

"O homem perde a condição de
ser homem quando perde a
capacidade de indignar-se"
Maiakowiki

"Tudo é ousado para
quem a nada se atreve"
Fernando Pessoa



QUARTA EDIÇÃO 2013

CONFIRA E FISCALIZE
OS SEUS DIREITOS

Filiada a **CUT** e a **CONTRACS**
FECESC

Federação dos
Trabalhadores no Comércio no
Estado de Santa Catarina

Manual dos Direitos dos Trabalhadores no Comércio e Serviços - 4ª Edição – Março de 2013, é uma publicação da Federação dos Trabalhadores no Comércio no Estado de Santa Catarina e Sindicatos dos Comerciantes de: Araranguá, Balneário Camboriú, Caçador, Canoinhas, Chapecó, Concórdia, Curitibanos, Extremo Oeste, Florianópolis, Fraiburgo, Imbituba, Itajaí, Itapema, Jaraguá do Sul, Joaçaba, Laguna, Rio do Sul, São José, São Lourenço D'Oeste, Tubarão, Videira, Xaxim, Xanxerê, Sindicato dos Empregados em Edifícios e em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis de Florianópolis e Sindicato dos Trabalhadores em Centros de Formação de Condutores do Estado de Santa Catarina



DIRETORIA

FRANCISCO ALANO
IVO CASTANHEIRA
NADIR CARDOZO DOS SANTOS
ROSEMERI MIRANDA PRADO
ANA MARIA ROEDER
AQUILINO RODRIGUES
CÂNDIDA DIENIR ALVES MARTINS
ÉDIO GEOVANI GNEIPEL
EDSON PAULO DAMIN
EVANDRO PEGORARO
FÁTIMA MARIA ANDOLFATTO TABORDA
HÉLIO FRANCISCO ANDRADE
IVANIR MARIA REISDORFER
JOÉLCIO CÉSAR DOS SANTOS
JOSÉ ROBERTO DA SILVA
MOACIR EROSALTE PADILHA
NEUDI ANTONIO GIACHINI
NEWTON OLM
NIVALDO RODRIGUES
ODIR JOSÉ DA SILVA
PAULO ROBERTO LADWIG
RODRIGO MACHADO PICKLER
VOLMIR MAURER
JANETE PECCINI
IVO PEREIRA MORAES
ELIZANDRA RODRIGUES ANSELMO
CLEUSA BRAZZO
MARCELO JORGE DOS SANTOS
ADALTO GALVÃO PAES NETO
MARIZA DELURDES COSTELLA

CONSELHO FISCAL

ELINILCE DALLAGNOL
INIS TEREZINHA SENN
LAEL MARTINS NOBRE
MARCOS ROBERTO SOUZA DE OLIVEIRA
VERA LÚCIA MEURER
VILMAR ZOLLNER

Manual de Direitos dos Trabalhadores no Comércio e Serviços

Quarta Edição
2013

**FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO
NO ESTADO DE SANTA CATARINA
E SINDICATOS FILIADOS**

**Uma publicação da
FECESC - Federação dos Trabalhadores no Comércio
no Estado de Santa Catarina**

Endereço: Av. Mauro Ramos, 1624 - Caixa Postal 213

CEP 88020-304 - Florianópolis (SC)

Fone (48) 3229-8677 - Fax (48) 3229-8631

E-mail: fecesc@fecesc.org.br

Home Page: www.fecesc.org.br

Diretores responsáveis:

Francisco Alano

Ivo Castanheira

Nadir Cardozo dos Santos

Rosemeri Miranda Prado

Redação:

Luiz Azevedo

Revisão e ampliação:

Mariana Salvatti Mescolotto

Antônio Carlos da Cunha

Capa:

Open brasil graf

Projeto gráfico e diagramação:

Open brasil graf

Impressão:

Gráfica MG

A Federação dos Trabalhadores no Comércio no Estado de Santa Catarina e Sindicatos Filiados publicam este manual para que seja um instrumento dos trabalhadores na defesa de seus direitos. Ele apresenta as principais garantias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na Constituição Federal e nas convenções e dissídios coletivos.

O custo do trabalho em nosso país é um dos mais baixos do planeta. A pretensa rigidez de nossa legislação é burlada pela altíssima rotatividade de mão-de-obra, decorrente da pouca efetividade dos mecanismos de proteção ao emprego e do baixo custo das rescisões contratuais, possibilitando aos empresários alta flexibilidade nas relações de trabalho.

Não contemplamos todos os direitos previstos nos acordos, convenções e dissídios coletivos, em função das diferenças nos valores de várias verbas e redações diferentes em inúmeras cláusulas. Por isso, a leitura deste manual deve vir acompanhada de uma consulta ao Sindicato de sua cidade ou região. Anexe a este manual as conquistas obtidas pelo seu Sindicato nas negociações por ocasião da data-base.

Esclareça suas dúvidas e busque maiores informações no seu Sindicato ou na Fecesc.

A DIRETORIA

ÍNDICE

1 - CONTRATO DE TRABALHO	09
1.1 - Anotações na Carteira de Trabalho	09
1.1.1 - Trabalho sem registro em carteira é contra a lei.....	09
1.1.2 - Trabalho aos menores de 18 anos.....	10
1.2 - Contrato Individual de Trabalho	12
1.3 - Contrato por Tempo Determinado.....	13
1.3.1 - Contrato de Experiência	14
1.4 - Contrato e Justiça do Trabalho.....	15
1.5 - Alteração no Contrato de Trabalho	17
1.6 - Normas Coletivas	17
2 - COMO SÃO DEFINIDOS OS NOSSOS SALÁRIOS..	20
2.1 - Reajuste Salarial	21
2.2 - Aumento Real	22
2.3 - Antecipações e Abonos	23
2.4 - Salário-Substituição	23
2.5 - Isonomia Salarial	23
2.6 - Irredutibilidade do Salário	23
2.7- Participação nos Lucros	24
3 - SALÁRIO	25
3.1 - Recebimento do Salário.....	25
3.2 - Verbas que Compõem o Salário	25
3.3 - Ordenado ou Salário Base	26
3.4 - Salário Normativo ou Piso Salarial	26
3.5 - Salário do Comissionista	27
3.6 - Pagamento de Prêmios	28
3.7 - Salário por fora	28
3.8 - Adicional de Hora Extra	29
3.8.1 - Como calcular as Horas-Extras	30
3.8.2 - Hora-extra do Comissionista	30
3.9 - Quebra de Caixa	31
3.9.1 - Conferência de Caixa	31

3.10 - Adicional Noturno	31
3.11 - Décimo Terceiro Salário	33
3.11.1 - Adiantamento do Décimo Terceiro Salário	33
3.11.2 - Décimo Terceiro dos Comissionistas	33
3.12 - Repouso Semanal Remunerado	34
3.13 - Vale Transporte	34

4 - DESCONTOS..... 36

4.1 - Contribuição Previdenciária	37
4.2 - Imposto de Renda	38
4.3 - Ausências ao Serviço	38
4.4 - Mensalidade do Sindicato	38
4.5 - Contribuição Sindical	39
4.6 - Contribuição Negocial ou Taxa Assistencial	39
4.7 - Diferença de Caixa	40
4.8 - Cheques sem Fundo	40

5 - JORNADA DE TRABALHO 41

5.1 - Duração da Jornada	41
5.2 - Horas Extras	41
5.3 - Acordo de Compensação	41
5.4 - Banco de Horas	42
5.5 - Trabalho nos Domingos e Feriados	43
5.5.1 - Domingos	43
5.5.2 - Feriados	44
5.6 - Controle do Horário de Trabalho	44
5.7 - Horário Noturno	45
5.8 - Período de Descanso	45
5.9 - Faltas Justificadas	45
5.10 - Abono de Falta de Estudante e Vestibulando	46
5.11 - Direito de Frequência dos Menores às Aulas	46
5.12 - Intervalo para Alimentação	47
5.13 - Intervalo para Descanso	47
5.13.1 - Do Digitador	47
5.13.2 - Do Trabalho de Câmara Frigorífica	48
5.13.3 - Da Prorrogação da Jornada de Trabalho da Mulher ...	48

5.14 - Cursos e Reuniões	48
5.15 - Licença Saúde ou Auxílio Doença	48
5.15.1 - Exames Médicos	49
6 - FÉRIAS	50
6.1 - Férias Proporcionais às Faltas	51
6.2 - Remuneração das Férias	51
6.3 - Férias em Dobro	52
6.4 - Férias do Comissionista	52
7 - DIREITOS DOS PAIS E MÃES	53
7.1 - Estabilidade da Gestante	53
7.1.1 - Estabilidade	53
7.1.2 - Função	54
7.1.3 - Ausências	54
7.2 - Licença Maternidade	55
7.3 - Licença Maternidade Estendida	55
7.4 - Licença Paternidade	56
7.5 - Salário Família	56
7.6 - Intervalo para Amamentação	57
7.7 - Repouso em caso de Aborto	57
7.8 - Abono de Falta para Consulta e/ou Internação Hospitalar	58
7.9 - Creche	58
8 - CONDIÇÕES DE TRABALHO	59
8.1 - Adicional de Insalubridade	59
8.2 - Adicional de Periculosidade	60
8.3 - Assentos nos Locais de Trabalho	60
8.4 - Uniforme, Calçado e Maquiagem	60
8.5 - Cipa	61
8.6 - Estabilidade do Cipeiro	62
9 - DIREITOS SINDICAIS	63
9.1 - Direito de Associação ao Sindicato	63

9.2 - Estabilidade do Dirigente Sindical	63
9.3 - Livre acesso de Dirigentes Sindicais na Empresa	64
9.4 - Quadro de Avisos.....	64
9.5 - Realização de Balanços	64
10 - PROTEÇÃO AO EMPREGO	65
10.1 - Garantia de Emprego	65
10.2 - Estabilidade do Alistando	66
10.3 - Estabilidade ao Empregado sob Auxílio-Doença	66
10.4 - Estabilidade do Acidentado.....	66
10.5 - Estabilidade na Pré-Aposentadoria	67
10.6 - Estabilidade da Gestante	67
10.7 - Estabilidade do Dirigente Sindical.....	67
10.8 - Estabilidade do Cipeiro	67
11 - DIREITOS NA HORA DA DEMISSÃO	68
11.1 - Carta de demissão	69
11.2 - Aviso Prévio	69
11.3 - Dispensa do Aviso Prévio	71
11.4 - Demissão Sem Justa Causa	71
11.5 - Pedido de Demissão.....	72
11.6 - Verbas Devidas em Caso de Aposentadoria	73
11.6.1 - Descontos	73
11.7 - Verbas Devidas em Casos de Falecimento.....	73
11.8 - Demissão Por Justa Causa	74
11.9 - Homologação	75
11.10 - Saque do Fundo de Garantia	76
11.11 - Seguro Desemprego	79
11.12 - Assistência Jurídica.....	81
Anexo - Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil	82
Sindicatos Filiados à FECESC	95

1

CONTRATO DE TRABALHO

1.1 - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

Quando o empregado é admitido - mesmo em contrato de experiência -, a empresa tem obrigatoriamente que fazer as anotações na carteira de trabalho no prazo de 48 horas, a contar da admissão do empregado, sob pena de multa que será aplicada pelo Ministério do Trabalho.

Na carteira de trabalho deverá constar a função para a qual foi contratado e o tipo de remuneração - se salário fixo ou comissão¹ - e o percentual da comissão. As anotações na carteira de trabalho deverão ser feitas por ocasião da data-base²; quando solicitadas pelo trabalhador; no caso de rescisão contratual; ou necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (Art.29, parágrafo 4º da CLT), sob pena de pagamento de multa e indenização.

1.1.1 - Trabalho sem registro em carteira é contra a lei

Muitas empresas contratam - menores inclusive - sem

¹ Art. 29 da CLT.

² Data-Base é a data do ano em que uma categoria tem reajuste salarial, através de convenção coletiva, acordo ou disídio coletivo. Esta data varia de acordo com cada categoria profissional e ocorre uma vez ao ano.

qualquer registro em carteira, alegando que assim poderão pagar melhores salários. Não existe qualquer vantagem em trabalhar sem registro, embora as empresas digam o contrário - até porque, com este tipo de contratação, elas deixam de contribuir com o INSS, FGTS etc., além de pagar ao empregado somente as horas trabalhadas. Veja suas perdas sem o registro em carteira:

- ▶ não conta tempo de serviço para aposentadoria;
- ▶ não recebe décimo terceiro salário e férias;
- ▶ não tem FGTS e nem PIS;
- ▶ não tem direito a benefício do INSS quando estiver doente ou acidentado;
- ▶ não recebe o fim de semana remunerado e seus reflexos em outras verbas;
- ▶ não recebe seguro desemprego quando demitido;
- ▶ demais incentivos do Governo, como aquisição da casa própria.

1.1.2 - Trabalho aos menores de 18 anos

No Brasil, a idade mínima para o trabalho é de 16 anos, salvo no contrato de aprendizagem em que a idade mínima é de 14 anos. O trabalho que não observe estes limites de idade é considerado trabalho infantil.

Seja qual for a modalidade do contrato, tem o trabalhador direito ao salário mínimo (em nosso Estado é o piso salarial de Santa Catarina³) ou piso profissional estabelecido em convenção, acordo ou dissídio coletivo e a anotação do contrato na carteira de trabalho.

³ Instituído pela Lei Complementar Estadual nº 459/99 e atualizado anualmente no mês de janeiro.

Durante a menoridade, o empregador deve garantir ao empregado o tempo necessário para freqüentar as aulas (art. 427 da CLT).

As férias dos trabalhadores menores de 18 anos não podem ser fracionadas (art. 134 §2º da CLT) e, caso seja estudante, deverão coincidir com as férias escolares (art. 136 §2º).

A legislação veda o trabalho de menores de 18 anos nos casos de trabalho penoso⁴, noturno (das 22 às 5hs no caso de trabalho urbano), em locais insalubres⁵ e perigosos⁶, ruas, praças e logradouros públicos ou prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a freqüência à escola.

É expressamente proibido o trabalho com a venda de bebidas alcoólicas.

Além do art. 405, § 3º⁷, a CLT possui um rol de trabalhos proibidos aos menores de 18 anos (confira a lista ao final deste manual), destacando-se, dentre os arrolados, o trabalho em veículos/máquinas motorizadas, de lavagem ou lubrificação de veículos automotores com solvente, de manutenção e

⁴ Art. 67 da Lei nº 8069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Apesar de não regulamentado, o trabalho penoso pode ser identificado com o previsto no art. 390 da CLT - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional)).

⁵ Diz-se insalubre o trabalho realizado com o emprego de agentes nocivos acima dos limites de tolerância.

⁶ Inflamáveis, explosivos e rede energizada.

⁷ 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho:

- a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos;
- b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;
- c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;
- d) Consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

reparo de máquinas e equipamentos elétricos, processamento ou empacotamento mecanizado de carnes, em câmaras frigoríficas, no interior de resfriadores, casas de máquinas, ou junto de aquecedores, fornos ou alto-fornos, em espaços confinados, em alturas superiores a 2,0 (dois) metros, etc.

O responsável pelo menor pode, inclusive, pedir a rescisão do contrato de trabalho caso este possa acarretar prejuízos físicos, morais ou ao estudo (art. 408 da CLT).

A rescisão do contrato de trabalho do trabalhador menor de 18 anos deve ser assistida pelo seu responsável (art. 439 da CLT).

Contra os menores de 18 anos não correm os prazos prescricionais (art. 440 da CLT), significa, portanto, que caso realizado o trabalho na menoridade, o prazo prescricional somente começará a fluir após completar 18 anos, garantindo ao menor maior acesso à justiça.

O menor de 18 anos pode ingressar com ação trabalhista desde que representado por seu responsável, seu sindicato, Ministério Público ou curador nomeado judicialmente (art. 793 da CLT).

1.2 - CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Do ponto de vista jurídico, contrato é um acordo de vontades. Sendo assim, pressupõe-se que os interessados discutiram e aceitaram as condições nele existentes. Este não é o caso do contrato individual de trabalho. Como não há qualquer discussão sobre o que nele está disposto - já que a relação entre as partes (empregado e empregador) não é de igualdade - posto que o empregador detém o poder econômico -, resta apenas, e tão somente, ao trabalhador a prerrogativa de aderir às condições estipuladas no contrato que lhe é apresentado.

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (art. 2º da CLT). Trabalho não eventual é aquele que atende às necessidades da empresa. Assim, quando uma pessoa trabalha para uma empresa do comércio efetuando vendas, a natureza do trabalho não é eventual. Mas, se a pessoa é contratada por esta empresa para efetuar a pintura de uma sala, o trabalho é eventual, porque não se trata de uma necessidade da empresa comercial, ou seja, o trabalho não é feito constantemente.

Somente se esta pessoa trabalhasse para uma empresa que tivesse como uma de suas necessidades a pintura, uma empreiteira, por exemplo, seria empregado desta empresa, a qual seria contratada pela empresa comercial.

O contrato de trabalho pode ser por escrito ou verbal. É o que diz a CLT em seu art. 442, quando fala em acordo tácito ou expreso.

Em geral, o contrato é por prazo indeterminado. Por exceção, o contrato pode ser por prazo determinado.

1.3 – CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

O contrato por tempo determinado não pode ser superior a dois anos. A distinção entre contrato por **tempo determinado** e por **tempo indeterminado** reside no fato de que as implicações econômicas da rescisão contratual são bem distintas. Assim, ao término de um contrato por tempo determinado o empregado não tem direito a aviso prévio e a multa de 40% sobre o FGTS.

Se a empresa ou o empregado resolver rescindir o contrato por tempo determinado antes do prazo, os direitos rescis-

sórios dependerão da previsão ou não, no referido contrato, de cláusula assegurando o direito recíproco de rescisão.

Caso haja essa cláusula, a rescisão deverá seguir os mesmos passos e assegurar os mesmos direitos previstos para contratos por tempo indeterminado.⁸

Quando o contrato não contém cláusula assegurando o direito recíproco de rescisão e a empresa resolve fazê-lo antes de expirar o prazo previsto, sem justa causa, deverá pagar ao empregado uma indenização equivalente a metade do prazo que falta para o término do contrato.⁹ Por exemplo, em um contrato de 90 dias, se o empregado trabalhou por 60 dias e foi demitido, o empregador terá que pagar-lhe 15 dias a título de indenização, que corresponde a metade do que falta para o término do contrato, além do saldo de salários, 13º e férias. Nesse caso, o empregado também não pode se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato resultarem.¹⁰

O contrato por tempo determinado é válido apenas nos seguintes casos:

- a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (por exemplo, safra ou temporada);
- b) atividade empresarial de caráter transitório (trabalho em uma feira ou exposição);
- c) contrato de experiência.

1.3.1 - Contrato de experiência

O contrato de experiência é um tipo de contrato por

⁸ Art. 481 da CLT.

⁹ Art. 479 da CLT.

¹⁰ Art. 480 da CLT.

tempo determinado. A CLT dispõe que o contrato de experiência não poderá exceder 90 dias¹¹. Caso o contrato seja inferior a 90 dias e o empregador queira prorrogá-lo, só poderá fazê-lo uma única vez, sempre respeitando o anteriormente estipulado. Findo esse prazo, tal contrato passará a ser automaticamente por prazo indeterminado.

O empregador deve fornecer ao empregado, admitido a título de experiência, uma via do contrato de trabalho e dos demais documentos que discriminam as bases do ajuste. Verifique antes de assinar se o documento está datado corretamente.

Muitas empresas apresentam um termo de prorrogação para o trabalhador assinar junto com o contrato de experiência. Você não deve assinar referido termo. A prorrogação só deve ser assinada no vencimento do contrato de experiência e só pode ser feita uma única vez sem que o período total ultrapasse 90 dias. Encerrado o período previsto no contrato de experiência, caso não haja manifestação das partes - empregado ou empregador - e você continuar trabalhando, o contrato se torna por tempo indeterminado.

O tempo em que você ficou afastado, recebendo pelo INSS, auxílio doença previdenciário e/ou acidentário, não é contado no contrato de experiência.

1.4 - CONTRATO E JUSTIÇA DO TRABALHO

Quando um direito assegurado por norma legal ou coletiva é desrespeitado os trabalhadores devem se dirigir até o Sindicato, individual ou coletivamente, para se orientar sobre como exigir o cumprimento dos seus direitos. O Sindicato pode

¹¹ Art. 445, parágrafo único, da CLT.

buscar a solução do problema através da negociação e da pressão sindical e também entrar com uma ação na Justiça do Trabalho.

Muitos trabalhadores só procuram o Sindicato para ingressar com ação na Justiça após sua saída do emprego. Feita a rescisão do contrato, o trabalhador tem dois anos para reclamar na Justiça. Mas só terá direito a receber os últimos cinco anos. Assim, um trabalhador que teve, por exemplo, seus direitos desrespeitados durante oito anos, se ingressar com ação na Justiça apenas quando for demitido e sair vitorioso, só vai receber o equivalente aos últimos cinco anos.

Os direitos que constam na CLT são assegurados pelo **Contrato Individual de Trabalho** e, por isso, devem ser exigidos individualmente na Justiça. Os direitos previstos nas **convenções, dissídios e acordos coletivos** são normas coletivas e, por isso, devem ser exigidos pelo Sindicato através de ações de cumprimento ou individualmente pelo trabalhador por meio de ação trabalhista.

Desrespeitando um direito comum a todos ou a parte dos trabalhadores, o Sindicato, sem procuração, pode acionar a empresa e cobrar esse direito, evitando que o trabalhador se exponha individualmente na Justiça do Trabalho.

As ações judiciais movidas, seja individualmente pelos trabalhadores ou coletivamente pelos Sindicatos, iniciam sua tramitação na Vara do Trabalho do seu Município, onde se tenta a conciliação entre as partes. Caso não haja acordo, o processo é julgado, cabendo ao perdedor o direito de recorrer ao Tribunal Regional do Trabalho. Em alguns casos, o perdedor ainda pode recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal.

A legislação assegura aos sindicatos o direito de substi-

tuição processual. Ou seja, o Sindicato pode entrar com a ação de cumprimento em nome de toda ou parte da categoria. Caso a ação seja vitoriosa serão beneficiados todos os trabalhadores atingidos pela ação.

1.5 - ALTERAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

O artigo 468 da CLT estabelece que ***“nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”*** Esta determinação legal é muito importante para os trabalhadores. Qualquer alteração prejudicial em seu horário ou local de trabalho, bem como no salário e demais direitos, você deve procurar imediatamente o Sindicato para verificar se não se configura em uma alteração unilateral do contrato de trabalho, proibida por lei.

1.6 – NORMAS COLETIVAS

O Direito do Trabalho é constituído por normas legais (Constituição, leis, etc.) e normas coletivas (convenção, dissídio e acordos coletivos). As normas coletivas podem, portanto, estabelecer direitos e obrigações aos empregados e empregadores. As normas legais e as normas coletivas são de cumprimento obrigatório, por isso, a importância das entidades sindicais profissionais, responsáveis pelo estabelecimento das normas coletivas.

Há matérias que somente podem ser previstas, autorizadas ou reguladas pelas normas coletivas, como o banco de ho-

ras, diminuição salarial, trabalho em feriados, adicional de quebra de caixa, adicional por acúmulo de função, vale-alimentação, adicionais superiores aos legais (ex: horas extras, noturno, etc.), descontos salariais, penalidades, etc.

Vê-se, portanto, que as normas coletivas podem ampliar e reduzir direitos dos trabalhadores, por isso, a importância da participação no seu sindicato ou federação.

As normas coletivas também fixam penalidades pecuniárias pelo descumprimento das obrigações nela previstas, ou seja, além dos empregadores estarem obrigados ao seu cumprimento, pagarão multa em favor do trabalhador e/ou da entidade sindical profissional no caso do seu descumprimento.

São vários os instrumentos que asseguram os direitos coletivos dos trabalhadores. Dentre esses destacamos os seguintes:

► **Convenção Coletiva de Trabalho** – Anualmente os sindicatos dos trabalhadores negociam com os sindicatos dos empregadores os índices de correção salarial, o salário normativo, o adicional de hora extra, quebra-de-caixa, dentre outras verbas salariais e direitos sociais e sindicais. Em Santa Catarina existem várias datas-base de negociação da Convenção Coletiva: em janeiro, maio, agosto, setembro, outubro e novembro. Há também em algumas bases sindicais convenções específicas para supermercados, concessionárias, representantes comerciais, etc. Por isso, você deve se informar com o seu Sindicato sobre o período de negociação e renovação e as garantias previstas na Convenção Coletiva, que tem valor de lei e deve ser obedecida por todas as empresas do comércio.

► **Dissídio Coletivo** – Caso não tenha sucesso o processo de negociação entre os sindicatos de trabalhadores e

empregadores, a decisão poderá ser tomada pela Justiça do Trabalho através de *um dissídio coletivo de natureza econômica*. Portanto, o dissídio não é produto da negociação, mas resultado de uma decisão judicial, cuja sentença deve ser obedecida por todos.

► **Acordo Coletivo** – É produto de uma negociação entre o sindicato dos trabalhadores e a direção de uma empresa. No comércio é muito comum o sindicato firmar acordo de compensação de horas extras, acordos de horário de Natal, dentre outros.

► **Validade das normas coletivas** - O Tribunal Superior do Trabalho (TST) atendeu a uma histórica reivindicação do movimento sindical e alterou, em setembro de 2012, a súmula 277, que trata das convenções e acordos coletivos, garantindo a chamada “ultratividade”. Com a modificação, as conquistas obtidas em convenções ou acordos coletivos passam a integrar o contrato individual de trabalho e continuam vigorando até que nova norma coletiva (convenção ou acordo) seja firmada.

2 COMO SÃO DEFINIDOS OS NOSSOS SALÁRIOS

Fazendo uma analogia, podemos afirmar que salário é um “preço” pago pelo trabalho realizado, assim como se paga um preço por qualquer mercadoria na praça. A força de trabalho, portanto, é uma mercadoria sujeita às regras da oferta e procura. É como em uma loja. Se há muita mercadoria e poucos compradores, o preço tende a baixar. Se há muita procura e pouca mercadoria, o preço tende a subir.

Com a força de trabalho ocorre a mesma coisa. Se há muitos desempregados querendo trabalhar no comércio e existe pouco emprego, esta realidade do mercado, de uma forma ou de outra, atinge negativamente os salários da categoria. O inverso também é verdadeiro. Se há muita oferta de emprego e pouca procura, isto pode possibilitar uma melhoria salarial, mesmo que por um determinado tempo.

Para não deixar o trabalhador totalmente sujeito às regras da oferta e procura, foram criados os sindicatos. Os trabalhadores têm mais força nas negociações coletivas com os empregadores quando são unidos. As conquistas obtidas nessas negociações passam a compor o Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, que devem ser respeitados em qualquer situação. Por exemplo, o salário normativo, abaixo do qual os empregadores não podem contratar nem que haja uma multidão de desempregados.

São muitos os fatores que interferem direta ou indiretamente na definição do salário. A situação do mercado de trabalho, os conhecimentos e especialização exigidos pela função ou cargo, a política de recursos humanos da empresa, a política salarial determinada pelo governo e, principalmente, a correlação de forças entre os trabalhadores organizados em seus sindicatos e os empregadores, também organizados em suas entidades patronais.

Quando a economia vai bem, as vendas crescem e diminui o desemprego. Os trabalhadores sentem-se fortalecidos e têm melhores condições de negociar aumentos salariais através de seus sindicatos. Quando a economia vai mal, vem a recessão e o desemprego cresce. Os sindicatos têm maior dificuldade para mobilizar a classe devido ao medo do desemprego.

Os trabalhadores podem perder ainda mais o seu poder de compra porque a não existe política salarial assegurando reajustes automáticos dos salários pelos índices de inflação. Os sindicatos buscam recuperar o poder aquisitivo dos salários através da negociação direta por ocasião das datas-bases, mas nem sempre têm sucesso devido, muitas vezes pela intransigência da classe patronal. Já os trabalhadores sem carteira assinada, que compõem o chamado mercado informal de trabalho, ficam sujeitos totalmente às leis de mercado, como qualquer mercadoria.

2.1 - REAJUSTE SALARIAL

Atualmente, não há lei determinando critério e periodicidade de reajuste salarial para os trabalhadores no comércio. O reajuste é conseguido por negociação, no mínimo uma

vez por ano, na data-base¹² de cada categoria. Não sendo possível o reajuste salarial por negociação coletiva (convenção com o sindicato patronal ou acordo coletivo com a empresa), o sindicato deve convocar os trabalhadores para assembléia e ingressar com dissídio coletivo. No dissídio coletivo o reajuste salarial é concedido pelo Tribunal do Trabalho. Os Tribunais do Trabalho vêm reconhecendo que a correção dos salários recompõe para os trabalhadores apenas parte das perdas sofridas pelo aumento do custo de vida, preservando-lhes um pouco do poder aquisitivo que detinham na data-base anterior.

O reajuste salarial concedido na data-base pode compensar antecipações de reajustes, mas não pode compensar os aumentos concedidos, por liberalidade, por mérito ou por promoção.

2.2 - AUMENTO REAL

O aumento real é um acréscimo ao salário, independente do reajuste salarial, sendo normalmente acrescido ao reajuste salarial pelo INPC (reposição da inflação). Pode ser conquistado nas negociações a título de produtividade ou aumento real. Há também os aumentos decorrentes de promoção, implemento de idade, equiparação salarial, término de aprendizagem, que devem ser anotados na carteira de trabalho e não podem ser compensados quando dos reajustes salariais.

¹² Data-base é o período do ano compreendido como de negociações das normas coletivas entre a categoria profissional e econômica (patronal). Neste período, normalmente, são encabeçadas campanhas salariais a fim de que se obtenha o reajuste salarial e a ampliação de outros direitos trabalhista. No Brasil, não há revisão salarial estabelecida de maneira periódica a fim de combater os efeitos da inflação sob os salários a não ser mediante as normas coletivas de trabalho. É comum que a data-base seja compreendida pelo primeiro dia de um mês, data limite para a instituição de nova norma coletiva.

2.3 - ANTECIPAÇÕES E ABONOS

As antecipações salariais são uma forma de amenizar o sofrimento do trabalhador com a perda do poder aquisitivo do seu salário e, em geral, são compensadas na época da negociação salarial. Já os abonos são valores ou percentuais concedidos em uma única vez.

2.4 - SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO

O empregado que substituir temporariamente outro tem direito ao salário do substituído. É o que ocorre quando, por exemplo, o substituído está em férias, afastado por doença, licença-prêmio ou substituindo em outro setor da empresa¹³.

2.5 - ISONOMIA SALARIAL

Quando a função é idêntica, em um trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Considera-se trabalho de igual valor aquele que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

2.6 - IRREDUTIBILIDADE DO SALÁRIO

O princípio da irredutibilidade do salário é assegurada pela Constituição Federal¹⁴, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Por isso, ser sócio, participar e fortalecer o

¹³ Súmula nº 159 do TST.

¹⁴ Art. 7º da Constituição Federal: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

sindicato é fundamental para garantir que não haja redução salarial. Reivindicar acesso à contabilidade das empresas é decisivo para que se possa verificar sua real situação financeira.

2.7 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

A Constituição Federal, artigo 7º, inciso XI, assegura aos trabalhadores a participação nos lucros - ou resultados - desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.

Esta garantia foi regulada pela Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que considera a participação nos lucros ou resultados da empresa um “incentivo à produtividade”.

De acordo com esta lei, a participação nos lucros ou resultados deve ser objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, por uma comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria ou por convenção ou acordo coletivo. Ela não substitui nem complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista. Ela também não pode ser realizada em período inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

Apesar da lei, são poucas as empresas que adotam a participação nos lucros ou resultados, devendo haver uma maior mobilização dos sindicatos e dos trabalhadores para que os lucros não fiquem apenas com as empresas.

3

SALÁRIO

3.1 - RECEBIMENTO DO SALÁRIO

No comércio o pagamento de salários ocorre de várias formas. Alguns empregadores fazem o depósito em conta corrente e fornecem o comprovante de pagamento discriminando as verbas pagas e os descontos efetuados, com maiores ou menores detalhes, a depender de cada empresa. Outros pagam em cheque com contra-recibo¹⁵. A lei permite o pagamento do salário até o quinto dia útil, do mês subsequente ao trabalho¹⁶. O sábado, para esse efeito, deve ser considerado como dia útil. Caso a empresa atrase o pagamento, os salários deverão ser corrigidos por juros de mora, de acordo com a lei ou convenção coletiva¹⁷ além de multa administrativa a que a empresa está sujeita¹⁸.

3.2 - VERBAS QUE COMPÕEM O SALÁRIO

Tecnicamente, nem todas as verbas que constam da folha de pagamento são salário. Assim, quando o empregador res-

¹⁵ Neste caso a empresa deve garantir ao trabalhador tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia, cf. entendimento do TST, precedente nº 117 e TRT/SC, precedentes nºs 35.3 e 35.4. Se o prazo final para o pagamento cair *no sábado*, o empregador *deverá* fazê-lo na sexta-feira, mas isto depende de *negociação* com o mesmo, pois a lei nada prevê.

¹⁶ Art. 459 da CLT.

¹⁷ Lei 8.177/91, Art. 39.

¹⁸ Lei 7.855/89, Art. 4º.

sarce os gastos realizados pelo empregado para executar o seu trabalho, esse valor pago é considerado uma ajuda de custo, e não salário. Exemplo disso é o auxílio creche. Também não é considerado salário o pagamento de indenizações, por exemplo, indenização adicional¹⁹, multa pelo atraso da rescisão etc. Nesse caso o que temos é uma indenização e não salário. Além disso, os benefícios da previdência social - como auxílio doença - não são salário.

Todas as parcelas salariais devem ser consideradas para cálculo de férias, décimo terceiro salário, hora extra, FGTS etc. O vale transporte, por exemplo, não sendo salário, não entra no cálculo das horas extras. Já as comissões sim.

Veremos cada uma das verbas que compõem o salário dos comerciários, como são calculadas e quem a elas têm direito.

3.3 - ORDENADO OU SALÁRIO BASE

Ordenado é aquela parcela da folha de pagamento que normalmente costumamos chamar de salário. Ele não pode ser inferior ao salário mínimo nacional, ao salário normativo ou piso salarial fixado nas normas coletivas²⁰ ou ao piso salarial de SC, prevalecendo o de maior valor, para uma jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 semanais. O piso, portanto, é o ordenado mínimo que um comerciário deve receber.

3.4 - SALÁRIO NORMATIVO OU PISO SALARIAL

As convenções ou acordos coletivos assinados pelos sindicatos ou Federação dos Trabalhadores no Comércio es-

¹⁹ Art. 9º da Lei 7.238/84

²⁰ O Art. 7º, inciso V, da Constituição Federal assegura: *piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho.*

tabelecem o valor do salário normativo, negociado em cada uma das datas-base existentes na categoria. O salário normativo é o valor mínimo que deve ser pago a um comerciário. Algumas convenções estabelecem valores diferentes conforme o tempo de serviço ou a função exercida, como faxineiros, office-boy, zeladores, boca de caixa, empacotadores etc. Para saber os valores correspondentes à sua cidade ou região procure o seu sindicato.

3.5 - SALÁRIO DO COMISSIONISTA

O salário do comissionista corresponde a uma porcentagem sobre as vendas, que varia de empresa para empresa e, também, conforme os produtos vendidos e/ou serviços prestados. Os empresários não aceitam negociar e estabelecer um percentual mínimo para as comissões. O ideal é que haja um percentual mínimo para cada linha de produto, evitando assim tanta disparidade entre as comissões pagas.

É assegurado ao comissionista o direito de receber, no mínimo, o salário normativo, sempre observado o piso salarial de Santa Catarina. As comissões integram o salário para todos os efeitos legais²¹, incidindo sobre o cálculo das horas extras, férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, feriados, aviso prévio, verbas rescisórias, FGTS e INSS.

Há normas coletivas (dissídios, convenções ou acordos) que asseguram a incidência das comissões sobre o valor da venda e proíbe o desconto ou estorno de comissões em razão da devolução de mercadoria pelo cliente ou retomada pela empresa (Precedente Normativo 97 do TST). Consulte seu sindicato.

²¹ Art. 457 da CLT - Parágrafo 1º: *Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, porcentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.*

3.6 - PAGAMENTO DE PRÊMIOS

Algumas empresas pagam a comissão na forma de prêmios. O valor do prêmio é definido pela empresa e geralmente varia de acordo com o volume de vendas. A diferença em relação à comissão é que o empregado recebe o salário normativo mais o prêmio previsto na tabela. A adoção deste sistema, em substituição ao de comissões, tem sido desvantajosa para os comerciários, pois os prêmios previstos estão muito abaixo do que o comerciário receberia pelo sistema de comissões.

3.7 - SALÁRIO POR FORA

É muito comum no comércio o pagamento “por fora”, ou seja, a empresa registra o trabalhador por um salário inferior ao que efetivamente paga no fim do mês. As empresas pagam o salário base em folha e as comissões por fora, ou seja, recebe um valor menor na folha de pagamento. Isto é absolutamente ilegal. Ao proceder desta forma a empresa está usando caixa “2” e está deixando de recolher os impostos e encargos trabalhistas, podendo ser autuada pela fiscalização.

No que tange diretamente ao trabalhador - que aceita o pagamento “por fora” para garantir o emprego -, a empresa está deixando de recolher o FGTS, o INSS e o PIS. As empresas que adotam este tipo ilegal de pagamento também não consideram o valor pago “por fora” no cálculo do 13º, das horas extras, das férias, do descanso semanal remunerado e nas verbas rescisórias. Isso é duplamente ilegal.

O trabalhador deve reivindicar que o seu salário seja integralmente registrado em carteira e que a empresa recolha o FGTS, o INSS e o PIS. Caso não tenha sucesso - por imposição da empresa -, deve se prevenir anotando diariamente as

vendas realizadas, o número das notas fiscais (se possível) e o total vendido no mês. Se o pagamento do valor pago “por fora” for por meio de cheque, deve tirar uma cópia e depositá-lo em conta própria. Este controle é fundamental em uma ação judicial em defesa de seus direitos, que pode ser impetrada depois da rescisão do contrato de trabalho. Qualquer dúvida, procure o seu Sindicato.

3.8 - ADICIONAL DE HORA-EXTRA

O adicional de hora extra é um aumento no valor da hora trabalhada além da jornada normal de trabalho que, para os comerciários é de 8 horas diárias e 44 semanais. O adicional aparece na folha de pagamento incorporado às próprias horas-extras sob o título “horas-extras” ou “horas suplementares”.

Este adicional está previsto na Constituição Federal, que estabelece um adicional mínimo de 50% sobre a hora normal²². As convenções, acordos e dissídios coletivos podem estabelecer percentuais iguais ou superiores a 50%. Confira o percentual válido para sua região com o seu Sindicato.

Podem estar previstos também nas convenções e acordos coletivos critérios de compensação de horas extras. Por isso, antes de tudo, você deve se informar com seu Sindicato ou na Federação.

Muitas empresas não discriminam na folha de pagamento o número de horas correspondentes à quantia recebida sob o título horas-extras, com o claro objetivo de dificultar a conferência por parte do próprio comerciário. Denuncie ao seu sindicato.

²² Art.7º, inciso XVI da Constituição Federal.

3.8.1 - Como Calcular as Horas Extras

O cálculo do valor da hora-extra deve ser feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais, tais como ordenado, quebra de caixa, comissões, prêmios etc.. As empresas estão obrigadas também a pagar o repouso semanal remunerado, ou seja, o descanso sobre a soma das horas extras prestadas.

O cálculo é simples. Primeiro somam-se todas as verbas salariais. Depois divide-se o total pelo número de horas/mês (220 horas para quem trabalha 44 horas por semana; 180 horas para quem trabalha 36 horas por semana, etc.) e se obtém o valor de uma hora de trabalho. Aí é só multiplicar o valor da hora trabalhada pelo percentual de hora-extra conquistado pelo seu sindicato. Por exemplo, se o adicional for de 50%, você multiplica por 1.5 e chega ao valor de uma hora-extra. Feito isto, multiplique o valor da hora extra pelo número de extras trabalhadas no mês para obter o valor que a empresa deve pagar.

As horas-extras compõem o salário para todos os efeitos legais. Assim devem ser consideradas para cálculo e pagamento das férias, 13º salário, descanso semanal remunerado (DSR), FGTS e verbas rescisórias. Caso sejam variáveis, deve ser computada a média das horas-extras trabalhadas durante o ano.

3.8.2 - Hora Extra do Comissionista

O comissionista tem direito de receber as horas-extras. São diversos os critérios de cálculo bem como os adicionais previstos nas Convenções Coletivas. Por isso, você deve consultar o seu Sindicato para conferir se suas horas extras estão sendo pagas corretamente.

Caso não haja previsão na norma coletiva, o comissionista tem direito ao adicional de no mínimo 50% calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas (Súmula 340 do TST).

3.9 - QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que exercem a função de caixa ou assemelhada (tesoureiro, auxiliar de tesouraria, bilheteiro, cobrador, fiscal de caixa, conferente de caixa etc.) têm direito ao quebra de caixa, correspondente a um percentual do salário normativo, negociado anualmente pelo sindicato. Este percentual varia de acordo com o previsto na norma coletiva de cada sindicato. Não deixe de conferir o seu direito com o Sindicato.

3.9.1 – Conferência de Caixa

A conferência de valores em caixa deve ser realizada na presença do operador responsável dentro do turno de trabalho. Se a empresa impedir o acompanhamento, o empregado fica isento de responsabilidade por eventuais erros existentes.²³ O empregador não pode efetuar qualquer desconto - inclusive diferenças de caixa - sem o consentimento do empregado, salvo quando o desconto resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei, dissídio, convenção coletiva ou acordo coletivo²⁴.

3.10 - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho prestado à noite é mais penoso, maltrata o

²³ Consulte o Sindicato sobre o que dispõe a Convenção Coletiva ou Dissídio.

²⁴ Art. 462 da CLT.

corpo de trabalhador noturno, que tem menos contato com a família, havendo maior desgaste físico e emocional. Por isso, a redução da hora noturna visa a tornar menos desgastante a jornada noturna.

O adicional noturno previsto na CLT é de 20% sobre a hora diurna.²⁵ As convenções e acordos coletivos assinados pelos sindicatos têm estipulado percentuais mais vantajosos para os comerciários. Informe-se com o seu Sindicato ou a Federação.²⁶

A hora noturna corresponde a 52 minutos e 30 segundos, ou seja, sete horas trabalhadas no período noturno (assim consideradas as trabalhadas entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte) equivalem a 8, sem prejuízo do adicional.²⁷ Se o horário de trabalho for misto, parte no horário diurno e parte no noturno, as horas consideradas noturnas serão de 52 minutos e 30 segundos e remuneradas com o adicional noturno. É devido o adicional noturno, ainda que o empregado esteja sujeito a regime de revezamento, ou seja, trabalhe uma semana em período noturno e outra em diurno.²⁸

No caso de prorrogação da jornada de trabalho noturna (ou seja, após as 5 horas), além do adicional noturno, o empregador deve pagar as horas extras. O adicional noturno é salário e deve ser considerado para o cálculo de férias, 13º salário, DSR, horas extras, FGTS e verbas rescisórias.

²⁵ Art. 73 da CLT.

²⁶ Há decisão do TST (Precedente 90) assegurando um adicional noturno de 60% sobre o valor da hora normal e precedentes do TRT/SC estabelecendo até 60%.

²⁷ Art. 73, parágrafos 1º e 2º, da CLT.

²⁸ Súmula 130 do TST: *O regime de revezamento no trabalho não exclui o direito do empregado ao adicional noturno, face à derrogação do art. 73 da CLT pelo art. 157, II, da Constituição de 18.09.46.* Ver também a Súmula 213 do STF.

3.11 - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

É uma espécie de gratificação paga tradicionalmente pelos empregadores na época do natal, razão pela qual é também conhecida por gratificação natalina. Somente a partir de 1962, após uma greve geral dos trabalhadores, o décimo terceiro salário passou a ser obrigatório por lei.²⁹

O décimo terceiro salário tem que ser pago 50% até 30 de novembro e 50% até o dia 20 de dezembro de cada ano, e corresponde a 1/12 da remuneração (salário fixo, média das comissões e das horas extras etc.) por mês de serviço no respectivo ano. Considera-se mês completo a fração igual ou superior a quinze dias.

3.11.1 – Adiantamento do Décimo Terceiro Salário

Se o empregado tirar férias entre os meses de fevereiro e novembro, a empresa é obrigada a adiantar 50% do 13º salário, desde que o empregado faça a solicitação, por escrito, até o final de janeiro de cada ano³⁰, ou no prazo estabelecido através de acordo, convenção ou dissídio coletivo. O referido adiantamento tomará por base o salário recebido pelo empregado no mês imediatamente anterior ao do adiantamento. Não se esqueça de fazer sua solicitação, por escrito, no mês de janeiro.

A Constituição Federal assegura o pagamento do décimo terceiro também aos aposentados.

3.11.2 – Décimo Terceiro dos Comissionistas

As comissões devem ser consideradas no cálculo do

²⁹ Lei 4.090, de 13/07/1962, atualizada pela Lei 4.749, de 12/08/1965.

³⁰ Esse direito está garantido na Lei 4.749, de 12/08/1965 e Decreto 57.155, de 03/11/1965.

13º do comissionista. A forma de cálculo varia de um para outro Sindicato, conforme o estabelecido pela norma coletiva. Algumas tomam por base o valor médio recebido nos últimos 12 meses ou a média proporcional aos meses trabalhados, cujos valores devem ser corrigidos mês a mês, pelo índice oficial de inflação³¹. Outras usam como base de cálculo a média das comissões dos últimos três meses ou pelo maior salário. Por isso, você deve informar-se com o seu Sindicato.

3.12 - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

É assegurado a todos os trabalhadores o direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e feriados civis e religiosos³².

A remuneração do repouso semanal é equivalente ao valor do dia trabalhado, inclusive a média das horas extras.

Os comissionistas também têm direito ao repouso semanal remunerado.³³ O cálculo deve ser feito da seguinte forma: soma-se a comissão do mês e divide-se pelos dias trabalhados. Dessa forma temos o valor de um dia de trabalho, que deve ser multiplicado pelo total de domingos e feriados no mês.

Caso não concedido o repouso semanal remunerado, este deve ser pago em dobro pelo empregador (art. 9º da Lei nº 605/1949)

3.13 - VALE TRANSPORTE

O vale transporte foi conquistado em 1985. Anualmente

³¹ Art. 142, parágrafo 3º, da CLT: “Quando o salário for pago por porcentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos doze meses que precederem a concessão das férias”.

³² Este direito está assegurado na Constituição Federal, Art. 7º, inciso XV e na Lei 605, de 05/01/1949.

³³ Enunciado 027 do TST: “É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista.”

o empregado informa à empresa o seu endereço e os meios de transporte coletivos necessários para se deslocar de sua casa até o local de trabalho. A empresa será obrigada a custear as despesas com transporte que ultrapassarem 6% do salário básico, ou seja, o salário fixo mais comissões, DSR (Descanso Semanal Remunerado) sobre comissões e gratificações, não sendo incluídos na base de cálculo, horas extras, adicional noturno e outras verbas.³⁴

A empresa fornece o valor total das conduções em vale-transporte até o quinto dia útil do mês. No dia do pagamento ela fará o desconto, mas o empregador arcará com o valor que exceder 6% do salário do trabalhador³⁵. No nosso entendimento, o Vale Transporte é utilizado para ir e vir de casa para o trabalho, incluindo o horário de almoço, caso seja necessário. O empregador só será isento de conceder vale transporte em horário de almoço, se fornecer gratuitamente refeição ou ticket alimentação. Sobre este último, consulte seu Sindicato.

Muitas normas coletivas (dissídios, convenções ou acordos) estabelecem o fornecimento gratuito do vale transporte pela empresa, ou seja, sem desconto na remuneração do empregado. Consulte o seu Sindicato.

³⁴Conforme Art. 12, inciso II, do Decreto 95.247/1987.

³⁵Lei 7.418, de 16/12/1985 e Decreto 95.247/1987.

4

DESCONTOS

Desconto é uma forma de retenção de parte do salário ou de todo o salário. Os salários, como regra, são intangíveis, ou seja, não podem sofrer descontos. Tal princípio, previsto na Constituição Federal, representa uma proteção ao empregado já que a não limitação dos descontos poderia comprometer o salário e, por sua vez, a subsistência do trabalhador.

A CLT prevê³⁶ quais são os descontos que podem ser realizados, a saber:

- a) adiantamentos;
- b) os previstos em lei;
- c) os previstos em convenções coletivas;
- d) ressarcimento de danos causados pelo empregado ao empregador.

Quanto aos adiantamentos, a CLT permite que o empregador, ao pagar os salários, efetue os descontos correspondentes aos adiantamentos salariais feitos para o empregado. A lei não estabelece limites para estes descontos, mas é aconselhável que o empregador adote um a fim de não comprometer a totalidade do salário do empregado. Todavia, quando da res-

³⁶ Art. 462 da CLT: “Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo, Parágrafo Primeiro: em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo (intenção de fazer) do empregado”.

cisão do contrato de trabalho, a CLT³⁷ limita os descontos ao valor da remuneração mensal.

Os descontos previstos em lei, na Constituição Federal ou convenção coletiva são:

1. contribuições previdenciárias;
2. imposto de renda retido na fonte;
3. ausências ao serviço;
4. mensalidade do sindicato;
5. contribuição sindical;
6. contribuição negocial;
7. pagamento de multa criminal;
8. custas judiciais (art.789 da CLT);
9. pagamento de dívidas contraídas para aquisição de unidade habitacional do sistema financeiro da habitação (Lei 5725/71);
10. retenção do aviso prévio (art. 487 parágrafo 2º da CLT);
11. pensão alimentícia ou judicial;
12. vale transporte;
13. vale refeição

A seguir analisamos alguns destes descontos:

4.1 - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Contribuição previdenciária é a denominação dada ao pagamento através do qual são arrecadados recursos para os órgãos da previdência social, de responsabilidade daqueles legalmente obrigados a fazê-lo (empregados e empregadores). A contribuição previdenciária do empregador corresponde a

³⁷ Art. 477, parágrafo 5º, da CLT: “Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior (indenização) não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado”.

20 ou 22% sobre o salário de cada empregado. Com relação aos empregados, o desconto é progressivo, variando de 7,65% até 11%. Este dispositivo está previsto no artigo 22 e seguintes do Plano de Custeio da Previdência.³⁸

4.2 - IMPOSTO DE RENDA

Este é um desconto absurdo. Considerar salário como renda é um enorme equívoco, responsável por uma das maiores injustiças deste país. Na verdade, apenas os assalariados pagam regularmente este imposto, por serem tributados diretamente na fonte.

Os descontos estão previstos em tabelas que estipulam alíquotas conforme a renda do contribuinte. Tais alíquotas são estabelecidas pelo Ministério da Fazenda e a Secretaria da Receita Federal deve praticar os atos necessários para a aplicação das tabelas.

4.3 - AUSÊNCIAS AO SERVIÇO

As ausências ao serviço serão descontadas normalmente, salvo nas hipóteses em que as faltas do empregado são consideradas justificadas, de acordo com o previsto na CLT, na convenção coletiva e nos acordos específicos.

Para maiores informações veja o item 5.8 ***faltas justificadas*** no capítulo 5, ***Jornada de Trabalho***.

4.4 - MENSALIDADE DO SINDICATO

Ficar sócio do Sindicato é um direito de todo trabalhador, pois o Sindicato é o principal instrumento de defesa de seus interesses. Para ser um organismo autônomo e forte, o Sin-

³⁸ Lei 8.212/1991, alterada pela Lei 8.620/1993.

dicato depende da contribuição financeira voluntária de cada trabalhador. Filiando-se ao sindicato o trabalhador passa a contribuir mensalmente com a entidade e a participar mais ativamente de suas deliberações, possibilitando, inclusive, sua candidatura na direção do Sindicato como representante da categoria.

O valor da mensalidade varia de um para outro Sindicato, pois ele é definido pelos trabalhadores em assembléia geral e pago mensalmente pelos associados. Os recursos recolhidos através destas mensalidades contribuem no custeio das despesas mensais da entidade. Para ficar sócio ou informar-se sobre o valor da mensalidade, procure o seu Sindicato.

4.5 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

O imposto sindical foi criado por Getúlio Vargas em 1940 e, a partir de 1966, passou a ser chamado contribuição sindical. Essa contribuição compulsória é descontada na folha de pagamento do mês de março de todo trabalhador no valor de um dia de trabalho, independentemente de ser sócio ou não do Sindicato. A contribuição sindical é distribuída nas seguintes proporções: 5% para a confederação; 10% para a central sindical; 15% para a federação; 60% para o sindicato e; 10% para a 'Conta Especial Emprego e Salário'.

4.6 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL OU TAXA ASSISTENCIAL

Estas contribuições só podem ser estabelecidas pelas assembléias dos sindicatos, devendo os trabalhadores aprovar os percentuais ou valores e as datas de desconto. Estas contribuições são instituídas em razão do sucesso na negociação coletiva e visam a possibilitar o fortalecimento dos sindicatos na

defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores e na conquista de melhores condições de trabalho e de salário.

4.7 - DIFERENÇA DE CAIXA

Você deve informar-se com o seu Sindicato para saber se o desconto da diferença de caixa é ou não legal, pois em alguns dissídios, convenções ou acordos coletivos está previsto o pagamento do quebra-de-caixa e, em contra-partida, o desconto da diferença que houver em caixa; em outras, o quebra de caixa deve ser pago independentemente de a empresa descontar ou não as eventuais diferenças.

Em hipótese alguma a diferença poderá ser descontada do empregado se a conferência do caixa não for feita na sua frente. Você deve se informar com o seu Sindicato.

4.8 - CHEQUE SEM FUNDO

O empregador não tem o direito de descontar da remuneração do empregado valor correspondente a cheques sem fundo recebidos quando na função de caixa ou serviço assemelhado, desde que cumpridas as normas regulamentares estabelecidas previamente e por escrito. Por exemplo, se a empresa estabelece como condição para aceitar cheques o visto do fiscal de caixa e o funcionário recebe sem o referido visto, neste caso, o eventual dano causado por uma possível devolução do cheque é de responsabilidade do empregado e o desconto será lícito.³⁹ Mas apenas neste caso, pois a empresa não pode imputar ao empregado prejuízos decorrentes do risco característico da atividade comercial.

³⁹ Art. 462, parágrafo 1º, da CLT: “Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado”.

5

JORNADA DE TRABALHO

5.1 - DURAÇÃO DA JORNADA

A duração normal do trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias e 44 semanais, sendo facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.⁴⁰

5.2 - HORAS EXTRAS

A duração normal da jornada poderá ser acrescida de no máximo duas horas extras por dia, mediante convenção ou acordo coletivo firmados com o Sindicato dos Empregados. Caso não haja acordo de compensação, é devido o adicional estabelecido em norma coletiva (dissídio, convenção ou acordo) de no mínimo 50%. Veja o item 3.8, *Adicional de Horas Extras*, no capítulo 3, **Salário**.

5.3 - ACORDO DE COMPENSAÇÃO

Poderá ser dispensada a remuneração das horas extras se, por força de convenção ou acordo coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário nor-

⁴⁰ Art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.

mal da semana (44 horas), nem seja ultrapassado o limite de 10 horas diárias.⁴¹

O comerciário não é obrigado a trabalhar além da jornada normal. A negativa será legítima, salvo em caso de necessidade imperiosa ou força maior, assim definidas pelo artigo 61 da CLT.

► Não aceite trabalhar de graça

Diz o ditado popular que “de graça nem relógio trabalha”. Mas, muitos comerciantes conservadores e autoritários, forçam o trabalhador a prestar serviços além do horário sem a devida remuneração. O mais comum é exigir que o vendedor fique além do horário para descarregar caminhão ou arrumar a loja. Isso é absolutamente ilegal. Em primeiro lugar, porque não é tarefa do vendedor descarregar caminhão; em segundo, porque as horas trabalhadas além do horário devem ser remuneradas com o devido adicional de horas-extras. Por isso, anote diariamente as horas trabalhadas além das normais para conferir se foram pagas e reclamar posteriormente.

5.4 - BANCO DE HORAS

Diferentemente da compensação de horas, que só pode ser feita na mesma semana, no banco de horas a compensação pode ser feita até o limite de um ano.

O objetivo da criação do banco de horas era facilitar às empresas o aproveitamento dos empregados de acordo com a produção e evitar o desemprego. Mas o banco de horas acabou tornando-se um instrumento para o não pagamento de horas extras.

A lei exige a participação do Sindicato dos Empregados para a implantação do banco de horas. Assim, pode ser previs-

⁴¹ Ver Art. 59, parágrafo 2º, da CLT e os acordos e convenções coletivas assinados pelo seu Sindicato, onde, em alguns casos, há previsão de compensação de horas.

to em convenção coletiva, devendo ser convocados todos trabalhadores para decidirem. Pode também ser previsto o banco de horas em acordo coletivo, quando devem ser convocados os empregados da empresa que forem por ele abrangidos.

Na implantação do banco de horas devem estar previstas as condições para a sua adoção, como limites de horas diárias e semanais, as horas trabalhadas em domingos e feriados, os critérios relativos ao prazo de sua apuração e fechamento, de comunicação a cada empregado. Estes critérios e outros não podem ficar ao arbítrio do empregador, devendo estar previstos na implantação do banco de horas.

No caso fraude ou descumprimento das regras previstas na norma coletiva, o banco de horas pode ser invalidado tendo por consequência o pagamento das horas realizadas e acumuladas como extras.

5.5 - TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS

5.5.1 – Domingos

Pela Lei nº 11.063, de 05/12/2007, foi autorizado o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral. Mas a lei limitou a autorização à inexistência de lei municipal vedando o trabalho nestes dias. Assim, nos municípios onde não há lei proibindo o comércio nos domingos, devem os sindicatos e os trabalhadores propor uma lei na Câmara de Vereadores para que estes dias possam ser consagrados à família, ao descanso e ao lazer.

A mesma lei que permitiu o trabalho aos domingos, assegurou que o repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas com o domingo.

5.5.2 – Feriados

Pela mesma Lei 11.063, somente é permitido o trabalho nos feriados federais, estaduais e municipais, mediante negociação de Convenção Coletiva de Trabalho entre o Sindicato dos Trabalhadores e o Sindicato Patronal.

5.6 - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho deve constar de quadro a ser fixado em lugar bem visível e registrado individualmente na entrada e saída, ficando expresso o período de repouso e alimentação. O registro de entrada e saída deve ser anotado pelo próprio empregado e, sendo mecânico, conterà sua assinatura, no final do mês.⁴²

Muitas convenções ou acordos coletivos obrigam a utilização de registro de ponto mediante livro ponto, cartão de ponto manual, mecanizado ou eletrônico, em todas as empresas. Na região onde não houver esta obrigatoriedade estabelecida em convenção ou acordo, esta obrigatoriedade se aplica somente às empresas com mais de 10 trabalhadores.

No entanto, com a publicação da Portaria MTE 1.510 de 21 de agosto de 2009, a partir de agosto de 2010 as empresas que realizam o controle do ponto por meio eletrônico, deverão fazê-lo de acordo com as especificações estabelecidas no Anexo I da Portaria, sendo vedada a utilização de outro meio de registro eletrônico. Este novo sistema possibilita que o empregado imprima o comprovante de cada marcação que efetuar para seu controle pessoal.

⁴⁰ Ver Art. 74 da CLT.

5.7 - HORÁRIO NOTURNO

Veja o item 3.10 - **Adicional Noturno**, no capítulo 3, **salário**.

5.8 - PERÍODO DE DESCANSO

Entre duas jornadas de trabalho deve haver um período mínimo de descanso de 11 horas, ou seja, depois de cessar efetivamente seu trabalho - incluída aí as eventuais horas-extras - o empregado deve descansar pelo menos 11 horas antes de iniciar uma nova jornada⁴³.

Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo.

Quando o empregador não conceder este descanso estará obrigado a remunerá-lo como hora-extra.

5.9 - FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário e do fim de semana remunerado:⁴⁴

I - até dois dias consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em carteira de trabalho, viva sob sua dependência econômica;

II - até três dias corridos, para casamento;

III - por cinco dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer na primeira semana⁴⁵;

⁴³ Ver Art. 66 da CLT.

⁴⁴ Ver Art. 473 da CLT.

⁴⁵ O Art. 7º, inciso XIX da Constituição Federal assegura a licença-paternidade e o Art. 10, parágrafo 1º do Ato das Disposições Transitórias da mesma Constituição, estabelece que a licença será de 5 (cinco) dias.

IV - por um dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até dois dias corridos ou não, para o fim de se alistar eleitor;

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;

VII - as horas em que faltar ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho.⁴⁶

Veja com seu Sindicato os dissídios, convenções ou acordos que ampliam as possibilidades de faltas justificadas.

5.10 - ABONO DE FALTA DE ESTUDANTE E VESTIBULANDO

Está previsto nas convenções e dissídios coletivos. São abonadas as faltas do empregado estudante, nos horários de exames regulares ou vestibulares coincidentes com os de trabalho, desde que realizados em estabelecimentos de ensino oficial ou autorizado legalmente e mediante comunicação prévia ao empregador, com o mínimo de 72 horas, e comprovação oportuna.

5.11 - DIREITO DE FREQUÊNCIA DOS MENORES ÀS AULAS

O empregador, cuja empresa ou estabelecimento empregar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas.⁴⁷

⁴⁶ Súmula 55 do TST.

⁴⁷ Art. 427 da CLT e Art. 227, inciso III da Constituição Federal.

5.12 - INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo, não poderá exceder de duas horas⁴⁸. Quando o empregador não conceder este intervalo estará obrigado a remunerá-lo como hora-extra.⁴⁹

Quando a duração do trabalho ultrapassar quatro horas, desde que a jornada não exceda seis horas, será obrigatória a concessão de um descanso de 15 minutos.⁵⁰

5.13 INTERVALO PARA DESCANSO

5.13.1 - Do Digitador

O digitador tem direito a um descanso de 10 minutos a cada 50 trabalhados, não deduzidos da duração normal do trabalho, ou seja, um digitador que trabalhar seis horas, tem direito a parar cinco vezes por 10 minutos cada, sem acrescentar nenhum minuto de trabalho na sua jornada⁵¹. O tempo efetivo de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de cinco horas, sendo que no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades previstas em seu contrato de trabalho, e, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual.

⁴⁸ Ver Art. 71 da CLT.

⁴⁹ Lei 8.923/1994: “Quando o intervalo para repouso e alimentação previsto neste artigo (art. 71 da CLT) não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.

⁵⁰ Ver Art. 71, parágrafo 1º, da CLT.

⁵¹ A NR.17 da Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.751, de 23/11/1990, estipulou o descanso de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados.

5.13.2 – Do Trabalhador de Câmara Frigorífica

Os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas ou movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa tem direito a um descanso de 20 minutos, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo (art. 253 da CLT).

5.13.3 - Da Prorrogação da Jornada de Trabalho da Mulher

As mulheres tem direito ao descanso de 15 (quinze) minutos de descanso antes da realização de horas extras (art. 384 da CLT).

5.14 - CURSOS E REUNIÕES

Os cursos e reuniões de trabalho, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada normal ou, se fora dela, mediante o pagamento do período de sua duração como horas extras

5.15 - LICENÇA SAÚDE OU AUXÍLIO DOENÇA

Em caso de doença⁵², devidamente comprovada por atestado médico, que incapacite o empregado para o trabalho, ele tem direito à licença saúde.

Durante os primeiros 15 dias, o empregado que permanecer afastado do trabalho, por motivo de doença, deve receber o seu salário normalmente, como se estivesse trabalhando. Para tanto, o empregado deve apresentar à empresa o atestado médico que exigir o afastamento. A empresa é obrigada a

⁵⁰ Em caso de acidente, as disposições legais são basicamente as mesmas. Para maiores detalhes consulte as leis 6.367/1976 e 8.213/1991.

aceitar atestado da previdência ou o assinado por médico do convênio ou de seu próprio serviço médico.

A partir do 16º dia de licença saúde, após perícia médica, o empregado passa a receber o auxílio doença, benefício pago pela Previdência. A lei exige que o empregado tenha recolhido pelo menos 12 contribuições mensais, dispensando este período de carência, em caso de doenças graves.

5.15.1 - Exames Médicos

A partir do 16º dia do afastamento, o INSS, após um exame médico prévio, passa a pagar mensalmente o auxílio doença enquanto durar a incapacidade para o trabalho. Durante o período do afastamento, o trabalhador deve ser submetido a exames médicos periódicos, as chamadas perícias.

O valor do auxílio-doença é fixado pelo INSS, segundo critérios definidos em lei.

6 FÉRIAS

Todo empregado tem direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração⁵³

O trabalhador deve negociar com o patrão o melhor período para gozar as suas férias, pois, em última instância a decisão é do empregador. Caso o período não for decidido de comum acordo, o empregador deverá comunicar ao empregado por escrito, 30 dias antes do início das férias.⁵⁴ Os membros de uma família, que trabalharem na mesma empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se isto não resultar em prejuízo para o serviço. O empregado estudante, menor de 18 anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.⁵⁵ O empregado menor de 18 anos não pode gozar as férias de maneira fracionada.

O início das férias não pode coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.⁵⁶

A partir de 1999, quando, por meio do Decreto nº 3.197/99, o Brasil adotou a Convenção nº 132 da OIT, o trabalhador passou a ter direito a férias proporcionais independentemente do motivo do término do contrato. Também com base no artigo 6º desta Convenção não são computados como férias os dias feriados oficiais ou costumeiros.

⁵³ Art. 129 da CLT.

⁵⁴ Art. 135 da CLT.

⁵⁵ Art. 136 da CLT.

⁵⁶ Precedente Normativo nº 100 do TST. Veja também a convenção coletiva ou dissídio de seu Sindicato.

6.1 - FÉRIAS PROPORCIONAIS ÀS FALTAS

Após cada período de 12 meses de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção⁵⁷:

I - 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de cinco vezes;

II - 24 dias corridos, quando houver tido de seis a 14 faltas injustificadas⁵⁸;

III - 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas injustificadas;

IV - 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas injustificadas;

Tratam-se de dias corridos (contando-se domingos) e não somente dias úteis. É proibido descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço, pois seu período de férias já foi reduzido proporcionalmente às faltas. O período de férias é computado como tempo de serviço. Não terá direito a férias o empregado que ficar mais de seis meses afastado da empresa no período aquisitivo, percebendo auxílio-doença ou acidente do trabalho pela Previdência Social.⁵⁹

6.2 - REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS

O empregado deve receber por ocasião das férias a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão⁶⁰ com o acréscimo de um terço⁶¹. Incide no cálculo a média das horas-extras e das comissões recebidas durante o ano⁶². As convenções coletivas estabelecem critérios diferenciados. Por isso,

⁵⁷ Art. 130 da CLT.

⁵⁸ Veja neste Manual: Faltas Justificadas.

⁵⁹ Art. 133 da CLT.

⁶⁰ Art. 143 da CLT.

⁶¹ Art. 145 da CLT.

⁶² Arts. 134 e 137 da CLT.

você deve consultar o seu Sindicato. O empregado pode requerer até 15 dias antes do término do período aquisitivo, a conversão em abono de 1/3 do período de férias a que tiver direito, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes⁶³. Nesse caso, recebe 20 dias de férias, 10 dias de abono pecuniário e 1/3 de adicional.

O pagamento da remuneração de férias e, se for o caso, do abono, deve ocorrer até dois dias antes do início das mesmas⁶⁴.

6.3 - FÉRIAS EM DOBRO

O empregado deve gozar as férias no prazo de 12 meses após adquirir o direito de gozá-las. Caso o empregador não as conceda no prazo estipulado terá de fazer o pagamento em dobro.⁶⁵

O não cumprimento por parte do empregador dos direitos relativos às férias será punido com multas, aplicadas pelo Ministério do Trabalho.

6.4 - FÉRIAS DO COMISSIONISTA

O cálculo das férias de empregado comissionista deverá ter por base os prêmios, as comissões e repouso semanal remunerado recebidos. O período considerado no cálculo e os critérios estão estabelecidos nas convenções coletivas. Por isso, você deve conferir com o seu Sindicato.

⁶³ Art. 143 da CLT.

⁶⁴ Art. 145 da CLT.

⁶⁵ Arts. 134 e 137 da CLT.

7

DIREITOS DOS PAIS E MÃES

7.1 - DIREITOS DA GESTANTE

7.1.1 - Estabilidade

A Constituição Federal proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto⁶⁴. As normas coletivas (dis-sídio, convenções e acordos coletivos) garantem o emprego em períodos que vão de 30 a 90 dias após o término da licença maternidade. Por isso, não deixe de consultar o seu Sindicato.

Em caso de demissão antes da empresa tomar conhecimento da gravidez, a empregada deve fazer a comunicação o mais urgente possível, solicitando sua reintegração, garantida pela lei. Se não for reintegrada, deve procurar o Sindicato. No entanto, a reintegração só é assegurada se ocorrer durante o período de estabilidade. Caso a reintegração não seja efetuada, serão devidos os salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade (Súmula 244, II, do TST).

A lei 9.029, de 13 de abril de 1993, classifica como crime sujeito a pena de detenção de um a dois anos mais multa contra o empregador ou seu representante direto, a exigência,

⁶⁴ Art. 10, inciso II, letra “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal.

por parte desse empregador, da apresentação de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez. Isso quer dizer que o patrão não pode exigir que a empregada comprove se está grávida ou não ou se é estéril ou não com o objetivo de admiti-la ou mantê-la no emprego. A comprovação da gravidez só será necessária se a empregada for demitida grávida e servirá para garantir o seu retorno ao emprego.

Caso o empregador demita a empregada por estar grávida ou por ela ter se recusado a apresentar os documentos acima mencionados, a empregada prejudicada poderá exigir na Justiça do Trabalho a sua readmissão, com o pagamento integral do período afastado, ou recebimento em dobro desse período, devidamente corrigido.

A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado (*como no contrato de experiência*) (Súmula 244, III, do TST).

7.1.2 - Função

Pode a gestante ser transferida de função se as condições de saúde exigirem. Assegurado o seu retorno a função anteriormente exercida após o estado gravídico (art. 389, § 4º, I da CLT)

7.1.3 - Ausências

A gestante pode se ausentar do trabalho para realizar consultas médicas e demais exames complementares (art. art. 389, § 4º, II da CLT)

7.2 - LICENÇA MATERNIDADE

A licença maternidade normal, prevista na Constituição é de 120 dias, seja para mãe biológica ou adotiva ou guardiã, podendo ser prorrogada por mais duas semanas antes do parto e mais duas semanas depois, mediante atestado médico.⁶⁷

Durante a licença maternidade a empregada deve receber o salário no mesmo valor que receberia se estivesse trabalhando. Para isso, basta comprovar a gravidez, mediante atestado médico. Da mesma forma que o salário família o valor do salário pago durante a licença maternidade é adiantado pela empresa, que depois se reembolsa da Previdência.

Se a empregada tiver dois empregos, terá direito ao salário maternidade referente a ambos, isto é, receberá o valor dos seus dois salários somados.

A mãe adotiva também tem direito ao salário-maternidade de maneira proporcional a idade da criança (art. 71-A da Lei n. 8.212/90). No entanto, não possui estabilidade no emprego, como a mãe biológica.

7.3 - LICENÇA MATERNIDADE ESTENDIDA

Com o advento da Lei 11.770/2008, que teve efeito a partir de 01/01/2010, foi criada a possibilidade de ser estendido o período da Licença Maternidade por mais 60 (sessenta) dias além dos 120 (cento e vinte) dias estabelecidos na Constituição Federal. Para tanto, a empregada deverá encaminhar requerimento à empresa solicitando o benefício e caberá à empresa aceitar ou não. Ao aceitar, a empresa adere ao Programa Empresa Cidadã e passa a gozar de incentivos fiscais.

⁶⁷ Ver Art, 392, parágrafo 2º, da CLT.

Conforme estabelece a lei, as empregadas das empresas privadas que aderirem ao Programa - inclusive as mães adotivas - terão o direito de requerer a ampliação do benefício, devendo fazê-lo até o final do primeiro mês após o parto.

Já para o empregador que aderir voluntariamente ao Programa, mediante requerimento dirigido à Secretaria da Receita Federal do Brasil, este benefício será estendido automaticamente a todas as empregadas da empresa. Neste caso, não há necessidade de a empregada fazer o requerimento.

A lei prevê que durante a prorrogação da licença-maternidade a empregada terá direito à remuneração integral. Pela lei, os quatro primeiros meses de licença maternidade continuarão sendo pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Os salários dos dois meses a mais serão pagos pelo empregador.

7.4 - LICENÇA PATERNIDADE

A Constituição reconhece o direito do pai de ter uma licença remunerada de cinco dias, a chamada licença paternidade.⁶⁸ O pai tem o direito de ficar com sua esposa e filho por cinco dias no decorrer da primeira semana que se segue ao nascimento, não sofrendo qualquer desconto no salário.

7.5 - SALÁRIO FAMÍLIA

Instituído por lei em 1963, é devido a todo empregado que tenha sob seu sustento filho menor de 14 anos ou inválido. Seu valor é estabelecido através de portaria ministerial. Apesar do nome, não é considerado verba salarial.

⁶⁸ Art. 7º, inciso XIX Da Constituição Federal e Art. 10, inciso II, letra “b”, parágrafo 1º, do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

Quem realmente paga o salário família é a Previdência Social. A empresa só adianta o seu valor ao empregado, sendo a mesma quantia descontada quando do seu recolhimento mensal para a Previdência.

Tanto o pai como a mãe recebem o salário família, bastando apresentarem para seus respectivos empregadores a certidão de nascimento do filho.

O valor do salário-família é variável de acordo com a remuneração do trabalhador. A sua tabela é reajustada anualmente, havendo um limite máximo de remuneração para assegurar o direito. Verifique junto ao seu sindicato ou à federação se você tem direito e qual é o valor devido.

7.6 - INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

O artigo 396 da CLT assegura à mulher dois intervalos especiais de meia hora cada um, para que possa amamentar o filho, até que este complete seis meses de idade. Este período poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente, quando a saúde do filho o exigir.

7.7 - REPOUSO EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.⁶⁹

⁶⁹ Art. 395 da CLT.

7.8 - ABONO DE FALTA PARA CONSULTA E/OU INTERNAÇÃO HOSPITALAR

Está previsto em algumas convenções coletivas e decisões do Tribunal do Trabalho também têm considerado abonadas as faltas do trabalhador no caso de necessidade de acompanhamento para consulta médica e/ou na internação hospitalar de dependentes menores de 18 anos ou inválidos, mediante comprovação por declaração médica⁷⁰. Consulte o seu Sindicato.

7.9 - CRECHE

As empresas são obrigadas a oferecer creche quando nelas trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos.

⁷⁰ Este direito ainda não se tornou lei, mas tem sido assegurado em decisões do TRT/SC com base na Tendência Normativa nº 23 do mesmo tribunal.

8

CONDIÇÕES DE TRABALHO

A legislação trabalhista e as convenções coletivas procuram assegurar aos empregados condições de trabalho adequadas ao desempenho de suas atribuições. Independentemente de estar ou não previsto na legislação você deve exigir condições de trabalho que assegurem sua saúde, que deve vir em primeiro lugar. Por isso, caso estas condições não estejam garantidas, você deve procurar o seu Sindicato.

8.1 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

É o adicional pago ao trabalhador que exerce atividade que o sujeite a agentes nocivos para a sua saúde, podendo causar-lhe doenças ou danos ao organismo. Por exemplo, mecânico, pintor, lavadeira, açougueiro (câmara fria), lavador de carros, padeiro, etc.

Dependendo do grau de insalubridade das condições de trabalho, o adicional varia entre 40%, 20% e 10%, calculado sobre o salário mínimo⁷¹. Muitas vezes, ao invés de contribuir para a melhoria das condições de trabalho, o adicional provoca o efeito inverso. Sai mais barato para o empregador, em vários casos, pagar o adicional aos seus empregados ao invés de melhorar as condições de trabalho, com vista à eliminação da insalubridade.

⁷¹ Ver Art. 7º, inciso 23, da Constituição Federal.

► **Como conseguir o adicional**

Para se constatar a insalubridade em determinado local de trabalho faz-se necessário uma perícia técnica por via administrativa através da DRT, por perito contratado ou por ação judicial.

O sindicato pode entrar com uma ação judicial pleiteando adicional de insalubridade em nome de todos os seus associados, independente de outorga de procuração.

8.2 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O adicional de periculosidade previsto na CLT é pago aos empregados que trabalham em atividades ou operações perigosas, que impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuadas. É o caso de lavador de vidros de edifícios, eletricitas, trabalhadores de lojas que comerciam fogos, munição, etc.

Seu valor é de 30% do salário do empregado.

8.3 - ASSENTOS NOS LOCAIS DE TRABALHO

As empresas devem assegurar cadeiras com encostos a todos os empregados que exerçam a função de caixas. Nos locais onde o atendimento ao público é feito em pé, devem ser colocados assentos para descanso nas horas sem movimento. Estes direitos estão garantidos nas convenções coletivas de trabalho e na legislação.

8.4 - UNIFORME, CALÇADO E MAQUIAGEM

Quando forem exigidos pela empresa, deverão ser for-

necidos gratuitamente os uniformes, calçados e maquiagem⁷² adequados aos empregados⁷³. Consulte seu Sindicato.

8.5 - CIPA

Os estabelecimentos comerciais com mais de 50 empregados (em alguns casos com mais de 20, veja a tabela a seguir), por lei, devem ter Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Metade dos membros da CIPA é eleita pelos empregados e metade é nomeada pelo próprio empregador⁷⁴.

A CIPA tem como objetivo observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho; solicitar medidas para reduzir, até eliminar os riscos existentes; discutir os acidentes ocorridos, solicitando medidas que previnam acidentes semelhantes.

As eleições devem ser democráticas e transparentes. O edital de convocação deve ser afixado em local público e de amplo acesso. Assim que você tomar conhecimento da convocação entre em contato com o seu Sindicato, para que possa ser feito um acompanhamento, visando assegurar a democracia do processo, pois muitos empregadores manobram as eleições para garantir a escolha de pessoas comprometidos apenas com os interesses da empresa.

O número de representantes de empregados e empregadores na CIPA é determinado pelo número de trabalhadores no estabelecimento e o grau de risco a que os empregados estão submetidos. Para saber o grau de risco do seu estabeleci-

⁷² Ver Art. 199 da CLT e NR17 do MTE.

⁷³ Algumas convenções coletivas asseguram o direito à gratuidade da maquiagem, outras não. De qualquer forma, o TRT/SC tem entendido em suas decisões que: *Quando a empresa exigir o uso de maquiagem, fornecerá gratuitamente o material necessário (precedente nº 20,12).*

⁷⁴ Ver NR5.

mento você deve consultar o seu Sindicato⁷⁵. Veja na tabela o número de componentes da CIPA, segundo o grau de risco e número de trabalhadores⁷⁶.

GRAU DE RISCO	NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO	20 a 50	51 a 100	101 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10000	Acima de 10000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
1	Representantes do empregador				2	3	4	5	1
	Representantes do empregado				2	3	4	5	1
2	Representantes do empregador		1	2	3	4	5	6	1
	Representantes do empregado		1	2	3	4	5	6	1
3	Representantes do empregador	1	2	4	6	8	10	12	2
	Representantes do empregado	1	2	4	6	8	10	12	2
4	Representantes do empregador	1	3	4	6	9	12	15	2
	Representantes do empregado	1	3	4	6	9	12	15	2

8.6 - ESTABILIDADE DO CIPEIRO

Os empregados eleitos para cargo de *cipeiro*, inclusive os suplentes, não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal, a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Se o empregador demitir terá que comprovar perante a Justiça do Trabalho a existência de qualquer dos motivos acima mencionados, sob pena de ter de reintegrar o cipeiro⁷⁷. A Constituição Federal amplia esta estabilidade até um ano após o término do mandato⁷⁸.

⁷⁵ O grau de risco está estabelecido na Classificação Nacional de Atividades Econômicas, quadro I, NR4, redação dada pela Portaria D SST nº 01, de 12 de maio de 1995, publicada no Diário Oficial da União de 25.05.95.

⁷⁶ Ver NR5 e legislação complementar.

⁷⁷ Art. 165 da CLT e jurisprudência do TST (RR-6.039/90, Afonso Celso, AC 1º T. 1.972/90.1).

⁷⁸ Art. 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal.

9

DIREITOS SINDICAIS

9.1 - DIREITO DE ASSOCIAÇÃO AO SINDICATO

Todo trabalhador tem direito de se associar ao seu Sindicato e de participar de reuniões e assembléias convocadas pela entidade, não podendo ser pressionado nem punido pelo exercício destes direitos fundamentais. “A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado, fica sujeita à penalidade prevista na letra “a” do artigo 553 (da CLT), sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado”⁷⁹. A empresa que desrespeitar este direito está sujeita a multa administrativa aplicada pelo Ministério do Trabalho⁸⁰.

9.2 - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

Para o exercício da função de dirigente sindical, o trabalhador não pode estar sujeito às pressões do patrão. Há um princípio de direito do trabalho mundialmente reconhecido de que o dirigente sindical deve estar protegido contra atos discriminatórios.

⁷⁹ Art. 543, parágrafo 6º, da CLT.

⁸⁰ Art. 553, item “a”, da CLT.

Se não houvesse a estabilidade provisória do dirigente sindical, o patrão poderia simplesmente despedi-lo após o primeiro conflito entre a empresa e o sindicato. A Constituição Federal assegura a estabilidade do dirigente sindical desde a sua candidatura até um ano após o término do seu mandato⁸¹.

9.3 - LIVRE ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS NA EMPRESA

O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições sindicais⁸².

9.4 - QUADRO DE AVISOS

As convenções têm assegurado que as empresas devem fornecer aos sindicatos de trabalhadores local para colocação de quadro de avisos para fixação de editais, avisos e notícias sindicais.

9.5 - REALIZAÇÃO DE BALANÇOS

A realização de balanços fora do horário normal de funcionamento da empresa somente serão possíveis mediante acordo coletivo com a entidade sindical profissional.

⁸¹ Art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal: “É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”.

⁸² Art. 543 da CLT.

10

PROTEÇÃO AO EMPREGO

10.1 - GARANTIA DE EMPREGO

A Constituição Federal em seu artigo 7º, item I, assegura relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. Lamentavelmente, essa determinação constitucional não foi até hoje regulamentada.

Os Sindicatos têm lutado para inserir a garantia de emprego nas convenções coletivas, mas têm conseguido proteger os trabalhadores contra despedidas arbitrárias apenas em situações especiais.

A Constituição Federal, por outro lado, aumentou a multa do FGTS para 40%, o que não impede, na prática, a despedida imotivada.

Desde janeiro de 1996 está em vigor a Convenção 87 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que estabelece que não se dará término à relação de trabalho por iniciativa do empregador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. Assegura o direito de recurso do trabalhador contra a despedida arbitrária e determina a consulta

aos representantes dos trabalhadores quando o término da relação de trabalho ocorrer por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos.

10.2 - ESTABILIDADE DO ALISTANDO

O emprego do trabalhador alistado para a prestação de serviço militar obrigatório está garantido a partir do recebimento pela empresa da notificação de que o trabalhador será efetivamente incorporado, até 60 dias após a sua desincorporação, ressalvada a dispensa por motivo disciplinar. Como a redação das convenções coletivas são diferentes, confira com o seu sindicato.

Durante o tempo em que o empregado prestar o Serviço Militar, seu contrato de trabalho fica interrompido, mas a empresa é obrigada a recolher o FGTS durante todo o período de afastamento.

10.3 - ESTABILIDADE AO EMPREGADO SOB AUXÍLIO-DOENÇA

O empregado que estiver em gozo do auxílio-doença tem o seu contrato de trabalho suspenso. Algumas normas coletivas no Estado de Santa Catarina asseguram este direito pelo prazo de 30 a 90 dias, após a alta concedida pela Previdência Social. Caso o empregado nesta condição seja demitido, deve procurar pelo Sindicato.

10.4 - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

O trabalhador que sofreu acidente de trabalho ou doença do trabalho tem garantido o emprego, pelo prazo de 12 meses,

após a cessação do auxílio-doença acidentário, de acordo com o artigo 118 da Lei 8.213/91.

Caso o empregado tenha a perda da capacidade laboral e dano a saúde é devido auxílio-acidente pela previdência social e, a depender do caso, até mesmo, sua aposentadoria.

10.5 - ESTABILIDADE NA PRÉ-APOSENTADORIA

É garantido o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais de 5 anos de serviços prestados ao mesmo empregador, nos 18 meses que antecederem a data em que se adquire o direito à aposentadoria voluntária, ressalvado motivo disciplinar ou o não uso do direito⁸³.

10.6 - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Veja capítulo 7, ***Direitos dos Pais e Mães***, item 7.1.1, ***Estabilidade***.

10.7 - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

Veja capítulo 9, ***Direitos Sindicais***, item 9.2, ***Estabilidade do Dirigente Sindical***.

10.8 - ESTABILIDADE DO CIPEIRO

Veja capítulo 8, ***Condições de Trabalho***, item 8.6, ***Estabilidade do Cipeiro***.

⁸³ Consulte a Convenção ou Dissídio do seu Sindicato.

11

DIREITOS NA HORA DA DEMISSÃO

11 – DIREITOS NA HORA DA DEMISSÃO

É de fundamental importância saber quais os direitos dos trabalhadores na hora da rescisão do contrato de trabalho. Deve-se ter especial atenção no caso de demissões sem justa causa, pois, embora o Brasil tenha ratificado a Convenção 158 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que proíbe demissões imotivadas, infelizmente prevalece na Justiça do Trabalho o entendimento de que a demissão é um direito do empregador e pode ser concedida de maneira imotivada, ou seja, sem qualquer justificativa.

Todo trabalhador deve procurar saber como fazer o pré-cálculo de quanto vai receber pelas verbas rescisórias para evitar surpresas. Analisaremos as verbas rescisórias que os comerciantes têm direito quando da rescisão do contrato de trabalho. Vamos nos ater às principais espécies de rescisão contratual:

- a) dispensa sem justa causa;
- b) pedido de demissão;
- c) aposentadoria;
- d) falecimento;
- e) dispensa por justa causa.

11.1 - CARTA DE DEMISSÃO

Algumas normas coletivas (dissídios, convenções ou acordos coletivos) estabelecem que, sempre que a demissão for imposta pelo empregador, por justa causa, este deverá comunicar o motivo da rescisão por escrito ao empregado. Consulte o seu Sindicato.

11.2 - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio é o meio pelo qual o trabalhador e o empregador comunicam com antecedência de pelo menos 30 dias, a rescisão do contrato de trabalho.

O aviso pode ser concedido de maneira indenizada, no valor correspondente ao período que o empregado deveria trabalhar, caso não haja interesse no seu cumprimento. Neste caso, o prazo de pagamento das verbas rescisórias é de 10 dias⁸⁴, a contar do último dia trabalhado.

Caso cumprido o aviso prévio pelo trabalhador, este tem direito à redução em duas horas na sua jornada de trabalho diária ou de faltar ao serviço por 7 dias corridos, à sua escolha.

O aviso prévio cumprido ou indenizado conta como tempo de serviço para todos os efeitos legais, sendo devido, portanto, os reflexos em férias, 13º salário e depósito do FGTS. Com isso, a data de saída que deve constar na carteira de trabalho é a do término do aviso prévio e não a data da comunicação da rescisão do contrato de trabalho.

O trabalhador que possua mais de um ano de serviço tem direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. Confira a tabela a seguir:

⁸⁴ Art. 477, parágrafo 6º, da CLT.

TABELA DE AVISO PRÉVIO

Até 01 Ano	= 30 dias de Aviso Prévio	
Anos de trabalho	Dias acrescidos	Total aviso prévio
01 ano	3 dias	33
02 anos	6 dias	36
03 anos	9 dias	39
04 anos	12 dias	42
05 anos	15 dias	45
06 anos	18 dias	48
07 anos	21 dias	51
08 anos	24 dias	54
09 anos	27 dias	57
10 anos	30 dias	60
11 anos	33 dias	63
12 anos	36 dias	66
13 anos	39 dias	69
14 anos	42 dias	72
15 anos	45 dias	75
16 anos	48 dias	78
17 anos	51 dias	81
18 anos	54 dias	84
19 anos	57 dias	87
20 anos	60 dias	90

Muitos empregadores costumam mandar o empregado cumprir o aviso prévio em casa. Essa é uma manobra ilegal. Ou o trabalhador cumpre o aviso prévio trabalhando e recebe as verbas no primeiro dia útil após o término do aviso, ou é dispensado do aviso e recebe as verbas rescisórias no prazo de

10 (dez) dias da data da demissão, conforme determina o parágrafo 6º do artigo 477 da CLT.

11.3 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Há normas coletivas (dissídio, convenção ou acordo coletivo) que prevêm a dispensa no cumprimento do aviso prévio no caso do empregado obter novo emprego antes do término do aviso prévio, devendo receber, em tal caso, a remuneração proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

Há também previsão de dispensa do aviso no caso da mãe trabalhadora, possibilitando a ela a dispensa do aviso caso não queira retornar ao trabalho após o nascimento ou adoção.

Se algum destes casos for o seu, consulte seu Sindicato.

11.4 - DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Quando o empregador manda o empregado embora sem justa causa são devidas as seguintes verbas rescisórias:

- ▶ aviso prévio (que pode ser trabalhado ou indenizado quando a dispensa é imediata).
- ▶ 13º salário proporcional (correspondente aos meses trabalhados);
- ▶ férias vencidas (quando houver);
- ▶ férias proporcionais (contando-se sempre do mês que o empregado começou a trabalhar);
- ▶ adicional de 1/3 sobre férias;
- ▶ comissões, DSR, horas extras, prêmios, gratificações, adicional noturno, etc.(quando houver);
- ▶ saldo de salários (correspondente aos dias trabalhados do mês);
- ▶ FGTS, 8% sobre os dias trabalhados e 13º salário;

- ▶ 40% sobre o total dos valores referentes ao FGTS, inclusive os depositados no banco;
- ▶ Guias para a de liberação do FGTS e, se for o caso, do seguro-desemprego;
- ▶ fornecimento da Comunicação de Dispensa, preenchido e assinado pelo empregador e;
- ▶ Indenização adicional se for o caso.

Descontos

- ▶ INSS;
- ▶ INSS sobre 13º salário;
- ▶ vale transporte;
- ▶ vale Refeição;
- ▶ adiantamento de salário e;
- ▶ outros descontos autorizado pelo empregado.

11.5 - PEDIDO DE DEMISSÃO

Quando o empregado não quer continuar trabalhando na empresa ele deve conceder o aviso prévio ao empregador ou indenizá-lo. No pedido de demissão, o empregado tem direito a receber as seguintes verbas rescisórias:

- ▶ 13º salário proporcional (correspondente aos meses trabalhados iniciando-se sempre no mês de janeiro, de cada ano ou da admissão);
- ▶ férias vencidas (quando houver);
- ▶ adicional de 1/3 sobre as férias;
- ▶ férias proporcionais;
- ▶ saldo de salários (correspondente aos dias trabalhados no mês) e;

- ▶ comissões, horas extras, DSR, prêmios, gratificações, adicional noturno, etc.

Descontos

- ▶ INSS;
- ▶ INSS sobre 13º salário;
- ▶ vale refeição;
- ▶ vale transporte;
- ▶ aviso-prévio (quando o empregado pede demissão e não quer cumprir o aviso-prévio, o empregador pode descontar o equivalente a um mês de salário)¹⁰⁰. Consulte seu Sindicato.
- ▶ outros descontos autorizados pelo empregado.

11.6 - VERBAS DEVIDAS EM CASO DE APOSENTADORIA

A aposentadoria pode ou não ensejar a rescisão do contrato de trabalho a depender da vontade do trabalhador. Caso o trabalhador queira rescindir o contrato de trabalho em razão da sua aposentadoria, os direitos são iguais ao pedido de demissão.

11.6.1 - Descontos

Ao aposentar o trabalhador fica isento de contribuição para o INSS¹⁰¹. Se o aposentado voltar a trabalhar, ele tem de continuar contribuindo para a Previdência.

11.7 - VERBAS DEVIDAS EM CASOS DE FALECIMENTO

Caso o empregado venha falecer, seus dependentes ou sucessores terão direito a receber as seguintes verbas:

- ▶ 13º salário proporcional;
- ▶ férias proporcionais;
- ▶ férias vencidas;
- ▶ adicional de 1/3 sobre férias;
- ▶ saldo de salário, comissão, DSR, horas extras, gratificações, adicional noturno, etc.(se houver);
- ▶ FGTS: 8% sobre salários, 13º salário, comissões, DSR, gratificações, adicional noturno, horas extras, etc. (se houver).
- ▶ auxílio funeral.

11.8 - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Pela atual legislação, as razões que levam o patrão a demitir o empregado não estão sujeitas a um exame prévio pela Justiça. O ato do empregador que dispensa o empregado por justa causa tem efeitos imediatos. Somente através de uma apreciação posterior da Justiça do Trabalho, com toda a sua demora, poderá o trabalhador provar a inexistência da Justa Causa. Tal situação espera há muito tempo por mudanças.

Para piorar ainda mais a situação, a CLT define os casos de justa causa de forma imprecisa, dando margem a inúmeras interpretações, possibilitando ao empregador rescindir de imediato o contrato de trabalho.

Por tudo isso, o trabalhador demitido por justa causa deve procurar de imediato o seu Sindicato para buscar orientação sobre se realmente houve ou não justa causa.

Os direitos do trabalhador demitido por justa causa são:

- ▶ férias vencidas e proporcionais, se houver, acrescidas de um terço prevista na Constituição;
- ▶ saldo de salários, horas extras, DSR, comissões, gratificações, prêmios, adicional noturno, etc.(se houver).

Lembramos que o trabalhador dispensado por justa causa possui direito a férias proporcionais, considerando que o Decreto nº 3.197, publicado em 6/10/99, estabelece que a Convenção nº 132 da OIT deve ser executada e cumprida inteiramente.

11.9 - HOMOLOGAÇÃO

A legislação trabalhista estabelece que a rescisão de contrato dos empregados com mais de um ano de serviço deve se realizar sob a fiscalização do Sindicato e, na inexistência deste, da Delegacia Regional de Trabalho (DRT). Esse ato é chamado de homologação, quando são conferidos os cálculos dos direitos que o empregado tem a receber, seja no caso de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão.

No caso de empregados com menos de 1 ano de serviço, a legislação não prevê homologação e o pagamento é realizado na própria empresa, mas você deve consultar o seu Sindicato para saber se a norma coletiva local não estabelece a obrigatoriedade de homologação no Sindicato inclusive de empregados com menos de 1 ano no serviço.

O fato de o empregado assinar o recebimento das quantias constantes da folha de rescisão não significa que estão quitados os seus direitos, dando-os por cumpridos. A sua assinatura só atesta que recebeu os valores constantes da folha, podendo reclamar perante a Justiça do Trabalho as diferenças que porventura houverem, inclusive horas extras trabalhadas e não pagas. No entanto, face ao enunciado 330 do TST, deve-se ressaltar eventuais divergências ou diferenças quando estas se referirem a verbas rescisórias, evitando assim futuros problemas no desenvolvimento da ação trabalhista.

Como muitas empresas pagam ***“por fora”***, o empre-

gado fica surpreso com a quantia que tem a receber no momento da rescisão, principalmente o valor referente ao FGTS. Algumas empresas costumam fazer o acerto da diferença depois da homologação, mas nem sempre isso acontece. Fique atento e exija seus direitos através do seu Sindicato.

Quando o empregado está dispensado do aviso prévio, o prazo para homologação é de 10 dias. Quando ele o cumpriu, deve ocorrer no dia imediato após o fim do aviso. Se esses prazos não forem cumpridos por culpa da empresa, ela terá de pagar ao trabalhador uma multa correspondente a um salário do empregado.

O pagamento das verbas rescisórias deve ser feito em moeda corrente, em cheque administrativo da empresa, ou depósito em conta corrente.

Os Sindicatos e a Federação possuem um departamento específico para fazer as homologações e advogados para encaminhar sua ação trabalhista.

11.10 - SAQUE DO FUNDO DE GARANTIA

Quando o empregado é dispensado sem justa causa, levanta todos os valores depositados na sua conta vinculada acrescidos de juros, correção monetária e a multa de 40%, prevista na Constituição.

Quando o empregado pede demissão ou é demitido por justa causa, não tem acesso imediato aos valores depositados em sua conta, podendo apenas levá-los nas seguintes hipóteses:

I - despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior;

II - extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte

de suas atividades, declaração de nulidade do contrato de trabalho nas condições do art. 19-A, ou ainda falecimento do empregador individual sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado;

III - aposentadoria concedida pela Previdência Social;

IV - falecimento do trabalhador, sendo o saldo pago a seus dependentes, para esse fim habilitados perante a Previdência Social, segundo o critério adotado para a concessão de pensões por morte. Na falta de dependentes, farão jus ao recebimento do saldo da conta vinculada os seus sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, expedido a requerimento do interessado, independente de inventário ou arrolamento;

V - pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação (SFH), desde que:

- a) o mutuário conte com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou em empresas diferentes;
- b) o valor bloqueado seja utilizado, no mínimo, durante o prazo de 12 (doze) meses;
- c) o valor do abatimento atinja, no máximo, 80 (oitenta) por cento do montante da prestação;

VI - liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, observadas as condições estabelecidas pelo Conselho Curador, dentre elas a de que o financiamento seja concedido no âmbito do SFH e haja interstício mínimo de 2 (dois) anos para cada movimentação;

VII – pagamento total ou parcial do preço de aquisição de moradia própria, ou lote urbanizado de interesse social não construído, observadas as seguintes condições:

- a) o mutuário deverá contar com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou empresas diferentes;
- b) seja a operação financiável nas condições vigentes para o SFH;

VIII - quando o trabalhador permanecer três anos ininterruptos, a partir de 1º de junho de 1990, fora do regime do FGTS, podendo o saque, neste caso, ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta.

IX - extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**;

X - suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 (noventa) dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional.

XI - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna.

XII - aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização, regidos pela **Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976**, permitida a utilização máxima de 50 % (cinquenta por cento) do saldo existente e disponível em sua conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na data em que exercer a opção.

XIII - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV;

XIV - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave, nos termos do regulamento;

XV - quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a setenta anos.

XVI - necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento, observadas as seguintes condições:

a) o trabalhador deverá ser residente em áreas comprovadamente atingidas de Município ou do Distrito Federal em situação de emergência ou em estado de calamidade pública, formalmente reconhecidos pelo Governo Federal; **(Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004)**

b) a solicitação de movimentação da conta vinculada será admitida até 90 (noventa) dias após a publicação do ato de reconhecimento, pelo Governo Federal, da situação de emergência ou de estado de calamidade pública; e

c) o valor máximo do saque da conta vinculada será definido na forma do regulamento.

XVII - integralização de cotas do FI-FGTS, respeitado o disposto na alínea *i* do inciso XIII do art. 5º desta Lei, permitida a utilização máxima de 30% (trinta por cento) do saldo existente e disponível na data em que exercer a opção.

Os depósitos do FGTS são corrigidos mensalmente no 10º dia de cada mês, logo é bom aguardar a virada do mês para proceder ao saque.

11.11 – SEGURO DESEMPREGO

O Seguro Desemprego é o auxílio coberto pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vinculado ao Ministério do Trabalho, e tem por finalidade prover a assistência financeira temPara ter direito ao Seguro Desemprego o trabalhador terá que preencher os seguintes requisitos:

- ▶ ter recebido salário (de pessoa jurídica ou pessoa física) nos últimos seis meses imediatamente anteriores à data de sua demissão, ou seja, ter trabalhado com carteira assinada e recolhido à Previdência Social.
- ▶ ter sido demitido sem justa causa. No ato da rescisão contratual o empregador deverá entregar ao empregado demitido o formulário do Seguro Desemprego devidamente preenchido e assinado, juntamente com o Termo de Rescisão Contratual e demais documentos necessários.
- ▶ ainda não ter obtido novo emprego.
- ▶ não estar em gozo de outro benefício previdenciário, exceto o auxílio acidente de trabalho e o auxílio suplementar.

O empregado poderá encaminhar o seu requerimento do Seguro Desemprego em qualquer agência da Caixa Econômica Federal, Delegacia Regional do Trabalho ou SINE, após decorridos os primeiros sete dias de sua demissão até o 120º dia. O requerimento deverá ser acompanhado de documento de identidade, CPF, carteira de trabalho, cartão de inscrição no PIS, termo de rescisão do contrato de trabalho, guias do seguro-desemprego, comprovante do saque do FGTS ou seu extrato e os dois últimos contracheques. O trabalhador também poderá realizar o agendamento prévio do Seguro Desemprego através da internet. Neste caso, deve acessar o site **www.setp.pr.gov.br** e clicar em **Agência do Trabalhador** e depois em **Agendamento do Seguro Desemprego**.

O valor do benefício será definido com base na média dos salários recebidos nos últimos três meses anteriores à dispensa, não podendo ser inferior a um alarido mínimo.

Uma vez recebido o benefício, o trabalhador somente poderá requerê-lo novamente decorrido um período mínimo de 16 meses do último recebimento e desde que preencha novamente os requisitos necessários.

O benefício poderá ser cancelado, mesmo que o trabalhador já tenha recebido parte dele, pelos seguintes motivos:

- ▶ for admitido em novo emprego;
- ▶ iniciar o recebimento de outro benefício previdenciário, exceto o auxílio acidente de trabalho, o auxílio suplementar ou o abono de permanência no serviço;
- ▶ falsidade nas informações necessárias à habilitação;
- ▶ fraude, visando a percepção indevida do benefício e;
- ▶ morte do segurado (o seguro desemprego é intransferível).

11.12 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

O trabalhador que não tiver condições de arcar com os honorários advocatícios têm direito a assistência jurídica gratuita. Procure seu sindicato ou Federação. Ele indicará um(a) advogado(a) para promover sua ação trabalhista.

ANEXO:**LISTA DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL (LISTA TIP)**
(Regulamentada pelo Decreto nº 6.481 de 12/06/2008)**I. TRABALHOS PREJUDICIAIS À SAÚDE E À SEGURANÇA****Atividade: Agricultura, Pecuária, Silvicultura e Exploração Florestal**

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
1.	Na direção e operação de tratores, máquinas agrícolas e esmeris, quando motorizados e em movimento.	Acidentes com máquinas, instrumentos ou ferramentas perigosas	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites), mutilações, esmagamentos, fraturas
2.	No processo produtivo do fumo, algodão, sisal, cana-de-açúcar e abacaxi	Esforço físico e posturas viciosas; exposição a poeiras orgânicas e seus contaminantes, como fungos e agrotóxicos; contato com substâncias tóxicas da própria planta; acidentes com animais peçonhentos; exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, calor, umidade, chuva e frio; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); pneumoconioses; intoxicações exógenas; cânceres; bissinoses; hantavírus; urticárias; envenenamentos; intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; ferimentos e mutilações; apagamento de digitais
3.	Na colheita de cítricos, pimenta malagueta e semelhantes	Esforço físico, levantamento e transporte manual de peso; posturas viciosas; exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, calor, umidade, chuva e frio; contato com ácido da casca; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; apagamento de digitais; ferimentos; mutilações
4.	No beneficiamento do fumo, sisal, castanha de caju e cana-de-açúcar	Esforço físico, levantamento e transporte de peso; exposição a poeiras orgânicas, ácidos e substâncias tóxicas	Fadiga física; afecções músculo-esqueléticas, (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); intoxicações agudas e crônicas; rinite; bronquite; vômitos; dermatites ocupacionais; apagamento das digitais
5.	Na pulverização, manuseio e aplicação de agrotóxicos, adjuvantes, e produtos afins, incluindo limpeza de equipamentos, descontaminação, disposição e retorno de recipientes vazios	Exposição a substâncias químicas, tais como, pesticidas e fertilizantes, absorvidos por via oral, cutânea e respiratória	Intoxicações agudas e crônicas; polineuropatias; dermatites de contato; dermatites alérgicas; osteomalácias do adulto induzidas por drogas; cânceres; arritmias cardíacas; leucemias e episódios depressivos

MANUAL DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E SERVIÇOS

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
6.	Em locais de armazenamento ou de beneficiamento em que haja livre desprendimento de poeiras de cereais e de vegetais	Exposição a poeiras e seus contaminantes	Bissinoses; asma; bronquite; rinite alérgica; enfizema; pneumonia e irritação das vias aéreas superiores
7.	Em estábulos, cavalariças, currais, estrebarias ou pocilgas, sem condições adequadas de higienização	Acidentes com animais e contato permanente com vírus, bactérias, parasitas, bacilos e fungos	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; tuberculose; carbúnculo; brucelose; leptospirose; tétano; psitacose; dengue; hepatites virais; dermatofitoses; candidíases; leishmanioses cutâneas e cutâneo-mucosas e blastomicoses
8.	No interior ou junto a silos de estocagem de forragem ou grãos com atmosferas tóxicas, explosivas ou com deficiência de oxigênio	Exposição a poeiras e seus contaminantes; queda de nível; explosões; baixa pressão parcial de oxigênio	Asfixia; dificuldade respiratória; asma ocupacional; pneumonia; bronquite; rinite; traumatismos; contusões e queimaduras
9.	Com sinalizador na aplicação aérea de produtos ou defensivos agrícolas	Exposição a substâncias químicas, tais como pesticidas e fertilizantes, absorvidos por via oral, cutânea e respiratória	Intoxicações exógenas agudas e crônicas; polineuropatias; dermatites; rinite; bronquite; leucemias; arritmia cardíaca; cânceres; leucemias; neurastenia e episódios depressivos.
10.	Na extração e corte de madeira	Acidentes com queda de árvores, serra de corte, máquinas e ofidismo	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); esmagamentos; amputações; lacerações; mutilações; contusões; fraturas; envenenamento e blastomicose
11.	Em manguezais e lamaçais	Exposição à umidade; cortes; perfurações; ofidismo, e contato com excrementos	Rinite; resfriados; bronquite; envenenamentos; intoxicações exógenas; dermatites; leptospirose; hepatites virais; dermatofitoses e candidíases
Atividade: Pesca			
Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
12.	Na cata de iscas aquáticas	Trabalho noturno; exposição à radiação solar, umidade, frio e a animais carnívoros ou peçonhentos; afogamento	Transtorno do ciclo vigília-sono; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; hipotermia; lesões; envenenamentos; perfuração da membrana do tímpano; perda da consciência; labirintite e otite média não supurativa e apnéia prolongada

13.	Na cata de mariscos	Exposição à radiação solar, chuva, frio; posturas inadequadas e movimentos repetitivos; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes; horário flutuante, como as marés; águas profundas	Queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; hipertemia; fadiga física; dores musculares nos membros e coluna vertebral; ferimentos; fadiga; distúrbios do sono; afogamento
14.	Que exijam mergulho, com ou sem equipamento	Apnéia prolongada e aumento do nitrogênio circulante	Afogamento; perfuração da membrana do tímpano; perda de consciência; barotrauma; embolia gasosa; síndrome de Raynaud; acrocianose; otite barotraumática; sinusite barotraumática; labirintite e otite média não supurativa
15.	Em condições hiperbáricas	Exposição a condições hiperbáricas, sem períodos de compressão e descompressão	Morte; perda da consciência; perfuração da membrana do tímpano; intoxicação por gases (oxigênio ou nitrogênio); barotrauma; embolia gasosa; síndrome de Raynaud; acrocianose; otite barotraumática; sinusite barotraumática; labirintite; otite média não supurativa; osteonecrose asséptica e mal dos caixões (doença descompressiva)

Atividade: Indústria Extrativa

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
16.	Em cantarias e no preparo de cascalho	Esforço físico; posturas viciosas; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes; exposição a poeiras minerais, inclusive sílica.	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); DORT/LER; ferimentos e mutilações; rinite; asma; pneumoconioses; tuberculose
17.	De extração de pedras, areia e argila (retirada, corte e separação de pedras; uso de instrumentos contuso-cortantes, transporte e arrumação de pedras)	Exposição à radiação solar, chuva; exposição à sílica; levantamento e transporte de peso excessivo; posturas inadequadas e movimentos repetitivos; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes; condições sanitárias precárias; corpos estranhos	Queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; hipertermia; fadiga física; dores musculares nos membros e coluna vertebral; lesões e deformidades osteomusculares; comprometimento do desenvolvimento psicomotor; ferimentos; mutilações; parasitoses múltiplas e gastroenterites; ferimentos nos olhos (córnea e esclera)
18.	De extração de mármore, granitos, pedras preciosas, semipreciosas e outros minerais	Levantamento e transporte de peso excessivo; acidentes com instrumentos contudentes e perfuro-cortantes; exposição a poeiras inorgânicas; acidentes com eletricidade e explosivos; gases asfixiantes	Fadiga física; afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); esmagamentos; traumatismos; ferimentos; mutilações; queimaduras; silicose; bronquite; bronquiolite; rinite; tuberculose; asma ocupacional; enfisema; fibrose pulmonar; choque elétrico; queimaduras e mutilações; asfixia

19.	Em escavações, subterrâneos, pedreiras, garimpos, minas em subsolo e a céu aberto	Esforços físicos intensos; soterramento; exposição a poeiras inorgânicas e a metais pesados	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); asfixia; anóxia; hipóxia; esmagamentos; queimaduras; fraturas; silicoses; tuberculose; asma ocupacional; bronquites; enfisema pulmonar; cânceres; lesões oculares; contusões; ferimentos; alterações mentais; fadiga e estresse
20.	Em locais onde haja livre desprendimento de poeiras minerais	Exposição a poeiras inorgânicas	Pneumoconioses associadas com tuberculose; asma ocupacional; rinite; silicose; bronquite e bronquiolite
21.	Em salinas	Esforços físicos intensos; levantamento e transporte manual de peso; movimentos repetitivos; exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, chuva e frio	Fadiga física; stress; afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); DORT/LER; intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas

Atividade: Indústria de Transformação

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
22.	De lixa nas fábricas de chapéu ou feltro	Acidentes com máquinas e instrumentos perigosos; exposição à poeira	Ferimentos; lacerações; mutilações; asma e bronquite
23.	De jateamento em geral, exceto em processos enclausurados	Exposição à poeira mineral	Silicose; asma; bronquite; bronquiolite; stress e alterações mentais
24.	De douração, prateação, niquelação, galvanoplastia, anodização de alumínio, banhos metálicos ou com desprendimento de fumos metálicos	Exposição a fumos metálicos (cádmio, alumínio, níquel, cromo, etc), névoas, vapores e soluções ácidas e cáusticas; exposição a altas temperaturas; umidade	Intoxicações agudas e crônicas; asma ocupacional; rinite; faringite; sinusite; bronquite; pneumonia; edema pulmonar; estomatite ulcerativa crônica; dermatite de contato; neoplasia maligna dos brônquios e pulmões; ulceração ou necrose do septo nasal; queimaduras
25.	Na operação industrial de reciclagem de papel, plástico e metal	Exposição a riscos biológicos (bactérias, vírus, fungos e parasitas), como contaminantes do material a ser reciclado, geralmente advindo de coleta de lixo	Dermatoses ocupacionais; dermatites de contato; asma; bronquite; viroses; parasitoses; cânceres
26.	No preparo de plumas e crinas	xposição ao mercúrio e querosene, além de poeira orgânicas	Transtornos da personalidade e de comportamento; episódios depressivos; neurastenia; ataxia cerebelosa; encefalopatia; transtorno extrapiramidal do movimento; gengivite crônica; estomatite ulcerativa e arritmias cardíacas
27.	Na industrialização do fumo	Exposição à nicotina	Intoxicações exógenas; tonturas e vômitos
28.	Na industrialização de cana de açúcar	Exposição a poeiras orgânicas	Bagaço; asma; bronquite e pneumonite

MANUAL DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E SERVIÇOS

29.	Em fundições em geral	Exposição a poeiras inorgânicas, a fumos metálicos (ferro, bronze, alumínio, chumbo, manganês e outros); exposição a altas temperaturas; esforços físicos intensos	Intoxicações; síderose; saturnismo; berliose; estanhose; bronquite crônica; bronquite asmática; bronquite obstrutiva; sinusite; cânceres; ulceração ou necrose do septo nasal; desidratação e intermação; afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites)
30.	Em tecelagem	Exposição à poeira de fios e fibras mistas e sintéticas; exposição a corantes; postura inadequadas e esforços repetitivos	Bissinose; bronquite crônica; bronquite asmática; bronquite obstrutiva; sinusite; fadiga física; DORT/LER
31.	No beneficiamento de mármore, granitos, pedras preciosas, semipreciosas e outros bens minerais	Esforços físicos intensos; acidentes com máquinas perigosas e instrumentos perfuro-cortantes; exposição a poeiras inorgânicas; acidentes com eletricidade	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); traumatismos; ferimentos; mutilações; silicose; bronquite; bronquiolite; rinite; tuberculose; asma ocupacional; enfisema; fibrose pulmonar; choque elétrico
32.	Na produção de carvão vegetal	Exposição à radiação solar, chuva; contato com amianto; picadas de insetos e animais peçonhentos; levantamento e transporte de peso excessivo; posturas inadequadas e movimentos repetitivos; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes; queda de toras; exposição à vibração, explosões e desabamentos; combustão espontânea do carvão; monotonia; estresse da tensão da vigília do forno; fumaça contendo subprodutos da pirólise e combustão incompleta: ácido pirolenhoso, alcatrão, metanol, acetona, acetato, monóxido de carbono, dióxido de carbono e metano	Queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; hipertemia; reações na pele ou generalizadas; fadiga física; dores musculares nos membros e coluna vertebral; lesões e deformidades osteomusculares; comprometimento do desenvolvimento psicomotor; dort/ler; ferimentos; mutilações; traumatismos; lesões osteomusculares; síndromes vasculares; queimaduras; sofrimento psíquico; intoxicações agudas e crônicas
33.	Em contato com resíduos de animais deteriorados, glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pêlos ou dejetos de animais	Exposição a vírus, bactérias, bacilos, fungos e parasitas	Tuberculose; carbúnculo; brucelose; hepatites virais; tétano; psitacose; ornitose; dermatoses ocupacionais e dermatites de contato
34.	Na produção, processamento e manuseio de explosivos, inflamáveis líquidos, gasosos ou liquefeitos	Exposição a vapores e gases tóxicos; risco de incêndios e explosões	Queimaduras; intoxicações; rinite; asma ocupacional; dermatoses ocupacionais e dermatites de contato
35.	Na fabricação de fogos de artifícios	Exposição a incêndios, explosões, corantes de chamas (cloreto de potássio, antimônio trissulfito) e poeiras	Queimaduras; intoxicações; enfisema crônico e difuso; bronquite e asma ocupacional
36.	De direção e operação de máquinas e equipamentos elétricos de grande porte	Esforços físicos intensos e acidentes com sistemas; circuitos e condutores de energia elétrica	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); mutilações; esmagamentos; fraturas; queimaduras; perda temporária da consciência; carbonização; parada cardíaco-respiratória

37.	Em curtumes, industrialização de couros e fabricação de peles e peliças	Esforços físicos intensos; exposição a corantes, alvejantes, álcalis, desengordurantes, ácidos, alumínio, branqueadores, vírus, bactérias, bacilos, fungos e calor	Afecções músculo-esquelética (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); tuberculose; carbúnculo; brucelose; antrax; cânceres; rinite crônica; conjuntivite; pneumonite; dermatites de contato; dermatose ocupacional e queimaduras
38.	Em matadouros ou abatedouros em geral	Esforços físicos intensos; riscos de acidentes com animais e ferramentas perfuro-cortantes e exposição a agentes biológicos	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; ferimentos; tuberculose; carbúnculo; brucelose e psitacose; antrax
39.	Em processamento ou empacotamento mecanizado de carnes	Acidentes com máquinas, ferramentas e instrumentos perfuro-cortantes; esforços repetitivos e riscos biológicos	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; amputações; corte; DORT/LER; tuberculose; carbúnculo; brucelose; psitacose
40.	Na fabricação de farinha de mandioca	Esforços físicos intensos; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes; posições inadequadas; movimentos repetitivos; altas temperaturas e poeiras	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusão; amputações; cortes; queimaduras; DORT/LER; cifose; escoliose; afecções respiratórias e dermatoses ocupacionais
41.	Em indústrias cerâmicas	Levantamento e transporte de peso; posturas inadequadas e movimentos repetitivos; exposição ao calor e à umidade; exposição à poeira; acidentes com máquinas e quedas	Fadiga física; dores musculares nos membros e coluna vertebral; lesões e deformidades osteomusculares; comprometimento do desenvolvimento psicomotor; desidratação; intermação; doenças respiratórias, com risco de silicose; fraturas; mutilações; choques elétricos
42.	Em olarias nas áreas de fornos ou com exposição à umidade excessiva	Levantamento e transporte de peso; posturas inadequadas e movimentos repetitivos; exposição ao calor e à umidade; exposição à poeira; acidentes com máquinas e quedas	Fadiga física; dores musculares nos membros e coluna vertebral; lesões e deformidades osteomusculares; comprometimento do desenvolvimento psicomotor; desidratação; intermação; doenças respiratórias, com risco de silicose; fraturas; mutilações; choques elétricos
43.	Na fabricação de botões e outros artefatos de nácar, chifre ou osso	Acidentes com máquinas e ferramentas perfuro-cortantes; esforços repetitivos e vibrações, poeiras e ruídos	Contusões; perfurações; cortes; dorsalgia; cervicalgia; síndrome cervicobraquial; tendinites; bursites; DORT/LER; alterações temporária do limiar auditivo; hipocúscia e perda da audição
44.	Na fabricação de cimento ou cal	Esforços físicos intensos; exposição a poeiras (sílica); altas temperaturas; efeitos abrasivos sobre a pele	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); silicose; asma ocupacional; bronquite; dermatites; dermatoses ocupacionais; intermação; ferimentos; mutilações; fadiga e estresse

45.	Na fabricação de colchões	Exposição a solventes orgânicos, pigmentos de chumbo, cádmio e manganes e poeiras	Encefalopatias tóxicas agudas e crônicas; hipertensão arterial; arritmias cardíacas; insuficiência renal; hipotiroidismo; anemias; dermatoses ocupacionais e irritação da pele e mucosas
46.	Na fabricação de cortiças, cristais, esmaltes, estopas, gesso, louças, vidros ou vernizes	Esforços físicos intensos; exposição a poeiras (sílica), metais pesados, altas temperaturas, corantes e pigmentos metálicos (chumbo, cromo e outros) e calor	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); queimaduras; catarata; silicose; asma ocupacional; bronquite; enfisema; intoxicação; dermatoses ocupacionais; intermação
47.	Na fabricação de porcelanas	Exposição a poeiras minerais e ao calor; posições inadequadas	Pneumoconioses e dermatites; fadiga física e intermação; afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); DORT/LER
48.	Na fabricação de artefatos de borracha	Esforços físicos intensos; exposição a produtos químicos, antioxidantes, plastificantes, dentre outros, e ao calor	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); câncer de bexiga e pulmão; asma ocupacional; bronquite; enfisema; intoxicação; dermatoses ocupacionais; intermação e intoxicações; queimaduras
49.	Em destilarias de álcool	Exposição a vapores de etanol, metanol e outros riscos químicos; risco de incêndios e explosões	Cânceres; dermatoses ocupacionais; dermatites de contato; intermação; asma ocupacional; bronquites; queimaduras
50.	Na fabricação de bebidas alcoólicas	Exposição a vapores de etanol e a poeira de cereais; exposição a bebidas alcoólicas, ao calor, à formação de atmosferas explosivas; incêndios e outros acidentes	Queimaduras; asfixia; tonturas; intoxicação; irritação das vias aéreas superiores; irritação da pele e mucosas; cefaleia e embriaguez
51.	No interior de refrigeradores, casas de máquinas, ou junto de aquecedores, fornos ou alto-fornos	Exposição a temperaturas extremas, frio e calor	Frio; hipotermia com diminuição da capacidade física e mental; calor, hipertermia; fadiga; desidratação; desequilíbrio hidroeletrólítico e estresse
52.	Em serralherias	Exposição a poeiras metálicas tóxicas, (chumbo, arsênio cádmio), monóxido de carbono, estilhaços de metal, calor, e acidentes com máquinas e equipamentos	Neoplasia maligna dos brônquios e pulmões; bronquite; pneumonite; edema pulmonar agudo; enfisema intersticial; queimaduras; cortes; amputações; traumatismos; conjuntivite; catarata e intoxicações
53.	Em indústrias de móveis	Esforços físicos intensos; exposição a poeira de madeiras, solventes orgânicos, tintas e vernizes; riscos de acidentes com máquinas, serras e ferramentas perigosas	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); neoplasia maligna dos brônquios e pulmões; bronquite; pneumonite; edema pulmonar agudo; enfisema intersticial; asma ocupacional; cortes; amputações; traumatismos; dermatose ocupacional; anemias; conjuntivite

54.	No beneficiamento de madeira	Esforços físicos intensos; exposição à poeira de madeiras; risco de acidentes com máquinas, serras, equipamentos e ferramentas perigosas	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); asma ocupacional; bronquite; pneumonite; edema pulmonar agudo; enfisema intersticial; asma ocupacional; dermatose ocupacional; esmagamentos; ferimentos; amputações; mutilações; fadiga; stress e DORT/LER
55.	Com exposição a vibrações localizadas ou de corpo inteiro	Vibrações localizadas ou generalizadas	Síndrome cervicobraquial; dor articular; moléstia de Dupuytren; capsulite adesiva do ombro; bursites; epicondilites lateral; osteocondrose do adulto; doença de Kohler; hérnia de disco; artroses e aumento da pressão arterial
56.	De desmonte ou demolição de navios e embarcações em geral	Esforços físicos intensos; exposição a fumos metálicos (ferro, bronze, alumínio, chumbo e outros); uso de ferramentas pesadas; altas temperaturas	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); asfixia; perda da consciência; fibrilação ventricular; queimaduras; fraturas; contusões; intermação; perfuração da membrana do tímpano

Atividade: Produção e Distribuição de Eletricidade Gás e Água

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
57.	Em sistemas de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica	Exposição à energia de alta tensão; choque elétrico e queda de nível.	Eletrochoque; fibrilação ventricular; parada cardíaco-respiratória; traumatismos; escoriações fraturas
58.	Construção civil e pesada, incluindo construção, restauração, reforma e demolição	Esforços físicos intensos; risco de acidentes por queda de nível, com máquinas, equipamentos e ferramentas; exposição à poeira de tintas, cimento, pigmentos metálicos e solventes; posições inadequadas; calor; vibrações e movimentos repetitivos	Afecções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); mutilações; fraturas; esmagamentos; traumatismos; afecções respiratórias; dermatites de contato; intermação; síndrome cervicobraquial; dores articulares; intoxicações; polineuropatia periférica; doenças do sistema hematopoiético; leucocitose; episódios depressivos; neurastenia; dermatoses ocupacionais; DORT/LER; cortes; contusões; traumatismos

Atividade: Comércio (Reparação de Veículos Automotores, Objetos Pessoais e Domésticos)

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
59.	Em borracharias ou locais onde sejam feitos recapeamento ou recauchutagem de pneus	Esforços físicos intensos; exposição a produtos químicos, antioxidantes, plastificantes, entre outros, e calor	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); queimaduras; câncer de bexiga e pulmão; asma ocupacional; bronquite; enfisema; intoxicação; dermatoses ocupacionais; intermação e intoxicações

Atividade: Transporte e Armazenagem			
Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
60.	No transporte e armazenagem de álcool, explosivos, inflamáveis líquidos, gasosos e liquefeitos	Exposição a vapores tóxicos; risco de incêndio e explosões	Intoxicações; queimaduras; rinite e dermatites de contato
61.	Em porão ou convés de navio	Esforços físicos intensos; risco de queda de nível; isolamento, calor e outros riscos inerentes às cargas transportadas	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); lesões; fraturas; contusões; traumatismos; fobia e transtorno do ciclo vigília-sono
62.	Em transporte de pessoas ou animais de pequeno porte	Acidentes de trânsito	Ferimentos; contusões; fraturas; traumatismos e mutilações
Atividade: Saúde e Serviços Sociais			
Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
63.	No manuseio ou aplicação de produtos químicos, incluindo limpeza de equipamentos, descontaminação, disposição e retorno de recipientes vazios	Exposição a quimioterápicos e outras substâncias químicas de uso terapêutico	Intoxicações agudas e crônicas; polineuropatia; dermatites de contato; dermatite alérgica; osteomalácia do adulto induzida por drogas; cânceres; arritmia cardíaca; leucemias; neurastenia e episódios depressivos
64.	Em contato com animais portadores de doenças infecto-contagiosas e em postos de vacinação de animais	Exposição a vírus, bactérias, parasitas e bacilos	Tuberculose; carbúnculo; brucelose; psitacose; raiva; asma; rinite; conjuntivite; pneumonia; dermatite de contato e dermatose ocupacional
65.	Em hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados ao cuidado da saúde humana, em que se tenha contato direto com os pacientes ou se manuseie objetos de uso dos pacientes não previamente esterilizados	Exposição a vírus, bactérias, parasitas e bacilos; stress psíquico e sofrimento; acidentes com material biológico	Tuberculose; AIDS; hepatite; meningite; carbúnculo; toxoplasmose; viroses, parasitoses; zoonose; pneumonias; candidíases; dermatoses; episódios depressivos e sofrimento mental
66.	Em laboratórios destinados ao preparo de soro, de vacinas e de outros produtos similares	Exposição a vírus, bactérias, parasitas, bacilos e contato com animais de laboratório	Envenenamentos; cortes; lacerações; hepatite; AIDS; tuberculose; carbúnculo; brucelose; psitacose; raiva; asma; rinite crônica; conjuntivite; zoonoses; ansiedade e sofrimento mental
Atividade: Serviços Coletivos, Sociais, Pessoais e Outros			
Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
67.	Em lavanderias industriais	Exposição a solventes, cloro, sabões, detergentes, calor e movimentos repetitivos	Polineurites; dermatoses ocupacionais; blefarites; conjuntivites; intermação; fadiga e queimaduras

MANUAL DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E SERVIÇOS

68.	Em tinturarias e estamparias	Exposição a solventes, corantes, pigmentos metálicos, calor e umidade	Hipotireoidismo; anemias; polineuropatias; encefalopatias; hipertensão arterial; arritmia cardíaca; insuficiência renal; infertilidade masculina; queimaduras; intermação e depressão do Sistema Nervoso Central.
69.	Em esgotos	Esforços físicos intensos; exposição a produtos químicos utilizados nos processos de tratamento de esgoto, tais como cloro, ozônio, sulfeto de hidrogênio e outros; riscos biológicos; espaços confinados e riscos de explosões	Afeções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); escolioses; disfunção olfativa; alcoolismo; asma; bronquite; lesões oculares; dermatites; dermatoses; asfixia; salmoneloses; leptospirose e disfunções olfativas
70.	Na coleta, seleção e beneficiamento de lixo	Esforços físicos intensos; exposição aos riscos físicos, químicos e biológicos; exposição a poeiras tóxicas, calor; movimentos repetitivos; posições antiergônicas	Afeções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); ferimentos; lacerações; intermações; resfriados; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral; infecções respiratórias; piodermites; desidratação; dermatoses ocupacionais; dermatites de contato; alcoolismo e disfunções olfativas
71.	Em cemitérios	Esforços físicos intensos; calor; riscos biológicos (bactérias, fungos, ratos e outros animais, inclusive peçonhentos); risco de acidentes e estresse psíquico	Afeções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); ferimentos; contusões; dermatoses ocupacionais; ansiedade; alcoolismo; desidratação; câncer de pele; neurose profissional e ansiedade
72.	Em serviços externos, que impliquem em manuseio e porte de valores que coloquem em risco a sua segurança (Officeboys, mensageiros, contínuos)	Acidentes de trânsito e exposição à violência	Traumatismos; ferimentos; ansiedade e estresse
73.	Em ruas e outros logradouros públicos (comércio ambulante, guardador de carros, guardas mirins, guias turísticos, transporte de pessoas ou animais, entre outros)	Exposição à violência, drogas, assédio sexual e tráfico de pessoas; exposição à radiação solar, chuva e frio; acidentes de trânsito; atropelamento	Ferimentos e comprometimento do desenvolvimento afetivo; dependência química; doenças sexualmente transmissíveis; atividade sexual precoce; gravidez indesejada; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; hipertemia; traumatismos; ferimentos
74.	Em artesanato	Levantamento e transporte de peso; manutenção de posturas inadequadas; movimentos repetitivos; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes; corpos estranhos; jornadas excessivas	Fadiga física; dores musculares nos membros e coluna vertebral; lesões e deformidades osteomusculares; comprometimento do desenvolvimento psicomotor; DORT/LER; ferimentos; mutilações; ferimentos nos olhos; fadiga; estresse; distúrbios do sono
75.	De cuidado e vigilância de crianças, de pessoas idosas ou doentes	Esforços físicos intensos; violência física, psicológica e abuso sexual; longas jornadas; trabalho noturno; isolamento; posições antiergônicas; exposição a riscos biológicos.	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); DORT/LER; ansiedade; alterações na vida familiar; síndrome do esgotamento profissional; neurose profissional; fadiga física; transtornos do ciclo vigília-sono; depressão e doenças transmissíveis.

Atividade: Serviços Domésticos			
Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
76.	Domésticos	Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível	Afeções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias
Atividade: Todas			
Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
77.	De manutenção, limpeza, lavagem ou lubrificação de veículos, tratores, motores, componentes, máquinas ou equipamentos, em que se utilizem solventes orgânicos ou inorgânicos, óleo diesel, desengraxantes ácidos ou básicos ou outros produtos derivados de óleos minerais	Exposição a solventes orgânicos, neurotóxicos, desengraxantes, névoas ácidas e alcalinas	Dermatoses ocupacionais; encefalopatias; queimaduras; leucocitoses; elaiconiose; episódios depressivos; tremores; transtornos da personalidade e neurastenia
78.	Com utilização de instrumentos ou ferramentas perfurocortantes, sem proteção adequada capaz de controlar o risco	Perfurações e cortes	Ferimentos e mutilações
79.	Em câmaras frigoríficas	Exposição a baixas temperaturas e a variações súbitas	Hipotermia; eritema pérmio; geladura (Frostbite) com necrose de tecidos; bronquite; rinite; pneumonias
80.	Com levantamento, transporte, carga ou descarga manual de pesos, quando realizados raramente, superiores a 20 quilos, para o gênero masculino e superiores a 15 quilos para o gênero feminino; e superiores a 11 quilos para o gênero masculino e superiores a 7 quilos para o gênero feminino, quando realizados frequentemente	Esforço físico intenso; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); lombalgias; lombociatalgias; escolioses; cifoses; lordoses; maturação precoce das epífises
81.	Ao ar livre, sem proteção adequada contra exposição à radiação solar, chuva, frio	xposição, sem proteção adequada, à radiação solar, chuva e frio	Intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; hipertermia; dermatoses; dermatites; conjuntivite; queratite; pneumonite; fadiga; intermação
82.	Em alturas superiores a 2,0 (dois) metros	Queda de nível	Fraturas; contusões; traumatismos; tonturas; fobias

83.	Com exposição a ruído contínuo ou intermitente acima do nível previsto na legislação pertinente em vigor, ou a ruído de impacto	Exposição a níveis elevados de pressão sonora	Alteração temporária do limiar auditivo; hipacusia; perda da audição; hipertensão arterial; ruptura traumática do tímpano; alterações emocionais; alterações mentais e estresse
84.	Com exposição ou manuseio de arsênico e seus compostos, asbestos, benzeno, carvão mineral, fósforo e seus compostos, hidrocarbonetos, outros compostos de carbono, metais pesados (cádmio, chumbo, cromo e mercúrio) e seus compostos, silicatos, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromídrico, fosfórico, picrico, álcalis cáusticos ou substâncias nocivas à saúde conforme classificação da Organização Mundial da Saúde (OMS)	Exposição aos compostos químicos acima dos limites de tolerância	Neoplasia maligna dos brônquios e pulmões; angiosarcoma do fígado; polineuropatias; encefalopatias; neoplasia maligna do estômago, laringe e pleura; mesoteliomas; asbestoses; arritmia cardíaca; leucemias; síndromes mielodisplásicas; transtornos mentais; cor pulmonale; silicose e síndrome de Caplan
85.	Em espaços confinados	Isolamento; contato com poeiras, gases tóxicos e outros contaminantes	Transtorno do ciclo vigília-sono; rinite; bronquite; irritabilidade e estresse
86.	De afiação de ferramentas e instrumentos metálicos em afiadora, reboło ou esmeril, sem proteção coletiva contra partículas volantes	Acidentes com material cortante e com exposição a partículas metálicas cortantes desprendidas da afiadora	Ferimentos e mutilações
87.	De direção, operação, de veículos, máquinas ou equipamentos, quando motorizados e em movimento (máquinas de laminação, forja e de corte de metais, máquinas de padaria, como misturadores e cilindros de massa, máquinas de fatiar, máquinas em trabalhos com madeira, serras circulares, serras de fita e guilhotinas, esmeris, moinhos, cortadores e misturadores, equipamentos em fábricas de papel, guindastes ou outros similares)	Esforços físicos; acidentes com ferramentas e com sistemas condutores de energia elétrica	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); mutilações; esmagamentos; fraturas; queimaduras e parada cardíaco-respiratória
88.	Com exposição a radiações ionizante e não-ionizantes (microondas, ultravioleta ou laser)	Exposição a radiações não-ionizante e ionizante (raios X, gama, alfa e beta) em processos industriais, terapêuticos ou propedêuticos (em saúde humana ou animal) ou em prospecção; processamento, estocagem e transporte de materiais radioativos	Carcinomas baso-celular e espinocelular; neoplasia maligna da cavidade nasal, brônquios, pulmões, ossos e cartilagens articulares; sarcomas ósseos; leucemias; síndrome mielodisplásica; anemia aplástica; hemorragias; agranulocitose; polineuropatia; blefarite; conjuntivite; catarata; gastroenterite; afeções da pele e do tecido conjuntivo relacionadas com a radiação, osteonecrose e infertilidade masculina

89.	De manutenção e reparo de máquinas e equipamentos elétricos, quando energizados	Esforços físicos intensos; exposição a acidentes com sistemas, circuitos e condutores de energia elétrica e acidentes com equipamentos e ferramentas contu-sor-cortantes	Afeções músculo-esqueléticas(bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenos-sinovites); mutilações; esmagamentos; fraturas; queimaduras; perda temporária da consciência; carbonização; parada cár-dio-respiratória
II. TRABALHOS PREJUDICIAIS À MORALIDADE			
Item	Descrição dos Trabalhos		
1.	Aqueles prestados de qualquer modo em prostíbulos, boates, bares, cabarés, danceterias, casas de massagem, saunas, motéis, salas ou lugares de espetáculos obscenos, salas de jogos de azar e estabelecimentos análogos		
2.	De produção, composição, distribuição, impressão ou comércio de objetos sexuais, livros, revistas, fitas de vídeo ou cinema e cds pornográficos, de escritos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos pornográficos que possam prejudicar a formação moral		
3.	De venda, a varejo, de bebidas alcoólicas		
4.	Com exposição a abusos físicos, psicológicos ou sexuais.		

Sindicatos filiados à Fecesc

Sindicato dos Trabalhadores no Comércio do Vale do Araranguá

Avenida Getúlio Vargas, 352 – Edifício Katiussi
88900-000 – Araranguá – Santa Catarina
Fone/Fax: (48) 3524.1964
Site: www.sitracom.org
E-mail: sitracomara@contato.net

Sindicato dos Empregados no Comércio de Balneário Camboriú

Rua: 600, 436 - Centro
88330-632 – Balneário Camboriú – Santa Catarina
Fone: (47) 3367.5132
Site: www.secbc.com.br
E-mail: secbc@secbc.com.br

Sindicato dos Empregados no Comércio de Caçador

Rua: Doutor Moacir Sampaio, 235
89500-000 – Caçador – Santa Catarina
Fone/Fax: (49) 3563.1292
Site www.seccacador.com.br
E-mail: diretoria@seccacador.com.br

Sindicato dos Empregados no Comércio de Canoinhas

Rua: Rui Barbosa, 393 / Centro
89460-000 – Canoinhas – Santa Catarina
Fone/Fax: (47) 3622.4282
E-mail: seccanoinhas@uol.com.br

Sindicato dos Empregados no Comércio de Chapecó

Travessa Leoberto Leal, 58-D
89802-147 – Chapecó – Santa Catarina
Fone/Fax: (49) 3322.5488
Site: www.sindicomchapeco.org.br
E-mail: sindicom@desbrava.com.br

**Sindicato dos Empregados no Comércio e em Empresas
de Serviços Contábeis de Concórdia**

Rua: Marechal Deodoro, 1217
89700-000 – Concórdia – Santa Catarina
Fone: (49) 3444.5659 – Fax: (49) 3442.3829
Site: www.secconcordia.com.br
E-mail: contato@secconcordia.com.br

**Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Varejista,
Atacadista e Similares de Curitiba e Região**

Rua: Archias Ganz, 510
89520-000 – Curitiba – Santa Catarina
Fone/Fax: (49) 3241.4629
E-mail: sec.ctbanos@brturbo.com.br

**Sindicato dos Empregados no Comércio do Extremo
Oeste de Santa Catarina**

Rua: Santos Dumont, 300
89900-000 – São Miguel do Oeste – Santa Catarina
Fone: (49) 3622.0163 – Fax: (49) 3621.0658
E-mail: seceosc@seceosc.com.br

Sindicato dos Empregados no Comércio de Florianópolis

Rua: Jerônimo Coelho, 345 – Edifício Julieta
88010-030 – Florianópolis – Santa Catarina
Fone: (48) 3224.5884 - Fax: (48) 3224.4925
Site: www.sec.floripa.com.br - E-mail: sec@floripa.com.br

Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Fraiburgo

Rua: Olavo Bilac, 199
89580-000 - Fraiburgo – Santa Catarina
Fone: (49) 3246.3666 – Fax: (49) 3246.4668
Site: www.sintcof.org - E-mail: secfrai@hotmail.com

**Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Varejista,
Atacadista e Similares de Imbituba**

Rua: Irineu Bornhausen, 700
88780-000 – Imbituba – Santa Catarina
Fone/Fax: (48) 3255.1725
E-mail: comerciaros.imbituba@gmail.com

Sindicato dos Empregados no Comércio de Itajaí

Rua: Samuel Heusi, 320
88301-320 – Itajaí – Santa Catarina
Fone: (47) 3348.1972 – Fax: (47) 3348.2294
Site: www.secitajai.com.br
E-mail: secitajai@secitajai.com.br

Sindicato dos Empregados no Comércio de Itapema

Rua: 236, 513
88220-000 – Itapema – Santa Catarina
Fone/Fax: (47) 3368.7707
E-mail: secitapema@terra.com.br

Sindicato dos Empregados no Comércio de Jaraguá do Sul

Rua: Frederico Bartel, 140
89251-800 - Jaraguá do Sul – Santa Catarina
Fone/Fax: (47) 3371.1555
Site: www.secjaragua.org.br
E-mail: sec_jgua@terra.com.br

Sindicato dos Empregados no Comércio de Joaçaba

Rua: Frei Rogério, 525
89600-000 - Joaçaba – Santa Catarina
Fone/Fax: (49) 3522.3977
Site: www.secjba.org.br
E-mail: secjba@secjba.org.br
Presidente: Aquilino Rodrigues

Sindicato dos Empregados no Comércio de Laguna

Rua: Voluntário Benevides, 439
88790-000 – Laguna – Santa Catarina
Fone/Fax: (48) 3644.0922
E-mail: sind.laguna@terra.com.br

Sindicato dos Empregados no Comércio de Rio do Sul

Rua: Coelho Neto, 75 / salas 42 e 44
89160-000 – Rio do Sul – Santa Catarina
Fone/Fax: (47) 3521.1035
E-mail: secriodosul@softhouse.com.br

**Sindicato dos Empregados no Comércio de
São José e Região**

Rua: Sebastião Lentz, 101 / Praia Comprida
88103-750 – São José – Santa Catarina
Fone: (48) 3343.0169 – Fax: (48) 3357.6862
Site: www.secsj.org.br
E-mail: secsj@secsj.org.br

**Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Varejista
de São Lourenço D'Oeste**

Rua: Ernesto Beuter, 633 / Edifício Bianchi
89990-000 – São Lourenço D'Oeste – Santa Catarina
Fone/Fax: (49) 3344.2712
E-mail: secv@proserv.com.br

**Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Varejista,
Atacadista de Tubarão e Região**

Rua: Lauro Muller, 80
88701-100 – Tubarão – Santa Catarina
Fone/Fax: (48) 3622.2418
Site: www.trabalhadores.org.br
E-mail: secretaria@trabalhadores.org.br

**Sindicato dos Empregados no Comércio Varejista,
Atacadista e Similares de Videira**

Rua Marechal Floriano Peixoto, 32
- Acesso Escadaria Germano Schwartz
89560-000 – Videira – Santa Catarina
Fone: (49) 3566.2460 - Fax: (49) 3566.1214
Site: www.secvideira.org.br
E-mail: secretaria@secvideira.org.br

Sindicato dos Empregados no Comércio de Xanxerê

Rua: Vítor Konder, 899
89820-000 – Xanxerê – Santa Catarina
Fone: (49) 3433.1575 - Fax: (49) 3431.1995
E-mail: secxe@netbig.com.br

Sindicato dos Empregados no Comércio de Xaxim e Região

Rua: Candido Teston, 355 - Frei Bruno

89825-000 – Xaxim – Santa Catarina

Fone/Fax: (49) 3353.4129

E-mail: secxaxim@hotmail.com

**Sindicato dos Trabalhadores em Centros de Formação
de Condutores no Estado de Santa Catarina**

Avenida Mauro Ramos, 1624

88020-304 – Florianópolis – Santa Catarina

Fone: (48) 3229.8639 – Fax: (48) 3229.8631 (FECESC)

E-mail: sintrauto-sc@floripa.com.br

Site: www.sintrautosc.org.br

**Sindicato dos Empregados em Edifícios e em Empresas
de Compra, Venda, Locação e Administração
de Imóveis de Florianópolis**

Avenida Mauro Ramos, 1624

88020-304 – Florianópolis – Santa Catarina

Fone: (48) 3228.5140 – Fax: (48) 3229.8631 (FECESC)

Site: www.seef.com.br

E-mail: diretoria@seef.com.br

Delegacia Sindical da FECESC em Lages

Rua: Marechal Deodoro, 377 / Galeria São Joaquim

88501-000 – Lages – Santa Catarina

Fone/Fax: (49) 3224.9388

E-mail: ernesto.brugnago@ibest.com.br

