

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS – UNISINOS

ÁREA DE CIÊNCIAS HUMANAS

CURSO DE SERVIÇO SOCIAL

CARTILHA

OS DIREITOS DE VIVER DO MUNDO DO TRABALHO:

a informação a serviço da cidadania

Autores

Alunos:

Angélica Amaral da Rosa

Carolina de Vargas Muller

Clair Rodrigues da Silveira

Cristiana Rostirola de Marco

Fabiana Bussmann Schreiber

Gabriela Miguel Nunes

Jane Maria Livi

Janine Silva Moraes

Marcele da Silva Rodrigues

Mariana Sayuri Suzuki Villar

Marisa da Silva Figueira

Patrícia Bitencourt de Vargas

Uilian Ungari Mendes

Vanessa Santos Vieira

Professora: Rosangela Barbiani

Parcerias Institucionais

PRUMO –Programa de Unidades Móveis de Saúde Coletiva

Cidadania.Com - Professora Marilene Maia

Núcleo de Prática Jurídica - Professor Andrio Portuguez Fonseca

2005

SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

EPI – Equipamento de Proteção Individual

LDB- Lei de Diretrizes e Bases

LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social

FAT- Fundo de Amparo ao Trabalhador:

PROGER - Programa de Geração de Emprego e Renda

MTEM - Ministério do Trabalho e Emprego

PRONAF – Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar

PASEP - Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público

PIS - Programa de Integração Social

BNDES - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

PIS - Programa de Integração Social

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

HIV - Sigla em inglês para vírus da imunodeficiência humana

RGPS - Regime Geral de Previdência Social

RAIS – Relação anual de informações Sociais

CTPS – Carteira de trabalho e Previdência Social

RLA - Resultado Líquido Adicional

SSST - Serviço de Segurança e Saúde do Trabalhador

CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho

DRT - Delegacia Regional do Trabalho

PPD`S - Pessoas Portadoras de Deficiências

CID - Classificação Internacional de Doença

ECA - Estatuto da Criança e do adolescente

MTE- Ministério do Trabalho e Emprego

NR- Norma Regulamentadora

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SENAT – Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

SINE- Sistema Nacional de Emprego

SUS- Sistema Único de Saúde

NOB- Norma Operacional Básica

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
<i>1 O TRABALHO COMO UM DIREITO SOCIAL E AS DEMAIS POLÍTICAS PÚBLICAS</i>	111
<i>2 AS POLÍTICAS DE FOMENTO AO TRABALHO E AS FONTES DE CUSTEIO</i>	177
2.1 Fundo de Amparo ao Trabalhador:	17
2.2 PIS/PASEP	188
<i>3 O DIREITO A LIVRE ASSOCIAÇÃO PROFISSIONAL OU SINDICAL E À GREVE COMO MECANISMO DE LUTA PELOS DIREITOS DOS TRABALHADORES</i>	19
<i>4 DIREITOS DOS TRABALHADORES REGIDOS PELA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO- CLT</i>	22
4.1 Carteira de Trabalho	25
4.2 Salário Mínimo	25
4.3 Repouso semanal	26
4.4 Férias-remuneradas	26
4.5 Salário Família	27
4.6 Jornada de trabalho	28
4.6.1 Intervalo:	28

4.6.2 Dispensas em casos especiais: faltas admissíveis	28
4.7 Licença Paternidade.....	29
4.8 Adicional de Insalubridade e atividades perigosas	30
4.9 Aviso Prévio:.....	300
4.10 Da Rescisão contratual	31
4.11 Seguro Desemprego.....	33
4.12 Fundo de Garantia por Tempo de Trabalho (FGTS).....	34
4.13 Vale Transporte.....	35
<i>5 DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DOS TRABALHADORES SEGURADOS</i>	
<i>(CONTRIBUINTES) DO INSS (INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE</i>	
<i>SOCIAL).....</i>	
<i>37</i>	
5.1 Auxílio Doença.....	38
5.2 Auxílio Acidente	39
5.3 Aposentadoria por Invalidez.....	39
5.4 Aposentadoria por idade:	39
5.5 Aposentadoria por Tempo de Contribuição	39
5.6 Reabilitação Profissional.....	
5.7 Benefícios para os quais não é necessário o período de carência:	420
5.8 Desemprego e direitos aos benefícios.....	
5.9 Programa de Integração Social – PIS	442
5.9.1 SOBRE QUOTAS.....	45
5.9.2 SOBRE RENDIMENTOS DO PIS.....	47
<i>6 A SAÚDE DO TRABALHADOR E A LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E</i>	
<i>TRABALHISTA</i>	
<i>48</i>	
6.1 Direitos e garantias dos representantes dos trabalhadores:	49
6.1.1 Exemplificando:	49

6.2 O acidente de trabalho.....	50
6.2.1 Benefícios por acidente de trabalho da Previdência Social	49
7 OS DIREITOS DE VIVER DO MUNDO DO TRABALHO: PESSOAS	
PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS - PPD`S	52
7.1 ENTENDENDO DO ASSUNTO: ESTÁ NA LEI (7.853):	52
7.2 Direito das Pessoas Portadoras de Deficiências	54
7.3 A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência	55
7.4 Do Acesso à Educação.....	56
7.5 Da Habilitação e da Reabilitação Profissional	57
7.6 Do Acesso ao Trabalho	57
7.7 Da participação em Concurso Público	59
8 OS DIREITOS DAS MULHERES TRABALHADORAS	
8.1 Um pouco de história	59
8.2 A Informação: um passo à cidadania.....	63
8.3 Principais Direitos das Mulheres Trabalhadoras	64
8.3.1 A autonomia coletiva e o trabalho da mulher	64
8.3.2 Igualdade entre Sexos	65
8.3.3 Duração da jornada de trabalho da mulher (horas extras).....	65
8.4 O direito à proteção da maternidade	66
8.4.1 Estabilidade da gestante	66
8.4.2 Mudança de Função	66
8.4.3 Ausência no Final da Jornada de Trabalho	66
8.4.4 Licença Gestante	67
8.5 A Proteção ao direito da amamentação	69
8.5.1 berçário e creche :	69
8.6 O direito a preservação da integridade física e moral	720

8.6.1 Revistas por Pessoas do mesmo sexo.....	72
8.6.2 Assédio Sexual é crime:	72
<i>9 OS DIREITOS DE VIVER DO MUNDO DO TRABALHO: O TRABALHO</i>	
<i>ADOLESCENTE.....</i>	73
9.1 Adolescente trabalhador.....	74
9.2 Adolescente Estagiário.....	75
9.3 Adolescente aprendiz	76
<i>10 OS DIREITOS DO(A) EMPREGADO(A) DOMÉSTICOS(A).....</i>	78
10.1 O trabalho doméstico na história da humanidade.....	78
10.2 Conceito e tipos de emprego doméstico.....	79
10.2.1 - Diarista.....	79
10.3 Direitos trabalhistas do empregado doméstico	82
10.3.2 Direitos excluídos.....	86
10.3.3 Direitos previdenciários	87
<i>11 OS IDOSOS E O TRABALHO</i>	88
<i>12 FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO</i>	89
<i>FONTES CONSULTADAS.....</i>	91

INTRODUÇÃO

A proposta de elaboração desta Cartilha nasce do interesse dos alunos do Curso de Serviço Social da UNISINOS em publicizar os conhecimentos adquiridos através da disciplina de Seminário de Serviço Social I.

Nessa disciplina estuda-se a realidade do mundo do trabalho e as relações sociais dele decorrentes na sociedade contemporânea, a fim de que a dialética inclusão-exclusão social possa ser compreendida enquanto fenômeno social que se constrói nas malhas das determinações sócio-econômicas, onde capital e trabalho se encontram e se confrontam.

Como Assistentes Sociais em formação, os alunos interagem com o campo dos fundamentos teóricos, éticos e legais correlatos ao conceito de cidadania, à luz dos processos sociais reais de precarização e desregulamentação do trabalho.

No complexo quadro conjuntural mundial, onde o trabalho “vivo” é secundarizado frente ao trabalho “morto”, se faz necessário a defesa intransigente do valor do trabalho humano, como central e constitutivo do progresso civilizatório e do viver em sociedade. Lutar pela permanência deste direito social, em suas bases ético-legais, que assegurem a dignidade do trabalhador é tarefa de todos os segmentos da sociedade. O trabalho não é apenas fonte de sobrevivência e de riqueza, mas o eixo

sobre o qual erigimos o viver coletivo, ou seja, os padrões éticos e morais com os quais produzimos nossos valores, deveres e direitos.

Cabe, portanto, a cada segmento da sociedade refletir sobre seu papel no processo de afirmação deste direito de cidadania, isto é, na defesa a garantia do trabalho a todos os cidadãos, sem negarmos a importância que os avanços tecnológicos têm agregado aos processos de trabalho e produção.

Na Universidade, a oportunidade de estar em contato com o conhecimento nos coloca em uma posição privilegiada de apropriação de saberes e da informação, mecanismos estratégicos dos processos de desenvolvimento econômico e social. A informação, por sua vez, é instrumento básico para o exercício da cidadania, tão necessária à construção de uma sociedade pautada na democracia e equidade social.

Dessa forma, ***OS DIREITOS DE VIVER DO MUNDO DO TRABALHO***: *a informação a serviço da cidadania* pretende ser um destes instrumentos de conhecimento e ação, aproximando a Universidade da sociedade, à medida que se propõe a disseminar os principais direitos do viver *do* e *no* mundo do trabalho à sua comunidade de abrangência, como estratégia de in-formação para o exercício da cidadania ativa e responsável.

Essa iniciativa só foi possível através das parcerias institucionais firmadas, consagrando a riqueza do trabalho interdisciplinar e a vocação para o desenvolvimento regional integrado, proposto pela Universidade. É, portanto, uma obra coletiva, que iniciou com o laborioso trabalho de pesquisa dos alunos e tem sua exitosa conclusão com a minuciosa revisão dos nossos parceiros especialistas o que oportunizou a disseminação de tão importantes dados e informações, através desse manual.

Esperamos que esse passo a serviço da cidadania encontre eco em várias outras mãos e regiões de nosso estado e país, pois não há como efetivar direitos sem a informação.

São Leopoldo, março de 2005.

1 O TRABALHO COMO UM DIREITO SOCIAL E AS DEMAIS POLÍTICAS PÚBLICAS

Direito do trabalho, quem és? De onde vens? Para onde vais? Evidentemente, esse direito é bem complexo.

Na linguagem cotidiana a palavra trabalho tem muitos significados. Embora pareça compreensível como uma das formas elementares de ação dos homens, o seu conteúdo oscila. Às vezes, carregada de emoção, lembra, dor, tortura, suor do rosto, fadiga. Noutras, mais que ficção e fardo, designa a operação da matéria natural em objeto de cultura. É o homem em ação para sobreviver e realizar-se, criando instrumentos, e com esses, todo um novo universo cujas vinculações com a natureza, embora inegáveis, se tornam opacas.

Na história, o trabalho também teve vários sentidos, em geral, foi associado à dominação do homem pelo próprio homem, de onde surgiram os regimes como a escravidão até as formas atuais de exploração da mão de obra que vive do trabalho.

Essa forma de submeter o trabalho à propriedade privada, ao valor de troca, nada tem de natural. Ela foi construída por uma sociedade, através dos tempos. Essa construção transformou trabalho digno em mercadoria, autonomia em dependência, realização em exploração.

O trabalho não só é um dever, mas um direito, pois através dele o homem é homem, se faz, aparece, enquanto cria, entra em relação com os outros, com o seu tempo, cria o seu mundo, se torna reconhecido e deixa impressa no planeta em que vive a marca de sua passagem.

O trabalho é central na vida em sociedade, a ele convergindo demais direitos e políticas sociais, no sentido de garantir condições e qualificações adequadas para exercê-lo, tendo em vista seu alcance social (inclusão) e econômico (desenvolvimento). Por exemplo, a educação, saúde, assistência social, previdência social são políticas sociais que articulam diretrizes e serviços para esse fim.

O trabalho na contemporaneidade vem constituindo trabalhadores novos em consciência, com um novo saber, nova capacidade de entender-se e de entender a realidade, as leis e a lógica que governam a natureza e a sociedade.

Os vínculos entre trabalho e educação deixaram de ser preocupação de industrialistas, de educadores das escolas profissionalizantes ou de programas de inclusão social e passaram a ser componentes das teorias das ciências humanas, das pautas governamentais, sindicais e dos movimentos pelos direitos humanos. É a formação humana e seu destino histórico que se coloca na agenda mundial. Os vínculos tradicionais foram ultrapassados e adquiriram nova qualidade. Novas temáticas foram introduzidas na reflexão e na prática: pedagogia da fábrica, pedagogia do trabalho, pedagogia dos movimentos sociais, formação politécnica, as práticas cooperadas e cooperativas. A busca de uma escola e de um ensino de qualidade, expressos na nova LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional) passou a ser pensada tendo como eixo o trabalho.

Essa preocupação já está explicitada em nossa Constituição Federal:

Art.205. A educação, direito de todos e dever do estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art.214. A lei estabelecerá o plano nacional de educação, visando à articulação e ao desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis e à integração das ações do Poder Público que conduzam à:

- I – erradicação do analfabetismo;
- II – universalização do atendimento escolar;
- III – melhoria da qualidade de ensino;
- IV – formação para o trabalho;
- V – promoção humanística, científica e tecnológica do País.

Há, inclusive, preceitos Constitucionais que asseguram o direito à licença para a formação profissional, embora não estejam devidamente operacionalizados como os demais direitos sociais. O objeto da Licença permite a todo trabalhador, no decorrer de sua vida profissional, seguir por sua iniciativa, e a título individual, medidas de formação, independentemente de sua participação nos estágios incluídos no plano de formação da empresa na qual ele exerce sua atividade. Suas finalidades são de permitir aos trabalhadores o acesso a níveis superiores de qualificação, mudança de atividade ou de profissão e de maior amplitude diante da cultura e da vida social, assim como de se preparar para um exame afim de adquirir um diploma de ensino tecnológico. Além disso, licenças especiais dizem respeito principalmente aos jovens trabalhadores, ao ensino, aos dispensados por motivo econômico e outros.

Já no âmbito da ASSISTÊNCIA SOCIAL, como política integrante da Seguridade Social e através da LOAS (Lei Orgânica da Assistência, que define os

serviços assistenciais como os das ações voltadas para o cumprimento dos objetivos, princípios e diretrizes da Assistência), a relação com o trabalho se expressa desde seus objetivos:

Art.203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente da contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

- I – a proteção à família, à maternidade infância à adolescência e a velhice;
- II – o amparo às crianças e adolescentes carentes;
- III – a promoção da integração ao mercado de trabalho;**
- IV – a habilitação e a reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de uma integração à vida comunitária;
- V – a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família.

Em relação à Previdência Social, embora sua cobertura extrapole os eventos/situações associados às relações de trabalho, tem grande parte de sua destinação à prestação de benefícios vinculados ao segurado trabalhador, conforme a Constituição Federal:

Art.201.A Previdência Social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observando critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei a:

- I – cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;
- II – proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- III – proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
- IV – salário família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;

V – pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes.

O detalhamento destes benefícios previdenciários associados às relações empregatícias será tema da Cartilha.

Como a Previdência, a Saúde também é objeto especial de legislação e estudo quando o assunto é trabalho.

A Constituição Federal de 1988 institui:

Art.196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Portanto, a saúde não é um direito privado, mas uma garantia pública de interesse de todos, tanto por meio de métodos de cura quanto de prevenção.

É direito do trabalhador a redução dos riscos à vida e à saúde no trabalho, através de Normas de Saúde, Higiene e Segurança (Art. 7 da Constituição Federal de 1988).

Esse direito deve ser garantido por várias instâncias governamentais, conforme artigo Constitucional:

Artigo 6º- É dever dos governos; federal, estadual e municipal (através dos Centros de Referências e Programas de Saúde do Trabalhador), do Ministério do Trabalho (Portaria nº 3.214 de 08/06/1978 e suas NRs), do Ministério da Saúde (Lei Federal nº 8.080 de 19/09/1990 SUS), e do Ministério da Previdência Social (Lei nº 8.213 de 24/07/1991) fiscalizar os riscos nos locais de trabalho. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e os Sindicatos devem participar da fiscalização.

Especificamente em relação à “saúde do trabalhador”, faz-se necessária a permanente vigilância e ações concretas que busquem a efetivação da segurança e saúde nos locais de trabalho, através do Sistema Único de Saúde (SUS) exigindo ações preventivas, garantindo a saúde e condições salubres aos trabalhadores nos seus ambientes de trabalho e prevenindo os riscos dos acidentes e das doenças laborais.

Ao SUS compete, além de outras atribuições (artigo 200):

I – controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesses para a saúde e participar da produção de medicamentos, equipamentos imunobiológicos, hemoderivados e outros insumos;

II – executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

VII – participar do controle e fiscalização da produção, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos;

VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

2 AS POLÍTICAS DE FOMENTO AO TRABALHO E AS FONTES DE CUSTEIO

Os Fundos Públicos e Privados para prover o direito ao trabalho e para a cobertura dos direitos dos trabalhadores são diversos. Aqui, pontuaremos os principais.

2.1 Fundo de Amparo ao Trabalhador:

FAT é um fundo especial, de natureza contábil-financeira, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, destinado ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico.

As principais ações de emprego financiadas com recursos do FAT estão estruturadas em torno de dois programas: o Programa do Seguro-Desemprego (com as ações de pagamento do benefício do seguro-desemprego, de qualificação e requalificação profissional e de orientação e intermediação do emprego) e os Programas de Geração de Emprego e Renda, cujos recursos são alocados por meio dos depósitos especiais criados pela Lei nº 8.352, de 28 de dezembro de 1991 (incorporando, entre outros, o próprio Programa de Geração de Emprego e Renda - PROGER, nas modalidades Urbano e Rural e o Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar - PRONAF).

Os Programas de Geração de Emprego e Renda - voltados em sua maioria para micro e pequenos empresários, cooperativas e para o setor informal da economia - associam crédito e capacitação para que se gere emprego e renda. Fazem parte desses programas o PROGER, o PROGER Rural e o PRONAF.

2.2 PIS/PASEP

A principal fonte de recursos do FAT é composta pelas contribuições para o Programa de Integração Social - PIS, criado por meio da Lei Complementar nº 07, de 07 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PASEP, instituído pela Lei Complementar nº 08, de 03 de dezembro de 1970.

A partir da promulgação da Constituição Federal, nos termos do que determina o seu art.239, os recursos provenientes da arrecadação das contribuições para o PIS e para o PASEP foram destinados ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e, pelo menos quarenta por cento, ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico, esses últimos a cargo do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES.

As cotas individuais do Fundo de Participação PIS-PASEP foram mantidas, como direito adquirido dos seus participantes. Apenas cessou o fluxo de ingresso de novos recursos das contribuições naquele fundo, que passaram a custear os programas acima referidos. O pagamento destas cotas é uma forma dos trabalhadores(as) participarem do lucro e do desenvolvimento das empresas, formando uma poupança individual, representada por uma conta de participação aberta em seu nome.

O PIS é administrado pela Caixa Econômica Federal e o PASEP pelo Banco do Brasil. É cadastrado no PIS o empregado que tem seu primeiro contrato de trabalho com carteira assinada em empresa privada. É cadastrado no PASEP o empregado que tem seu primeiro contrato de trabalho com carteira assinada, em empresa ou órgão público. A forma de acesso a esses Fundos pelos trabalhadores será vista na Cartilha.

3 O DIREITO A LIVRE ASSOCIAÇÃO PROFISSIONAL OU SINDICAL E À GREVE COMO MECANISMO DE LUTA PELOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

O direito a livre associação profissional ou sindical está consagrado no artigo 8 de nossa Constituição Federal, como também a ampla autonomia aos sindicatos, que agora tem vedada a interferência ou intervenção pelo poder público.

Entretanto, a organização sindical e da classe trabalhadora expressa e vive a crise do mundo do trabalho, onde as correlações de força entre capital e trabalho estão conjunturalmente e mundialmente demarcando um cenário desfavorável aos trabalhadores.

No Brasil, a flexibilização do direito do trabalho vem acontecendo de forma gradual. A Constituição Federal de 1988 já inovou neste sentido. Apesar de levar muitos preceitos de direito do trabalho ao nível de norma constitucional, possibilitou uma maior abertura à negociação coletiva, como o disposto nos incisos VI, XIII, XIV e XXVI do art. 7º.

Mais tarde, outras medidas foram tomadas, como a Medida Provisória que permitiu os contratos temporários de trabalho com direitos reduzidos, já no governo Fernando Henrique Cardoso.

A reforma da CLT nos planos do governo LULA deve ser realizada após a reforma sindical ser votada no Congresso, o que ainda não se efetivou. O objetivo, segundo o governo, é eliminar artigos que estão em desuso, ultrapassados ou garantidos pela Constituição ou por outras Leis, sem retirar direitos já conquistados pelos trabalhadores, mas evidentemente outros interesses comparecem neste cenário de

disputas. Vivemos, portanto, uma importante página da história da organização do trabalho e dos trabalhadores, pois embora o governo tenha inclinações e origem nesta classe social, os outros “poderes” nacionais e internacionais instituem forte pressão à desregulamentação do trabalho e ao re-fluxo do movimento e da organização sindical.

Apesar de indícios positivos neste início de ano, no que tange à retomada do crescimento econômico do país e a queda (ainda discreta) dos índices de desemprego, a situação de precariedade de inserção e de permanência no mundo e mercado de trabalho compele trabalhadoras e trabalhadores brasileiros a condições de vida cada vez mais degradantes.

Nesse complexo quadro conjuntural, o “direito à greve” parece perder sentido e força, o que socialmente enfraquece o movimento (sindical) dos trabalhadores.

O direito à greve está assegurado em nossa Constituição Federal, art. 9.º -

"É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1.º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade."

As atividades essenciais são:

I - tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustível;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII - telecomunicações;

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X - controle de tráfego aéreo;

XI - compensação bancária.

A Lei 7783/89 dispõe sobre o contrato de trabalho e a greve: - Art. 7.º - "Observadas as condições previstas nesta lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais durante o período ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

§ único - É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos artigos 9º e 14º.

4 DIREITOS DOS TRABALHADORES REGIDOS PELA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO- CLT

A consolidação das leis do trabalho

Esta legislação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho nela previstas.

Art. 2º Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os direitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiver sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Parágrafo único. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

Art. 5º A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual sem distinção de sexo.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;

c) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições;

A CLT, assim como os demais direitos trabalhistas, podem ser acessados na íntegra pelo site do Ministério do Trabalho: <http://www.mte.gov.br/Trabalhador>

Os trabalhadores, além de terem seus direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, têm também seus direitos inclusos na Constituição Federal, no seu artigo 7º, e visam assegurar melhores condições de vida e de trabalho a todas/os trabalhadoras/es. Os principais são:

- Carteira de trabalho e previdência Social;
- Salário mínimo;
- Trabalho noturno remunerado;
- Salário - família;
- Jornada de trabalho;
- Repouso semanal;
- Férias anuais remuneradas;
- Décimo terceiro;
- Licença à gestante, com estabilidade no emprego da confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto;
- Licença- paternidade;
- Vale- transporte;
- Programa de Integração Social (PIS)
- Medicina e segurança do trabalho
- Adicional de Insalubridade/Periculosidade;
- Assistência no caso de Acidente de trabalho;

- Aviso Prévio;
- Rescisão contratual;
- Reclamação na Justiça do Trabalho;
- Seguro desemprego e Fundo de Garantia por tempo de serviço FGTS;

4.1 Carteira de Trabalho

É o documento de identidade e o histórico da vida profissional do trabalhador. É obrigatória para o exercício de qualquer emprego a carteira assinada (art:13 CLT).

Atenção: A falsificação, fabricação e venda indevida da carteira é considerada crime de falsidade pelo art: 299 do Código Penal.

4.2 Salário Mínimo

É a contraprestação mínima devida a pagar diretamente pelo empregador para o empregado, sem distinção de sexo.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela ONU em 1948, especificou em seu art. 23, n.º 3, o princípio segundo o qual *"todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social."* No Brasil, foi o

legislador constituinte de 1946 que demonstrou explicitamente, ao dispor no art. 157, I, que o salário-mínimo deveria ser capaz de satisfazer as "necessidades normais do trabalhador e de sua família". Esse princípio foi re-consagrado na Constituição de 1988, muito embora continue a enorme discrepância entre necessidades sociais e possibilidades de satisfazê-las dignamente, através do salário mínimo.

O trabalhador a quem for pago salário inferior ao salário mínimo terá direito, não obstante qualquer contrato ou convenção em contrário, a reclamar do empregador o complemento de seu salário mínimo estabelecido pela região.

4.3 Repouso semanal

Todo trabalhador tem assegurado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, deverá coincidir com o domingo, em alguns casos, se não for possível, terá folga durante a semana (art :64 CLT).

4.4 Férias-remuneradas

Todo o empregado terá direito anual ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração (art :129CLT).

Após cada período de 12 meses de contato de vigência de trabalho o empregador terá direito a férias, nas seguintes proporções:

I - Trinta (30) dias corridos se não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes.

II - Vinte quatro (24) dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas.

III - Dezoito (18) dias corrido, quando houver tido 15 a 23 faltas.

IV - Doze (12) dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas (art:130

CLT)

Atenção: faltas não justificadas

4.5 Salário Família

Benefício pago aos trabalhadores com salário mensal de até R\$ R\$ 623,44, para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos incompletos ou inválidos. São equiparados aos filhos, os enteados e os tutelados que não possuem bens suficientes para o próprio sustento.

De acordo com a Medida Provisória nº 182, de 29/04/2004, o valor do salário-família será de R\$ 21,27, por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para quem ganhar até R\$ 414,78. Para o trabalhador que receber de R\$ 414,79 até 623,44, o valor do salário-família por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, será de R\$ R\$ 14,99.

Como esses valores mudam todos os anos, convém atualizá-los através do fone 0800 78 0191 ou pelo site www.previdenciasocial.gov.br/cidadao.asp

Têm direito ao salário-família os trabalhadores empregados e os avulsos. Os empregados domésticos, contribuintes individuais, segurados especiais e facultativos não recebem salário-família.

Para a concessão do salário-família, a Previdência Social não exige tempo mínimo de contribuição.

Quando o pai e a mãe são empregados, aos dois é devido o salário-família. E, se o empregado possui dois ou mais empregos, receberá em cada um deles a totalidade do salário-família.

Para pais ou mães que têm filhos menores de 14 anos legítimos, legitimados, ilegítimos e adotivos (decreto:53.153.63; art:4.) ocorrendo a separação o salário ficará com o que ficar com a Guarda Judicial.

A prova de filiação, assegurada do direito ao salário-família, será feita mediante a certidão do registro nascimento, ou provas admitidas na legislação civil (art:5º do decreto).

4.6 Jornada de trabalho

A duração normal de trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias. (Art: 58 CLT), ou conforme especificações previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva.

4.6.1 Intervalo:

O trabalhador tem direito a intervalos para alimentação e repouso:

- Durante a jornada de trabalho:

De 08 horas: intervalo de 1 a 2 horas

De 06 horas: intervalo mínimo de 15 minutos

-Entre duas jornadas diárias: intervalo mínimo de 11 horas.

4.6.2 Dispensas em casos especiais: faltas admissíveis

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- até 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;

- até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);
- quando for arrolado ou convocado para depor na Justiça;
- faltas ao trabalho justificadas a critério do empregador;
- período de licença-maternidade ou aborto não criminoso;
- paralisação do serviço nos dias que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- afastamento por motivo de doença ou acidente de trabalho (primeiros 15 dias);

VEJA TABELA PRÁTICA SOBRE TODAS AS FORMAS DE AFASTAMENTO E SUAS RESPECTIVAS LEGISLAÇÕES EM <http://www.guiatrabalhista.hpg.ig.com.br/inter3.htm>

4.7 Licença Paternidade

Na Constituição, a maternidade é reconhecida como uma responsabilidade social, no sentido de enfatizar a partilha das funções entre pai e mãe, desde o nascimento do bebê, criando a licença-paternidade de cinco dias.

4.8 Adicional de Insalubridade e atividades perigosas

Quando o trabalho é exercido sob fatores como temperatura excessiva (calor ou frio), umidade, radiação, pressão, vibração, vapores, fumaça, poeira, agentes infecciosos, germes, vírus, tensão emocional e outros (art:189CLT).

As atividades consideradas insalubres podem ser determinadas em graus diferenciados máximo, médio e mínimo que assegura a percepção de adicional respectivamente de 40%, 20%, 10% do salário mínimo nacional.

O exercício de trabalho em condições de periculosidade assegura a percepção de adicional de 30% incidente sobre a remuneração do trabalhador, sendo que a remuneração consiste no salário básico acrescido de todas as vantagens salariais do trabalhador.

São consideradas atividades perigosas aquelas laboradas em área de risco, ou seja exercidas com o manuseio ou nas proximidades de explosivos, inflamáveis e geradores de energia elétrica.

As atividades são apontadas como sendo perigosas ou insalubres conforme critérios pré-estabelecidos em Normas Reguladoras, em especial a NR 14, 15 e 16.

4.9 Aviso Prévio:

Em um contrato de trabalho por prazo indeterminado, que é o contrato normal de trabalho, se a empresa quiser mandar o empregado embora, sem justa causa, terá que dar a ele um aviso prévio. Isto significa que a empresa tem que comunicar ao empregado que ele está sendo demitido. Esta comunicação precisa ser feita com 30 dias de antecedência para os empregados que recebem por quinzena ou mensalmente.

Se a empresa demitir o empregado imediatamente e, portanto, sem o aviso prévio, terá que pagar um mês de aviso prévio em dinheiro, como se fosse o salário normal do empregado, sendo que o aviso prévio indenizado integra o tempo de serviço do trabalhador, assim deve-se anotar na carteira de trabalho do trabalhador um mês a mais de labor.

Durante o aviso prévio trabalhado a empresa é obrigada a conceder 2 horas diárias para o empregado procurar outro emprego ou redução de 7 dias no período de aviso.

O empregado também é obrigado a dar aviso prévio à empresa em caso de pedido de demissão. Se o empregado sair da empresa sem dar aviso prévio, a empresa tem o direito de reter a importância equivalente a um mês do salário do empregado, seja o dinheiro retido referente a saldo de salário, férias ou 13º salário.

4.10 Da Rescisão contratual

Na ocasião da rescisão contratual, o trabalhador apresentará direitos diferenciados, conforme a natureza do desligamento. A rescisão contratual pode-se dar por pedido de demissão, dispensa sem justa causa, dispensa com justa causa e término de contrato de experiência.

Na maioria dos casos os trabalhadores possuem os seguintes direitos:

- Pagamento das verbas salariais e indenizatórias constantes no termo de rescisão de contrato, será assistido por pessoas qualificadas; Caso o empregador seja menor ou analfabeto, o pagamento será somente em dinheiro (art. 6; instrução normativa nº 2, de 12 de Março de 1992);

- Na ocorrência de despedida arbitrária ou sem justa causa, além das parcelas salariais devidas, o empregador receberá:

- 40% sobre o montante dos depósitos efetuados ao FGTS (art 8 da normativa anterior), sendo que esse valor, atualmente, deve ser depositado junto a Caixa Econômica Federal para posterior saque pelo trabalhador;
- Das férias o pagamento será em dobro (aquelas vencidas a mais de um ano), simples (aquelas vencidas em menos de um ano), ou proporcional (aquelas que estão para vencer, nesse caso cada mês corresponde a 1/12 do valor das férias integrais), conforme o caso (art. 15 da normativa anterior);
- O pagamento das férias deve ser sempre acrescido do pagamento de 1/3, sendo esse valor denominado de abono constitucional;
- O pagamento do Décimo Terceiro Salário, também conhecido como Gratificação Natalina, corresponde ao pagamento de mais um salário, se na ocasião da rescisão contratual o emprego não tiver um ano de trabalho ou se já recebeu os valores a título de Décimo Terceiro Salário esse perceberá os valores de forma proporcional, ou seja, 1/12 do valor do salário, por mês laborado.

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

4.11 Seguro Desemprego

Seguro-Desemprego é um benefício integrante da seguridade social, garantido pelo art. 7º dos Direitos Sociais da Constituição Federal, e tem por finalidade promover a assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado, em virtude da dispensa sem justa causa. O seguro-desemprego é pessoal e intransferível;

Terá direito a perceber o seguro – desemprego o trabalhador com carteira assinada, dispensado sem justa causa, que comprove:

- Ter recebido salários consecutivos no período de 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data da dispensa;

- Não estar em gozo de benefício do INSS, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente.

- Não possuir renda para o sustento próprio e da família

O seguro-desemprego será concedido por um período máximo variável de 3 (três) a 5 (cinco) meses, de forma contínua ou alterada, a cada período aquisitivo de 16 (dezesesseis) meses, dependendo do tempo de serviço do trabalhador:

06 a 11 meses de serviço- 03 parcelas

12 a 23 meses de serviço- 04 parcelas

24 a 36 meses de serviço- 05 parcelas

O valor do benefício será fixado em moeda corrente na data de sua concessão e corrigido anualmente por índice oficial, não podendo ser inferior ao valor do salário mínimo.(art:7º da resolução anterior);

- Se no período do recebimento dos valores a título de seguro desemprego o trabalhador conseguir um novo emprego deve comunicar imediatamente ao órgão oficial, sob pena de devolver os valores indevidamente e ainda responder processo crime na instância federal.

Pode ser requerido a partir do sétimo ao 120º dia após a data da dispensa, nas agências da Caixa Econômica Federal, Ministério do Trabalho ou SINE.

4.12 Fundo de Garantia por Tempo de Trabalho (FGTS)

Todo empregador é obrigado a depositar até o sétimo dia de cada mês, em conta bancária vinculada de cada trabalhador, a importância de 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior. (art:1 instrução normativa nº17,de 31 de julho de 2000), para efeito de manutenção do FGTS de seus empregados. Esse valor não é descontado do salário do empregado.

O saldo da conta pode ser sacado em caso de:

- Aposentadoria;
- Demissão sem justa causa:
 - No caso de despedida sem justa causa, ainda que indireta, o empregador depositará a importância igual a 40% do montante de todos os depósitos realizados na conta durante a vigência do contrato de trabalho;
 - Ocorrendo despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual será de 20%.(art:4 da instrução normativa anterior)
- Término do contrato por prazo determinado;
- Suspensão do trabalho avulso;
- Necessidade pessoal, urgente e grave, decorrente de desastre natural causado por chuvas ou inundações que tenham atingido a área de residência do trabalhador, quando a situação de emergência ou o

estado de calamidade pública for assim reconhecida, por meio de portaria do Governo Federal;

- Falecimento do trabalhador;
- Ter o titular da conta vinculada idade igual ou superior a 70 anos;
- Quando o trabalhador ou seu dependente for portador do vírus HIV, câncer, Mal de Parkinson
- Permanência da conta por três anos ininterruptos sem depósito, para os contratos rescindidos até 13/07/90 e, para os demais contratos, a permanência do trabalhador por três anos ininterruptos fora do regime do FGTS;
- Rescisão do contrato por culpa recíproca ou força maior;
- Rescisão do contrato por extinção total ou parcial da empresa;
- Decretação de nulidade do contrato de trabalho nas hipóteses previstas no art. 37 - II, da Constituição Federal, quando mantido o direito ao salário;
- Rescisão do contrato por falecimento do empregador individual.

SAIBA MAIS SOBRE O FGTS NO SITE: www.caixa.gov.br/cidadao/produtos/fgts

4.13 Vale Transporte

O vale transporte constitui direito que o empregador antecipará ao trabalhador para deslocamento residência-trabalho ou vice-versa.(art:2º,decreto n°95,247,de 17 de novembro de 1987)

O vale transporte será custeado, pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% de seu salário básico.

O vale transporte é utilizável em todas as formas de transporte coletivo público urbano, ou, ainda, intermunicipal e interestadual com característica semelhante ao urbano.(art:3º do decreto anterior)

Está exonerado da obrigatoriedade do vale transporte o empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo.(art:4º do decreto anterior)

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

5 DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DOS TRABALHADORES
SEGURADOS (CONTRIBUINTES) DO INSS (INSTITUTO NACIONAL DE
SEGURIDADE SOCIAL)

Primeiramente cabe destacar que as normas previdenciárias estão em constante processo de modificação, devendo sempre que necessário buscar as últimas alterações sobre a matéria. As principais leis que regulam tal matéria são Lei 8.212 de 1991, Lei 8.213 de 1991 e Decreto 3.048 de 1999.

O site www.inss.gov.br informa sobre as mudanças e inclusive apresenta os documentos necessários para encaminhar cada pedido específico.

Na qualidade de um seguro social para ter direito aos benefícios é necessário estar inscrito junto ao INSS e manter as contribuições em dia.

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) compreende as seguintes prestações de serviço:

Quanto ao segurado:

- Aposentadoria por invalidez;
- Aposentadoria por idade;
- Aposentadoria por tempo de contribuição;
- Aposentadoria especial;

- Auxílio-doença;
- Auxílio acidente
- Salário- família;
- Salário –maternidade;
- Reabilitação Profissional

Quanto ao dependente:

- Pensão por morte;
- Auxílio-reclusão;

A seguir, apresentaremos os principais **direitos previdenciários:**

5.1 Auxílio Doença

O trabalhador que desconta para o INSS, com no mínimo doze contribuições mensais e que ficar incapacitado para o seu trabalho ou para sua atividade habitual por mais de 15 dias consecutivos tem direito ao auxílio doença. Nos primeiros 15 dias do afastamento, seja por doença ou acidente, cabe à empresa o pagamento do salário. No caso dos autônomos ou empregados domésticos, o benefício é pago diretamente pela Previdência desde o primeiro dia do afastamento, no valor de 91% do salário de benefício. A carência não será exigida se o afastamento for motivado por acidente de qualquer natureza.

5.2 Auxílio Acidente

Benefício pago ao trabalhador que sofre um acidente e fica com seqüelas que reduzem sua capacidade de trabalho. É concedido para segurados que recebiam auxílio-doença. Têm direito ao auxílio-acidente o trabalhador empregado, o trabalhador avulso e o segurado especial. O empregado doméstico, o contribuinte individual e o facultativo não recebem o benefício.

Para concessão do auxílio-acidente não é exigido tempo mínimo de contribuição, mas o trabalhador deve ter qualidade de segurado e comprovar a impossibilidade de continuar desempenhando suas atividades, por meio de exame da perícia médica da Previdência Social.

O auxílio-acidente, por ter caráter de indenização, pode ser acumulado com outros benefícios pagos pela Previdência Social exceto aposentadoria. O benefício deixa de ser pago quando o trabalhador se aposenta.

O benefício começa a ser pago a partir do dia seguinte em que cessa o auxílio-doença. O valor do benefício corresponde a 50% do salário que deu origem ao auxílio-doença, corrigido até o mês anterior ao do início do auxílio-acidente.

5.3 Aposentadoria por Invalidez

Benefício concedido aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados pela perícia médica da Previdência Social incapacitados para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhes garanta o sustento.

Não tem direito à aposentadoria por invalidez quem, ao se filiar à Previdência Social, já tiver doença ou lesão que geraria o benefício, a não ser quando a incapacidade resultar no agravamento da enfermidade.

Quem recebe aposentadoria por invalidez tem que passar por perícia médica de dois em dois anos, se não o benefício é suspenso. A aposentadoria deixa de ser paga quando o segurado recupera a capacidade e volta ao trabalho.

Para ter direito ao benefício, o trabalhador tem que contribuir para a Previdência Social por no mínimo 12 meses, no caso de doença. Se for acidente, esse prazo de carência não é exigido, mas é preciso estar inscrito na Previdência Social.

5.4 Aposentadoria por idade:

A aposentadoria por idade, uma vez cumprido o tempo mínimo de contribuição de 15 anos, será devida ao segurado que completar sessenta e cinco anos de idade, se homem, ou sessenta, se mulher, reduzidos esses limites para sessenta e cinquenta e cinco anos de idade para os trabalhadores rurais, respectivamente homens e mulheres. Cabe ainda frisar que em alguns casos judicialmente se tem entendido da possibilidade de cumular o período de tempo rural com o tempo urbano.

5.5 Aposentadoria por Tempo de Contribuição

Pode ser integral ou proporcional. Para ter direito à aposentadoria integral, o trabalhador homem deve comprovar pelo menos 35 anos de contribuição e a trabalhadora mulher, 30 anos. Para requerer a aposentadoria proporcional, o trabalhador tem que combinar dois requisitos: tempo de contribuição e a idade mínima.

Os homens podem requerer aposentadoria proporcional aos 53 anos de idade e 30 anos de contribuição (mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar 30 anos de contribuição).

As mulheres têm direito à proporcional aos 48 anos de idade e 25 de contribuição (mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar 25 anos de contribuição).

A aposentadoria por tempo de contribuição é irreversível e irrenunciável: a partir do primeiro pagamento, o segurado não pode desistir do benefício.

O trabalhador não precisa sair do emprego para requerer a aposentadoria.

Valor do benefício:

Para aposentadoria integral, será de 100% do salário de benefício. Para aposentadoria proporcional, de 70% do salário de benefício, mais 5% a cada ano completo de contribuição posterior ao tempo mínimo exigido.

O salário de benefício dos trabalhadores inscritos até 28 de novembro de 1999 corresponderá à média dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994.

Para os inscritos a partir de 29 de novembro de 1999, o salário de benefício será a média dos 80% maiores salários de contribuição de todo o período contributivo. Nos dois casos será aplicado o fator previdenciário .

Sempre que negado o pedido pelo INSS é possível esse ser discutido através do Poder Judiciário. O comprovante do pedido negado é fundamental para ingressar com a demanda, sem esse comprovante o processo judicial pode ser improcedente.

5.6. Reabilitação Profissional

É um serviço da Previdência Social que tem o objetivo de oferecer, aos segurados incapacitados para o trabalho (por motivo de doença ou acidente), os meios de reeducação ou readaptação profissional para o seu retorno ao mercado de trabalho.

O atendimento é feito por equipe de médicos, assistentes sociais, psicólogos, sociólogos, fisioterapeutas e outros profissionais. A reabilitação profissional é prestada também aos dependentes, de acordo com a disponibilidade das unidades de atendimento da Previdência Social.

Depois de concluído o processo de reabilitação profissional, a Previdência Social emitirá certificado indicando a atividade para a qual o trabalhador foi capacitado profissionalmente.

A Previdência Social poderá fornecer aos segurados recursos materiais necessários à reabilitação profissional, incluindo próteses, órteses, taxas de inscrição em cursos profissionalizantes, instrumentos de trabalho, implementos profissionais e auxílios transportes e alimentação.

O trabalhador vítima de acidente de trabalho terá prioridade de atendimento no programa de reabilitação profissional. Não há prazo mínimo de contribuição para que o segurado tenha direito à reabilitação profissional.

5.7. Benefícios para os quais não é necessário o período de carência:

I - pensão por morte, auxílio-reclusão, salário-família e auxílio-acidente de qualquer natureza;

II-salário-maternidade, para as seguradas empregada, empregada doméstica e trabalhadora avulsa;

III - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social, for acometido de alguma das doenças ou afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência e Assistência Social a cada três anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado;

IV- Pessoas com as doenças ou afecções abaixo indicadas excluem exigência de carência para a concessão de auxílio-doença ou de aposentadoria por invalidez aos segurados do Regime Geral de Previdência Social – RGPS:

I - tuberculose ativa;

II - hanseníase;

III - alienação mental;

IV - neoplasia maligna;

V - cegueira;

VI - paralisia irreversível e incapacitante;

VII - cardiopatia grave;

VIII - doença de Parkinson;

IX - espondiloartrose anquilosante;

X - nefropatia grave;

XI - estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante);

XII - síndrome da deficiência imunológica adquirida-Aids;

XIII - contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada; e- hepatopatia grave.”:

V - aposentadoria por idade ou por invalidez, auxílio-doença, auxílio-reclusão ou pensão por morte aos segurados especiais, desde que comprovem o exercício de atividade rural no período imediatamente anterior ao requerimento do benefício, ainda que de forma descontínua, igual ao número de meses correspondente à carência do benefício requerido; e

VI - reabilitação profissional.

Para a legislação do INSS acidente é aquele de qualquer natureza ou causa origem traumática e por exposição a agentes exógenos (físicos, químicos e biológicos), que acarrete lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda, ou a redução permanente ou temporária da capacidade laborativa.

5.8 Desemprego e direitos aos benefícios

O segurado que não tiver rendimentos ou for suspenso do trabalho pode ficar sem contribuir por até 12 meses, se tiver até 120 contribuições mensais. Esse prazo pode ser prorrogado por até 24 meses, se o segurado já tiver pago mais de 120 contribuições mensais, sem interrupção. Esses prazos são acrescidos de 12 meses para o segurado desempregado, desde que comprovada essa condição pelo registro no órgão próprio do Ministério do Trabalho e Emprego. Durante esses prazos, o segurado conserva o direito de receber benefícios.

5.9 Programa de Integração Social – PIS

O abono do PIS é o pagamento de um salário mínimo anual ao trabalhador, uma vez por ano , que:

- a) Recebeu em média, até 02 (dois) salários mínimos mensais no ano anterior;
- b) Estiver cadastrado no Programa de Integração Social PIS ou Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público /PASEP há pelo menos 5 (cinco) anos.
- c) Trabalhou no ano anterior, com vínculo empregatício, (CTPS) pelo menos 30 (trinta) dias.
- d) Quem constou na RAIS – Relação anual de informações Sociais (preenchida pelo empregador)

O trabalhador que recebeu, em média, mais de 2 (dois) salários mínimos mensais terá direito aos rendimentos da conta do Fundo de Participação do PIS/PASEP, desde que tenha sido cadastrado no Programa antes de outubro de 1988.

Período de pagamento:

O pagamento do abono salarial segue calendário próprio do Programa.

5.9.1 SOBRE QUOTAS

5.9.1.1 O que são Quotas?

É o saldo acumulado na conta individual do participante, decorrente dos valores creditados por ocasião das distribuições realizadas pelo Fundo de Participação PIS-PASEP, até 04/10/1988.

5.9.1.2 Quem tem direito ao saque de Quotas?

Os trabalhadores que foram cadastrados no PIS até 04/10/1988 e que ainda não exerceram o direito de saque total dos valores.

5.9.1.3 Quando o trabalhador poderá receber quotas?

A qualquer tempo, desde que adquirido o direito de saque.

5.9.1.4 Quais eventos dão o direito ao saque das quotas?

- Aposentadoria;
- Invalidez Permanente/ Reforma militar;
- Transferência de Militar para Reserva Remunerada;
- Neoplasia Maligna (câncer) do titular ou de seus dependentes;
- Portador do vírus HIV (SIDA/AIDS) do titular ou de seus dependentes;
- Morte do Participante.
- Benefício assistencial à pessoa portadora de deficiência e ao idoso.

5.9.1.5 Quando é divulgado o calendário de saque de quotas?

Não existe mais calendário para saque de quotas. Você pode solicitar e sacar a sua quota a qualquer tempo.

5.9.1.6 Onde receber as quotas?

Em qualquer agência da CAIXA.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• O saldo do PIS é corrigido anualmente no mês de julho. Portanto, é melhor solicitar o saque após esse período. |
|--|

5.9.2 SOBRE RENDIMENTOS DO PIS

5.9.2.1 O que são rendimentos?

São os juros de 3% ao ano mais o Resultado Líquido Adicional - RLA das aplicações, em percentual variável, calculados sobre o saldo atualizado das quotas existentes na conta individual do trabalhador, creditados anualmente.

5.9.2.2 Quem tem direito aos rendimentos?

Somente os trabalhadores que são participantes do Fundo PIS-PASEP, desde que ainda possuam saldo acumulado de quotas.

5.9.2.3 Quando o trabalhador poderá receber rendimentos?

No período estabelecido anualmente, de acordo com o calendário divulgado através da CAIXA.

<p>Os rendimentos são pagos em todas as agências da CAIXA. Os rendimentos não procurados pelos trabalhadores durante o período de pagamento são incorporados ao saldo de quotas.</p>
--

6 A SAÚDE DO TRABALHADOR E A LEGISLAÇÃO

PREVIDENCIÁRIA E TRABALHISTA

SAÚDE: Todo trabalhador tem o direito de não se acidentar, nem adoecer no trabalho!

Outras disposições legais:

- Todas as empresas são obrigadas a manter Laudo Técnico (consubstanciado) atualizado com as especificações qualitativas e quantitativas dos agentes agressivos, presentes nos locais de trabalho. (Portaria nº 3.214 de 08/06/1978, e Artigo 58 da Lei nº 8.213/91).
- Todas as empresas, são obrigadas a constituir Serviço de Segurança e Saúde do Trabalhador (SSST).
- As empresas com mais de 20 empregados (conforme norma regulamentar 5 (NR-5)) são obrigadas a instituir a CIPA (Comissão interna de prevenção de acidentes), com representação da empresa e dos empregados.
- Incumbe ao empregador adotar as medidas de proteção, instruir os empregados sobre a matéria e obrigar ao cumprimento das normas de proteção
- A recusa do empregado ao uso de equipamentos de proteção e à observância das instruções poderá fundamentar despedida por justa causa.
- As lesões por esforços repetitivos (DORT), por exemplo, os casos de tenossinovite entre digitadores, são reconhecidas pelo Ministério da Previdência, através da portaria 4.602, no rol de doenças do trabalho.

6.1 Direitos e garantias dos representantes dos trabalhadores:

A Constituição Federal de 1988 também proporcionou à população (usuários do SUS) participar na gestão da saúde possibilitando aos sindicatos (legítimos representantes dos trabalhadores) atuarem nas três esferas governamentais através dos conselhos de saúde de caráter deliberativo, paritário e permanente.

Dentro das empresas, os representantes dos trabalhadores na CIPA , cuja participação é protegida através da estabilidade, têm um papel fundamental, na luta pelos direitos, tais como: à ação, formação, informação e consultas que lhes permitam o exercício de suas funções e competências perante à empresas, os trabalhadores, autoridades do trabalho em geral, perante a situações de risco à sua saúde e integridade física.

6.1.1 Exemplificando:

- Direito a receber uma FORMAÇÃO, que pode ser: (formação geral e especializada, permanente em saúde e segurança)
- Direito de INFORMAÇÃO e consulta (sobre riscos existentes na empresa; sobre acidentes de trabalho, doenças profissionais e outros para a saúde ; sobre atuações e informes de técnicos e de autoridade do trabalho; sobre a planificação e organização da prevenção; etc)
- Direito A SER CONSULTADO sobre: (novas medidas, tecnologias (antes da sua execução) que afetem a segurança e a saúde dos trabalhadores)
- Direito de ATUAÇÃO (competências) na EMPRESA, (ter acesso à documentos, informes sobre saúde e segurança; ter acesso à todos os lugares de trabalho; analisar e avaliar o estado das condições de trabalho; realizar vigilância acompanhando e

controlando as normas sobre saúde e segurança; propor e cooperar na adoção de medidas preventivas; participar nos processos de negociação destas matérias;

- Direito de ATUAÇÃO com os TRABALHADORES/PESSOAL TÉCNICO :(comunicar os problemas de seus postos de trabalho e as condições de trabalho na empresa; colaborar e acompanhar o pessoal técnico em visitas, inspeções, avaliações nos ambientes de trabalho.)
- Direito de ATUAÇÃO junto a AUTORIDADE DO TRABALHO:(recorrer a sua organização sindical e a especialistas externos à empresa; estabelecer contatos com órgãos de inspeção e vigilância; comunicar situações suscetíveis de constituir descumprimento das normas vigentes).

Não é permitido manter empregado em ambiente de trabalho inseguro, insalubre ou perigoso.
Não é permitido manter empregado sem o uso de equipamento de proteção individual (EPI).

Ocorre que muitos trabalhadores efetuam suas atividades em lugares considerados insalubres e perigosos e em troca percebem um plus salarial denominado de adicional, sendo assim aceitas tais situações contratuais.

Tendo conhecimento de alguma das irregularidades indicadas, denuncie!
Se quiser preservar sua identidade quanto à discriminação no trabalho, deixe expressa tal vontade.
e-mail: meioambiente@pgt.mpt.gov.br e www.pgt.mpt.gov.br/denuncia.html

6.2 O acidente de trabalho

Acidente do trabalho é aquele que ocorre durante a Jornada, dentro ou fora do Ambiente de Trabalho. Também são acidentes do trabalho os (de trajeto) que

acontecem na ida e vinda entre a casa e o trabalho. As doenças causadas pelo trabalho são consideradas como acidente do trabalho. (Lei nº 8.213 de 24/07/1991).

Para todo acidente ou doença do trabalho, a empresa deve emitir Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) até o dia seguinte ao acidente. Se a empresa não emitir a CAT, ela poderá ser emitida pelo sindicato da categoria, pela instituição médica ou pelo próprio médico que atendeu o acidentado ou pelo próprio acidentado. O trabalhador e seu sindicato deverão receber cópia da CAT.

Acidentes graves ou fatais devem ser imediatamente notificados ao Sistema Único de Saúde (SUS) - Delegacia Regional do Trabalho (DRT), Delegacia de Polícia, ao Ministério Público e ao sindicato da categoria. (Lei nº 8.213 de 24/07/1991).

Todo acidentado no trabalho tem direito à assistência médica gratuita do SUS ou de instituição conveniada. (Constituição Federal de 1988; Resoluções estaduais e municipais; NOB 96)

6.2.1 Benefícios por acidente de trabalho da Previdência Social

- Auxílio-doença;
- Aposentadoria por invalidez;
- Pensão por morte;
- Auxílio-acidente;
- Auxílio-suplementar;
- Pecúlio por invalidez;
- Pecúlio por morte.

O segurado que estiver recebendo algum benefício não precisa recolher contribuições.

7 OS DIREITOS DE VIVER DO MUNDO DO TRABALHO: PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS - PPD`S

7.1 ENTENDENDO DO ASSUNTO: ESTÁ NA LEI !

A Lei N. 7.853 de 24 de Outubro de 1989 discorre sobre os direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência.

Art. 3o Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - **deficiência** – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Art. 4o É considerada pessoa **portadora de deficiência** a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva – perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) de 25 a 40 decibéis (db) – surdez leve;
- b) de 41 a 55 db – surdez moderada;
- c) de 56 a 70 db – surdez acentuada;
- d) de 71 a 90 db – surdez severa;
- e) acima de 91 db – surdez profunda; e
- f) anacusia;

III - deficiência visual – acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

7.2 Direito das Pessoas Portadoras de Deficiências

A legislação referida acima também dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). Institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

O decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 regulamenta a Lei nº 7.853 e institui a **Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência**, consolidando as normas de proteção e dando outras providências.

Ver legislação na íntegra em: www.mj.gov.br

7.3 A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

Art. 1º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Das Diretrizes

V - ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho;

Da Equiparação de Oportunidades

Art. 15. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal prestarão direta ou indiretamente à pessoa portadora de deficiência os seguintes serviços:

I – reabilitação integral, entendida como o desenvolvimento das potencialidades da pessoa portadora de deficiência, destinada a facilitar sua atividade laboral, educativa e social;

II - formação profissional e qualificação para o trabalho;

III - escolarização em estabelecimentos de ensino regular com a provisão dos apoios necessários, ou em estabelecimentos de ensino especial; e

IV - orientação e promoção individual, familiar e social, articulada com os serviços sociais, educacionais e com o trabalho;

7.4 Do Acesso à Educação

Art. 28. O aluno portador de deficiência matriculado ou egresso do ensino fundamental ou médio, de instituições públicas ou privadas, terá acesso à educação profissional, a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

§ 1º A educação profissional para a pessoa portadora de deficiência será oferecida nos níveis básico, técnico e tecnológico, em escola regular, em instituições especializadas e nos ambientes de trabalho.

§ 2º As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico à pessoa portadora de deficiência, condicionando a matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não a seu nível de escolaridade.

§ 3º Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação.

7.5 Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

Art. 30. A pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente.

Art. 31. Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

7.6 Do Acesso ao Trabalho

Art. 34. É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Parágrafo único. Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no caput deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei nº 98867 de 10/11/1999.

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos empregados, dois por cento;

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2o Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3o Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

7.7 Da participação em Concurso Público

§ 4o A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2o e 3o deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 5o Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo.

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Art. 38. Não se aplica o disposto no artigo anterior nos casos de provimento de:

I - cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração; e

II - cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato.

Art. 39. Os editais de concursos públicos deverão conter:

I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;

II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;

III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e

IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

Art. 40. É vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Federal direta e indireta.

§ 1o No ato da inscrição, o candidato portador de deficiência que necessite de tratamento diferenciado nos dias do concurso deverá requerê-lo, no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas de que necessita para a realização das provas.

§ 2o O candidato portador de deficiência que necessitar de tempo adicional para realização das provas deverá requerê-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital do concurso.

Art. 41. A pessoa portadora de deficiência, resguardadas as condições especiais previstas neste Decreto, participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

- I - ao conteúdo das provas;
- II - à avaliação e aos critérios de aprovação;
- III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e
- IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

Art. 42. A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo, a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a segunda, somente a pontuação destes últimos.

Art. 44. A análise dos aspectos relativos ao potencial de trabalho do candidato portador de deficiência obedecerá ao disposto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de Dezembro de 1990.

8 OS DIREITOS DAS MULHERES TRABALHADORAS

8.1 Um pouco de história

Antigamente, a mulher era escravizada pelo marido, permanecendo na mais perfeita ignorância. Era considerada como um ser marginalizado, a quem se devia deixar no desconhecimento e na servidão. Era considerada como um campo fértil destinado a receber a semente masculina e fazê-la frutificar. Aos homens devia total obediência e respeito nas formas mais primitivas da sociedade conjugal, até as mais abrandadas formas de contrato matrimonial, onde prevaleciam os interesses materiais da união em detrimento de possíveis aspirações pessoais.

No Brasil, a Constituição de 1824 praticamente ignorava a existência das mulheres, a quem era negado o direito do voto e a maioria esmagadora delas era mantida analfabeta. A elas era negado o espaço público, exclusividade dos homens.

Excluídas de uma efetiva participação na sociedade, da possibilidade de ocuparem cargos públicos, de assegurarem dignamente sua própria sobrevivência e até mesmo impedidas do acesso à educação superior, as mulheres do século XIX ficavam trancadas, fechadas dentro de casa ou sobrados, macombos e senzalas, construídos por pais, maridos, senhores.

Ainda no século XIX, a mulher foi produto da Revolução Industrial e o seu ingresso no setor econômico de trabalho contribuiu para reavaliar a posição dela no nível de produção, bem como sua posição de categoria secundária frente ao lar e ao trabalho, reprodução e produção.

Nos séculos XX e XXI muitas conquistas foram alcançadas, mas a desigualdade continua. Até a atual Constituição a mulher casada precisava de autorização do marido para trabalhar, embora fosse presumida tal autorização. Führer & Führer (2004).

Em razão das precárias condições de trabalho e com menores salários, embora realizando o mesmo trabalho que o homem, vem-se lutando para ampliar e fazer-se cumprir as legislações protetivas do trabalho com relação à mulher.

8.2 A Informação: um passo à cidadania

A breve retrospectiva histórica nos revela a importância de, à luz do passado, lutarmos pela igualdade e divulgarmos os direitos das mulheres, que com muita luta, foram conquistados um a um.

Um dos aspectos mais importantes em se passar a limpo a História do Trabalho e do Direito do Trabalho da Mulher no Brasil é demonstrar a peculiaridade do tratamento legal dado à mulher, ou seja, que o Direito do Trabalho da Mulher não caminhou junto com o Direito do Trabalho “do homem”. Obviamente, algumas das diferenças entre as legislações aplicadas a cada gênero surgiram da real diferença entre eles, tanto que certas proteções legais que advieram da lei se mantêm necessárias até hoje, porém tantas outras se mostraram mais como fruto do preconceito e do desconhecimento, do que propriamente como benefício concedido às mulheres.

O ano de 2004 foi o Ano da Mulher no Brasil. Instituído por um decreto do Presidente da República, o Ano da Mulher veio contribuir para o País avançar nas conquistas femininas e ampliar a discussão sobre as questões de gênero. A Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres – cuja criação foi outra conquista do movimento

das Mulheres - já definiu a ampliação de programas para os próximos anos. Estão previstas no PPA (Plano Plurianual) 2004-2007 uma série de ações, entre elas merecem destaque àquelas centradas no combate à violência contra as mulheres, a igualdade de gênero nas relações de trabalho e um pacto federativo pelos direitos das mulheres.

8.3 Principais Direitos das Mulheres Trabalhadoras

8.3.1 A autonomia coletiva e o trabalho da mulher

Segundo o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, a autonomia coletiva como fonte do direito do trabalho é uma das formas de regulamentação deste para a mulher, embora não tenha ainda adquirido o desenvolvimento adequado, principalmente na América Latina, diante da excessiva legislação.

Na quase totalidade de convenções e acordos coletivos, as únicas cláusulas relativas ao problema da mulher são referentes à proteção à maternidade, à instituição de creches, estabilidade de gestante e ao período de amamentação. São poucas as cláusulas que tratam da igualdade entre o homem e a mulher, mas esse número vem aumentando nos últimos anos.

Em nosso País, devido à crise econômica, os sindicatos e trabalhadores privilegiam o imediatismo, colocando em primeiro plano as questões econômicas. As próprias mulheres acabam por considerá-las prioritárias nas negociações coletivas, em detrimento de outras relativas à igualdade.

8.3.2 Igualdade entre Sexos

A Constituição Federal estabelece que não poderá haver desigualdade entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função com o mesmo tempo de serviço.

Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissionais ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, salvo quando a função exija.

8.3.3 Duração da jornada de trabalho da mulher (horas extras)

A Lei nº 10.244, de 27 de junho de 2001, retirou da CLT a proibição das mulheres realizarem horas extras. A discriminação contra as mulheres negava a elas esse direito, pois eram consideradas muito frágeis para realizar horas extras, ainda que, na prática, sempre trabalhassem além da jornada normal.

A proibição perdeu sua eficácia com o princípio constitucional da isonomia (igualdade) entre mulheres e homens. As únicas normas diferentes para os sexos que devem permanecer são aquelas justificadas pela capacidade física, como, por exemplo, o limite de suportar peso, que é diferente em razão do sexo, e as relacionadas com a reprodução humana, que é exclusiva do sexo feminino.

<p>A NR-17 e a Portaria 3.751/90 proíbem empregar mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 kilos, para o trabalho contínuo, ou 25 kilos, para o trabalho ocasional (art.390)</p>

8.4 O direito à proteção da maternidade

8.4.1 Estabilidade da gestante

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Fica assegurada à gestante ou adotante, estabilidade provisória de 30 (trinta) dias após o término da licença compulsória.

8.4.2 Mudança de Função

Garantia de mudança de função, sem prejuízo do salário e pelo tempo necessário, sempre que ficar comprovada, por atestado médico, ser a função exercida prejudicial ao estado da empregada gestante.

A empregada gestante deverá comunicar seu estado ao médico do trabalho, que analisará a sua condição física frente ao cargo ocupado, e que poderá recomendar a sua transferência, durante o período de gestação, para outro local de trabalho.

8.4.3 Ausência no Final da Jornada de Trabalho

É garantido à gestante ausentar-se do trabalho 30 (trinta) minutos antes do final da jornada diária a partir do 6º mês de gravidez. Nas empresas que dispõem de transporte, é facultado à gestante aguardar ou não.

8.4.4 Licença Gestante

8.4.4.1 Duração

A legislação brasileira, inspirada em convenções internacionais, proibia o trabalho da empregada grávida durante quatro semanas antes e oito semanas depois do parto, assegurando-lhe, nesse período, uma licença remunerada compulsória, nos termos dos artigos 392 e 393 da CLT.

Com a Constituição Federal de 1988, essa licença foi ampliada para 120 dias devem ser concedidos antes do parto e 92 dias após o mesmo (artigo 71 da lei nº8.213, de 1991).

Vale observar que o texto constitucional não repetiu a expressão “antes e depois” do parto, como o fizeram as Cartas anteriores. A omissão poderia permitir que a legislação ordinária fosse mais flexível no que tange à distribuição da licença, normalmente antes do parto.

Esses períodos de afastamento, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de mais duas semanas cada um, mediante atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde e em circunstâncias excepcionais.

O início do afastamento da gestante se dá mediante exibição de atestado médico ao empregador, expedido pelo SUS, e, quando o parto ocorrer sem acompanhamento médico, o atestado será fornecido pela Perícia Médica do INSS. O atestado será visado pelo empregador. Caso este se recuse a fazê-lo, poderá a gestante afastar-se espontaneamente, sem que seu comportamento traduza justa causa para cessação do contrato.

As normas de proteção à maternidade são imperativas, insuscetíveis de disponibilidade, logo, não se poderá, nem mesmo com assentimento da empregada gestante, exigir-lhe trabalho durante a licença.

O direito à licença-maternidade independe do estado civil da mulher, tampouco está condicionado ao nascimento com vida do filho.

8.4.4.2 Parto Prematuro

Hoje, a CLT encontra-se em consonância com a norma internacional ratificada pelo Brasil, que garante à gestante a licença-maternidade, sem distinção de parto normal ou prematuro, exatamente porque uma criança prematura exige cuidados especiais, por mais período.

8.4.4.3 Mãe adotiva

O período da licença e salário-maternidade varia de 30 a 120 dias, dependendo da idade da criança e é devido a mãe adotiva e à mulher que estiver com a guarda judicial de uma criança, para fins de adoção.

Até 01 ano- 120 dias

De 01 a 04 anos – 60 dias

De 04 a 08 anos 30 dias – (Ver artigo 392^a da CLT)

8.4.4.4 Aborto

Se a gravidez foi interrompida em virtude de aborto não criminoso, evidenciado por atestado médico do SUS, à empregada será concedido um repouso

remunerado de duas semanas ficando a cargo da Previdência Social o pagamento correspondente, desde que mantida a relação de empregado.

8.4.4.5 Gravidez no curso do aviso prévio

Ainda que indenizado, o período alusivo ao aviso prévio é tempo de serviço para todos os efetivos legais. Logo, a despedida concretiza-se quando o término do aviso prévio, quer seja ele trabalhado, quer seja indenizado. Não obstante o desligamento de fato do trabalhador na data do aviso, a relação jurídica projeta-se até o seu término.

8.4.4.6 Salário-maternidade

O salário-maternidade é um dos benefícios da Previdência Social pago à segurada gestante por ocasião do parto. Segurada é a trabalhadora que paga a Previdência Social.

É um direito de toda mulher trabalhadora que tem vínculo empregatício, que é contribuinte da Previdência Social ou segurada especial (trabalhadora rural).

Este benefício pode ser solicitado pela Internet (www.previdenciasocial.gov.br) ou nas agências da Previdência Social. Todo mês será descontado do benefício o valor da contribuição referente à segurada. O empregador continua recolhendo a sua contribuição mensal normalmente.

Quem tem direito ao salário-maternidade:

- empregada;
- doméstica;
- avulsa;

- contribuinte individual;
- facultativa;
- segurada especial.
- Valor

A segurada empregada ou trabalhadora avulsa receberá valor mensal igual à sua remuneração integral. As demais seguradas receberão, no mínimo, um salário mínimo. Se a segurada for empregada doméstica, recebe o equivalente ao seu último salário de contribuição. Se for segurada especial, o correspondente a 1/12 do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual, desde que comprove o exercício da atividade rural, ainda que de forma descontínua, nos doze (12) meses imediatamente anteriores ao início do benefício.

No caso de contribuinte individual (a trabalhadora autônoma, a empresária e a equiparada) e segurada facultativa (que não tem obrigação de estar vinculada à previdência, mas optou por filiar-se, como ex-estudante e dona de casa) o valor a ser pago corresponde a 1/12 da repetição dos 12 últimos salários de contribuição, apurados em um período não superior a 15 meses.

- Segurada com mais de um emprego: Se a segurada tem mais de um emprego ou exerce atividades simultâneas (mais de uma atividade ao mesmo tempo) tem direito a um salário-maternidade para cada emprego/atividade.

A Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, garantiu o direito ao salário-maternidade também à mãe adotiva e à mulher que estiver com a guarda judicial de uma criança, para fins de adoção. O benefício deve ser pago mesmo que a mãe biológica também já o tenha recebido. O benefício começa a ser pago a partir da data de deferimento da medida liminar nos autos de adoção ou a data da lavratura da certidão de nascimento.

Maiores Informações no site: www.previdenciasocial.gov.br

8.5 A Proteção ao direito da amamentação

8.5.1 Berçário e creche :

O artigo 396 da CLT concede à mulher o direito a dois descansos especiais de meia hora cada um para amamentar o próprio filho, até que ele complete seis meses de idade.

A mãe trabalhadora para amamentar o seu bebê, em algumas circunstâncias, tem à sua disposição um local apropriado.

A legislação trabalhista estabeleceu diferenças entre berçário e creche:

- Berçário é o local para guarda dos filhos das empregadas no período de amamentação (seis meses após o parto).

- Creche é o local para guarda dos filhos das empregadas, em idade pré-escolar, como as escolas maternais e os jardins de infância.

Para o período de amamentação, a CLT, nos artigos 389 e 400, previu locais apropriados para a amamentação dos filhos das empregadas: os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado, onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação.

A instalação de berçários pode ser substituída por meio de creches distritais, mantidas diretamente pelas empresas em regime comunitário, ou em convênio com entidades públicas ou privadas ou mantidas pelo SESI, SESC, ou sindicatos ou ainda pela adoção do sistema reembolso-creche. Isto quer dizer que a instalação não é obrigatória: o empregador desde que tenha mais de trinta empregadas entre 16 e 40

anos, para cumprir a determinação legal, pode optar por uma das alternativas.

E o que fazer quando a criança ultrapassa o período de amamentação?

Tão importante quanto à exigência de berçário, é a que se refere à instalação de escolas maternais e jardins de infância para as crianças que já tenham ultrapassado o período de amamentação, dispondo o art. 397 da CLT que entidades públicas destinadas à assistência e à infância (SESI, SESC, e outras) manterão ou subvencionarão escolas maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas.

8.6 O direito a preservação da integridade física e moral

8.6.1 Revistas por Pessoas do mesmo sexo

As empresas que adotam o sistema de revista nos empregados o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo do revistado, evitando-se eventuais constrangimentos. Dá-se preferência ao sistema seletivo.

8.6.2 Assédio Sexual é crime:

O assédio sexual foi incorporado, como crime, punível com pena de 1 a 2 anos de detenção no Código Penal Brasileiro, pela Lei nº 10.224, de 15.05.01, com a seguinte definição:

"Art. 216-A. - Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função".

Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostram que 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente. Em vários casos, tal assédio é transformado em assédio moral, dada a situação de poder que os agressores se encontram em relação às vítimas. (Fonte www.cfemea.org.br)

9 OS DIREITOS DE VIVER DO MUNDO DO TRABALHO: O TRABALHO ADOLESCENTE

Embora as crianças e adolescentes sejam considerados seres peculiares em desenvolvimento e prioridade absoluta em todas as esferas públicas, seus direitos têm sido duramente desrespeitados ao longo da história, inclusive a recente. As nossas principais legislações que regulam esses direitos (Constituição Federal e Estatuto da Criança e do adolescente- ECA) só serão efetivas se forem transformadas em instrumentos de luta intransigente pela defesa e implementação de políticas de proteção a esses segmentos.

Segundo o ECA é considerada **Criança** aquela/e até 12 anos incompletos e **Adolescente** aquela/e entre 12 e 18 anos de idade.

9.1 Adolescente trabalhador

De acordo com a Constituição da República e Estatuto da Criança e do Adolescente, a idade mínima para que o adolescente ingresse no trabalho é de 16 anos (Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/98).

O trabalhador adolescente tem assegurado no artigo 7º da Constituição Federal e na Legislação Trabalhista os mesmos direitos do trabalhador adulto:

- carteira assinada;
- salário;
- repouso semanal remunerado;
- férias;
- recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- aviso prévio;
- 13º salário.
- Ao trabalhador adolescente também é assegurada a garantia de acesso à escola

É proibido o trabalho de adolescentes entre 16 e 18 anos, em:

- atividades insalubres e perigosas (art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho, e art. 67, inciso II, do ECA);
- atividades penosas (art. 405, § 5º. c/c com art. 390, da CLT e art. 67, inciso II, do ECA);
- trabalho noturno (arts. 73, § 2º, e 404, da CU, e art. 67, inciso I, do ECA);
- jornadas de trabalho longas. (arts. 403, parágrafo único, 411, 412 e 413, da CLT, e art. 67, inciso IV, do ECA);

- locais ou serviços que lhes prejudiquem o bom desenvolvimento psíquico, moral e social (arts. 403, parágrafo único, e 405, inciso II e parágrafo 3º, da CLT, e art. 67, inciso III, do ECA).

9.2 Adolescente Estagiário

A única possibilidade de trabalho para o adolescente, sem vínculo de emprego, maior de 16 anos, é a condição de estagiário. Esta forma de aprendizado é regida pela Lei nº 6.494/77, alterada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/01.

O estagiário pode ser admitido mediante condições acertadas com as Faculdades ou Escolas Técnicas de Ensino Médio e fixadas em contrato-padrão de Bolsa de complementação Educacional:

- o adolescente esteja freqüentando cursos de ensino médio, de educação profissional de nível médio, técnico ou tecnológico ou escolas de educação especial, do ensino público e particular;
- o estágio se realize em setores das empresas privadas ou órgãos da Administração Pública, que efetivamente possibilitem a complementação do ensino, mediante a compatibilidade entre as matérias teóricas exigidas pelo curso freqüentado e as atividades exercidas;
- o estágio venha a ser planejado, executado, acompanhado e avaliado segundo os currículos, programas e calendários escolares, pela instituição de ensino;
- formalização de um termo de compromisso entre o estudante e a parte concedente, com a intervenção obrigatória da instituição de ensino;

- haja compatibilidade entre a jornada de atividade do estágio (parte prática) e o horário escolar (parte teórica), recomendando-se que não ultrapasse 4 horas diárias, visando priorizar a frequência à escola diurna;
- carga horária, duração e jornada de estágio curricular não inferior a um semestre letivo;
- realização, pelas instituições de ensino ou em conjunto com os agentes de integração, de seguro de acidentes pessoais.

9.3 Adolescente aprendiz

É possível o adolescente, a partir de 14 anos, trabalhar como aprendiz (Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, artigo 430), desde que a aprendizagem seja realizada pelo SENAC, SENAI, SENAR e SENAT.

O ECA, em seu Capítulo V – Do direito à profissionalização e à proteção no trabalho, dispõe sobre a formação técnico-profissional:

Art 62º - Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art 63º - A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

- I – garantia de acesso e frequência obrigatórios ao ensino regular;
- II – atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
- III – horário especial para o exercício das atividades.

Art 64º - Ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem.

Art 65º - Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários.

E ainda adverte:

Art 69º - O adolescente tem direito á profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

I – respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;

II – capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Art 66º - Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido.

Para o adolescente trabalhar como aprendiz é necessário:

- contrato escrito com anuência do responsável legal pelo adolescente (art. 428, da CLT);
- anotação do contrato de aprendizagem na CTPS (arts. 29 c/ c 428, parágrafo 1º da CLT), pelo empregador;
- registro do contrato de aprendizagem no Ministério do Trabalho;
- conclusão pelo adolescente da 4ª série do primeiro grau ou que possua conhecimentos mínimos essenciais à preparação profissional (art. 431, inciso I, da CLT);
- que esteja inscrito em programa de aprendizagem (art. 428, da CLT);
- matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino fundamental (art. 428, parágrafo V, da CLT);
- que receba formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, caracterizando-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de

complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (art. 428, caput, e parágrafo 4º, da CLT);

- que se obedecem as regras de "proteção ao trabalho do menor" previstas na CLT;
- o contrato terá duração correspondente ao do curso, ou seja, o tempo necessário à aprendizagem, não podendo ultrapassar dois anos;
- jornada de trabalho não superior a seis horas, sendo vedadas a prorrogação e a compensação (art, 432, caput, da CLT).

10 OS DIREITOS DO(A) EMPREGADO(A) DOMÉSTICOS(A)

10.1 O trabalho doméstico na história da humanidade.

Uma mulher negra, jovem, quase sempre trajando branco e, inevitavelmente, envolvida na faxina doméstica é a mucama, o braço direito das donas de casa antigas, a quem incumbia a realização dos serviços domésticos e, muitas vezes, até a importante missão de amamentar os filhos do “senhor”.

Em fins da idade média, às mulheres e aos escravos agregou-se uma nova figura nas lides domésticas: a criança entre 9 e 17 anos. Era comum, ainda que não possamos definir como um verdadeiro costume, as famílias mais pobres (e as almejavam este status) entregarem seus filhos dessa idade para, como aprendizes,

servirem outras pessoas, importantes e prestigiadas, em suas residências, que, em contra-partida, encarregavam-se da formação social da criança.

Mais ou menos nessa época surgiu a criadagem, que deu uma nova feição ao problema; eis que ela não se dedicava exclusivamente aos serviços domésticos. Quebrava-se pois, a rigidez da relação senhor-escravo (ou servo) porque os criados passavam muito tempo junto àqueles que exerciam o poder e, desta maneira, conseguiam ajustar-se às exigências da política familiar e muitos chegaram até a exercer certa influência no centro decisório da família.

A boa aparência, a observância de hábitos de higiene e o traquejo da criadagem possibilitaram a redução da participação dos escravos e das crianças nos ofícios domésticos. Esse processo deve ter sido a porta pela qual a ama-de-leite (que até então mandava o alimento á criança rica ou burguesa) entrou na casa dos bebês, passando a freqüentá-la para alimentá-los. Muitas destas amas, com o tempo, simplesmente, passaram a morar com a família do bebê.

No Brasil, a história do trabalho doméstico começa com a chegada dos escravos africanos. Trazidos, a princípio, exclusivamente para aumentar a força do trabalho utilizada nos engenhos de açúcar, milhares deles, de ambos os sexos, foram desviados para as atividades domésticas.

Com o surgimento dos primeiros obstáculos á escravidão e sua abolição em 1888, a maioria dos ex- escravos, sem dinheiro nem rumo a seguir, optou pelos afazeres domésticos, garantindo, assim, casa e comida, concessões estas essenciais á sobrevivência. Esses foram os fatores preponderantes na formação da mão-de-obra doméstica brasileira.

As famílias de posses passaram a se abastecer de criados e empregados no interior do País ou da província, de onde mandavam vir meninas e jovens senhoras

(geralmente da raça negra) para servirem nos lares como crias, babás ou acompanhantes. Aias, mucamas, camareiras etc, passaram a ser figuras indispensáveis nas residências dessas famílias.

Dando um salto no tempo, curiosamente, não conseguimos enxergar mudança significativa nesse hábito brasileiro até inícios dos anos 30, porque o interior continuou sendo a fonte de onde saíram as primeiras empregadas domésticas, num processo de migração que ainda não se extinguiu definitivamente. Esta prática ainda é comum entre nós.

Livres, mas sem direito á remuneração, não lhes restava outra saída, senão ficar onde estavam, fazendo o que sabiam. Por essa razão muitos estudiosos vêem no trabalho doméstico um resquício da servidão, dificultando, no passado e no presente, o reconhecimento do valor desses profissionais.

A profissão do empregado doméstico foi regulamentada há 27 anos, durante o governo do Gal. Garrastazu Médici, pela lei número 5.859, embora existisse desde 1941 um rigoroso decreto-lei estatuinto normas sobre a prestação desses serviços. Assim, o trabalhador doméstico é um profissional como outro qualquer (carpinteiro, pedreiro, pintor, engenheiro, motorista, bancário, médico, advogado, jogador de futebol, artista etc.), ainda que não tenha os mesmos direitos sociais dos demais.

Por meio da citada lei, sancionada pelo presidente Médici, em 11 de dezembro de 1972, considerada na época como ousada pelos chefes de família e incipiente pelos políticos populistas, os trabalhadores domésticos adquiriram um mínimo de garantias trabalhistas e previdenciárias, que lhes permitiu saírem do completo abandono social em que se encontravam. Porém, a categoria só teve seus direitos assegurados a partir de 1988, com a nova Constituição Federal.

Conceito e tipos de emprego doméstico

Empregado doméstico, segundo a lei número 5.859/72, é “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas”.

Note-se que há três requisitos indispensáveis para que o empregado seja considerado doméstico: o caráter de continuidade do serviço, que o mesmo seja prestado no âmbito residencial da pessoa ou da família, e que não haja finalidade lucrativa.

Estão enquadrados na categoria de emprego doméstico, por exemplo, se cumpridos tais requisitos, o motorista particular, a cozinheira, a lavadeira, a faxineira, o jardineiro, o caseiro, a babá, a copeira, o empregado de sítio de veraneio, de casa de praia, de casa de campo, a governanta, a acompanhante, a passadeira, o mordomo.

O importante para a caracterização do empregado doméstico não é a profissão, em si, mas a prestação de serviço no espaço residencial, de forma não eventual e sem finalidade lucrativa, tomada por pessoa física em benefício próprio e/ou de sua família.

10.1.1 - Diarista

Se a chamada diarista, comumente designada faxineira, prestar serviços mais de uma vez por semana a mesma pessoa física, cumprindo uma jornada regular, habitualmente nos mesmos dias da semana e recebendo ordens, a diarista é para efeitos legais, considerada doméstica. Se a diarista pudesse livremente todas as semanas, determinar o dia e quantidade de horas de sua prestação de serviços, poderia ser cogitado ao não enquadramento como doméstica.

10.2 Direitos trabalhistas do empregado doméstico

Em 1988 a nova Constituição Federal assegurou determinados direitos ao trabalhador doméstico:

10.2.1.1 O Salário mínimo

O salário mínimo é fixado em lei para 220 (duzentos e vinte) horas de trabalho por mês.

Nas jornadas reduzidas ou aumentadas livremente por acordo entre empregador/empregado devem ser respeitados os valores mínimos/hora/dia proporcionalmente ao número de horas ou dias de efetivo trabalho.

10.2.1.2 Irredutibilidade salarial

O salário do empregado doméstico, uma vez acordado, não pode ser reduzido.

10.2.1.3 Repouso semanal remunerado

O repouso semanal remunerado deve ser concedido preferencialmente aos domingos, podendo-se ajustar a folga para outro dia da semana.

O doméstico mensalista tem a remuneração correspondente ao repouso semanal incluída em seu salário mensal. Dessa forma, não há desconto do repouso nos dias feriados.

10.2.1.4 Décimo terceiro salário

O décimo terceiro salário corresponde a 1/12 (um doze avos) do salário integral, por mês de trabalho ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Deve ser pago com base na remuneração integral em duas parcelas: a primeira, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano e a segunda parcela até 20 de dezembro.

10.2.1.5 Férias Anuais

Após cada período contínuo de 12 (doze) meses de trabalho, prestado a mesma pessoa ou família, o empregado tem direito a férias remuneradas de 30 dias, ficando a critério do empregador a fixação do período correspondente.

Não são devidas férias quando houver rescisão do contrato de trabalho, antes de completados 12 (doze) meses, na dispensa por justa causa, pedido de demissão e falecimento do empregado.

10.2.1.5.1 O doméstico tem direito a férias, na seguinte maneira:

- 30 dias corridos ou 20 dias úteis, quando tiver faltado até 5 dias;
- 24 dias corridos ou 6 dias úteis quando tiver faltado de 6 a 14 dias;
- 18 dias corridos ou 12 dias úteis, quando tiver faltado de 15 a 23 dias;
- 12 dias corridos ou 8 dias úteis, quando tiver faltado de 24 a 32 dias.

Dessa forma, as ausências justificadas do empregado doméstico ao serviço poderão ser descontadas do período aquisitivo de férias, desde que devidamente especificadas no recibo mensal de pagamento.

10.2.1.5.2 Gratificação de férias

O gozo de férias anual remunera-se com 1/3 (um terço) a mais do que o salário normal.

10.2.1.6 Aviso prévio

O empregado doméstico faz jus ao pagamento/cumprimento ao aviso prévio, no mínimo, de 30 dias. O doméstico deve dar aviso prévio ao empregador e vice-versa, por escrito, em duas vias, dando recibo na segunda via a outra parte.

10.2.1.7 Licença á gestante

A licença á gestante é concedida á empregada doméstica sem prejuízo do emprego e do salário, e tem duração de 120 dias. Deve-se iniciar 28 dias antes do parto, completando-se com mais 92 dias de licença após o mesmo. Durante o período de licença-gestante, a empregada doméstica recebe o salário maternidade, diretamente da previdência social, que consiste numa renda mensal igual ao seu último salário de contribuição. Nesse período, o empregador deve continuar recolhendo a contribuição previdenciária de 12% sobre o valor pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Embora grávida, empregada doméstica pode ser demitida. As decisões dos Tribunais Trabalhistas são pela inexistência do direito à estabilidade no emprego. No entanto, o entendimento poderá ser diverso mediante análise do caso concreto pela Justiça do Trabalho. No caso da dispensa ocorrer durante o período da licença-maternidade, o empregador deverá pagar-lhe o salário maternidade correspondente aos

dias que faltam para completar os 120 dias de licença e mais 30 dias de aviso prévio, já que a dispensa impede a empregada de receber da Previdência social, além do pagamento de saldo de salário e férias proporcionais. Caso ocorra a despedida imotivada anteriormente a licença-maternidade, o empregador arca com o pagamento total dos 120 dias, por ter obstaculizado a percepção do benefício do INSS.

10.2.1.8 Licença-paternidade

O trabalhador doméstico tem direito a Licença-paternidade, correspondente a 5 dias corridos, contados a partir do dia do nascimento da criança.

10.2.1.9 Vale-transporte

O vale-transporte é devido ao empregado doméstico quando este utilizar meios de transporte para se deslocar entre sua residência e o trabalho, podendo ser utilizado em todas as formas de transporte coletivo urbano, intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano. O recebimento do vale-transporte é uma opção do empregado. O empregador poderá descontar até 6% (seis por cento) do salário bruto do empregado, a título de reembolso por vale-transporte, limitado ao montante do número de vales usados.

10.2.1.10 Fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS)

A inclusão do empregado doméstico no regime do fundo de garantia do tempo de serviço é facultativa, portanto, depende de negociação entre o empregador e o empregado.

10.2.1.11 Seguro-desemprego

O empregado doméstico terá direito a três parcelas do seguro-desemprego, no valor de um salário mínimo cada uma, se perder o emprego após quinze meses de recolhimento ao FGTS, em caso de demissão sem justa causa pelo empregador.

10.2.2 Direitos excluídos

Até o presente não foram assegurados aos empregados domésticos alguns direitos adquiridos por outras categorias. São eles:

- 1 - jornada de trabalho diária de 8 horas ou 44 horas semanais;
- 2 - horas-extras;
- 3 - descanso em dias feriados;
- 4 - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- 5 - indenização por tempo de serviço;
- 6 - estabilidade no emprego, inclusive pós-parto;
- 7 - Programa de Integração Social (PIS);
- 8 - salário-família; *
- 9 - auxílio-acidente; *
- 10 - seguro-desemprego;
- 11 - adicional de hora noturna, insalubridade ou de periculosidade.

*benefícios previdenciários

10.2.3 Direitos previdenciários

Ao trabalhador doméstico asseguram-se benefícios e serviços previdenciários, na qualidade de segurado obrigatório, desde que cumpridos, quando for o caso, os períodos de carência. Por isso seus benefícios previdenciários são os mesmos dos empregados, conforme descrito no capítulo 5, com exceção:

- Aposentadoria especial
- Salário –família
- Auxílio acidente (o acidente é considerado como doença porque o doméstico encontra-se fora do regime acidentário)

Para o empregado doméstico, trabalhador avulso e trabalhador contribuinte esses benefícios ainda não estão disponíveis.

10.2.3.1 Dependentes do empregado doméstico

São aqueles que dependem economicamente do segurado. Aos dependentes do trabalhador doméstico são assegurados os benefícios e serviços previdenciários, desde que cumpridos, quando for o caso, os períodos de carência (auxílio reclusão e pensão por morte)

No site: www.mte.gov.br/Empregador/TrabDomestico/conteudo/cart_domestico você encontrará a Cartilha Completa do Ministério do Trabalho.

11 OS IDOSOS E O TRABALHO

O Estatuto do Idoso promulgado em 1º de outubro de 2003, pela Lei nº 10.741, dispõe no seu Capítulo VI *Da profissionalização e do Trabalho*, referente, sendo que:

Art. 26 – O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

Art. 27 – Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Parágrafo Único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

Art. 28 – O Poder Público criará e estimulará programas de:

I – Profissionalização especializada para idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;

II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência, mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimentos sobre os direitos sociais e de cidadania;

III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

12 FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

- Empregados de boa aparência - O Ministério Público do Trabalho tem combatido as práticas discriminatórias para a admissão no emprego de “empregado de boa aparência”.
- “Lista negra” - Ex-empregado que passa a compor o cadastro de informação da empresa (“lista negra”) pelo fato de ter exercitado o seu direito de petição (art. 5o., inciso XXXIV, alínea a, Constituição) ao reclamar seus direitos na Justiça do Trabalho.
- Readaptação de empregado acidentado - Ocupa-se o Ministério Público do Trabalho das práticas discriminatórias levadas a efeito quando da readaptação do empregado acidentado, sobretudo pela falta de política regulamentar nas empresas para receber esse trabalhador.
- Dependentes químicos e de álcool - O Ministério Público do Trabalho se propõe a verificar a legalidade e efetivação de programas de apoio e reabilitação a empregados dependentes químicos e de álcool em curso nas empresas.
- Não é permitido discriminar o empregado em vista do seu sexo (homem/mulher) ou raça (negro/índio/asiático).
- Não é permitido discriminar o empregado em vista de sua orientação sexual (gay/lésbica/bissexual).
- Não é permitido discriminar empregado por ser portador de deficiência física/auditiva/visual/mental.

- Não é permitido discriminar empregado acidentado e em readaptação na empresa.
- Não é permitido exigir teste de gravidez ou esterilização à empregada mulher.
- Não é permitido exigir teste de HIV de empregado.
- Não é permitido discriminar empregado que detém reclamação trabalhista contra empresa.
- Não é permitido estabelecer salário de diferente valor para trabalho igual entre homem e mulher.

Denúncias pela internet: <http://www.pgt.mpt.gov.br/denuncia.html>

FONTES CONSULTADAS

O trabalho e Direito ao trabalho

Bibliografia

JAVILLIER, Jean Claude. **Manual de Direito do Trabalho**. França: Editora Ltda, 1988.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é o Trabalho**. 6 ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 2000.

OLIVEIRA, Juarez de. **Legislação do Serviço Social Carlos Simões**. 1 ed. São Paulo: Editora Oliveira Mendes, 1998.

JEFFRY, Galper. **Política Social e Trabalho Social**. São Paulo: Editora Cortez, 1986.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição**. São Paulo: Editora Saraiva, 1989.

ARROIO, Miguel G. **Trabalho Educação e Prática Social: Por uma Teoria da Formação Humana**. Porto Alegre: Editora Artes, ano. Organizado por Tomaz T. da Silva este autor é organizador de qual livro?

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **CLT- Consolidação das Leis do Trabalho**. 2. ed. Cidade de publicação: Editora Revista dos Tribunais, 2000.

FÜHRER, Maximilianus Cláudio A.; FÜHRER, Maximilianus Roberto E. **Resumo de direito do trabalho**. 14. ed. Cidade de publicação: Malheiros Editores, 2004.

CARTILHA DO TRABALHADOR. 2. ed. Santa Maria: Palotti, 2005.

Sites Pesquisados:

BRASIL. Ministério do Planalto. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 13 set. 2004.

BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social. Disponível em <<http://www.mpas.gov.br/assistenciasocial.htm>> Acesso em: 13 set. 2004.

Nome do artigo e autor Disponível em <[http:// www.ricardomatos.com/legista.htm](http://www.ricardomatos.com/legista.htm)>
Acesso em: 4 out. 2004.

ASSOCIAÇÃO DE ENSINO E PESQUISA EM SERVIÇO SOCIAL. Disponível em:
<[http:// www.abpess.or.br](http://www.abpess.or.br)> Acesso em: 04 out. 2004.

A SAÚDE DO TRABALHADOR E A LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA E TRABALHISTA

Bibliografia

GOUVEIA **R. nome completo**. **Saúde Pública Suprema Lei: A nova legislação para a conquista da saúde**. São Paulo: Edições Mandacaru, 2000.

Norma de Orientação Básica NOB 96. Sistema Único de saúde(SUS):

ESTADO. Lei estadual nº 791, de 09 de março de 1995. **Emenda**. **Nome da publicação**, local, volume, fascículo e data da publicação. Nome

(Código de Saúde do Estado de São Paulo)? *Refere-se a lei anterior?*

ESTADO. Lei nº 10.083, de 23 de setembro de 1998. **Emenda**. **Nome da publicação**, local, volume, fascículo e data da publicação. Nome do caderno página inicial e final.

(Código Sanitário do Estado de São Paulo)? *Refere-se a lei anterior?*

Instrução Normativa nº 49, de 03 de maio de 2001 do INSS

ESTADO. Lei Estadual nº 9.505, de 11 de março de 1997 . **Emenda**. **Nome da publicação**, local, volume, fascículo e data da publicação. Nome do caderno, página inicial e final.

Convenção Coletiva de Trabalho da categoria

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Emenda**. **Nome da publicação**, local, volume, fascículo e data da publicação. Nome do caderno, página inicial e final.

_____. Lei nº 8.142, de 28 de setembro de 1990. **Emenda**. **Nome da publicação**, local, volume, fascículo e data da publicação. Nome do caderno, página inicial e final.

_____. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. **Emenda. Nome da publicação, local, volume, fascículo e data da publicação. Nome do caderno, página inicial e final.** e suas NRs (CLT).

_____. Lei Federal nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. **Emenda. Nome da publicação, local, volume, fascículo e data da publicação. Nome do caderno, página inicial e final.**

ESTADO. Lei Estadual nº 10.241, de 17 de março de 1999. **Emenda. Nome da publicação, local, volume, fascículo e data da publicação. Nome do caderno, página inicial e final.**

BRASIL. Constituição, 1988.

SÃO PAULO. Lei Orgânica do Município, 1889

SINDICATO DOS MÉDICOS DE SÃO PAULO. Estatuto do Acidentado no Trabalho.

INSTITUTO NACIONAL DE SAÚDE NO TRABALHO. Manual de Ação Sindical em Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente (“inst”).

Comissão de Saúde e Ambiente de Trabalho - COMSAT * STIGTR - Outubro - 2002.

Os direitos de viver do mundo do trabalho: Pessoas Portadoras de Deficiências - PPD`S

Bibliografia:

Campanhole, Adriano. **Consolidação das Leis do Trabalho.** São Paulo: Atlas S.A, 1991.

Trindade, Washington Luiz. **Riscos do Trabalho.** São Paulo: LTR São Paulo, 1998.

Abreu Filho, Nylson Paim. **Constituição Federal, CLT e Legislação Previdenciária.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2003.

BRASIL. Lei Federal nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às Pessoas Portadoras de Deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 1989. Disponível em: <<http://www.cedipod.org.br/w6corde.htm>> Disponível em: 13 set. 2004.

_____. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.cedipod.org.br/dec3298.htm>. > Acessado em: 13 de set. 2004.

Sites consultados:

SILVA, Maria Alice Campos M. da. A inclusão e o mercado de trabalho. Disponível em:<<http://www.bengalalegal.com.br/mercado.php>.> Acessado em: 08 out. 2004.

DEPARTAMENTO DE PROTEÇÃO E DEFESA DO CONSUMIDOR. Cartilha do consumidor. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/cartilha>> Acessado em: 08 out. 2004.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/cdh>>

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL. Aprendizagem Industrial. Disponível em: <<http://www.sp.senai.br/home/aprendizagem/cartilha>> Acessado em: 08 out. 2004.

Os direitos das mulheres trabalhadoras

Sites Consultados:

CLUBE DO BEBÊ. Disponível em:<<http://www.clubedobebe.com.br>> Acessado em: 04 out. 2004.

CENTRO FEMINISTA DE ESTUDO E ASSESORIA. <<http://www.cfemea.org.br>> Acessado em: 04 out. 2004.

Os direitos de viver do mundo do trabalho: o trabalho adolescente - Trabalhador Aprendiz Adolescente

Sites consultados:

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. Disponível em <<http://www.mj.gov.br/sedh/dca/eca.htm>>Acessado em: 27 set. 2004.

CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE.
Disponível em: <<http://www.prt6.gov.br/codin/infantil/Res43Con.htm>> Acessado em:
04 de out. 2004.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª
Região. Disponível em:< http://www.prt7.mpt.gov.br/atuacao_trab_infantil.htm>
Acessado em: 04 out. 2004.

PREVENÇÃO E MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS TRABALHISTAS. Disponível em: <
<http://www.guiatrabalhistas.com.Br/sinteseManual.htm>> Acessado em 13 de set. 2004.

Site <http://www.appdort.org.br/legisla/> dir.prev.htm 13/09/04 Não encontrado

Site http://www.2.vol.com.br/página_20/5maio/2003/site/30052003/p-023005.htm
13/09/04 Não encontrado

Site: <http://www.appdort.org.Br/legisla/dir-per.htm> 04/10/04

Site [http://www.pt.org.Br/assessor cart ded.htm](http://www.pt.org.Br/assessor_cart_ded.htm) que preve 04/10/04 Não encontrado

Grifos azuis: incompleto

Grifos vermelhos: não compreendidos