

9ª EDIÇÃO

# CARTILHA DO TRABALHADOR



É proibida a reprodução parcial ou total desta obra sem autorização da Amatra/RS ou da Anamatra.

Contato para obtenção de exemplares:  
Secretaria de Comunicação Social do TRT4  
(51) 3255-2060  
secom@trt4.jus.br

## **Dados internacionais de catalogação na publicação**

C327      Cartilha do Trabalhador.  
Porto Alegre: GlobalPrint Editora Gráfica , 2016  
57 p. 9ª edição

1. DIREITOS DO TRABALHADOR
2. DIREITO DO TRABALHO

CDU: 349.2

Revista e atualizada em dezembro/2016

# Carteira de Trabalho Vamos anotar essa idéia!



DIREITO DO  
TRABALHO  
UMA QUESTÃO DE  
CIDADANIA



**Campanha pela Efetivação do Direito do Trabalho**

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

[www.anamatra.org.br](http://www.anamatra.org.br)

 ANAMATRA  
ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS  
DA JUSTIÇA DO TRABALHO

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



DIREITO DO  
TRABALHO  
UMA QUESTÃO DE  
CIDADANIA

**Campanha pela Efetivação do Direito do Trabalho**

**A**ANAMATRA  
ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS  
DA JUSTIÇA DO TRABALHO

## APRESENTAÇÃO

Desde que as sociedades civilizadas tiveram a necessidade de regerem suas relações pessoais, há normas que são definidas pelo costume e normas que estão escritas. A máxima de toda a regra é que seja clara, de forma que todas as pessoas, destinatárias que são das regras de comportamento, possam ler e entender, para, enfim, cumpri-las. Assim deveria ser, mas há situações em que não se chega a esse ideal.

As normas trabalhistas, por vezes, são incompreendidas, seja por empregados, seja por empregadores. Disso, surgem dúvidas que, não raras vezes, levam as partes contratantes a verem-se frente a frente no Judiciário Trabalhista. O exercício das normas, pressupõe conhecê-las. Há uma série de direitos e deveres de parte a parte que merecem atenção de todos aqueles que se envolvem nas relações de trabalho.

Períodos de férias, medicina e segurança no trabalho, jornada de trabalho, 13º. salário, FGTS, seguro-desemprego, vale-transporte, trabalho do adolescente, do aprendiz, do estagiário, os adicionais de insalubridade e periculosidade e tantos outros temas deveriam ser de conhecimento tanto do trabalhador como do seu empregador.

Com a preocupação de divulgar os direitos relacionados na Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhistas e legislações complementares, os Juizes do Trabalho, por meio de suas Associações, elaboraram a presente Cartilha do Trabalhador, em formato informativo, didático e de fácil leitura. Ao objetivo de divulgar direitos, soma-se o propósito de construir uma sociedade que tenha como princípio fundamental, efetivamente, o valor social do trabalho.

Para a Organização Internacional do Trabalho, todos têm direito a um trabalho decente, que nada mais é que ter um trabalho digno. Esta Cartilha, em edição especial, visa divulgar a importância da efetivação do Direito do Trabalho, do cumprimento da legislação social, sempre como forma de valorização do trabalho e da pessoa humana do trabalhador.

*Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho  
da 4ª Região - Amatra 4*

*Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região - RS*





## COMO USAR ESTA CARTILHA:

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

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

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

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

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

## LEGENDA



**DIREITOS**



**NÃO TEM DIREITO**



**DEVER / OBRIGAÇÃO**



**NÃO TEM OBRIGAÇÃO**



**PROIBIÇÃO**



**PRAZOS / DATAS**



**COMO FAZER**



**DOCUMENTOS**



**LOCAIS**



**SIGNIFICADOS**



**VALORES**



**IMPORTANTE**



**OUTRAS POSSIBILIDADES OU INFORMAÇÕES**

# ÍNDICE

## DIREITOS BÁSICOS DOS TRABALHADORES

<b>CARTEIRA DE TRABALHO</b>	1
<b>CONTRATO DE EXPERIÊNCIA</b>	2
<b>SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL</b>	3
PISO SALARIAL REGIONAL	3
<b>JORNADA DE TRABALHO</b>	4
REPOUSO	4
<b>ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO</b>	6
<b>13º SALÁRIO</b> (GRATIFICAÇÃO DE NATAL)	7
<b>FÉRIAS</b>	8
<b>MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO</b>	9
INSALUBRIDADE	9
PERICULOSIDADE	10
<b>LICENÇA-MATERNIDADE / LICENÇA-PATERNIDADE</b>	11
<b>SALÁRIO-FAMÍLIA</b>	12
<b>RESCISÃO DE CONTRATO: PEDIDO DE DEMISSÃO</b>	13
DISPENSA SEM JUSTA CAUSA	14
HOMOLOGAÇÃO PELO SINDICATO	15
DISPENSA POR JUSTA CAUSA	16
<b>FGTS</b> (FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO)	18
<b>SEGURO-DESEMPREGO</b>	19
<b>ABONO DO PIS</b> (PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL)	21
<b>VALE-TRANSPORTE</b>	22

DIREITOS E DEVERES...

... DO TRABALHADOR DOMÉSTICO	24
... DO ADOLESCENTE EMPREGADO	25
... DO APRENDIZ	26
... DO ESTAGIÁRIO	27
... DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA	28
DEVERES BÁSICOS DO EMPREGADO	29
DEVERES BÁSICOS DO EMPREGADOR	30
TRABALHO ESCRAVO	31

ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS

JUSTIÇA DO TRABALHO: FUNÇÃO	33
ESTRUTURA	34
AÇÕES TRABALHISTAS	35
ACORDOS JUDICIAIS	36
RECURSOS JUDICIAIS	37
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ATRIBUIÇÕES	38
DENÚNCIAS	39
ONDE BUSCAR INFORMAÇÕES	40
ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA	40
NORMAS DA ORGANIZAÇÃO INTERN. DO TRABALHO - OIT	41

# DIREITOS BÁSICOS DOS TRABALHADORES





## CARTEIRA DE TRABALHO

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



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



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



### COMO OBTER A CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL:



#### LOCAIS:

Ministério do Trabalho

Órgãos conveniados: Prefeituras, SINE, Postos de Atendimento.



#### DOCUMENTOS NECESSÁRIOS:

1 foto 3x4, Carteira de Identidade, CPF, Título de Eleitor.



#### ANOTAÇÕES OBRIGATÓRIAS:

Data de admissão, data da saída, salário inicial, função, alterações de salário.



**Data de Admissão:** dia em que o empregado é contratado, mesmo para período de experiência.

**Data de saída:** dia em que o contrato é rompido, ou dia do término do Aviso Prévio.



## CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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



### **PRAZO MÁXIMO**

90 dias.

### **PRORROGAÇÃO DO CONTRATO**

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

### **VENCIDO O PRAZO:**

o contrato passa a vigor por prazo indeterminado.



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



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



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



## SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

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



### VALORES VIGENTES (R\$):

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	545,00	622,00	678,00	724,00	788,00	880,00



## PISO SALARIAL REGIONAL

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



### VALORES VIGENTES (R\$):

	2013	2014	2015	2016
 São Paulo	755,00	810,00	905,00	1.000,00
Rio de Janeiro	763,14	831,82	953,47	1.052,34
Paraná	882,59	948,20	1.032,02	1.148,10
Rio Grande do Sul	770,00	868,00	1.006,88	1.103,66

OUTROS ESTADOS

---



---



---



## JORNADA DE TRABALHO

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



**JORNADA MÁXIMA:** 8 horas diárias ou 44 semanais

*(se outro limite não for previsto em Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva)*



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

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



## REPOUSO

**Domingos e feriados** são dias de repouso.



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

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



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

## INTERVALO



O trabalhador tem direito a intervalos para repouso e alimentação:



### **DURANTE A JORNADA DE TRABALHO**

**de 8 horas:** intervalo de 1 a 2 horas

**de 6 horas:** intervalo mínimo de 15 minutos.



### **ENTRE DUAS JORNADAS DIÁRIAS**

Intervalo mínimo de 11 horas.

## HORAS EXTRAS



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



**ADICIONAL MÍNIMO:** 50% sobre o valor da hora normal.



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

## ADICIONAL NOTURNO



Se o trabalho é realizado à noite, o empregador deve pagar o adicional noturno:



<b>na cidade:</b>	<b>na lavoura:</b>	<b>na pecuária:</b>
22h às 5h	21h às 5h	20h às 4h

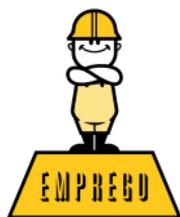


### **VALORES MÍNIMOS**

20% para o trabalhador urbano  
25% para o trabalhador rural



**“Hora noturna”:** considera-se que tenha 52 min e 30 seg (e não 60 min). Reduz-se o tempo porque o trabalho à noite é mais cansativo.



## ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO

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

### APLICA-SE EM CASOS DE:

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

#### **DIRIGENTE SINDICAL**

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

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

#### **GESTANTE**

Desde confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

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

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

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



## 13º SALÁRIO

### GRATIFICAÇÃO DE NATAL



**PAGAMENTO:** em até 2 parcelas.



**1ª parcela** até 30 de novembro.

**2ª parcela** até 20 de dezembro de cada ano.



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

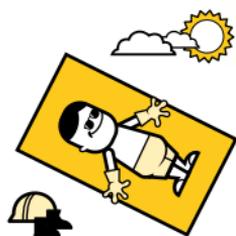
*Exemplo: admitido em 15.08.2002, terá direito ao valor correspondente a 5/12 do salário, em 2 parcelas como acima informado.*



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



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



## FÉRIAS

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



Recebe o salário do mês acrescido de um terço (1/3).

*Foi criado pela Constituição de 1988 para possibilitar que o empregado disponha de um valor adicional para custear seu lazer nos dias de férias.*



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



Conta-se como mês inteiro o período igual ou superior a 14 dias.

## ABONO DE FÉRIAS



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

## FÉRIAS PROPORCIONAIS



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



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

até 05 faltas

30 dias de férias

até 14 faltas

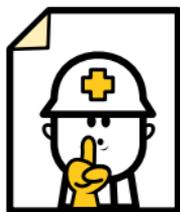
24 dias de férias

até 23 faltas

18 dias de férias

até 32 faltas

12 dias de férias



## MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

*O Brasil, infelizmente, é um dos países recordistas em acidentes e em doenças relacionadas ao trabalho. Em 2014, o INSS computou 2.783 mortes de trabalhadores. São 7 mortes por dia. Nessa lamentável estatística não estão incluídas mortes e doenças dos trabalhadores informais. O trabalhador deve cuidar da sua saúde e usar os equipamentos de proteção individual (EPI).*



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



**Se ocorrer acidente do trabalho:** possibilidade de indenização por danos materiais, físicos e morais, por meio de ação na Justiça do Trabalho.



**Ocorrendo acidente,** o empregador deve:



Preencher a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT)



Dar ao trabalhador todo o atendimento médico necessário e encaminhá-lo para receber benefício do INSS.



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

## INSALUBRIDADE



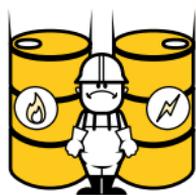
Manuseio permanente de agentes nocivos à saúde (por exemplo, cal, cimento, óleos lubrificantes, graxas, alvex, detergentes, ruído, doenças infecciosas, etc).

 É dever do empregador fornecer os **equipamentos de proteção individual (EPIs)**.

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

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

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



## PERICULOSIDADE

Quando o empregado trabalha exposto a materiais ou substâncias explosivas, eletricidade e produtos inflamáveis, bem como exposto a situações de roubos e outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial (a partir de 2012) ou, ainda, com a utilização de motocicleta (a partir de 2014).

 Cuidar da saúde é obrigação do trabalhador e da empresa. Também nessas atividades é obrigatório o fornecimento de EPIs pelo empregador e adoção de medidas de segurança que diminuam os riscos.

 Adicional de 30% sobre o salário do empregado.

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



## LICENÇA-MATERNIDADE

ou **LICENÇA À GESTANTE**

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



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



É devida também na adoção.



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

**PERÍODO DE AFASTAMENTO:** 120 dias.

**AMPLIAÇÃO DA LICENÇA:** se o empregador participa do Programa Empresa Cidadã, a licença pode ser de 180 dias.



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



## LICENÇA-PATERNIDADE

Período de afastamento: 5 dias a partir do dia do nascimento da criança, podendo se prolongar por até 20 dias caso a empresa faça parte do Programa Empresa Cidadã.



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



## SALÁRIO-FAMÍLIA

Benefício que a Previdência Social oferece ao trabalhador que recebe salário nos limites constantes da tabela abaixo e que tem filho de até 14 anos incompletos ou inválido.



### VALORES ATUAIS:

	Salário do empregado	Salário-Família
<b>2012</b>	até 608,80 até 915,05	31,22 por filho 22,00 por filho
<b>2013</b>	até 646,55 até 971,78	33,16 por filho 23,36 por filho
<b>2014</b>	até 682,50 até 1.025,81	35,00 por filho 24,66 por filho
<b>2015</b>	até 725,02 até 1.089,72	37,18 por filho 26,20 por filho
<b>2016</b>	até 806,80 até 1.212,64	41,37 por filho 29,16 por filho



**Não recebe salário-família:** quem ganha salário maior do que os valores mais elevados descritos na tabela acima.



### COMO FUNCIONA?



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



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

## RESCISÃO DE CONTRATO

### PEDIDO DE DEMISSÃO

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



Pedido de Demissão deve ser feito por escrito e assinado.

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

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



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



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



O empregador pode dispensar o cumprimento do aviso prévio.



**Empregado com mais de 1 ano de trabalho recebe:**

Saldo de salário, salário-família, 13º salário proporcional, férias proporcionais e férias vencidas acrescidas de 1/3.

**Empregado com menos de 1 ano de trabalho recebe:**

Saldo de salário, salário-família, 13º salário proporcional e férias proporcionais com acréscimo de 1/3.



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

## RESCISÃO DE CONTRATO

### DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

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



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



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

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

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



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



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



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



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



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



## HOMOLOGAÇÃO PELO SINDICATO

É OBRIGATÓRIO APENAS NOS CONTRATOS SUPERIORES A 1 ANO DE TRABALHO. O ATO DE HOMOLOGAÇÃO É GRATUITO. É TAMBÉM NECESSÁRIO NO PEDIDO DE DEMISSÃO E NA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA



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



O sindicato é responsável pela conferência de todas as parcelas e valores pagos ao trabalhador.

Eventuais diferenças devem ser registradas no verso do TRCT.



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



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



### **PRAZO DE PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS:**

- até o 1º dia útil depois do término do contrato a prazo ou do cumprimento do aviso-prévio;
- até 10 dias após a dispensa ou indenização do aviso prévio.



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



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



## RESCISÃO DE CONTRATO

### DISPENSA POR JUSTA CAUSA

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

#### FALTA GRAVE DO

#### EMPREGADOR



#### OCORRE EM CASOS DE:

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

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

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

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

## FALTA GRAVE DO EMPREGADO



### OCORRE EM CASOS DE:



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



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



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



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



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

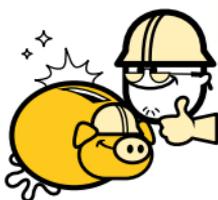
É fraude preencher os documentos da rescisão para levantamento do FGTS, sem que o trabalhador tenha sido dispensado sem justa causa.

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

## FGTS

### FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

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



É necessário ter a Carteira de Trabalho assinada.



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



Não há desconto desse valor no salário do empregado.



#### **Em caso de dispensa sem justa causa:**

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



#### **O saldo da conta pode ser sacado em caso de:**

- dispensa sem justa causa;
- término do contrato por prazo determinado;
- para aquisição da casa própria;
- aposentadoria;
- após 3 anos fora do regime do FGTS;
- doenças graves (*ex: câncer e AIDS*);
- falecimento.



Quer consultar seu saldo do FGTS? Acesse o site [http://www.FGTS.gov.br/trabalhador/servicos\\_online/saldo\\_fgts.asp](http://www.FGTS.gov.br/trabalhador/servicos_online/saldo_fgts.asp)



## SEGURO-DESEMPREGO

### É DEVER DO TRABALHADOR:



- Somente receber o Seguro-desemprego enquanto estiver desempregado, sem renda própria.
- Tão logo conseguir novo emprego, deve comunicar à CAIXA ou ao Ministério do Trabalho para cancelar o recebimento do benefício.



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



### QUEM TEM DIREITO?

- Trabalhador desempregado, inclusive doméstico, com Carteira de Trabalho anotada, dispensado sem justa causa.
- Para a primeira solicitação – 12 meses de prazo de carência para concessão;  
Para a segunda solicitação – 9 meses de carência para a concessão;  
Demais solicitações – 6 meses de prazo de carência para concessão;
- Se não possuir renda para sustento próprio e da família.
- Se não estiver usufruindo benefício do INSS (exceto pensão por morte ou auxílio-acidente).



## QUANTAS PARCELAS?

- **Na 1ª solicitação:** Vínculo de no mínimo 12 meses (consecutivos ou não) dentro do período de 18 meses, e de no máximo 23 meses no período de referência – 4 parcelas. Vínculo de no mínimo 24 meses no período de referência – 5 parcelas.
- **Na 2ª solicitação:** Vínculo de no mínimo 9 e no máximo 11 meses no período de referência – 3 parcelas. Vínculo de no mínimo 12 e no máximo 23 meses no período de referência – 4 parcelas. Vínculo de no mínimo 24 meses no período de referência – 5 parcelas.
- **Demais solicitações:** Vínculo de no mínimo 6 e no máximo 11 meses no período de referência – 3 parcelas. Vínculo de no mínimo 12 e no máximo 23 meses no período de referência – 4 parcelas. Vínculo de no mínimo 24 meses no período de referência – 5 parcelas.



## COMO REQUERER?



A partir do 7º ao 120º dia após a data da dispensa para o empregado formal. Do 7º ao 90º dia após a data de dispensa para empregado doméstico.



No Ministério do Trabalho, no SINE, ou nas Agências da Caixa.



Deverá apresentar:

- Guias do seguro-desemprego conforme Resolução CODEFAT nº 736 (Empregador Web)
- Carteira de Trabalho e Previdência Social (verificar todas que o requerente possuir);
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - devidamente quitado;
- Documento de Identificação (por ex: Carteira de Identidade; ou Certidão de nascimento; ou Carteira Nacional de Habilitação)
- Três últimos contracheques, dos três meses anteriores ao mês de demissão;
- Documento de levantamento dos depósitos do FGTS (CPF-GTS) ou extrato comprobatório dos depósitos ou relatório da fiscalização ou documento judicial (Certidão das Comissões de Conciliação Prévia/Núcleos Intersindicais/Sentença/Certidão da Justiça).
- Comprovante de residência e comprovante de escolaridade.



## COMO RECEBER?



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



Deverá apresentar o comprovante de inscrição no PIS e a Carteira de Trabalho, ou Carteira de Identidade, ou CNH.



## ABONO DO PIS

### PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL

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



#### QUEM TEM DIREITO?

- Empregados cadastrados no PIS-PASEP há pelo menos 5 anos;
- Quem recebeu salário médio mensal de até 2 salários mínimos no ano base que está sendo considerado;
- Quem teve anotada CTPS por pelo menos 30 dias no ano base (com registro na carteira);
- Quem constou na RAIS - Relação Anual de Informações Sociais (preenchida pelo empregador) - no ano base.



#### COMO RECEBER?



- Quem tem conta na CAIXA recebe no mês de julho, não importando a data de nascimento.
- Junto com o salário, se o empregador tiver convênio com a CAIXA.
- Nas agências da CAIXA, conforme calendário do PIS, com base na data de nascimento.
- O Abono também pode ser sacado nas Lotéricas, salas de auto-atendimento e nos terminais do CAIXA AQUI por quem possui o Cartão do Cidadão, fornecido gratuitamente pela CAIXA.



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



Informe-se também pelo site **[www.caixa.gov.br](http://www.caixa.gov.br)**.



## VALE-TRANSPORTE

É um benefício que por lei o empregador está obrigado a entregar aos empregados para viabilizar o deslocamento entre a residência e o local de trabalho e vice-versa.

 O vale-transporte deve ser entregue ao trabalhador com antecedência e no número exato das passagens que serão utilizadas no mês.

 Devem ser fornecidos vales-transporte para cobertura de toda a distância percorrida pelo empregado, mesmo que utilize mais de uma linha de transporte.

 Não pode ser entregue o vale-transporte em dinheiro. O empregado não pode utilizar o vale-transporte para outra finalidade.

 Se a empresa transporta seus empregados não está obrigada a entregar vale-transporte.

 **COMO REQUERER**  
O empregador deverá exigir declaração do empregado sobre a necessidade do vale-transporte. O empregado deve informar:

- seu endereço residencial;
- os serviços de transporte mais adequados ao deslocamento residência-trabalho e vice-versa;
- número de vezes por dia que se desloca entre a residência, o trabalho e a residência.

 **CUSTEIO:** O vale-transporte é custeado:

- **pelo empregado-beneficiário** com até 6% (*seis por cento*) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;
- **pelo empregador**, no que exceder à parcela descontada do empregado.

# DIREITOS E DEVERES...



## ...DO TRABALHADOR **DOMÉSTICO**



Empregado doméstico é o trabalhador que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa na residência de uma pessoa ou de uma família.



### **PODE SER CONSIDERADO EMPREGADO DOMÉSTICO:**

Quem realiza serviços de limpeza, cozinha, lavagem de roupas, babá, caseiro, motorista particular, enfermeiro, jardineiro, chacreiro, dentre outros profissionais.



### **DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA ADMISSÃO:**

Carteira de Trabalho, referências pessoais, atestado de saúde e inscrição junto ao INSS.



### **DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO:**

Salário mínimo nacional ou piso salarial regional; repouso remunerado; 13º salário; licença-gestante; licença-paternidade; aviso-prévio; benefícios da previdência social; férias remuneradas acrescidas de 1/3; aposentadoria.



Com a Emenda Constitucional nº 72, de 2013, os direitos dos empregados domésticos foram ampliados. Após a regulamentação, em junho 2015, o empregado doméstico passa a ter direito à jornada de 8 h diárias e 44 h semanais, com possibilidade de compensação, horas extras, FGTS (a partir de outubro de 2015), seguro contra acidente do trabalho, salário-família e auxílio-creche. O seguro-desemprego passa a ser devido em razão do recolhimento do FGTS.



Não pode haver descontos por alimentação, vestuário, higiene e moradia no local de trabalho.



Estabilidade para a gestante até 05 meses após o parto.



É proibido o trabalho doméstico para o menor de 18 anos.



### **DIREITO DO EMPREGADOR:**

Exigir assinatura de recibos de pagamento de salários, mês a mês, bem como de outras parcelas pagas.



**ROMPIMENTO DO CONTRATO:** pode ocorrer sem justa causa, a pedido do empregado ou por justa causa (pág. 14/16).



## ... DO ADOLESCENTE EMPREGADO

**Adolescente:** entre 12 e 18 anos de idade.

**Criança:** até 12 anos incompletos.

### DA PROTEÇÃO À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE

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

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

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

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

É proibido o trabalho doméstico para o menor de 18 anos.

### DIREITOS DO ADOLESCENTE EMPREGADO

#### 16 a 18 anos

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

## ...DO APRENDIZ

14 a 24 anos



### REQUISITOS DE VALIDADE DO CONTRATO DO APRENDIZ

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



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



### DEVERES DO APRENDIZ

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



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



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

## ...DO ESTAGIÁRIO



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

### REQUISITOS DE VALIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO



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



- Carga horária do estágio:  
máximo de 6 horas por dia;  
30 horas semanais;  
sem prejudicar a frequência escolar.

- Seguro de acidentes pessoais;
- Período mínimo de 1 semestre letivo;
- Duração máxima de 2 anos;
- Auxílio-transporte;
- Recesso remunerado e proporcional.

**...DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA**

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



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



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

Reintegração no emprego se a dispensa ocorrer sem substituição.



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



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



## DEVERES BÁSICOS DO EMPREGADO



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

Cumprir as ordens do empregador relacionadas às funções exercidas.

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

Ser assíduo (não faltar ao trabalho injustificadamente).

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

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



## DEVERES BÁSICOS DO EMPREGADOR



Tratamento urbano, cordial, com todos os empregados.

Pagamento de salários sem atraso.

Pagamento de horas extras corretamente.

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

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

Apoiar o trabalho da CIPA.

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

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

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

## TRABALHO ESCRAVO



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



### **PRESTE ATENÇÃO EM ALGUMAS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO ESCRAVO:**

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



### **ESCRAVIDÃO É CRIME!**

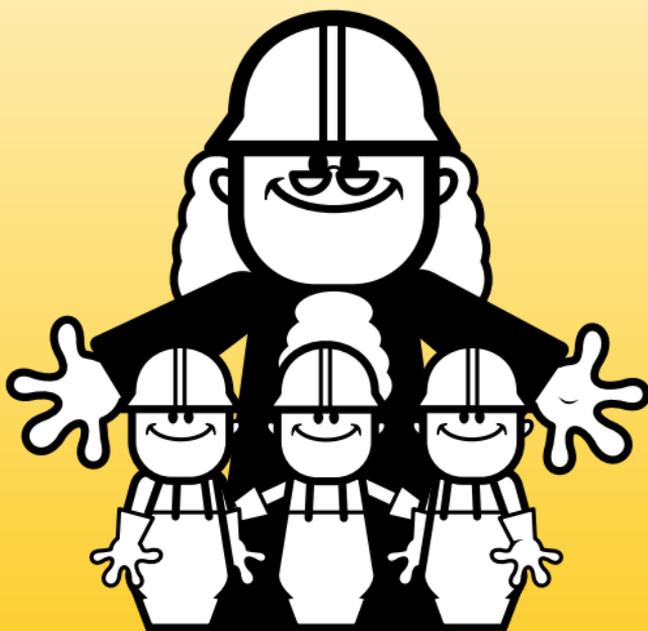
Pena de 2 a 8 anos de prisão (art. 149 do Código Penal).



### **DENUNCIE.**

*Não tenha medo. Você não será identificado.*

ÓRGÃOS  
RESPONSÁVEIS



## JUSTIÇA DO TRABALHO

### FUNÇÃO



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



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

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

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



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



A importância da Justiça do Trabalho pode ser constatada numa simples informação estatística: o desrespeito aos direitos trabalhistas é responsável pela existência de mais de dois milhões de processos novos por ano nas Varas do Trabalho de todo o país. São quase 3000 ações judiciais por dia.

## ESTRUTURA

### VARAS DO TRABALHO



Localizadas nas cidades do interior e nas capitais.

### TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO



Localizados nas capitais e na cidade de Campinas/SP.



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

### TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

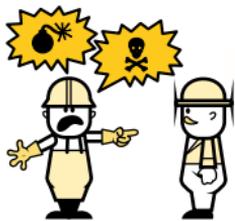


Sede em Brasília.



Julga recursos contra decisões dos Tribunais Regionais (TRTs).

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



## AÇÕES TRABALHISTAS

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



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

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

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

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

**Ausente o empregador**, o processo será julgado à revelia, isto é, sem defesa. O Juiz proferirá sentença, considerando verdadeiros os fatos segundo informações do empregado.



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



### **PRAZO PARA RECLAMAR (PRESCRIÇÃO):**

- 5 anos, durante o contrato de trabalho;
- 2 anos, depois que o contrato termina.



## ACORDOS JUDICIAIS

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



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

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

Aceito o acordo, termina o litígio.

Feito o pagamento, encerra-se o processo.



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

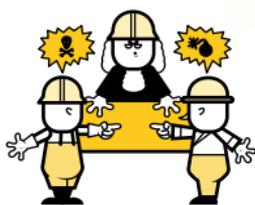


Nem o empregado, nem o empregador estão obrigados a aceitar propostas de acordo. Podem, sem constrangimentos, preferir aguardar o resultado do processo pela sentença judicial.



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

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



## RECURSOS JUDICIAIS

Destinam-se, em geral, a garantir àquele que "perdeu a ação", o direito de buscar novo exame do processo, para que se confirme ou modifique a sentença proferida pelo Juiz.



### REQUISITOS PARA RECORRER: PAGAMENTO DAS CUSTAS

**Se for vencido o empregado**, e tiver feito declaração de que não tem condições de arcar com as despesas do processo, nada pagará.

**Se vencido o empregador**, terá de pagar o valor das custas e depositar em juízo o valor da condenação que o Juiz determinar na sentença, ou o valor do depósito recursal.



**RECURSO:** É apresentado ao Tribunal Regional do Trabalho.



O processo pode ser levado a julgamento em Brasília pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) ou pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

Porém, a absoluta maioria das ações é resolvida nas Varas do Trabalho e no Tribunal Regional (TRT).



*A existência de várias espécies de recursos tem sido responsável por grande parte da demora na tramitação dos processos na Justiça do Trabalho.*



**EXECUÇÃO:** Depois de julgado o recurso, inicia-se a execução definitiva da sentença para cobrar o devedor.



**Caso não pague**, terá bens penhorados que serão vendidos para que o trabalhador receba o valor que a sentença determinou devido.

## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### ATRIBUIÇÕES



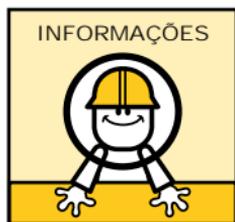
Órgão público que atua na defesa dos direitos dos trabalhadores, por meio das Procuradorias Regionais do Trabalho localizadas nas capitais de cada Estado da Federação e nos Ofícios situados nas principais cidades do interior.



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

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





## ONDE BUSCAR INFORMAÇÕES

Ministério Público do Trabalho *(vide pág 40)*:  
Procuradoria Regional do Trabalho

Ministério do Trabalho e Emprego:  
Gerência Regional

Ordem dos Advogados do Brasil - OAB

Promotoria da Infância e da Juventude

Conselhos Tutelares

Comissão de Direitos Humanos da Câmara  
de Vereadores

Defensoria Pública



## ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA

### CONSULTAS E INFORMAÇÕES

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

SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL  
Todos os sindicatos têm advogados que prestam assessoria jurídica aos associados.

### FACULDADES DE DIREITO

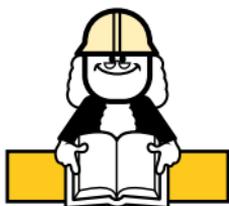
As faculdades de Direito têm Assistência Jurídica Gratuita às pessoas carentes.

### DEFENSORIA PÚBLICA

---

# NORMAS DA OIT

## ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO



Os direitos dos trabalhadores foram conquistados ao longo dos tempos como resultado de lutas e de negociações com os empregadores em diversos países do mundo. Por isso, a OIT - Organização Internacional do Trabalho, instituição que pertence à ONU, elabora Convenções que devem ser cumpridas como regras básicas de promoção da dignidade do trabalho humano. No Brasil dezenas dessas Convenções são aplicadas. As principais são as seguintes:



### TEMAS

CONVENÇÃO n° VIGÊNCIA

#### TRABALHO INFANTIL E DE ADOLESCENTES

Proibição de trabalho noturno para menores	06	26.04.1935
Idade mínima para admissão ao emprego	138	18.06.2002
Proibição das piores formas de trabalho infantil	182	02.02.2001



#### SALÁRIO MÍNIMO E REMUNERAÇÃO

Métodos de fixação de salários mínimos	26	25.04.1958
Proteção do salário	95	25.04.1958
Fixação de salários mínimos	131	04.05.1984



#### TRABALHO DA MULHER

Trabalho noturno das mulheres ( <i>revisão</i> )	89	25.04.1958
Salário igual p/ trabalho igual valor - Homem e a Mulher	100	25.04.1958
Amparo à maternidade ( <i>revisão</i> )	103	18.06.1966



#### DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Discriminação no emprego ou em ocupação	111	26.11.1966
---	-----	------------



#### FÉRIAS E LICENÇA REMUNERADA

Férias anuais remuneradas	132	23.09.1999
Licença remunerada para estudos	140	16.04.1994

**TEMAS**

CONVENÇÃO n° VIGÊNCIA

**SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR**

Prevenção e controle de riscos p/ agentes cancerígenos	139	27.06.1991
Contaminação do ar, ruído e vibrações	148	14.01.1983
Segurança e saúde dos trabalhadores	155	18.05.1993
Reabilitação profissional de pessoas deficientes	159	18.05.1991
Segurança e saúde na construção	167	19.05.2007
Segurança no trabalho produtos químicos	170	23.12.1997
Prevenção de acidentes industriais maiores	174	02.08.2002
Segurança e saúde nas minas	176	18.05.2007

**ATUAÇÃO SINDICAL E GARANTIA DE EMPREGO**

Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva	98	18.11.1953
Proteção de representantes de trabalhadores	135	18.05.1991
Fomento à negociação coletiva	154	10.07.1993
Promoção do emprego e proteção contra o desemprego	168	24.03.1994

**TRABALHO NOTURNO, TRABALHO FORÇADO, REPOUSO E OUTROS DIREITOS**

Répouso semanal na indústria	14	25.04.1958
Abolição do trabalho forçado	29	25.04.1958
Trabalhadores migrantes ( <i>revisão</i> )	97	18.06.1966
Abolição do trabalho forçado	105	18.06.1966
Répouso semanal no comércio e escritórios	106	18.06.1966
Peso máximo das cargas para transporte manual	127	21.08.1971
Organização dos trabalhadores rurais	141	27.09.1995
Trabalho noturno	171	18.12.2003

## **COMISSÃO DE CRIAÇÃO, PESQUISA E REVISÃO**

**Cartilha do Trabalhador / Projeto “O Direito do Trabalhador Pede Carona”**  
*Santa Maria / RS - 2002/2005*

### **2ª EDIÇÃO**

**Projeto “O Direito do Trabalhador Pede Carona”**

*Porto Alegre / RS - 2005*

### **3ª EDIÇÃO - REVISADA E ATUALIZADA**

**Produzida para “Campanha pela Efetivação do Direito do Trabalho”**

*Brasília / DF - 2007*

### **4ª EDIÇÃO - REVISADA E ATUALIZADA**

**55ª Feira do Livro**

*Porto Alegre / RS - 2009*

### **5ª EDIÇÃO - REVISADA E ATUALIZADA**

**56ª Feira do Livro**

*Porto Alegre / RS - 2010*

### **6ª EDIÇÃO - REVISADA E ATUALIZADA**

**57ª Feira do Livro**

*Porto Alegre / RS - 2011*

### **7ª EDIÇÃO - REVISADA E ATUALIZADA**

**58ª Feira do Livro**

*Porto Alegre / RS - 2012*

### **8ª EDIÇÃO - REVISADA E ATUALIZADA**

**59ª Feira do Livro**

*Porto Alegre / RS - 2013*

### **9ª EDIÇÃO - REVISADA E ATUALIZADA**

*Porto Alegre / RS - 2016*

## **PROJETO GRÁFICO**

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

*Orientação do projeto*

profº André Krusser Dalmazzo

*Consultoria (produção gráfica)*

profº Volnei Matté

---

Projeto gráfico (2002-2009)

Vilmar Rossi Júnior



## APOIO

ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA  
DE JUECES DEL TRABAJO

ASSOCIAÇÃO LATINO-AMERICANA  
DE JUÍZES DO TRABALHO



[www.anamatra.org.br](http://www.anamatra.org.br)

## REALIZAÇÃO



[www.amatra4.org.br](http://www.amatra4.org.br)



[www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br)



**Trabalho,  
Justiça e  
Cidadania**



**DIREITO DO  
TRABALHO  
UMA QUESTÃO DE  
CIDADANIA**