troca de experiência e conhecimento com esses atores;
- Caso seja identificada violação de direitos trabalhistas, verificar se a violação abrange grupo de trabalhadoras e trabalhadores na mesma empresa de modo a identificar o interesse coletivo e a possibilidade de atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho e do MPT, bem como do sindicato da categoria;
- Em casos de mediação e propostas de acordos extrajudiciais, orientar migrantes sobre os termos pactuados e sobre as transações e renúncias de direitos envolvidos para que a decisão seja tomada do modo mais informado possível;
- Orientar sobre a importância da existência de provas documentais ou testemunhais em matéria de violação de direitos trabalhistas;
- Documentar o perfil laboral do migrante e da migrante, violações laborais e acesso à Justiça de modo a construir um banco de dados nessa área para fundamentar propostas de políticas públicas para esse público.

5 POSSÍVEIS ENCAMINHAMENTOS EXTERNOS

5.1 Sistema de Inspeção do Trabalho (Auditores Fiscais do Trabalho – Ministério do Trabalho e Previdência):

Têm a função de fiscalizar administrativamente o cumprimento das normas de proteção laboral e aplicar sanções administrativas ao empregador em caso de violação de direitos trabalhistas.

As denúncias podem ser realizadas das seguintes formas:

- **Nos plantões fiscais**, os quais são atendimentos personalizados ao cidadão, executados diretamente pelo auditor-fiscal do Trabalho, em determinados dias e horários. Nesses plantões, é possível tirar dúvidas ou apresentar denúncias;
- **De forma escrita**. Neste caso, não há qualquer formalidade, podendo a denúncia ser realizada em formulários disponibilizados pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência (Superintendência Regional do Trabalho, Gerência Regional do Trabalho ou Agência Regional do Trabalho), ou ainda sem os referidos formulários, desde que de forma escrita e fornecendo as informações mínimas para possibilitar a ação do auditor-fiscal do Trabalho;
- **Disque 100**, número de telefone para denúncias de trabalho escravo;
- **Sistema Ipê**, para denúncias de trabalho escravo: <https://ipe.sit.trabalho.gov.br/#/> (disponível em português, espanhol, inglês e francês);
- **Denúncia on-line**: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/realizar-denuncia-trabalhista>.

5.2 Ministério Público do Trabalho (MPT)

Integra o Ministério Público da União e tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores. Cabe ao MPT promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores.

- O MPT atua principalmente nas seguintes áreas: fraudes trabalhistas, saúde e segurança dos trabalhadores; promoção da igualdade (xenofobia, racismo, discriminação de gênero); assédio moral e sexual; trabalho escravo; exploração do trabalho infantil; e liberdade sindical. Pode ser feita uma denúncia on-line (<https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie>) ou pessoalmente, em uma unidade do MPT da cidade.

ANEXOS

1. Material complementar
2. *Template* para banco de dados sobre violações de direitos trabalhistas e acesso à Justiça

1 ANEXO 1

1.1 MATERIAL COMPLEMENTAR

Cartilha ¡Soy inmigrante! ¡Tengo derechos!, da Organização Internacional para as Migrações (OIM) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

http://www.oit.org/brasil/programas-projetos/WCMS_746259/lang--pt/index.htm

2_ ANEXO 2

TEMPLATE PARA BANCO DE DADOS SOBRE VIOLAÇÕES DE DIREITOS TRABALHISTAS E ACESSO À JUSTIÇA

O formulário¹ abaixo pode ser utilizado para o registro de denúncias de violações trabalhistas e a definição de perfil dos trabalhadores denunciantes, bem como para a construção de um banco de dados da organização quanto a violações de direitos trabalhistas.

O formulário deve ser editado de acordo com as necessidades de cada organização e seu local de atendimento.

1. Formação educacional e profissional do informante

1 – Escolaridade do informante	<input type="checkbox"/> 1o Ciclo do Ensino Fundamental <input type="checkbox"/> Ensino Fundamental <input type="checkbox"/> Ensino Médio <input type="checkbox"/> Ensino Superior	<input type="checkbox"/> Completo <input type="checkbox"/> Incompleto Número de anos de estudo: _____
2 – Área de formação técnica (em nível médio ou pós-médio)	<input type="checkbox"/> Alimentos e bebidas <input type="checkbox"/> Administrativa e contábil <input type="checkbox"/> Agropecuária <input type="checkbox"/> Análises clínicas <input type="checkbox"/> Biotecnologia <input type="checkbox"/> Edificações e engenharia <input type="checkbox"/> Enfermagem <input type="checkbox"/> Química <input type="checkbox"/> Recursos humanos <input type="checkbox"/> Saúde e segurança do trabalho <input type="checkbox"/> Turismo e hotelaria <input type="checkbox"/> Vendas e negócios <input type="checkbox"/> Outra _____	Curso: _____ _____ <input type="checkbox"/> Completo <input type="checkbox"/> Incompleto <input type="checkbox"/> Não possui/ Não se aplica

1 – O formulário disponibilizado foi elaborado por Rodne de Oliveira Lima (UNILA) e Carolina Spack Kemmelmeier (Unioeste).

3 – Área de formação superior	<input type="checkbox"/> Ciências Exatas e da Terra <input type="checkbox"/> Ciências Biológicas <input type="checkbox"/> Engenharias <input type="checkbox"/> Ciências da Saúde <input type="checkbox"/> Ciências Agrárias <input type="checkbox"/> Ciências Sociais Aplicadas <input type="checkbox"/> Ciências Humanas <input type="checkbox"/> Linguística, Letras e Artes <input type="checkbox"/> Outra área	Curso: _____ _____ <input type="checkbox"/> Completo <input type="checkbox"/> Incompleto <input type="checkbox"/> Não possui/ Não se aplica
--------------------------------------	--	---

2. Informações sobre o núcleo familiar do informante

4 – Idade e sexo dos membros da família	<input type="checkbox"/> de 0 a 1 ano incompleto <input type="checkbox"/> de 1 a 6 anos completos <input type="checkbox"/> de 7 a 15 anos completos <input type="checkbox"/> de 16 a 17 anos completos <input type="checkbox"/> de 18 a 29 anos completos <input type="checkbox"/> de 30 a 59 anos completos <input type="checkbox"/> 60 anos completos ou mais <input type="checkbox"/> Não se aplica	<input type="checkbox"/> Masc <input type="checkbox"/> Fem <input type="checkbox"/> Masc <input type="checkbox"/> Fem <input type="checkbox"/> Masc <input type="checkbox"/> Fem <input type="checkbox"/> Masc <input type="checkbox"/> Fem <input type="checkbox"/> Masc <input type="checkbox"/> Fem <input type="checkbox"/> Masc <input type="checkbox"/> Fem <input type="checkbox"/> Masc <input type="checkbox"/> Fem
5 – Número de membros da família que estudam	<input type="checkbox"/> Até 15 anos: _____ <input type="checkbox"/> 16 anos ou mais: _____ <input type="checkbox"/> Não se aplica	
6 – Número de membros da família que trabalham	<input type="checkbox"/> Homens: _____ <input type="checkbox"/> Mulheres: _____ <input type="checkbox"/> Não se aplica	<input type="checkbox"/> Com vínculo formal: _____ <input type="checkbox"/> Com vínculo informal: _____
7 – Número de membros da família que procuram emprego atualmente	<input type="checkbox"/> Homens: _____ <input type="checkbox"/> Mulheres: _____ <input type="checkbox"/> Não procuram <input type="checkbox"/> Não se aplica	

3. Direitos trabalhistas e previdência social

<p>8 – Cidade em que o informante trabalha atualmente</p>	<p>() Foz do Iguaçu () Outro município do oeste do Paraná () Outra localidade do Paraná () Outra localidade do Brasil () Cidades fronteiriças da Argentina () Outras localidades da Argentina () Cidades fronteiriças do Paraguai () Outras localidades do Paraguai () Outros países () Não trabalha atualmente</p>	<p>País: _____</p> <p>Província/Estado: _____</p> <p>Cidade: _____</p>
<p>9 – Situação laboral do informante</p>	<p>() Autônomo/Conta própria () Empresário () Empreendedor solidário () Empregado no setor privado () Empregado doméstico () Empregado público () Estagiário () Desempregado () Aposentado () Não se aplica</p>	
<p>10 – Setor de ocupação profissional do informante e tempo de exercício na atividade atual</p>	<p>() Indústria frigorífica () Outro setor industrial () Construção civil () Serviços () Comércio () Comércio ambulante () Setor turístico () Empregado doméstico () Trabalhador rural () Outro: _____ () Não se aplica</p>	<p>() até 6 meses incompletos () de 6 meses a 1 ano incompleto () de 1 a 2 anos completos () de 3 a 5 anos completos () de 6 a 10 anos completos () mais de 10 anos completos</p>

<p>11 – A atividade atual possui correlação com o trabalho exercido no país de origem?</p>	<p>() Sim () Não () Não se aplica</p>	<p>Profissão: _____</p>
<p>12 – Caso seja empregado: possui vínculo de trabalho formal?</p>	<p>() Sim () Não () Não se aplica</p>	
<p>13 – Trabalhou anteriormente, na condição de empregado, sem vínculo formal?</p>	<p>() Sim () Não</p>	<p>* Considerar o período desde a chegada ao Brasil até os últimos cinco anos</p>
<p>14 – O informante é filiado a algum regime previdenciário no Brasil?</p>	<p>() Previdência Social () Regimes especiais de previdência pública () Previdência complementar () Não</p>	
<p>15 – O informante é filiado a algum regime previdenciário em outro país?</p>	<p>() Previdência Social () Regimes especiais de previdência pública () Previdência privada () Não</p>	<p>() No país de origem () Em outro país () Não se aplica</p>

16 – Segundo a percepção do informante, teve direitos violados em empregos no Brasil?

- Falta de registro formal do vínculo trabalhista
- Fraude na contratação do trabalho
- Xenofobia/discriminação
- Retenção de documentos pessoais pelo empregador
- Jornadas excessivas
- Não observância do intervalo intrajornada
- Não observância do intervalo entre jornadas
- Não observância do repouso semanal remunerado
- Férias vencidas
- Recebimento de remuneração por fora
- Atrasos e falta de pagamento de salários
- Subtração do pagamento de horas extras
- Atraso do pagamento de horas extras
- Subtração de adicionais de insalubridade e periculosidade
- Exposição a riscos ambientais
- Sofreu acidente do trabalho
- Sofreu adoecimento no trabalho
- Sofreu despedida arbitrária
- Atraso do pagamento de verbas rescisórias
- Subtração do pagamento de verbas rescisórias
- Assédio moral
- Assédio sexual
- Não sabe dizer se teve direitos violados
- Não teve direitos violados
- Não se aplica

17 – Procurou ajuda para solucionar essas violações?	<input type="checkbox"/> Não procurou <input type="checkbox"/> Sindicato <input type="checkbox"/> Advogado <input type="checkbox"/> MTE <input type="checkbox"/> MPT <input type="checkbox"/> Outro: _____ <input type="checkbox"/> Não se aplica	
18 – A instituição procurada atendeu suas necessidades?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não se aplica	
19 – Já foi autor de reclamação trabalhista no Brasil?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	

MANUAL DE ATENDIMENTO JURÍDICO A MIGRANTES E REFUGIADOS



- 1 Cuidados básicos no atendimento de pessoas em situação de vulnerabilidade
- 2 Documentos brasileiros para migrantes e refugiados
- 3 Alteração de assentamento de pessoa migrante ou refugiada
- 4 Aspectos básicos do Direito de Família brasileiro

5 Direito do Trabalho: violações trabalhistas e rescisão contratual

- 6 Direito Imobiliário: direitos e deveres do locatário
- 7 Revalidação de diplomas emitidos no exterior
- 8 Procedimentos complementares junto ao CONARE
- 9 Preparação para entrevistas de elegibilidade junto ao CONAR
- 10 Audiências de custódia e atendimento jurídico à pessoa migrante ou em situação de refúgio no Brasil
- 11 Crianças e adolescentes migrantes e refugiados separados ou desacompanhados
- 12 Migrantes e refugiados pertencentes ao grupo LGBTQI+
- 13 Migrantes indígenas: principais demandas, particularidades e dificuldades
- 14 Atendimento a mulheres e meninas em situação de violência
- 15 Xenofobia e racismo: encaminhamentos jurídicos
- 16 Atendimento a vítimas de trabalho análogo ao escravo
- 17 Atendimento a vítimas de tráfico de pessoas
- 18 Migrantes e refugiados em conflito com a lei

Organização responsável



Promoção