

## **Operário em construção**

(...)  
Mas ele desconhecia  
Esse fato extraordinário:  
Que operário faz a coisa  
A coisa faz o operário.  
De forma que, certo dia  
À mesa ao cortar o pão  
O operário foi tomado  
De uma súbita emoção  
Ao constatar assombrado  
Que tudo naquela mesa  
– Garrafa, prato, facão –  
Era ele quem os fazia  
Ele, um humilde operário  
Um operário em construção.  
Olhou em torno: gamela  
Banco, enxerga, caldeirão  
Vidro, parede, janela  
Casa, cidade nação!  
Tudo o que existia  
Era ele quem o fazia  
Ele, um humilde operário  
Um operário que sabia  
Exercer a profissão.  
(...)

E um fato novo se viu  
Que a todos admirava:  
O que o operário dizia  
Outro operário escutava.  
E foi assim que o operário  
Do edifício em construção  
Que sempre dizia sim  
Começou a dizer não.  
E aprendeu a notar coisas  
A que não dava atenção:  
Notou que a sua marmitta  
Era o prato do patrão  
Que a sua cerveja preta  
Era o uísque do patrão  
Que seu macacão de zuarte  
Era o terno do patrão  
Que o casebre onde morava  
Era a mansão do patrão  
Que a dureza do seu dia  
Era a noite do patrão  
Que sua imensa fadiga  
Era amiga do patrão.  
E o operário disse: Não!  
E o operário fez-se forte  
Na sua resolução.

**Vinicius de Moraes**



## ÍNDICE

Por um desenvolvimento que valorize o trabalho e a distribuição de renda .....	2
Conhecer os direitos para fazê-los realidade.....	3
Introdução .....	5
<b>DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES</b>	
1. Carteira de trabalho e Previdência Social .....	16
2. Remuneração do Trabalhador .....	17
3. Pagamento dos Salários.....	17
4. Recibo.....	18
5. Garantias e Proteção do Salário .....	18
6. Descontos permitidos por Lei.....	19
7. 13º Salário.....	20
8. Jornada de Trabalho.....	20
9. Férias e Remuneração de Férias.....	23
10. Ausências Justificadas ao Trabalho.....	24
11. Rescisão do Contrato de Trabalho.....	25
12. Abono do Programa de Integração Social – PIS .....	27
13. Seguro-desemprego .....	28
14. Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.....	28
15. Higiene e Segurança do Trabalho.....	29
16. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.....	30
17. Trabalho da Mulher.....	30
18. Trabalhador Rural.....	31
19. Trabalhador Doméstico.....	32
20. Trabalho do Menor.....	33
21. Trabalhador Estrangeiro .....	34
22. Conflitos Trabalhista .....	34
23. Sindicato .....	36
Endereços úteis ao trabalhador.....	38
Galeria de fotos “Trabalhadores em Luta” .....	43

## Por um desenvolvimento que varolize o trabalho e a distribuição de renda

*Guiomar Vidor \**



A CTB surge no final de 2007, num contexto histórico promissor para o povo brasileiro, em momento de transição política e mudanças de rumos na América Latina e no Brasil. Proclama o compromisso de trabalhar para a elevação do nível de participação e protagonismo político do sindicalismo e da classe trabalhadora na vida nacional. Visa abrir caminho para um novo projeto de desenvolvimento, soberano e com valorização do trabalho e distribuição de renda.

Algumas das principais lutas que a CTB deve enfrentar nesta nova quadra da vida nacional são, o enfrentamento aos reflexos provocados pela crise internacional, defendendo medidas que busquem a retomada do desenvolvimento, a garantia dos empregos e dos salários.

Lutas como a da redução da jornada de trabalho sem redução de salário e o fim do banco de horas são instrumentos importantes para a geração de emprego e renda. O fim do fator previdenciário e a valorização do salário mínimo regional aqui em nosso estado ajuda a fortalecer a economia local. Outro fator importante a ser destacado, é a necessidade do fortalecimento da agricultura familiar que a despeito de ser a grande responsável pela produção é a que menos tem obtido incentivos do estado.

Para que possamos avançar nesta luta, é necessário que os trabalhadores possam ter acesso à organização e ao conhecimento, para que seus direitos sejam respeitados.

Neste sentido, parabenizamos a iniciativa do Deputado Raul Carrion, que com a edição da “Cartilha dos Direitos Fundamentais do Trabalhador”, dá mais uma demonstração de sua preocupação com a luta que historicamente esteve identificado, na defesa dos interesses daqueles que mais precisam. Certamente esta cartilha será mais um instrumento que se coloca ao lado daqueles que buscam a construção de um Rio Grande e um Brasil mais justo e democrático para todos.

*\* Presidente da CTB/RS*

## Conhecer os direitos para fazê-los realidade

*Luiz Alberto de Vargas \**



A conhecida expressão de que “a assinatura na Carteira Profissional é o passaporte para a cidadania” retrata, em boa medida, a natureza excludente de nossa sociedade, em que a não-garantia do direito ao trabalho compromete, não apenas o acesso aos direitos sociais previstos constitucionalmente, mas, também, aos próprios direitos políticos, uma vez que a não-ocupação de um posto de trabalho restringe que o trabalhador alcance bens essenciais à própria formação da consciência política, como os direitos à informação e à educação.

Conscientizar o trabalhador brasileiro de que ele é um cidadão, ou seja, do seu “direito a ter direitos” constitui um ponto fundamental para o aperfeiçoamento de nossa democracia e para a superação da desigualdade social. A difusão de informações básicas, como o que diz a lei e como ela é interpretada pelos tribunais; quais os órgãos públicos encarregados de promover políticas em favor dos trabalhadores ou de acolher suas demandas ou quais os meios para fazer valer seus direitos pode ajudar a criar reais condições de efetivação as promessas constitucionais de cidadania plena para a maioria dos brasileiros.

Infelizmente, longe estamos de reconhecer a importância de tal tema para o aperfeiçoamento de nossa democracia e para a legitimação de nossas instituições. Não há qualquer dúvida quanto à grande omissão do Estado e da sociedade brasileira em geral, já que, nos currículos escolares, nos meios de comunicação ou, mesmo, na agenda dos poderes públicos em geral, existem programas específicos consistentes de educação cidadã. A maior parte dessa urgente tarefa política fica a cargo de algumas entidades da sociedade civil, que, com escasso apoio oficial, levam à frente, com grande dificuldade, projetos de divulgação dos direitos sociais, de educação sindical ou de formação de ativistas sociais.

No campo do Direito do Trabalho, a maior parte dos direitos está prevista na lei, mormente no texto constitucional ou na legislação celetista.

Apesar das leis trabalhistas no Brasil existirem há mais de sessenta anos, ainda há notável desconhecimento dos direitos e garantias que elas contêm, assim como das instituições destinadas à fiscalização laboral ou a receber as demandas trabalhistas. Por isso, devem ser elogiadas todas as iniciativas para levar ao cidadão a informação indispensável para elevação de sua consciência política, para instrumentar sua ação reivindicativa ou para viabilizar eventual postulação judicial.

A “Cartilha dos Direitos Fundamentais do Trabalhador”, iniciativa do Deputado Raul Carrion, integra esse esforço coletivo necessário para “tirar os direitos sociais do papel” e constitui uma valiosa ferramenta em prol da ação social e que favorece a mobilização e a organização social através da educação emancipadora, que está, agora, à disposição de escolas, sindicatos, clubes de bairros, sindicatos, entidades associativas em geral e de todos aqueles que queiram ajudar a construir um Brasil mais justo, mais democrático, para todos.

*\* Desembargador Federal do Trabalho TRT/RS*

## INTRODUÇÃO

Raul Carrion \*



*Ao contrário do que muitos pensam, os direitos trabalhistas não surgiram da bondade dos patrões, dos legisladores ou dos governos. Foram uma conquista da luta dos trabalhadores de todo o mundo.*

### “O ESTADO NÃO DEVE INTERFERIR NAS RELAÇÕES DE TRABALHO”

Nos seus primórdios, o capitalismo, não admitia qualquer legislação trabalhista ou previdenciária. Os pensadores liberais afirmavam que o Estado não devia interferir nas relações de trabalho, que esta era uma questão a ser resolvida entre dois indivíduos livres e iguais – o patrão e o operário. O Estado só devia intervir para garantir o direito de propriedade. John Locke, um dos clássicos do liberalismo, resumiu isso de forma brilhante: “Considero, portanto, poder político o direito de fazer leis com pena de morte e, conseqüentemente, todas as penalidades menores, para regular e preservar a propriedade”.

Homens, mulheres e crianças eram obrigados a trabalhar no limite de suas forças – 14, 16, 18 horas seguidas. Muitos dormiam na própria empresa, para logo retomar o trabalho. As condições de higiene e segurança eram terríveis. Em caso de acidente, o trabalhador era afastado, sem direito a nada. Não existiam férias nem aposentadoria (aliás, poucos conseguiam chegar a uma idade avançada). Se ocorria uma crise de produção, eram demitidos sem qualquer indenização. Sua organização em uniões, ligas ou sindicatos, para defender seus interesses, era considerada um “crime”, uma “interferência na liberdade do trabalho”. As greves eram tratadas a ferro e fogo!

Foi somente através da luta dos trabalhadores que, aos poucos, foram sendo arrancados os direitos trabalhistas, inicialmente nos países capitalistas avançados, bem mais tarde nos países de capitalismo tardio, como o Brasil.

### LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: FRUTO DE MUITA LUTA

As primeiras grandes lutas operárias surgem ao final da Revolução Francesa, quando a divisa “Liberdade, Igualdade, Fraternidade” revela-se,

sem pudor, como “liberdade para explorar”, “igualdade na exploração” e “fraternidade entre os ricos”.

Em 1847, os trabalhadores ingleses conquistaram a limitação da jornada de trabalho em 10 horas diárias. Para Marx, esse foi o primeiro grande triunfo sobre a burguesia, pois “os trabalhadores haviam forçado o Estado a promulgar uma lei que impedia que eles próprios, mediante contrato voluntário, viessem a vender-se e a sua geração para a morte e a escravidão”. Já na França, a jornada de trabalho foi limitada em 12 horas diárias, em 1848. Em 1897, o proletariado inglês conquistou a Lei de Acidentes de Trabalho.

Pouco a pouco a luta dos trabalhadores foi conquistando leis de proteção ao trabalho das mulheres e crianças, seguro contra acidentes, descanso semanal remunerado, férias, aposentadoria, melhores condições de higiene e segurança, aumentos salariais. Em 1824, os trabalhadores ingleses conquistaram a anulação dos atos parlamentares de 1799/1800 que proibiam as coalisões operárias. Em 1864, o governo francês foi obrigado a revogar as cláusulas antigreve da Lei La Chapelier (editada durante a Revolução Francesa) e em 1868 reconheceu o direito à organização dos sindicatos.

O surgimento em 1864 – sob a inspiração de Karl Marx – da Associação Internacional de Trabalhadores, deu um novo impulso à internacionalização da luta dos trabalhadores pelos seus direitos. O primeiro Congresso da AIT, em 1865, aprovou a redução da jornada de trabalho para 8 horas diárias, que logo transformou-se na principal bandeira de luta do movimento operário mundial.

### 1º DE MAIO – DIA INTERNACIONAL DE LUTA DOS TRABALHADORES

Aos poucos, a reivindicação da jornada de 8 horas generalizou-se no



Comemoração do 1º de maio, R. de Janeiro, 1919

movimento sindical dos países industrializados. Em 1884, a Federação dos Grêmios e Uniões Organizadas dos Estados Unidos e Canadá aprovou a realização de uma grande greve geral pela redução da jornada de trabalho para todos os assalariados, “sem distinção de sexo, ofício ou idade”. A data escolhida foi o 1º de Maio de 1886.

Mais de 5 mil fábricas suspenderam o trabalho e cerca de 340 mil trabalhadores saíram às ruas, exigindo a redução da jornada de trabalho. Aterrorizados, os patrões cederam. No mesmo dia, 125 mil assalariados conquistaram a jornada de 8 horas. Durante o mês de Maio, outros 200 mil foram beneficiados e antes do final de 1886, um milhão de trabalhadores já trabalhavam 8 horas.

Mas isso não ocorreu sem luta e sacrifício. Em Chicago, segunda cidade norte-americana em importância, a greve atingiu grandes proporções. Os patrões usaram a polícia e capangas para reprimir o movimento. A “livre imprensa” logo colocou-se a serviço dos patrões: “O chumbo é a melhor alimentação para os grevistas. A prisão e o trabalho forçado são a única solução possível para a questão social. É de se esperar que o seu uso se estenda” (Chicago Tribune).

No dia 4 de Maio, durante uma manifestação dos grevistas, uma bomba lançada por um provocador mata um policial, deflagrando um grande conflito. Ao final, 38 operários foram mortos e 115 ficaram feridos. O governo decretou o Estado de Sítio, ocupou militarmente os bairros operários, fechou inúmeros sindicatos, prendeu e torturou centenas de grevistas. Oito dos principais líderes operários de Chicago foram responsabilizados, detidos e levados a julgamento.

Depois de uma longa farsa judicial, os jurados – escolhidos a dedo



1º de Maio de 1980, Metalúrgicos, São Bernardo do Campo

entre aqueles que eram contra as greves e os sindicatos – condenaram à morte todos os acusados, com exceção de um, que recebeu a pena de 15 anos de prisão. Pouco depois, outros três tiveram suas penas transformadas em prisão perpétua. No dia 11 de novembro de 1887, quatro foram enforcados e um apareceu morto na cela.

Seis anos depois, o processo foi anulado e os três que ainda estavam na prisão foram soltos. Mas a luta não fora em vão. Em 1º de Maio de 1890, o

Congresso dos EUA limitou a jornada de trabalho a 8 horas diárias.

Em 1891, a Segunda Internacional dos Trabalhadores aprovou em seu Congresso de Bruxelas que “no dia 1º de Maio haverá uma demonstração única para os trabalhadores de todos os países, com caráter de afirmação da luta de classes e reivindicação das 8 horas de trabalho”.

A partir de então, o 1º de Maio passou a ser comemorado em todo o mundo como o Dia Internacional dos Trabalhadores, muitas vezes enfrentando a feroz repressão da burguesia, outras vezes transformado pelos governos e pelos patrões em um “dia de confraternização entre operários e patrões”, regado a cerveja e churrasco..

### PRIMEIROS COMBATES DOS TRABALHADORES BRASILEIROS

No Brasil – último país do mundo a abolir a escravidão – a luta pelas liberdades sindicais e pelos direitos dos trabalhadores teve início apenas na segunda metade do século XIX, enfrentando o obscurantismo de uma classe dominante acostumada a relações de trabalho escravistas. Daí não ser surpresa a frase de Washington Luís – Presidente da República de 1926 até a sua deposição em 1930 – de que “a questão social é um caso de polícia”.

Em que pese a industrialização tardia e a persistência da escravidão até 1888, já a partir dos anos 50 do século XIX surgem no Brasil as primeiras entidades de trabalhadores e ocorrem suas primeiras lutas. Assim, temos notícias da fundação, em 1856, da “Sociedade Beneficente dos Cocheiros” e, em 1858, da “Associação Protetora dos Caixeiros”. Da mesma forma, relatos das greves dos tipógrafos, em 1858, dos trabalhadores da Estrada de Ferro Pedro II, em 1863, e dos Caixeiros, em 1866, todas no Rio de Janeiro. Nessa fase, predomina nas entidades de trabalhadores – mas não de forma absoluta – o caráter assistencialista e recreativo. Essa primeira fase “mutualista” do movimento operário brasileiro estende-se até o final dos anos 80 do século XIX, quando passam a surgir organizações de “resistência” – ligas, sindicatos e uniões operárias –, inicialmente sob preponderância socialista, logo sob hegemonia anarco-sindicalista.

No Rio Grande do Sul, o incipiente desenvolvimento do capitalismo se expressa – principalmente em Porto Alegre, Pelotas e Rio Grande – através da organização e luta dos trabalhadores.

Em Porto Alegre, surge em 1877 a “Sociedade Operária de Mútuo Socorro e Beneficência Vitério Emanuele II”, organizada por imigrantes

italianos e alguns brasileiros. Em 1880, é criado o “Instituto dos Artífices”. Em 1882, é fundado o “Clube Caixeral Porto-alegrense” que já em 1884 conquista a Lei de fechamento de portas, obrigando os comerciantes a darem folga aos seus empregados nos domingos. Em 1892, em Porto Alegre, ocorre a primeira comemoração do 1º de Maio em praça pública, em nosso país.

Em Pelotas, em 1880, é criada a “Associação Beneficente das Classes Laboriosas”, em 1881, o Grêmio Tipográfico e, em 1882, o Grêmio dos Guarda-Livros. Em 1886, a “Sociedade União e Fraternidade de Operários Chapeleiros” e em 1890 a “Liga Operária”. Em 1893, começa a ser publicado o jornal “Democracia Social”, que traz em epígrafe à direita, abaixo do seu título, a frase “Trabalhadores de todo o mundo, uni-vos!” e a respectiva autoria “Karl Marx”. Também, em Pelotas ocorrem algumas das primeiras greves do Rio Grande do Sul: em 1884, a greve dos trabalhadores da limpeza urbana; em 1890, a greve dos tipógrafos e, em 1891, a dos estivadores.

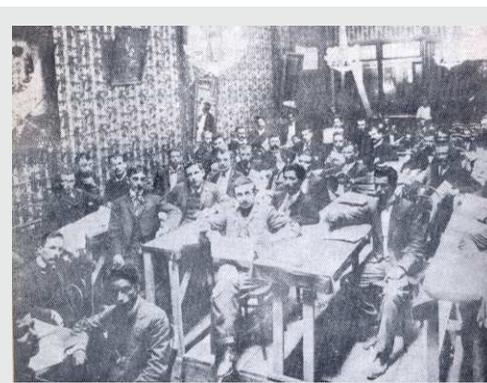
Na cidade de Rio Grande, é criada, em 1892, a “Liga Operária”, de duração efêmera, logo sucedida pelo “Centro Operário”, também de vida fugaz. Em 1893, surge a “União Operária”, que já em 1894 comemora o 1º de Maio, “com vivas ao socialismo, à revolução e à confraternização das classes operárias”. Em 1890, tecelões e marinheiros paralisam o trabalho. Em 1891, ocorre a greve dos operários do Estaleiro Touguinha.

Em 1890, é fundado o Partido Operário do Rio Grande do Sul, que defende o Socialismo e a República, o sufrágio universal e as mais amplas liberdades democráticas, o ensino integral secular e profissional, o fim do direito à herança, a emancipação da mulher.

### **AS GRANDES LUTAS DO INÍCIO DO SÉCULO XX**

A primeira década do século XX assiste ao surgimento de um grande número de novas entidades de classe em todo o país. Ao mesmo tempo, há um ascenso de greves e mobilizações em todo o país:

Em 1905, é fundado o Partido Operário Riograndense, que propõe a jornada de 8 horas, a decretação de um Código de Trabalho, a proibição do trabalho em fábricas para menores de 15 anos, educação obrigatória dos 8 aos 15 anos, sistema previdenciário para os casos de morte ou invalidez, imposto progressivo sobre as altas rendas, direito de greve, ampliação das liberdades democráticas e voto universal.



1º Congresso Operário do Brasil, Rio de Janeiro, 1906

Em abril de 1906, realiza-se no Rio de Janeiro o 1º Congresso Operário do Brasil, que cria a Confederação Operária Brasileira – COB. Em outubro de 1906, é deflagrada em Porto Alegre a “Greve dos 21 dias”, pela jornada de 8 horas. Ao todo, mais de 9 mil trabalhadores cruzam os braços. Atemorizados, os patrões aceitam reduzir a

jornada para 9 horas. Algumas categorias conquistam as 8 horas.

Em todo o país, cresce a reivindicação pela jornada de 8 horas, que foi sendo conquistada de forma parcial, por local ou categoria. Da mesma forma, expandiu-se a luta pelos demais direitos trabalhistas. Desenvolveram-se, ainda, mobilizações contra a guerra, contra a carestia e em solidariedade aos trabalhadores estrangeiros perseguidos.

Todas essas lutas acumularam força e organização para as grandes greves entre 1917 e 1919, que sacudiram o Brasil de Norte a Sul.

### **AS GREVES GERAIS DE 1917**

Em 10 de Junho, iniciou em São Paulo a greve do cotonifício Crespi, reivindicando um aumento de 25%. Apesar da repressão, o movimento se estende a outras empresas. No dia 6 de Julho, uma parte dos grevistas conquista um aumento de 20% para o dia e 25% para o turno da noite. O movimento se espalha como um rastilho de pólvora. Já são milhares de grevistas manifestando-se nas ruas. No dia 9 de Julho, a polícia dispara contra os manifestantes e mata o operário Antonio Martinez. A greve atinge quase todas as categorias industriais e de serviços. O enterro de Martinez transforma-se em uma grande manifestação popular e multiplicam-se os confrontos abertos. Muitas vezes armados, entre os trabalhadores e as forças da repressão, com o surgimento de barricadas nos bairros operários. As tropas começam a dar sinais de insubordinação e se recusam a reprimir os grevistas.

Temendo o pior, no dia 13 de julho, Crespi e os demais industriais concordaram com um aumento de 20%, não despedir ninguém pela greve,

respeitar o direito de organização, melhorar as condições de trabalho e pagar os salários a cada 15 dias. O Governo aceitou libertar os grevistas presos, reconhecer o direito de reunião, fiscalizar a aplicação das normas trabalhista e combater a carestia. O encerramento da greve, no dia 18, no Largo da Concórdia, reuniu mais de 80 mil pessoas.

Nesse mesmo dia, o movimento grevista alastrou-se para o Rio. Na manhã do dia 23, o movimento já contava com 50 mil operários. As principais reivindicações eram a jornada de 8 horas, aumentos salariais, fim dos castigos corporais, escolas para as crianças. A greve terminou em agosto, com um aumento de 10%, jornada de 56 horas semanais e não punição aos grevistas.



Movimento grevista na Rua da Praia. Porto Alegre 1917

No Rio Grande do Sul, a greve geral iniciou em 31 de Julho, reivindicando jornada de 8 horas (6 horas para crianças e mulheres), aumento de 25% e diminuição do preço dos gêneros de primeira necessidade. Os trabalhadores da Viação Férrea do RGS – controlada por capital belga e norte-

americano – reivindicaram a jornada de 8 horas e aumento salarial de 30%. Em Porto Alegre os grevistas dominaram a cidade.

Em 2 de Agosto, o Governo do Estado diminuiu a jornada de trabalho e deu um aumento de 5 a 25% a seus funcionários, além de comprometer-se com medidas para conter os preços dos alimentos. No dia 3 de Agosto, os patrões aceitaram a jornada de 8 horas para a maioria das categorias e concederam aumentos de 25%. O governo municipal tabelou os preços dos gêneros de primeira necessidade. No dia 5 de agosto, a Guerra dos Braços Cruzados terminou com uma grande vitória.

Já a greve dos ferroviários, fortemente reprimida, só terminou em 31 de Outubro, com a exoneração do inspetor-geral da VFRGS, Mr. Cartwright e a concessão de aumentos salariais de 10 a 15%.

## O SURTO GREVISTA DE 1919

O ano de 1919 foi marcado por um novo ascenso das lutas dos trabalhadores brasileiros.

No Rio de Janeiro, o comício do 1º de Maio reuniu 60 mil pessoas. No dia seguinte, os operários da construção civil do Rio de Janeiro conquistaram a jornada de 8 horas. No dia 7 de Maio, diversas categorias entraram em greve e no dia 18 de Maio já havia mais de 10 mil trabalhadores paralisados.

No dia 2 de Agosto, foi iniciada uma greve geral em São Paulo, que em poucos dias paralisou mais de 50 mil trabalhadores. O movimento se estendeu a outras cidades do Estado, de maneira mais ampla que em 1917. Diversas categorias conquistaram a redução da jornada de trabalho e melhorias salariais.

Também explodem greves na Bahia e em Pernambuco. Em Santana do Livramento, no Rio Grande do Sul, no dia 13 de Março eclodiu uma greve nos Frigoríficos Armour, por aumento de salários, jornada de 8 horas e pagamento em dobro dos domingos e horas extras. O movimento se estendeu aos Frigoríficos Wilson. Em 1º de Maio, ambos Frigoríficos concordaram em reduzir a jornada para 9 horas e conceder um aumento de 10%.

Em Porto Alegre, levantando a bandeira das 8 horas, os metalúrgicos cruzaram os braços de 13 de Julho a 18 de Agosto de 1919, só voltando ao trabalho depois da vitória do movimento. Durante o mês de Agosto, a greve assumiu um caráter geral, paralisando milhares de trabalhadores de outras categorias.

## ANTECIPAR-SE ÀS CONQUISTAS DOS TRABALHADORES

Além das conquistas arrancadas a patrões e governos em cada confronto concreto, o crescimento generalizado dos movimentos grevistas e da consciência dos trabalhadores – causou grande temor nas classes burguesas, já assombradas pela vitória da revolução russa de 1917 –, levando o governo e os patrões a perceberem a necessidade de “cederem os anéis para não perder os dedos”. Ou seja, anteciparem-se ao que os trabalhadores já vinham conquistando através de lutas cada vez mais radicais.

O próprio Tratado de Versalhes, de 1919 – ditado pelas potências vencedoras da 1ª Guerra Mundial –, criou a Organização Internacional para o Trabalho – OIT para fazer um contraponto às esperanças despertadas nos trabalhadores de todo o mundo pela Revolução Socialista de Outubro de 1917,



Tratado de Versalhes, França, 1919, cria a OIT

e para antecipar-se às reivindicações do movimento operário internacional, que se radicalizava em todo o mundo e ameaçava a continuidade do capitalismo. Ao mesmo tempo, foi uma maneira de padronizar internacionalmente os custos sociais do trabalho e enfrentar a “concorrência desleal” dos países que não

garantiam aos seus trabalhadores os direitos básicos.

Suas principais recomendações são a jornada de oito horas, o descanso semanal, a proibição do trabalho do menor de 14 anos, a proibição do trabalho noturno da mulher, o auxílio à gestante, igual salário para igual trabalho, pensões de velhice e invalidez, proteção contra doenças e acidentes de trabalho, o ensino profissional e o reconhecimento dos sindicatos.

Assim, em dezembro de 1917, o governo brasileiro editou o Decreto nº 1596, regulamentando o Trabalho Infantil e Feminino, e, em 1919, promulgou a Lei de Acidentes do Trabalho. Em 1923 foram criadas as Caixas de Aposentadorias e Pensões. Em dezembro de 1925, a lei estabeleceu 15 dias de férias para aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários. Em dezembro de 1926, foi estabelecido o Código do Menor, proibindo o trabalho do menor de 14 anos nas fábricas.

Essa tímida legislação trabalhista é duramente atacada pelos patrões: “Damos como causa primeira da falência do socialismo de Estado no Brasil a larga porção do ônus que vem trazer para o Trabalho e o Capital” (Centro dos Industriais de Fiação e Tecelagem de São Paulo – “Um ensaio de socialismo de Estado no Brasil e as indústrias nacionais”, 1927).

Mas, nem a repressão, nem as concessões foram capazes de impedir o avanço da consciência da classe operária, que passou a assumir novas formas. Sob a influência da Revolução Russa, surgiram diversos grupos que começaram a reivindicar-se “comunistas”. As limitações da concepção anarco-sindicalista – que negava a ação política e a luta por leis que garantissem conquistas para os trabalhadores – tornaram-se cada vez mais evidentes.

Sua incapacidade em dar conseqüência às greves gerais de 1917, 1918 e 1919, satisfazendo-se com pequenas conquistas econômicas, sem apresentar qualquer projeto alternativo de sociedade, expressou a sua falência histórica.

Ou a classe operária avançava, ou sofreria uma derrota histórica. E ela tratou de avançar.

## 1922: A LUTA OPERÁRIA ASSUME DIMENSÃO POLÍTICA



Fundadores do P. C. do Brasil, Rio de Janeiro, 1922

Culminando esse processo de amadurecimento da classe operária brasileira, é fundado em 25 de março de 1922 o Partido Comunista do Brasil, mas, quatro meses depois, o PCB é proibido e fechado pelo governo Epitácio Pessoa.

Mesmo forçados à clandestinidade, os comunistas fortaleceram o Partido, criam o jornal “A CLASSE OPERÁRIA”, organizam sindicatos por ramos industriais e sindicatos de trabalhadores rurais – em substituição às obsoletas organizações por ofícios dos anarquistas – e defendem a unidade e a centralização sindical, no lugar da fragmentação e da descentralização anarquistas. Os comunistas participam das eleições de 1927 através do “Bloco Operário”, elegendo Azevedo Lima deputado federal pelo Rio de Janeiro. Em sua plataforma – além da luta contra o imperialismo, pela reforma agrária e pelas liberdades democráticas –, os comunistas propunham a jornada de 44 horas semanais e 6 horas diárias para os trabalhos insalubres; a criação do salário mínimo (uma década antes de Getúlio Vargas!); contratos coletivos de trabalho; proteção ao trabalho da mulher; seguro contra o desemprego, a doença, a invalidez e a velhice; o fim das horas extras; licença maternidade de 60 dias antes e 60 dias depois do parto; escolas profissionais; moradias para os operários; direito de organização sindical, inclusive para funcionários públicos; direito de greve; voto para a mulher; impostos sobre o luxo, a renda e o capital dos ricos. Algumas dessas bandeiras foram incluídas, muitos anos depois, na CLT de Vargas, outras recém na Constituição de 1988, outras ainda aguardam até hoje a sua aprovação!

## A REVOLUÇÃO DE 1930 E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DE VARGAS



Trabalhadores durante o 1º governo Vargas

Com a vitória da Revolução de 1930 – que encerra a inconclusa Revolução Burguesa no Brasil –, inicia-se uma nova fase no enfrentamento da questão trabalhista no Brasil.

Na medida em que Vargas expressa a hegemonia da burguesia industrial sobre o aparelho estatal, ele buscará uma aliança com os trabalhadores urbanos

para enfrentar as poderosas oligarquias rurais da Velha República, que tentarão retomar as rédeas do Poder através da “Revolução Constitucionalista” de São Paulo, em 1932.

Assim antecipando-se às cada vez mais amplas lutas dos trabalhadores pelos seus direitos e a crescente atração desses pela experiência socialista na União Soviética, Vargas – com grande visão de estadista – passou a implementar inúmeros dispositivos legais de proteção ao trabalho, culminando em 1943 com a Consolidação da Legislação do Trabalho (CLT).

### DEFENDER NOSSOS DIREITOS, CONSTRUIR O SOCIALISMO

Por tudo isso, fica claro que os direitos trabalhistas são resultado de uma longa e árdua luta da classe operária e do conjunto dos trabalhadores não sendo, de forma alguma uma concessão dos patrões e de seus governos.

Mas essa caminhada está longe de terminar e nos coloca novos desafios nos dias de hoje, como a redução da jornada de trabalho sem redução de salários e a luta para que a atual crise do capitalismo não seja mais uma vez paga pelos trabalhadores, com o desemprego, a retirada de direitos e a redução de salários.

Que esta modesta cartilha contribua para a luta do conjunto dos trabalhadores em defesa de seus direitos, pela construção de uma nova sociedade, mais justa, mais humana e mais fraterna – uma sociedade SOCIALISTA! Essa é a nossa intenção ao publicá-la.

\* *Deputado Estadual Raul Carrion – PCdoB-RS*

## DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

### 1. CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - CTPS

a) **Carteira de Trabalho e Previdência Social** é o documento de identificação do trabalhador, e serve como prova da existência do contrato de trabalho e da identificação do empregador na Justiça do Trabalho, junto ao INSS, para solicitar o benefício do seguro-desemprego e, ainda, para requerer aposentadoria. A Carteira do Trabalho pode ser feita na Delegacia Regional do Trabalho, em órgãos federais, estaduais e municipais autorizados e, na falta deles, no sindicato de sua categoria. Se a carteira estiver “cheia” de anotações ou então se ela for perdida é necessário tirar uma segunda via, nos mesmos lugares antes indicados. O trabalhador deve estar registrado quando começa a prestar o serviço, sendo obrigatório para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, a Carteira de Trabalho assinada. O empregador tem o PRAZO DE ATÉ 48 HORAS, após o empregado começar a trabalhar, para fazer as anotações na Carteira de Trabalho e, caso não seja anotada, pagará multa. É proibido ao empregador fazer anotações desabonadoras da conduta do empregado. São obrigatórias as seguintes anotações: data de admissão, data da saída, salário inicial, adicional de insalubridade e/ou periculosidade pagos pela empresa, alteração salarial, PIS e férias.

b) **Contrato de experiência** é o acordo entre empregado e empregador, com prazo máximo de 90 dias (prazo determinado), para verificar a experiência do trabalhador em determinada atividade. O contrato de experiência pode ser prorrogado uma única vez (não podendo ultrapassar os 90 dias). Vencido o contrato de experiência, passa a ser considerado contrato de trabalho comum (por prazo indeterminado). Se o empregado é despedido no curso do contrato de experiência, o empregador deve pagar 50% dos salários que ainda faltariam até o fim do contrato, mais a multa de 40% sobre o FGTS e o aviso prévio de 30 dias.

## 2. REMUNERAÇÃO DO TRABALHADOR

**a) Remuneração** é a soma de todos os ganhos que o trabalhador adquire com o seu trabalho, compreendendo o salário propriamente dito, as gorjetas, as porcentagens, as comissões, prêmios, gratificações, as diárias para viagens e abono pagos (desde que somem mais de 50% do salário do empregado), alimentação, habitação, vestuário, e quaisquer outras prestações pagas pelo empregador. Empregado e empregador combinam no momento da contratação o valor e a forma de remuneração e, caso não haja essa combinação, o empregado tem direito a receber salário igual ao de outro trabalhador que, na mesma empresa, fizer trabalho igual ou semelhante. Não são considerados salário as roupas, os equipamentos de proteção individual, e outros acessórios que se destinam ao uso apenas no local de trabalho, para a prestação de trabalho.

**b) Salário mínimo nacional:** está previsto no art. 7º, IV, da Constituição da República, é fixado por lei, para todo país, para sustentar o trabalhador e a sua família, devendo cobrir gastos com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo. O salário mínimo não pode ter vinculação de qualquer espécie, como por exemplo, ser base de cálculo do adicional de insalubridade ou de qualquer vantagem paga ao trabalhador.

**c) Piso salarial regional:** é o valor mínimo que deve ser pago no Rio Grande do Sul para todos os trabalhadores que não têm salário fixado em norma coletiva (exemplo: empregados domésticos) ou categorias que, naquele período, não tenham conseguido convenção, acordo ou dissídio coletivo.

---

IMPORTANTE: Se o empregador não pagar os salários devidos, o empregado deve reclamar junto à Delegacia Regional do Trabalho ou para o sindicato de sua categoria profissional.

---

## 3. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

**a) Prazo máximo de pagamento do salário é um mês.** Empregado e empregador somente podem estipular prazo maior para o pagamento do salário no caso do empregado receber comissões e porcentagens. As

comissões e porcentagens somente são pagas depois de efetivado o negócio e, se a prestação de serviços se der por etapas, as comissões e porcentagens serão pagas depois de vencida cada etapa. O encerramento do contrato de trabalho não elimina a obrigação do empregador de pagar as comissões e porcentagens.

**b) Pagamento** deve ser feito, obrigatoriamente, até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

**c) Pagamento** do salário deve ser feito em dia útil, no local de trabalho, durante o expediente ou logo após o seu encerramento.

**d) Pagamento** deve ser preferencialmente em dinheiro, mas pode ser feito por meio do fornecimento de gêneros alimentícios, moradia e vestuário; pelo menos 30% do valor do salário devem ser em dinheiro.

**e) Pagamento por cheque** pode ser feito desde que a agência bancária seja na mesma localidade da prestação do serviço e durante o horário de funcionamento da agência. O trabalhador deve ser dispensado do serviço para poder ir descontar o cheque.

**f) Não é permitido** o pagamento de salário por meio de cheque a trabalhador analfabeto.

## 4. RECIBO

**a)** O empregador paga o salário e o empregado assina o recibo.

**b)** Se o empregado for analfabeto deverá pôr sua impressão digital no recibo de pagamento e, se a impressão digital for impossível, o empregado pode autorizar outra pessoa para assinar o recibo, na sua presença e com duas testemunhas.

## 5. GARANTIAS E PROTEÇÃO DO SALÁRIO

**a) Irredutibilidade:** o salário não pode ser reduzido, a não ser por intermédio de acordo ou convenção coletiva.

**b) Prazo de pagamento do salário:** o empregador não pode atrasar o pagamento do salário, sob pena de aplicação de multa pelo atraso. O empregador que intencionalmente reter o salário do empregado comete crime.

**c) Inalterabilidade:** o empregador não pode alterar a forma de pagamento do salário do empregado. Qualquer alteração nas condições de trabalho

que resultem prejuízo ao empregado é nula, não tem efeito, ainda que o trabalhador tenha consentido nessa alteração.

**d) Impenhorabilidade:** os salários não podem ser penhorados, isto é, não podem servir de garantia para o pagamento de dívidas; a única exceção é a pensão de alimentos para a mulher e os filhos.

**e) Privilégio na execução:** se o empregador falir ou entrar em concordata os salários tem preferência, isto é, devem ser pagos em primeiro lugar, antes de outras dívidas.

## 6. DESCONTOS PERMITIDOS POR LEI

**a) É proibido qualquer desconto nos salários, salvo adiantamentos, dispositivos de lei ou de norma coletiva.** O empregador pode descontar dos salários do empregado os danos que o empregado causar à empresa, desde que comprovada a má-fé do empregado. Em caso contrário, somente será permitido o desconto nos salários se houver esta previsão no contrato de trabalho.

**b) Descontos do salário permitidos em Lei,** sem necessidade de autorização:

- Contribuição para a Previdência Social
- Imposto de renda na fonte
- Contribuição sindical
- Financiamento da casa própria
- Pagamento de pensão alimentícia prevista em ordem judicial
- Vale-transporte até 6% do salário do empregado

**c) Descontos de interesse do empregado** que podem ser feitos com sua autorização por escrito:

- Adiantamento (vale)
- Mensalidade do sindicato
- Seguro saúde
- Previdência privada
- Aluguel e outros

---

IMPORTANTE: É proibida a cobrança de juros por conta do adiantamento de salário, bem como a compensação de dívidas.

---

## 7. 13º SALÁRIO

**a) 13º salário ou gratificação natalina** é garantido pela Constituição da República (art.7º, VIII) a todo trabalhador; é aquele salário “a mais” que o empregado recebe no final do ano.

**b) Para ter direito ao 13º salário integral** o trabalhador deverá ter trabalhado durante todos os meses do ano; se o empregado não trabalhou todos os meses receberá o 13º salário proporcional; por exemplo, se o contrato de trabalho iniciou em 15 de julho terá direito a receber 13º salário proporcional a 6/12 (seis doze avos), ou seja, o valor do salário do mês de dezembro dividido por doze e multiplicado por seis que são os meses trabalhados.

---

IMPORTANTE: Para efeito de cálculo do 13º salário proporcional, um período trabalhado de 15 dias ou mais é considerado como se fosse um mês inteiro.

---

**c) O pagamento do 13º salário** deve ser feito em duas parcelas. A primeira parcela deverá ser paga até 30 de novembro de cada ano e a segunda parcela deverá ser paga até 20 de dezembro de cada ano. O trabalhador também poderá solicitar que o pagamento da primeira parcela seja por ocasião de suas férias, mas para tanto deverá entregar requerimento por escrito ao empregador até 31 de janeiro.

**d) O 13º salário deve ter como base de cálculo a remuneração do trabalhador,** portanto, o valor médio de horas extras, os adicionais de insalubridade e de periculosidade, adicional noturno, comissões, gratificações, dentre outras parcelas remuneratórias devem compor o cálculo do 13º salário do trabalhador.

## 8. JORNADA DE TRABALHO

**a) Jornada de trabalho normal.** A jornada de trabalho é o espaço de tempo durante o qual o trabalhador deverá prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador. De acordo com a Constituição da República, art. 7º, XIII, a duração da jornada de trabalho normal deverá ser de no máximo 8 horas diárias e 44 horas semanais, podendo ser feita compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva.

**b) Anotação do horário.** Nos casos de marcação de ponto eletrônico, se a empresa não fornecer um comprovante físico da hora anotada na chegada e na saída, o trabalhador deve anotar num papel à parte para poder conferir com o “espelho” dado pela empresa no final do mês. Se a empresa obrigar o trabalhador a sair numa hora e marcar no cartão outra, o trabalhador deverá denunciar este fato imediatamente ao sindicato.

**c) Intervalos.** Os intervalos para descanso são períodos durante a jornada de trabalho ou entre um dia e outro de jornada onde o trabalhador para de trabalhar (para se alimentar ou descansar). Se concedido intervalo menor do que uma hora (em jornada de oito horas) ou 15 minutos (em jornada de até seis horas), o empregador pagará como hora extra 60 minutos ou 15 minutos, respectivamente. Os acordos e as convenções coletivas não podem prever intervalos menores do que uma hora (em jornada de oito horas) ou 15 minutos (em jornada de até seis horas).

- Se a jornada de trabalho for de 8 horas, o intervalo deverá ser de 1 a 2 horas; se a jornada for de 6 horas, o intervalo deverá ser de no mínimo 15 minutos.
- Entre um dia e outro de jornada de trabalho o intervalo mínimo de descanso deverá ser de 11 horas.
- Os intervalos de descanso não serão computados como horas trabalhadas na jornada normal de trabalho.
- A não-concessão do intervalo para descanso implica pagar, como hora extra, o tempo de intervalo suprimido.
- Outros intervalos, não previstos em lei (por exemplo, 15 minutos para café) e concedidos pelo empregador, são computados na jornada e, se ultrapassarem a jornada normal, serão pagos como extra.

**d) Jornada de Trabalho Extraordinária.** A jornada extraordinária de trabalho é aquela que excede a jornada normal de trabalho, ou seja, é todo o período em que o trabalhador trabalha além do horário normal. Toda hora excedente é chamada de “hora extra”.

- As horas extras estão limitadas a duas horas diárias, ou seja, o trabalhador poderá prestar serviço por no máximo mais duas horas diárias além do seu horário normal de trabalho.
- As horas extras deverão ser remuneradas com um adicional mínimo de 50% ou adicional maior previsto em norma coletiva;
- Havendo acordo da empresa com o sindicato, as horas extras poderão

ser compensadas com folgas, desde que garantida a jornada máxima diária de 10 horas e a média de 44 horas semanais. As horas que ultrapassarem as 10 (dez) horas diárias deverão ser pagas como extras, não podendo ser compensadas com folgas.

**e) Trabalho Noturno.** Trabalho noturno é aquele realizado à noite, sendo que para o trabalhador urbano será trabalho noturno o executado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte (§2º do art. 73 da CLT). Para o empregado rural o horário noturno será das 21 horas às 5 horas para o trabalho na lavoura e das 20 horas às 4 horas na pecuária. O trabalho noturno deverá ser remunerado com o acréscimo de, pelo menos, 20% sobre o valor da hora diurna, para o trabalhador urbano e de 25% sobre o valor da hora diurna para o trabalhador rural. A hora noturna tem sua duração reduzida para 52 minutos e 30 segundos. Em caso de prorrogação da jornada noturna, mesmo depois das 05h, o período trabalhado deve ser computado com a redução da hora noturna e pago com o adicional noturno. Na jornada de oito horas (de relógio) no horário noturno, haverá uma hora a mais, pela redução da hora noturna que será considerada extra quando ultrapassar a jornada normal. Se houver hora extra no período noturno o adicional de 50% incide sobre o valor hora normal somado ao adicional noturno (20%).

**f) Turnos Ininterruptos de Revezamento.** O trabalho por turno ininterrupto de revezamento é aquele em que o trabalhador presta seus serviços em diferentes períodos de trabalho, em forma de rodízio, ou seja, poderá ser escalado para trabalhar num dia pela manhã, em outro à tarde e no seguinte à noite, por exemplo.

- Todo trabalhador que trabalhar em turno ininterrupto de revezamento, como siderúrgicos, porteiros, vigias, enfermeiros, etc, tem sua jornada legal de trabalho estabelecida em seis horas diárias (art. 7º, XIII da CF), salvo negociação coletiva que pode aumentar a jornada para até oito horas (art. 7º, XIV da CF), devendo ser remunerada como hora extra as que ultrapassarem este limite.
- Também, para os trabalhos ininterruptos, o empregador precisa elaborar uma escala de revezamento, cujo descanso semanal pode recair em qualquer dia da semana, mas pelo menos uma vez, em um período máximo de sete semanas de trabalho, o descanso deve coincidir com o domingo.

**g) Repouso Semanal Remunerado.** A cada semana trabalhada é garantido ao trabalhador o repouso de vinte e quatro horas consecutivas, esse período é chamado de repouso semanal remunerado (art. 7º, XV da Constituição da República), é o dia da folga semanal, do descanso, onde o empregado deixa de prestar serviço ao empregador com direito a receber remuneração por este dia. O repouso semanal remunerado deve ser concedido, preferencialmente, aos domingos.

**h) Trabalho aos Domingos e Feriados.** Em casos especiais, como nas empresas que por exigências técnicas não podem deixar de funcionar (hospitais, serviços públicos, siderúrgicas, etc) ou nos casos de motivo de força maior ou de serviço inadiável, poderá o trabalhador trabalhar nos domingos e nos feriados. Se o empregado trabalhar no domingo ou no feriado deve receber em dobro, sem prejuízo da remuneração do repouso, isto é, o valor do dia de repouso e mais o dobro deste valor, exceto se o empregador conceder folga em outro dia da semana.

IMPORTANTE: O empregador com mais de 10 empregados é obrigado a manter registro de horário para seus empregados (cartão-ponto, folha-ponto ou livro-ponto), para controle do horário de trabalho. O empregador deve registrar o verdadeiro horário de início e fim da jornada de trabalho, inclusive com o registro dos intervalos, para que se possam contar todas as horas de trabalho.

## 9. FÉRIAS E REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

**a) Período de 30 dias a que tem direito o trabalhador a cada 12 meses de trabalho.** Após o trabalhador ter adquirido o direito a férias (período aquisitivo), o empregador deve conceder-lhe as férias no decorrer dos 12 meses seguintes (período concessivo). O empregado tem direito a 30 dias seguidos de férias. As férias podem ser tiradas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos e somente em casos excepcionais. As ausências não justificadas ao trabalho serão descontadas no período de férias, proporcionalmente.

IMPORTANTE: o empregado com mais de 5 ausências injustificadas durante o período aquisitivo, poderá ter reduzidas suas férias:  
até 05 ausências – têm direito a 30 dias de férias

até 14 ausências – têm direito a 24 dias de férias  
até 23 ausências – têm direito a 18 dias de férias  
até 32 ausências – têm direito a 12 dias de férias

**b) O empregador pode decidir a época em que o trabalhador terá férias,** mas, se houver membros da mesma família trabalhando na empresa, eles têm direito a tirar férias simultâneas; o trabalhador estudante, com menos de 18 anos, tem direito a conciliar as férias na empresa com as férias escolares e suas férias serão sempre tiradas em um único período, assim como as férias do trabalhador de mais de 50 anos.

**c) Dois dias antes do início das férias, o empregador deve pagar ao trabalhador a remuneração de férias, com acréscimo de 1/3.** O trabalhador pode optar em tirar apenas 20 dias de férias e vender os 10 dias restantes ao empregador, o chamado “abono de férias”, que também deve ser no valor de 10 dias de salário mais 1/3.

## 10. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS AO TRABALHO

**a) Faltas justificadas não geram desconto no salário do trabalhador e** estão previstas em lei, norma coletiva, regulamento da empresa ou no próprio contrato de trabalho. As faltas consideradas justificadas são:

- morte - do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada dependente na CTPS: poderá ausentar-se 2 dias consecutivos;
- casamento - o trabalhador poderá ausentar-se 3 dias consecutivos;
- doação de sangue - o trabalhador poderá ausentar-se 1 dia a cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue comprovada;
- alistamento eleitoral - o trabalhador poderá se ausentar até 2 dias consecutivos, ou não;
- serviço militar - no período em que o trabalhador cumprir obrigações de reservista não será considerado falta ao serviço;
- vestibular - para ingresso em instituição de ensino superior: o trabalhador poderá ausentar-se nos dias de provas;
- doença - desde que apresente atestado médico emitido por: médico da empresa, de convênio médico da empresa ou médico da Previdência Social.
- Ser parte ou testemunha em processo judicial – dispensado nos dias de audiência;

## 11. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

**a) Rescisão** é o rompimento do contrato de trabalho, extinguindo o vínculo de emprego entre o trabalhador e o empregador e extinguindo a obrigação do trabalhador de prestar serviço e a do empregador de pagar salários.

**b) Aviso-prévio:** a parte que quiser extinguir o contrato de trabalho, sem que haja justa causa para isso, deverá avisar a outra com a antecedência mínima de 30 dias. Pelas novas regras, o trabalhador com um até 1 ano de emprego mantém os 30 dias, mas, para cada ano adicional de serviço, o aviso prévio aumenta em 3 dias, até o limite de 90. Para receber ou, no caso de pedido de demissão, cumprir 90 dias, o funcionário terá de ser contratado há mais de 20 anos na empresa. Se o empregador não avisar o empregado, este terá direito ao salário correspondente ao prazo do aviso e esse prazo contará para fins de tempo de serviço e para a anotação da data de saída na Carteira de Trabalho. Se o empregado não avisar o empregador, este terá direito a descontar os salários correspondentes ao prazo do aviso. A duração do trabalho do empregado, durante o aviso-prévio promovido pelo empregador, será de duas horas menos por dia, sem prejuízo do salário. O empregado pode optar entre duas horas menos por dia ou sete dias corridos.

**c) Quando a dispensa for de iniciativa do empregador, sem justa causa, sobre o aviso prévio incide o FGTS com 40% de multa.** O período de aviso prévio deve ser computado para o pagamento de mais 1/12 de férias proporcionais e 13º salário proporcional.

**d) A rescisão pode ocorrer por diferentes motivos** e pode ser por decisão do trabalhador ou do empregador como veremos a seguir:

• **DESPEDIDA OU RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PELO EMPREGADOR SEM JUSTA CAUSA:** é o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem o trabalhador ter dado motivo para isso. Nesse caso o empregado está sendo despedido e não demitido. Se tiver mais de um ano de serviço, a homologação da despedida deverá ser feita no sindicato da categoria ou na Delegacia Regional do Trabalho, para que seja feita a conferência dos valores devidos ao empregado e o efetuado o pagamento. Os prazos para o pagamento das parcelas rescisórias devidas ao trabalhador são:

- primeiro dia útil após o término do aviso-prévio.
- décimo dia após o aviso-prévio, se houver dispensa do cumprimento do aviso-prévio.

---

**IMPORTANTE:** se o empregador não cumprir esses prazos, pagará multa ao empregado no valor do seu salário mensal.

---

**Direitos do Trabalhador:** saldo de salários (dias trabalhados e ainda não pagos); salário família; aviso-prévio trabalhado ou indenizado; férias vencidas e/ou proporcionais, ambas acrescidas de 1/3; 13º salário integral ou proporcional; multa de 40% sobre todo o depósito do FGTS do período do contrato de trabalho; direito a sacar o FGTS e requerer o benefício do seguro-desemprego.

• **DISPENSA DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA:** é a demissão por iniciativa do empregador, por desonestidade, mau procedimento no trabalho, comportamento incompatível com a moral sexual, embriaguez no serviço, condenação criminal, desídia (faltas não justificadas ou atrasos e diminuição proposital da produtividade), violação de segredo da empresa, indisciplina, insubordinação, abandono de emprego (por mais de 30 dias), ofensa física ou moral a colegas ou a superiores hierárquicos, dentre outros. O empregador deverá comunicar por escrito ao trabalhador, informando o motivo; é proibido registrar na Carteira de Trabalho do empregado a despedida por justa causa e o motivo.

**Direitos do Trabalhador:** saldo de salários; salário família; 13º salário integral ou proporcional; férias vencidas, acrescidas de 1/3.

---

**ATENÇÃO:** o empregado despedido por justa causa não poderá sacar o FGTS nem requerer o seguro-desemprego.

---

• **PEDIDO DE DEMISSÃO OU RESCISÃO DO CONTRATO POR DECISÃO DO TRABALHADOR:** é o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, sem que o empregador tenha dado motivo à justa causa. O pedido de demissão deve ser por escrito e contra recibo,

devendo ser cumprido o aviso-prévio de 30 dias. O empregador poderá dispensar o cumprimento do aviso-prévio pelo trabalhador; se não dispensar e o empregado não cumprir o aviso, poderá descontar o valor do aviso prévio na rescisão.

**Direitos do Trabalhador:** saldo de salários, salário-família, 13º salário integral e/ou proporcional, férias vencidas ou proporcionais, com acréscimo de 1/3.

**ATENÇÃO:** Se o trabalhador pede demissão, não tem direito a sacar o FGTS nem a requerer o seguro-desemprego.

**DESPEDIDA INDIRETA:** é o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador por falta grave do empregador, como: rigor excessivo no trato com o empregado, exigir serviço superior as forças do empregado, expor o empregado ao perigo, agressão física ou moral, pelo empregador ou seus prepostos (inclusive a humilhação ou assédio moral), não pagamento de salário ou não cumprimento de outras obrigações do contrato, dentre outras que ensejam o desligamento do empregado por justa causa do empregador. Se necessário, o trabalhador deverá entrar com ação na justiça para que seja reconhecida a justa causa contra o empregador.

**Direitos do Trabalhador:** o trabalhador terá direito a todas as parcelas que receberia se fosse despedido sem justa causa, ou seja, aviso prévio, 13º salário integral e proporcional, férias vencidas e proporcionais remuneradas com o acréscimo de 1/3, saque do FGTS e multa de 40% sobre o FGTS.

## 12. ABONO DO PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL - PIS

É um abono no **valor de um salário mínimo**, pago uma vez ao ano ao empregado cadastrado há pelo menos 5 anos, que tenha recebido salário médio mensal de até 2 salários mínimos, que teve anotada a CTPS pelo menos 30 dias no ano anterior e que constou na Relação Anual de Informações Sociais – RAIS (é de responsabilidade do empregador o preenchimento das informações referentes aos seus empregados). Os empregados recebem o abono nas agências da Caixa Econômica Federal, conforme calendário do programa, elaborado com base na data de nascimento do trabalhador.

## 13. SEGURO-DESEMPREGO

a) Trata-se de um **benefício temporário concedido ao trabalhador desempregado**. Tem direito a receber o seguro-desemprego o trabalhador despedido sem justa causa, nas seguintes condições:

- recebeu salários de uma ou mais empresas nos últimos seis meses;
- trabalhou pelo menos 15 meses nos últimos dois anos;
- não está recebendo aposentadoria, pensão, auxílio-reclusão ou auxílio-doença.

b) **O trabalhador doméstico também tem direito ao seguro-desemprego**, se o empregador recolheu o FGTS a partir de junho de 2001.

c) **Na despedida sem justa causa, o empregador deve fornecer as guias, devidamente preenchidas, para a solicitação do benefício.** De posse das guias o trabalhador tem o prazo do 7º ao 120º dia após a dispensa, para requerer o benefício, devendo entregar as guias no posto de atendimento do seguro-desemprego (Ministério do Trabalho e Emprego), SINE, ou nas agências da Caixa Econômica Federal. O empregado doméstico deve requerer o benefício do 7º ao 90º dia após a despedida. Os documentos que o trabalhador deve apresentar são os seguintes:

- Carteira de Trabalho;
- Carteira de identidade;
- Guias do seguro-desemprego;
- Comprovante de inscrição no PIS;
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho;
- Dois últimos recibos de salários;
- Comprovante de saque do FGTS.

d) Número de parcelas do benefício depende do tempo de serviço do trabalhador:

- 06 a 11 meses de serviço, 03 parcelas;
- 12 a 23 meses de serviço, 04 parcelas;
- 24 ou mais meses de serviço: 05 parcelas.

## 14. FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

a) O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS é um direito de todos os trabalhadores empregados. O FGTS se constitui em uma conta em nome do trabalhador na Caixa Econômica Federal.

**b)** O empregador tem a obrigação de depositar todo mês 8% ou 8,5% da remuneração do empregado na conta do FGTS. O valor depositado não é descontado do salário do trabalhador, constitui obrigação do empregador, sem ônus para o empregado.

**c)** No caso de despedida sem justa causa, o empregador deve depositar 50% sobre o saldo da conta do FGTS; 40% são liberados ao trabalhador e 10% ficam no FGTS.

**d)** O saldo do FGTS pode ser sacado pelo trabalhador em caso de:

- Despedida sem justa causa;
- Término do contrato de trabalho por prazo determinado;
- Para aquisição da casa própria;
- Aposentadoria;
- Após 3 anos de inatividade da conta;
- Doença grave (por exemplo, câncer e AIDS);
- Falecimento do empregado (a família retira).

## 15. HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

**a)** local de trabalho deve oferecer boas condições de higiene e segurança, dentre as quais se destacam:

- Iluminação natural ou artificial adequada, sem sombra;
- Conforto térmico, ventilação capaz de manter a temperatura em um nível confortável;
- Proteção para as instalações elétricas, elevadores, guindastes, transportadoras e partes móveis das máquinas;
- Dispositivos de segurança para caldeiras, fornos, armazenamento de inflamáveis, combustíveis e explosivos;
- Equipamentos de combate a incêndio, instalações sanitárias adequadas e limpas, vestiários, refeitórios, bebedouros, etc.

**b)** É obrigação do empregador fornecer e controlar o uso pelo empregado dos equipamentos de proteção individual – EPI's. Esses equipamentos têm a finalidade de eliminar ou atenuar os efeitos nocivos à saúde de determinadas atividades exercidas pelo trabalhador.

**c)** É proibida a remoção, pelo trabalhador, de objeto com peso superior a 60 quilos, a não ser sobre vagonetes, carrinhos de mão, etc.

**d)** São consideradas atividades insalubres as que podem causar danos à saúde do trabalhador. O Ministério do Trabalho e Emprego – MTE relaciona essas atividades e se encarrega de expedir normas de proteção à

saúde dos trabalhadores.

**e)** O grau máximo de insalubridade dá direito a um adicional de 40% sobre o piso normativo da categoria ou, na falta deste, o piso regional de salários para a categoria do empregado; o grau médio, 20% (idem), e o grau mínimo, 10% (idem).

**f)** São consideradas perigosas, as atividades com inflamáveis, explosivos, energia elétrica, dentre outras, o que dá ao trabalhador o direito a um adicional de 30% sobre o seu salário.

**g)** A Constituição da República prevê, além desses dois adicionais, o adicional de penosidade, que depende de lei para definir o seu valor.

**h)** O afastamento por acidente de trabalho ou doença profissional por mais de 15 dias garante ao empregado um ano (12 meses) de estabilidade no emprego, contados da alta do benefício previdenciário.

**i)** A empresa fornecerá a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) imediatamente após o acidente ou ao primeiro diagnóstico da doença ocupacional. Se a empresa se recusar a emitir, a CAT pode ser emitida pelo Sindicato, pelo próprio empregado ou pelo médico que o atendeu.

## 16. COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA

**a)** É obrigatória a constituição de CIPAs nas empresas, para garantir a proteção à saúde e a integridade física do trabalhador.

**b)** A CIPA é integrada por representantes da empresa e dos empregados. A empresa designa os seus representantes. Os empregados elegem seus representantes pelo voto secreto, com mandato de 1 ano e direito a uma reeleição consecutiva.

**c)** O presidente da CIPA é representante do empregador.

**d)** Os representantes dos empregados na CIPA, ainda que suplentes, não podem ser despedidos desde a inscrição da chapa até um ano após o término do mandato (art. 10, II, b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CRFB), sob pena de o empregador ser condenado a reintegrar o empregado, pagando os salários e demais vantagens que deveria receber desde a demissão até a reintegração ou até o término do período de estabilidade.

## 17. TRABALHO DA MULHER

**a)** Os princípios básicos de proteção ao trabalho da mulher são:

- Proteção à maternidade.

- Proteção contra a discriminação no mercado de trabalho (igualdade salarial, por exemplo).
- Proteção contra atividades perigosas e insalubres

**b) Gravidez e maternidade:**

- A gestante tem direito à estabilidade no emprego, desde o início da gestação até cinco meses após o parto. Se a empregada for despedida durante este período, terá direito à reintegração no emprego mesmo que o empregador não tivesse conhecimento da gravidez da empregada.
- A gestante, tem direito a uma licença de 120 dias a partir do oitavo mês de gravidez, sem prejuízo do emprego, salário e da contagem do tempo de serviço.
- A gestante, mediante atestado médico da previdência social, pode antecipar em duas semanas, antes e depois do parto a licença, caso ocorra ameaça de parto prematuro, problemas decorrentes do parto, dificuldade do bebê em se adaptar ao leite diferente do materno, entre outras causas.
- Salário-maternidade é pago pelo empregador, durante o período de licença-maternidade.
- Auxílio-natalidade é o benefício devido pela Previdência Social ao segurado, pelo nascimento da criança.
- A mulher tem direito a dois descansos especiais, de 30 minutos cada um, para amamentar seu filho até os seis meses de idade.
- Empresas com pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade, devem dispor de local para manter seus filhos sob vigilância e assistência, no período de amamentação. Para atender essa exigência, as empresas podem fazer convênio com creches próximas ao local de trabalho.
- Aborto involuntário, comprovado por atestado médico, dá direito à licença remunerada de duas semanas.

## 18. TRABALHADOR RURAL

- a)** Considera-se empregado rural toda pessoa física que presta serviço remunerado a empregador rural, em propriedade rural.
- b) Modalidades de Emprego Rural:**
- Safrista é aquele cujo contrato depende de variações sazonais da

atividade agrária.

- Colonos ou meeiros são os que recebem um salário para prestar serviços gerais em propriedades agropastoris, mas têm direito de plantar ou criar em áreas delimitadas pelo proprietário, que lhes paga parte do resultado.
- Agregados são os trabalhadores que se estabelecem em terra alheia, sob certas condições (geralmente uma casa para moradia), e prestam alguns serviços, recebendo um salário.

**c) Não são empregados rurais:**

- Empreiteiros;
- Empregados domésticos em propriedade rural;
- Arrendatários;
- Parentes que, embora trabalhando na propriedade, não recebem salário;
- Parceiros e trabalhadores em propriedades rurais sem finalidade econômica.

**d)** Empregador rural é a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explora atividades agro-econômicas, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de representantes, com auxílio de empregados.

**e)** Empresa rural, às vezes chamada indústria rural, destina-se ao primeiro tratamento dos produtos agrícolas, sem transformar-lhes a natureza. (Esse tipo de empresa, raro no Brasil, normalmente se confunde com o proprietário rural).

**f)** O empregado rural tem os mesmos direitos sociais que os empregados urbanos, além de outros regulamentados pela Lei 5.889/73, voltada para as características específicas do trabalho rural.

**g)** Prazo para reivindicar seus direitos: o trabalhador rural, como o urbano, tem prazo de até dois anos após a extinção do contrato de trabalho. Se o empregador pedir a prescrição, só serão devidos os direitos relativos aos últimos cinco anos, contados do ajuizamento (entrada na Justiça) da reclamatória trabalhista para trás.

## 19. TRABALHADOR DOMÉSTICO

**a)** É o trabalhador que presta serviços de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial, sem fins lucrativos, recebendo um salário regular.

**•b) Direitos:**

- Salário mínimo;
- Irredutibilidade salarial (o salário não pode ser reduzido);
- 13º salário;
- Repouso semanal remunerado (preferencialmente aos domingos);
- Gozo de férias anuais remuneradas com pelo menos um terço a mais que o salário normal;
- Licença gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias;
- Licença paternidade de cinco dias;
- Aviso prévio de trinta dias, para a parte que pretender rescindir o contrato de trabalho;
- Vale transporte;
- Aposentadoria (segurado obrigatório da Previdência).

## 20. TRABALHO DO MENOR

- É proibido o trabalho de menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 anos.
- É proibido o trabalho noturno e em atividades insalubres e/ou perigosas ao menor de 18 anos.
- Salvo autorização especial do Juiz de Menores, é proibido o trabalho do menor (16 a 18 anos) em teatro de revista, cinemas, cabarés e outros locais que possam prejudicar sua formação moral.
- É necessária a autorização do Juiz de Menores para o trabalho de menores (16 a 18 anos) na rua.
- Trabalho do menor (16 a 18 anos) só pode ser prorrogado por acordo coletivo, por motivo de força maior.
- Menor (16 a 18 anos) pode assinar recibo de pagamento de salário.
- Pedido de demissão e recibo de quitação geral só tem valor com a assinatura do responsável legal.
- Direitos:
  - Para menores de 18 anos não existe qualquer prazo de prescrição do direito de reclamatória (perda da pretensão àquele direito, por não ser exercido dentro de um determinado prazo).
  - Os estabelecimentos industriais e comerciais são obrigados a

empregar 5% do total de seus empregados, menores matriculados em cursos ministrados pelo SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) ou SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial).

## 21. TRABALHADOR ESTRANGEIRO

- Os trabalhadores estrangeiros devem ter Carteira de Identidade de Estrangeiro, devidamente anotada.
  - Os dados da Carteira de Identidade de Estrangeiros são obrigatoriamente transcritos no Registro de Empregados da Empresa.
  - Legalmente, toda empresa que emprega estrangeiros é obrigada a manter pelo menos 2/3 de empregados brasileiros. Os estrangeiros que residirem no país há mais de 10 anos, casados com mulher (ou marido) ou filho brasileiro, bem como os portugueses, equiparam-se aos brasileiros para esse fim.
- Salários:
  - O empregado brasileiro não pode receber menos do que o estrangeiro da mesma função, salvo quando: I) contar menos de dois anos de casa e o estrangeiro mais de dois anos; II) a empresa, mediante aprovação do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério da Previdência Social, tiver o quadro organizado em carreira, no qual seja garantido o acesso por antiguidade; III) for aprendiz, ajudante ou servente e o estrangeiro não; IV) a produção for menor que a do estrangeiro, se o pagamento for feito por comissão ou tarefa.
- Preferência para dispensa:
  - Nos casos de falta ou cessação de serviços, a empresa que tiver empregados brasileiros e estrangeiros exercendo funções semelhantes, priorizará a despedida do trabalhador estrangeiro.

## 22. CONFLITOS TRABALHISTAS

É muito comum a ocorrência de conflitos de interesses entre patrões e empregados. O trabalhador deve conhecer as formas de que dispõe para resolver esses conflitos e fazer valer seus direitos.

- Convenção coletiva ou acordo.
  - Consiste na solução de conflitos de interesses de categorias (convenção) ou grupos (acordo) no qual são estabelecidas normas e

condições de trabalho e regulamentadas as relações entre os integrantes das categorias ou grupos.

**b) Dissídio Coletivo:**

- Quando as partes (Sindicatos de Empregadores e sindicato dos Empregados) ou uma delas se recusar á negociação coletiva (convenção ou acordo) podem ajuizar dissídio coletivo e a Justiça do Trabalho julgará, uma a uma as cláusulas pretendidas, desde que não contrariem a lei e nem as cláusulas coletivas das Convenções anteriores.

**c) Reclamações na Justiça do Trabalho (Dissídio Individual).**

• **Prazo de prescrição:** o trabalhador pode entrar com uma reclamação na Justiça no máximo até 2 anos após a extinção do contrato de trabalho. Findo esse prazo, ocorre a prescrição da pretensão que teria àquele direito; A reclamação trabalhista só pode referir-se a problemas ocorridos nos últimos cinco anos; portanto, se o trabalhador for demitido em dezembro de 2007 pode entrar com a reclamação no máximo até dezembro de 2009, reivindicando apenas os direitos violados nos últimos cinco anos, a contar do início da ação. Assim, não é vantajoso esperar a proximidade de prazo máximo. Uma vez configurada a violação ao direito, convém reclamar o quanto antes.

• **Iniciativa:** do empregado, assistido por advogado. No caso de menores ou trabalhadores incapazes (loucos, ausentes, etc.) a reclamação é apresentada por seus representantes legais ou pelo Ministério Público do Trabalho.

• **Notificação:** o reclamante (empregado) recebe notificação da Vara do Trabalho (Justiça do Trabalho), informando o local, a hora e a data da audiência, ou é avisado por seu advogado.

• **Audiência:** devem comparecer o reclamante (empregado autor) e o reclamado (empresa ré), acompanhados dos respectivos advogados. A ausência do empregado na primeira audiência faz com que o processo seja arquivado e pode obrigá-lo ao pagamento das custas processuais. Se o empregador não comparecer, será condenado à revelia, pela falta de defesa.

• **Representação:** o patrão pode ser representado na audiência por preposto habilitado, que tem que ser sócio ou empregado da empresa; o empregado só pode se fazer representar por colega de profissão ou pelo

seu sindicato em caso de doença ou por outro motivo relevante.

• **Assistência Judiciária gratuita:** todo trabalhador cujo salário seja igual ou inferior a dois salários mínimos ou que, mesmo ganhando mais, demonstre que sua situação econômica não lhe permite demandar sem prejuízo do sustento próprio ou da família, pode contar com assistência gratuita do seu Sindicato.

• **Conciliação:** na primeira audiência o juiz propõe a conciliação entre as partes. Ao reclamante cabe avaliar, com a ajuda de seu advogado, se o acordo atende ou não aos seus interesses.

• **Sentença:** se não for possível a conciliação, o juiz tomará as medidas necessárias e proferirá a decisão.

• **Recurso:** a parte que não ficar satisfeita com a sentença pode buscar o reexame da matéria, reclamando sua anulação ou reforma (parcial ou total), por meio do recurso.

## 23. SINDICATO

É um órgão destinado a promover a defesa dos interesses de determinada categoria profissional com o objetivo de alcançar melhores condições de trabalho.

**a) Principais Funções**

- Representar os interesses gerais da categoria e os interesses individuais dos associados.
- Na negociação de acordos coletivos com o sindicato patronal a participação do sindicato é obrigatória.
- Homologar as rescisões de contratos de empregados que tenham mais de um ano de serviço na mesma empresa.
- Prestar assistência judiciária gratuita para todos os membros da categoria que ganham até dois salários mínimos e aos associados em geral, seja qual for o salário.
- Prestar assistência médica, dentária e outras aos associados.

**b) Contribuições ao sindicato**

- **Desconto constitucional:** o empregador é obrigado a descontar na folha de pagamento dos empregados a contribuição associativa ou confederativa autorizada em assembléia geral.
- **Contribuição sindical obrigatória (imposto sindical):** corresponde a 1 dia de trabalho por ano, descontado na folha de pagamento do mês de

março.

**c) Preferência para os sindicalizados**

Os empregados sindicalizados, em igualdade de condições, gozam de preferência para:

- admissão em empresas de serviços públicos ou que tenham contrato com o governo; aquisição de casa própria; compra financeira de instrumentos de profissão;
- admissão nos serviços portuários;
- obtenção de bolsas de estudo.

**d) Garantia dos dirigentes**

- A não ser em caso de falta grave, devidamente comprovada (através de inquérito judicial movido pela empresa), o empregado sindicalizado não pode ser dispensado do emprego a partir do momento em que registrar a sua candidatura a cargo de direção sindical (ainda que como suplente), até um ano após o final do mandato, caso seja eleito.

## ENDEREÇOS ÚTEIS AO TRABALHADOR

**Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil - CTB/RS**

Rua dos Andradas, 943, cj. 906

Centro, Porto Alegre/RS

Fone: (51) 3228 9478

ctb.sul@gmail.com

<http://portalctb.org.br/site/>

**CUT/RS**

Rua Barros Cassal, 283, Floresta

Porto Alegre/RS

CEP: 90035-030

Tel.: (51) 3224-2125/ 2271

[www.cutrs.org.br](http://www.cutrs.org.br)

**Força Sindical RS**

Rua: Gal Vitorino, 113 - Centro

Cep: 90020-171

Porto Alegre - RS

Tel/Fax.: (51) 3254-5500

[fsindicalrs@fsindicalrs.org.br](mailto:fsindicalrs@fsindicalrs.org.br)

[www.fsindical.org.br](http://www.fsindical.org.br)

**CONLUTAS**

Praça Padre Manuel da Nóbrega, 36 - 6º andar - Sé

CEP: 01015-000

São Paulo - SP

Fone: (11) 3107-7984

[conlutas@conlutas.org.br](mailto:conlutas@conlutas.org.br)

[www.conlutas.org.br](http://www.conlutas.org.br)

**Central Geral dos Trabalhadores do Brasil - CGTB/RS**

Praça Osvaldo Cruz, 15 Cj. 114 - Centro  
CEP: 90.030-160 - Porto Alegre / RS  
(51) 3225-5784 / 3224-8573  
sindaergs@portoweb.com.br  
www.cgtb.org.br

**União Geral dos Trabalhadores - UGTRS**

Av. Paraná, 1500 - Navegantes  
CEP: 90.240-601 - Porto Alegre / RS  
(51) 3343-5633  
ugt-rs@ugt.org.br  
www.ugt.org.br

**Nova Central Sindical de Trabalhadores - NCST/RS**

Leopoldo Frois, 99 - Floresta  
CEP: 90.220-090 - Porto Alegre / RS  
(55) 3264-6609  
novacentralrs@ibest.com.br / feticomrs@terra.com.br  
www.ncts.org.br

**Ministério do Trabalho e Emprego**

Esplanada dos Ministérios  
Bloco F - CEP: 70059-900  
Brasília - DF  
Fone: (61) 3317-6000  
www.mte.gov.br  
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego  
[http://www.mte.gov.br/delegacias/rs/rs\\_subdelegacias.asp](http://www.mte.gov.br/delegacias/rs/rs_subdelegacias.asp)

**Superintendente Regional do Trabalho/RS**

Av. Mauá, 9º andar 1013 - Centro  
CEP 90010-110 - Porto Alegre, RS  
Telefone: (51) 3227-3925  
Fax: (51) 3226-6638

**Ministério Público do Trabalho**

Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região  
Rua Ramiro Barcelos, 104  
CEP: 90.035-000 - Porto Alegre / RS  
Fone: (51) 3284-3000

**Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**

Av. Praia de Belas, 1100  
CEP: 90.110-903 - Porto Alegre / RS  
Fone: (51) 3255-2000

**Ministério Público do Estado RS**

Av. Aureliano de Figueiredo Pinto, 80 - Praia de Belas  
CEP: 90.050-190 - Porto Alegre / RS  
Fone: (51) 3284-3000

**Defensoria Pública do Estado RS**

Rua Sete de Setembro, 666 / 5 andar - Centro  
CEP: 90.010-190 - Porto Alegre / RS  
Fone (51) 3211-2233 / 3266-5894 / 3226-9811 / 3227-1052

**Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social - FGTAS**

AGÊNCIA FGTAS/SINE PORTO ALEGRE - Tudofácil - Centro  
Avenida Borges de Medeiros, 521 - CEP: 90.020-023  
Fone/Fax: (51) 3228-1236 / 3286-2794  
Horário: 7:30h às 19:30h  
tudofacil.fgtas@via-rs.net

**DIAP**

SBS, Qd. 1, Bl. K, Ed. Seguradoras salas 301 a 307 - Brasília-DF  
CEP: 70093-900  
Tel: 61 3225 9704 - Fax: 3225 9150  
diap@diap.org.br  
<http://diap.ps5.com.br>

## **DIEESE/RS**

Escritório Regional/RS

Supervisor Técnico: Ricardo Franzoi

Av Julio de Castilhos, 596 - 8 and, cj 809 - Centro

Porto Alegre - RS - 90030-130

Tel: (51) 3211-4177 Fax: (51) 3211-4710

E-mail: [errs@dieese.org.br](mailto:errs@dieese.org.br)

[www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)

## **FEE- Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser**

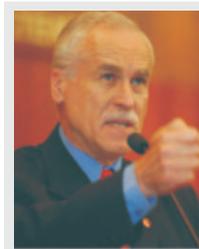
Rua Duque de Caxias, 1691 - CEP 90010-283

Porto Alegre - RS

Fone: (51) 3216 9000

Fax: (51) 3216 9135

[www.fee.tche.br](http://www.fee.tche.br)



Raul Carrion é deputado estadual do Partido Comunista do Brasil (PCdoB) no Estado do Rio Grande do Sul. Historiador graduado pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e pós-graduado pelas Faculdades Porto-Alegrenses (FAPA). Carrion é funcionário concursado do Ministério Público Estadual.

Em 1963, iniciou sua militância política no movimento estudantil secundarista. Logo destacou-se como liderança universitária na luta contra a ditadura militar. Em 1965, vinculou-se às lutas metalúrgicas e calçadistas da Grande Porto Alegre. Em 1968, mudou-se para a cidade para Novo Hamburgo, principal pólo da Indústria do Calçado no Rio Grande do Sul, onde trabalhou como operário metalúrgico, ajudando na organização dos trabalhadores do calçado.

Em fins de 1969, junto com outras lideranças sindicais, filiou-se ao PCdoB. Em 1971, foi preso, acusado de ser o Secretário de Organização do PCdoB no Estado. Submetido às mais bárbaras torturas, não fraquejou nem revelou qualquer segredo partidário. Libertado por falta de provas, mas perseguido pela repressão, teve de exilar-se no Chile, onde se formou como técnico eletrônico e organizou o trabalho entre os exilados.

Em 1976, voltou clandestinamente ao Brasil, e retomou o contato com o PCdoB, trabalhando como metalúrgico em Santos, Campinas e Goiânia. Em 1979, com a Anistia, voltou a Porto Alegre, passando a atuar na categoria metalúrgica.

Logo se destacou como ativista sindical e liderança metalúrgica. Quatro vezes foi eleito para a Comissão de Negociação do Dissídio; compôs seus comitês de greve; representou a categoria em diversos congressos; fez parte da Diretoria Executiva de duas chapas de Oposição e participou ativamente das lutas sindicais do período. Em 1987, apesar de estável, por ser Vice-Presidente da CIPA, foi demitido de forma arbitrária. Só dez anos depois terá os seus direitos trabalhistas reconhecidos na Justiça.

Em 1988, foi candidato pelo PCdoB à prefeitura de Porto Alegre. Em 1989, percorreu o Estado na campanha "Lula Presidente". Em 1990, foi candidato à suplência do Senado pela "Frente Progressista Gaúcha". Em 1992, foi candidato pelo PCdoB a vereador de Porto Alegre, sendo eleito 1º suplente e assumindo de forma definitiva no ano de 1996. Em 2000, foi eleito vereador pelo PCdoB, com a 8ª maior. Em 2002, obteve 55 mil votos para deputado federal. Em 2004, reelegeu-se vereador, com a 4ª maior votação da cidade. Em 2006, elegeu-se deputado estadual pelo PCdoB.

## GALERIA DE FOTOS TRABALHADORES EM LUTA!



Lula lidera as greves do ABC paulista em 1978



Carrion discursa durante o ato do 1º de maio de 1984





