

Apresentação

Companheiros(as) Comerciais(as),

Em outubro de 1938, nascia a FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO RIO GRANDE DO SUL, reconhecida pelo Ministério do Trabalho em 17 de novembro de 1944 como representante das categorias profissionais do 1º grupo do plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio - Comércio Varejista e Atacadista com sede na cidade de Porto Alegre.

Em 09 de abril de 1986 o Conselho de Representantes desta Federação, aprovou a alteração estatutária incorporando o 2º grupo do plano da CNTC, passando a denominar-se FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, (FECOSUL), que em 2008 completou 70 anos de sua fundação. Em 18 de junho de 2005, o Congresso da categoria alterou o nome da entidade para: FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BENS E DE SERVIÇOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (FECOSUL).

Preocupada em repassar aos trabalhadores do comércio informações, principalmente os direitos trabalhistas, a *FECOSUL* acredita que através desta cartilha possa suprir esta lacuna.

Salientamos que muitos desses direitos são garantidos pela CLT, e Constituição Federal, porém deve ser sempre consultada a Convenção Coletiva de seu Sindicato, de maneira que não seja você trabalhador prejudicado por desconhecer seus direitos.

A Diretoria.

DADOS PESSOAIS

Nome:.....

End. Residência:

CEP:.....Cidade:.....

End. Comercial:.....

Empresa:.....

End. Comercial:.....

CEP:.....Cidade:.....

Cart. Ident. nº:

CPF: nº:

Cart. Habil. nº:.....

Tipo de Sangue:.....

Em caso de acidente favor avisar:.....

.....

.....

.....

O Analfabeto Político

**“O pior analfabeto é o analfabeto político.
Ele não ouve, não fala, nem participa
dos acontecimentos políticos.
Ele não sabe que o custo de vida,
o preço do feijão, do peixe, da farinha,
do aluguel, do sapato e do remédio
dependem das decisões políticas.
o analfabeto político é tão burro,
que se orgulha e estufa o peito
dizendo que odeia a política.
Não sabe o imbecil
que da sua ignorância política
nasce a prostituta, o menor abandonado,
o assaltante e o pior de todos os bandidos,
que é o político vigarista, pilantra,
corrupto e lacaio das empresas
nacionais e multinacionais.”**

Bertold Brecht

NÃO FIQUE SÓ, FIQUE SÓCIO.

DIREITOS DO TRABALHADOR

CARTEIRA DE TRABALHO - CTPS

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

- É dever conservá-lo sem rasuras. Ela contribui para assegurar o futuro do trabalhador e seus dependentes.
- É proibido alterar anotações ou trocar a fotografia da carteira de trabalho.

Locais onde obter a CTPS:

- Ministério do Trabalho
- Órgãos Conveniados: Prefeituras, SINE, Postos de Atendimento.

Documentos Necessários:

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

Anotações Obrigatórias:

- Data de admissão, data da saída, salário inicial, alteração de salário, pagamento de férias, Seguro Desemprego e PIS.

Admissão: quando o empregado é contratado.

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

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É feito para avaliar as aptidões pessoais e o desempenho profissional do trabalhador, bem como demonstrar as vantagens e condições de trabalho oferecidas pela empresa. É obrigada a assinatura da CTPS do empregado mesmo com contrato de experiência.

Prazo Máximo

90 dias.

Prorrogação do Contrato

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

Vencido o Prazo:

O contrato passa a vigor por prazo indeterminado.

- O empregador é obrigado a anotar o contrato de trabalho na CTPS até 48 horas após a contratação.
- É proibido novo contrato de experiência após o término do primeiro.
- Se o empregado é dispensado sem motivo justo antes do término do prazo, o empregador deve pagar indenização de 50% dos salários devidos caso o contrato fosse cumprido até o último dia.

SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

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

O valor vigente a partir de 1º de janeiro/2010 até dezembro/2010 é de **R\$ 510,00**.

PISO SALARIAL REGIONAL NO RS

O valor mínimo que deve ser pago, no Rio Grande do Sul, aos trabalhadores que não têm salário fixado em norma coletiva (exemplo: os empregados domésticos).

O valor vigente a partir de maio/2010, para os domésticos é de **R\$ 546,57**.

O piso salarial regional no nosso estado vai de R\$ 546,57 à R\$ 594,42.

Os **empregados no comércio** estão na Faixa III da Lei, cujo piso para maio/2010 é de **R\$ 571,75**.

JORNADA DE TRABALHO

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

Jornada Máxima: 08 horas diárias ou 44 semanais, salvo limite diferenciado em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

- O empregador com mais de 10 empregados é obrigado a ter cartão-ponto, folha-ponto ou livro-ponto para controle do horário de trabalho. Ver o acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho de cada categoria. A partir de agosto/2010 a empresa deverá fornecer ticket com o horário batido pelo trabalhador.
- O empregado é obrigado a anotar o verdadeiro horário de início e término do trabalho diário, inclusive intervalo.

REPOUSO

Domingos e feriados são dias de repouso.

- Pode o empregador conceder folga noutro dia da semana para compensar o trabalho no dia de repouso.
- Para algumas atividades, o dia de repouso pode ser combinado para outro dia da semana (ex: restaurantes).
- O trabalho nesses dias deve ser remunerado com o dobro do valor do dia normal, além do valor do repouso.

INTERVALO

O trabalhador tem direito a intervalos para repouso e alimentação:

Durante a Jornada de Trabalho

Intervalo de **1 a 2 horas**, quando a jornada exceder de **06 horas** e, intervalo de **15 minutos**, quando a jornada ultrapassar **04 horas**.

Entre Duas Jornadas Diárias

Intervalo mínimo de 11 horas.

HORAS EXTRAS

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

Adicional Mínimo: 50% sobre o valor da hora normal.

Havendo acordo da empresa com o Sindicato ou convenção coletiva de trabalho, as horas extras poderão ser compensadas com dias de folga.

ADICIONAL NOTURNO

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

Valor Mínimo: 20% calculado sobre as horas trabalhadas.

Hora Noturna: Considera-se que tenha 52 min e 30 seg e não 60 min. Isto é feito porque à noite é mais cansativo do que o trabalho durante o dia.

ESTABILIDADE NO EMPREGO

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

Aplica-se em Casos de:

Acidente de Trabalho: Tendo o empregado gozado auxílio acidente, tem estabilidade por 01 ano após o retorno ao trabalho. Art. 118 da Lei 8.213/91.

Dirigente Sindical: Desde o registro da candidatura até 01 ano após o término do mandato.

Membro da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA): Desde o registro da candidatura até 01 ano após o término do mandato.

Gestante: Desde a confirmação da gravidez até 05 meses após o parto.

Há outras hipóteses de estabilidade pactuadas em negociações pelos Sindicatos, Ex: alguns meses após a paralisação por greve; 01 ano antes da aposentadoria; etc.

Se dispensado injustamente: o empregado estável pode ser reintegrado no emprego por meio de ação judicial.

13º SALÁRIO

Pagamento: em até 02 parcelas. Sendo a 1ª parcela até 30 de novembro e a 2ª parcela até 20 de dezembro de cada ano.

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

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

FÉRIAS

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

Recebe o salário do mês acrescido de um terço (1/3) ou seja 33,33% ...

Podem ser parceladas as férias em 2 períodos, com prazo mínimo de 10 dias cada período. Caso específico de férias coletivas. Porém a Lei proíbe o parcelamento aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos.

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

Abono de Férias

A CLT autoriza a conversão em dinheiro de apenas 10 dias de férias. Os demais dias têm de ser usufruídos para descanso. Esta conversão é uma opção do trabalhador, art. 143 da CLT.

Férias Proporcionais

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

O empregado com mais de 05 faltas injustificadas durante o período aquisitivo, terá reduzido o período de férias:

Até 05 faltas	30 dias de férias
De 06 a 14 faltas	24 dias de férias
De 15 a 23 faltas	18 dias de férias
De 24 a 32 faltas	12 dias de férias

MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

O Brasil é um dos países recordistas em acidentes de trabalho.

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

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

Ocorrendo acidente, o empregador deve:
Preencher a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Encaminhar à Previdência Social, dando ao trabalhador todo o atendimento médico necessário.

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

INSALUBRIDADE

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

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

É dever do empregador fornecer os EPIs.

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

A falta ou insuficiência de EPIs torna obrigatória o pagamento do adicional de insalubridade de 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) ou 40% (grau máximo) sobre o salário mínimo nacional ou da categoria quando expresso em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

PERICULOSIDADE

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

Cuidar da saúde é obrigação do trabalhador e da empresa.

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

A Periculosidade tem o valor do adicional de 30% sobre a remuneração do empregado.

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

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

É de 25% sobre o salário do empregado (art. 469, parágrafo 3º da CLT).

LICENÇA MATERNIDADE

Também conhecida como Licença à Gestante

É o direito da empregada, inclusive a doméstica, de afastar-se do trabalho em virtude da gravidez, mantendo o recebimento do salário.

Início do Afastamento: a partir de 04 semanas (01 mês antes do parto).

Período de Afastamento: 120 dias.

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

Não se deve confundir licença-maternidade com estabilidade no emprego. Ambas visam à proteção da criança. No entanto, a estabilidade garante à mulher o direito a manter aquele emprego desde a confirmação da gravidez até a criança completar 05 meses de vida. A licença à gestante, porém, garante o direito de afastamento do trabalho que só pode ser exercido, em média, a partir de 01 mês antes do parto.

Para amamentação, até que a criança complete 06 meses de idade, à mulher terá direito durante a jornada de trabalho, a dois períodos de descanso de meia hora cada um - artigo 396 da CLT.

LICENÇA PATERNIDADE

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

Período de afastamento: 05 dias.

SALÁRIO FAMÍLIA

Benefício que a Previdência Social oferece a todo o trabalhador que tem filhos de até 13 anos de idade e ganha salário não superior a R\$ 500,40 recebe R\$ **25,66** e quem ganha salário de R\$ **500,41 até R\$ 752,12** o valor atual é de R\$ **18,08** por filho (a partir de 1º de abril de 2009). Acima de R\$ 752,12, não tem direito ao salário família.

Como funciona?

O empregado deve entregar ao empregador cópia da certidão de nascimento dos filhos.

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

RESCISÃO DE CONTRATO

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

Pedido de Demissão deve ser feito por escrito e assinado.

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

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

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

Descumprimento do aviso autorizado desconto do valor do salário nas parcelas resilitórias (Rescisórias).

Empregado com mais de 1 ano de trabalho recebe:

Saldo de salário, salário-família, 13º salário proporcional, férias proporcionais, férias vencidas.

Empregado com menos de 1 ano de trabalho recebe:

Saldo de salário, salário-família, 13º salário proporcional, férias proporcionais.

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

RESCISÃO DE CONTRATO

Dispensa sem Justa Causa

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

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

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

Todas as parcelas deverão ser calculadas considerando a média das horas extras prestadas e incluído o período do aviso-prévio.

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

Ao receber o aviso-prévio, o empregado pode optar por redução da jornada em 2 horas diárias ou redução de 07 dias no período do aviso.

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

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

Deve levar: Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT); Guias do seguro-desemprego.

Onde: Caixa Econômica Federal.

HOMOLOGAÇÃO PELO SINDICATO

Também necessária no pedido de demissão e na dispensa sem justa causa.

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

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

Deve registrar no verso do TRTC todos os direitos que observar não estarem sendo pagos.

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

RESCISÃO DE CONTRATO DISPENSA COM JUSTA CAUSA

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

FALTA GRAVE DO EMPREGADOR

Ocorre em casos de:

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

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

Se a falta grave foi cometida pelo empregador:

O empregado tem direito a todas as parcelas relativas à dispensa sem justa causa.

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

FALTA GRAVE DO EMPREGADO

Ocorre em casos de:

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

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

Empregado recebe: saldo de salários, férias vencidas (se houver) e férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional.

Não tem direito ao 13º salário proporcional, sacar os depósitos do FGTS e requerer o seguro-desemprego.

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

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

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

FGTS

Fundo De Garantia Do Tempo De Serviço

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

É necessário ter a Carteira de Trabalho assinada.

É obrigação do empregador depositar todos os meses 8% ou 8,5% do salário do empregado na conta do FGTS.

Não há desconto desse valor no salário do empregado.

Em caso de dispensa sem justa causa:

Empregador deve depositar multa de 50% sobre o saldo da conta do FGTS . É pago 40% ao empregado e 10% fica creditado ao próprio Fundo, indisponível ao trabalhador.

O saldo da conta pode ser sacada em caso de:

- dispensa injusta;
- término do contrato;
- para aquisição da casa própria;
- aposentadoria;
- após 3 anos de inatividade da conta;
- doenças graves (ex: câncer e AIDS).

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

Atualmente estão sendo pagas diferenças de atualização dos depósitos do FGTS a todos trabalhadores que estavam empregados em março de 1990. Informações nas agências da Caixa Federal.

SEGURO DESEMPREGO

É DEVER DO TRABALHADOR:

- Somente receber o Seguro Desemprego enquanto estiver desempregado.
- Tão logo conseguir novo emprego, deve comunicar à Caixa ou ao Ministério do Trabalho para cancelar o recebimento do benefício.
- É proibido receber Seguro Desemprego depois de já estar empregado.

Quem tem Direito?

- Trabalhador desempregado, com Carteira de Trabalho anotada, dispensa sem justa causa.
- Trabalhador doméstico, somente se o empregado recolher o FGTS a partir de junho/2001.
- Se tiver, ao menos, 06 meses de trabalho antes da dispensa.
- Se não possuir renda para sustento próprio e da família.
- Se não estiver usufruído benefício do INSS (exceto pensão por morte ou auxílio-acidente)

Quantas Parcelas?

Depende do tempo de serviço do trabalhador:

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

Como Requerer?

A partir do 7º ao 20º dia após a data da dispensa.

Nas Agências da Caixa, Ministério do Trabalho ou SINE.

Deverá apresentar:

- Carteira de Trabalho(CTPS);
- Carteira de identidade;
- Guias do Seguro-desemprego: Comunicação de Dispensa (via marrom) e Requerimento do Seguro-desemprego (via verde);
- Comprovante de inscrição no PIS;
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT);
- Dois últimos recibos de salários;
- Comprovante de Saque do FGTS.

Como Receber?

Em qualquer agência da Caixa Econômica Federal.

Deverá apresentar:

- Carteira de Trabalho;
- Carteira de Identidade;
- Comprovante de Saque do FGTS;
- Inscrição no PIS/PASEP;
- Comunicação de Dispensa (via marrom).

DOMÉSTICO

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

Pode Ser Considerado Empregado Doméstico:

Quem realiza serviços de limpeza, cozinha, lava roupas, governanta, babá, caseiro, motorista particular, enfermeiro, jardineiro, chacareiro, dentre outros profissionais.

Documentos Necessários para Admissão:

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

Direito do Trabalhador Doméstico:

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

O Seguro-desemprego (3 parcelas) somente é devido se houver recolhimento de FGTS pelo empregador.

Tem direito ao FGTS somente se o empregador concordar em efetuar os depósitos.

Direito do Empregador:

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

Rompimento do Contrato: pode ocorrer sem justa causa, a pedido do empregado, ou por justa causa.

ADOLESCENTE

Adolescente: entre 12 e 18 anos de idade.

Criança: até 12 anos incompletos.

DA PROTEÇÃO À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE

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

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

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

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

DIREITO DO ADOLESCENTE EMPREGADO

16 a 18 anos

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

DIREITO DO ADOLESCENTE APRENDIZ

14 a 18 anos

- Contrato de trabalho Especial, por escrito, anotado na Carteira de Trabalho;
- Garantir formação técnica e profissional;
- Jornada de trabalho máxima de 6 horas, se estiver cursando até a 8ª série;
- Jornada de trabalho máxima de 8 horas, se estiver cursando o 2º Grau;
- Proibida a realização de horas extras;
- Proibida a compensação de horas;
- Prazo do contrato no máximo de 02 anos;
- Certificado de qualificação profissional, dado pelo empregador.

REQUISITOS DE VALIDADE DO CONTRATO DO APRENDIZ

Anotação na Carteira de Trabalho.

Inscrição do aprendiz em curso de formação profissional de entidade como SENAI, SENAC, SESI, etc.

Controle da matrícula e freqüência do aprendiz na Escola.

Deveres do Aprendiz

Cumprir as tarefas determinadas.

Freqüentar a escola e a empresa regularmente e nos horários indicados.

Está sujeito à advertência e punição, inclusive rompimento do contrato por justa causa.

ESTAGIÁRIO

Adolescente maior de 16 anos, estudante, pode trabalhar como estagiário, sem vínculo de emprego, em

atividade de aprendizagem social profissional ou cultural em empresas públicas ou privadas, sob coordenação de instituição de ensino.

REQUISITOS DE VALIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO

- Ser estudante de curso superior, profissionalizante de 2º grau, ensino médio ou escolas de educação especial, de ensino público ou particular;
- Convênio escrito entre empresa pública ou privada e instituição de ensino que proporcione aprendizagem profissional e complementação do ensino;
- Planejamento, execução e avaliação do estágio pela instituição de ensino, conforme currículo e calendário escolares;
- Termo de compromisso entre o estudante e a empresa, com intervenção da instituição de ensino;
- Jornada de estágio de 4 horas, que não prejudique a freqüência à Escola;
- Seguro de acidentes pessoais;
- Período mínimo 01 semestre letivo.

DEVERES DO EMPREGADO

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

Cumprir as ordens do empregador relacionadas às funções exercidas.

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

Ser assíduo (não faltar ao trabalho injustificadamente).

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

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

DEVERES DO EMPREGADOR

Tratamento urbano, cordial, com todos os empregados.

Pagamento de salários sem atraso.

Pagamento de horas extras corretamente.

Não exigir assinatura do empregado em documento “em branco”.

Proporcionar ambiente de trabalho adequado e saudável (iluminação, ferramentas, etc).

Apoiar o trabalho da CIPA .

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

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

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

JUSTIÇA DO TRABALHO - Definição

É o ramo do Poder Judiciário Federal que processa e julga as ações que, em geral, empregados movem contra os empregadores buscando cumprimento de direito relativos ao contrato de trabalho (verbas rescisórias, anotação da carteira de Trabalho, reintegração no emprego, dentre vários outros).

Não se deve confundir a Justiça do Trabalho com o Ministério Público do Trabalho. São instituições com finalidades diferentes.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

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

JUSTIÇA DO TRABALHO:

Pertence ao Poder Judiciário, e só a ele pode processar ações judiciais, sentenciar, condenar e executar o empregador que não pagou dívida de direitos trabalhistas.

Cidadão consciente reclama seus direitos. Para isso existe a justiça do trabalho.

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

VARAS DO TRABALHO

Localizadas nas cidades no interior e nas capitais.

TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO

Localizados nas capitais.

Julgam recursos contra sentença das Varas do Trabalho e ações como Mandado de segurança, hábeas Corpus, Ações Rescisórias, dentre outros processos.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Com sede em Brasília.

Julga recursos contra decisões dos Tribunais Regionais (TRTs).

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

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Atribuições

Órgão público que atua na defesa dos direitos dos trabalhadores, por meio das Procuradorias Regionais do Trabalho localizadas nas capitais de cada estado da Federação.

Recebe denúncias feitas por sindicatos ou por empregados e promove inquéritos civis e as ações judiciais para proteção e defesa de interesses do trabalhador, especialmente quando aos seguintes assuntos.

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

DENÚNCIAS

As denúncias de irregularidades nas relações de emprego podem ser apresentadas da seguinte maneira:

- pessoalmente ao seu Sindicato; pelo correio; - por telefone ou fax ; por e-mail; e via internet.

Obs: texto extraído da Cartilha do Trabalhador.

Projeto e Justiça - Também se aprende na escola - Santa Maria/RS -

Edição: AMATRA - ANAMATRA

C 327 CDU: 349.2 SANTA MARIA - RS 2002.

PS: Faltas Justificadas: Até 2 dias consecutivos em virtude falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente, irmão ou pessoa que, declaradamente na CTPS do empregado, viva sob sua dependência econômica. Até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento. Até 5 dias consecutivos no caso de nascimento de filho. Até 1 dia, em cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue. Até 2 dias consecutivos ou não, para o fim de alistamento eleitoral. Ausência nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.art. 473 CLT). Demais faltas consultar a CCT de sua categoria.

Obrigação de assento - Lei do Banquinho - Art. 199, Parágrafo único da CLT.

**“COMERCIÁRIO NÃO É MERCADORIA
REAJA A LIQUIDAÇÃO DOS
SEUS DIREITOS”**

**“UMA DAS MAIORES VIOLÊNCIA É
O TRABALHO AOS DOMINGOS”**

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

O que é Sindicato?

Sindicato é um órgão para fins de estudos, defesa, coordenação e proteção dos interesses quer sejam econômicos, profissionais e sociais de todos os trabalhadores, representando, portanto, toda a categoria profissional (associados e não associados).

O que é Federação?

A Federação é um órgão de grau superior sendo necessário um mínimo de 05 (cinco) Sindicatos da mesma categoria para sua formação, podendo ser nacional, estadual ou interestadual.

O que é Confederação?

A Confederação também é órgão de grau superior e, necessita de 03 (três) Federações da mesma categoria para sua formação.

O que é data-base?

É a data (mês) de reajuste salarial de uma determinada categoria. Nem todas as categorias tem a data-base no mesmo mês. Por exemplo os comerciários inorganizados sindicalmente que são representados pela FECOSUL tem data-base 1º de junho, já os açougueiros sem Sindicato específico da categoria também representados pela FECOSUL, tem data-base 1º de novembro.

O que é CLT?

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, incorpora, de forma sistemática as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho. Contém normas de direito material e de direito processual do trabalho, mas não estatui a respeito do regime de seguridade social, que constitui objeto de lei especial, chamada CLPS (Consolidação das Leis da Previdência Social). A CLT é composta de 922 artigos, muitos dos quais estão em desuso ou foram revogados, porém entendemos que sejam estes à garantia mínima para os trabalhadores.

O que é Representação Sindical?

É do poder inerente a entidade sindical, de fazer presentes os interesses individuais ou coletivos da respectiva categoria profissional ou econômica. Dita representação, de vontade e de interesses, está prevista em lei. A CLT, em seu artigo 513, explicita que a prerrogativa dos sindicatos, “representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida”. A Constituição Federal de 1988 dispõe, em seu artigo 8º, inciso III: “ao Sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

O que é Unicidade Sindical?

É o reconhecimento legal, de apenas um Sindicato na qualidade de representante de uma categoria,

profissional ou econômica, em determinada base territorial. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, inciso II, dispõe “É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”. A unicidade sindical garante ao Sindicato o direito de negociar para toda a categoria e não só para os associados.

O que é Pluralidade Sindical?

É a possibilidade da existência de mais de um Sindicato como representante de categoria profissional ou econômica dentro de uma mesma base territorial, representando somente os associados.

O que é CIT?

Contrato Individual de Trabalho, é na definição do artigo 422, da CLT, o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego. Como está redigido, o artigo 422 da CLT, não define propriamente contrato individual de trabalho, mas estabelece uma correspondência de igualdade entre Contrato Individual de Trabalho e Relação de Emprego.

O que é Relação de Emprego?

O mesmo que Contrato Individual de Trabalho. É o vínculo obrigacional existente entre o empregado e o empregador. O que caracteriza a relação de emprego é a dependência em que o prestador fica em face do recebedor de serviços. Esse vínculo de dependência ou subordinação distingue a relação de emprego de outras

relações de trabalho. A noção contratual da relação empregatícia é à base do Direito Trabalhista pátrio. O artigo 444 da CLT, fixa que “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis às decisões das autoridades competentes”. Disso se depreende que os direitos e obrigações que informam a relação empregatícia resultam de fonte voluntária (acordo de vontades) e de fontes imperativas (lei, contrato coletivo, sentença normativa), estas restringindo o âmbito daquelas, dando o reconhecimento da necessidade de proteger-se o empregado com uma superioridade jurídica a fim de compensar-se sua inferioridade econômica em relação ao empregador.

O que é Base Territorial do Sindicato?

Diz-se da área geográfica em que o Sindicato tem a representação da respectiva categoria econômica ou profissional, usando das prerrogativas e cumprindo os deveres legais e estatutários, e funcionando regularmente. O artigo 517 da CLT dispunha que os sindicatos poderiam ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Mas a Constituição Federal de 1988 revogou em parte o citado artigo consolidado, de vez que dispõe em seu artigo 8º, inciso II, que a base territorial “será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior a área de um município”. A citada norma constitucional, do mesmo modo que artigo 516, da CLT, veda a criação de mais uma organização sindical, na mesma base territorial. Mas, dentro de sua base territorial, pode o Sindicato instituir delegacias ou

seções para melhor proteção dos associados e da categoria econômica ou profissional (inclusive liberal) representada (CLT, artigo 517, parágrafo 2º).

O que é Categoria Profissional?

É o conjunto de **trabalhadores** que exercem a mesma profissão ou profissões similares e conexas, ou que prestam serviços para empregadores de uma mesma categoria econômica. Consoante o disposto no parágrafo 2º, do artigo 511, da CLT, “a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho comum, em situações de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social e elementar compreendida como categoria profissional”. E, consoante o parágrafo 4º do mesmo artigo, “os limites de identidade, similaridade ou conexidade, fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural”.

O que é Categoria Econômica?

É o conjunto de **empregadores** que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas. Consoante o disposto do parágrafo 1º, do artigo 511, da CLT, “a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica”.

O que é Categoria Diferenciada?

“É a que se forma dos empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares” (CLT, artigo 511, parágrafo 3º).

O que é Servidor Público?

Expressão genérica que designa todo aquele que presta serviço à União, Estado e Município e às autarquias (entidade de autonomia administrativa). Quando investido em cargo público criado em lei, é denominado funcionário público e fica sujeito ao regime estatutário (Carreira Típica do Estado) ou Celetista.

Que são Acordos Coletivos de Trabalho?

São instrumentos estipulados pelo Sindicato de Empregados diretamente com uma ou mais de uma empresa. Os acordos fixam condição de trabalho aplicáveis unicamente às relações de trabalho dos empregados da empresa ou das empresas acordantes. Por essa razão e que a Assembléia Geral, necessária à formalização dos Acordos coletivos, deve reunir somente os empregados interessados na solução dos mesmos, sejam eles sindicalizados ou não.

Que são Convenções Coletivas de Trabalho?

As Convenções Coletivas de Trabalho são acordos de caráter normativo, formulados pelos Sindicatos dos Empregados e Empregadores. Por esses instrumentos, estabelecem-se condições às relações individuais de trabalho. Para a celebração de Convenções Coletivas de Trabalho é exigido que a Assembléia Geral seja convocada especialmente para esse fim. A validade da Assembléia dependerá do comparecimento e votação, em primeira convocação de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade. E, em segunda convocação de 1/3 (um terço) dos associados, coeficiente este que será reduzido para 1/8 (um oitavo), nas entidades sindicais que tiverem mais de 5.000 (cinco mil) associados. (art.612 e Parágrafo Único da CLT).

Que são Dissídios Coletivos?

Quando não se chega à formalização da convenção Coletiva de Trabalho, é ajuizado perante o TRT (Tribunal Regional do Trabalho) para não perder a data-base da categoria ação para por fim ao conflito existente entre a categoria profissional e a categoria econômica, sendo este julgado pelo Tribunal, **com poder normativo** chamado de Dissídio Coletivo.

TRABALHO DA MULHER

1.1. - Igualdade de Direitos

A Constituição Federal de 1998 igualou os direitos e obrigações de homens e mulheres. Em razão desta igualdade, a Lei 7.855/89 revogou alguns artigos da CLT, deixando outros.

1.2. - Prorrogação da Jornada de Trabalho

Aplica-se à mulher a jornada normal de trabalho de 08 (oito) horas diárias, no máximo e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

É permitida a mulher à compensação de horas mediante acordo coletivo ou convenção coletiva, firmada pelo seu Sindicato.

A CLT em seu artigo 384, trás a exigência de um intervalo de 15 minutos para descanso antes de se iniciar a prorrogação da jornada da mulher.

O art. 386 da CLT, destaca que havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenalmente, que favoreça o repouso dominical. Portanto as mulheres *trabalham em um domingo e folgam no seguinte*.

1.3. - Segurança e Higiene do Trabalho

Não poderá o empregador exigir da mulher a execução de serviços que demandem o emprego de força muscular superior a 20 kg em trabalho contínuo, ou 25 kg em trabalho ocasional.

Nos estabelecimentos em que trabalharem, pelo menos, 30 mulheres com mais de 16 anos é obrigatória à existência de um local apropriado para a guarda dos filhos, no período de amamentação.

Da mesma forma deverão os estabelecimentos possuir local apropriado (creche) para que seus filhos, até que completem 06 anos de idade, sejam guardados sob vigilância e assistência. A grande maioria das Convenções Coletivas dos Comerciantes do RS, têm cláusula nesse sentido, com pagamento de percentual sobre o piso salarial devido.

1.4. - Salário Maternidade - Licença

O salário maternidade é um benefício previdenciário que tem direito ao seu recebimento a segurada empregada, a empregada doméstica e a trabalhadora avulsa, independentemente do número de contribuições pagas, quando de seu afastamento para o nascimento de seu filho.

O benefício (licença-maternidade) tem duração de 120 dias, sendo seu início determinado por atestado médico fornecido pelo SUS ou pela perícia médica do INSS, quando o parto ocorrer sem acompanhamento.

O salário-maternidade somente será devido pela Previdência Social enquanto existir a relação de emprego. Neste período, é proibido o trabalho da mulher, permanecendo esta em licença-maternidade.

1.5. - Licença-Maternidade - Aborto Não-Criminoso

Em caso de aborto não-criminoso, comprovado mediante atestado médico fornecido pelo SUS, a segurada terá direito ao salário-maternidade correspondente a 02 (duas) semanas.

1.6. - Licença-Maternidade - Parto Antecipado - Natimorto

A habilitação ao direito à licença-maternidade é a ocorrência do parto, antecipado ou não. É considerado como “parto antecipado” o evento ocorrido a partir do 6º mês de gestação, ou menos, se nascido com vida, competindo porém ao médico definir a ocorrência, mediante atestado médico. Desta forma, havendo parto, ainda que sem vida, devidamente atestado por médico, faz jus a gestante ao descanso de 120 dias e respectivos salários.

1.7. - Licença-Maternidade - Prorrogação de Repouso

Em casos excepcionais, o período de repouso poderá ser aumentado por mais 02 semanas, devendo ser comprovada sua excepcionalidade através de atestado médico.

1.8. - Licença-Maternidade - Pagamento de Valores

O salário-maternidade para a empregada segurada consiste numa renda mensal, igual à sua remuneração integral e será pago pela empresa, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições sobre as folhas de salário.

A empresa será igualmente reembolsada da importância paga à empregada a título de 13º salário proporcional ao período de licença-gestante gozada durante o ano.

A trabalhadora avulsa recebe quantia igual à última remuneração equivalente a um mês de trabalho.

A empregada doméstica recebe quantia equivalente ao seu último salário de contribuição. A empregada doméstica e a trabalhadora avulsa receberão o salário-maternidade diretamente da Previdência Social.

1.9. - Licença-Maternidade - Contrato por Prazo Determinado

Tendo a empregada sido contratada por prazo determinado, e afastando-se na vigência deste contrato por motivo de maternidade esclareça-se que:

a) o contrato continua vigorando normalmente, ficando o empregador na obrigação do pagamento do salário mensalmente;

b) por ocasião do término do prazo do contrato, este será extinto normalmente, ou seja na data do término será feito ao acerto com a empregada, devendo ser pago o 13º salário, férias, saldo de salário e FGTS, sendo ainda fornecido o TRCT para que a empregada movimente sua conta vinculada em relação aos depósitos efetuados.

2.0. - Licença-Maternidade - Férias

Caso o empregador não tenha concedido férias à sua empregada devido ao fato de, no curso do período concessivo encontrar-se afastada, em gozo de licença-maternidade e, vindo este período encerrar-se, não é devido o pagamento em dobro, contudo deverá o

empregador conceder à empregada gestante, imediatamente após o término de seu afastamento compulsório, as férias cujo período concessivo haja vencido no transcorrer da ausência ou que esteja prestes a vencer.

Entretanto, é importante observar que o período de afastamento compulsório da empregada por motivo de licença-maternidade será computado para fins de contagem do período aquisitivo de férias, uma vez que é considerado como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos legais.

Alertamos que o período de licença-maternidade, **em casos excepcionais**, pode ser aumentado de mais 02 (duas) semanas, mediante atestado médico fornecido pelo SUS.

Entretanto, se entre o término da licença de 120 dias e o primeiro atestado médico concedendo prorrogação do benefício, houver um período de gozo de férias, não há o que se falar em licença-gestante, não podendo tal período ser considerado como extensão do salário-maternidade.

Neste caso, o período abrangido pelo atestado médico será caracterizado auxílio-doença, devendo, inclusive, ser o pagamento correspondente aos primeiros 15 dias de responsabilidade do empregador.

2.1. - Cumulação de Benefícios Previdenciários - Proibição

O salário-maternidade não poder ser acumulado com benefício por incapacidade. Assim, não receberá o salário-maternidade a empregada que estiver recebendo benefícios por incapacidade da Previdência Social, como por exemplo, o auxílio-doença.

Quando da ocorrência desta situação, o benefício por incapacidade deverá ser suspenso enquanto perdurar o pagamento do salário-maternidade.

2.2. - Salário-Maternidade - Empregos Simultâneos

Quando a segurada possuir mais de um emprego simultaneamente, receberá salário-maternidade em relação a cada um deles, em valor idêntico ao que deveria perceber se trabalhando tivesse.

2.3. - Estabilidade - Garantia de Emprego

Pela Constituição Federal - Ato das Disposições Transitórias, art. 10, inciso II, letra "b", ficou proibida a dispensa arbitrária (sem justa causa) da empregada gestante (exceto se doméstica) desde o momento da confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

2.4. - Amamentação

De acordo com o art. 396 da CLT, para amamentação, até que a criança complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois períodos de descanso de meia hora a cada um.

**"SINDICATO FORTALECIDO DIREITOS
E AUMENTO SALARIAL GARANTIDO"**

VALE TRANSPORTE

Criado pela Lei nº 7.418 de 16.12.85, alterado pela Lei nº 7.619 de 30/09/87 e regulamentado pelo decreto nº 95.247 de 17.11.87.

O vale-transporte constitui um benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Quem são os beneficiários do vale-transporte?

São beneficiários do vale-transporte, nos termos da Lei, os trabalhadores em geral, inclusive os domésticos.

O vale transporte será pago pelo beneficiário na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico, excluídos os adicionais e o empregador pagará o valor que exceder aos 6%(seis por cento).

Exemplo: O Trabalhador que necessita pagar o ônibus 4 vezes por dia, à razão de 2,00 (dois real) cada passagem e contando que faça isto 25 dias por mês, e receba um salário de R\$ 600,00 (seiscentos reais).

$$4 \times 2,00 = 8,00$$

8,00 x 25 dias = 200,00 – despesa de transporte (mensal);

$$6\% \text{ de } 600,00 = 36,00 - \text{Parte do empregado}$$

200,00 – 36,00 = 164,00 - **Parte da empresa (empregador).**

Para ter direito ao vale transporte o empregado informará ao empregador, por escrito, seu endereço residencial, os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Anexo a esta, segue modelo de carta para solicitação do seu Vale Transporte.

VALE TRANSPORTE

(Lei nº 7.418/85 – Decreto nº 92.180/85 – Lei nº 7.619/87)

1 – DADOS DO FUNCIONÁRIO:

1.1 – NOME: _____

1.2 – SECÇÃO: _____

1.3 – HORÁRIO DE TRABALHO: Manhã: _____ Tarde: _____

2 – RESIDÊNCIA DO FUNCIONÁRIO:

2.1 – Rua/Av. _____ nº _____ Aptº. _____

Bairro: _____ CEP: _____

Cidade: _____

3 – LINHA(S) DE TRANSPORTE QUE SERVE(M) O PERCURSO E O VALOR DA PASSAGEM EXCLUÍDOS OS SERVIÇOS ESPECIAIS OU SELETIVOS.

3.1 – Residência/Trabalho:

Nome da linha: _____ nº _____

Empresa Transportadora: _____

Nos termos do parágrafo 2º do art. 9º do Decreto nº 92.180/85, firmo o compromisso de utilizar os Vales Transporte exclusivamente para meu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Declaro ainda, na qualidade de beneficiário do Vale Transporte e de acordo com o parágrafo 3º do art. 9º do citado decreto, que assumo inteira responsabilidade pela declarações e dados da presente ficha que estou ciente de que qualquer informação falsa constituirá falta grave.

Local e data.

Nome/Assinatura.

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

01. POR PEDIDO DE DEMISSÃO ANTES DE COMPLETAR UM ANO DE SERVIÇO.

Tem direito o empregado a:

- Saldo de salários (art. 462 da CLT).
- 13º salário (art. 3º da Lei 4.090/62).
- Férias proporcionais (Convenção 132 OIT).
- 1/3 sobre férias, art. 7º, inciso XVII da Const. Fed.
- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, sem mencionar o código de saque do FGTS.
- Verificar se foram depositados os valores do FGTS na conta vinculada do empregado, conforme determina o art. 15 da Lei 8.036/90.

Não tem direito o empregado a:

- Aviso prévio (neste caso é o empregado que deve dar o aviso prévio ao empregador (art. 487 da CLT).
- 40% do FGTS (art. 18, parágrafo 1º da Lei 8.036/90).

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

02. POR PEDIDO DE DEMISSÃO COM MAIS DE UM ANO DE SERVIÇO.

Tem direito o empregado a:

- Saldo de salário (art. 462 da CLT).
- 13º salário (art. 3º da Lei 4.090/62).
- Férias vencidas, se não tiver sido gozada (art. 146 da CLT).
- Férias proporcionais (parágrafo único do art. 146 da CLT).
- 1/3 sobre férias, conforme art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal.
- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho sem código de saque do FGTS.
- Verificar se foram depositados os valores do FGTS na conta vinculada do empregado, conforme determina o art. 15, da Lei 8.036/90.

Não tem direito o empregado a:

- Aviso prévio é ele quem deve dar o aviso ao empregador, conforme art. 487 da CLT.
- 40% do FGTS, art. 18, parágrafo 1º da Lei 8.036/90.

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

03. POR MORTE DO EMPREGADO ANTES DE COMPLETAR UM ANO DE SERVIÇO.

Terão direito os dependentes, conforme Lei 6.858/80, a:

- Saldo de salário (art. 462 da CLT).
- 13º salário (art. 3º da Lei 4.090/62).
- Férias proporcionais (Convenção 132 OIT).
- 1/3 sobre férias, art. 7º, inciso XVII da Const. Fed.
- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, para saque do FGTS código 23.

Não terão direito os dependentes a:

- Aviso prévio (art. 487 da CLT).
- 40% do FGTS, art. 18, parágrafo 1º da Lei 8.036/90.

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

04. POR MORTE DO EMPREGADO COM MAIS DE UM ANO DE SERVIÇO.

Terão direito os dependentes, conforme a Lei 6.858/80, a:

- Saldo de salário (art. 462 da CLT).
- 13º salário (art. 3º da Lei 4.090/62).
- Férias vencidas não gozadas em vida (art. 146 da CLT).
- Férias proporcionais (art. 146, parágrafo único da CLT).
- 1/3 sobre férias (art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal).
- Termo Rescisão de Contrato de Trabalho, para saque do FGTS código 23.

Não terão direito os dependentes a:

- Aviso prévio (art. 487 da CLT).
- 40% do FGTS, art. 18, parágrafo 1º da Lei 8.036/90.

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

05. POR DISPENSA SEM JUSTA CAUSA ANTES DE COMPLETAR UM ANO DE SERVIÇO.

Tem direito o empregado a:

- Aviso prévio (art. 487 da CLT).
- Férias proporcionais (Convenção 132 OIT).
- 1/3 sobre as férias (art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal).
- 13º salário (art. 3º da Lei 4.090/62).
- Saldo de salário (art. 462 da CLT)
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho para saque do FGTS código 01.
- De acordo com o art. 18 da Lei 8.036/90, na ocorrência da Rescisão de Contrato de Trabalho por parte do empregador, ficará este obrigado a pagar diretamente ao empregado os valores relativos aos depósitos referente ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo salarial das cominações legais.
- 40% do FGTS, art. 18, parágrafo 1º da Lei 8.036/90.
- Lei 6.078 ou 7.238, art 9º. No caso de demissão 30 dias que antecede a data-base da categoria terá direito o empregado a uma indenização adicional equivalente a um salário mensal.

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

06. POR DISPENSA SEM JUSTA COM MAIS DE UM ANO DE SERVIÇO.

Tem direito o empregado a:

- Aviso prévio (art. 487 da CLT).
- Férias vencidas se ainda não gozadas (art. 146 da CLT).
- Férias proporcionais indenizadas (art. 146, parágrafo único da CLT).
- 1/3 sobre as férias, art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal.
- 13º salário (art. 3º da Lei 4.090/62).
- Saldo de salário (art. 462 da CLT).
- De acordo com o art. 18 da Lei 8.036/90, na ocorrência da Rescisão de Contrato de Trabalho por parte do empregador, ficará este obrigado a pagar diretamente ao empregado os valores relativos aos depósitos referente ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo salarial das cominações legais.
- 40% do FGTS, art. 18, parágrafo 1º da Lei 8.036/90.
- Termo de Rescisão de contrato de Trabalho, para saque do FGTS código 01.
- Lei 6.078 ou 7.238, art 9º. No caso de demissão 30 dias que antecede a data-base da categoria terá direito o empregado a uma indenização adicional a um salário mensal.

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

07. POR DISPENSA COM JUSTA CAUSA ANTES DE COMPLETAR UM ANO DE SERVIÇO.

Tem direito o empregado a:

- Saldo de salário (art. 462 da CLT).
- Férias proporcionais (Convenção 132 OIT).
- 1/3 sobre as férias (art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal).
- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho sem código de saque do FGTS.
- Verificar se foram depositados os valores do FGTS na conta vinculada do empregado, conforme determina o art. 15 da Lei 8.036/90.

Não tem direito o empregado a:

- Aviso prévio (art. 487 da CLT).
- 13º salário (art. 3º da Lei 4.090/62).
- 40% do FGTS (art. 18, parágrafo 1º da Lei 8.036/90).

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

08. POR DISPENSA COM JUSTA CAUSA COM MAIS DE UM ANO DE SERVIÇO.

Tem direito o empregado a:

- Saldo de salário (art. 462 da CLT).
- Férias vencidas se ainda não gozada (art. 146 da CLT).
- 1/3 sobre as férias vencidas não gozadas (art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal).
- Férias proporcionais (convenção 132 OIT)
- 1/3 sobre as férias proporcionais (art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal)
- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, sem mencionar o código de saque do FGTS.
- Verificar se foram depositados os valores do FGTS na conta vinculada do empregado, conforme determina o art. 15 da Lei 8.036/90.

Não tem direito o empregado a:

- Aviso prévio (art. 487 da CLT).
- 13º salário (art. 7º do Dec. 57.155 de 03/11/65).
- 40% do FGTS (art. 18, parágrafo 1º da Lei 8.036/90).

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

09. POR CULPA RECÍPROCA ANTES DE COMPLETAR UM ANO DE SERVIÇO.

Tem direito o empregado a:

- Saldo de salário (art. 462 da CLT).
- Férias proporcionais (Convenção 132 OIT).
- 1/3 sobre as férias proporcionais.
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, para saque do FGTS código 02.
- 20% do FGTS (art. 18, parágrafo 2º da Lei 8.036/90).

Não tem direito o empregado a:

- Aviso prévio (art. 462 da CLT).
- 13º salário do ano respectivo (enunciado 14 do TST).

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

10. POR CULPA RECÍPROCA COM MAIS DE UM ANO DE SERVIÇO.

Tem direito o empregado a:

- Saldo de salário (art. 462 da CLT).
- Férias vencidas não gozadas (art. 146 da CLT).
- 1/3 sobre as férias vencidas (art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal).
- Férias proporcionais (Convenção 132 OIT).
- 1/3 sobre as férias proporcionais.
- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, para saque do FGTS código 02.

Não tem direito o empregado a:

- Aviso prévio (enunciado 14 do TST).
- 13º salário do ano respectivo (enunciado 14 do TST).

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

11. POR TÉRMINO DE CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.

Tem direito o empregado a:

- Saldo de salário (art. 462 da CLT).
- Férias proporcionais (art. 147 da CLT).
- 1/3 sobre férias proporcionais (art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal).
- 13º salário proporcional (art. 3º da Lei 4.090/62).
- Extinção normal do contrato a termo (art. 20, inciso IX, da Lei 8.036/90).
- Termo de Rescisão de contrato de Trabalho, para saque do FGTS código 04.

Não tem direito o empregado a:

- Aviso prévio (art. 487 da CLT), desde que cumprido o contrato, caso contrário terá direito a metade dos dias que faltam para o término do contrato.

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

12. PEDIDO DE RESCISÃO INDIRETA.

A rescisão indireta é um meio que o empregado poderá pedir a rescisão de seu contrato de trabalho por meio da Justiça do Trabalho, pleiteando a devida indenização das verbas rescisórias, na conformidade com o artigo 483 da CLT:

- **Aviso Prévio;**
- **13º salário;**
- **Férias vencidas e proporcionais;**
- **1/3 sobre férias vencidas e proporcionais;**
- **40% do FGTS;**
- **Outras verbas contratuais.**

Nos seguintes casos o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da boa honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º o empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º no caso de morte do empregador constituído em empresa individual é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º nas hipóteses das letras “d” e “g”, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações permanecendo ou não no serviço até o final da decisão do processo.

FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BENS E DE SERVIÇOS NO ESTADO DO RS - FECOSUL

Rua dos Andradas, 943 - 7º Andar - Centro - Edif. Cacique

CEP: 90.020-005 - Porto Alegre - RS

CNPJ: 92.832.690/0001-63 Código Sindical: 005.179.00000-5

Fone: (51) 3211-0641 / 3228-2153 - Fax: (51) 3211-0679

E-mail: fecosul@fecosul.com.br

Home Page: <http://www.fecosul.com.br>

Presidente: **Guiomar Vidor** Sec. Geral: **Moacir Leiria Sales**

CNTC - CONFEDERAÇÃO NAC.TRAB. NO COMÉRCIO

Av. W5 Sul Quadra 902 Bloco "C" CEP 70.390-020 Brasília-DF

CNPJ: 33.636.762/0001-38 Código Sindical: 005.00000000-1

Tel Pabx: (61) 3217-7100 Fax: (61) 3217-2676/3217-7122

Telefax Secretaria: (61) 3224-3430 Geral: (61) 3217-7100

E-mail: cntc@cntc.com.br

Home Page: <http://www.cntc.com.br>

Pres.: Antônio Alves de Almeida Sec./Geral: José Augusto

SUPERINTÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Av. Mauá, 1013 - Centro - 90.010-110 PORTO ALEGRE - RS

Telefone: (51) 3322-6544 Ramal 2900/2901

Telefax: (51) 3226-6638 E-mail:

<http://www.mte.gov.br>

Superintendente: Heron dos Santos Oliveira

Cartilha Elaborada pelo Secretário Geral da FECOSUL
Moacir Leiria Sales .

Colaboração - Tânia Meireles, Hélio Rosa, Fernando Lemos.

Ajude a todos como desejaria ser ajudado.

Se tem empregados, saiba compreender suas dificuldades, tanto quanto você deseja que ele compreendam as suas.

Coloque-se no lugar deles, e trate-os como você gostaria de ser tratado se ocupasse a posição deles.

Se empregado é um irmão seu, que está iniciando a sua carreira.

Ajude-o o mais que puder e não se arrependará.

Se alguém queixar-se da vida ao seu lado, responda com palavras de encorajamento.

Não aumente o peso a quem já sente demasiado o peso que carrega.

Se alguém se lamenta da vida procure mostrar os lados bons e belos da existência.

Não contribua com suas próprias lamentações para o desânimo do companheiro.

Reanime-o com esperança e com bom ânimo, com palavras de incentivo e coragem.

Talvez desse remédio depende a cura de seu coração desalentado.

Do livro Minutos de Sabedoria - C. Torres Pastorino.

DIRETORIA DA FECOSUL ANO 2008/2012

DIRETORIA EFETIVA

Presidente: Guiomar Vidor

1º Vice-Presidente: Rogério Gomes dos Reis

2ª Vice-Presidente: Rosane Simon

Secretário Geral: Moacir Leiria Sales

1º Secretário: Paulo Fernando Pinto Ferreira

Tesoureiro Geral: João Procópio Prado da Silva

1º Tesoureiro: Waldemar Francisquetti

Secretaria de Relações Intersindicais: José Carlos Perret Schulte

Secretaria da Juventude: Cristina Colombo

Secretário de Patrimônio: Américo Fabrício Pereira

Secretário de Formação Sindical: Paulo Roberto Pacheco da Silva

Secretário de Imprensa e Divulgação Sindical: Joemir Souza de Oliveira

Secretário de Legislação Trabalhista: Luiz Fernando Branco Lemos

Secretaria da Mulher: Silvana Maria da Silva

Secretaria de Saúde e Previdência: Maria Cristina Mendes

SUPLENTES DA DIRETORIA

Almeri Finger de Castro

Plínio dos Anjos Teixeira

Otacílio de Moura Garcia

Flávia Moura dos Santos

Antônio Rodrigues Machado

Maria Inêz Trevisol

Djeison Cleber das Neves

Fúlvio Menezes Garcia

Orildes Maria Lottici

Jorge Antunes de Mello

Joelson da Silva

Izane Maré Ribeiro Mathos

Airton Maffei

Dileuza Medianeira L. Maia

Clério Sander

SUPLENTES DA DIRETORIA

Paulo Francisco da Silva Arruda

Jorge Ubirajara Alves da Silva

Daniel de Alvarenga Pereira

Almir Carlos Veleda Bastos

Ivomar Andrade

Luis Rogério Martinelli

Maria Dione dos Passos Santos

Gladis Maria Comin Monteiro

Irineu Adolfo Schimidt

Nara Regina Schimidt

Wilmar Wilson Kwoll

Moacir Zagonel

Bento Alípio da Silveira

Fátima R. de Lima Gabrielli

Eder Barreto Dias

CONSELHO FISCAL EFETIVOS

Marlene de Souza Mattos

Regina Madalena dos Santos

Ricardo Sebben

CONSELHO FISCAL SUPLENTES

Keli Rodrigues Beck

Rudinei Pinto Juncal

Charles R. M. Vargas

DELEGAÇÃO CONFEDERATIVA EFETIVOS

Guiomar Vidor

João Carlos Pereira Gonsales

DELEGAÇÃO CONFEDERATIVA SUPLENTES

Ivanir Perrone Andreis

Moacir Leiria Sales

PAI NOSSO DOS PATRÕES

PAI NOSSO QUE ESTAS NO CÉU SANTIFICADO
SEJA O NOSSO LUCRO VENHA NÓS O SUOR
E A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO ALHEIO
SEJAM CUMPRIDAS AS NOSSAS ORDENS
NA TERRA E, SE CONSEGUIRMOS CONTINUAR
NOSSA SACANAGEM TAMBÉM NO CÉU.
O LUCRO DE CADA DIA NOS DAÍ SEMPRE
PERDOAI OS NOSSOS FUNCIONÁRIOS
QUE QUEREM MELHORES SALÁRIOS
ASSIM COMO NÓS PERDOAMOS DE
CORAÇÃO, MAS BOTAMOS PRA RUA
OS QUE FAZEM GREVE E NÃO NOS
DEXEIS CAIR NA TENTAÇÃO DE PAGAR
MELHOR O FUNCIONÁRIO MAS
LIVRAI-NOS DO GRANDE E TERRÍVEL
MAL QUE É A UNIÃO E A ORGANIZAÇÃO
DOS TRABALHADORES.
QUE ASSIM SEJA!

Nomes/Endereços

Fone

JANEIRO.....
.....
.....

FEVEREIRO.....
.....
.....

MARÇO.....
.....
.....

ABRIL.....
.....
.....

MAIO.....
.....
.....

JUNHO.....
.....
.....

JULHO.....
.....
.....

AGOSTO.....
.....
.....

SETEMBRO.....
.....
.....

OUTUBRO.....
.....
.....

NOVEMBRO.....
.....
.....

DEZEMBRO.....
.....
.....

ÍNDICE POR ASSUNTO

Carteira de Trabalho (CTPS)	pág. 04
Contrato de Experiência	pág. 05
Salário Mínimo Nacional	pág. 05
Piso Salarial Regional	pág. 06
Jornada de Trabalho	pág. 06
Repouso	pág. 06
Intervalos entre Turnos	pág. 07
Horas Extras	pág. 07
Adicional Noturno	pág. 07
Estabilidade no Emprego	pág. 08
Décimo Terceiro Salário (13º)	pág. 09
Férias	pág. 09
Medicina e Segurança do Trabalho	pág. 10
Insalubridade	pág. 11
Periculosidade	pág. 11
Licença Maternidade	pág. 12
Licença Paternidade	pág. 13
Salário Família	pág. 13
Rescisão Contrato	pág. 13

Rescisão Contrato com ou sem Justa Causa	págs. 14 e 15
Homologação pelo Sindicato	pág. 15
Falta Grave do Empregador	pág. 16
Falta Grave do Empregado	pág. 17
FGTS	pág. 18
Seguro Desemprego	págs 19 e 20
Doméstico	pág. 21
Adolescente	pág. 22
Aprendiz	pág. 23
Estagiário	pág. 23
Deveres do Empregado	pág. 24
Deveres do Empregador	pág. 25
Justiça do Trabalho	pág. 25
Ministério Público do Trabalho	pág. 26
Varas do Trabalho	pág. 26
Tribunal Regional do Trabalho	pág. 26
Tribunal Superior do Trabalho	pág. 27
Ministério Público do Trabalho/Atribuições	pág. 27

**OS COMERCÍARIOS MERECEM
MAIS CRÉDITO. ...**

ÍNDICE GERAL

Direitos do Trabalhador	págs. 04 à 28
Legislação Trabalhista	págs. 29 à 35
Trabalho da Mulher	págs. 35 à 40
Vale Transporte	págs. 41 à 42
Direitos nas Rescisões do Contrato de Trabalho.	págs. 43 à 55
FECOSUL (endereço).	pág. 55
CNTC - DRT/RS (endereços).	pág. 56
Relação da Diretoria da FECOSUL	pág. 57
Pai Nosso dos Patrões	pág. 58
Folhas para nomes, endereços	pág. 59
Folhas para programação janeiro à junho	pág. 60
Folhas para programação julho à dezembro	pág. 61
Índice.	pág. 64

A t e n ç ã o:

Cartilha atualizada até 02 de julho de 2010

Moacir Leiria Sales - *Secretário Geral FECOSUL*

Fone: (51) 3211.0641 – Fax: (51) 3211.0679

Celular: (51) 8149.0682