

# Direitos dos Comerciários

**Dia do Comerciário 30 de outubro**

Comemorado na segunda-feira de carnaval  
(Feriado)  
“1ª Conquista do Sindicato”



SECOM

Fundado em 11 de março de 1985

**Filiado à CUT**

## Apresentação

No Brasil, os direitos mínimos dos trabalhadores são garantidos, pela Constituição Federal, pela Consolidação das leis do Trabalho (CLT), dissídios, convenções e acordos coletivos.

É importante destacar que os direitos hoje garantidos pelas leis brasileiras foram conquistados por meio de intensas lutas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e representam garantias mínimas para sua sobrevivência.

Os Direitos dos Trabalhadores são tão importantes, que parte deles consta na Declaração dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), bem como das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

È muito importante que os trabalhadores conheçam seus direitos e lutem para que as garantias contidas na lei realmente sejam cumpridas. A seguir, vamos falar um pouco sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores.

## Sumário

|   |    |
|---|----|
| CARTEIRA DE TRABALHO (CTPS).....                              | 03 |
| CONTRATO DE TRABALHO.....                                     | 03 |
| TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO.....                            | 03 |
| ALGUNS DEVERES DO EMPREGADO.....                              | 03 |
| ALGUNS DEVERES DO EMPREGADOR.....                             | 04 |
| SALÁRIO.....  | 04 |
| SALÁRIO FAMILIA.....  | 05 |
| 13º SALÁRIO.....  | 05 |
| FGTS.....   | 05 |
| ABONO SALARIAL PIS/PASEP.....                                 | 07 |
| JORNADA DE TRABALHO.....                                      | 07 |
| DESCANSO SEMANAL REMUNERADO E FÉRIAS.....                     | 07 |
| ADICIONAL NOTURNO.....  | 08 |
| ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE.....           | 08 |
| LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE.....                          | 08 |
| MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....                                | 08 |
| ACIDENTE DE TRABALHO.....                                     | 09 |
| CIPA.....   | 09 |
| ESTABILIDADES PROVISÓRIAS.....                                | 09 |
| INCLUSÃO DAS PESSOAS PORTADORAS DE.....                       | 10 |
| ASSÉDIO MORAL.....  | 10 |
| ASSÉDIO SEXUAL.....   | 11 |
| DO TÉRMINO DA RELAÇÃO DE TRABALHO (RESCISÃO DO CONTRATO)..... | 11 |
| AVISO PRÉVIO.....   | 11 |
| TIPOS DE RESCISÃO.....  | 12 |
| SEGURO-DESEMPREGO.....  | 13 |
| COMO PEDIR O SEGURO DESEMPREGO.....                           | 13 |
| SINDICATO E ASSISTÊNCIA SINDICAL.....                         | 13 |
| GREVE.....  | 13 |
| DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO.....                        | 14 |
| DIREITOS DO ADOLESCENTE TRABALHADOR.....                      | 14 |
| DIREITOS DO ADOLESCENTE APRENDIZ.....                         | 14 |
| TRABALHO ESCRAVO É CRIME!.....                                | 15 |
| ÓRGÃOS QUE PODEM AUXILIAR O TRABALHADOR.....                  | 15 |
| MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT).....                     | 15 |
| JUSTIÇA DO TRABALHO.....                                      | 15 |
| SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO.....                    | 15 |

## **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. 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, contribuição sindical, benefícios previdenciários, FGTS. A CTPS também garante alguns dos principais direitos trabalhistas, como seguro-desemprego.

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

## **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 contrato 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 valor adicional noturno e limitação dos descontos salariais.

## **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 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 contratado 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 do que 90 dias.

É importante destacar que, na hipótese de o trabalhador ser despedido sem justa causa, antes do término do contrato a 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 nº 6.019/474 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 (MET).

## **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 do empregado.
- Pagar salário não inferior ao mínimo e sem atrasos (até o 5º dia útil depois do mês trabalhado).
- Pagar hora extra 50% acima do 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 os intervalos entre uma jornada e outra, que deve ser de, no mínimo, 11 horas.
- Oferecer aos empregados ambiente de trabalho adequado e saudável (iluminação, móveis, máquinas, equipamentos de proteção, ferramentas, etc.)
- Não discriminar em razão da cor, raça, sexo, ideologia ou religião; nem exigir da mulher teste de gravidez. A Constituição proíbe toda a forma de discriminação.
- Respeitar todos os direitos dos trabalhadores garantidos na Constituição Federal, na CLT, nas demais Leis Trabalhistas, bem como aqueles previstos em acordo ou convenções coletivas de trabalho.
- Não criar um ambiente de trabalho humilhante degradante e hostil, afetando a dignidade do trabalhador.
- Não adotar qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, tais como verificação de registro de cadastros de inadimplentes no SERASA e no SPC.

### **Salário**

O salário é o valor pago pelo empregador ao trabalhador como contraprestação pelos serviços prestados e deve ser pago até o 5º dia útil do mês seguinte ao mês trabalhado. A data do pagamento salarial deve constar no recibo dado pelo empregado. 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 e é conhecido 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 piso salarial, desde que seja maior do que o nacional. No entanto, os acordos coletivos e convenções coletivas podem estabelecer pisos salariais específicos para cada categoria ou ramo de atividade, nunca inferior ao salário mínimo determinado pelo Governo Federal.

## **Salário-Família**

Quem tem filhos 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 possuem 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 maiores de 14 anos, a cargo da perícia do INSS; caderneta de vacinação e comprovante de frequência escolar dos filhos. É paga uma cota salário-família por filho 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 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. É pago pela Previdência Social junto com a aposentadoria.

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.

## **13º Salário**

Todo trabalhador tem direito ao 13º salário, inclusive o doméstico, geralmente pago em duas parcelas (uma em novembro, outra em dezembro). Ele equivale a exatamente um salário mensal e é uma gratificação criada por Lei.

O 13º salário 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 13º salário, ou seja, o valor do salário, vezes o 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 13º.

O 13º não é devido apenas quando ocorrer dispensa por justa causa cometida pelo trabalhador.

## **FGTS**

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é um direito concedido a todos os trabalhadores com carteira assinada. 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, um percentual de 8% do salário pago ou devido ao trabalhador. No caso de contrato de trabalho firmado nos termos da Lei nº 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, mas não pode ser sacado a qualquer hora, apenas nas seguintes hipóteses:

- Demissão sem justa causa.
- Término do contato 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 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 de vírus HIV.
- Quando o trabalhador ou seu dependente for acometido de neoplasma 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 13/07/1990 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 um extrato da conta do FGTS para a casa do trabalhador, portanto é necessário manter o seu endereço atualizado na Caixa.

## **Abono Salarial - PIS**

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 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 assinada ou em cargo público; e tenha sido informado corretamente pelo empregador (empresa) na Rede 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 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) e o empregador não pode exigir trabalho extraordinário superior a duas horas extras por dia, salvo necessário. A hora extraordinária deve ser paga.

O trabalhador também tem direito ao intervalo para refeição ou lanche. Além disso, tem direito a um intervalo mínimo de 11 horas 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. O registro de falsos horários, que não revelam a verdadeira jornada de trabalho, é fraude aos Direitos dos Trabalhadores.

## **Descanso Semanal Remunerado e Férias**

O trabalhador tem direito a descanso semanal, preferencialmente aos domingos (ou outro dia da semana), e ao descanso anual, que são as férias. Todo trabalhador tem direito a descansar até 30 (trinta) 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.

## **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 de Insalubridade e de Periculosidade**

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 periculosidade.

A insalubridade ocorre quando o empregado trabalha em ambientes 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. Quando existe a insalubridade, é devido um adicional de 10, 20 ou 40% (que incide sobre o salário mínimo, conforme decisão do Tribunal Superior do Trabalho) dependendo do grau.

Já a periculosidade, pela lei, ocorre quando o indivíduo realiza tarefa com exposição a produtos inflamáveis (como gasolina, álcool, etc.), explosivo e energia elétrica. Nesse caso, o adicional é de 30% sobre a remuneração, e não sobre o salário mínimo.

## **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, se não houver outros limites na Lei ou nas negociações coletivas. A Licença-Maternidade visa a proteger a criança e a mulher grávida. 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. A Licença-Paternidade é o direito que o pai tem a cinco dias de afastamento do trabalho para acompanhar sua mulher e seu filho recém nascido.

No caso de adoção ou guarda judicial de criança até um ano de idade, o período de Licença-Maternidade será de 120 (cento e vinte) dias; se a criança tiver de um ano até quatro anos, o período de licença é de (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 guarda.

## **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. 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**

Infelizmente, em nosso país, pelo desrespeito às normas de saúde e segurança, os acidentes de trabalho são bastante comuns. Ainda há inúmeras doenças que são causadas pelo trabalho, como aquelas conseqüentes da repetição dos movimentos (LER- DORT Lesão por Esforço Repetitivo ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), e também em razão de muito esforço físico e mental, além 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. Também são acidentes de trabalho aqueles em que o empregado está a serviço do empregador, ainda que fora da empresa e também na ida e volta de 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 do trabalho (CAT). Se à 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, 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, deve voltar a trabalhar e a lei garante sua permanência no emprego por um ano (art. 118, da Lei nº 8.213/99).

O empregador que for responsável pelo acidente do trabalho deve pagar uma indenização por danos materiais e morais e, conforme o caso, responder a processo penal (art. 7º, XXVIII da Constituição Federal).

## **Cipa**

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

A CIPA foi criada nas empresas para orientar os trabalhadores e 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, etc.

O empregado não pode se recusar a usar os equipamentos de proteção sem motivo justo, pois pode ser punido, inclusive com 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 da CIPA desde o registro da candidatura até um ano depois do fim do seu 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 possui estabilidade e for dispensado sem justa causa tem direito a reintegração ao emprego e deve procurar a Justiça do Trabalho para conseguir seu emprego de volta.

## **Inclusão das Pessoas Portadoras de 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 inseri-las no mercado de trabalho. O art. 93 da Lei 8.213/91 determina que as empresas com mais de 100 (cem) empregados devem contratar cotas mínimas de pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social. Os percentuais variam de 2% a 5%, dependendo do número de empregados que a empresa possua. O Decreto nº 3.298/99, que regulamenta a Lei nº 7.853/89, traz a definição de pessoa portadora de deficiência para fins de cumprimento da referida cota.

## **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 freqüente, 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 imprecisos ou que subestimam os esforços do empregado, isolar a pessoa no corredor ou em sala, etc.

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, etc.

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 caracteriza-se por alguma ameaça, insinuação de ameaça ou hostilidade contra o subordinado, sempre com referência à questão sexual.

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

Geralmente, a vítima do assédio sexual é a mulher, embora nada garanta que ele também não possa ser praticado contra homens, homossexuais ou não. Do mesmo modo o agressor pode ser homem (mais comum) ou mulher.

No Brasil assédio sexual é crime e está definido na Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001: “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”.

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 impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir:

- ser uma condição clara para manter o emprego;
- influir nas promoções de carreira do assediado;
- prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

A vítima de assédio sexual deve denunciar o fato que, se for enquadrado no tipo penal, será crime, além disso, haverá o direito à indenização por danos materiais e morais.

## **Do Término da Relação de Trabalho: RESCISÃO DO CONTRATO**

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, tais como: a dispensa por justa causa, que pode ser responsabilidade do empregador (rescisão indireta) ou do empregado, conforma o caso. Pode ainda ocorrer a extinção da empresa e culpa recíproca.

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

## **Aviso Prévio**

Para terminar um contrato de trabalho por tempo indeterminado de serviço, deve ser feito um comunicado com 30 dias de antecedência.

O Aviso Prévio é devido pelo empregador nas seguintes situações: quando dispensa o trabalhador sem justa causa, quando dispensa em razão de extinção da empresa ou do estabelecimento, quando o empregador comete a 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 não exigir que o empregado trabalhe durante o aviso, é o que chamamos Aviso Prévio Indenizado.

Mas o trabalhador também deve dar o aviso prévio ao empregador quando ele pedir demissão. Assim, precisa avisá-lo e trabalhar durante 30 dias antes de deixar a empresa. Caso não cumpra, o empregador pode descontar os dias no ato da rescisão.

## **Tipos de Rescisão**

### Dispensa sem justa causa

Ocorre quando o fim do contrato se dá por vontade única do empregador. Então 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 de 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, dentre outras, como previsto no art. 482 da CLT. Nesse caso, o empregado só recebe o saldo de salário e os períodos de férias vencidas.

### Pedido de Demissão

Ocorre quando o empregado quer deixar o emprego. É declaração de vontade do trabalhador, independe, portanto do empregador. Todavia, quando pede demissão, o trabalhador perde o direito ao aviso prévio (saldo se trabalhado), não terá direito à multa de 40% sobre os depósitos no FGTS e nem poderá sacar os depósitos na CAIXA, não receberá as guias do Seguro-Desemprego e perderá 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, etc.) cometem atos culposos que constam no 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 de contrato; entre outros. Nesse caso, o empregado terá direito às mesmas verbas trabalhistas devidas no caso de dispensa sem justa causa.

### Rescisão por culpa recíproca

A rescisão do contrato de trabalho poderá ocorrer por culpa recíproca (culpa de ambos), ou seja, quando o empregado e o empregador praticam infrações trabalhistas. Nesse caso, haverá justa causa de ambas as partes. Somente a Justiça do Trabalho poderá declarar a rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca. E, nesse caso, algumas verbas rescisórias serão devidas apenas

pela metade. São elas multa do FGTS, aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional e férias proporcionais acrescidas de 1/3.

## **Seguro-Desemprego**

Tem direito o trabalhador que foi demitido sem justa causa, recebeu salários consecutivos no período dos 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. Esse benefício é concedido também ao pescador profissional que exerça sua atividade de forma artesanal, individualmente ou em regime de economia familiar, sem contratação de terceiros, e que teve suas atividades paralisadas no período de defeso. No caso de empregado doméstico, deve estar inscrito como contribuinte da Previdência Social e recolhendo FGTS, que é optativo, isto é, não é obrigatório para o empregador.

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

## **Como Pedir o Seguro-Desemprego**

O trabalhador deve ir à agência da Caixa Econômica Federal ou ao Ministério do Trabalho - Superintendência Regional do Trabalho, levando sua Carteira de trabalho (CTPS), as guias do Seguro-Desemprego e os documentos da rescisão do contrato. O prazo para requisitá-lo é do 7º dia até 120 dias após a data de dispensa.

## **Sindicato e Assistência Sindical**

O Sindicato defende sempre todos os trabalhadores da categoria, mesmo aqueles que não são filiados. É mantido com as contribuições que os trabalhadores pagam e que permitem ao Sindicato melhorar seus serviços, com a assistência jurídica.

No ato da rescisão de contrato, o trabalhador não deve assinar 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 é obrigatória, quando o empregado tem mais de um ano de serviço, não importando se pediu demissão ou se foi demitido.

A rescisão de contrato de trabalho somente pode ocorrer na presença de representante do Sindicato da categoria ou, na impossibilidade deste, na Superintendência Regional do Trabalho. O empregado deve sempre procurar o 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**

É a paralisação do trabalho 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 ao trabalho. 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 violência, nem estragar 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).

## **Direitos do Trabalhador Doméstico**

Trabalho doméstico é todo aquele relacionado com a casa do patrão, sem finalidade de lucro para ele, como serviços de limpeza, cozinha, lavanderia, governanta, babá, motorista particular, jardineiro e outros.

O trabalhador doméstico tem direito a: salário mínimo, repouso semanal remunerado, 13º salário, férias, licença-gestante, licença-paternidade, benefícios da Previdência Social, inclusive aposentadoria. O empregado doméstico pode fazer a opção do depósito do FGTS com seu empregador. Por ser opcional, a Lei não obriga o empregador a depositar o FGTS do trabalhador doméstico.

O empregador tem direito de pedir recibo de tudo que pagar ao empregado.

## **Direitos do Adolescente Trabalhador**

A Constituição, 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.

Essa proibição visa garantir o direito das crianças e dos adolescentes ao crescimento saudável, bem como o direito de estudar e se preparar adequadamente para o ingresso no mercado de trabalho, no tempo devido. Também quer 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 adolescente 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, prejudiciais à saúde (insalubres) e à moralidade.

## **Direitos do Adolescente Aprendiz**

O adolescente, a partir dos 14 anos, pode ser contratado como aprendiz. Ele terá um contrato especial de trabalho, ajustado por escrito, 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 profissionalizante ministrados pela empresa, pelo SENAI, SENAC, SENAR, SENAT, SESCOOP ou por instituição sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente a 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, o adolescente tem direito às verbas trabalhistas, mas o FGTS é de 2% e o salário será proporcional às horas trabalhadas.

A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas.

## **Trabalho Escravo é Crime**

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” dá 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 o adiantamento e preços altíssimos pela alimentação, transporte, moradia e até mesmo os instrumentos de trabalho. O trabalhador fica “preso” por dívidas que nunca pode saldar, pois também o salário é fixado pela vontade única do empregador. Ainda é comum 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 e humilhações de toda ordem. O trabalho escravo é crime previsto no art. 149 do Código Penal Brasileiro.

**DENUNCIE O TRABALHO ESCRAVO!**

## **Órgãos que Podem Auxiliar o Trabalhador**

Como dissemos, 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

### **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 MPT não atua, a princípio, em defesa de interesse meramente individual que não tenha repercussão para a coletividade ou para a categoria. Por exemplo, o MPT 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 e o combate às fraudes na Administração Pública (nos níveis federal, estadual e municipal), bem como atua para que o trabalhador tenha um meio ambiente de trabalho saudável, entre outros.

### **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, reclamam seus direitos.

### **Superintendência Regional do Trabalho**

É um órgão responsável por fiscalizar o cumprimento das leis do Trabalho. A SRT aplica multas aos empregadores que descumprem as normas contidas nas Leis Trabalhistas. Desse modo, atua promovendo o cumprimento dessas Leis e pode, em determinadas circunstâncias, até interditar o estabelecimento fiscalizado.



PARA MEDITAR

## **ANALFABETO POLÍTICO**

O pior analfabeto  
É o analfabeto político.  
Ele não ouve, não fala,  
Nem participa dos acontecimentos políticos.  
Ele não sabe que o custo de vida,  
O preço do feijão,  
Do peixe, da farinha,  
Do aluguel, do sapato e do remédio  
Dependem das decisões políticas.  
O analfabeto político  
É tão burro que se orgulha  
E estufa o peito dizendo que odeia a política.  
Não sabe o imbecil que,  
Da sua ignorância política  
Nasce a prostituta,  
O menor abandonado,  
O assaltante e o pior de todos os bandidos,  
Que é o político vigarista, pilantra,  
O corrupto e lacaio das empresas  
Nacionais e multinacionais.

Bertolt Brecht