

AN  30

Quem conhece
os seus direitos
não se deixa intimidar

Cartilha do Trabalhador



Sinttel-DF
www.sinttel.org.br



Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações do Distrito Federal



Sinttel-DF
www.sinttel.org.br



Itinerante

o sindicato mais perto de você





Trabalhador desinformado é mais fácil de ser explorado

Quanto menos informação o trabalhador tiver, mais sujeito ele estará à exploração, ao assédio moral e a injustiça no trabalho. Não tem jeito, cabe a você conhecer, defender e fazer valer os seus direitos, pois ninguém vai bater na sua porta e dizer que você tem direito a isso, aquilo e aquilo mais. Por isso é tão importante ler esta cartilha que estamos te oferecendo. Guarde-a com cuidado, pois um dia você vai precisar dela. Mesmo que não esteja precisando neste momento, leia o que está escrito nas páginas seguintes. No mínimo, você saberá se está sendo tratado com justiça e dignidade na empresa em que trabalha.

Se estiver desempregado, leia também. Saiba se sua demissão ocorreu de forma legal e se você recebeu tudo o que tinha direito na hora da rescisão. Problemas na hora da demissão são a causa da maioria dos processos trabalhistas. Se você está a procura do primeiro emprego, é estagiário, aprendiz ou portador de necessidades especiais esta cartilha também será útil. Veja quais são os seus direitos básicos e como defendê-los.

Acredito que somente a informação e o conhecimento podem dar ao trabalhador a cidadania que ele merece e tem direito. É a partir do conhecimento e da participação política que o trabalhador poderá mudar a sua condição e a condição do país. Portanto, conheça os seus direitos, participe ou crie uma associação em seu bairro, file-se a um sindicato, pressione o político a quem você deu seu voto, enfim, vá a luta, pois certamente ninguém irá por você.



Índice

Acordo Coletivo de Trabalho.....	04
Acordos assinados com o Sinttel-DF.....	05
Carteira de Trabalho	06
Contrato de Experiência	07
Salário Mínimo Nacional	07
Piso Salarial.....	07
Jornada de Trabalho.....	08
Repouso.....	08
intervalo.....	09
Horas-Extras.....	09
Adicional Noturno	10
Adicional de Periculosidade.....	10
Adicional de Insalubridade	10
Adicional de Sobreaviso.....	10
Estabilidade no Emprego.....	11
13º Salário.....	12
Férias.....	12
Abono de Férias.....	12
Férias Proporcionais	12
Medicina e Segurança do Trabalho.....	13
Licença Maternidade.....	14
Licença Paternidade.....	14
Salário Família.....	14
Rescisão de Contrato.....	15
Homologação Rescisão	17
Seguro Desemprego.....	18
Abono PIS.....	19
FGTS.....	19
Deveres e Direitos Estagiários.....	20
Deveres e Direitos Portadores de Necessidades Especiais.....	20
Deveres Básicos Trabalhador.....	21
Deveres Básicos Patrão.....	21
Justiça Trabalhista.....	22



Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) são o maior instrumento de defesa do trabalhador.

Estes instrumentos são importantes, pois definem claramente as relações entre as empresas e seus empregados, além dos direitos e benefícios dos trabalhadores.

As convenções coletivas de trabalho são negociações em nível de categoria, implementadas entre o sindicato de trabalhadores e o sindicato de empresas que resultam aplicáveis a todos os empregadores e a todos os empregados, sócios ou não dos sindicatos, do setor de atividade em que a negociação se desenvolver.

O Sinttel-DF tem assinados com dois sindicatos de empresas, o Sindimest-DF e o SEAC-DF, Convenções Coletivas de Trabalho.

A CCT assinada com o Sindimest-DF diz respeito aos trabalhadores terceirizados de empresas que prestam serviços de rede interna e externa, para as operadoras de telefonia.

Os Acordos Coletivos são ajustes entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresa. Não se aplica a categoria dos trabalhadores como um todo, pois os acordos coletivos envolvem apenas o pessoal da empresa que o fez com o

sindicato dos trabalhadores, e seus efeitos alcançam somente os empregados que estipularam o acordo, não tendo efeito sobre toda a categoria. O Sinttel-DF tem acordos coletivos com dezenas de empresas que operam ou prestam serviços de

telecomunicação, além de empresas de call-center e de teleatendimento.

É preciso lembrar ao trabalhador que o ACT e a CCT tem força de lei e não podem, sob hipótese alguma, serem desrespeitados pelas empresas e também pelos trabalhadores.

Ligue para o seu sindicato sempre que tiver dúvidas sobre as cláusulas do seu ACT. Denuncie imediatamente qualquer irregularidade para que possamos tomar providências.



**VEJA NO SITE DO SINTTEL-DF A LISTA DE CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS.
SE O ACORDO COM A SUA EMPRESA NÃO ESTIVER DISPONÍVEL NO SITE,**

**MANDE UM E-MAIL PARA
webmaster@sinttel.org.br
imprensa@sinttel.org.br**

QUE ENVIAREMOS UMA CÓPIA NO FORMATO PDF ou word



Carteira de Trabalho



A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é o documento de identidade e histórico da vida profissional do trabalhador.

É dever de todo o trabalhador conservá-la sem rasuras e em bom estado, pois ela confirma o tempo de serviço e o tipo de atividade que o trabalhador já realizou e por quais empresas ele já passou, os valores dos salários recebidos, anotações de férias etc. Por isso, é proibido rasuras, alterar anotações ou trocar a fotografia da Carteira de Trabalho. Todo trabalhador tem direito a uma CTPS

onde obter a carteira de trabalho

Agência do Trabalhador Autônomo

SCS - Galeria dos Estados
Tel.: 3226-8068 / 3325-1064 / 3225-3240

Agência Brasília

SCS - Galeria dos Estados
Tel.: 3224-8967 / 3321-6645

Agência Candangolândia

Administração Regional
Rua dos Transportes - Área Especial 01
Tel.: 3301-5104 - Fax: 3301-5108

Agência Taguatinga

Setor Hoteleiro Sul - Proj. A - Ed. German Taguatinga Sul
Tel.: 3351-1380 / 3352-2301 / 3352-8323 -

Agência Ceilândia

EQNM 18/20 - Bl. B - Lojas 01/05 - Praça do Cidadão - Ceilândia Norte (Tel.: 3373-6061 / 3372-9302 / 3471-3684

Agência P-Sul

EQNP 26/30 - Bl. G - Lt. S/N - Ceilândia P-Sul (No BRB)
Tel.: 3378-3305 / 3377-8095

Agência Samambaia

QN 303 - Cj. 01 - Lt. 03 - Samambaia Sul
Tel.: 3358-6060 / 3358-3788 -

Agência Gama

Qd. 39 - Lt. 15/17 - Setor Central
Tel.: 3556-8700 / 3484-1717

Agência Guará II

Área Especial 15/26
Ao lado da 4ª Delegacia de Polícia
Tel.: 3382-6781

Agência Paranoá

Qd. 09 - Cj. 01 - Lt. 02 - Ed. Panorama II -
Tel.: 3369-8775

Agência Planaltina

Av. Independência (ao lado do Plaza Shopping)
Qd. 01 - Bl. B - Lj. 05
Tel.: 3389-0655

Agência Brazlândia

SCDN - Bl. K - Lj. 1/5 - Brazlândia
Tel.: 3391-2116 - Fax: 3391-4355

Agência Santa Maria

QSE 211 - Galpão Cultural da Fassanta (ao lado da Administração de Santa Maria)
Tel.: 3393-8080 / 3393-3364

Agência Recanto das Emas

Qd. 104 - Área Especial - Lt. 05 B - Comercial (em frente a Administração Regional)
Tel.: 3334-3211 / 3333-1824

Agência Riacho Fundo I

Terminal Rodoviário do Riacho Fundo I
Área Comercial 04 - Lt. 06 - Sl. 02
Tel.: 3399-4241

Agência São Sebastião

Administração Regional de São Sebastião
Qd. 101 - Área Especial - Bairro Residencial Oeste
Tel.: 3339-4681

Agência Sobradinho

Qd. 08 - Área Especial 03 (ao lado do Posto da EMATER)
Tel.: 3387-5897



Contrato de Experiência



O Contrato de Experiência é feito para avaliar as aptidões pessoais e o desempenho profissional do trabalhador, bem como demonstrar as vantagens e condições de trabalho oferecidas pela empresa. Tem prazo máximo de 90 dias e só pode ser prorrogado por 1 vez, mas dentro deste prazo de 90 dias. Vencido o prazo de 90 dias, o contrato de experiência se transforma automaticamente em Contrato por Tempo indeterminado.

O empregador é obrigado a anotar o contrato de trabalho na Carteira de Trabalho até 48 horas após a contratação. Se o trabalhador é dispensado sem justa causa antes do término do prazo estabelecido para o contrato de Experiência, o empregador deve pagar indenização de 50% dos salários que seriam devidos até o fim do contrato, a partir do dia seguinte da dispensa. O Trabalhador em contrato de experiência está sujeito a mesma indenização em caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho

Salário e Piso Salarial



O salário mínimo é o valor mínimo que deve ser pago aos trabalhadores pelo empregador, caso este não tenha salário fixado em lei ou em Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. O salário pago pelas empresas não pode ser inferior ao Salário Mínimo Nacional.

No caso dos trabalhadores em telecomunicações, as tabelas salariais e os pisos salariais de cada empresa estão previstos no Acordo Coletivo de Trabalho e ou Convenção Coletiva de Trabalho celebrado entre a sua empresa e o Sinttel-DF. Confira no nosso site o texto completo destes acordos. Você também pode nos

solicitar uma cópia destes acordos e convenções coletivas no formato pdf ou word, através dos e-mails webmaster@sinttel.org.br ou imprensa@sinttel.org.br



Jornada de Trabalho



A Jornada de Trabalho prevista em Lei é de, no máximo, 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Todo o empregador com mais de 10 empregados é obrigado a ter cartão-ponto, folha-ponto ou livro-ponto para controle do horário de trabalho. O empregador também é obrigado a anotar o verdadeiro horário de início e término do trabalho diário, inclusive intervalos.

Os trabalhadores em Telecomunicações possuem Acordos e Convenções Coletivas com dezenas de empresas, que preveem jornadas que vão de 36 horas a 44 horas semanais, conforme a atividade exercida ou a empresa.

Verifique no site do Sinttel-DF (www.sinttel.org.br) qual é a jornada de trabalho prevista no Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a sua empresa e o seu sindicato. Você também pode nos solicitar uma cópia destes acordos e convenções coletivas no formato pdf ou word, através dos e-mails webmaster@sinttel.org.br ou imprensa@sinttel.org.br

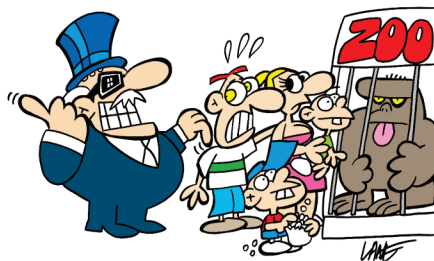
Repouso Obrigatório

Segundo a legislação, domingos e feriados são dias de repouso do trabalhador.

Caso esteja previsto em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho assinada com o Sinttel-DF, o empregador pode, sob determinadas condições, conceder folga em outro dia, para compensar o trabalho em dias de repouso.

No nosso caso, onde várias atividades são exercidas em regime de plantão e/ou sobreaviso, são os Acordos ou Convenções

Coletivas que determinam quais são as condições e a remuneração do trabalho nos domingos e feriados. Consulte o Acordo ou Convenção que rege as relações de trabalho em sua empresa. Visite o site do Sinttel-DF ou solicite uma cópia ao seu sindicato através dos e-mails webmaster@sinttel.org.br ou imprensa@sinttel.org.br



Feriados Nacionais segundo a legislação

**Ano Novo (1º de janeiro), Paixão, Tiradentes (21 de abril), Trabalhador (1º de maio)
Corpus Christi, Independência (7 de setembro), N.Sra. Aparecida (12 de outubro),
Finados (2 de novembro), Proclamação da República (15 de novembro), Natal (25 de dezembro)**



Intervalos

Segundo a legislação, o trabalhador tem direito a intervalos para repouso e alimentação.

Para os trabalhadores que tem jornada de trabalho de 8 horas diárias, o intervalo é entre 60 e 120 minutos. Para os trabalhadores que tem jornada de 6 horas diárias, o intervalo mínimo é de 15 minutos.

Para prevenir uma possível sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombros, dorso e membros superiores dos trabalhadores em telecomunicações, especialmente os trabalhadores em call-centers e centrais de teleatendimento, a legislação, através da NR-17, determina que as empresas devem permitir pausas



de descanso e intervalos para repouso e alimentação aos trabalhadores, que devem ser:

- fora do posto de trabalho;
- em 02 (dois) períodos de 10 (dez) minutos contínuos;
- após os primeiros e antes dos últimos 60 (sessenta) minutos de trabalho em atividade de teleatendimento/tele marketing.

Vale lembrar que as pausas acima descritas, não

prejudicam o direito ao intervalo obrigatório para repouso e alimentação previsto no §1º do Artigo 71 da CLT. O intervalo para repouso e alimentação para a atividade de teleatendimento deve ser de 20 (vinte) minutos.

Horas-extras

Se a jornada de trabalho contratual for de 4, 6 ou 8 horas diárias, quaisquer horas trabalhadas a mais devem ser pagas como horas-extras.

A legislação manda pagar a hora-extra em um valor 50% superior a hora normal. O Sinttel-DF tem acordos com empresas que preveem uma hora-extra com o dobro do valor normal se realizadas em domingos e feriados.

A legislação trabalhista permite a

compensação das horas-extras com folgas, o chamado banco de horas. O Sinttel-DF prefere que as horas-extras sejam pagas no mesmo mês em que são realizadas e procura evitar a inclusão do banco de horas em seus acordos e convenções.

Verifique o Acordo Coletivo assinado com a sua empresa para conferir os valores a serem pagos a título de horas-extras.



Adicionais de salário

Adicional periculosidade



Todos os trabalhadores em telecomunicação que trabalham em empresas que possuem acordos e convenções com o Sinttel-DF e realizam atividades consideradas perigosas (instalação, manutenção e reparos em rede compartilhadas) possuem uma cláusula que lhes garante o adicional de periculosidade. O valor é de 30% sobre o salário do trabalhador.

Além disso a lei determina que o empregador forneça os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adaptados às atividades realizadas pelo trabalhador que, por sua vez, é obrigado a utilizá-los, sob pena de sanções da empresa que chegam inclusive a demissão.

Adicional noturno

O empregador deve pagar adicional noturno, caso o trabalhador tenha a sua jornada de trabalho realizada neste turno. Pela legislação, o período noturno é considerado entre 22h00 e 5h00. Se a jornada for efetuada neste período, o trabalhador deve receber 20% a mais, a título de adicional noturno. A legislação ainda prevê uma diminuição na hora-trabalho noturna que tem 52min e 30 segundos e não 60 minutos. Isto se deve ao fato de o trabalho à noite ser mais cansativo. Verifique o seu ACT para saber o valor deste adicional

Adicional sobreaviso

Os Acordos e Convenções Coletivas que o Sinttel-DF assina com as empresas e os sindicatos patronais preveem o adicional de sobreaviso, caso o trabalhador tenha que estar a disposição da empresa, mesmo em sua casa, para atender urgências e eventualidades. Verifique o Acordo Coletivo de sua empresa para verificar os valores deste benefício.

Adicional insalubridade

O trabalhador deve receber este adicional se trabalha em presença de agentes nocivos à saúde, como por exemplo cal, cimento, óleos lubrificantes, detergentes ou em locais que tenham muito ruído, calor etc. Este adicional é calculado sobre o salário mínimo.

Atenção: O trabalhador não pode receber simultaneamente os adicionais de Insalubridade e Periculosidade.



Estabilidade no emprego

A estabilidade provisória no emprego se aplica em casos de :

- a) acidente de trabalho: o trabalhador tem estabilidade no emprego por 12 meses após o retorno ao trabalho.
- b) membro de CIPAs: o trabalhador tem estabilidade no emprego desde o registro de sua candidatura até 1 ano após o término de seu mandato.
- c) gestante: a trabalhadora tem estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses depois do parto; Alguns ACTs assinados com o Sinttel-DF estipulam uma estabilidade adicional.
- d) pré-aposentáveis: a legislação não prevê, mas o Sinttel-DF tem cláusulas em quase todos os seus acordos que dão estabilidade ao trabalhador que está a 6 ou 12 meses de sua aposentadoria integral.
- e) dirigentes sindicais: a legislação prevê que diretores e representantes sindicais tem estabilidade sindical desde o registro de sua candidatura até 12 meses após o término de seu mandato.

O trabalhador que se enquadra nestes casos e for dispensado injustamente pela empresa, deve recorrer à Justiça para obter a sua reintegração. Procure o Sinttel-DF para encaminhar a sua ação judicial.





Férias anuais

Gratificação de Férias



Todo trabalhador tem direito a 30 dias de férias a cada 12 meses de trabalho.

No mês de gozo das férias, o trabalhador recebe uma gratificação de 1/3 de seu salário.

A CLT autoriza a conversão em dinheiro de 10 dias das férias, sendo obrigatório o gozo dos 20 dias restantes.

As férias podem ser parceladas em 2 períodos, com prazo mínimo de 10 dias cada período.

Se no momento da rescisão de contrato, o trabalhador ainda não tiver completado 12 meses de trabalho, as férias deverão ser pagas proporcionalmente.

A CLT autoriza o desconto de dias de férias caso o trabalhador tenha faltas injustificadas na seguinte proporção:

- até 5 faltas - 30 dias de férias
- de 6 até 14 faltas - 24 dias de férias
- de 15 até 23 faltas - 18 dias de férias
- de 24 a 32 - 12 dias de férias
- Acima de 32 faltas - 00 dias de férias

13º salário

Gratificação de Natal



Todo trabalhador tem direito ao 13º salário. O valor pode ser pago integralmente ou em duas parcelas, mas, neste caso, a primeira parcela deve ser paga até 30 de novembro e a segunda até 20 de dezembro.

O Sinttel-DF tem acordos coletivos que determinam o pagamento da primeira parcela do 13º salário no começo do ano ou quando o trabalhador tira férias.

Se o trabalhador não trabalhou todos os meses do ano, ele deve receber o 13º proporcional aos meses trabalhados. Conta-se como mês inteiro o período igual

ou superior a 15 dias. O valor médio das horas-extras, os adicionais de salário e todas as outras parcelas remuneratórias devem compor o cálculo do 13º salário.



Saúde e segurança

acidentes de trabalho



É obrigação do empregador zelar pela segurança dos trabalhadores no ambiente de trabalho. Para prevenir acidentes em atividades potencialmente perigosas ou insalubres, a empresa é obrigada a fornecer os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

Ocorrendo um acidente o empregador deve preencher a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), dar ao trabalhador todo o atendimento médico necessário e

encaminhá-lo para receber o benefício do INSS, caso o afastamento do trabalho seja superior a 15 dias. Se a empresa não emitir a CAT, o próprio trabalhador pode solicitar ao Sinttel-DF que preencha o Documento. O trabalhador também pode procurar a DISAT (Diretoria de Saúde do Trabalhador) do Ministério do Trabalho que fica na 912 Sul

Se o acidente de trabalho for culpa do empregador, o trabalhador tem direito a indenização por danos materiais, danos físicos e morais na Justiça do Trabalho. Procure o seu sindicato para encaminhar estas ações judiciais.

ambientes de trabalho saudáveis



Os trabalhadores em teleatendimento tem regras específicas para a sua atividade que estão consolidadas na NR-17. Estas regras dizem respeito aos ambientes, equipamentos e organização do trabalho. A NR-17 prevê as condições de temperatura, ventilação e humidade nos locais de trabalho. Também determina normas para manutenção e higiene

dos equipamentos, assim como padrões ergonômicos para o mobiliário. Da mesma forma, prevê jornadas de trabalho específicas para a categoria, com limites de jornada e a obrigatoriedade de pausas para descanso durante o expediente. Verifique no site Sinttel-DF a Cartilha sobre A NR-17 ou venha ao sindicato buscar o seu exemplar



Licenças

Maternidade

A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 180 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. O salário-maternidade para a trabalhadora consiste numa renda mensal igual à sua remuneração integral e é devido pelo empregador, durante 180 dias, com início 28 dias antes e término 91 dias depois do parto, podendo ser prorrogado.

A trabalhadora deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste. Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos

180 dias previstos na Lei. O início do afastamento do trabalho da trabalhadora será determinado com base em atestado médico ou certidão de nascimento do filho.

É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I – transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II – dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

É direito do pai afastar-se do trabalho para acompanhamento da sua mulher e do filho recém-nascido. O período desta licença é de 5 dias a partir do nascimento .

Salário Família

O salário-família é um benefício que a previdência oferece ao trabalhador que tem filhos de até 14 anos de idade e não recebe salário superior a R\$ 1025,81. O valor deve ser pago para cada filho de até 14 anos. Quem tem 3 filhos menores de 14 anos, por exemplo, recebe o valor do salário-família multiplicado por 3. Para receber o benefício, o trabalhador deve entregar ao empregador cópia da certidão de nascimento dos filhos e apresentar a carteira de identidade. Além disso, deve apresentar o atestado de vacinação obrigatória dos filhos menores de 7 anos e também apresentar semestralmente comprovação de que os filhos em idade escolar estejam efetivamente frequentando a escola. O recebimento se dá pelo desconto do valor do salário-família das contribuições do trabalhador para a previdência social.

I Tabela vigente Salário-Família- Janeiro/2014 (Portaria Interministerial MPS/MF 19/2014)

Remuneração (R\$)	Salário-Família Valor (R\$)
Até 682,50	35,00
De 682,51 Até 1.025,81	24,66
Acima de 1.025,81	00,00



Rescisão de Contrato

Pedido de Demissão

É o rompimento do contrato de trabalho pelo trabalhador, sem que o empregador tenha motivo para isso. O Pedido de demissão deve ser feito por escrito e assinado pelo empregado. O empregador preenche o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), onde deve constar as parcelas devidas ao trabalhador. Todas as parcelas deverão ser calculadas, considerando a média das horas-extras prestadas.

O empregado deve comunicar o seu pedido de demissão com antecedência

e cumprir o aviso prévio de 30 dias. O empregador pode dispensar o empregado de cumprir o aviso prévio e depois descontar esta parcela das verbas indenizatórias.

Atenção:

Quando pede demissão, o empregado não tem direito de sacar os depósitos do FGTS, não tem direito a multa de 40% sobre o FGTS, nem pode requerer o Seguro-Desemprego, pois parou de trabalhar por vontade própria.

Demissão sem justa causa

É o rompimento do contrato de trabalho pelo empregador, sem que o empregado tenha cometido falta grave. O empregador deve preencher o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), onde deve constar as parcelas devidas ao trabalhador. Todas as parcelas deverão ser calculadas, considerando a média das horas-extras prestadas, inclusive no aviso prévio, além dos adicionais e outros benefícios que o trabalhador tenha. Na CTPS, deve constar como data de saída, o dia do término do aviso prévio, ainda que não trabalhado.

Ao receber o aviso prévio, o trabalhador pode optar por uma redução de 2 horas na jornada diária

ou a redução de 7 dias no período de aviso prévio. O trabalhador recebe o aviso prévio indenizado ou trabalhado, saldo de salário, férias vencidas mais 1/3, 13º proporcional, multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, pela dispensa imotivada.

O empregado pode sacar os depósitos do FGTS, e pode requerer o Seguro-Desemprego. Para isso, deve levar o termo de Rescisão (TRCT), as guias do Seguro-Desemprego e a Carteira de Trabalho.

O trabalhador pode requerer o Seguro-Desemprego nos postos do Sine (ver página 3). Para retirar o FGTS, o trabalhador pode ir a qualquer agência da Caixa.



Rescisão de Contrato

Demissão por Justa Causa

É o rompimento do contrato de trabalho em virtude de faltas graves cometidas pelo trabalhador, mas também pelo empregador.

Falta Grave do Empregador

Ocorre em casos de: exigir serviços superiores à força do trabalhador, tratamento agressivo ou com rigor excessivo, expor o trabalhador ao perigo, não pagar salários ou outras obrigações devidas, ato lesivo à honra do empregado ou de sua família, agressão física, redução dos serviços que afete o valor do salário, dentre outras.

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

Se a falta grave foi cometida pelo empregador, o trabalhador tem direito a todas as parcelas relativas à dispensa sem justa causa.

Vale lembrar também, que o descumprimento do contrato de trabalho pelo empregador, como o atraso do pagamento nos salários, autoriza o trabalhador a paralisar a prestação do seu serviço, desde que comunique o motivo por escrito ao DRH da empresa.

Falta Grave do Trabalhador

Ocorre em casos de desonestidade, mau procedimento no trabalho, comportamento irregular, concorrência com o empregador, desídia, embriaguez no serviço, violação de segredo empresarial, indisciplina, insubordinação, abandono do emprego, agressão física ou a honra do empregador ou terceiros.

O empregador é obrigado a comunicar por escrito a dispensa por justa causa, informando claramente o motivo. Dispensado, o trabalhador recebe o saldo de salários, 13º salário vencido e férias vencidas. O trabalhador não tem direito de sacar os depósitos do FGTS e nem a requerer o seguro-desemprego.

Atenção: É proibido registrar na Carteira de Trabalho que o trabalhador foi demitido por justa causa.

É considerado como fraude o preenchimento dos documentos da Rescisão para levantamento do FGTS, sem que o trabalhador tenha sido demitido sem justa causa. A Lei não autoriza trabalhadores e empregadores a fazerem acerto para a dissolução do contrato de trabalho, reduzindo os valores a que o trabalhador tem direito.



Homologação da demissão

O ato de homologação de demissão é obrigatório e gratuito. É necessário em todas as formas de demissão, com ou sem justa causa, além do pedido de demissão. A Homologação pode ser feita no Sinttel-DF, caso o trabalhador tenha mais de 1 ano de casa, ou na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

O trabalhador e um representante do empregador devem comparecer a estes locais para efetivar a homologação do rompimento do contrato e para acertar o

pagamento das parcelas devidas.

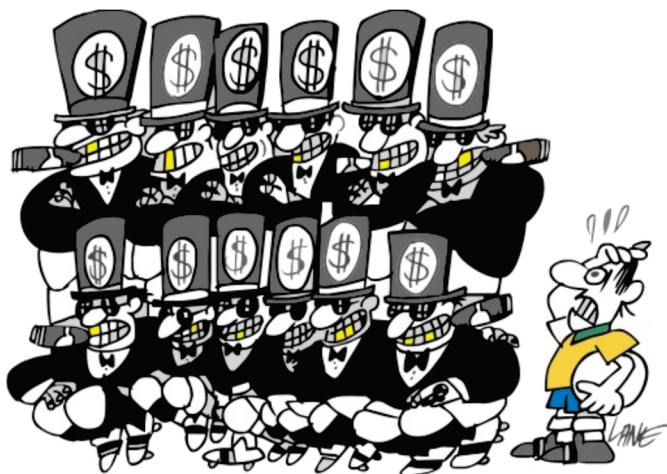
No ato da homologação, o sindicato ou a SRTE são responsáveis pela conferência de todas as parcelas e valores pagos ao trabalhador. Eventuais diferenças de interpretação, devem ser registradas em ressalvas no verso da TRCT.

Atenção: o trabalhador não deve assinar nenhum documento sem que seja assistido pelo Sinttel-DF, nem deve devolver quaisquer valores ou cheques ao empregador após a homologação.

Prazos de Pagamento das Parcelas Rescisórias

- Até o 1º dia útil depois do término do contrato ou do aviso-prévio;
- Até 10 dias após dispensa ou indenização do aviso-prévio.

Vencidos estes prazos o empregador deverá pagar uma multa equivalente ao salário do trabalhador



O trabalhador que se enquadra nestes casos e for dispensado injustamente pela empresa, deve recorrer à Justiça para obter a sua reintegração. Procure o Sinttel-DF para encaminhar a sua ação judicial.



Seguro-Desemprego

É dever do trabalhador somente receber o Seguro-Desemprego enquanto estiver desempregado, sem renda própria. Tão logo consiga um outro emprego, deve comunicar à Caixa ou ao Ministério do Trabalho para cancelar o seu recebimento. Todo trabalhador desempregado, com Carteira de Trabalho anotada, dispensado sem justa causa tem direito ao Seguro-Desemprego. Para ter direito, o trabalhador deve ter trabalhado, no mínimo, 6 meses antes de ser dispensado. Atenção: se o trabalhador estiver usufruindo de algum benefício do INSS, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente, ele não tem direito ao Seguro-Desemprego. O trabalhador só pode requerer um segundo pagamento do Seguro-Desemprego depois de 16 meses de pedido anterior.

Parcelas

- 6 a 11 meses de serviço - 3 parcelas
- 12 a 23 meses de serviço - 4 parcelas
- 24 a 36 meses de serviço - 5 parcelas

Onde requerer

O trabalhador deverá comparecer nas DRTE (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego), no SINE (Sistema Nacional de Emprego) ou nas agências credenciadas da CAIXA.

Documentos Necessários

- Comunicação de Dispensa - CD (via marrom) e Requerimento do Seguro;
- Desemprego - SD (via verde);
- Termo de rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT;
- Carteira de Trabalho;
- Carteira de Identidade ou Certidão de Nascimento ou Certidão de Casamento com Protocolo de requerimento da Carteira de Identidade, ou Carteira Nacional de Habilitação – CNH (modelo novo), dentro do prazo de validade, ou Passaporte, ou Certificado de Reservista.
- Comprovante de inscrição no PIS/PASEP;
- Documento de levantamento dos depósitos no FGTS ou extrato comprobatório dos depósitos;
- Cadastro de Pessoa Física – CPF.

Prazo para requerer

O Trabalhador tem do 7º ao 120º dia após a data da demissão, para fazer o respectivo requerimento. Depois deste prazo o trabalhador perde direito ao benefício

Como receber

com o CARTÃO DO CIDADÃO em mãos, o trabalhador deve procurar qualquer agência da



FGTS

Todos os trabalhadores com Carteira de Trabalho assinada tem direito a uma conta de FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) na Caixa. Até o dia 7 de cada mês, as empresas devem depositar, em contas abertas na CAIXA em nome dos seus empregados, o valor correspondente a 8% do salário de cada funcionário.

O FGTS é constituído pelo total desses depósitos mensais. Os valores do Fundo pertencem exclusivamente aos empregados que, em situações específicas, podem dispor do total depositado em seus nomes. Em causa de dispensa sem justa causa, o trabalhador tem direito de receber uma multa do empregador no valor de 40% do seu saldo do FGTS.

O Saldo da conta pode ser sacado em caso de:

- dispensa sem justa causa;
- término do contrato e extinção da empresa que implique em rescisão do contrato
- aquisição da casa própria, pelo Sistema Financeiro da Habitação (SFH)
- aposentadoria concedida pela Previdência Social
- após 3 anos ininterruptos sem créditos ou depósitos ;
- doenças graves , como AIDS ou Câncer, por exemplo;
- falecimento do trabalhador

Abono do PIS

O Abono do PIS (Programa de Integração Social) é o abono salarial que é pago aos trabalhadores no valor de 1 salário mínimo, 1 vez por ano.

Quem tem direito?

- Trabalhador cadastrado no PIS-PASEP há pelo menos 5 anos;
 - Trabalhador que recebeu um salário médio de até 2 salários mínimos;
 - Quem tenha trabalhado pelo menos 30 dias com registro em carteira no ano base;
- Como receber?
- Quem tem conta na Caixa recebe no mês de julho, não importando a data de nascimento;
 - Junto com o salário, se o empregador tiver convênio com a Caixa;
 - Nas agências da Caixa, conforme calendário do PIS , com base na data do nascimento;
 - Para quem tem o CARTÃO DO CIDADÃO, em qualquer agência da Caixa, nos terminais Caixa Aqui, nas lotéricas

Maiores informações
www.caixa.gov.br



Direitos e deveres

Estagiário

Só pode ser considerado estagiário, adolescente maior de 16 anos, estudante de curso superior, profissionalizante, ensino médio ou escola de educação especial, sejam elas instituições escolares públicas ou privadas. Entre os requisitos para a validade do contrato de estágio estão: 1- Convênio entre empresa pública ou privada e instituição de ensino; 3- Termo de Compromisso entre o estudante e a empresa, com intervenção da instituição de ensino.

Vale lembrar, que a jornada de estágio não pode, em hipótese alguma, prejudicar a frequência na escola. Também é exigido um Seguro de acidentes pessoais em nome do estagiário e o estágio tem que ter um período mínimo de 1 semestre letivo.

A Lei nº 11.788/08, a chamada Lei do Estágio, mantém a característica do estágio como atividade sem vínculo empregatício e a necessidade do auxílio dos agentes de integração. Também traz inovações significativas, tais como: 1 - Previsão do

estágio, obrigatório ou não, como parte do projeto pedagógico do curso; 2- Exigência de apresentação, pelo estagiário, de relatório de atividades do estágio; 3- Permissão para que profissionais liberais de nível superior ofereçam estágio; 4 - Definição das obrigações da instituição de ensino no acompanhamento do estágio; 5 -Previsão de trinta dias de recesso para o estagiário; 6 -Delimitação de limite da jornada de estágio em 6 horas para os estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular e de 4 horas para estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos; 7- Determinação do número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal da empresa concedente, que pode chegar a 20%, caso haja mais de vinte e cinco empregados. Essa disposição não se aplica aos estágios de nível superior e de nível médio profissional

Portadores Necessidades Especiais

Os portadores de Deficiência são titulares de todos os direitos assegurados aos demais trabalhadores, além das seguintes garantias:

1 - seleção de emprego deve respeitar os limites e habilidades pessoais; 2- De 2% a 5% das vagas na empresas privadas com mais de 100 empregados são reservados aos portadores de deficiências; 3- Reserva

de Cargos e Empregos nos concursos públicos; 4- Garantia de habilitação e reabilitação profissional; 5- Tarefas e rotinas adequadas às peculiaridades do trabalhador; 6- Jornada flexível em razão do grau de deficiência e necessidade de tratamento médico; 7- Adaptação do ambiente físico de trabalho, equipamentos, dependências para favorecer a acessibilidade;



Deveres Básicos Trabalhador

- 1- Executar suas atribuições com dedicação, conforme fixadas no contrato de trabalho;
- 2- Cumprir as ordens do empregador relacionadas às funções exercidas;
- 3- Lealdade e fidelidade quanto aos planos da empresa sobre os quais deve guardar segredo;
- 4- Ser assíduo e pontual;
- 5- Manter comportamento de respeito com relação aos seus colegas, clientes e chefias.

Empregador

- 1- Tratamento urbano e cordial com todos os empregados;
- 2- Pagamento de salários sem atraso;
- 3- Pagamento de horas-extras corretamente;
- 4- Não exigir de empregado a assinatura de documento em branco;
- 5- Proporcionar ambiente de trabalho adequado e saudável (iluminação, móveis, máquinas, equipamentos de proteção, ferramentas etc);
- 6- Apoiar o trabalho da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA);
- 7- Não discriminar trabalhadores em razão da cor, raça, sexo, ideologia ou religião. Nem exigir da mulher teste de gravidez ou esterilização, como condição para o emprego ou critério de promoção ou dispensa;
- 8- Permitir a atuação regular dos dirigentes sindicais no contato com os trabalhadores da empresa;
- 9- Promover o bem-estar dos empregados, exercendo o poder diretivo com bom senso, responsabilidade social e democracia.





Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho é Justiça que resolve as demandas decorrentes das relações de trabalho. Não se deve confundir a Justiça do Trabalho com o Ministério do Trabalho e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), além da Procuradoria do Trabalho.

O Ministério do Trabalho e suas superintendências, fiscalizam as empresas, para ver se estão cumprindo a lei. Também presta assistência a trabalhadores e empregadores, solucionando dúvidas sobre os direitos e deveres trabalhistas. Segundo a última estatística, a Justiça do Trabalho recebe 3000 novas ações judiciais por dia e mais de 1 milhão por ano.

A Procuradoria do Trabalho, é o órgão público que atua na defesa dos direitos dos trabalhadores. Ele recebe denúncias feitas por sindicatos, ou por trabalhadores e promove inquéritos civis e ações judiciais para a proteção e defesa dos interesses do trabalhador, especialmente quando a denúncia trata de discriminação ao trabalhador por qualquer motivo, liberdade e dignidade no emprego, mediação de conflitos trabalhistas, garantia do direito de greve do trabalhador etc.

Todo o trabalhador pode reclamar na Justiça do Trabalho reparação aos seus direitos desrespeitados. Para sua comodidade, deve procurar o Sinttel-DF, onde será assistido por um advogado do sindicato.

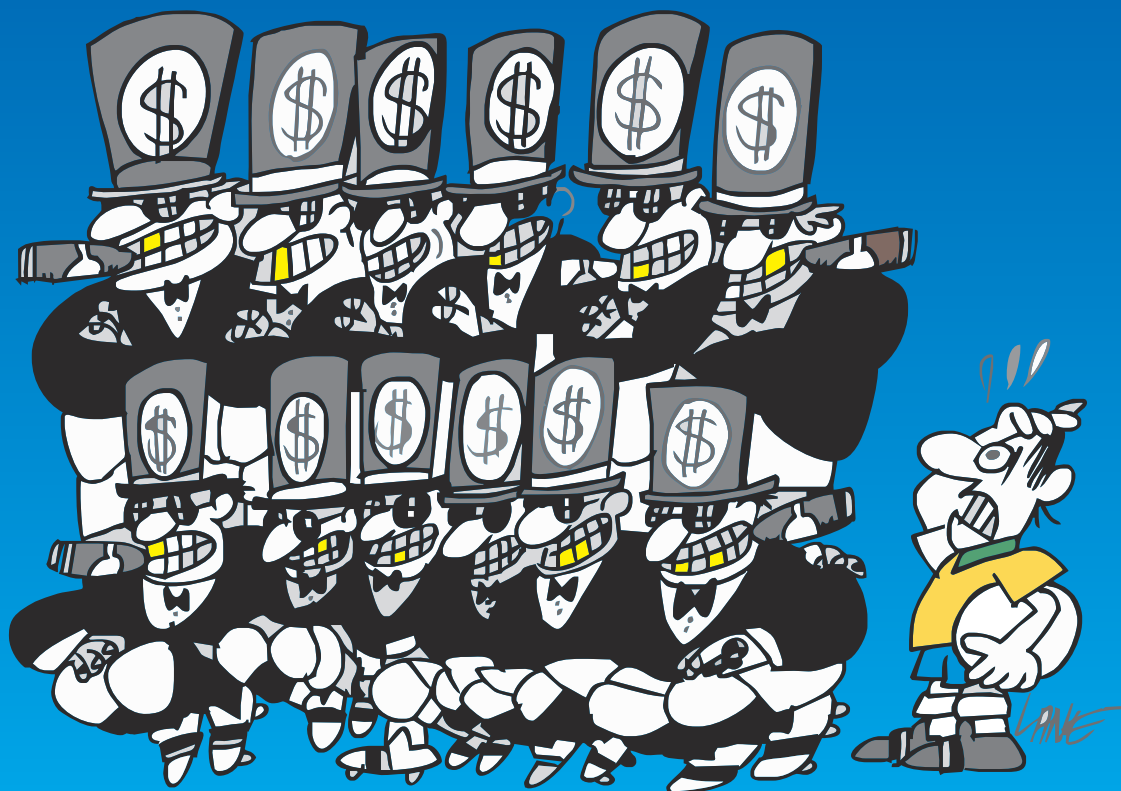


O trabalhador não pode se deixar intimidar ou ridicularizar pelo empregador, muito menos abrir mão dos seus direitos trabalhistas. Procure o Sinttel-DF sempre que se sentir moralmente assediado

**Sindicalize-se.
Seus companheiros
precisam de você**



**Você não vai querer
encarar essa gente
sozinho. Vai?**



Para que possamos avançar em nossas conquistas, é preciso que o trabalhador se conscientize da importância de sua sindicalização. Nesta selva em que se tornou o mundo corporativo, o trabalhador é o lado mais fraco e não pode ficar sozinho diante da ganância de empresas e patrões. É preciso que estejamos juntos para nos defender das injustiças e para conquistar uma condição melhor de trabalho e de vida. Quem acha que pode enfrentar sozinho essa gente ou acredita que jamais será vítima de uma injustiça pode estar cometendo um grande erro de avaliação.

Ainda mais, porque o sindicato é o serviço mais barato que o trabalhador pode adquirir. Com apenas 1% de contribuição sobre a remuneração, o trabalhador pode dispor da proteção de um departamento jurídico, e de outros serviços de apoio, informação e lazer.

Por mais difícil que seja a condição financeira dos trabalhadores, e o sindicato sabe muito bem a penúria por que passa o assalariado, não vale a pena dispensar essa proteção. Além de um Departamento Jurídico, o associado tem a disposição outros serviços e vantagens, entre elas, convênios com Escolas, Faculdades e Universidades, que garantem descontos substanciais nas mensalidades do associado e seus dependentes.

Como a vida não é só trabalho e estudo, o Sinttel-DF também dispõe de apartamentos de alto nível em Caldas Novas para usufruto dos associados, familiares e amigos. Visando contribuir para o lazer e para o descanso dos trabalhadores, o Sinttel-DF cobra diárias a preços simbólicos para um serviço de qualidade que os companheiros merecem e têm direito.

Responda aos apelos de seu sindicato. Junte-se aos seus companheiros e companheiras.

Procure os Diretores Representantes, ligue para o Sinttel-DF ou filie-se pelo nosso site na Internet (www.sinttel.org.br), clicando em Filiação On-Line.

Precisamos do apoio de todos os companheiros.

Justiça e dignidade são direitos do trabalhador

O Sinttel-DF publicou nesta cartilha, um resumo dos principais direitos e deveres dos trabalhadores constantes da Constituição da República e das legislações trabalhistas.

Nesta cartilha, as companheiras e os companheiros vão encontrar os direitos e deveres básicos do trabalhador, além dos procedimentos que devem tomar, caso estes direitos não sejam respeitados pelas empresas.

Essas normas se referem a contratos de trabalho, pisos salariais nacionais, jornada de trabalho, estabilidade, remuneração, medicina e segurança do trabalho, licenças, rescisões contratuais, FGTS, seguro-desemprego, abono PIS e outros.

Mantenha essa cartilha nos locais de trabalho e consulte-a todas as vezes que tiver oportunidade.

Fiscalize e denuncie qualquer ilegalidade ao seu sindicato.

Vamos prevenir injustiças e garantir a dignidade e a saúde física e mental dos trabalhadores em telecomunicações

Edição e Projeto Gráfico:
Evandro Sada (Mtb 00321)
Ilustrações: Lane

Colaboração:
1- Departamento Jurídico
Sinttel-DF
2- Associação Nacional
dos Magistrados do Trabalho
(ANAMATRA)



Sinttel-DF
www.sinttel.org.br



Expediente

Alô Alô

Imprensa Sindical
Brasília, agosto de 2011

SAS Quadra 6 Bloco K
(Ed. Belvedere) Sobreloja

Fone: (61) 3321 6674 - Fax: 3224 3190
www.sinttel.org.br

Valorize e defenda a nossa profissão **SINDICALIZE-SE**



Sindicato dos Trabalhadores em
Telecomunicações do Distrito Federal

SAS Quadra 6 Bloco K - (Ed. Belvedere) Sobreloja

Fone: (61) 3321 6674 - Fax: 3224 3190

www.sinttel.org.br



**Mantenha à mão e Consulte
esta cartilha
sempre que precisar**



Sinttel-DF
www.sinttel.org.br

