

Conteúdo
acessível para
pessoas com
deficiência



www.pcdlegal.com.br

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES



O conteúdo desta publicação faz parte do Projeto PCDLegal e está disponível em formato de texto, áudio e vídeo em Libras no site www.pcdlegal.com.br



O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES



M665 Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região. PCDLegal.

O Ministério Público do Trabalho e os Direitos dos Trabalhadores / Ministério Público do Trabalho, Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região, Projeto PCDLegal. - Vitória: Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região, 2014.

144 p.: il; 14 cm. color. (Projeto PCD Legal).

1. Direitos dos Trabalhadores. 2. PCDLegal. I. Título

DADOS PESSOAIS

Nome: _____

Endereço Residencial: _____

Fone/Fax/Celular: _____

Site ou e-mail: _____

Cart. de Trabalho: _____

Cart. de Identidade: _____

CPF: _____

Título Eleitoral: _____

Cart. de Habilitação: _____

Outros: _____

DADOS PROFISSIONAIS

Empresa: _____

Cargo/Função: _____

Fone/Fax/Celular: _____

Site: _____

e-mail: _____

Endereço Comercial: _____

CNPJ: _____

Insc. Est.: _____

Meu Sindicato: _____

Meu Advogado: _____

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT) é responsável pela defesa da ordem jurídica trabalhista, garantindo seu fiel cumprimento. O MPT protege os direitos de toda a coletividade de trabalhadores.

PRINCIPAIS ÁREAS DE ATUAÇÃO DO MPT

- Promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação nas relações de trabalho;
- Combater o assédio moral nas relações de trabalho;
- Erradicar a exploração do trabalho infantil e proteger o trabalhador adolescente;
- Erradicar o trabalho escravo e degradante;
- Garantir o meio ambiente do trabalho seguro e sadio;
- Combater a terceirização ilícita dos trabalhadores;
- Combater as irregularidades trabalhistas na administração pública;
- Promover a regularização do trabalho portuário e aquaviário;
- Garantir a liberdade sindical e buscar a pacificação dos conflitos coletivos de trabalho.

ALGUNS CASOS EM QUE O MPT PODE ATUAR:

- Quando a denúncia formulada atingir a coletividade (grupo de trabalhadores);
- Quando os direitos violados dos trabalhadores forem considerados indisponíveis ou irrenunciáveis, como trabalho infantil, degradante, o não fornecimento de equipamento de proteção individual, assédio moral, entre outros.

SUMÁRIO

CARTEIRA DE TRABALHO (CTPS)	13
CONTRATO DE TRABALHO	15
TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO	17
ALGUNS DEVERES DO EMPREGADO	19
ALGUNS DEVERES DO EMPREGADOR	21
SALÁRIO	23
SALÁRIO-FAMÍLIA	25
13º SALÁRIO	27
FGTS	29
ABONO SALARIAL PIS/PASEP	33
JORNADA DE TRABALHO	35
DESCANSO SEMANAL REMUNERADO E FÉRIAS	37
ADICIONAL NOTURNO	39
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE	41
LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE	43
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	45
ACIDENTE DE TRABALHO	47
COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)	49
ESTABILIDADES PROVISÓRIAS	51
INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	53

SUMÁRIO

ASSÉDIO MORAL.....	57
ASSÉDIO SEXUAL.....	59
AVISO PRÉVIO	63
RESCISÃO CONTRATUAL	65
TIPOS DE RESCISÃO	67
SEGURO-DESEMPREGO	71
COMO PEDIR O SEGURO-DESEMPREGO	73
SINDICATO E ASSISTÊNCIA SINDICAL	75
GREVE	77
EMPREGADO DOMÉSTICO.....	79
TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA.....	85
ADOLESCENTE TRABALHADOR	89
ADOLESCENTE APRENDIZ	91
TRABALHO ESCRAVO	93
APRENDIZAGEM E ESTÁGIO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	95
MOTOCICLISTA PROFISSIONAL.....	99
MOTORISTA PROFISSIONAL – Lei 12.619/2012.....	103
ÓRGÃOS QUE PODEM AUXILIAR O TRABALHADOR.....	109
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT).....	111
JUSTIÇA DO TRABALHO	113

SUMÁRIO

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO (SRTE).....	115
RECURSOS JUDICIAIS	117
DEFENDA SEUS DIREITOS	119
PRINCIPAIS UNIDADES DO MPT.....	121
ÍNDICE REMISSIVO	129
CRÉDITOS.....	137



CARTEIRA DE TRABALHO (CTPS)

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é o documento de identidade obrigatório para todos os empregados com Contrato de Trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). É o registro do histórico de vida profissional, no qual o empregador anota informações importantes sobre o trabalhador, como o dia em que começou e parou de trabalhar, o salário e seus aumentos, as férias, a contribuição sindical, os benefícios previdenciários e o FGTS. A CTPS também garante alguns dos principais direitos trabalhistas, como o seguro-desemprego.

Após a contratação, o empregador é obrigado a assinar a CTPS no prazo máximo de 48 horas, sob pena de multa (art. 29 CLT). A falta da anotação formal do Contrato de Trabalho não impede o reconhecimento do vínculo empregatício.

O empregador não pode fazer anotações desabonadoras na CTPS de seus empregados. Entende-se por desabonadora a informação caluniosa, discriminatória e que não diga respeito unicamente aos dados do Contrato de Trabalho e que possa dificultar ao trabalhador conseguir novos empregos, como, por exemplo, ocorrência de dispensa por justa causa.



CONTRATO DE TRABALHO

O Contrato de Trabalho é um acordo de vontade entre duas pessoas: o empregado (pessoa humana) e o empregador (que pode ser uma pessoa física, uma empresa, uma firma individual, uma associação, ou qualquer outra espécie de organização).

Quando o trabalhador combina um emprego, está fazendo um Contrato de Trabalho, mesmo que o acordo seja verbal. Para quem trabalha no campo (na roça), a Constituição Federal garante direitos semelhantes aos de quem trabalha na cidade, com algumas diferenças, como o valor do adicional noturno e a limitação dos descontos salariais.

Também não há diferença entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os

pressupostos da relação de emprego (trabalho realizado por pessoa física, de forma pessoal, não eventual e com remuneração e subordinação).



TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

O Contrato de Trabalho pode ser por tempo indeterminado (sem data prevista para acabar) ou por tempo determinado (o trabalhador já sabe quando o contrato termina).

A regra geral é o Contrato por Tempo Indeterminado, ou seja, o trabalhador é contratado por uma empresa sem um prazo certo. O Contrato por Tempo Determinado só poderá ocorrer se estiver enquadrado em uma das hipóteses de que trata o art. 443 da CLT e não pode durar mais de dois anos. O Contrato por Prazo Determinado passa a ser Contrato por Prazo Indeterminado, se for prorrogado mais de uma vez.

O Contrato de Experiência é um tipo de teste, por isso não pode durar mais de 90 dias.

É importante destacar que, na hipótese de o trabalhador ser despedido sem justa causa, antes do

término do Contrato por Prazo Determinado, o empregador deverá pagar uma indenização no valor da metade dos salários devidos até o fim do contrato.

O Contrato Temporário está previsto na Lei n° 6.019/74 e só pode ser utilizado em situações especiais. Deve ter duração máxima de três meses e deve ser feito por empresas cadastradas no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).



ALGUNS DEVERES DO EMPREGADO

- Trabalhar com dedicação, zelo, atenção e boa-fé.
- Acatar e cumprir as ordens do serviço.
- Não faltar ao trabalho: ser assíduo e pontual.
- Fazer exames médicos e usar medidas de proteção, evitando danos e acidentes pessoais ou com colegas de serviço.
- Respeitar os chefes e os colegas.
- Ser fiel aos segredos da empresa.
- Manter sempre limpos os ambientes que utilizar.
- Não estragar o material de trabalho.
- Utilizar os Equipamentos de Proteção Individual.



ALGUNS DEVERES DO EMPREGADOR

- Assinar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado.
- Pagar salário, nunca inferior ao mínimo, e sem atrasos (até o 5º dia útil após o mês trabalhado).
- Pagar hora extra, com adicional, no mínimo, de 50% acima da hora normal.
- Pagar todas as parcelas econômicas devidas quando acabar o contrato.
- Respeitar o repouso semanal remunerado do empregado, as pausas legais durante o trabalho, especialmente para descanso e alimentação, bem como o intervalo entre uma jornada e outra, que deve ser de, no mínimo, 11 horas.

- Oferecer aos empregados ambiente de trabalho adequado e seguro (iluminação, móveis, máquinas, equipamentos de proteção, condições de higiene, ferramentas, entre outros).
- Não discriminar em razão da cor, raça, sexo, ideologia, deficiência ou religião, nem exigir da mulher teste de gravidez. A Constituição Federal proíbe toda forma de discriminação.
- Respeitar todos os direitos dos trabalhadores garantidos na Constituição Federal, na CLT, nas demais Leis Trabalhistas, bem como aqueles previstos em acordos ou convenções coletivas de trabalho.



SALÁRIO

O salário é o valor pago pelo empregador ao trabalhador como contraprestação pelos serviços prestados e deve ser quitado até o 5º dia útil do mês seguinte ao mês trabalhado.

A data do pagamento salarial deve constar no recibo dado pelo empregador, do qual deve ser entregue cópia ao trabalhador. Preencher o recibo de pagamento com data falsa consiste em fraude aos Direitos do Trabalhador.

O valor do salário registrado na CTPS deve corresponder ao salário efetivamente recebido pelo trabalhador. O registro na CTPS de salário inferior ao que é pago ao trabalhador é fraude conhecida como “salário por fora”.

A Constituição Federal determina que todo trabalhador precisa receber, pelo menos, um salário mínimo mensal por até 44 horas semanais trabalhadas.

O salário mínimo é estabelecido pelo Governo Federal, mas cada Estado pode determinar o seu, desde que seja maior do que o nacional. No entanto, os acordos coletivos e as convenções coletivas podem estabelecer salários mínimos específicos para cada categoria ou ramo de atividade, nunca inferior ao salário mínimo determinado pelo Governo Federal.



SALÁRIO-FAMÍLIA

Quem tem filhos com até 14 anos ou inválidos de qualquer idade pode receber o salário-família que, apesar do nome, é um benefício previdenciário e não salário. Também pode receber o benefício quem tem enteados ou tutelados que não possuam bens suficientes para o próprio sustento. Para recebê-lo é necessário apresentar: o requerimento de salário-família; CTPS; certidão de nascimento do filho (original e cópia); comprovação de invalidez, para os maiores de 14 anos, a cargo da perícia do INSS; caderneta de vacinação e comprovante de frequência escolar dos filhos. É paga uma cota de salário-família por filho com até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade.

Têm direito ao salário-família os trabalhadores empregados e os avulsos. Os empregados domésticos, contribuintes individuais, segurados especiais e facultativos e desempregados não recebem salário-família.

O benefício de salário-família também é devido aos aposentados por invalidez ou por idade, e aos demais aposentados, quando completarem 65 anos, se homem, ou 60 anos, se mulher (ou, no caso de trabalhadores rurais aposentados, 60 anos homem ou 55 anos mulher). O salário-família é pago pela Previdência Social junto com a aposentadoria. Também têm direito ao benefício os trabalhadores em gozo de auxílio-doença.

Pode ser solicitado pelo empregado à empresa, pelo trabalhador avulso ao Sindicato ou órgão gestor de mão de obra e pelos aposentados nas Agências da Previdência Social.

O direito ao salário-família cessa automaticamente: a) por morte do filho ou equiparado, a contar do mês seguinte ao do óbito; b) quando o filho ou equiparado completar quatorze anos de idade, salvo se inválido, a contar do mês seguinte ao da data do aniversário; c) pela recuperação da capacidade do filho ou equiparado inválido, a contar do mês seguinte ao da cessação da incapacidade; d) pelo desemprego do segurado.

Se tanto o pai quanto a mãe forem segurados (empregados ou avulsos), ambos têm direito ao benefício.



13º SALÁRIO

Todo trabalhador tem direito ao décimo terceiro salário, inclusive o doméstico e o rural, geralmente pago em duas parcelas (uma entre fevereiro e novembro e outra em dezembro). Ele equivale a exatamente um salário mensal e é uma gratificação criada por Lei.

O décimo terceiro salário proporcional é devido mesmo que o contrato seja interrompido antes de dezembro. Por exemplo: se o empregado for demitido com o aviso prévio trabalhado, no último dia de junho, ele terá direito a 6/12 do décimo terceiro salário, ou seja, o valor do salário mensal multiplicado pelo número de meses trabalhados no ano dividido por doze. Porém, se o aviso prévio for o indenizado (não trabalhado), ele tem direito a mais um mês de décimo terceiro salário.

O décimo terceiro salário não é devido quando o trabalhador for dispensado por justa causa.



FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um direito concedido a todo trabalhador brasileiro com contrato de trabalho formal, regido pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e, também, a trabalhadores rurais, temporários, avulsos, safreiros (operários rurais que trabalham apenas no período de colheita) e a atletas profissionais. Assim, todo empregado (exceto o doméstico, para quem o FGTS é facultativo) tem direito a uma conta de FGTS na Caixa Econômica Federal, na qual o empregador deve depositar, todos os meses, o percentual de 8% (oito por cento) do salário pago ou devido ao trabalhador.

No caso de contrato de trabalho firmado nos termos da Lei n.º 11.180/05 (Contrato de Aprendizagem), o percentual é reduzido para 2%. O FGTS não é descontado do salário, pois é obrigação do empregador.

O FGTS funciona como se fosse uma poupança para o trabalhador, e os depósitos do fundo são corrigidos monetariamente, além de capitalizarem juros de 3% ao ano.

O trabalhador tem direito a sacar o FGTS, quando a dispensa for sem justa causa ou similar, além das parcelas recolhidas mensalmente, ao acréscimo rescisório de 40% sobre o montante total do fundo, que também é depositado na conta vinculada. Havendo dispensa por culpa recíproca ou força maior, o acréscimo rescisório será de 20%.

O FGTS não pode ser sacado a qualquer momento, mas apenas nas seguintes hipóteses:

- Demissão sem justa causa.
- Término do contrato por prazo determinado.
- Aposentadoria.
- Suspensão do trabalho avulso.
- Necessidade pessoal, urgente e grave, decorrente de desastre natural causado por chuvas ou inundações que tenham atingido a área de residência do trabalhador, quando a situação de emergência ou o estado de calamidade pública

forem assim reconhecidos por meio de portaria do Governo Federal.

- Falecimento do trabalhador.
- Ter o titular da conta vinculada idade igual ou superior a 70 anos.
- Quando o trabalhador ou seu dependente for portador do vírus HIV.
- Quando o trabalhador ou seu dependente for acometido de neoplasia maligna (câncer).
- Quando o trabalhador ou seu dependente estiver em estágio terminal, em razão de doença grave e possuir conta cujo saldo seja decorrente do complemento dos planos econômicos, quando formalizada a adesão até 30-12-2003.
- Permanência da conta por três anos ininterruptos sem depósito, para os contratos rescindidos até 13-7-1990 e, para os demais contratos, a permanência do trabalhador por três anos ininterruptos fora do regime do FGTS.
- Rescisão do contrato por culpa recíproca ou força maior.

- Rescisão do contrato por extinção total ou parcial da empresa.
- Decretação de nulidade do contrato de trabalho nas hipóteses previstas no art. 37, II, da Constituição Federal, quando mantido o direito ao salário.
- Rescisão do contrato por falecimento do empregador individual.

A Caixa Econômica Federal envia extrato da conta de FGTS para a residência do trabalhador. Para tanto, é necessário que o trabalhador mantenha seu endereço atualizado na Caixa.



ABONO SALARIAL PIS/PASEP

Abono Salarial PIS/PASEP é o pagamento anual de um salário mínimo ao trabalhador de empresas, entidades privadas e órgãos públicos contribuintes do Programa de Integração Social (PIS) e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP). Todo estabelecimento que possui Cadastro Geral de Contribuinte (CGC) ou Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) é contribuinte do PIS/PASEP.

Tem direito ao PIS/PASEP o trabalhador ou o servidor público que, no ano anterior ao do início do calendário de pagamentos: esteja cadastrado há pelo menos cinco anos no PIS/PASEP; tenha recebido, em média, até dois salários mínimos mensais; tenha trabalhado, no mínimo, 30 dias com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada ou em cargo público; tenha sido informado corretamente pelo empregador (empresa) na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).



JORNADA DE TRABALHO

O limite da jornada de trabalho existe para proteger a saúde do trabalhador, bem como garantir o direito à convivência familiar e ao lazer. Na história da luta dos Direitos dos Trabalhadores, a limitação da jornada foi a primeira e uma das mais importantes conquistas dos trabalhadores.

A Constituição do Brasil estabelece que a duração normal de trabalho é de oito horas por dia ou 44 horas semanais, se não houver outros limites na Lei ou nas negociações coletivas. Para quem trabalha em turno ininterrupto de revezamento, a jornada máxima é de seis horas, exceto se houver acordo ou convenção coletiva dispendo de forma diferente.

A hora extra é aquela trabalhada além da jornada normal (geralmente 8 horas). O empregador não pode exigir trabalho extraordinário superior a duas horas extras por dia, salvo necessidade.

A hora extraordinária deve ser paga com um adicional, no mínimo, de 50% sobre a hora normal trabalhada ou de 100% (cem por cento) se realizada em domingos (não previstos em escala) e feriados. Esses adicionais podem ser majorados por acordos ou convenções coletivas de trabalho.

O trabalhador também tem direito ao intervalo para refeição ou lanche. Além disso, tem direito a um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas entre o fim de uma jornada de trabalho e o início de outra.

O empregador que tiver mais de dez empregados é obrigado a ter cartão de ponto, livro ou outro meio legal para controlar o horário de seus empregados.

O início e o término da jornada de trabalho devem ser anotados pelo próprio trabalhador, e o horário registrado deve ser aquele que foi realmente trabalhado. Registrar falsos horários, que não revelam a verdadeira jornada de trabalho, é fraude aos Direitos dos Trabalhadores.



DESCANSO SEMANTAL REMUNERADO E FÉRIAS

O trabalhador tem direito ao descanso semanal (vinte e quatro horas consecutivas), preferencialmente aos domingos (ou outro dia da semana), e ao descanso anual, que são as férias. Todo trabalhador tem direito a descansar até 30 dias, depois de ter trabalhado 12 meses, e a receber o salário com mais um terço ($1/3$) do seu valor. Após 12 meses de trabalho, o trabalhador adquire o direito às férias, e o empregador deve concedê-las dentro do período de 12 meses seguintes.

As férias existem para preservar a saúde do trabalhador, por isso só é possível a venda de até dez dias. No caso de rompimento do contrato, o trabalhador tem direito ao pagamento das férias proporcionais, mesmo antes de completar um ano de trabalho, exceto se for dispensado por justa causa.

No caso das férias não serem concedidas no período legal, elas devem ser pagas em dobro e é sobre esse valor que deverá ser pago o 1/3 constitucional.



ADICIONAL NOTURNO

Todos os empregados que trabalham em período noturno têm direito ao adicional noturno, que, para os trabalhadores urbanos, é de 20% e, para os rurais, é de 25% sobre o valor da hora diurna. Segundo a legislação, o período noturno pode ter início e fim variáveis: na área urbana, ele se estende das 22h às 5h da manhã; na lavoura, das 21h às 5h; e, na pecuária, das 20h às 4h. Para a Lei Trabalhista, a hora noturna urbana é de 52 minutos e 30 segundos e a hora noturna rural é de 60 minutos.

Adicional por Trabalho Noturno é o acréscimo percentual feito à remuneração do empregado com o fim de indenizar-lhe o desconforto do serviço prestado durante a noite.

Ressalte-se que, mesmo que a jornada se estenda além do horário noturno, ela deverá ser remunerada integralmente como tal (desde o início da hora noturna até o término da jornada).



ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULO- SIDADE

Existem determinados trabalhos que podem prejudicar a saúde do trabalhador e outros em que há risco de morte. Nesses casos, são devidos, pelo empregador, os adicionais de insalubridade ou de periculosidade.

A insalubridade ocorre quando o empregado trabalha em ambiente prejudicial à saúde, como aquele realizado com exposição a ruído excessivo, a produtos químicos tóxicos, a agentes biológicos (por exemplo: o lixo), entre outras hipóteses previstas na Norma Regulamentar nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego. Quando existe a insalubridade, é devido adicional de 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) ou 40% (quarenta por cento), respectivamente, – que incide sobre o salário mínimo, conforme decisão do Tribunal Superior do Trabalho – segundo se classifiquem nos graus mínimo, médio ou máximo.

Já a periculosidade, pela Lei, ocorre quando o indivíduo realiza tarefa com exposição a produtos inflamáveis (como gasolina, álcool, entre outros), explosivos, energia elétrica, roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. Nesse caso, o adicional é de 30% sobre a remuneração e não sobre o salário mínimo.

O direito ao recebimento do adicional de insalubridade ou de periculosidade cessa com o desaparecimento da condição de trabalho que o motivou.

Caso o trabalhador tenha direito à percepção dos dois adicionais, poderá escolher o que lhe for mais vantajoso.



LICENÇA- MATERNIDADE/ PATERNIDADE

A licença-maternidade ou licença à gestante é o direito que a trabalhadora grávida tem de se afastar do serviço e continuar recebendo sua remuneração por 120 dias. A licença-maternidade visa a proteger a criança e a mulher grávida e pode ser iniciada até 28 dias antes do parto.

A mulher grávida tem direito à estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, período em que não pode ser despedida sem justa causa.

A licença é devida, ainda, nos casos de adoção ou guarda judicial. Nessa hipótese, se a criança tem até um ano de idade, o período de licença-maternidade será de 120 dias; se a criança tiver de um ano até quatro anos, o período de licença é de 60 (sessenta) dias; se a criança tiver de quatro anos até oito anos, a

licença será de 30 (trinta) dias. Importante: a licença só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

A licença-maternidade pode ser prorrogada por 60 dias, caso o empregador pessoa jurídica opte por aderir ao Programa Empresa Cidadã instituído pela Lei 11.770/2008. A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada que adotar ou obter a guarda judicial para fins de adoção.

A licença-paternidade, por sua vez, é o direito que o pai tem a cinco dias de afastamento do trabalho para acompanhar sua mulher e seu filho recém-nascido.



MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O direito ao meio ambiente do trabalho saudável decorre do direito do trabalhador à saúde e à segurança e está garantido na Constituição Federal, art. 7º, XXII, art. 200, VII e art. 225.

O meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades de trabalho e deve ser salubre, sem agentes que causem danos à saúde física ou psíquica dos trabalhadores.

Assim, o empregador deve assegurar um local de trabalho saudável, com obediência às normas de saúde e segurança. O empregador também deve adotar medidas de proteção coletiva de trabalho, além de fornecer e fiscalizar o uso dos equipamentos de proteção individual e dar treinamento aos trabalhadores.



ACIDENTE DE TRABALHO

Devido ao desrespeito às normas de saúde e de segurança, os acidentes de trabalho são bastante comuns no Brasil. Ainda há inúmeras doenças que são causadas pelo trabalho, como aquelas consequentes da repetição dos mesmos movimentos (LER-DORT — lesão por esforço repetitivo ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho) e também aquelas em razão de muito esforço físico e mental, e da exposição a agentes tóxicos e prejudiciais à saúde.

Não só os acidentes ocorridos no horário e no local de trabalho são considerados acidentes de trabalho, mas também aqueles em que o empregado está a serviço do empregador, ainda que fora da empresa, e também aqueles ocorridos na ida e volta da casa para o trabalho. Por isso, é dever da empresa realizar exames médicos no início

(admissional), durante (periódicos) e ao fim (demissional) do Contrato de Trabalho.

Em caso de acidente, o empregador deve entregar ao empregado a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Se a empresa se recusar, o empregado deve procurar o Sindicato ou o INSS.

Se o empregado receber licença médica, o empregador pagará o salário dos primeiros 15 dias. Daí em diante, o INSS pagará o benefício enquanto durar a incapacidade do trabalhador.

Na hipótese de o empregado ficar incapaz de trabalhar, ele poderá se aposentar por invalidez. Mas, se ele se recuperar, deverá voltar a trabalhar, e a lei garante sua permanência no emprego por um ano (art. 118, da Lei nº 8.213/91).

O empregador que for responsável pelo acidente de trabalho deverá pagar indenização pelos danos que causar ao empregado e, conforme o caso, responder a processo penal (art. 7º, XXVIII da Constituição Federal).



COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

A CIPA foi criada nas empresas para informar os trabalhadores e para prevenir acidentes, bem como para dar orientações sobre saúde, higiene e segurança no trabalho; reforçar a importância das medidas de proteção coletiva e do uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI): luvas, botas, capacetes, máscaras, cintos de segurança, óculos, entre outros.

O empregado não pode se recusar a usar os equipamentos de proteção sem motivo justo, pois pode ser punido, inclusive com a demissão por justa causa.

O trabalhador é responsável por cumprir as normas de saúde e segurança e deve informar ao responsável sobre os problemas que surgirem nessa área.



ESTABILIDADES PROVISÓRIAS

O trabalhador que sofre acidente de trabalho e precisa ficar mais de 15 dias afastado pela Previdência Social (INSS) tem direito à estabilidade de um ano após a alta médica.

O dirigente sindical também tem estabilidade, desde o momento em que registrar sua candidatura até um ano depois do fim de seu mandato.

Também tem direito à garantia de emprego quem for membro da CIPA, desde o registro da candidatura até um ano depois do fim do mandato. E, ainda, a mulher grávida, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Os trabalhadores que têm estabilidade provisória não podem ser despedidos, a não ser que a dispensa seja por justa causa. O trabalhador que for dispensado sem justa causa tem direito à reintegração

ao emprego e deve procurar a Justiça do Trabalho para consegui-lo de volta.



INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Visando a minimizar as desigualdades e a discriminação, a Lei confere uma proteção especial às pessoas com deficiência, bem como busca incluí-las no mercado de trabalho.

O art. 93 da Lei 8.213/91 determina que as empresas com mais de 100 empregados devem contratar cotas mínimas de pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social. Os percentuais variam de 2% a 5%, dependendo do número de empregados que a empresa possua. Já o art. 4º do Decreto nº 3.298/99, que regulamenta a Lei nº 7.853/89, traz a definição de pessoa com deficiência para fins de cumprimento da referida cota, *in verbis*:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o

comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 HZ, 1.000 HZ, 2.000 Hz e 3.000 Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Importante destacar que a Lei 12.470, em 31.08.2011, traz alterações substanciais nas regras do Benefício de Prestação Continuada (BPC) e da Pensão para as pessoas com deficiência, demandas antigas do movimento das pessoas com deficiência. Com essas mudanças, passa a haver de fato incentivo ao trabalho das pessoas até então excluídas do mercado de trabalho em razão do medo de perda de benefício assistencial ou de pensão previdenciária.

O Benefício da Prestação Continuada (BPC) será suspenso quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada. Contudo, extinta a relação trabalhista e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego, e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim.

Além disso, a contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício da prestação continuada, limitado a (2) dois anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício.



ASSÉDIO MORAL

O assédio moral ocorre quando o trabalhador é submetido a situações, repetitivas ou sistematizadas, de humilhação, degradação, vexatórias, hostis, vulgares ou agressivas no ambiente de trabalho.

Quando praticado pelo empregador, por chefes e por superiores hierárquicos, é denominado de assédio moral vertical e é o mais frequente, mas também pode ser praticado por colegas do mesmo nível hierárquico (assédio moral horizontal).

São exemplos de conduta que, reiteradas, caracterizam o dano moral: gritar, xingar, apelidar, contar piadas para denegrir, ridicularizar e humilhar, ordenar realização de tarefas impossíveis ou incompatíveis com a capacidade profissional, repetir críticas e comentários improcedentes ou que subestimem os esforços do empregado, isolar a pessoa no corredor ou em sala, entre outros.

O assédio moral causa sérios danos à saúde física e mental do trabalhador, além de prejudicá-lo no seu desempenho profissional, social e familiar. Por isso, a Constituição Federal, em seus arts. 5º e 7º, XXX, e a CLT, art. 483, protegem a integridade do trabalhador no seu direito à intimidade, dignidade, igualdade, honra e vida privada.

As principais vítimas de assédio moral são: mulheres, pessoas idosas, negros, pessoas em situação de estabilidade provisória (gestante, membro de CIPA, dirigente sindical e beneficiário de auxílio-doença), homossexuais, portadores de HIV ou doenças graves, pessoas obesas ou com sobrepeso, entre outras.

Quem pratica assédio moral normalmente comete crime de calúnia e difamação e está obrigado a pagar indenização por danos materiais e morais.

Assim, o trabalhador que sofre assédio moral deve procurar a Justiça do Trabalho para assegurar seus direitos e pedir a indenização devida.



ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou apenas insinuada, escrita ou explicitada em gestos, vir em forma de coação ou, ainda, em forma de chantagem.

Geralmente, a vítima do assédio sexual é a mulher e constitui uma das muitas violências sofridas no seu dia a dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer. Tal atitude, ainda que menos comum, pode ocorrer tendo os homens como vítimas.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como

piadinhas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras consideradas de “macho” ou comentários constrangedores sobre a figura feminina devem ser evitados.

São exemplos dessa conduta as condições impostas para uma promoção que envolvam favores sexuais ou a ameaça de demissão, caso o empregado recuse o flerte do superior.

No Brasil, assédio sexual é crime!

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao art. 216-A: “Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

No âmbito laboral, não é necessário que haja uma diferença hierárquica entre assediado e assediante, embora normalmente haja. A Organização Internacional do Trabalho define assédio sexual como atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites imperinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: ser uma condição clara para manter o

emprego; influir nas promoções da carreira do assediado; ou prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

A vítima de assédio sexual deverá denunciar o fato para que, se comprovado, as sanções penais possam ser aplicadas. Além disso, haverá o direito à indenização por danos materiais e morais.



AVISO PRÉVIO

O aviso prévio é a comunicação antecipada e obrigatória pela parte (empregado ou empregador) que decide pôr fim ao contrato de trabalho.

É devido o aviso prévio, pelo empregador, nas seguintes situações: quando a dispensa do empregado for sem justa causa, em razão de extinção da empresa ou do estabelecimento, e quando o empregador cometer justa causa — as chamadas rescisões indiretas.

O empregador deve dar o aviso prévio e permitir que o empregado saia duas horas mais cedo ou deixe de trabalhar por sete dias. O patrão também pode dispensar o empregado de trabalhar durante o aviso, é o que é denominado de aviso prévio indenizado.

O trabalhador, por sua vez, deve dar o aviso prévio ao empregador quando pedir demissão, trabalhando

durante o prazo fixado em lei antes de deixar a empresa. Caso não o cumpra, o empregador pode descontar os dias no ato da rescisão.

A duração do aviso prévio foi alterada pela Lei 12.506/2011. Aos trabalhadores com até 1 ano de serviço na mesma empresa, ficam mantidos os 30 (trinta) dias anteriormente previstos. Todavia, a legislação passou a prever que àquele aviso prévio será acrescido de 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias. Assim, o aviso prévio poderá ter duração máxima de 90 dias.



RESCISÃO CONTRATUAL

Nos contratos por prazo indeterminado, o fim da relação de emprego pode acontecer por vontade do empregador e se chama “dispensa sem justa causa”; pode também ocorrer pela vontade do empregado e se denomina “pedido de demissão”. Mas existem outras hipóteses, como a dispensa por justa causa, que pode ser responsabilidade do empregador (rescisão indireta) ou do empregado, conforme o caso. Pode ainda ocorrer a extinção da empresa ou a culpa recíproca.

É muito importante saber que todo trabalhador com mais de um ano de serviço somente deve realizar sua rescisão contratual com a assistência do SINDICATO DA CATEGORIA. Esse serviço deve ser oferecido gratuitamente pelo Sindicato (art. 477 § 1º da CLT), independentemente de ser o empregado filiado ou não à entidade sindical. Na ausência

de entidade sindical que a faça, a homologação deverá ser feita perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

Obs.: A rescisão do contrato de trabalho do empregado doméstico não está sujeita à homologação, seja pelo Sindicato, seja pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.



TIPOS DE RESCISÃO

Dispensa sem justa causa

Ocorre quando o fim do contrato se dá por vontade única do empregador. Nessas circunstâncias, o empregado tem direito ao aviso prévio, férias vencidas, acrescidas de 1/3, férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional, saldo de salário, além de multa de 40% sobre o FGTS, que é a penalidade para a dispensa imotivada. Tem direito também de sacar os depósitos do FGTS. O empregador ainda tem que emitir os documentos necessários para que o trabalhador possa se habilitar ao recebimento do Seguro-Desemprego.

Dispensa por justa causa causada pelo empregado

Ocorre quando o empregado comete faltas graves, em casos de desonestidade ou má conduta,

indisciplina, negligência, abandono do emprego, violação de segredo da empresa, embriaguez em serviço, agressão física e à honra contra colegas, chefe e empregador, entre outras, como previsto no art. 482 da CLT. Nesse caso, o empregado só recebe o saldo de salário e os períodos de férias vencidas.

Obs.: Como já salientado, o empregador não pode fazer anotação referente à dispensa por justa causa na CTPS.

Pedido de demissão

Ocorre quando o empregado quer deixar o emprego. É a declaração de vontade do trabalhador, independente, portanto, do empregador. Todavia, quando pede demissão, o trabalhador perde o direito ao aviso prévio (salvo se trabalhado), não tem direito à indenização de 40% sobre os depósitos no FGTS, nem pode sacá-lo. Também não lhe são entregues as guias para saque do Seguro-Desemprego e, ainda, deixa de incidir a proteção das garantias de emprego.

Término do contrato por ato culposo do empregador: rescisão indireta

Ocorre quando o empregador ou seus prepostos (chefes, gerentes, entre outros) cometem atos

culposos que constam do art. 483 da CLT, tais como: exigir do empregado serviços superiores às suas forças, proibidos por lei, contrários aos bons costumes; quando o empregado for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato. Nesse caso, o empregado tem direito às mesmas verbas trabalhistas devidas no caso de dispensa sem justa causa.

Rescisão por culpa recíproca

A rescisão do contrato de trabalho pode ocorrer por culpa recíproca, ou seja, quando o empregado e o empregador praticam infrações trabalhistas. Nesse caso, há justa causa de ambas as partes. Somente a Justiça do Trabalho pode declarar a rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca. Nesse caso, algumas verbas rescisórias são devidas apenas pela metade, sendo elas: multa do FGTS, aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional e férias proporcionais acrescidas de 1/3.



SEGURO- DESEMPREGO

Tem direito o trabalhador (dispensado sem justa causa; por aqueles cujo contrato de trabalho foi suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação oferecido pelo empregador; por pescadores profissionais durante o período em que a pesca é proibida devido ao defeso e por trabalhadores resgatados da condição análoga à de escravidão) que recebeu salários consecutivos no período de seis meses anteriores à data de demissão e esteve empregado pelo menos seis meses nos últimos 36 meses. Quem pede demissão não tem direito ao Seguro-Desemprego.

No caso de empregado doméstico, este deve estar inscrito como contribuinte da Previdência Social e recolhendo FGTS, que é optativo, isto é, não é obrigatório para o empregador.

O benefício não é devido àqueles trabalhadores que estiverem recebendo benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente.

É proibido receber Seguro-Desemprego depois que o trabalhador estiver empregado com carteira assinada.



COMO PEDIR O SEGURO- DESEMPREGO

O trabalhador deve ir à agência da Caixa Econômica Federal ou ao Ministério do Trabalho e Emprego - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), levando sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), do 7º dia até 120 dias após a data da dispensa sem justa causa.

Para requerer o benefício, o trabalhador deverá portar os seguintes documentos: Comunicação de Dispensa — CD (via marrom) e Requerimento do Seguro-Desemprego — SD (via verde); Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho — TRCT; Carteira de Trabalho; Documento de Identidade (carteira de identidade ou certidão de nascimento ou certidão de casamento com Protocolo de requerimento da carteira de identidade, ou Carteira Nacional de Habilitação — CNH (modelo novo), dentro do prazo de validade, ou passaporte, ou certificado de reservista);

comprovante de inscrição no PIS/PASEP; documento de levantamento dos depósitos no FGTS ou extrato comprobatório dos depósitos; CPF e comprovante dos 2 últimos contracheques ou recibos de pagamento para o trabalhador formal.

No caso de empregado doméstico, o prazo é de 7 a 90 dias.



SINDICATO E ASSISTÊNCIA SINDICAL

O Sindicato é mantido por meio das contribuições que os trabalhadores pagam. Tais contribuições permitem melhorar os serviços oferecidos pelos Sindicatos, como a assistência jurídica. É dever da entidade sindical defender gratuitamente todos os trabalhadores da categoria, mesmo aqueles que não são filiados/associados.

No ato da rescisão de contrato, o trabalhador não deve assinar nenhum documento antes de ter a assistência do seu Sindicato, nem deve devolver qualquer valor ou cheque ao empregador.

A assistência do Sindicato da categoria a que pertence o trabalhador, no momento da rescisão do contrato, é obrigatória se o empregado tiver mais de um ano de serviço, não importando se pediu demissão ou se foi dispensado, devendo sempre ser gratuita.

A rescisão do contrato de trabalho somente poderá ocorrer na presença de representante do Sindicato da categoria ou, na impossibilidade deste, da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE).

O empregado deve sempre procurar o seu Sindicato para tirar suas dúvidas e jamais procurar advogado indicado pela empresa ou pelo empregador. O empregado deve sempre estar atento e buscar informações sobre seus direitos.



GREVE

Greve é a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços ao empregador. É, portanto, a paralisação do trabalho como forma de pressão para conseguir melhorias para a categoria.

A greve é um direito dos trabalhadores e está prevista na Constituição Federal. Durante a greve, o patrão não pode contratar ninguém, nem forçar ninguém a trabalhar. A dispensa só pode ocorrer se for por justa causa, e os salários dos dias parados só serão pagos se houver negociação.

Durante a greve, os trabalhadores podem utilizar diversos meios para manifestar sua indignação, tais como: fazer piquetes, propaganda, barulho. Entretanto, é importante lembrar que não podem usar a violência, nem danificar o patrimônio da empresa. Atitudes

violentas podem ser punidas, inclusive, com prisão.

Nas atividades consideradas essenciais, como hospitais, transporte coletivo e energia elétrica, a greve não pode prejudicar o interesse da população, por isso é proibida a paralisação total (Lei nº 7.783/89).



EMPREGADO DOMÉSTICO

Empregado doméstico é todo trabalhador, com idade mínima de 18 (dezoito) anos, que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante), com finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial. Assim, o traço diferenciador do emprego doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida no âmbito residencial do empregador. Nesses termos, integram a categoria os seguintes trabalhadores: empregado, cozinheiro, governanta, babá, lavadeira, faxineiro, vigia, acompanhante de idosos, motorista particular, jardineiro e até piloto de avião particular, entre outros.

Direitos do Empregado Doméstico:

- Carteira de Trabalho e Previdência Social, devidamente anotada, com especificação das condições do contrato de trabalho (data de admis-

são, salário ajustado e condições especiais, se houver). As anotações devem ser efetuadas no prazo de 48 horas, depois de entregue a Carteira de Trabalho pelo(a) empregado(a), quando da sua admissão. A data de admissão a ser anotada corresponde à do primeiro dia de trabalho, mesmo em contrato de experiência.

- Salário-mínimo fixado em lei, ainda que receba remuneração variável.
- Feriados civis e religiosos. Caso haja trabalho em feriado civil ou religioso o empregador deve proceder com o pagamento do dia em dobro ou conceder uma folga compensatória em outro dia da semana (art. 9º da Lei n.º 605).
- Irredutibilidade salarial, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo.
- 13º (décimo terceiro) salário, com base na remuneração integral.
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.
- Férias anuais de 30 (trinta) dias, remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal, após cada período de 12 meses de serviço

prestado à mesma pessoa ou família, contado da data da admissão. O(a) empregado(a) poderá requerer a conversão de 1/3 do valor das férias em abono pecuniário (transformar em dinheiro 1/3 das férias), desde que requeira até 15 dias antes do término do período aquisitivo. O pagamento da remuneração das férias deverá ser efetuado até 2 dias antes do início do respectivo período de gozo.

- Estabilidade no emprego em razão da gravidez, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.
- Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 (cento e vinte) dias. O salário-maternidade é devido à empregada doméstica, independentemente de carência, isto é, com qualquer tempo de serviço.
- Licença-paternidade de 5 dias corridos, para o empregado, a contar da data do nascimento do filho.
- Proteção ao salário, na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.
- Duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jor-

nada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

- Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal.
- Redução dos riscos próprios do trabalho, com aplicação das normas relativas à saúde, higiene e segurança.
- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.
- Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.
- Integração à Previdência Social.
- Auxílio-doença pago pelo INSS.
- Aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias e no máximo de 90 dias.

- Aposentadoria.
- Vale-Transporte.

São ainda direitos do empregado doméstico, mas que dependem de regulamentação para entrar em vigor: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia do tempo de serviço - FGTS; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; salário família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

O empregador doméstico pode e deve pedir recibo de tudo o que pagar ao empregado doméstico, como também pode controlar a sua jornada de trabalho.



TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

A terceirização trabalhista é o fenômeno segundo o qual o trabalhador é contratado por uma empresa, com a qual mantém relação de emprego, mas presta serviços para uma outra, tomadora de seus serviços, sem que estenda a ela o liame trabalhista.

A terceirização pode ser lícita ou ilícita, dependendo da forma como é levada a feito pelas empresas. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) definiu por meio da Súmula 331 essas situações:

- É ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974);
- A contratação mediante empresa interposta não gera vínculo de emprego com os órgãos da

Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988);

- A contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta, é lícita e não forma vínculo de emprego com a empresa tomadora;

Caso a empresa empregadora deixe de quitar as obrigações trabalhistas, a empresa tomadora de serviços será responsabilizada subsidiariamente pelo seu pagamento, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Da mesma forma, os entes da Administração Pública serão responsabilizados subsidiariamente caso seja verificada conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

Ressalte-se que a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral, ou seja, a empresa tomadora não será responsabilizada pelas verbas relativas aos períodos em que não havia prestação de serviços a ela.



ADOLESCENTE TRABALHADOR

A Constituição Federal, a CLT e o Estatuto da Criança e do Adolescente proíbem o trabalho de crianças e de adolescentes menores de 16 anos, exceto se houver um contrato de aprendizagem que pode ser feito a partir de 14 anos de idade.

Essa proibição visa a garantir o direito das crianças e dos adolescentes ao crescimento saudável, bem como o direito de estudar e de se preparar adequadamente para o ingresso no mercado de trabalho, no tempo devido. Tem por finalidade, também, garantir o direito ao lazer e à convivência familiar, pois o trabalho precoce prejudica o desenvolvimento físico e mental da criança.

Além disso, existem crianças e adolescentes trabalhando em atividades altamente prejudiciais, muitas vezes nas piores formas de trabalho infantil, como

a exploração sexual, o tráfico de drogas e em atividades insalubres e perigosas, que podem destruir o seu futuro.

Já o adolescente trabalhador, com idade entre 16 e 18 anos, pode trabalhar com todos os direitos assegurados, mas recebe proteção especial, pois não pode trabalhar no horário noturno; em atividades perigosas ou prejudiciais à saúde (insalubres ou penosas) e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social; realizado em horários e locais que não permitam a frequência na escola. Estão proibidos, ainda, os trabalhos realizados em ruas, praças e outros logradouros e serviços que demandem emprego de força muscular superior a 20 quilos para trabalhos contínuos ou 25 quilos para trabalhos eventuais.



ADOLESCENTE APRENDIZ

O adolescente, a partir dos 14 anos até o limite de 24 anos, pode ser contratado como aprendiz. Ele terá um contrato especial de trabalho, ajustado por escrito e por prazo determinado que visa à sua profissionalização.

A duração da aprendizagem é de, no máximo, dois anos.

Além de estar estudando, o adolescente deve participar de cursos profissionalizantes ministrados por instituições qualificadoras reconhecidas, responsáveis pela certificação (empresas, SENAI, SENAC, SENAR, SENAT, SESCOOP ou por instituições sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente).

Aprendiz não é estagiário. O aprendiz só pode desenvolver as atividades previstas no programa de aprendizagem.

Na aprendizagem, a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do adolescente deve ser assinada e ele terá direito às verbas trabalhistas, ressalvando-se que o FGTS será de 2% e o salário proporcional às horas trabalhadas.

Além da assinatura da CTPS e da inscrição em programa de aprendizagem, caso o aprendiz não tenha concluído ainda o ensino fundamental, a validade do contrato de aprendizagem é condicionado, ainda, à sua matrícula e frequência na escola.

A duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias. São proibidas a prorrogação e a compensação de jornada. A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas.



TRABALHO ESCRAVO

Infelizmente, ainda hoje existem muitos empregadores que submetem trabalhadores à condição análoga a de escravos.

Como acontece o trabalho escravo?

Geralmente o empregador rural contrata um aliciador (“gato”) que se dirige às regiões mais pobres do País para contratar trabalhadores, prometendo salário e moradia. Normalmente, o “gato” concede um adiantamento para “ajudar” a família do trabalhador, que fica na cidade de origem.

No entanto, o trabalhador é enganado por falsas promessas e, são cobrados dele o adiantamento e preços altíssimos pela alimentação, transporte, moradia e até mesmo os instrumentos de trabalho.

Assim, o trabalhador fica “preso” por dívidas que nunca pode pagar, pois também o salário é fixado pela vontade única do empregador. É comum, ainda, haver vigilância armada, que impede o empregado de deixar o local de trabalho.

As condições de trabalho também são extremamente precárias, não havendo alimentação e alojamento adequados, nem mesmo água potável. Também são comuns os castigos físicos e humilhações de toda ordem.

O trabalho escravo é crime previsto no art. 149 do Código Penal Brasileiro.

DENUNCIE O TRABALHO ESCRAVO!



APRENDIZAGEM E ESTÁGIO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Para o contrato de aprendizagem das pessoas com deficiência, não se aplicam o prazo e a idade máximos previstos em lei.

Da mesma forma, no estágio, não se aplica o prazo máximo às pessoas com deficiência.

Para além, a lei própria (Lei n.º 11.788, de 25 de setembro de 2008) previu reserva de vagas de estagiários às pessoas com deficiência, conforme § 5.º de seu artigo 17: “Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio”.

Embora a lei de regência da aprendizagem – Consolidação das Leis do Trabalho – não preveja a mesma reserva de vagas, não se aplicam à aprendizagem os percentuais estabelecidos no artigo 93 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991.

Assim, as instituições, públicas ou privadas, que ofereçam formação profissional, devem disponibilizar cursos básicos às pessoas com deficiência, de modo a propiciar-lhes, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação laboral.

Para tanto, a matrícula nos cursos de qualificação profissional deve ser condicionada à capacidade de aproveitamento e não ao nível de escolaridade do aluno com deficiência.

Os cursos devem atender a todos os tipos de deficiência e contar com serviço de apoio especializado, com a adaptação, se necessária, de currículo, equipamentos, material didático e metodologia.

Igualmente, devem ser eliminadas as barreiras ambientais, especialmente quanto à mobilidade e à comunicação.

O uso de tecnologia assistiva ou inclusiva faz-se necessário, por meio do fornecimento das condições para aproveitamento do aluno com deficiência: intérpretes de Libras, material didático em Braille, sintetizadores de voz, leitores de html, pisos antiderrapantes e táteis, corrimãos, etc.

Ainda se discute se é possível superpor as quotas legais. Assim, a princípio, a pessoa com deficiência contratada como aprendiz não conta para a quota geral prevista na Lei n.º 8.213/1991.



MOTOCICLISTA PROFISSIONAL

O profissional de moto no exercício de suas atividades é conhecido de acordo com a atividade que realiza, podendo ser MOTOTAXISTA, quando transporta passageiros, ou MOTOFRETIISTA, quando entrega cargas. Ele pode ainda trabalhar em serviço comunitário de rua. Popularmente, de uma forma geral, esse profissional é chamado de MOTOBOY.

Requisitos mínimos

1) O motociclista:

- deve ter 21 anos de idade completos;
- deve possuir habilitação na categoria “A” por pelo menos 2 anos;
- deve ser aprovado em curso especializado;
- deve estar vestido de colete de segurança dotado

de dispositivos retrorrefletivos e capacete com viseira, óculos de proteção e adesivos retrorrefletivos. Deve usar os demais itens exigidos no código de trânsito brasileiro e, além disso, sempre portar a CNH, o DUT, o IPVA e o seguro obrigatório, devidamente regularizados. Os equipamentos de proteção devem ser aprovados pelo Inmetro e o motociclista deve sempre estar atento aos sinais de trânsito e obedecer a legislação.

2) A motocicleta:

- deve ter registro como veículo da categoria de aluguel;
- deve estar equipada com protetor de pernas e de motor, aparador de linha e antena corta-pipas;
- deve ter alças metálicas, traseira e lateral, destinadas a apoio do passageiro (quando no serviço de mototáxi);
- para transporte de cargas o equipamento (por exemplo o baú) deve atender as dimensões máximas fixadas na Resolução 356 do Contram e observar as especificações do fabricante do veículo no tocante à instalação e ao peso máximo admissível; e

- deverá ser inspecionado semestralmente para verificação dos equipamentos obrigatórios e de segurança, nos termos da regulamentação do CONTRAN.

São práticas proibidas:

- qualquer tipo que estimule o aumento de velocidade, tais como: oferecer prêmios por cumprimento de metas, por número de entregas ou prestação de serviço; dispensar o consumidor de pagar caso a entrega do produto ocorra fora do prazo estabelecido; incentivar competição entre motociclistas, com o objetivo de elevar o número de entregas ou de prestação de serviço;
- transportar combustíveis inflamáveis ou tóxicos. As exceções são botijões de gás e galões de água mineral, desde que com auxílio de sidecar; e
- usar simultaneamente sidecar e semirreboque.

Regulação legal

- Leis 12009/2009 e 12436/2011.
- Resoluções CONTRAN: 356/2010 e 410/2012.



MOTORISTA PROFISSIONAL – Lei 12.619/2012

Integram a categoria os motoristas profissionais de veículos automotores cuja condução exija formação profissional e que exerçam a atividade mediante vínculo empregatício nas atividades de transporte rodoviário de passageiros e transporte rodoviário de cargas.

Esses motoristas, além de todos os direitos assegurados aos trabalhadores empregados, têm direito: ao acesso gratuito a programas de formação e aperfeiçoamento profissional; de contar com atendimento pelo sistema SUS, inclusive profilático, terapêutico e reabilitador das enfermidades que mais são acometidos; a não responderem perante o empregador por prejuízo patrimonial por ação de terceiro, a menos que haja com dolo ou culpa por desídia; a receberem proteção do Estado contra ações criminosas no exercício da profissão; ao controle de jornada exercido pelo empregador de maneira fidedigna,

valendo-se de diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo ou de outros meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos; ao seguro obrigatório custeado pelo empregador.

A jornada de trabalho do motorista profissional é a mesma do trabalhador comum, ou seja, de 8 (oito) horas diárias, com intervalo de 1 (uma) hora para refeição, admitindo-se a prorrogação da jornada por até mais 2 (duas) horas diárias, que devem ser pagas como extraordinárias. Intervalo de 11 (onze) horas a cada 24 horas e descanso semanal de 35 horas. Será considerado como trabalho efetivo o tempo de trabalho que o motorista estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso, espera e descanso, sendo que as horas de espera serão indenizadas com base no salário hora normal acrescido de 30% (trinta por cento).

Considera-se tempo de espera as horas que excederem à jornada normal de trabalho, do motorista de transporte rodoviário de cargas que ficar aguardando para carga ou descarga do veículo no embarcador ou destinatário ou para fiscalização da mercadoria transportada, em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computadas como horas extraordinárias.

As horas extras serão pagas com adicional de 50%,

salvo percentual mais vantajoso assegurado em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Nas viagens de longas distâncias, a cada 4 horas de tempo de direção, o motorista profissional tem direito a descanso de 30 minutos, podendo este horário coincidir ou não com o intervalo de uma hora para refeição.

O motorista tem direito a repouso diário com o veículo estacionado podendo ser gozado na cabine leito do veículo ou em alojamento do empregador, do contratante, do embarcador, do destinatário ou em hotel.

No caso de viagem com dupla de motoristas, no mesmo veículo, o motorista que estiver em repouso no veículo em movimento será considerado tempo de reserva e remunerado à razão de 30% (trinta por cento) da hora normal.

Nas viagens com duração superior a uma semana o descanso semanal será de 36 horas - por semana ou fração - e será gozado no retorno à base ou no domicílio do motorista, salvo se o empregador oferecer condições adequadas para o motorista gozar do efetivo descanso no local em que estiver.

Os locais de espera dos motoristas profissionais, de passageiros ou de cargas – pátios do transportador

de carga, embarcador, operador de terminais de cargas, agentes de cargas, aduanas, portos marítimos, fluviais e secos e locais para repouso, descanso e alimentação - devem atender às condições sanitárias e de higiene, de conformidade com o disposto nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

É proibido remunerar o motorista profissional em função da distância percorrida, do tempo de viagem, da natureza ou quantidade de produtos transportados, com oferta de comissão ou outra vantagem, se essa forma de remuneração comprometer a segurança rodoviária, a coletividade ou a violação das normas estabelecidas nesta nova lei.

São deveres do motorista profissional:

- estar atento às condições de segurança do veículo;
- conduzir o veículo com perícia, prudência, zelo, e com observância aos princípios de direção defensiva;
- respeitar a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso;

- zelar pela carga transportada e pelo veículo;
- colocar-se à disposição dos órgãos públicos de fiscalização na via pública;
- submeter-se a teste e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com ampla ciência do empregado. A recusa do empregado ao cumprimento destas normas (controle do uso de droga e de bebida alcoólica) será considerada infração disciplinar passível de penalização, na forma da lei.



ÓRGÃOS QUE PODEM AUXILIAR O TRABALHADOR

Como já foi mencionado, o SINDICATO DA CATEGORIA é o órgão responsável por buscar a aplicação dos Direitos dos Trabalhadores. Ele representa os interesses do trabalhador e pode ir ao Judiciário em sua defesa. Existem outros órgãos importantes para a defesa dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores.

Conheça alguns:

- Ministério Público do Trabalho (MPT)
- Justiça do Trabalho (JT)
- Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE)



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o órgão responsável pela defesa da ordem jurídica e dos direitos sociais, difusos, coletivos, individuais homogêneos e indispensáveis ao campo das relações de trabalho.

Direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos são aqueles em que os seus titulares são a coletividade, o grupo, a classe ou uma categoria de pessoas.

Assim, o Ministério Público do Trabalho não atua, em princípio, em defesa de interesse meramente individual que não tenha repercussão para a coletividade ou para a categoria.

O Ministério Público do Trabalho tem como pontos especiais de atuação: o combate ao trabalho infantil; o combate ao trabalho escravo; a luta contra toda espécie de discriminação no trabalho; o

combate às fraudes nas relações de trabalho; o combate às fraudes na Administração Pública (nos níveis federal, estadual e municipal); e atua para que o trabalhador tenha um meio ambiente do trabalho saudável.



JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho julga os processos decorrentes das relações de trabalho. É na Justiça do Trabalho que o empregado pode reclamar o registro na Carteira de Trabalho e os seus direitos. Nas Varas da Justiça do Trabalho, os trabalhadores das cidades, os trabalhadores rurais, os trabalhadores avulsos, os trabalhadores temporários, os trabalhadores domésticos, os pequenos empreiteiros e outros trabalhadores, cidadãos conscientes, podem reclamar seus direitos, sendo dispensável, inclusive, a presença de advogado (embora ela seja recomendada).



SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO (SRTE)

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) é um órgão do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), responsável por fiscalizar o cumprimento das Leis do Trabalho, com poder de aplicar multas aos empregadores que descumprem as normas contidas nas Leis Trabalhistas. Desse modo, atua promovendo o cumprimento dessas Leis e pode até, em determinadas circunstâncias, interditar o estabelecimento fiscalizado.



RECURSOS JUDICIAIS

Depois que o juiz proferir a sentença, a parte que tiver perdido a causa poderá buscar um novo exame do processo, para que se confirme ou se modifique a sentença, apresentando recursos para o Tribunal Regional do Trabalho (TRT). Na hipótese de a decisão desfavorável ter sido dada pelo Tribunal Regional do Trabalho, a parte poderá recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) e, em alguns casos, até ao Supremo Tribunal Federal (STF).



DEFENDA SEUS DIREITOS

O trabalhador e os cidadãos em geral podem buscar mais informações para assistência jurídica gratuita e denúncia de trabalho irregular nos Sindicatos, Faculdades de Direito, Defensoria Pública, Tribunal Regional do Trabalho ou Varas da Justiça do Trabalho, Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Ministério do Trabalho e Emprego/Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, Promotoria da Infância e da Juventude e Conselhos Tutelares.

PRINCIPAIS UNIDADES DO MPT

A denúncia pode ser oferecida por qualquer pessoa, mesmo aquela que não tem relação direta com o fato denunciado. No entanto, é importante que a informação seja a mais completa possível – especialmente contendo o nome, o número do CNPJ e o endereço completo do denunciado – a fim de que a investigação atinja o objetivo almejado.

A denúncia pode ser anônima ou, quando solicitado, poderá ser mantido o sigilo dos dados do denunciante.

As denúncias podem ser feitas:

- Pelo *site* do Ministério Público do Trabalho:
www.mpt.gov.br

Por telefone ou pessoalmente, na Procuradoria do seu estado. Veja os endereços e telefones:

ACRE

Rua Floriano Peixoto, 975 - Bairro Papouco,
Rio Branco - CEP 69.900-100
Tel.: (68) 3223-2644

ALAGOAS

Rua Prof. Lourenço Peixoto, Loteamento
Stella Maris, Qd. 36, 90 - Jatiúca,
Maceió - CEP 57.035-640
Tel.: (82) 2123-7900

AMAPÁ

Avenida Fab, 285 - Central,
Macapá - CEP 68.900-073
Tel.: (96) 3223-3077

AMAZONAS

Avenida Mário Ypiranga Monteiro, 2479 -
Bairro Flores, Manaus - CEP 69.050-030
Tel.: (92) 3194-2800

BAHIA

Av. Sete de Setembro, 308 - Corredor da
Vitória, Salvador - CEP 40.080-001
Tel.: (71) 3324-3400

BRASÍLIA

SEPN 513 Edifício Imperador,
Bloco D, 30, Salas 320 a 331 e 401 a 420
Distrito Federal - CEP 70.769-900
Tel.: (61) 3307-7200

CAMPINAS (SP)

Rua Umbu, 291 - Alphaville
Campinas - CEP 13.098-325
Tel.: (19) 3796-9600

CEARÁ

Avenida Padre Antônio Tomás, 2.110
Aldeota, Fortaleza - CEP 60.140-160
Tel.: (85) 3462-3400

ESPÍRITO SANTO

Av. Adalberto Simão Nader, 531
Mata da Praia, Vitória - CEP 29.066-900
Tel.: (27) 2125-4500

GOIÁS

Av. T-63 esquina com Av. T-4, 984,
Centro Comercial Monte Líbano, 1º andar
Setor Bueno, Goiânia - CEP 74.230-100
Tel.: (62) 3507-2700

MARANHÃO

Av. Ignacio Mourão Rangel, Lote 07,
Qd 15, Loteamento Jaracaty - Renascença II,
São Luís - CEP 65.076-831
Tel.: (98) 2107-9300

MATO GROSSO

R. Mal. Antônio Aníbal da Motta, 135 - Duque
de Caxias, Cuiabá - CEP 78043-268
Tel.: (65) 3623-4245

MATO GROSSO DO SUL

Rua Pimenta Bueno, 139 - Amambaí,
Campo Grande - CEP 79.005-020
Tel.: (67) 3358-3000

MINAS GERAIS

Rua Bernardo Guimarães, 1.615 - Funcionários,
Belo Horizonte - CEP 30.140-081
Tel.: (31) 3304-6200

PARÁ

Rua João Diogo, 100 - Campina,
Belém - CEP 66.015-160
Tel.: (91) 4006-3400

PARAÍBA

Rua Rodrigues de Aquino, S/Nº - Centro,
João Pessoa - CEP 58.013-030
Tel.: (83) 2107-6000

PARANÁ

Av. Vicente Machado, 84 - Centro,
Curitiba - CEP 80.420-010
Tel.: (41) 3304-9000

PERNAMBUCO

Rua Quarenta e Oito, 600 - Espinheiro,
Recife - CEP 52.050-380
Tel.: (81) 2101-3200

PIAUI

Av. Miguel Rosa, 2.862/n, Ed. Humberto
Cavalcante - Centro, Teresina - CEP 64.000-480
Tel.: (86) 4009-6400

RIO DE JANEIRO

Av. Churchil, 94, 7º ao 11º andares - Centro,
Rio de Janeiro - CEP 20.020-050
Tel.: (21) 3212-2000

RIO GRANDE DO NORTE

Rua Poty Nóbrega, 1.941 - Lagoa

Nova, Natal - CEP 59.056-180

Tel.: (84) 4006-2800

RIO GRANDE DO SUL

Rua Ramiro Barcelos, 104 - Floresta,

Porto Alegre - CEP 90.035-000

Tel.: (51) 3284-3000

RONDÔNIA

Avenida Presidente Dutra, 4055 - Olaria,

Porto Velho - Rondônia - CEP 76.801-327

Tel.: (69) 3216-1200

RORAIMA

Rua Franco de Carvalho, 352 - Bairro São

Francisco, Boa Vista - CEP 69.305-120

Tel.: (95) 2121-5100

SANTA CATARINA

Rua Paschoal Apóstolo Pítsica, 4.876

Agronômica, Florianópolis - CEP: 88.025-255

Tel.: (48) 3251-9900

SÃO PAULO

Rua Cubatão, 322 - Paraíso, São

Paulo - CEP 04.013-001

Tel.: (11) 3246-7000

SERGIPE

Avenida Desembargador Maynard, 72

Bairro Cirurgia, Aracaju - CEP 49.055-210

Tel.: (79) 3226-9100

TOCANTINS

Quadra 104 Norte, Avenida JK, Lote 41 A, Ed.

Encanel, 4º andar - Palmas - CEP 77.006-014

Tel.: (63) 3215-8650

ÍNDICE REMISSIVO

ABANDONO DO EMPREGO	68
ABONO PECUNIÁRIO.....	81
ABONO SALARIAL	33
ACIDENTE DE TRABALHO	48, 51
ACIDENTES DE TRABALHO	47, 83
ACOMPANHANTE DE IDOSOS	79
ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	82, 105
ACORDOS COLETIVOS.....	24, 82
ADICIONAL NOTURNO	15, 39
ADOÇÃO	43, 44
ADOLESCENTE TRABALHADOR	90
AGENTES BIOLÓGICOS.....	41
AGRESSÃO FÍSICA.....	68
AMBIENTE PREJUDICIAL À SAÚDE.....	41
AMEAÇA	60
ANOTAÇÕES DESABONADORAS	14
APOSENTADORIA	26, 30, 83
APRENDIZ	55, 91, 92, 97
APRENDIZAGEM.....	29, 89, 91, 92, 95
ASSÉDIO MORAL.....	07, 08, 57, 58

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL.....	57
ASSÉDIO MORAL VERTICAL.....	57
ASSÉDIO SEXUAL.....	59, 60, 61
ASSISTÊNCIA DO SINDICATO DA CATEGORIA.....	65, 75
ASSISTÊNCIA JURÍDICA.....	75, 119
ATIVIDADES CONSIDERADAS ESSENCIAIS	78
AUXÍLIO-DOENÇA.....	26, 82
AVISO PRÉVIO	27, 63, 64, 67, 68, 69, 82
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	63, 69
AVISO PRÉVIO TRABALHADO	27
BABÁ.....	79
BENEFÍCIO DA PRESTAÇÃO CONTINUADA (BPC)	55
CANDIDATURA	51
CANTADAS.....	59
CARÁTER NÃO-ECONÔMICO DA ATIVIDADE	79
CARGA OU DESCARGA DO VEÍCULO.....	104
CARTÃO DE PONTO	36
CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS) ..	13, 21, 33, 73, 92
CIPA.....	49, 51, 58
COMENTÁRIOS CONSTRANGEDORES	60
COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT).....	48
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT).....	13
CONTA VINCULADA	30, 31
CONTRATO DE APRENDIZAGEM.....	29, 89, 92, 95
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	17, 80
CONTRATO DE TRABALHO... 13, 14, 15, 17, 29, 32, 48, 63, 66, 69, 71, 73, 76, 79	
CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO	17
CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO	17
CONTRATOS POR PRAZO INDETERMINADO	65
CONTROLE DE JORNADA	103

CONVENÇÃO COLETIVA	35, 82, 105
CONVENÇÕES COLETIVAS	22, 24, 36
COZINHEIRO	79
CRECHES E PRÉ-ESCOLAS	83
CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	96
CURSOS PROFISSIONALIZANTES	91
DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO	27, 67
DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL	27, 67
DEFICIÊNCIA AUDITIVA	54
DEFICIÊNCIA FÍSICA	53
DEFICIÊNCIA MENTAL	54
DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA	54
DEFICIÊNCIA VISUAL	54
DESCANSO ANUAL	37
DESCANSO SEMANAL	37, 104, 105
DESPEDIDA ARBITRÁRIA	83
DIÁRIO DE BORDO	104
DIREITO DAS CRIANÇAS E DOS ADOLESCENTES	89
DIREITO DOS TRABALHADORES	77
DIRIGENTE SINDICAL	51, 58
DISCRIMINAÇÃO	07, 22, 53, 82, 111
DISPENSA POR JUSTA CAUSA	14, 65, 67, 68
DISPENSA SEM JUSTA CAUSA	65, 67, 69, 73
DOENÇAS QUE SÃO CAUSADAS PELO TRABALHO	47
DURAÇÃO DO TRABALHO	81, 92
EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO	68
EMPREGADO DOMÉSTICO	66, 71, 74, 79, 83
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)	49
ESCRavidÃO	71
ESTABILIDADE	43, 51, 58, 81

ESTABILIDADE PROVISÓRIA.....	51, 58
ESTAGIÁRIO	92, 95
ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE	89
EXAMES MÉDICOS NO INÍCIO (ADMISSIONAL)	47
FALTAS GRAVES	67
FAVORECIMENTO SEXUAL	59, 60
FAXINEIRO	79
FERIADOS CIVIS E RELIGIOSOS	80
FÉRIAS.....	13, 37, 38, 67, 68, 69, 80, 81
FÉRIAS PROPORCIONAIS	37, 67, 69
FÉRIAS VENCIDAS	67, 68
FOLGA COMPENSATÓRIA	80
FRAUDE	23, 36, 112
FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO	83
GOVERNANTA	79
GRATUITAMENTE PELO SINDICATO.....	65
GRÁVIDA.....	43, 51
GRAVIDEZ	22, 43, 51, 81
GREVE	77, 78
GUARDA JUDICIAL	43, 44
HORA DIURNA.....	39
HORA EXTRA.....	21, 35
HORA EXTRAORDINÁRIA.....	36
HUMILHAÇÃO.....	57
IDOSOS.....	79
INCAPAZ	48
INDENIZAÇÃO	18, 48, 58, 61, 68, 83
INDISCIPLINA.....	68
INSALUBRIDADE	41, 42
INSINUAÇÕES	59, 60

INSS	25, 48, 51, 82
INTERVALO	36
INVALIDEZ.....	25, 26, 48
IRREDUTIBILIDADE SALARIAL.....	80
JARDINEIRO.....	79
JORNADA DE TRABALHO.....	35, 36, 83, 104
JORNADA MÁXIMA.....	35
JUSTA CAUSA	14, 17, 27, 30, 37, 43, 49, 51, 63, 65, 67, 68, 69, 71, 73, 77, 83
JUSTIÇA DO TRABALHO	52, 58, 69, 109, 113, 119
LAVADEIRA.....	79
LEI DE REGÊNCIA DA APRENDIZAGEM	95
LEI N.º 605	80
LEI N.º 8.213	95, 97
LEI N.º 10.224	60
LEI N.º 11.180	29
LEI N.º 11.788	95
LEI N.º 12.009	101
LEI N.º 12.436	101
LEI N.º 12.506	64
LICENÇA À GESTANTE	43
LICENÇA-MATERNIDADE	43, 44
LICENÇA-PATERNIDADE	44, 81
LIMITAÇÃO DA JORNADA	35
MÁ CONDUTA	67
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	07, 45, 112
MEMBRO DA CIPA.....	51
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT).....	07, 109, 111
MOBILIDADE.....	96
MOTOBOY.....	99
MOTOFRETISTA	99

MOTORISTA PARTICULAR.....	79
MOTOTAXISTA.....	99
MULTA DE 40%.....	67
NEGLIGÊNCIA.....	68
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS.....	35
PAGAMENTO SALARIAL.....	23
PARALISAÇÃO DO TRABALHO.....	77
PATRIMÔNIO DA EMPRESA.....	77
PEDIDO DE DEMISSÃO.....	65, 68
PERICULOSIDADE.....	41, 42
PERÍODO NOTURNO.....	39
PERMANÊNCIA NO EMPREGO.....	48
PESCADORES PROFISSIONAIS.....	71
PESSOA COM DEFICIÊNCIA COMO APRENDIZ.....	55
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	10, 53, 55, 95, 96
PIADINHAS.....	60
PIQUETES.....	77
PIS/PASEP.....	09, 33, 74
PREJUÍZO PATRIMONIAL POR AÇÃO DE TERCEIRO.....	103
PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	13, 21, 26, 33, 51, 53, 71, 72, 73, 79, 82, 92
PROCESSO.....	48, 117
PRODUTOS QUÍMICOS TÓXICOS.....	41
PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ.....	44
PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL.....	103
PROTEÇÃO COLETIVA.....	45, 49
PROTEÇÃO DO ESTADO.....	103
PROTEÇÃO ESPECIAL.....	53, 90
REABILITADAS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	53
REINTEGRAÇÃO.....	51
REPOUSO DIÁRIO.....	105

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO	21, 80
RESCISÃO CONTRATUAL	65
RESCISÃO INDIRETA.....	65, 68
RIGOR EXCESSIVO.....	69
RISCO DE MORTE.....	41
SALÁRIO-FAMÍLIA	25, 26
SALÁRIO-MATERNIDADE	81
SALÁRIO MÍNIMO	24, 33, 41, 42
SALÁRIO POR FORA	23
SALDO DE SALÁRIO	67, 68
SAÚDE.....	35, 37, 41, 45, 47, 49, 54, 58, 82, 90
SEGURANÇA	42, 45, 47, 49, 54, 82, 99, 101, 106
SEGURO CONTRA ACIDENTES DE TRABALHO	83
SEGURO-DESEMPREGO	13, 55
SEGURO OBRIGATÓRIO.....	100, 104
SEM JUSTA CAUSA	17, 30, 43, 51, 63, 65, 67, 69, 71, 73, 83
SENTENÇA.....	117
SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO.....	82
SERVIÇOS DE NATUREZA CONTÍNUA	79
SINDICATO.....	06, 26, 48, 65, 66, 75, 76
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO	73, 76, 109, 115
TECNOLOGIA ASSISTIVA OU INCLUSIVA	96
TERCEIRIZAÇÃO	07, 85
TRABALHADORA GRÁVIDA.....	43
TRABALHO ESCRAVO	07, 93, 94, 111
TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	35
TRABALHO INFANTIL.....	07, 08, 89, 111
TRABALHO NOTURNO	39, 83
TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS	103, 104
TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE PASSAGEIROS	103

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	41, 85, 117
TURNO ININTERRUPTO.....	35
VAGAS DE ESTAGIÁRIOS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	95
VALE-TRANSPORTE.....	83
VIAGEM COM DUPLA DE MOTORISTAS	105
VIGIA.....	79

CRÉDITOS

Realização:

Ministério Público do Trabalho

Idealização e Projeto da Cartilha Acessível:

Mauro Lúcio Nascimento

Wendell Luís Táboas

Coordenação do Projeto e Conteúdo:

Ministério Público do Trabalho no Estado do Espírito Santo

Criação e Atualização de textos para esta edição:

Ana Lúcia Coelho de Lima, Bruno Gomes Borges da Fonseca,
Estanislau Tallon Bozi, Levi Scatolin e Renato Pereira Lana

Concepção original da Cartilha do Trabalhador:

Keley Kristiane Vago Cristo

Projeto Gráfico:

Zota Estúdio de Ilustrações LTDA

Esta obra poderá ser reproduzida ou utilizada, no todo ou em parte, por qualquer método, eletrônico ou mecânico, desde que citada a fonte: Ministério Público do Trabalho.

20ª Edição - Revista, Atualizada e Ampliada - Março/2014







MINISTÉRIO
PÚBLICO DO
TRABALHO

