



CARTILHA

DE DIREITOS TRABALHISTAS

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

2ª Edição

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

PÁG. 04	EXPEDIENTE
PÁG. 05	DIRETORIA
PÁG. 06	CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO
PÁG. 07	JORNADA DE TRABALHO
PÁG. 08	SOBREAVISO
PÁG. 09	INSALUBRIDADE
PÁG. 11	ADICIONAL NOTURNO
PÁG. 14	DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO
PÁG. 15	FÉRIAS
PÁG. 17	ESTABILIDADE NO EMPREGO
PÁG. 18	LICENÇA - MATERNIDADE
PÁG. 20	ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL
PÁG. 22	ACIDENTE NO TRABALHO
PÁG. 27	SEGURANÇA NO TRABALHO
PÁG. 29	RESCISÃO DE CONTRATO, VERBAS RESCISÓRIAS
PÁG. 30	AVISO PRÉVIO
PÁG. 32	AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL
PÁG. 35	FALTA GRAVE DO EMPREGADOR - RESCISÃO INDIRETA
PÁG. 36	FALTA GRAVE DO TRABALHADOR
PÁG. 38	SEGURO DESEMPREGO
PÁG. 39	ABONO DO PIS PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL
PÁG. 40	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
PÁG. 42	GABARITO DAS QUESTÕES
PÁG. 44	FONTES DE PESQUISA
PÁG. 44	ANOTAÇÕES



sindisaúde
criciúma e região - sc

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
Daiane Feltrin Fernandes / www.dayfeltrin.com.br
TIRAGEM / 3.000 Exemplares

DIRETORIA DO SINDISAÚDE

DIRETORIA EFETIVA

PRESIDENTE / Cleber Ricardo da Silva Candido
DIRETOR VICE-PRESIDENTE / Simoni Paulino Francisco
DIRETOR SECRETÁRIO GERAL / Ivan Bitencourt
DIRETOR 1º SECRETÁRIO / João Batista Martins Estevam
DIRETOR TESOUREIRO / Reginaldo Kjhelin Coelho
DIRETOR 1º TESOUREIRO / Claudineia Fregulia
DIRETOR SOCIAL / Edilene da Silva Ghedin
DIRETOR DE PATRIMÔNIO / Roveli Vieira da Cruz Bohn
DIRETOR DE CULTURA, ESPORTE E LAZER / Marta Siqueira de Deus
DIRETOR DE FORM. E ORIENT. SINDICAL / Isaías Viana de Quadros

SUPLENTE DE DIRETORIA

/ Antonio Carlos Duarte de Mattos Filho
/ Cleiton Rodrigues Vicente
/ Edison Farias Alves
/ Zenair Terezinha Ramos Cauduro

CONSELHO FISCAL EFETIVO

/ Joaci da Silva Machado
/ Paulo Cesar Neotti
/ Ivonete Henrique

CONSELHO FISCAL SUPLENTE

/ Gislane Maciel Vieira
/ Mariane Sangaletti Bonetti
/ Fabio Beluco Camilo

DELEGAÇÃO FEDERATIVA EFETIVO

/ Cleber Gonçalves Siqueira
/ Gabriela Campos Pnkoski

SUPLENTE

/ Miraci Peres Floriano

CONVENÇÕES

COLETIVAS DE TRABALHO

Ao iniciar cada tópico, estaremos propondo perguntas para que você possa testar seus conhecimentos e interagir com essa cartilha.

QUESTÃO 01: As cláusulas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos de trabalho e somente poderão ser modificadas ou retiradas por uma nova negociação coletiva de trabalho.

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

As Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) são acordos celebrados entre o sindicato dos trabalhadores e sindicato dos empregadores no interesse da categoria. Estabelecem novos direitos e garantias, sempre superiores à legislação e estes integram os contratos de trabalho.

Todos os anos, na data-base, são convocadas Assembleias Gerais para aprovar uma pauta de reivindicações dos trabalhadores que será apresentada aos empregadores para dar início às negociações coletivas. Deste modo, nesta data, os reajustes e pisos salariais, benefícios, direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores serão discutidos nas negociações.

Assim, se em assembleia geral, os trabalhadores estiverem de acordo com as condições estipuladas na negociação, podem autorizar o Sindicato a assinar a Convenção Coletiva de Trabalho.

Por fim, esclarecemos que as determinações da Convenção Coletiva de Trabalho obrigam o cumprimento em toda a base territorial do sindicato, que atualmente abrange os seguintes

municípios: Araranguá, Balneário Arroio do Silva, Balneário Gaivota, Balneário Rincão, Cocal do Sul, Criciúma, Ermo, Forquilha, Içara, Jacinto Machado, Maracajá, Meleiro, Morro da Fumaça, Morro Grande, Nova Veneza, Passo de Torres, Praia Grande, Santa Rosa do Sul, São João do Sul, Siderópolis, Sombrio, Timbé do Sul, Treviso, Turvo e Urussanga.

JORNADA

DE TRABALHO

QUESTÃO 02: Durante a jornada de trabalho, a mulher tem direito a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentar seu filho, até que este complete 3 meses de vida.

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

A jornada de trabalho é o período de tempo em que o trabalhador deve prestar serviços ou permanecer à disposição da empresa. Conforme 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.

IMPORTANTE / A alteração na jornada de trabalho, mudança ou redução, somente pode ser feita se desta não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao trabalhador (Art. 468 da CLT).

Fique atento, na jornada 12 x 36 é obrigatória a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, não havendo compensação (Súmula nº 444 do TST).

Intervalo intrajornada

Quando a jornada não ultrapassar 6 horas, deverá haver um intervalo de 15 minutos, porém se a jornada for superior a 6 horas, deve haver um intervalo para alimentação e descanso de pelo menos uma hora. (Art. 71 da CLT)

Quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, ele ficará obrigado a remunerar o período total correspondente, e não apenas daquele suprimido, com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (Art. 71, § 4º, da CLT e Súmula nº 437 do TST).

Já o intervalo mínimo entre uma jornada e outra é de 11 horas (Art. 382 da CLT).

A CLT no capítulo de proteção do trabalho da mulher, garante que em caso de prorrogação do horário normal de trabalho (hora-extra), ela terá direito a um descanso mínimo de 15 minutos, antes do período extraordinário (Art. 384 da CLT).

Ainda, mães de recém-nascidos têm direito a dois intervalos de meia hora, durante a jornada de trabalho, para amamentação até que a criança complete seis meses de idade (Art. 396 da CLT).

3

SOBREAVISO

QUESTÃO 03: O simples fato de o trabalhador portar bip, pager ou telefone celular, mesmo quando fornecido pelo empregador, não é capaz de configurar regime de sobreaviso.

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

O trabalho em sobreaviso é aquele em que o trabalhador fica à

disposição da empresa, 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.

A possibilidade de ser chamado 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) da hora normal. (Art. 244, § 2º da CLT)

Se for chamado para prestar serviços receberá como hora-extra com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) da hora normal.

4

INSALUBRIDADE

QUESTÃO 04: O fornecimento do aparelho de proteção, por si só, desobriga o empregador do pagamento do adicional de insalubridade. No entanto, é obrigação do empregador tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

O trabalho insalubre expõe o trabalhador a agentes nocivos, ou seja, prejudiciais à saúde, essas condições podem ser por sua natureza, intensidade, ou tempo de exposição à atividade.

É dever do trabalhador usar os EPIs: luvas, botinas, uniformes, capacetes, máscaras etc.

É dever de o empregador fornecer os Equipamentos de

Proteção Individuais - EPIs (Art. 166 da CLT) e 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 trabalhador.

A falta ou insuficiência de EPI e a sua não utilização tornam obrigatório o pagamento do adicional de insalubridade de 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) ou 40% (grau máximo), conforme grau de exposição sobre o salário mínimo.

IMPORTANTE / O uniforme deve ser fornecido gratuitamente ao trabalhador (Item 32.2.4.6.1 da NR-32) e a higienização das vestimentas utilizadas nos centros cirúrgicos e obstétricos, serviços de tratamento intensivo, unidades de pacientes com doenças infectocontagiosas e quando houver contato direto da vestimenta com material orgânico, deve ser de responsabilidade do empregador (Item 32.2.4.6.4 da NR-32).

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

QUESTÃO 05: O trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de no mínimo 20% (vinte por cento), sobre a hora diurna.

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

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 (Art. 73 da CLT).

Percentual do adicional noturno:

Pela CLT o acréscimo sobre as horas trabalhadas à noite é de 20%.

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

Hora-extra noturna:

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

Se o trabalho noturno se prolongar até às 05h, o período posterior também será remunerado como hora noturna (Art. 73, § 5º da CLT).

Assim sendo, considerando o horário das 10h da noite às 7h da manhã, com uma hora de intervalo, são 8 horas-relógio que correspondem a 7 horas de trabalho noturno, sobrando 07min e 30seg a cada hora, garantindo uma hora-extra pela projeção após às 07h da manhã. Isto é feito porque o trabalho à noite é mais cansativo do que o realizado durante o dia.

QUESTÃO 06: O décimo terceiro salário, que teve origem como gratificação natalina, deve ter por base a remuneração que for devida no mês de dezembro ao empregado e ser pago sempre em uma única parcela até 20 de dezembro de cada ano.

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

Décimo terceiro salário consiste no pagamento de um salário extra ao trabalhador no final de cada ano.

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. Esta primeira parcela corresponde à metade da remuneração (salários mais outros adicionais) recebida pelo trabalhador no mês anterior ao pagamento e a segunda parcela será o saldo da remuneração de dezembro.

Segunda parcela / A Segunda parcela 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, após o 15º dia, 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.

QUESTÃO 07: O trabalhador que pede demissão antes de completar doze meses de serviço, não tem direito a férias proporcionais.

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

Doze meses 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 (Art. 137 da CLT).

Esta quantia será paga assim que o funcionário sair de férias ou se for despedido da empresa, na rescisão.

Fique atento, o início das férias não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou folga.

Outra informação, os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período (Art. 136, § 1º da CLT).

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 (Art. 130 da CLT).

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.

ATENÇÃO / Faltas que não podem ser descontadas nas férias, nem na remuneração do trabalhador são:

- a) 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b) 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- 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) Cumprir as exigências do serviço militar (pelo tempo que se fizer necessário);
- g) Provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (dias em que estiver comprovadamente realizando as provas);
- h) Quando tiver que comparecer a juízo (pelo tempo que se fizer necessário)

Como é pago:

Quando o trabalhador sair de férias, receberá o salário do mês acrescido de mais um terço (1/3) (Art. 7º, XVII da Constituição). Este pagamento deve ser feito até dois dias antes do início do período de férias (Art. 145 da CLT).

QUESTÃO 08: A confirmação da gravidez, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à trabalhadora gestante a estabilidade, bem como na hipótese de contrato por tempo determinado (experiência).

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

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 trabalhador gozado auxílio-doença por acidente no trabalho, tem estabilidade por 1 ano após o retorno ao trabalho (Art. 118 da Lei 8.213/91), ainda que em contrato de experiência (por prazo determinado) ou aviso prévio.
 - 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, ainda que em contrato de experiência (por prazo determinado) ou aviso prévio (Art. 391-A da CLT e Súmula 244, III do TST);
 - d) 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.

ATENÇÃO / Agora é lei: a trabalhadora que descobrir a gravidez durante o aviso prévio, trabalhado ou indenizado,

terá direito a estabilidade provisória no emprego até concluir a licença-maternidade. O benefício está assegurado na Lei 12.812/2013.

9

LICENÇA -MATERNIDADE

QUESTÃO 09: Durante a gravidez, a trabalhadora tem direito à dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

O direito à licença-maternidade é garantido a toda trabalhadora quando da ocorrência do parto, afastando-se de suas funções, em média, 28 dias antes do parto, sem qualquer prejuízo em seu salário, retornando aos seus serviços depois de transcorridos 92 dias da data do parto, ou seja, a licença-gestante tem duração de 120 dias (Art. 71 da Lei no 8.213/91). Mesmo no caso de parto sem vida, devidamente atestado por médico, a gestante faz jus a licença de 120 dias e aos respectivos salários. Quando o parto ocorrer sem acompanhamento, o atestado médico deve ser fornecido pela perícia médica do INSS (Instrução Normativa INSS/PR nº 11, de 20 de setembro de 2006, artigo 236, parágrafo 2º).

Em caso de aborto espontâneo a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento (Art. 395 da CLT).

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 estejam prestes a vencer.

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).

LEI NOVA / Em 2013 foi garantido, no caso de adoção, que o seguro(a) do INSS, independentemente do sexo, poderá requerer o salário-maternidade de 120 dias nos casos de adoção (nova redação do Art. 71-A da Lei no 8.213/91).

ATENÇÃO / A empregada gestante tem direito, sem prejuízo da remuneração, a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (Artigo 392, § 4º, II da CLT).

IMPORTANTE / A empresa pode aderir ao Programa Empresa Cidadã e recebendo incentivo fiscal para que haja um acréscimo de 60 dias à licença maternidade (Instrução Normativa RFB nº 991, de 21/01/2010).

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).

ASSÉDIO MORAL

E ASSÉDIO SEXUAL

QUESTÃO 10: Os atos praticados para humilhar o trabalhador, longe da presença de terceiros, não podem ser enquadrados como assédio moral.

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

A violência moral e sexual no ambiente do trabalho não é um fenômeno novo. As leis que tratam do assunto ajudaram a diminuir a existência do problema, mas não o resolveram de todo. Existe a necessidade de conscientização da vítima e do agressor, 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 trabalhador;
- b) Dificultar o trabalho;
- c) Atribuir erros imaginários ao trabalhador;
- d) Exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes;
- e) Sobrecarga de tarefas;
- f) Ignorar a presença do trabalhador, ou não cumprimentá-lo ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente;

- g) Fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao trabalhador em público;
- h) Impor horários injustificados;
- i) Retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho;
- j) Agressão física ou verbal, quando estão sós o assediador 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 com pena de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Art. 216-A, do Código Penal).

QUESTÃO 11: O trabalhador em contrato de trabalho por prazo determinado (experiência) não tem estabilidade decorrente de acidente de trabalho.

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

Infelizmente nosso país é um dos recordistas em acidentes e em doenças relacionados ao trabalho. Em 2011, o INSS computou 2.712 mortes de trabalhadores e 733.365 notificações de acidentes de trabalho.

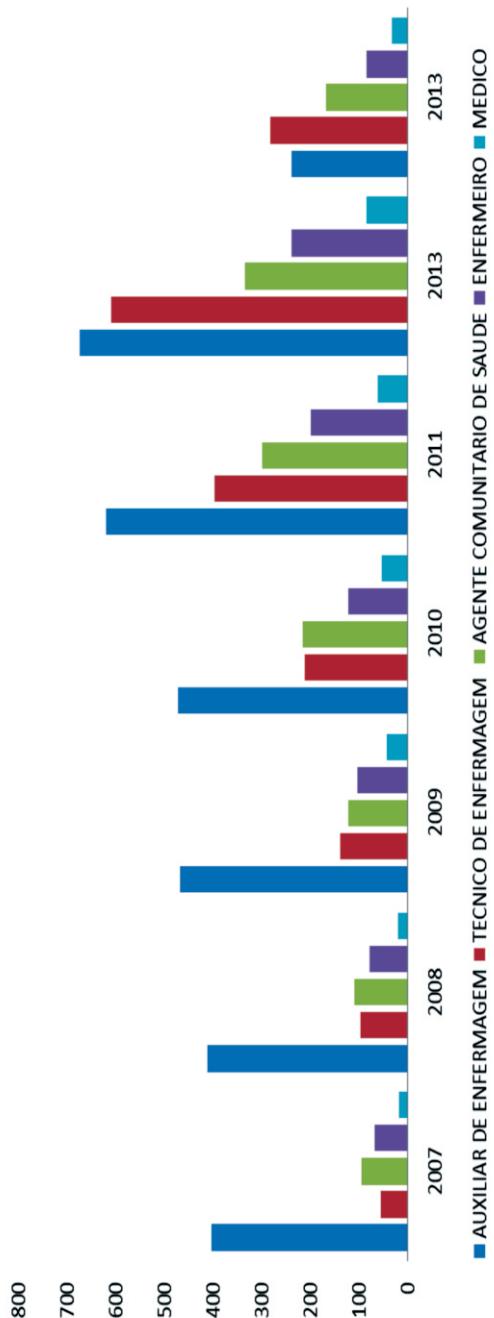
As atividades de atendimento hospitalar registram o maior número de acidentes de trabalho, 51.417 casos, em segundo lugar vem a administração pública em geral com 22.517, o setor da construção civil em que costumamos ver muitos acidentes de trabalho representa a metade do número consolidado na área de saúde, 21.700 casos.

Atividade	Nº de acidentes
1 Atividades de atendimento hospitalar	51.417
2 Ignorado	30.728
3 Administração pública em geral	22.517
4 Comércio varejista de mercadorias em geral	21.846
5 Construção de edifícios	21.700
6 Fabricação de açúcar em bruto	16.824
7 Transporte rodoviário de carga	15.211
8 Abate de suínos, aves e outros	11.292
9 Atividades de Correio	10.706
10 Restaurantes e outros estabelecimentos	9.961
Total:	711.164

Fonte: 20ª edição do Anuário Estatístico da Previdência Social

Segue gráfico com o número de casos de Acidentes Graves notificados no SINAN envolvendo profissionais da saúde.

Número de casos de Acidentes Graves notificados no SINAN - Brasil - 2007 a 2013*
Ocupações específicas



Fonte: SINAN - Sistema de Informação de Agravos de Notificação até *(30/07/2013)

Nessa lamentável estatística não estão incluídas mortes e doengas dos trabalhadores informais.

O trabalhador deve cuidar da sua saúde e usar os equipamentos de proteção individual (EPI).

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: (Art. 19 e 20 da Lei nº 8.213/91)

- Doenças profissionais provocadas pelo trabalho. Ex: problemas de coluna, audição, visão e outros;
- 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;
- Acidentes que acontecem na prestação de serviços, por ordem da empresa, fora do local de trabalho;
- Acidentes que acontecem em viagens a serviço da empresa;
- Acidentes que ocorram no trajeto entre a casa e o trabalho ou do trabalho para casa.

O que fazer:

- 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);
- 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 ajuizar a ação de indenização por acidente de trabalho é de 5 anos e com o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. 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.

12

SEGURANÇA NO TRABALHO

QUESTÃO 12: A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

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: ruídos, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações 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.

13

RESCISÃO

DE CONTRATO, VERBAS RESCISÓRIAS

QUESTÃO 13: O trabalhador, mesmo se já houver obtido novo emprego, quando despedido sem justa causa, tem direito a sacar os depósitos do FGTS, com o acréscimo de 40%.

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

É o rompimento do contrato de trabalho por interesse do empregador ou do trabalhador. 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.

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 trabalhador não tem direito de sacar os depósitos de FGTS, nem pode requerer seguro-desemprego, pois parou de trabalhar por seu próprio interesse.

ATENÇÃO / O art. 477, §5º, da CLT estabelece que qualquer compensação no pagamento da rescisão não poderá exceder o equivalente a 1 (um) mês de remuneração do trabalhador, salvo os valores de pensão alimentícia ou o desconto de 30% das verbas rescisórias devidas para amortizar saldo devedor do empréstimo consignado (Lei n.º 10.820/2003).

Homologação pelo Sindicato

É necessária no pedido de demissão e nas dispensas por justa causa e sem justa causa o comparecimento do trabalhador e do

empregador no Sindicato para homologação do rompimento do contrato de trabalho e pagamento das parcelas devidas, sob pena de nulidade do Termo de Rescisão.

O Sindicato 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.

ATENÇÃO / Se a empresa não tiver depositado o FGTS, você deve denunciar, até mesmo de forma anônima, a empresa à Delegacia Regional do Trabalho (Ministério do Trabalho) que é responsável pela fiscalização das empresas ou ao Ministério Público do Trabalho, que deverá mover ação civil pública contra o empregador (caso o dano seja coletivo) ou ao Sindicato.

14

AVISO PRÉVIO

QUESTÃO 14: Quando despedido sem justa causa o trabalhador tem direito aos salários correspondentes aos meses de aviso prévio quando o empregador não permitir o trabalho nesse período.

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

Nas relações de emprego, quando uma das partes deseja rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho por prazo indeterminado, deverá, antecipadamente, notificar a outra

através do aviso prévio.

Ocorrendo a rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, o mesmo cumprirá a jornada de trabalho integral durante todo o aviso prévio, pois se presume que já tenha encontrado outro emprego, não havendo, portanto, a necessidade de redução da jornada e tampouco a falta ao trabalho.

Por outro lado, sendo rescindido o contrato de trabalho por iniciativa do empregador, duas situações podem decorrer neste caso:

- a) A redução da jornada de trabalho em 2 (duas) horas diárias durante os 30 (trinta) dias de aviso; ou
- b) A falta ao trabalho por 7 (sete) dias corridos, sendo estes, ao final do aviso.

Conforme determina o artigo 488 da CLT, a redução da jornada de trabalho em 2 (duas) horas, diariamente, não lhe acarretará qualquer prejuízo salarial, ou seja, ainda que o contrato estabeleça uma jornada de 8 horas, o trabalhador poderá trabalhar apenas 6 horas e receber integralmente o salário estabelecido em contrato.

O parágrafo único do referido artigo faculta ao trabalhador substituir a redução das 2 (duas) horas da jornada diária pela falta ao serviço durante 7 (sete) dias corridos ao final.

Se optar pela redução dos 7 (sete) dias corridos o trabalhador irá trabalhar as 8 (oito) horas diárias normalmente durante 23 dias e faltar os últimos 7 (sete) dias, também sem qualquer prejuízo na remuneração.

QUESTÃO 15: No aviso prévio proporcional serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço após dois anos de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 90 (noventa) dias;

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

A Lei 12.509/2011 estabeleceu a proporcionalidade no aviso prévio de acordo com o tempo trabalhado na mesma empresa, acrescentando 3 dias a cada ano trabalhado.

Ressalta-se que a proporcionalidade do aviso prévio é um direito do trabalhador (Art. 7º, XXI da Constituição), assim, não pode ser aplicada em favor do empregador, vale dizer que quando o trabalhador pede demissão, o aviso prévio não pode ser superior a 30 dias, não importando o tempo de serviço na empresa, conforme Nota Técnica nº184/2012/CGRT/SRT/TEM.

Este aviso prévio proporcional terá uma duração de 30 a 90 dias, dependendo do tempo de serviço na empresa. Todos terão no mínimo 30 dias durante o primeiro ano de trabalho, somando a cada ano completo mais três dias, conforme a tabela a seguir.

Tabela de tempo de serviço e dias do aviso prévio.

Tempo de Serviço Por ano completo	Aviso Prévio Em dias
Até antes de 01 ano	30 dias
Ao completar 01 ano	33 dias
02 anos	36 dias
03 anos	39 dias
04 anos	42 dias
05 anos	45 dias
06 anos	48 dias
07 anos	51 dias
08 anos	54 dias
09 anos	57 dias
10 anos	60 dias
11 anos	63 dias
12 anos	66 dias
13 anos	69 dias
14 anos	72 dias
15 anos	75 dias
16 anos	78 dias
17 anos	81 dias
18 anos	84 dias
19 anos	87 dias
20 anos ou mais	90 dias

Vale destacar que essa proporcionalidade não se aplica na jornada reduzida ou na ausência no trabalho, durante o cumprimento do aviso prévio.

Assim, continuam valendo a redução de 2 (duas) horas diárias, bem como a redução de 7 (sete) dias corridos durante todo o aviso prévio, não importando o tempo de duração do aviso.

Por fim é importante esclarecer que a proporcionalidade do aviso prévio vale para definir o direito à indenização prevista

na lei 7.238/84, e seu entendimento, de que o trabalhador que termine o aviso prévio, indenizado ou não, nos 30 dias que antecedem a data base, tem direito a um salário de indenização.

Isso significa que se um funcionário com direito a 90 dias de aviso prévio for dispensado, por exemplo, em agosto e sua data base for em novembro, ele tem direito a uma indenização de um salário.

Dispensa sem Justa Causa

É o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o trabalhador 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.

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

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

O trabalhador 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 trabalhado, 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.

Onde receber o Seguro-Desemprego: Com o cartão do cidadão nas Lotéricas, Caixa Aqui, ou em qualquer agência da Caixa Econômica Federal.

Como sacar o FGTS em caso de demissão sem justa causa: Dirigir-se à agência da Caixa mais próxima com a documentação recebida na rescisão e dar entrada para sua liberação.

Dispensa com Justa Causa

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

16

FALTA GRAVE DO EMPREGADOR - RESCISÃO INDIRETA

QUESTÃO 16: Um empregador descumpriu as obrigações do contrato de trabalho (não pagou os salários), em razão disso, o trabalhador entrou com ação na justiça do trabalho para declaração da rescisão indireta do contrato de trabalho, por culpa do empregador. Nessa situação, o trabalhador receberá as mesmas verbas e indenizações que seriam devidas pelo empregador caso este o houvesse demitido sem justa causa.

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

Se há descumprimento do contrato pelo empregador (por exemplo, atraso de salários, não fornecer equipamento de proteção individual), autoriza o trabalhador a não continuar a prestação de serviços (Art. 483 da CLT). É a demissão da empresa por “justa causa”.

Ocorre em casos de:

Exigir serviços superiores às forças do trabalhador, tratamento agressivo ou com rigor excessivo: expor o trabalhador a perigo; não pagar salários ou outras obrigações do contrato; ato lesivo à honra do trabalhador ou de sua família; agressão física; redução dos serviços que afete o valor do salário; suspensão por mais de trinta dias consecutivos; dentre outras (Art. 483 da CLT);

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

17

FALTA GRAVE DO TRABALHADOR

QUESTÃO 17: É considerada uma hipótese de justa causa prevista na CLT o ato de improbidade, agindo de maneira ímproba o trabalhador que, por exemplo, comete furto ou roubo de materiais da empresa.

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

É a demissão do trabalhador por “justa causa”.

Ocorre em casos de:

Desonestidade, mau procedimento no trabalho, comportamento irregular, concorrência com o empregador, desidía, 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 (Art. 482 da CLT).

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

O trabalhador recebe:

Saldo de salários, 13º salário proporcional, férias vencidas (se houver). Não tem direito ao recebimento de férias proporcionais e indenização compensatória (FGTS 40%).

Não tem direito de sacar depósitos do FGTS e requerer o seguro-desemprego.

É proibido registrar na carteira de trabalho que o trabalhador foi dispensado por justa causa.

O trabalhador não é obrigado a concordar com a atitude do empregador, podendo discuti-la na Justiça do Trabalho.

ATENÇÃO / As advertências por si só não geram direito a rescisão por justa causa, é necessária o cometimento de uma infração grave conforme descrito anteriormente. Quando receber uma advertência ou suspensão, se não concordar, escreva a mão no documento as razões da sua discordância.

QUESTÃO 18: O trabalhador, quando despedido sem justa causa, tem direito ao seguro-desemprego, nos termos da lei, mesmo se possuir outro emprego.

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

Quem tem direito ao seguro-desemprego:

Trabalhador desempregado, com carteira de trabalho anotada, dispensa sem justa causa.

- Se tiver, ao menos, seis meses de trabalho antes da dispensa.
- Se não possuir renda para sustento próprio e da família.
- 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:

- 6 a 11 meses de serviço, três parcelas;
- 12 a 23 meses de serviço, quatro parcelas;
- 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: Carteira de Trabalho (CTPS); Carteira de identidade; Guias do seguro-desemprego: Comunicação de Dispensa (via marrom) e Requerimento do Seguro-Desemprego (via verde); Comprovante de inscrição no PIS; Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT); Dois últimos recibos de salário; Comprovante de saque do FGTS.

Como receber: Em qualquer agência da Caixa Econômica Federal.

Deverá apresentar: Carteira de trabalho; Carteira de identidade; Comprovante de saque do FGTS; Inscrição no PIS/Pasep; Comunicação de Dispensa (via marrom).

QUESTÃO 19: Uma das condições para que o trabalhador receba o abono salarial é o cadastramento, há pelo menos cinco anos, no fundo de participação PIS-PASEP ou no cadastro nacional do trabalhador.

A afirmativa está () Certa ou () Errada

Gabarito ao final da cartilha

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

Quem tem direito:

- Trabalhadores cadastrados no PIS-PASEP há pelo menos 5 anos;
- Quem recebeu salário médio mensal de até 2 salários mínimos no ano base que está sendo considerado;

- Quem teve anotada CTPS por pelo menos 30 dias no ano base (com registro na carteira);
- Quem constou na RAIS - Relação Anual de Informações Sociais (preenchida pelo empregador) - no ano base.

Como receber:

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

20

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Visando a minimizar as desigualdades e a discriminação, a Lei confere uma proteção especial às pessoas com deficiência, bem como busca incluí-las no mercado de trabalho.

O art. 93 da Lei 8.213/91 determina que as empresas com mais de 100 empregados devem contratar cotas mínimas de pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social. Os percentuais variam de 2% a 5%, dependendo do número de empregados que a empresa possua. Já o art. 4º do Decreto nº 3.298/99, que regulamenta a Lei nº 7.853/89, traz a definição

de pessoa com deficiência para fins de cumprimento da referida cota.

Importante destacar que a Lei 12.470, em 31.08.2011, traz alterações substanciais nas regras do Benefício de Prestação Continuada (BPC) e da Pensão para as pessoas com deficiência, demandas antigas do movimento das pessoas com deficiência. Com essas mudanças, passa a haver de fato incentivo ao trabalho das pessoas até então excluídas do mercado de trabalho em razão do medo de perda de benefício assistencial ou de pensão previdenciária.

O Benefício da Prestação Continuada (BPC) será suspenso quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada. Contudo, extinta a relação trabalhista e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego, e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim.

Além disso, a contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício da prestação continuada, limitado a (2) dois anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício.

QUESTÃO 01: Certa, esse é o texto da Súmula nº 277 do TST e do §2º do artigo 114 da Constituição Federal, as cláusulas serão mantidas até que nova norma coletiva a modifique ou elimine as cláusulas.

QUESTÃO 02: Errada, o prazo é de 6 meses, é o que afirma o art. 396 da CLT: "Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um."

QUESTÃO 03: Certa, além da utilização de meios para o chamado há a necessidade de uma escala e estar submetido a controle aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Teor da Súmula 428 do TST.

QUESTÃO 04: Errada, conforme súmula nº 289 do TST o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

QUESTÃO 05: Certa, conforme a CLT o adicional noturno será de 20% (vinte por cento) superior à hora diurna.

QUESTÃO 06: Errada, em razão da antecipação em primeira parcela ser paga entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, conforme Art. 3º do decreto nº 57.155/65.

QUESTÃO 07: Errada, mesmo pedindo demissão o trabalhador recebe às férias proporcionais, é o teor da súmula 261 do TST.

QUESTÃO 08: Certa, conforme recente alteração na CLT pela lei 12.812/2013 que acrescentou o Art. 391-A garantindo a gestante a estabilidade nestes casos.

QUESTÃO 09: Certa, é o que dispõe o Art. 392, §4º, II, CLT.

QUESTÃO 10: Errada, pode acontecer assédio moral mesmo sem presença de terceiros, então o trabalhador poderá ingressar com uma ação alegando danos morais.

QUESTÃO 11: Errada, mesmo em contrato por prazo determinado o trabalhador tem direito a estabilidade, conforme item III da Súmula 378, do TST.

QUESTÃO 12: Certa, conforme Art. 166 da CLT.

QUESTÃO 13: Errada, mesmo se já houver obtido novo emprego o trabalhador pode receber o FGTS e multa na despedida sem justa causa.

QUESTÃO 14: Certa, este é exatamente o que dispõe o Art. 487, § 1º da CLT.

QUESTÃO 15: Errada, o acréscimo de 3 dias é POR ANO de serviço prestado, e não após DOIS anos de serviço.

QUESTÃO 16: Certa, esta é uma das hipóteses de rescisão indireta e caberá indenização como na despedida sem justa causa, conforme Art. 487, § 4º, da CLT.

QUESTÃO 17: Certa, ato de improbidade a desonestidade, fraude, má-fé do obreiro, que provoque risco ou prejuízo à integridade patrimonial do empregador ou de terceiro com o objetivo de alcançar vantagem para si ou para outrem.

QUESTÃO 18: Errada, não é devido o seguro desemprego se possuir renda, conforme Art. 3º, V, da Lei Nº 7.998/90.

QUESTÃO 19: Certa, em conformidade com Art. 9º, II, da Lei 7998/90.

21

FONTES DE PESQUISA

www.previdenciasocial.gov.br;
www.caixa.gov.br;
www.presidencia.gov.br;
www.planalto.gov.br/legislacao;
www.mte.gov.br;
Constituição Federal da República do Brasil;
Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;
Código Civil Brasileiro;
Cartilha "Ministério Público do Trabalho e os Direitos dos Trabalhadores";
Cartilha de direito do trabalhador da Anamatra.

22

ANOTAÇÕES

ENTRE EM CONTATO COM O
SINDISAÚDE CRICIÚMA

48 3439.4900

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

O SINDISAÚDE
É FILIADO AS SEGUINTE ENTIDADES



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