

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.

Tiragem: 10.000 exemplares

Impressão: Charbel Gráfica e Editora Ltda
 Fone: (61) 2105-4500 - Fax: (61) 2105-4501
 Brasília - DF

Contato para obtenção de exemplares:
 Amatra 4: (51) 3231-5759
 Anamatra: (61) 3322-0266

Impresso no Brasil / Printed in Brazil

Dados internacionais de catalogação na publicação

C327	Cartilha do Trabalhador. Brasília: Charbel, 2007. 48 p.
	1. DIREITOS DO TRABALHADOR 2. DIREITOS DO TRABALHO
	CDU 349.2

BRASÍLIA - DF
2007

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal contempla os trabalhadores com um conjunto especial de direitos e garantias inderrogáveis.

Quem trabalha realiza um dos fundamentos da existência humana. Trabalhar é existir. É reviver as atividades e atitudes dos antepassados. É realizar-se como pessoa humana. Então, garantir a dignidade do trabalhador deve ser função primordial daqueles que se preocupam com um mundo mais civilizado, digno e humano.

Esta Cartilha do Trabalhador concretiza anseios de emancipação, igualdade, justiça e solidariedade. Suas dimensões semelhantes à Carteira de Trabalho não são simples coincidência. Pequena no tamanho, o trabalhador pode tê-la sempre por perto para estudar, tirar dúvidas e lutar pelo que é seu. Somente quem conhece seu direito pode defendê-lo com diálogo, serenidade e segurança.

Esta 3ª edição da Cartilha divulga para a sociedade a *Campanha pela Efetivação do Direito do Trabalho*, uma ação cívica dos Juizes do Trabalho na defesa dos direitos fundamentais que a Constituição assegura a todos os trabalhadores.

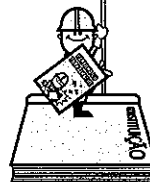
Faça valer seus direitos!

Ary Faria Marimon Filho

Presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho do Rio Grande do Sul

Cláudio José Montesso

Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho



CARTILHA DO TRABALHADOR

ÍNDICE

DIREITOS BÁSICOS DOS TRABALHADORES

CARTEIRA DE TRABALHO	1
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	2
SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL	3
PISO SALARIAL REGIONAL	4
JORNADA DE TRABALHO	4
REPOUSO	5
ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO	6
13º SALÁRIO (GRATIFICAÇÃO DE NATAL)	7
FÉRIAS	8
MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	9
INSALUBRIDADE	9
PERICULOSIDADE	10
LICENÇA-MATERNIDADE / LICENÇA-PATERNIDADE	11
SALÁRIO-FAMÍLIA	12
RESCISÃO DE CONTRATO: PEDIDO DE DEMISSÃO	13
DISPENSA SEM JUSTA CAUSA	14
HOMOLOGAÇÃO PELO SINDICATO	15
DISPENSA POR JUSTA CAUSA	16
FGTS (FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO)	18
SEGURO-DESEMPREGO	19
ABONO DO PIS (PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL)	21

ÍNDICE

DIREITOS E DEVERES...

... DO TRABALHADOR DOMÉSTICO	25
... DO ADOLESCENTE EMPREGADO	26
... DO APRENDIZ	27
... DO ESTAGIÁRIO	28
... DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA	29
DEVERES BÁSICOS DO EMPREGADO	30
DEVERES BÁSICOS DO EMPREGADOR	31
TRABALHO ESCRAVO	32

ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS


JUSTIÇA DO TRABALHO: FUNÇÃO	35
ESTRUTURA	36
AÇÕES TRABALHISTAS	37
ACORDOS JUDICIAIS	38
RECURSOS JUDICIAIS	39
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: ATRIBUIÇÕES	40
DENÚNCIAS	41
ONDE BUSCAR INFORMAÇÕES	42
ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA	42




COMO USAR ESTA CARTILHA:

Os textos de cada capítulo foram organizados através de pequenas figuras (ícones).















Cada figura corresponde a um assunto específico. Com isso, torna-se mais rápido para o leitor encontrar o tópico desejado.

 Exemplo: para saber como obter a Carteira de Trabalho, procure, no capítulo "Carteira de Trabalho", o ícone "caneta", correspondente ao assunto "Como fazer" (veja na "Legenda" abaixo).

Junto a um ícone maior, poderá haver outros menores. Eles servem para indicar algum detalhe importante do tópico.

 Exemplo: para saber "onde" obter a Carteira de Trabalho, abaixo do ícone "caneta", há um ícone menor ("caixa de correio"), correspondente ao assunto "Locais" (veja na "Legenda" abaixo).

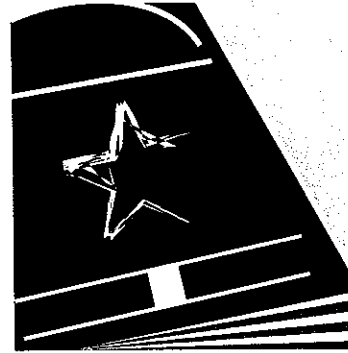
LEGENDA

	DIREITOS		NÃO TEM DIREITO
	DEVER / OBRIGAÇÃO		NÃO TEM OBRIGAÇÃO
	PROIBIÇÃO		NÃO É PROIBIDO
	COMO FAZER		PRAZOS / DATAS
	LOCAIS		DOCUMENTOS
	VALORES		SIGNIFICADOS
	IMPORTANTE		
	OUTRAS POSSIBILIDADES OU INFORMAÇÕES		

DIREITOS BÁSICOS DOS TRABALHADORES



Não se pode conceber a redução de direitos que ainda sequer foram levados à imensa maioria dos trabalhadores.



DIREITO DO
TRABALHO
UMA QUESTÃO DE
CIDADANIA

Campanha pela Efetivação do Direito do Trabalho

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Sls. 602 a 608 - Ed. Business Center Park Brasil 21
Brasília/DF - CEP: 70316-000 - Telefones: (61) 3322-0720 / 3322-0996
www.anamatra.org.br/efetivacao





CARTILHA DO TRABALHADOR




CARTEIRA DE TRABALHO

É o documento de identidade e histórico da vida profissional do trabalhador.


 É dever conservá-la sem rasuras. Ela contribui para assegurar o futuro do trabalhador e seus dependentes.


 Proibido alterar anotações ou trocar a fotografia da Carteira de Trabalho.

 **COMO OBTER A CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)**

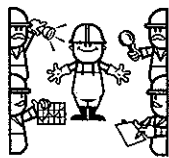
 **LOCAIS:**
Ministério do Trabalho
Órgãos conveniados: Prefeituras, SINE, Postos de Atendimento.

 **DOCUMENTOS NECESSÁRIOS:**
1 foto 3x4, Carteira de Identidade, CPF, Título de Eleitor.

 **ANOTAÇÕES OBRIGATÓRIAS:**
Data de admissão, data da saída, salário inicial, função, alterações de salário.

 **Admissão:** quando o empregado é contratado.

Demissão: quando o empregado rompe o contrato por desinteresse em continuar prestando serviços ao empregador.



CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É feito para avaliar as aptidões pessoais e o desempenho profissional do trabalhador, bem como demonstrar as vantagens e condições de trabalho oferecidas pela empresa.

PRAZO MÁXIMO
90 dias.

PRORROGAÇÃO DO CONTRATO
1 vez (desde que não ultrapasse os 90 dias).

VENCIDO O PRAZO:
o contrato passa a vigor por prazo indeterminado.

O empregador é obrigado a anotar o contrato de trabalho na Carteira de Trabalho até 48 horas após a contratação.

É proibido novo contrato de experiência após o término do primeiro.

Se o empregado é dispensado sem motivo justo antes do término do prazo, o empregador deve pagar indenização de 50% dos salários que seriam devidos do dia seguinte à dispensa, caso o contrato fosse cumprido até o último dia.



SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

É o valor mínimo que deve ser pago a todos empregados que não têm salário fixado em lei ou em negociação coletiva de seus sindicatos.

VALORES VIGENTES:

	2006	2007	2008
R\$	350,00	380,00	_____

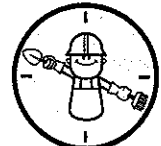


PISO REGIONAL DE SALÁRIO

Em alguns Estados foi estabelecido em lei um valor mínimo que deve ser pago como salário mensal aos trabalhadores que não têm salário fixado em normas coletivas (ex.: *os empregados domésticos*).

VALORES VIGENTES:

	2007	2008
São Paulo	R\$ 410,00	R\$ _____
Rio de Janeiro	R\$ 424,88	R\$ _____
Paraná	R\$ 464,20	R\$ _____
Rio Grande do Sul	R\$ 430,23	R\$ _____



JORNADA DE TRABALHO

É o período de tempo em que o empregado presta serviços ou permanece à disposição do empregador, num espaço de 24 horas.

JORNADA MÁXIMA: 08 horas diárias ou 44 semanais
(se outro limite não for previsto em Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva)

O empregador com mais de 10 empregados é obrigado a ter cartão-ponto, folha-ponto ou livro-ponto para controle do horário de trabalho.

O empregado é obrigado a anotar o verdadeiro horário de início e término do trabalho diário, inclusive intervalo.



REPOUSO

Domingos e feriados são dias de repouso.

Pode o empregador conceder folga noutro dia da semana para compensar o trabalho no dia de repouso.

Para algumas atividades, o dia de repouso pode ser combinado para outro dia da semana (ex.: restaurantes).

O trabalho nesses dias deve ser remunerado com o dobro (2x) do valor do dia normal, além do valor do repouso.

INTERVALO

O trabalhador tem direito a intervalos para repouso e alimentação:

DURANTE A JORNADA DE TRABALHO
de 8 horas: intervalo de 1 a 2 horas
de 6 horas: intervalo mínimo de 15 minutos.

ENTRE DUAS JORNADAS DIÁRIAS
Intervalo mínimo de 11 horas.

HORAS EXTRAS

Se a jornada contratual for de 4, 6 ou 8 horas, todas as excedentes deverão ser pagas como extras.

ADICIONAL MÍNIMO: 50% sobre o valor normal.

Havendo acordo da empresa com o Sindicato, as horas extras poderão ser pagas com adicional maior, ou compensadas com folgas.

ADICIONAL NOTURNO

Se o trabalho é realizado à noite (entre 22 h e 05 h), o empregador deve pagar adicional noturno.

VALOR MÍNIMO: 20% calculado sobre as horas trabalhadas.


"Hora noturna": considera-se que tenha 52 min e 30 seg (e não 60 min). Isto é feito porque o trabalho à noite é mais cansativo do que o trabalho durante o dia.



ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO

Direito do empregado à manutenção do emprego, só podendo ser dispensado por justa causa.


APLICA-SE EM CASOS DE:

 **ACIDENTE DO TRABALHO**
O empregado tem estabilidade provisória por 1 ano após o retorno ao trabalho.


DIRIGENTE SINDICAL
Desde o registro da candidatura até 1 ano após o término do mandato.

MEMBRO DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO A ACIDENTES (CIPA): Desde o registro da candidatura até 1 ano após o término do mandato.

GESTANTE
Desde confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.


 Há outras hipóteses de estabilidades provisórias pactuadas em negociações pelos Sindicatos.


Exemplo: alguns meses após paralisação por greve; 1 ano antes da aposentadoria, etc.


 **Se dispensado injustamente:** o empregado reclama na Justiça do Trabalho para obter a reintegração.




13º SALÁRIO GRATIFICAÇÃO DE NATAL


 **PAGAMENTO:** em até 2 parcelas.

 1ª parcela até 30 de novembro.
2ª parcela até 20 de dezembro de cada ano.

 Se o empregado não trabalhou durante todos os meses do ano, recebe 13º salário proporcional.

Exemplo: admitido em 15.08.2002, terá direito ao valor correspondente a 5/12 do salário, em 2 parcelas como acima informado.


 O valor médio das horas extras, os adicionais de insalubridade, de periculosidade, de tempo de serviço, adicional noturno, dentre outras parcelas remuneratórias, devem compor o cálculo do 13º salário.


 Conta-se como mês inteiro o período igual ou superior a 15 dias.




FÉRIAS


Período de 30 dias para descanso e lazer a que tem direito o empregado a cada 12 meses de trabalho.

 Recebe o salário do mês acrescido de um terço (1/3).
Foi criado pela Constituição de 1988 para possibilitar que o empregado disponha de um valor adicional para custear seu lazer nos dias de férias.


 Podem ser parceladas em 2 períodos, com prazo mínimo de 10 dias cada período.


 Conta-se como mês inteiro o período igual ou superior a 15 dias.

ABONO DE FÉRIAS

 A CLT autoriza a conversão em dinheiro de apenas 10 dias de férias. Os demais dias têm de ser usufruídos para descanso.

FÉRIAS PROPORCIONAIS

 Se no momento da rescisão não houver sido completado um período de 12 meses, o empregado tem direito de receber o valor proporcional aos meses trabalhados.


 O empregado com mais de 5 faltas injustificadas durante o período aquisitivo, terá reduzido o período de férias:


até 05 faltas	30 dias de férias
até 14 faltas	24 dias de férias
até 23 faltas	18 dias de férias
até 32 faltas	12 dias de férias





MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO


O Brasil, infelizmente, é um dos países recordeiros em acidentes do trabalho.

 É obrigação do empregador cuidar da segurança dos empregados no ambiente de trabalho.

 **Se ocorrer acidente por culpa do empregador:** indenização por danos materiais, físicos e morais.

 **Ocorrendo acidente,** o empregador deve:


 Preencher a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT)
 Dar ao trabalhador todo o atendimento médico necessário e encaminhá-lo para receber benefício do INSS.

 **Se a empresa não emitir a CAT:** o próprio empregado pode procurar assistência do INSS ou solicitar ao Sindicato que expeça o documento.

INSALUBRIDADE



Manuseio permanente de agentes nocivos à saúde (por exemplo, cal, cimento, óleos lubrificantes, graxas, alvex, detergentes, ruído, doenças infecciosas, etc).

 É dever do empregado usar os **equipamentos de proteção individual (EPI):** luvas, botinas, uniforme, capacete, máscara, etc.

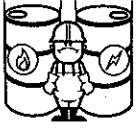


É dever do empregador fornecer os EPIs.

Compete ao empregador incentivar e fiscalizar o uso dos equipamentos e substituí-los quando danificados.



A falta ou insuficiência de EPIs torna obrigatório o pagamento do adicional de insalubridade de 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) ou 40% (grau máximo) sobre o salário normativo ou profissional.



PERICULOSIDADE

Quando o empregado trabalha exposto a materiais ou substâncias explosivas, eletricidade e produtos inflamáveis.



Cuidar da saúde é obrigação do trabalhador e da empresa.

Também nessas atividades é obrigatório o fornecimento de EPIs pelo empregador e adoção de medidas de segurança que diminuam os riscos.



Adicional de 30% sobre a remuneração do empregado.



Negar-se a usar EPIs pode caracterizar falta grave e justificar advertência e punição.



LICENÇA-MATERNIDADE

ou LICENÇA À GESTANTE

É o direito de afastamento do trabalho por 120 dias, que pode ser exercido a partir de 1 mês antes do parto.



A estabilidade provisória, porém, é o direito de não perder o emprego desde o início da gravidez até 5 meses após o parto. Na maior parte desse período a mulher trabalha.



INÍCIO DO AFASTAMENTO: a partir de 1 mês antes do parto (conforme previsto na CLT).

PERÍODO DE AFASTAMENTO: 120 dias



Durante a licença-maternidade os salários são pagos pelo empregador, que deduz tais valores dos recolhimentos devidos à Previdência Social.



LICENÇA-PATERNIDADE

É o direito do homem de afastar-se do trabalho para acompanhamento da mulher e do filho recém-nascido.



PERÍODO DE AFASTAMENTO: 5 dias a partir do dia do nascimento da criança.



SALÁRIO-FAMÍLIA

Benefício que a Previdência Social oferece ao trabalhador que tem filhos de até 14 anos de idade e recebe salário não superior a R\$ 676,27 (valor vigente em 2007).



VALORES ATUAIS

Salário-família de R\$ 23,08, para salário até R\$ 449,93.

Salário-família de R\$ 16,26, para salários entre 449,93 e R\$ 676,27.



Não recebe salário-família: quem ganha acima de R\$ 676,27.



COMO FUNCIONA?



O empregado deve entregar ao empregador cópia da certidão de nascimento dos filhos e apresentar a Carteira de Vacinação.



O empregador deduz o valor do salário-família das contribuições previdenciárias que recolhe à Previdência Social.



RESCISÃO DE CONTRATO

PEDIDO DE DEMISSÃO

É o rompimento do contrato de trabalho pelo empregado, sem que o empregador tenha dado motivo para isso.



Pedido de Demissão deve ser feito por escrito e assinado.

O empregador preenche o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) com a relação das parcelas devidas.

Todas as parcelas deverão ser calculadas considerando a média das horas extras prestadas.



É necessário comunicar ao empregador com antecedência e cumprir **aviso prévio** de 30 dias.



O empregador pode dispensar o cumprimento do aviso prévio.



Descumprimento do aviso autoriza desconto do valor do salário nas parcelas resilitórias.



Empregado com mais de 1 ano de trabalho recebe: Saldo de salário, salário-família, 13º salário proporcional, férias proporcionais e férias vencidas acrescidas de 1/3.

Empregado com menos de 1 ano de trabalho recebe: Saldo de salário, salário-família, 13º salário proporcional e férias proporcionais com acréscimo de 1/3.




Quando pede demissão o empregado não tem direito de sacar os depósitos do FGTS, nem pode requerer Seguro-Desemprego, pois parou de trabalhar por seu próprio interesse.




RESCISÃO DE CONTRATO

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA


É o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o empregado tenha cometido falta grave.


 Se a iniciativa é do empregador ocorre dispensa sem justa causa. É errado dizer "fui demitido". O certo é "fui dispensado" ou "despedido".


 O empregador preenche o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) com a relação das parcelas devidas.


Todas as parcelas deverão ser calculadas considerando a média das horas extras prestadas e incluindo o período do aviso-prévio, média de horas extras, adicional de insalubridade ou de periculosidade, adicional noturno, dentre outras vantagens.


Na CTPS, deve constar como data de saída o dia de término do aviso-prévio, ainda que não trabalhado.

 Ao receber o aviso-prévio, o empregado pode optar por redução da jornada em 2 horas diárias ou redução de 7 dias no período do aviso.

 **Empregado recebe:** aviso-prévio trabalhado ou indenizado, saldo de salário, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional, multa de 40% pela dispensa injusta (sobre os depósitos do FGTS).

 Pode, ainda, sacar os depósitos do FGTS e requerer o benefício do Seguro-desemprego.

 **Deve levar:** Termo de Rescisão, guias do Seguro-desemprego e CTPS.


 **Onde:** Para o Seguro-desemprego nos postos do SINE, DRT e agências da CAIXA (onde não houver SINE ou DRT). Para o FGTS em qualquer agência da CAIXA.


14





HOMOLOGAÇÃO PELO SINDICATO

O ATO DE HOMOLOGAÇÃO É GRATUITO. É TAMBÉM NECESSÁRIO NO PEDIDO DE DEMISSÃO E NA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA


 Empregado e empregador comparecem no Sindicato dos Trabalhadores para homologação do rompimento do contrato de trabalho e pagamento das parcelas devidas.

 A homologação também pode ser feita nos órgãos locais do Ministério do Trabalho e Emprego, com a presença do empregado e do empregador.


 O sindicato é responsável pela conferência de todas as parcelas e valores pagos ao trabalhador. Eventuais diferenças devem ser registradas no verso do TRCT.

 O trabalhador não deve assinar nenhum documento sem que esteja assistido pelo seu Sindicato, nem deve devolver quaisquer valores ou cheques ao empregador após a homologação.

PRAZO DE PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS

 • até o 1º dia útil depois do término do contrato a prazo ou do cumprimento do aviso-prévio;

• até 10 dias após a dispensa ou indenização do aviso prévio.

 Vencidos esses prazos o empregador paga uma multa equivalente ao salário do empregado.

 **RECUSA DO EMPREGADO:** o empregador pode depositar os valores em ação judicial na Justiça do Trabalho.

15




RESCISÃO DE CONTRATO


DISPENSA POR JUSTA CAUSA


É o rompimento do contrato de trabalho em virtude de faltas graves cometidas pelo empregado ou pelo empregador.

FALTA GRAVE DO EMPREGADOR

OCORRE EM CASOS DE:

 Exigir serviços superiores às forças do empregado, tratamento agressivo ou com rigor excessivo; expor o empregado a perigo; não pagar salários ou outras obrigações do contrato, ato lesivo à honra do empregado ou de sua família; agressão física; redução dos serviços que afete o valor do salário, dentre outras.

 O empregado não é obrigado a concordar com a atitude do empregador, podendo discuti-la ao propor ação na Justiça do Trabalho.


 **Se a falta grave foi cometida pelo empregador:** o empregado tem direito a todas as parcelas relativas à dispensa sem justa causa.


Descumprimento do contrato pelo empregador (por exemplo, atraso de salários): autoriza o empregado a não continuar a prestação de serviços, desde que comunique expressamente o motivo.




FALTA GRAVE DO EMPREGADO

OCORRE EM CASOS DE:

 Desonestidade, mau procedimento no trabalho, comportamento irregular, concorrência com o empregador, desídia, embriaguez no serviço, violação de segredo empresarial, indisciplina, insubordinação, abandono do emprego, agressão à honra ou ofensas físicas ao empregador ou terceiros, dentre outras.

 O empregador é obrigado a comunicar por escrito a dispensa por justa causa ao empregado, informando claramente o motivo.

 **Empregado recebe:** saldo de salários, 13º salário vencido e férias vencidas.

 Não tem direito de sacar depósitos do FGTS e requerer o Seguro Desemprego.

 Proibido registrar na Carteira de Trabalho que o empregado foi dispensado por justa causa.

É fraude preencher os documentos da rescisão para levantamento do FGTS, sem que o trabalhador tenha sido dispensado sem justa causa.

A lei não autoriza empregado e empregador a fazerem acerto para dissolução do contrato, reduzindo os valores a que o trabalhador tem direito.

16

17



FGTS

FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

Todos os trabalhadores empregados têm direito a uma conta de FGTS na Caixa Econômica Federal.



É necessário ter a Carteira de Trabalho assinada.



É obrigação do empregador depositar todos os meses 8% do salário (incluindo horas extras e adicionais salariais) do empregado na conta do FGTS.



Não há desconto desse valor no salário do empregado.



Em caso de dispensa sem justa causa:

O empregador deve depositar na conta vinculada a indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS de todo o contrato de trabalho



O saldo da conta pode ser sacado em caso de:

- dispensa injusta;
- término do contrato;
- para aquisição da casa própria;
- aposentadoria;
- após 3 anos fora do regime do FGTS;
- doenças graves (ex: câncer e AIDS);
- falecimento.



A Caixa Federal envia, regularmente, extrato da conta para o endereço do trabalhador.



O empregado doméstico somente tem direito ao FGTS se o empregador concordar em fazer os depósitos.



SEGURO-DESEMPREGO

É DEVER DO TRABALHADOR:



Somente receber o Seguro-Desemprego enquanto estiver desempregado, sem renda própria.

Tão logo conseguir novo emprego, deve comunicar à Caixa ou ao Ministério do Trabalho para cancelar o recebimento do benefício.



É proibido receber Seguro-Desemprego depois de já estar empregado.



QUEM TEM DIREITO?

Trabalhador desempregado, com Carteira de Trabalho anotada, dispensado sem justa causa.

Trabalhador doméstico, somente se o empregador recolher o FGTS.

Se tiver, ao menos, 6 meses de trabalho antes da dispensa.

Se não possuir renda para sustento próprio e da família.

Se não estiver usufruindo benefício do INSS (exceto pensão por morte ou auxílio-acidente).



QUANTAS PARCELAS?

Depende do tempo de serviço do trabalhador:

06 a 11 meses de serviço	03 parcelas
12 a 23 meses de serviço	04 parcelas
24 a 36 meses de serviço	05 parcelas



COMO REQUERER?



A partir do 7º ao 120º dia após a data de dispensa para empregado formal. Do 7º ao 90º dia após a data de dispensa para empregado doméstico, se o empregador tiver feito os depósitos do FGTS (pág. 25).



No Ministério do Trabalho e Emprego, ou no SINE, ou, ainda, nas Agências da Caixa Econômica Federal.



Deverá apresentar:

- Carteira de Trabalho (CTPS);
- Carteira de Identidade;
- Guias do Seguro-desemprego;
- Comprovante de inscrição no PIS;
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT);
- 2 últimos recibos de salários;
- Comprovante de Saque do FGTS.



COMO RECEBER?

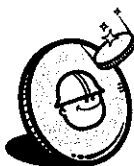


Com o **Cartão do Cidadão** nas Lotéricas, Caixa Aqui, ou em qualquer agência da Caixa Econômica Federal.



Deverá apresentar o comprovante de inscrição no PIS e:

- Carteira de Trabalho ou
- Carteira de Identidade ou
- Carteira de Motorista



ABONO DO PIS

PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL

O abono salarial é pago aos trabalhadores empregados no valor equivalente a 1 salário mínimo, 1 vez por ano.



QUEM TEM DIREITO?

Empregado cadastrado no PIS-PASEP há pelo menos 5 anos;

Quem recebeu salário médio mensal de até 2 salários mínimos no ano base que está sendo considerado;

Quem tenha trabalhado pelo menos 30 dias no ano base (com registro na carteira);

Quem constou na RAIS - Relação Anual de Informações Sociais (preenchidas pelo empregador) - no ano base.



COMO RECEBER?



Quem tem conta na CAIXA recebe no mês de julho, não importando a data de nascimento;

Junto com o salário, se o empregador tiver convênio com a CAIXA;

Nas agências da CAIXA, conforme calendário do PIS, com base na data de nascimento;

O Abono também pode ser sacado nas Lotéricas, salas de auto-atendimento e nos terminais do CAIXA AQUI por quem possui o Cartão do Cidadão, fornecido gratuitamente pela CAIXA.



OBSERVAÇÃO: Os rendimentos e as quotas do PIS podem ser sacados nas agências da Caixa.



Informe-se também pelo site www.caixa.gov.br.

**... DO ADOLESCENTE EMPREGADO**

Adolescente: entre 12 e 18 anos de idade.

Criança: até 12 anos incompletos.

DA PROTEÇÃO À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE

É proibido pela Constituição Federal o trabalho de menores de 16 anos como empregados.

Entre 14 e 16: o adolescente só pode trabalhar na condição de aprendiz.

Entre 16 e 18 anos: é proibido trabalho em condições perigosas, insalubres, penosas, em horário noturno, em locais que prejudiquem a formação ou o desenvolvimento físico, mental, psíquico, moral e social do adolescente.

É proibido o trabalho em horário ou local que dificulte frequência à escola.

**DIREITOS DO ADOLESCENTE EMPREGADO**

16 a 18 anos

- Carteira de Trabalho assinada;
- Assinar recibos de salário sem assistência do responsável legal;
- Salário mínimo legal, ou piso salarial da categoria profissional, ou piso salarial regional;
- Repouso semanal remunerado;
- Férias nos períodos escolares (mínimo de 30 dias);
- Depósitos do FGTS;
- Estabilidade por acidente do trabalho;
- Direitos previdenciários;
- Não há prescrição de direitos;
- Todos os demais direitos garantidos aos trabalhadores em geral.

26

... DO APRENDIZ

14 a 24 anos

**REQUISITOS DE VALIDADE DO CONTRATO DO APRENDIZ**

- Anotação na Carteira de Trabalho.
- Inscrição do aprendiz em curso de formação profissional de entidades como SENAI, SENAC, SESI, etc.
- Controle da matrícula e frequência do aprendiz na Escola.



- Contrato de Trabalho Especial, por escrito, anotado na Carteira de Trabalho;
- Garantir formação técnica e profissional;
- Jornada de trabalho máxima de 6 horas, se estiver cursando até a 9ª série;
- Jornada de trabalho máxima de 8 horas, se estiver cursando o ensino médio;
- Proibida a realização de horas extras;
- Proibida a compensação de horas;
- Prazo do contrato no máximo de 2 anos;
- Certificado de qualificação profissional, dado pelo empregador.

**DEVERES DO APRENDIZ**

- Cumprir as tarefas determinadas.
- Frequentar a escola e a empresa regularmente e nos horários indicados.



Está sujeito a advertência e punições, inclusive rompimento do contrato por justa causa.



As microempresas e as empresas de pequeno porte estão dispensadas da matrícula do aprendiz em curso de formação profissional.

27

... DO ESTAGIÁRIO

Adolescente maior de 16 anos, estudante, pode trabalhar como estagiário, sem vínculo de emprego, em atividade de aprendizagem social, profissional ou cultural em empresas públicas ou privadas, sob coordenação de instituição de ensino.

REQUISITOS DE VALIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO

- Ser estudante de curso superior, profissionalizante, ensino médio ou escola de educação especial, de ensino público ou particular;
- Convênio escrito entre empresa pública ou privada e instituição de ensino que proporcione aprendizagem profissional e complementação do ensino;
- Planejamento, execução e avaliação do estágio pela instituição de ensino, conforme currículo e calendário escolares;
- Termo de compromisso entre o estudante e a empresa, com intervenção da instituição de ensino.



- Jornada de estágio que não prejudique a frequência à escola;
- Seguro de acidentes pessoais;
- Período mínimo de 1 semestre letivo.

28

... DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

São titulares de todos os direitos assegurados aos demais trabalhadores urbanos e rurais, além das seguintes garantias especiais:



- Seleção para o emprego deve respeitar os limites e habilidades pessoais
- De 2% a 5% das vagas nas empresas privadas com mais de 100 empregados são reservadas para portadores de deficiências
- Reserva de cargos e empregos nos concursos públicos
- Garantia de habilitação e reabilitação profissional
- Tarefas e rotinas adequadas às peculiaridades do empregado
- Jornada flexível em razão do grau de deficiência e necessidade de tratamento médico
- Adaptação do ambiente físico de trabalho, equipamentos, dependências, favorecendo melhor acessibilidade



Dispensa sem justa causa, somente se houver contratação de substituto portador de deficiência.

Reintegração no emprego, se a dispensa ocorrer sem substituição.



Discriminação ou tratamento ofensivo é crime, com pena de 01 a 04 anos de reclusão.



As normas da empresa devem assegurar relacionamento sem preconceitos e estereótipos no ambiente de trabalho.

29



DEVERES BÁSICOS DO EMPREGADO



Executar suas atribuições com dedicação, conforme fixadas no contrato de trabalho.

Cumprir as ordens do empregador relacionadas às funções exercidas.

Lealdade e fidelidade quanto aos planos da empresa sobre os quais deve guardar segredo.

Ser assíduo (não faltar ao trabalho injustificadamente).

Ser pontual (observar com rigor horários de início e término da jornada de trabalho).

Manter comportamento de respeito com relação aos seus colegas, clientes e chefias.



DEVERES BÁSICOS DO EMPREGADOR



Tratamento urbano, cordial, com todos os empregados.

Pagamento de salários sem atraso.

Pagamento de horas extras corretamente.

Não exigir assinatura do empregado em documento "em branco".

Proporcionar ambiente de trabalho adequado e saudável (iluminação, móveis, máquinas, equipamentos de proteção, ferramentas, etc).

Apoiar o trabalho da CIPA.

Não discriminar empregados em razão da cor, raça, sexo, ideologia ou religião, nem exigir da mulher teste de gravidez ou esterilização, como condição para o emprego ou como critério de promoção ou dispensa.

Permitir atuação regular dos dirigentes sindicais no contato com os empregados da empresa.

Promover o bem-estar dos empregados, exercendo o poder diretivo com bom senso, responsabilidade social e democracia.

TRABALHO ESCRAVO



A Lei Áurea aboliu a escravidão há mais de 100 anos, mas ainda há trabalho escravo no Brasil. De 1995 a 2005 mais de 16 mil trabalhadores foram libertados nas ações dos grupos móveis do Ministério do Trabalho, Polícia Federal e do Ministério Público do Trabalho. Em 18 Estados já foi encontrada alguma forma de trabalho escravo, humilhante, que fere a dignidade do trabalhador. Vamos combater essa praga que envergonha o nosso país.



PRESTE ATENÇÃO EM ALGUMAS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO ESCRAVO:

1. Contratação por intermediário (chamado "gato") que faz promessas sedutoras.
2. Isolamento. Geralmente propriedades rurais distantes da cidade. Mas também ocorre dentro das grandes cidades.
3. Vigilância constante, às vezes armada, pelos capangas, capatazes ou intermediários.
4. Ameaças físicas e psicológicas, surras e até morte.
5. Proibição de sair do local de trabalho.
6. Retenção indevida de documentos de identidade, ou da Carteira de Trabalho.
7. Caderno de Dívida. Cobram do trabalhador as despesas de transporte, alojamento, alimentação, vestuário, calçados e ferramentas.
8. Salário não é pago porque a dívida do trabalhador é maior.
9. Trabalho pesado, sem limite de horário, sem proteção e sem segurança.
10. Condições de moradia e higiene precárias.



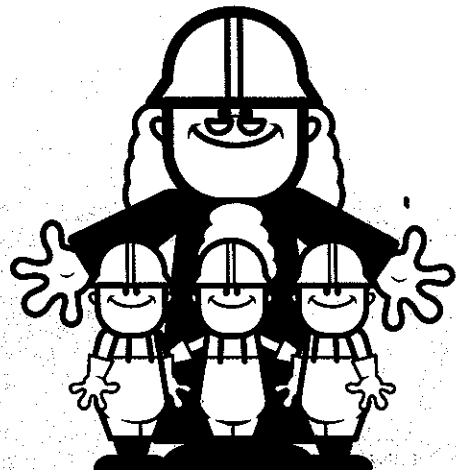
ESCRavidão É CRIME!

Pena de 2 a 8 anos de prisão (art. 149 do Código Penal).



DENUNCIE. Não tenha medo. Você não será identificado.

ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS



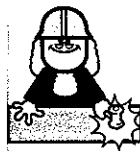



ANOTAÇÕES

JUSTIÇA DO TRABALHO

FUNÇÃO


É a Justiça que resolve as demandas decorrentes das relações de trabalho. Embora a maior parte das ações seja proposta por empregados contra empregadores, as Varas do Trabalho solucionam litígios de interesse dos autônomos, eventuais, avulsos, dentre outros trabalhadores. É uma casa de justiça que faz valer os direitos dos trabalhadores brasileiros.




 Não se deve confundir a Justiça do Trabalho com o Ministério do Trabalho. Veja a principal diferença:

MINISTÉRIO DO TRABALHO: vinculado ao Poder Executivo (Presidência da República); fiscaliza as empresas, vendo se estão cumprindo a lei; presta assistência a empregados e empregadores, solucionando dúvidas sobre os direitos e deveres trabalhistas.

JUSTIÇA DO TRABALHO: pertence ao Poder Judiciário e somente nela se podem processar ações judiciais para condenar o empregador ou o tomador dos serviços que deixou de pagar direitos do trabalhador.

 Cidadão consciente reclama seus direitos. Para isso existe a Justiça do Trabalho

 A importância da Justiça do Trabalho pode ser constatada numa simples informação estatística: o desrespeito aos direitos trabalhistas é responsável pela existência de mais de um milhão de processos novos por ano nas Varas do Trabalho de todo o país. São mais de 3.000 ações judiciais por dia.

35

ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS

ESTRUTURA

VARAS DO TRABALHO



Localizadas nas cidades do interior e nas capitais.

TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO



Localizados nas capitais.



Julgam recursos contra sentenças das Varas do Trabalho e ações como Mandado de Segurança, Habeas Corpus, Ações Rescisórias, dentre outros processos.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO



Sede em Brasília.



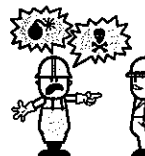
Julga recursos contra decisões dos Tribunais Regionais (TRTs).

Contra decisões do TST há direito a recurso ao Supremo Tribunal Federal (STF) em casos restritos, como afronta à Constituição Federal.

36

CARTILHA DO TRABALHADOR

AÇÕES TRABALHISTAS



Todo o trabalhador pode reclamar na Justiça do Trabalho reparação aos seus direitos desrespeitados.



Deve procurar a assistência do seu Sindicato ou de advogado de sua confiança. Se assistido pelo Sindicato não terá despesas de custas e de advogado.

Relatados os fatos, a reclamação será levada pelo advogado à Justiça do Trabalho e a audiência será marcada.

Na audiência são reunidas as provas, colhidos depoimentos das partes e das testemunhas. O último ato é a sentença que dirá quem tem razão.

Ausente o trabalhador no dia da audiência, o processo será arquivado. Mas poderá ingressar com nova ação.

Ausente o empregador ou o tomador dos serviços, o processo será julgado à revelia, isto é, sem defesa. O Juiz proferirá sentença, considerando verdadeiros os fatos segundo informações do trabalhador.



A Justiça do Trabalho sabe da necessidade de maior rapidez nos julgamentos dos processos. Por isso, juízes e servidores atuam com dedicação: várias inovações na CLT estão ocorrendo; a informatização tem ajudado muito; tudo para que os prazos sejam reduzidos e o trabalhador alcance, com a máxima agilidade possível, o pagamento de seus direitos.

37



ACORDOS JUDICIAIS

Na Justiça do Trabalho dedica-se especial estímulo às partes para que resolvam o processo por acordo.

O Juiz apresenta proposta de conciliação logo no início da audiência, a partir de seu conhecimento do Direito e dos fatos noticiados pelas partes.

Quando as propostas são muito distantes e não é possível aproximá-las, depois de colhidas as provas o Juiz do Trabalho faz nova tentativa de conciliação e conclui o processo para julgamento.

Aceito o acordo, termina o litígio.

Feito o pagamento, encerra-se o processo.

Descumprido o acordo, executa-se a dívida, isto é, o Juiz manda que o devedor pague em 48 horas, ou terá penhorados bens que serão vendidos para que o trabalhador receba seus créditos. Geralmente há multa pelo atraso.

Nem o empregado, nem o empregador estão obrigados a aceitar propostas de acordo. Podem, sem constrangimentos, preferir aguardar o resultado do processo pela sentença judicial.

A atuação dos advogados é fundamental para esclarecer se a proposta de acordo é razoável para os interesses de seus clientes.

O acordo consciente é sempre a melhor solução para o processo.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

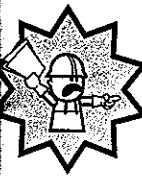
ATRIBUIÇÕES



Órgão público que atua na defesa dos direitos dos trabalhadores, por meio das Procuradorias Regionais do Trabalho localizadas nas capitais de cada Estado da Federação e nos Ofícios situados nas principais cidades do interior.

Recebe denúncias feitas por Sindicatos ou por empregados e promove inquéritos civis e ações judiciais para proteção e defesa de interesses do trabalhador, especialmente quanto aos seguintes assuntos:

- discriminação do empregado por sua origem, sexo, idade, raça ou cor, estado civil, crença religiosa, convicção ideológica ou política, condição física ou mental, ou orientação sexual;
- trabalho para o portador de deficiência física, visual, auditiva ou mental;
- liberdade e dignidade no emprego;
- relações de trabalho e falsas cooperativas;
- condomínio de empregadores no meio rural;
- contratações de servidores sem concurso público;
- combate ao trabalho forçado;
- combate ao trabalho infantil;
- mediação e arbitragem de conflitos trabalhistas;
- fiscalização do exercício correto do direito de greve.



DENÚNCIAS

As denúncias de irregularidades nas relações de trabalho podem ser apresentadas a diversos órgãos públicos de sua cidade, tais como:

- Sindicato de Trabalhadores
- Delegacias do Ministério do Trabalho e Emprego
- Ofícios do Ministério Público do Trabalho
- Defensoria Pública
- Varas da Justiça do Trabalho

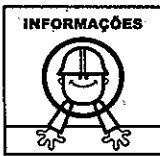
pessoalmente ou pelo correio:

por telefone ou fax:

por e-mail:

via internet no site:

<http://pgt.mpt.gov.br/denuncia.html>



ONDE BUSCAR INFORMAÇÕES

Ministério Público do Trabalho (vide pág 38):
Procuradoria Regional do Trabalho

Ministério do Trabalho e Emprego:
Subdelegacia Regional do Trabalho

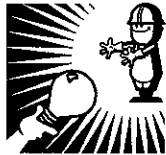
Ordem dos Advogados do Brasil

Promotoria da Infância e da Juventude

Conselhos Tutelares

Comissão de Direitos Humanos da Câmara
de Vereadores

Defensoria Pública



ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA

CONSULTAS E INFORMAÇÕES

Qualquer trabalhador pode obter orientação gratuita sobre seus direitos trabalhistas, junto aos seguintes órgãos e instituições:

SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL

Todos os sindicatos têm advogados que prestam assessoria jurídica aos associados.

FACULDADES DE DIREITO

DEFENSORIA PÚBLICA

COMISSÃO DE CRIAÇÃO, PESQUISA E REVISÃO

Cartilha do Trabalhador / Projeto "O Direito do Trabalhador Pede Carona"
Santa Maria / RS - 2002 / 2005

Gustavo Fontoura Vieira
Antônia Maria Loguércio
Silvana R. Martins
Sílvia Bortoluzzi
Paulo Ricardo Inhaquite da Costa
Rosana Vetuschi

Paulo Renato Ferrony
Maria Fátima Ramos Castro
Ana Paula S. Amaral
Elizabeth Bacim Hermes
Vitor Hugo do Amaral Ferreira

2ª EDIÇÃO

Projeto "O Direito do Trabalhador Pede Carona"
Porto Alegre / RS - 2005

Amatra IV • Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região
Ministério Público do Trabalho da 4ª Região • SATERGS
Município de Porto Alegre • AGETRA • Trensurb
Empresa Pública de Transporte e Circulação - EPTC
Associação dos Transportadores de Passageiros de Porto Alegre
Sindicato dos Trab. Transportes Rodoviários de Porto Alegre
Sindicato dos Metroviários de Porto Alegre
Universidade Federal de Santa Maria / UFSM
Caixa Econômica Federal • RSBC ATIVA

3ª EDIÇÃO - REVISADA E ATUALIZADA

Produzida para *Campanha pela Efetivação do Direito do Trabalho*
Brasília / DF - 2007

Amatra IV:
Gustavo Fontoura Vieira
Elizabeth Bacim Hermes
Luiz Antonio Colussi

Valdir Krecht / **AGITRA**
Tânia Érbice / **CEF**
Evandro Brizi / **MPT**

Revisão: Lunde Braghini (MT 158/93)

PROJETO GRÁFICO

Curso de Desenho Industrial (UFSM) • Santa Maria / RS - 2002 / 2005

Orientação do projeto
Consultoria (produção gráfica)

profº André Krusser Dalmazzo
profº Volnei Matté

Projeto gráfico (2002-2007)

Vilmar Rossi Júnior