sindisaúde
criciúma | sc

ENTRE EM CONTATO COM O SINDISAÚDE CRICIÚMA

48 3439.4900

CONTATO@SINDISAUDECRICIUMA.COM.BR
WWW.SINDISAUDECRICIUMA.COM.BR

O SINDISAUDE

É FILIADO AS SEGUINTES ENTIDADES

RUA SANTO ANTÔNIO, 1027
BAIRRO CRUZEIRO DO SUL.
CEP 88811-040. CRICIÚMA/SC

sindisaúde
criciúma | sc

CARTILHA

DE DIREITOS TRABALHISTAS

DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE CRICIÚMA E REGIÃO

sindisaúde
criciúma | sc

CARTILHA

VOCÊ
TEM EM MÃOS
UMA CARTILHA
CONTENDO INFORMAÇÕES
SOBRE
SEUS DIREITOS

LEIA
COM ATENÇÃO
TODA A CARTILHA

ENTRE EM
CONTATO
COM O SINDISAÚDE AO PERCEBER QUE
SEUS DIREITOS FORAM VIOLADOS
DE ALGUMA FORMA

ÍNDICE

EXPEDIENTE E DIRETORIA	PÁG. 4/5
CONVENÇÕES COLETIVAS	PÁG. 6
JORNADA DE TRABALHO	PÁG. 6/7/8
BANCO DE HORAS	PÁG. 8
SOBREAVISO	PÁG. 8/9
INSALUBRIDADE	PÁG. 9/10
ADICIONAL NOTURNO	PÁG. 10/11
QUINQUÊNIO	PÁG. 11
13º SALÁRIO	PÁG. 12/13
FÉRIAS	PÁG. 13/14/15
ESTABILIDADE NO EMPREGO	PÁG. 16
LICENÇA MATERNIDADE	PÁG. 17/18
LICENÇA PATERNIDADE	PÁG. 18
ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	PÁG. 18/19/20
ACIDENTE NO TRABALHO	PÁG. 20/21/22/23
SEGURANÇA NO TRABALHO	PÁG. 23/24/25
RESCISÃO DE CONTRATO	PÁG. 25/26
HOMOLOGAÇÃO PELO SINDICATO	PÁG. 26/27
DISPENSA SEM JUSTA CAUSA	PÁG. 27/28
DISPENSA COM JUSTA CAUSA	PÁG. 29/30
SEGURO DESEMPREGO	PÁG. 31/32
FONTES E ANOTAÇÕES	PÁG. 33

EXPEDIENTE

ESTA CARTILHA É UMA PRODUÇÃO DO SINDISAÚDE DE CRICIÚMA E REGIÃO

PRESIDENTE / Cleber Ricardo da Silva Candido
DIRETOR RESPONSÁVEL / Ivan Bitencourt
JORNALISTA / Maristela Benedet / DRT 00868 JP/SC
DPTO. JURÍDICO / Francisco Carlos Balthazar
DESIGN GRÁFICO, IMAGENS E ILUSTRAÇÕES / Eliezer Cardoso / eliezer@vanner.com.br
TIRAGEM / 3.000 Exemplares

DIRETORIA
ELEITA DO SINDISAÚDE

DIRETORIA EFETIVA

PRESIDENTE / *Cleber Ricardo Cândido*
DIRETOR VICE-PRESIDENTE / *Adriano Garcia Maximiliano*
DIRETOR SECRETÁRIO GERAL / *Ivan Bitencourt*
DIRETOR 1° SECRETÁRIO / *João Batista Martins Estevão*
DIRETOR TESOUREIRA / *Zenair Teresinha Ramos Cauduro*
DIRETOR 1° TESOUREIRO / *Reginaldo Kjhelin Coelho*
DIRETOR SOCIAL / *Edilene da Silva Ghedin*
DIRETOR DE PATRIMÔNIO / *Alexandre Mendes Silveira*
DIRETOR DE CULTURA, ESPORTE E LAZER / *Albertina da Silva*
DIRETOR DE FORM. E ORIENT. SINDICAL / *Simoni Paulino Francisco*

SUPLENTE DE DIRETORIA

/ *Gleidson Rodrigues*
/ *Rafael Santos da Silva*

CONSELHO FISCAL EFETIVO

/ *Ivonete Henrique Teixeira*
/ *Maripaula Collodel Ferreira*
/ *Fabiane da Silva Filisbino*

CONSELHO FISCAL SUPLENTE

/ *Patricia da Cunha Generoso da Rosa*
/ *Aparecida Inácio Machado*

DELEGAÇÃO FEDERATIVA

EFETIVO

/ *Rafael dos Santos da Silva*

SUPLENTE

/ *Ulisses Ribeiro de Lima*

1 CONVENÇÕES
COLETIVAS DE TRABALHO

Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) são acordos, celebrados entre sindicatos de trabalhadores e empresas, de interesse da categoria.

Uma vez por ano, na data-base, é convocada Assembleia Geral para aprovar o rol de reivindicações a ser apresentado aos empregadores e iniciar as negociações coletivas. Isto significa que, nesta data, reajustes, pisos salariais, benefícios, direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores serão temas de negociações.

Se os sindicatos, autorizados pelas respectivas assembleias gerais integradas pelos trabalhadores, estiverem de acordo com as condições estipuladas na negociação, assinam a Convenção Coletiva de Trabalho.

As determinações da Convenção Coletiva beneficiam não apenas os associados da entidade sindical, mas toda a categoria.

2 JORNADA
DE TRABALHO

É o período de tempo em que o trabalhador deve prestar serviços ou permanecer à disposição da empresa, do empregador. Segundo a Constituição Brasileira, este período pode ser de, no máximo, 8 horas diárias ou 44 horas semanais, salvo limite diferenciado em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Na categoria da saúde existem duas jornadas especiais de trabalho: uma denominada como "12 x 36", ou seja, 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso e outra de "6 x 6 x 12", sendo 6 horas de segunda a sexta-feira e 12 horas, alternadamente aos sábados e domingos.

Dentro das jornadas superiores há 6 horas , deve haver um intervalo para alimentação e descanso de pelo menos uma hora.

Quando a jornada não ultrapassar 6 horas, deverá haver um intervalo de 15 minutos.

Quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, ele ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

O INTERVALO MÍNIMO ENTRE UMA JORNADA E OUTRA É DE 11 HORAS.

As alterações na jornada de trabalho, mudanças ou reduções, devem sempre ser feitas com a concordância das partes e homologadas no Sindicato.

ATENÇÃO / *Mães de recém-nascidos tem direito a dois intervalos de meia hora, durante a jornada de trabalho, para amamentação até que a criança complete seis meses de idade (Direito previsto no artigo 396 da CLT).*

COMO CALCULAR A HORA NORMAL DE TRABALHO?

Para se obter o Valor da Hora Trabalhada (VHT), o trabalhador deve dividir o Salário Base (SB) por 220 horas, que é o limite de horas normais trabalhadas em um mês, de acordo com a CLT.

COM ISSO TEMOS:

VHT = SB/220

Para saber o Valor da Hora Extra (VHE), multiplica-se o VHT por 50% se dia normal ou 100% se for feriado ou Domingo:

VHE = VHT x 50% ou 100%

O resultado deve ser novamente multiplicado pelo número total de horas extras trabalhadas no mês.

3 BANCO DE HORAS

Banco de horas é a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia, nunca excedentes há duas horas diárias e dez horas semanais, pela correspondente diminuição em outro dia/semana.

Será permitido ao trabalhador realizar 48 horas extras por mês. O prazo para compensação é de 120 dias. As horas extras que ultrapassarem às 48 horas mês serão obrigatoriamente pagas com acréscimo de 60% nos vencimentos, não podendo haver compensação.

4 SOBREAVISO

O trabalho em sobreaviso é aquele em que o trabalhador(a) fica à disposição da instituição, ou seja, do empregador, esperando seu chamado - por telefone, BIP, celular, Pager ou outro meio - mediante uma escala predeterminada.

Nesse período, o trabalhador fica vinculado à empresa, ainda que possa exercer outras atividades, mas com liberdade restrita.

Á possibilidade de ser chamado (a) a qualquer momento inviabiliza um descanso tranquilo, que promova a restauração do vigor físico e mental.

As horas de "sobreaviso" para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

5 INSALUBRIDADE

O trabalho insalubre expõe o trabalhador a agentes nocivos, ou seja, prejudiciais à saúde, quando estiverem acima dos limites tolerados. Essas condições podem ser por sua natureza, intensidade, ou tempo de exposição à atividade.

É dever de o empregador fornecer os Equipamentos de Proteção Individuais - EPIs. É dever de o empregado usar os EPIs: luvas, botinas, uniformes, capacetes, máscaras etc.

Compete ao empregador incentivar e fiscalizar o uso dos EPIs e substituí-los quando danificados ou vencidos. Quando mal gerenciados, o empregador é passível de responsabilização por danos causados ao empregado.

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

Na Convenção Coletiva, assinada com o sindicato dos Hospitais, ficaram estabelecidos os graus de insalubridade (nenhum em grau mínimo), como podemos observar a seguir:

NO VALOR DE 20% (GRAU MÉDIO):

Clínica Médica Feminina e Masculina, Clínica Cirúrgica Feminina e Masculina, Cardiologia, Clínica Obstétrica, Berçário, Pediatria, Setores de Administração e Manutenção, Clínica Geral e Psiquiatria, Laboratórios internos dos hospitais, funções e/ou cargos administrativos, recepcionistas, auxiliar de escritório, faxineiras.

NO VALOR DE 40% (GRAU MÁXIMO):

Banco de Sangue, U.T.I. (equipe de enfermagem), Centro Cirúrgico (equipe de enfermagem), Hemodiálise, Pronto Socorro (equipe de enfermagem), Isolamento, Centro Obstétrico e Sala de Parto, Raio X e outros funcionários do Raio X e lavanderia setor sujo.

ATENÇÃO / *O fato de receber o adicional de insalubridade, não configura o beneficio da aposentadoria especial, sendo necessário comprovar o efetivo trabalho em local insalubre e após 1997 deverá ser discutido judicialmente.*

6 ADICIONAL
NOTURNO

Se o trabalho for realizado no período noturno, o trabalhador tem direito de receber uma compensação, tanto em horas como em salário, pelo seu trabalho.

HORA NOTURNA

À hora normal tem a duração de 60 minutos, mas à hora noturna trabalhada é reduzida para 52 minutos e 30 segundos.

Assim sendo, considerando o horário das 10 da noite às 7 da manhã, são 9 horas-relógio que correspondem a 10 horas e 15 minutos de trabalho noturno. Isto é feito porque o trabalho à noite é mais cansativo do que durante o dia. Existe a mesma aplicação as prorrogações do trabalho noturno.

VALOR DA HORA NOTURNA TRABALHADA:

Acréscimo de 25% sobre as horas trabalhadas, de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho.

Quando o trabalhador recebe o adicional noturno, esta percentagem também será incorporada nos demais recebimentos como férias, 13º salário, FGTS e outros.

7 QUINQUÊNIO
E PRÊMIO INCENTIVO MENSAL (SINESSUL)

QUINQUÊNIO

As empresas pagarão aos seus funcionários, mensalmente, um adicional de tempo de serviços de 5% sobre o valor do salário base do trabalhador beneficiado. O direito é válido para cada grupo de cinco anos contínuos de serviços prestados a mesma empresa.

Os trabalhadores receberão um abono no valor correspondente a 02 dias de seu salário-base por mês, desde que tenha frequência integral e efetiva no serviço, no mês de competência, isto é, qualquer falta ao trabalho a qualquer título no mês, importará na perda do respectivo prêmio.

8 13º SALÁRIO

Consiste no pagamento de um salário extra ao trabalhador no final de cada ano.

CÁLCULO:

Valor do salário ÷ 12 x nº de meses trabalhados no ano. O trabalhador deixa de ter direito a 1/12 avos relativos ao mês de trabalho quando tiver mais de 15 faltas não justificadas no mês.

O DÉCIMO TERCEIRO DEVE SER PAGO EM DUAS PARCELAS:

PRIMEIRA PARCELA / *A primeira deve ser paga entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, ou por ocasião das férias. Neste caso deverá ser solicitada por escrito ao empregador até o mês de janeiro do respectivo ano.*

Este adiantamento corresponde à metade do salário recebido pelo trabalhador no mês anterior ao pagamento e a segunda parcela será o saldo da remuneração de dezembro, deduzida da importância que já adiantada ao trabalhador.

O prazo máximo para solicitar este adiantamento é 30 de novembro. Ressalta-se ainda que inflação ou aumento de salário não incidem na parcela já antecipada do décimo terceiro salário.

O valor da antecipação, para efeito de compensação futura, se manterá fixo em reais, não podendo ser atualizado monetariamente.

SEGUNDA PARCELA / *A Segunda deve ser paga até o dia 20 de dezembro. Caso as datas máximas de pagamento caiam em domingos ou feriados, eles devem ser antecipados para o último dia útil anterior.*

Para o trabalhador que não tiver mais de um ano de contratação o décimo terceiro salário será pago na proporção de 1/12 por mês de serviço, ou fração superior ou igual há 15 dias, contados retroativamente do dia 31 de dezembro do ano em curso.

O valor do 13º salário integral deverá ser igual à remuneração que for devida no mês de dezembro.

9 FÉRIAS

Um ano após a contratação na empresa, o trabalhador passa a ter direito às férias. Entretanto, o empregador tem o período de um ano, a partir da data que você adquire este direito, para conceder as férias.

Por outro lado, se o funcionário completar dois anos sem sair de férias, ele passa a ter o direito de recebê-la em dobro. Nestes casos, receberá pelas férias vencidas e não gozadas, duas vezes o valor de seu salário.

Esta quantia será paga assim que o funcionário sair de férias ou quando for despedido da empresa.

FIQUE ATENTO, O INÍCIO DAS FÉRIAS NÃO PODERÁ COINCIDIR COM SÁBADO, DOMINGO, FERIADO OU FOLGA.

TEMPO DAS FÉRIAS:

Se o trabalhador não tiver mais de cinco faltas injustificadas no ano, terá direito a 30 dias de férias.

Quando houver mais de cinco faltas injustificadas, o trabalhador terá seu período de férias reduzido.

VEJAMOS:

A) *6 a 14 faltas: 24 dias corridos de férias;*

B) *15 a 23 faltas: 18 dias corridos de férias;*

C) *24 a 32 faltas: 12 dias corridos de férias;*

D) *Acima de 32 faltas: Não tem direito às férias.*

FALTAS QUE NÃO PODEM SER DESCONTADAS NAS FÉRIAS DO TRABALHADOR SÃO:

A) *Falecimento de avós 1 dia. Falecimento do cônjuge, descendentes, irmão ou pessoa, declarada em carteira de trabalho, que viva sob sua dependência econômica (até 3 dias consecutivos);*

B) *Casamento (até 3 dias úteis);*

C) *Nascimento de filho (até 5 dias, no decorrer da primeira semana);*

D) *Doação voluntária de sangue devidamente comprovada (1 dia a cada doze meses de trabalho);*

E) *Alistar-se como eleitor (até 2 dias consecutivos ou não);*

F) *1 (uma) ausência do empregado, por semestre, para acompanhar filho menor de 12 (doze) anos ou inválido de qualquer idade a atendimento de saúde;*

G) *Cumprir as exigências do serviço militar (pelo tempo que se fizer necessário);*

H) *Provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (dias em que estiver comprovadamente realizando as provas);*

I) *Quando tiver que comparecer a juízo (pelo tempo que se fizer necessário)*

A lei considera que o ideal é um só período de férias corridas. Mas, como nem sempre é possível ter os 30 dias corridos de férias, o trabalhador e a empresa podem entrar em acordo para que sejam divididas em duas partes.

Neste caso, a única exigência é que nenhum dos períodos seja menor que dez dias. Menores de 18 e maiores de 50 anos são obrigados a terem férias em um só período.

COMO É PAGO:

Quando o trabalhador sair de férias, receberá o salário do mês acrescido de mais um terço (1/3). Este pagamento deve ser feito até dois dias antes do início do período de férias.

Nesse momento o trabalhador dará quitação do pagamento, em recibo, no qual deverão constar as datas de início e término do respectivo período das férias.

FÉRIAS PROPORCIONAIS:

Se no momento da rescisão do contrato o trabalhador não tiver completado 12 meses de trabalho, terá direito a receber o valor das férias proporcionais aos meses trabalhados.

10 ESTABILIDADE
NO EMPREGO

Estabilidade no emprego é o direito do trabalhador a permanecer no emprego, mesmo contra a vontade da empresa, só podendo ser dispensado por justa causa.

CASOS EM QUE SE APLICA:

A) *Acidente de Trabalho: Tendo o empregado gozado auxílio-doença por acidente no trabalho, tem estabilidade por 1 ano após o retorno ao trabalho (Art. 118 da Lei 8.213/91).*

B) *Membro da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA): desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato;*

C) *Gestante: desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;*

D) *24 meses antes da aposentadoria: conforme CCT;*

E) *Dirigente Sindical: desde o registro da candidatura até 1 ano após o término do mandato.*

SE DISPENSADO INJUSTAMENTE O TRABALHADOR ESTÁVEL PODE SER REINTEGRADO AO EMPREGO POR MEIO DE AÇÃO JUDICIAL.

11 LICENÇA
-MATERNIDADE

O direito à licença-maternidade é garantido a toda trabalhadora quando da ocorrência do parto, devendo a mesma afastar-se de suas funções, em média, 28 dias antes do parto, sem qualquer prejuízo em seu salário, devendo retornar aos seus serviços depois de transcorridos 92 dias da data do parto (Art. 71 da Lei no 8.213/91).

Ou seja, a licença-gestante tem duração de 120 dias, sendo que a data do parto é meramente estimativa, pois mesmo ocorrendo antes ou após a data prevista, o direito à licença-maternidade persistirá em sua integralidade.

Mesmo no caso de parto sem vida, devidamente atestado por médico, a gestante faz jus ao descanso de 120 dias e aos respectivos salários. Quando o parto ocorrer sem acompanhamento, o atestado médico deve ser fornecido pela perícia médica do INSS.

Não se deve confundir licença-maternidade com estabilidade da gestante. 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 cinco meses de vida.

A licença à gestante, porém, garante o direito de afastamento do trabalho, que só pode ser exercido, em média, até um mês antes do parto.

Para amamentação, até que a criança complete seis meses de vida, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois períodos de descanso, de meia hora cada um (Art. 396 da CLT).

Em casos excepcionais, os intervalos para amamentação

poderão superar os seis meses, conforme determinação da autoridade competente (Art. 396, parágrafo único, da CLT).

A MÃE ADOTIVA TAMBÉM FAZ JUS À LICENÇA-MATERNIDADE, NOS SEGUINTES TERMOS (ART. 71-A DA LEI NO 8.213/91):

A) *120 dias, se a criança tiver até um ano de idade;*

B) *60 dias, se a criança tiver entre um e quatro anos de idade;*

C) *30 dias, se a criança tiver de quatro a oito anos de idade.*

FÉRIAS:

Caso o empregador não tenha concedido férias à sua empregada gestante, deverá conceder imediatamente após o término da licença maternidade, as férias vencidas ou que esteja prestes a vencer.

12 LICENÇA
PATERNIDADE

É o direito do homem de afastar-se do trabalho durante cinco dias para acompanhamento da mulher e do filho recém-nascido (Art. 7o, XIX, da CF/88; Art. 10, § 1o, do ADCT).

13 ASSÉDIO MORAL
E ASSÉDIO SEXUAL

A violência moral e sexual no ambiente do trabalho não é um fenômeno novo. As leis que tratam do assunto ajudaram a

atenuar a existência do problema, mas não o resolveram de todo. Existe a necessidade de conscientização da vítima e do agressor(a), bem como a identificação das ações e atitudes, de modo a serem adotadas posturas que resgatem o respeito e a dignidade, criando um ambiente de trabalho gratificante e propício a gerar produtividade.

ASSÉDIO MORAL:

É toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude entre outros) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

AS CONDUTAS MAIS COMUNS, DENTRE OUTRAS, SÃO:

A) *Instruções confusas e imprecisas ao(à) trabalhador(a);*

B) *Dificultar o trabalho;*

C) *Atribuir erros imaginários ao(à) trabalhador(a);*

D) *Exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes;*

E) *Sobrecarga de tarefas;*

F) *Ignorar a presença do(a) trabalhador(a), ou não cumprimenta-lo(a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente;*

G) *Fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao(à) trabalhador(a) em público;*

H) *Impor horários injustificados;*

I) *Retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho;*

J) *Agressão física ou verbal, quando estão sós o(a) assediador(a) e a vítima;*

K) *Revista vexatória;*

L) *Restrição ao uso de sanitários;*

M) *Ameaças;*

N) *Insultos;*

O) *Isolamento.*

ASSÉDIO SEXUAL

A abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes.

Para sua perfeita caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

Assédio Sexual é crime (art. 216-A, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991).

14 ACIDENTE
NO TRABALHO

Acidentes de trabalho ocorrem durante o exercício profissional prestado à empresa. Esses acidentes provocam lesões corporais ou perturbações funcionais que podem resultar em morte ou na perda ou em redução, permanente ou temporária, das

capacidades físicas ou mentais do trabalhador.

SÃO CONSIDERADOS ACIDENTES DE TRABALHO:

A) *Doenças profissionais provocadas pelo trabalho. Ex: problemas de coluna, audição, visão e outros;*

B) *Doenças causadas pelas condições de trabalho. Ex: doenças contraídas por contaminação provocada por materiais perfuro-cortante, por radiação excessiva, ou por roupas e equipamentos de trabalho contaminados;*

C) *Acidentes que acontecem na prestação de serviços, por ordem da empresa, fora do local de trabalho;*

D) *Acidentes que acontecem em viagens a serviço da empresa;*

E) *Acidentes que ocorram no trajeto entre a casa e o trabalho ou do trabalho para casa.*

O QUE FAZER:

A) *A comunicação de acidente de trabalho ou doença profissional será feita à Previdência Social por meio do Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT), preenchido em seis vias: 1ª via (INSS), 2ª via (empresa), 3ª via (segurado ou dependente), 4ª via (sindicato de classe do trabalhador), 5ª via (Sistema Único de Saúde) e 6ª via (Delegacia Regional do Trabalho);*

B) *A CAT pode ser emitida pela empresa ou pelo próprio trabalhador, seus dependentes, entidade sindical, médico ou autoridade (magistrados, membros do Ministério Público e dos serviços jurídicos da União, dos Estados e do Distrito Federal e comandantes de unidades do Exército, da Marinha, da Aeronáutica, do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar) e o formulário preenchido tem que ser entregue em uma Agência da*

Previdência Social;

C) *Retomadas de tratamentos ou afastamentos por agravamento de lesão decorrentes de acidente de trabalho ou doença profissional também devem ser comunicados à Previdência Social através da CAT, mas, neste caso, deverão constar as informações da época do acidente e os dados atualizados do novo afastamento (último dia trabalhado, atestado médico e data da emissão);*

D) *Também devem ser informadas à Previdência Social por meio da CAT mortes de segurados decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional;*

E) *A empresa é obrigada a informar à Previdência Social acidentes de trabalho ocorridos com seus funcionários, mesmo que não haja afastamento das atividades, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência. Em caso de morte, a comunicação deve ser imediata. A empresa que não informar os acidentes de trabalho estará sujeita à multa;*

F) *Se ficar caracterizado que o acidente ocorreu por culpa do empregador ele deve indenizar o trabalhador por danos materiais, físicos e morais;*

G) *Se a empresa não emitir a CAT, o próprio trabalhador pode procurar assistência do INSS ou solicitar ao Sindicato que expeça este documento.*

ONDE RECLAMAR:

Caso você sofra acidente de trabalho e não for assistido adequadamente por sua empresa, você pode recorrer ao Ministério do Trabalho, a Delegacia Regional do Trabalho ou seu sindicato para que as providências sejam tomadas.

PEDIDO DE INDENIZAÇÕES:

O tempo máximo para solicitar indenização por acidente de trabalho é de 5 anos. O período é contado a partir da data em que foi caracterizado o acidente ou a doença ocupacional. Após este período, há prescrição do prazo e a indenização não será paga.

15 SEGURANÇA NO TRABALHO

Os riscos ambientais são aqueles causados por agentes físicos, químicos ou biológicos que, presentes nos ambientes de trabalho, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador.

Essas lesões podem ocorrer em função de sua natureza, concentração, intensidade ou tempo de exposição do trabalhador a esses agentes.

ALGUNS FATORES QUE PODEM CAUSAR RISCOS AMBIENTAIS:

A) *Agentes físicos: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações e outros;*

B) *Agentes químicos: poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases, vapores que podem ser absorvidos por via respiratória ou através da pele e outros;*

C) *Agentes biológicos: bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.*

COMO PREVENIR:

A) *Se o trabalho for realizado em locais onde há a exposição a*

agentes que podem prejudicar a saúde, a empresa é obrigada, por lei, a fornecer gratuitamente equipamentos e proteção individual (EPIs) adequados. Deve ainda orientar, exigir e fiscalizar para que os trabalhadores utilizem corretamente estes equipamentos, adotando medidas para diminuir os riscos;

B) *Se o profissional trabalha em uma empresa onde há exposição a agentes que podem causar danos à sua saúde e ela não lhe fornece Equipamentos de Proteção, ou os fornece, mas eles não são de uso individual, você pode denunciar em sigilo esta empresa ao Ministério do Trabalho ou no SUS. Nestes casos, fiscais do trabalho visitarão a empresa e se as denúncias forem comprovadas ela estará sujeita a multa e outras sanções;*

C) *Por outro lado, se a empresa cumpre suas obrigações, fornecendo e fiscalizando o uso dos equipamentos de proteção, cabe ao trabalhador acatar e cumprir estas determinações. Se o trabalhador se negue a usar corretamente os equipamentos de segurança, ele será primeiramente advertido e caso continue se negando a utilizar estes equipamentos, poderá caracterizar falta grave e o trabalhador pode ser demitido por justa causa.*

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO:

Os Equipamentos de Proteção devem ser fornecidos gratuitamente pela empresa e devem ser de uso individual. Além disso, eles devem estar em boas condições de uso, possuir o certificado de aprovação do Ministério do Trabalho e ser adequado à situação a que se destina. A falta ou insuficiência de equipamentos de proteção torna obrigatório o pagamento do adicional de insalubridade.

LEIS QUE OBRIGAM A EMPRESA FORNECER AOS EMPREGADOS OS EQUIPAMENTOS PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

Artigo 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado e em perfeito estado de conservação e funcionamento.

Os EPIs devem ser fornecidos sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

NORMA REGULAMENTADORA 6 (NR-6)

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes situações:

A) *Sempre que as medidas de proteção coletiva forem tecnicamente inviáveis ou não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho e/ou de doenças profissionais e do trabalho - (106.001-5/I2);*

B) *Enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas - (106.002-3/I2);*

C) *Para atender a situações de emergência - (106.003-1/I2).*

16 RESCISÃO
DE CONTRATO, VERBAS RESCISÓRIAS

É o rompimento do contrato de trabalho por interesse do empregador ou do empregado. Pode ser por pedido de demissão, sem justa causa, ou por justa causa.

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.

Em não ocorrendo o aviso prévio, a parte interessada na rescisão deverá pagar à outra o valor do salário referente ao período do aviso (Art. 487, § 2o, da CLT).

O descumprimento do aviso autoriza o desconto proporcional do valor do salário nas parcelas rescisórias.

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.

17 HOMOLOGAÇÃO
PELO SINDICATO

É necessária no pedido de demissão e nas dispensas por justa causa e sem justa causa. Quando o contrato de trabalho tiver mais de seis meses de duração, deve empregado e empregador, comparecer no Sindicato para homologação do rompimento do contrato de trabalho e pagamento das parcelas devidas, sob pena de nulidade do Termo de Rescisão.

IMPORTANTE: *a falta de homologação, pelo Sindicato, Ministério do Trabalho ou outro órgão competente, da rescisão do contrato de trabalho com mais de um ano de duração, impossibilita o saque do FGTS e o recebimento do Seguro-Desemprego.*

O Sindicato, ou o incumbido da homologação (Ministério do Trabalho, promotor de justiça, juiz de paz), é responsável pela conferência de todas as parcelas e valores pagos ao trabalhador. Deve registrar no verso do TRCT todos os direitos que observar não estarem sendo pagos.

No ato da rescisão contratual, em caso de demissão sem justa causa, o empregador também fornecerá o número-chave da conectividade social que habilitará o saque do FGTS junto à CEF.

18 DISPENSA
SEM JUSTA CAUSA

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

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 duas horas diárias ou redução de sete dias no período do aviso.

Este direito é concedido para que o trabalhador possa procurar novo trabalho.

Caso o aviso seja indenizado, terá sua projeção sobre 13º, férias e FGTS, devendo ainda ser devidamente anotado na CTPS.

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

O prazo para o pagamento das verbas rescisórias é de 10 dias após o término do contrato, em caso de não cumprimento do aviso; em sendo o aviso prévio cumprido, deverá o empregador promover o pagamento das verbas rescisórias no primeiro dia útil posterior ao seu encerramento (Art. 477, § 6o da CLT).

O não pagamento das verbas no momento correto importa o pagamento da multa prevista no art. 477, § 8o da CLT no valor de uma remuneração mensal.

Pode, ainda, sacar os depósitos do FGTS e requerer o benefício do Seguro-Desemprego caso não consiga novo emprego, e durante os prazos determinados por lei.

Para possibilitar o recebimento do Seguro-Desemprego deve levar: Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) e Guias do Seguro-Desemprego.

PARA POSSIBILITAR O RECEBIMENTO DO SEGURO-DESEMPREGO DEVE-SE LEVAR: Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) e Guias do Seguro-Desemprego.

ONDE RECEBER O SEGURO-DESEMPREGO: Caixa Econômica Federal ou outro órgão devidamente habilitado para tal função (ex.: Sine).

COMO SACAR O FGTS EM CASO DE DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA: Dirigir-se à agência mais próxima da CEF com a documentação recebida na rescisão e dar entrada para sua liberação.

19 DISPENSA
COM JUSTA CAUSA

É o rompimento do contrato de trabalho em virtude de falta grave cometido pelo empregado ou empregador.

FALTA GRAVE DO EMPREGADOR - RESCISÃO INDIRETA

OCORRE EM CASOS DE:

A) *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 (Art. 483 da CLT);*

B) *Se a falta grave foi cometida pelo empregador o empregado tem direito a todas as parcelas relativas à dispensa sem justa causa, inclusive aviso prévio indenizado (Art. 487, § 4o, da CLT);*

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. (Art. 483 da CLT).

FALTA GRAVE DO EMPREGADO - ART. 482 DA CLT

OCORRE EM CASOS DE:

A) *Desonestidade, mau procedimento no trabalho, comportamento irregular, concorrência com o empregador, desídia, embriaguez habitual no serviço, violação de segredo empresarial, indisciplina, insubordinação, abandono de*

emprego, agressão à honra ou ofensas físicas ao empregador ou terceiros, dentre outras;

B) *O empregador é obrigado a comunicar por escrito ao empregado da dispensa por justa causa, informando claramente o motivo;*

C) *Empregado recebe: saldo de salários, 13º salário proporcional, férias vencidas (se houver). Não tem direito ao recebimento de férias proporcionais e indenização compensatória (FGTS 40%);*

D) *Não tem direito de sacar depósitos do FGTS e requerer o seguro-desemprego;*

E) *É proibido registrar na carteira de trabalho que o empregado foi dispensado por justa causa;*

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

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

H) *O empregado não é obrigado a concordar com a atitude do empregador, podendo discuti-la na Justiça do Trabalho.*

20

SEGURO
DESEMPREGO

QUEM TEM DIREITO AO SEGURO-DESEMPREGO:

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.

A) Se tiver, ao menos, seis meses de trabalho antes da dispensa.

B) Se não possuir renda para sustento próprio e da família.

C) Se não estiver usufruindo benefício do INSS (exceto pensão por morte ou auxílio-acidente).

MAS ATENÇÃO, SÓ DEVE RECEBER O SEGURO-DESEMPREGO ENQUANTO ESTIVER DESEMPREGADO.

Tão logo consiga novo emprego, deve comunicar à Caixa ou ao Ministério do Trabalho para cancelar o recebimento do benefício.

QUAL O NÚMERO DE PARCELAS? DEPENDE DO TEMPO DE SERVIÇO DO TRABALHADOR:

A) *6 a 11 meses de serviço, três parcelas;*

B) *12 a 23 meses de serviço, quatro parcelas;*

C) *Acima de 24 meses, cinco parcelas.*

COMO REQUERER?

A partir do 7o e até o 20º dia após a data da dispensa. Nas agências da Caixa, caso exista convênio, a CEF poderá

determinar o saque em outros órgãos (Ministério do Trabalho ou Sine).

DEVERÁ APRESENTAR:

A) *Carteira de Trabalho (CTPS);*

B) *Carteira de identidade;*

C) *Guias do seguro-desemprego: Comunicação de Dispensa (via marrom) e Requerimento do Seguro-Desemprego (via verde);*

D) *Comprovante de inscrição no PIS;*

E) *Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT);*

F) *Dois últimos recibos de salário;*

G) *Comprovante de saque do FGTS.*

COMO RECEBER:

Em qualquer agência da Caixa Econômica Federal.

DEVERÁ APRESENTAR:

A) *Carteira de trabalho;*

B) *Carteira de identidade;*

C) *Comprovante de saque do FGTS;*

D) *Inscrição no PIS/Pasep;*

E) *Comunicação de Dispensa (via marrom).*

21 FONTES DE PESQUISA

www.previdenciasocial.gov.br;

www.caixa.gov.br;

www.presidencia.gov.br;

www.planalto.gov.br/legislação;

www.mte.gov.br;

Constituição Federal da República do Brasil;

Consolidação das Leis do Trabalho;

Código Civil Brasileiro;

Convenção Coletiva do Trabalho.

ANOTAÇÕES