



SEEF

Filiado à CUT, Fecesc, Contracs e Dieese

MANUAL DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES EM EDIFÍCIOS, SHOPPINGS E IMOBILIÁRIAS

4ª EDIÇÃO – SETEMBRO/2016

**Sindicato dos empregados em Edifícios e
em Empresas de Compra Venda Locação e
Administração de Imóveis de Florianópolis, São
José, Biguaçu e Palhoça/SC**

Campanha de sindicalização permanente do SEEF



Qual a função do sindicato?

A principal função do sindicato é defender os interesses de todos os trabalhadores de sua base de representação. É o sindicato que organiza as mobilizações dos trabalhadores, realiza as assembléias que tiram as pautas de reivindicações e faz a negociação com os sindicatos patronais. A negociação garante os direitos históricos, as condições de trabalho, as questões salariais e sociais dos trabalhadores.



Quem fortalece e mantém o sindicato ativo?

Todo trabalhador participativo e sindicalizado. Quanto mais você participar das atividades do seu sindicato, organizando, reivindicando, participando das assembléias e acompanhando os encaminhamentos dados pela direção. Um sindicato forte é aquele que tem muitos sócios. É por isso que o sindicato depende de você, só com a sua participação direta o seu sindicato poderá te representar melhor, assim defender seus direitos e os seus interesses sociais e econômicos, melhorando suas condições de vida.



Quais os benefícios de ser sindicalizado?

O principal benefício de ser sindicalizado é ter um sindicato forte e atuante. O tamanho e a força de um sindicato se mede pelo número de associados, quanto mais associados mais fortes seremos. Nós querendo ou não, a existência do sindicato é indispensável, é no sindicato que encontramos quem defenda os seus interesses diretos e imediatos. O sindicato oferece assessoria jurídica trabalhista e previdenciária, convênios de descontos com clínicas, laboratório, farmácia e outros.



Como você pode se sindicalizar?

Para ser sócio é muito fácil, ligue para o sindicato (32285140) e peça para um dirigente visitá-lo em seu local de trabalho, você pode ir até o sindicato em horário comercial na Rua: Mauro Ramos, 1624. Você também pode acessar a página do SEEF – www.seef.com.br e fazer sua filiação digital. Converse com os seus colegas de trabalho sobre a importância do sindicato e de ser sindicalizado.



SEEF

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

Filiação: FEDESC.CUT.CONTRACS.DIEESE



**Não fique só,
fique sócio!**

MANUAL DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES EM EDIFÍCIOS, SHOPPINGS E IMOBILIÁRIAS

**É uma publicação do Sindicato dos Empregados em Edifícios
e em Empresas de Compra Venda Locação e Administração
de Imóveis de Florianópolis, São José, Biguaçu e Palhoça/SC.**

Diretores responsáveis:

Rogério Manoel Corrêa
Moacir Erosalte Padilha

Redação:

Luiz Azevedo

Revisão e ampliação:

Antônio Carlos da Cunha
Mariana Salvatti Mescolotto

Capa, diagramação e Impressão:

Open Brasil Graf

INTRODUÇÃO

O Sindicato dos Empregados em Edifícios e Empresas de Compra, Venda Locação e Administração de Imóveis de Florianópolis, São José, Biguaçu e Palhoça, publica este manual para que seja um instrumento dos trabalhadores na defesa dos seus direitos. Ele apresenta as principais garantias previstas na legislação e nas convenções e acordos coletivos de trabalho assinadas pelo Sindicato. Estes direitos e garantias, no entanto, estão permanentemente ameaçados pelas propostas de deputados e senadores que insistem em apresentar projetos de lei para retirar dos trabalhadores, sob o falso argumento de que o custo do trabalho no Brasil é muito alto e a legislação trabalhista é muito rígida. Na verdade, o custo do trabalho em nosso país é um dos mais baixos do planeta e os trabalhadores são demitidos sem nenhuma justificativa pelos empregadores. Com as facilidades das demissões, os empresários usam e abusam no descumprimento dos direitos dos trabalhadores. Este manual é a cartilha que o empregado poderá utilizar para não ser explorado pelo seu empregador. Todo ano, no mês de maio, o nosso Sindicato negocia com os Sindicatos Patronais a renovação de nossa convenção e os acordos coletivos com os Síndicos e administradores de condomínios. Por isso, a leitura deste manual deve vir acompanhada de uma consulta ao nosso Sindicato, para saber se houve alguma alteração. Mantenha esse manual em local de fácil acesso, para que você possa consultá-lo sempre que precisar. Seja sócio do nosso Sindicato e não deixe de participar das atividades por ele promovidas, pois o Sindicato forte é símbolo de categoria consciente e unida.

ÍNDICE

1 - CONTRATO DE TRABALHO	8
1.1 - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO:.....	8
1.2 - CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO:.....	9
1.3 - CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO:.....	10
1.3.1 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:.....	11
1.4 - CONTRATO E JUSTIÇA DO TRABALHO:.....	12
1.5 - ALTERAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO:.....	13
1.6 - NORMAS COLETIVAS:.....	14
2 - COMO SÃO DEFINIDOS OS NOSSOS SALÁRIOS ...	16
2.1 - REAJUSTE SALARIAL:.....	18
2.2 - AUMENTO REAL:.....	19
2.3 - ANTECIPAÇÕES E ABONOS:.....	19
2.4 - SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO:.....	19
2.5 - ISONOMIA SALARIAL:.....	20
2.6 - IRREDUTIBILIDADE DO SALÁRIO:.....	20
2.7 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS:.....	20
3 - SALÁRIO	21
3.1 - RECEBIMENTO DO SALÁRIO:.....	21
3.2 - ORDENADO OU SALÁRIO BASE:.....	22
3.3 - SALÁRIO NORMATIVO OU PISO SALARIAL:.....	23
3.4 - SALÁRIO POR FORA:.....	23
3.5 - SALÁRIO-HABITAÇÃO:.....	24
3.6 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS:.....	25
3.6.1 - COMO CALCULAR AS HORAS EXTRAS:.....	25
3.7 - QUEBRA DE CAIXA:.....	26
3.7.1 - CONFERÊNCIA DE CAIXA:.....	26
3.8 - ADICIONAL NOTURNO:.....	27
3.9 - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO:.....	28
3.9.1 - ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO:.....	28
3.10 - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO:.....	28

3.11 - VALE TRANSPORTE:	29
4 - DESCONTOS.....	29
4.1 - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA:	31
4.2 - IMPOSTO DE RENDA:.....	31
4.3 - AUSÊNCIAS AO SERVIÇO:.....	32
4.4 - MENSALIDADE DO SINDICATO:.....	32
4.5 - IMPOSTO SINDICAL:	32
4.6 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL OU TAXA ASSISTENCIAL:.....	33
4.7 - DIFERENÇA DE CAIXA:.....	33
4.8 - CHEQUE SEM FUNDO:	33
5 - JORNADA DE TRABALHO	34
5.1 - DURAÇÃO DA JORNADA:.....	34
5.2 - HORAS EXTRAS:.....	34
5.3 - ACORDO DE COMPENSAÇÃO:	34
5.4 - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO:.....	35
5.5 - HORÁRIO NOTURNO:.....	35
5.6 - PERÍODO DE DESCANSO:.....	35
5.7 - FALTAS JUSTIFICADAS:	36
5.8 - INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO:	36
5.9 - LICENÇA SAÚDE OU AUXÍLIO DOENÇA:	37
5.10 - EXAMES MÉDICOS:.....	37
6 - FÉRIAS	38
6.1 - FÉRIAS PROPORCIONAIS ÀS FALTAS:.....	38
6.2 - REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS:.....	39
6.3 - FÉRIAS EM DOBRO:.....	40
7 - DIREITOS DOS PAIS E MÃES.....	40
7.1 - ESTABILIDADE DA GESTANTE:	40
7.2 - LICENÇA MATERNIDADE:	41
7.3 - LICENÇA PATERNIDADE:	42
7.4 - SALÁRIO FAMÍLIA:.....	42
7.5 - INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO:.....	43
7.6 - REPOUSO EM CASO DE ABORTO:	43

8 - CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	43
8.1 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:	43
8.2 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE:.....	44
8.3 - CIPA:.....	45
8.4 - ESTABILIDADE DO CIPEIRO:.....	46
9 - DIREITOS SINDICAIS.	47
9.1- DIREITO DE ASSOCIAÇÃO AO SINDICATO:	47
9.2 - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL:	47
9.3 - LIVRE ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS NA EMPRESA:.....	48
10 - PROTEÇÃO AO EMPREGO.....	48
GARANTIA DE EMPREGO:	48
10.1 - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO:.....	48
10.2 - ESTABILIDADE DA GESTANTE:	49
10.3 - ESTABILIDADE DO CIPEIRO:	49
11 - DIREITOS NA HORA DA DEMISSÃO	49
11.1 - CARTA DE DEMISSÃO:.....	50
11.2 - AVISO PRÉVIO:.....	50
TABELA DE AVISO PRÉVIO	51
11.3 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:.....	52
11.4 - DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA:	52
11.5 - PEDIDO DE DEMISSÃO:	53
11.6 - VERBAS DEVIDAS EM CASO DE APOSENTADORIA:	54
11.7 - VERBAS DEVIDAS EM CASOS DE FALECIMENTO:	55
11.8 - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA:	55
11.9 - HOMOLOGAÇÃO:	56
11.10 - SAQUE DO FUNDO DE GARANTIA:	57
11.11 - SEGURO DESEMPREGO:.....	61
11.12 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA:.....	63
12 - DIREÇÃO DO SEEF.....	64
13 - SIGLAS	67

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-base; 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.

Trabalho sem registro em carteira é contra a lei.

Muitas empresas contratam menores inclusive sem qualquer registro em carteira, alegando que assim poderão pagar melhores salários. Não existe qualquer vantagem em trabalhar sem regis-

1. Art. 29 da CLT.

tro, 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.

1.2 - 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 o 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 efetuando trabalhos não eventuais. 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, 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 contratado desta empresa. 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 expresso.

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 rescisórios 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. 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 empre-

gado uma indenização equivalente a metade do prazo que falta para o término do contrato. **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 à 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.

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 tempo determinado. A CLT dispõe que o contrato de experiência não poderá exceder 90 dias². Caso o contrato seja inferior a 90 dias e o empregador queira prorrogá-lo, só poderá fazê-lo uma única vez, sempre respeitando o tempo máximo de 90 dias. Terminado 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 do-

2. Art. 445, parágrafo único da CLT

cumentos 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 se 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 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 entrarem 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 nos **acordos, convenções e dissídios** 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 substituição 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 (dissídio, convenção 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 horas, 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. 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 todos os empregadores.

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 resultado de uma negociação entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal.

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

No sistema capitalista, 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 tiver 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 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 nestas 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 perdem ainda mais o seu poder de compra quando a política salarial do governo não assegura reajustes periódicos 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 a situação de desemprego existente no país. Já os trabalhadores sem carteira assinada, que compõem o chamado mercado informal de trabalho, ficam sujeitos totalmente às leis de mercado, como qualquer mercadoria.

Por outro lado, a crescente concorrência entre as empresas, decorrente principalmente da abertura promovida pelo governo para a venda de produtos importados a preços mais baratos, tem levado muitas empresas brasileiras a fecharem suas portas ou a reduzir seus custos através de demissões, aumentando ainda mais o desemprego. Como se não bastassem às demissões, muitos empresários e políticos ainda querem desregulamentar os direitos dos

trabalhadores, ou seja, flexibilizar e reduzir direitos como férias, salário mínimo, licença gestante, décimo - terceiro, etc.

As propostas de desregulamentação visam possibilitar a flexibilização dos direitos através de acordos e contratos coletivos. Em um país onde grandes partes dos trabalhadores não têm carteira assinada, onde as condições de trabalho e remuneração já são ruins, a desregulamentação, além de não resolver o problema da competitividade das empresas brasileiras, provoca uma precarização ainda maior das condições de vida e de trabalho no Brasil.

As empresas burlam a legislação trabalhista e os encargos sociais em larga escala, através de inúmeros artifícios, como o pagamento “por fora”. A desregulamentação e a flexibilização tendem a deixar a categoria totalmente desprotegida e sujeita ao mercado, levando a uma exploração ainda maior dos trabalhadores.

2.1 - REAJUSTE SALARIAL:

Atualmente, não há lei determinando critério e periodicidade de reajuste salarial para os trabalhadores. O reajuste é conseguido por negociação, no mínimo uma vez por ano, na data-base³ de cada categoria. Não sendo possível o reajuste salarial por negociação coletiva (entre o sindicato dos trabalhadores e 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

3. Data-base é o período do ano compreendido como de negociações das normas coletivas entre a categoria profissional e econômica. 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.

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, equiparação salarial, término de aprendizagem, que devem ser anotados na carteira de trabalho e não podem ser compensados quando dos reajustes salariais.

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 empresa⁴.

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 assegurado pela Constituição Federal⁵, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Por isso, ser sócio, participar e fortalecer o sindicato é fundamental para garantir que não haja redução salarial.

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

4. Súmula nº 159 do TST.

5. Art. 7º da Constituição Federal: *São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social - X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.*

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:

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-recibo⁶. A lei permite o pagamento do salário até o quinto dia útil, do mês subsequente ao trabalhado⁷. O sábado, para esse efeito, deve ser considerado como dia útil. Caso a empresa atrase o pagamento,

6. Neste caso a empresa deve garantir ao trabalhador tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia, cfe. entendimento do TST, precedente no 117 e TRT/SC, precedentes nos 35.3 e 35.4. Se o prazo final para ao 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.

7. Art. 459 da CLT.

os salários deverão ser corrigidos por juros de mora, de acordo com a lei ou convenção coletiva, além de multa administrativa a que a empresa está sujeita.

VERBAS QUE COMPÕEM O SALÁRIO

Tecnicamente, nem todas as verbas que constam da folha de pagamento são salário. Assim, quando o empregador ressarcir 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 adicional⁸, 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, como são calculadas e quem a elas têm direito.

3.2 - 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 normativo ou piso salarial fixado nas normas coletivas⁹, **sempre observado o Piso Estadual de Salário instituído para a respectiva categoria pela Lei Complementar Estadual**

8. Art. 9º da Lei 7.238/84.

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

nº 459/99 e suas alterações, para uma jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 semanais. O piso, portanto, é o ordenado mínimo que um trabalhador pode receber.

3.3 - SALÁRIO NORMATIVO OU PISO SALARIAL:

As convenções ou acordos coletivos assinados pelos sindicatos ou Federação dos Trabalhadores estabelecem o valor do salário normativo, negociado em cada uma das datas-base existentes. O salário normativo é o valor mínimo que deve ser pago. 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.

3.4 - SALÁRIO POR FORA:

É muito comum 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 do empregador, você deve se prevenir fazendo suas próprias anotações com datas, horários sem rasuras das suas atividades que não forem registradas oficialmente. Se o pagamento do valor pago “por fora” se for em 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.

3.5 – SALÁRIO-HABITAÇÃO:

O objetivo do salário-habitação está relacionado à questão social da relação de trabalho, ou seja, o funcionário não reside no prédio em troca do trabalho, mas sim para que possa melhor executá-lo. Portanto, somente recebe salário habitação o funcionário que mora no condomínio.

Pela Convenção Coletiva da Categoria, o salário habitação é um percentual do salário base do funcionário.

O Salário-habitação não incorpora o salário normal do empregado.

Para os empregados que estejam recebendo salário-habitação, deverá constar destacadamente na folha de pagamento, tanto na coluna de crédito quanto na coluna de débito, ficando certo que, tanto o salário nominal quanto o salário-habitação servirão de base para os descontos e recolhimentos dos encargos sociais.

O salário-habitação será lançado somente a crédito quando do pagamento do 13º salário anual. Em caso de rescisão contratual também sobre a indenização de férias e aviso prévio (não trabalhado).

A desocupação do imóvel em que reside o empregado, no caso de rescisão contratual, deverá se dar no primeiro dia útil após o recebimento das verbas rescisórias, se a rescisão se der por iniciativa daquele. Sendo a iniciativa por parte do empregador, deverá a desocupação se dar até o trigésimo dia posterior à data do aviso prévio, se indenizado, ou, se trabalhado, até o décimo dia após o pagamento das verbas rescisórias.

3.6 – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS:

O adicional de hora extra é um aumento no valor da hora trabalhada além da jornada normal de trabalho que, pode ser de 8 horas diárias e 44 semanais ou outro horário estipulado em Acordo ou Convenção coletiva de Trabalho. 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 normal. 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.**

Estão 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 trabalhador. Denuncie ao seu sindicato.

3.6.1 - 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. Depois se divide o total por 220 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.

3.7 - 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.**

3.7.1 - CONFERÊNCIA DE CAIXA:

A conferência de valores em caixa deve ser realizada na presença do operador responsável dentro do turno de trabalho. Se a em-

presa impedir o acompanhamento, o empregado fica isento de responsabilidade por eventuais erros existentes. 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 coletivo.

3.8 - ADICIONAL NOTURNO:

O trabalho prestado à noite é mais penoso, maltrata o 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 à jornada noturna.

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

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 às 5 horas do dia seguinte) equivalem a 8 horas, sem prejuízo do adicional. 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. No caso de prorrogação, 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, (Descanso Semanal Remunerado) horas extras, FGTS e verbas rescisórias.

3.9 - 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. 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.

3.9.1 - ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO:

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 ano, 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.

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

3.11 - VALE TRANSPORTE:

O vale transporte foi conquistado em 1985. Anualmente 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 ultrapassar 6% do salário base, ou seja, o salário fixo, DSR e gratificações, não sendo incluídos na base de cálculo, horas extras, adicional noturno e outras verbas. A empresa fornece o valor total das conduções em vale-transporte até o quinto dia útil de cada mês. No dia do pagamento ela fará o desconto, mas o empregador arcará com o valor que exceder 6% do salário do trabalhador. O Vale-Transporte é utilizado para ir e vir de casa para o trabalho. O sindicato tem garantido em convenção coletiva de trabalho, o vale-transporte gratuito para os trabalhadores, ou seja, os empregadores assumem integralmente o pagamento do mesmo.

4

DESCONTOS

Descontos são 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, salvo os legais e os autorizados. 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 prevê 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 rescisão do contrato de trabalho, a CLT 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. Imposto 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 20 ou 22% sobre o salário de cada empregado. Com relação aos empregados, o desconto é progressivo, variando de 8%, 9% e 11%. Este dispositivo está previsto no artigo 22 e seguintes do Plano de Custeio da Previdência.

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 de Trabalho e nos acordos específicos.

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 Sindicato 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 Sindicato para outro, 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 - IMPOSTO SINDICAL:

O imposto sindical foi criado por Getúlio Vargas em 1940 e, a partir de 1966, Esse imposto compulsório é descontado 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. O imposto sindical é distribuído 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 se informar 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 estão previstos o pagamento do quebra-de-caixa e, em contrapartida, o desconto da diferença que houver em caixa; em outras, o quebra de caixa deve ser pago independentemente se 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 às normas regulamentares estabelecidas previamente por escrito. Por exemplo, se a empresa estabelece como condição para aceitar cheques o visto do fiscal 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. Mas apenas neste caso, pois a empresa não pode imputar ao empregado prejuízos decorrentes do risco característico da atividade comercial.

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.

5.2 - HORAS EXTRAS:

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 3.6, 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 normal da semana (44 horas), nem seja ultrapassado o limite de 10 horas diárias. O trabalhador não é obrigado a trabalhar além da jornada normal. A negativa será legítima, salvo em caso de necessidade imperiosa ou força maior, assim definida pelo artigo 61 da CLT.

Não aceite trabalhar de graça.

Diz o ditado popular que “de graça nem relógio trabalha”. Mas, muitos patrões conservadores e autoritários, forçam o trabalhador a prestar serviços além do horário sem a devida remuneração. 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 - 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, se o controle for mecânico, conterà sua assinatura, no final do mês.

Muitas convenções coletivas assinadas pelos Sindicatos obrigam a utilização de cartão de ponto, manual, mecanizado ou eletrônico. Na região onde não houver esta obrigatoriedade estabelecida em convenção, todas as empresas com mais de 10 trabalhadores são obrigadas a utilizar cartão de ponto.

5.5 - HORÁRIO NOTURNO:

Veja o item 3.8 - Adicional Noturno, no capítulo 3, salário.

5.6 - 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 - incluído aí as eventuais horas extras - o empregado deve descansar pelo menos 11 horas antes de iniciar uma nova jornada. 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.

5.7 - FALTAS JUSTIFICADAS:

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

- 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 semana;
- 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.

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

5.8 - INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO:

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração seja superior a 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 horas. Quando o

empregador não conceder este intervalo estará obrigado a pagar como hora extra.

5.9 - LICENÇA SAÚDE OU AUXÍLIO DOENÇA:

Em caso de doença, 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. São válidos os atestados 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 Social. A lei exige que o empregado tenha recolhido pelo menos 12 contribuições mensais, dispensando este período de carência, em caso de doenças graves.

5.10 - 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 remuneração.

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. Os membros de uma família, que trabalhem 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. O início das férias não pode coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal. A partir de 1999, quando 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.

6.1 - FÉRIAS PROPORCIONAIS ÀS FALTAS:

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

- I - 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de cinco dias;
- II - 24 dias corridos, quando houver tido de seis a 14 faltas injustificadas;

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;

Trata-se de dias corridos (contando-se domingos e feriados) e não 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, recebendo auxílio doença ou acidente do trabalho pela Previdência Social.

6.2 - REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS:

O empregado deve receber por ocasião das férias a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão com o acréscimo de um terço. Incide no cálculo a média das horas extras, insalubridade, adicionais, etc. O empregado poderá vender 10 dias das férias desde que solicite ao empregador até 15 dias antes do término do período aquisitivo. 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 mesmas.

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. Os membros de uma família, que trabalhare m 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. 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. 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.

6.3 - FÉRIAS EM DOBRO:

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

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

7

DIREITOS DOS PAIS E MÃES

7.1 - ESTABILIDADE DA GESTANTE:

A Constituição Federal proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. As convenções coletivas 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.

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

7.2 - LICENÇA MATERNIDADE:

A licença maternidade prevista na Constituição é de 120 dias, podendo ser prorrogada por mais duas semanas antes do parto e mais duas semanas depois, mediante atestado médico.

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.

7.3 - LICENÇA PATERNIDADE:

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

7.4 - SALÁRIO FAMÍLIA:

Instituído por lei em 1963, é um valor irrisório, insignificante, 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.

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.

7.5 - 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.

7.6 - REPOUSO EM CASO DE ABORTO:

Em caso de aborto, 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.

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. Dependendo do grau de insalubridade das condições de trabalho, o adicional varia entre

40%, 20% e 10%, calculado sobre a remuneração. No entanto os tribunais não têm aplicado este dispositivo constitucional. Ainda consideram como base de cálculo o salário mínimo. 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.

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 Superintendência Regional do Trabalho, 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.

Em dezembro de 2012, foi promulgada a Lei 12.740, que estendeu o direito ao adicional de periculosidade aos trabalhadores que estejam expostos a risco acentuado em virtude de exposição permanente a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. O

entendimento do SEEF é de que os trabalhadores que atuam na segurança dos condomínios se enquadram na norma legal.

8.3 - CIPA:

Os estabelecimentos 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 empregador.

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 comprometidas 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 estabelecimento, você deve consultar o seu Sindicato. Veja na tabela o número de componentes da CIPA, segundo o grau de risco e número de trabalhadores.

Grau de risco	Nº de empregados no estabelecimento	20 a 50	51 a 100	101 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.500	2.501 a 5.000	5.001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
1	Representantes do empregador				2	3	4	5	1
	Representante do empregado				2	3	4	5	1
2	Representantes do empregador		1	2	3	4	5	6	1
	Representante do empregado		1	2	3	4	5	6	1
3	Representantes do empregador	1	2	4	6	8	10	12	2
	Representante do empregado	1	2	4	6	8	10	12	2
4	Representantes do empregador	1	3	4	6	9	12	15	2
	Representante do empregado	1	3	4	6	9	12	15	2

8.4 - ESTABILIDADE DO CIPEIRO:

Os empregados eleitos para cargo de cipeiro, inclusive os suplentes, não poderão ser despedidos de forma 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 cipeiro. A Constituição Federal amplia esta estabilidade até um ano após o término do mandato.

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 assembleias 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 ao 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. “A empresa que desrespeitar este direito está sujeita a multa administrativa aplicada pelo Ministério do Trabalho”.

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.

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 mandato.

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 que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições sindicais.

10

PROTEÇÃO AO EMPREGO

GARANTIA DE EMPREGO:

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.

10.1 - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO:

O trabalhador que sofreu acidente de trabalho tem garantido o emprego, pelo prazo de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção do auxílio-acidente.

10.2 - ESTABILIDADE DA GESTANTE:

Veja capítulo 7, Direitos dos Pais e Mães, item 7.1, Estabilidade da Gestante.

10.3 - ESTABILIDADE DO CIPEIRO:

Veja capítulo 8, Condições de Trabalho, item 8.4, Estabilidade do Cipeiro.

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.

Todo trabalhador deve saber como fazer o pré-cálculo de quanto vai receber pelas verbas rescisórias para evitar surpresas. Analisaremos as verbas rescisórias que os trabalhadores 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 dias, 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 ao lado:

TABELA DE AVISO PRÉVIO		
Até 01 Ano	= 30 dias de Aviso Prévio	
Anos de trabalho	Dias acrescidos	Total aviso prévio
01 ano	03 dias	33
02 anos	06 dias	36
03 anos	09 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 autorizados 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). 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 INSS. 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 extra, 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 previsto 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 deva 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 houver inclusive horas extras trabalhadas e não pagas. No entanto, face ao enunciado 330 do TST, devem-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 empregado 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 aos 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 decorram 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 temporária do trabalhador desempregado.

Para 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, depois de 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 salário 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 à percepção indevida do benefício e;
- Morte do segurado (o seguro desemprego é intransferível).

O trabalhador que solicitar o benefício a partir da segunda vez,

dentro de um período de dez anos, terá que fazer curso com o mínimo de 160 horas para receber o pagamento.

Brasília – O governo alterou uma das regras para a concessão de seguro-desemprego. O trabalhador que solicitar o benefício a partir da segunda vez, dentro de um período de dez anos, terá que fazer curso com o mínimo de 160 horas para receber o pagamento. Antes, o curso deveria ser feito a partir do terceiro pedido de seguro-desemprego no prazo de dez anos. A alteração está no Decreto nº 8.118 publicado no Diário Oficial da União.

O curso, com o mínimo de 160 horas, deve ser de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional. No ano passado, o Decreto nº 7.721, de 16 de abril, havia instituído a condicionalidade do curso.

O seguro-desemprego é uma assistência financeira temporária a trabalhadores desempregados sem justa causa para auxiliá-los na manutenção e na busca de emprego e inclui ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional.

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.

12

DIREÇÃO DO SEEF

DIRETORIA EFETIVA

ROGÉRIO MANOEL CORRÊA

Presidente - Condomínio Cannes

EDSON MARCELO KOSLOSKI

Secretário Geral - Condomínio Residencial Talismã – Bloco B

MOACIR EROSALTE PADILHA

Tesoureiro - Condomínio Antares

EDER FARIAS BORGES

Diretor de Política e Organização Sindical - Condomínio Centro

Executivo Torre da Colina

GILBERTO MAÇANEIRO

Diretor de Formação Sindical - Condomínio Villa Britânia

MARLEI CHAVES DAS CHAGAS

Diretor de Comunicação e Imprensa - Condomínio Residencial

Trindade V – Spazzio Boticelli

ROGER GOUVEIA ALVES

Diretor Social - Condomínio Residencial Costa do Sol

SUPLENTES DE DIRETORIA

VALMIR PEDRINHO COPROSKI

Condomínio Rembrandt

DOLORES DILDEY

Condomínio Residencial Sérgio Gil

GILSON DE SOUZA

Condomínio Rivoli

VANILDA PIAZZOLI

Condomínio Rembrandt

BIANCA DA SILVA RAMIRES CHIQUINE

Condomínio Costa Blanca Flat Residence

FABIANO DE OLIVEIRA DA COSTA

Condomínio Residencial Ilhas Canárias

WILSON TRIBECK

Condomínio Residencial Vó Linda

CONSELHO FISCAL ELETIVOS

GILMAR MAÇANEIRO

Condomínio Vila Inglesa Condado de Saint James

PAULO CAETANO AMARAL

Ed Residencial Ilha da Fortaleza

ROBERTO TADEU FERREIRA

Condomínio Residencial Atlântico

CONSELHO FISCAL – SUPLENTE

VALDA SANTANA NERI

Condomínio Residencial Village Praia

MARIA ROSA ALMEIDA DOS SANTOS

Condomínio Residencial Atlântico

LUIZ ADEMIR DA SILVA BENTO

Condomínio Residencial Continental

DELEGADOS REPRESENTANTES EFETIVOS

ROGÉRIO MANOEL CORRÊA

Condomínio Cannes

MOACIR EROSALTE PADILHA

Condomínio Antares

DELEGADOS REPRESENTANTES SUPLENTES

PAULO CAETANO AMARAL

Ed Residencial Ilha da Fortaleza

EDSON MARCELO KOSLOSKI

Condomínio Residencial Talismã – Bloco B

13

SIGLAS

DSR – Descanso Semanal Remunerado;

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas;

DRT – Delegacia Regional do Trabalho;

SINE – Sistema Integrado Nacional de Emprego;

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;

PIS - Programa de Integração Social;

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social;

FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador;

