



## Cartilha dos direitos trabalhistas

*"Rotinas trabalhistas corretas evitam discussões posteriores, com pagamento de diferenças financeiras."*

### SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

O Brasil conta com NRs desde a década de 1970. Criadas com o objetivo de prevenir acidentes e doenças provocadas ou agravadas pelo trabalho executado, elas consistem em **obrigações trabalhistas para proteger os colaboradores**.

Ao mesmo tempo, definem os parâmetros mínimos e as instruções de saúde e segurança a serem cumpridos. Esse foi o primeiro passo do País em direção à aplicação de boas práticas no âmbito corporativo. Hoje, existem 35 NRs válidas. Elas abrangem:

- iluminação adequada;
- acústica apropriada;
- uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

#### ✓ NR 1 – Disposições Gerais

Determina que as normas regulamentadoras, relativas à segurança e medicina do trabalho, obrigatoriamente, deverão ser cumpridas por todas as empresas privadas e públicas, desde que possuam empregados regidos de acordo com a CLT.

Determina, também, que o Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho – SST é o órgão competente para coordenar, orientar, controlar e supervisionar todas as atividades relacionadas a Segurança do Trabalho.

Dá competência às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTEs) regionais, determina as responsabilidades do empregador e a responsabilidade dos empregados.

## **NR 2 – Inspeção Prévia (REVOGADA)**

### **✓ NR 3 – Embargo ou Interdição**

A SRTE poderá interditar/embargar o estabelecimento, as máquinas, setor de serviços se os mesmos demonstrarem grave e iminente risco para o trabalhador, mediante laudo técnico, e/ou exigir providências a serem adotadas para a regularização das irregularidades.

Em caso de interdição ou embargo em um determinado, setor ou maquinários ou na empresa toda, os empregados receberão os salários como se estivessem trabalhando.

### **✓ NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**

A implantação do SESMT depende da gradação do risco da atividade principal da empresa (Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE) e do número total de empregados do estabelecimento (Quadro 2).

**QUADRO II**  
**DIENSIONAMENTO DOS SESMT**

Grau de Risco	N° de Empregados no estabelecimento	N° de Empregados no estabelecimento							
		50 a 100	101 a 205	251 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000	Acima de 5000 Para cada grupo De 4000 ou fração acima 2000**
1	Técnicas								
	Técnico Seg. Trabalho				1	1	1	2	1
	Engenheiro Seg. Trabalho						1*	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho						1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho					1*	1*	1	1*
2	Técnico Seg. Trabalho				1	1	2	5	1
	Engenheiro Seg. Trabalho					1*	1	1	1*
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	1	1	1
	Enfermeiro do Trabalho						1	1	1
	Médico do Trabalho					1*	1	1	1
3	Técnico Seg. Trabalho		1	2	3	4	6	8	3
	Engenheiro Seg. Trabalho				1*	1	1	2	1
	Aux. Enferm. do Trabalho					1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho						1	1	1
	Médico do Trabalho				1*	1	1	2	1
4	Técnico Seg. Trabalho	1	2	3	4	5	8	10	3
	Engenheiro Seg. Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1
	Aux. Enferm. do Trabalho				1	1	2	1	1
	Enfermeiro do Trabalho						1	1	1
	Médico do Trabalho		1*	1*	1	1	2	3	1

(\*) Tempo parcial (mínimo de três horas)  
 (\*\*) O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento de faixas de 3501 a 5000 mais o dimensionamento do(s) grupo(s) de 4000 ou fração acima de 2000.

OBS: Hospitais, Ambulatórios, Maternidade, Casas de Saúde e Repouso, Clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados deverão contratar um Enfermeiro em tempo integral.

Dependendo desses elementos o SESMT deverá ser composto por Engenheiro de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho, Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho.

O quantitativo dos membros do SESMT na empresa será definido mediante a quantidade de empregados da empresa.

O SESMT tem por finalidade promover ações de prevenção e correção dos riscos encontrados para tornar o ambiente de trabalho um lugar seguro. Compatível com a preservação saúde, e com a segurança do trabalho.

### ✓ NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA

Todas as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, instituições beneficentes, cooperativas, clubes, desde que possuam empregados celetistas, dependendo do grau de risco da empresa e do número mínimo de 20 empregados são obrigadas a manter a **CIPA**.

Este dimensionamento depende da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, que remete a outra listagem de número de empregados.

Seu objetivo é a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, tornando compatível o trabalho com a preservação da saúde do trabalhador.

A CIPA é composta de um representante da empresa – Presidente (designado) e representantes dos empregados, eleitos em escrutínio secreto, com mandato de um ano e direito a uma reeleição e mais um ano de estabilidade.

Mesmo quando a empresa não precisar de ter membros eleitos de acordo com o dimensionamento previsto. Ele deverá ter um membro designado pelo empregador. Esse designado responderá pelas ações da CIPA na empresa.

### ✓ NR 6 – Equipamentos de Proteção Individual

As empresas são obrigadas a fornecer aos seus empregados equipamentos de proteção individual, destinados a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador.

O EPI deve ser entregue gratuitamente, e a entrega deverá ser registrada.

Todo equipamento deve ter o CA (Certificado de Aprovação) do Ministério do Trabalho e Emprego e a empresa que importa EPIs também deverá ser registrada junto ao Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho, existindo para esse fim todo um processo administrativo.

### ✓ NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

Essa norma estabelece, dentre outras coisas, a obrigatoriedade de exames médicos obrigatórios para as empresas.  
São eles:

– Exame admissional (deve ser feito durante o processo de admissão de um novo funcionário, ou seja, o período de contratação).

– Exame periódico (Todos os trabalhadores precisam passar pelo exame periódico no máximo a cada dois anos. Dependendo da exposição a riscos, esse intervalo deve ser ainda menor. Já ameaças ínfimas à saúde e integridade permitem procedimentos pouco frequentes, mas a definição desse período é feita pelo médico do trabalho).

– Retorno ao trabalho (O exame de Retorno ao Trabalho é realizado em funcionários que ficaram afastados do trabalho. Ele deve ser realizado obrigatoriamente no primeiro dia da volta ao trabalho de trabalhador ausente por período igual ou superior a trinta dias, por motivo de doença ou acidente de natureza ocupacional ou não e/ou parto).

– Mudança de função (O exame médico de mudança de função deverá ser realizado sempre que o colaborador for transferido de função ou setor, desde que haja alteração nos riscos ocupacionais que o mesmo venha a se expor).

– Demissional (O exame demissional deve ser realizado quando último exame médico periódico tiver sido realizado há mais de 90 ou 135 dias, dependendo do grau de risco da atividade exercida. Esse exame, no entanto, não é obrigatório em casos de demissão por justa causa, ficando a critério da empresa a realização ou não do exame).

– E exames complementares, dependendo do grau de risco da empresa, e agentes agressores presentes no ambiente de trabalho, a critério do médico do trabalho e dependendo dos quadros na própria NR 7, bem como, na NR 15 (Insalubridade), existirão exames específicos para cada risco que o trabalho possa gerar.

### ✓ NR 8 – Edificações

Esta norma define os parâmetros para as edificações, observando-se a proteção contra a chuva, insolação excessiva ou falta de insolação, enfim, busca estabelecer condições do conforto nos locais de trabalho.

É importante também no tange o assunto, observar as legislações pertinentes nos níveis federal, estadual e municipal.

### ✓ **NR 9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**

Estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implantação do **Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)** a todas as empresas que admitam trabalhadores como empregados.

O PPRA objetiva a preservação da saúde e integridade do trabalhador, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle dos riscos ambientais existentes, ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em vista a proteção ao meio ambiente e até dos recursos naturais.

O PPRA é um programa dinâmico e se for levado a sério desde a elaboração até a execução das medidas preventivas, pode contribuir de forma bem significativa para a organização das ações de prevenção de acidentes e doenças do trabalho dentro de cada empresa.

### ✓ **NR 10 – Instalações e Serviços de Eletricidade**

Visa estabelecer condições mínimas para garantir a segurança daqueles que trabalham em instalações elétricas, em suas diversas etapas, incluindo projeto, execução, operação, manutenção, reforma e ampliação. Cobrir em nível preventivo usuários e terceiros.

### ✓ **NR 11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais**

Estabelece medidas de prevenção a Operação de Elevadores, Guindastes, Transportadores Industriais e Máquinas Transportadoras.

Trata da padronização dos procedimentos operacionais, e assim, busca garantir a segurança de todos os envolvidos na atividade.

### ✓ **NR 12 – Máquinas e Equipamentos**

Determina, dentre outras coisas, as instalações e áreas de trabalho, distâncias mínimas entre as máquinas. Os equipamentos; dispositivos de acionamento, partida e parada das máquinas e equipamentos.

Em seus vários anexos os equipamentos são mostrados de forma bem detalhada, sempre busca a padronização das medidas de prevenção a serem adotadas, a fim de obtermos um trabalho mais seguro em todas as operações com o maquinário.

### ✓ **NR 13 – Caldeiras e Vasos de Pressão**

Estabelece os procedimentos de segurança que devem ser observados nas atividades referentes a projeto de construção, acompanhamento de operação e manutenção, inspeção e supervisão de inspeção de caldeiras e vasos de pressão.

Norma que exige treinamento específico para os seus operadores, contendo várias classificações e categorias, nas especialidades, devido, principalmente, ao seu elevado grau de risco.

## ✓ NR 14 – Fornos

Define os parâmetros e serem observados para a instalação de fornos, cuidados com gases, chamas, líquidos. É importante observar as legislações pertinentes nos níveis federal, estadual e municipal.

## ✓ NR 15 – Atividades e Operações Insalubres

Com base na NR 15, o termo insalubridade é usado para definir o trabalho em um ambiente hostil à saúde.

Tem direito ao adicional de insalubridade devido o trabalhador que exerce suas atividades em condições insalubres nos termos da NR 15.

**O ARTIGO 189 DA CLT (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO) TAMBÉM ESTABELECE QUE:**

*“Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e o tempo de exposição aos seus efeitos”.*

Os agentes causadores de insalubridade estão contidos nos anexos da NR 15, alguns exemplos de agentes insalubres são ruído contínuo ou permanente; ruído de Impacto; tolerância para exposição ao calor; radiações ionizantes; agentes químicos e poeiras minerais.

Tanto a NR 15 quanto a NR 16 dependem de perícia, a cargo do Médico do Trabalho ou do Engenheiro de Segurança do Trabalho.

## ✓ NR 16 – Atividades e Operações Perigosas

A NR 16 normatiza um adicional de 30% sobre o salário para o trabalho que exerce sua atividade em situação perigosa.

A atividade é considerada perigosa quanto tem potencial para causar dano imediato ao trabalhador, exemplo: atividades ligadas à explosivos, inflamáveis e energia elétrica.

## ✓ NR 17 – Ergonomia

Esta norma estabelece os parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas do homem. Máquinas, ambiente, comunicações dos elementos do sistema, informações, processamento, tomada de decisões, organização, tudo isso gera consequências no trabalhador, e devem ser avaliados, e se necessário, reorganizado.

Observe-se que as LER – Lesões por Esforços Repetitivos, e as denominadas DORT – Doença Osteomuscular, relacionada ao trabalho constituem o principal grupo de problemas à saúde, reconhecidos pela sua relação laboral.

O termo DORT é muito mais abrangente que o termo LER, constante hoje das relações de doenças profissionais da Previdência.

## ✓ NR 18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção

Destina a regulamentar o elenco de providências a serem executadas, em função do cronograma de uma obra, levando-se em conta os riscos de acidentes e doenças do trabalho e as suas respectivas medidas de segurança.

É sem dúvidas uma das legislações mais completas de todas as 35 que vigoram atualmente.

### ✓ **NR 19 – Explosivos**

Determina parâmetros para o depósito, manuseio e armazenagem de explosivos. Objetivando regulamentar medidas de segurança para esse trabalho que é de alto risco.

### ✓ **NR 20 – Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis**

Define os parâmetros para as atividades de extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis.

### ✓ **NR 21 – Trabalho a céu aberto**

Define o tipo de proteção que deve ser fornecida pela empresa aos trabalhadores que trabalham sem abrigo contra intempéries (insolação, condições sanitárias, água etc.).

### ✓ **NR 22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração**

Estabelece normas para a segurança dos trabalhadores indústria da mineração. Objetivando a busca permanente por um ambiente de trabalho seguro.

A mineração tem normas bem específicas. Alguns itens que são exclusivos da mineração PGR (Programa de Gerenciamento de Risco), CIPAMIN.

### ✓ **NR 23 – Proteção contra Incêndios**

Todas as empresas devem possuir proteção contra incêndio; saídas para retirada de pessoal em serviço e/ou público; pessoal treinado e equipamentos. Em 2011 essa norma foi alterada e já não tem muito a oferecer.

Todas as questões relacionadas a incêndios devem ser resolvidas observando as legislações estaduais do Corpo de Bombeiros.

### ✓ **NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais do Trabalho**

Todo estabelecimento deve atender as denominações desta norma. Ele busca adequar banheiros, vestiários, refeitórios, alojamentos e outras questões de conforto.

Cabe a CIPA e/ou ao SESMT (onde houver), a observância e cumprimento desta norma. É importante observar também, se nas Convenções Coletivas de Trabalho de sua categoria existe algum item sobre o assunto.

### ✓ **NR 25 – Resíduos Industriais**

Trata da eliminação dos resíduos gasosos, sólidos, líquidos de alta toxicidade, periculosidade, risco biológico, radioativo, relativos ao trabalho.

Busca evitar acidentes como o que aconteceu no caso césio em Goiás.

No caso de eliminação de resíduos, é importante consultar as normas estaduais e municipais relacionadas.

### ✓ **NR 26 – Sinalização de Segurança**

Determina as cores e serem observadas na segurança do trabalho como forma de prevenção evitando a distração, confusão e fadiga do trabalhador, bem como cuidados especiais quanto a produtos e locais perigosos.

Em 2011 a NR 26 foi alterada e já não oferece muito. Qualquer dúvida sobre o tema deve ser esclarecida com as normas estaduais e NBR's.

### ✓ **NR 27 – Registro Profissional do Técnico de Segurança**

Apesar de ainda constar em todos os livros de NR esta norma foi revogada.

### ✓ **NR 28 – Fiscalização e penalidades**

Estabelece os procedimentos a serem adotados pela fiscalização trabalhista de segurança e medicina do trabalho, tanto a concessão de prazos às empresas para a correção de irregularidades técnicas, como também, no que concerne ao procedimento de autuação por infração as Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do trabalho, e valores de multas.

### ✓ **NR 29 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário**

Tem por objetivo regulamentar a proteção prevenção contra acidentes e doenças profissionais, facilitar os primeiros socorros a acidentados e alcançar as melhores condições possíveis de segurança e saúde aos trabalhadores portuários.

As disposições contidas nessa NR aplicam-se aos trabalhadores portuários em operações tanto a bordo como em terra, assim como aos demais trabalhadores que exerçam atividades nos portos organizados e instalações portuárias de uso privativo e retroportuárias, situadas dentro ou fora da área do porto organizado.

### ✓ **NR 30 – Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário**

Aplica-se aos trabalhadores de toda embarcação comercial utilizada no transporte de mercadorias ou de passageiros, na navegação marítima de longo curso, na cabotagem, na navegação interior, no serviço de reboque em alto-mar, bem como em plataformas marítimas e fluviais, quando em deslocamento, e embarcações de apoio marítimo e portuário.

A observância desta Norma Regulamentadora não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições legais com relação à matéria e outras oriundas de convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho.

### ✓ **NR 31 – Segurança e saúde no Trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal a aquicultura**

Estabelece os preceitos a serem observadas na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento de quaisquer atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho.

### ✓ NR 32 – Segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde

Tem por finalidade estabelecer diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e a saúde dos trabalhadores dos serviços de saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral.

Norma bem específica para regulamentar inclusive os programas de prevenção que tem traços bem particulares nessa atividade.

### ✓ NR 33 – Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados

Tem por objetivo estabelecer requisitos mínimos para a identificação de espaços confinados e o controle dos riscos existentes, de forma a garantir permanentemente a segurança e saúde dos trabalhadores que interagem direta ou indiretamente nesses espaços.

Entende-se por espaço confinado qualquer área não projetada para ocupação humana, que tenha meios limitados de entrada e saída, cuja ventilação seja insuficiente para remover os contaminantes, que possa existir enriquecimento ou insuficiência de oxigênio exigido para uma respiração natural.

### ✓ NR 34 – Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção e reparação naval

Estabelece requisitos mínimos e as medidas de proteção e segurança, à saúde e ao meio ambiente de trabalho nas atividades da indústria de construção e reparação naval. Engloba assuntos como APR (Análise Preliminar de Risco), DDS (Diálogo Diário de Segurança), PT (Permissão de Trabalho), EPI (Equipamento de Proteção Individual), EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), dentre outros.

### ✓ NR 35 – Trabalho em Altura

Esta Norma estabelece os requisitos mínimos e as medidas de proteção para o trabalho em altura, envolvendo o planejamento, a organização, execução, treinamento de funcionários, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente com esta atividade.

### ✓ NR 36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados

O objetivo da Norma Regulamentadora 36 é estabelecer os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano.

A NR 36 visa o estabelecimento formas e procedimentos de trabalho de forma a garantir permanentemente a segurança, a saúde e a qualidade de vida no trabalho. Sem causar prejuízo da observância do normatizado nas demais Normas Regulamentadoras – NR's do Ministério do Trabalho e Emprego.

### ✓ NR 37 – Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo

As plataformas de petróleo possuem particularidades únicas! A NR 37 veio com a missão de estabelecer requisitos mínimos de segurança, saúde e condições de vivência no trabalho a bordo de plataformas de petróleo em operação nas Águas Jurisdicionais Brasileiras – AJB.

Ela aborda vários itens interessantes, como a CIPLAT (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes em Plataformas), a análise global para o PPRA.

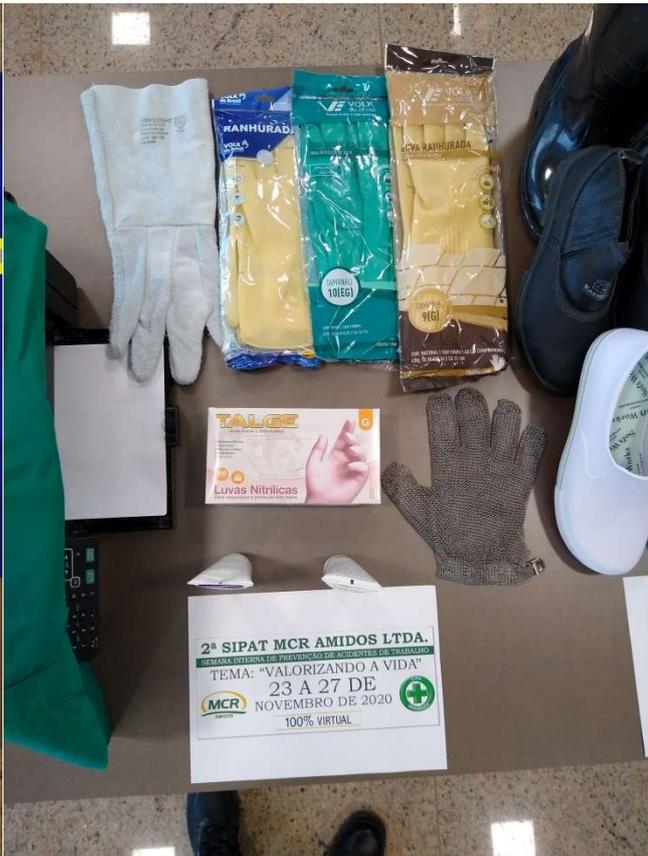


## EPI'S e EPC's

EPI é uma sigla para Equipamento de Proteção Individual. Trata-se de itens que devem ser utilizados pelos colaboradores para que sejam evitados acidentes de trabalho e o surgimento de doenças ocupacionais.

São exemplos de EPI: os protetores auriculares, os óculos de proteção, os capacetes, as luvas, as botas etc.

### **EXEMPLOS:**





EPC, por sua vez, é uma sigla para Equipamento de Proteção Coletiva. Eles têm o mesmo objetivo dos EPIs, porém garantem a segurança de todo o grupo de colaboradores de uma empresa ao mesmo tempo e não de uma pessoa específica. Sirenes de aviso, placas de alerta, grades de contenção, cones e fitas que limitam espaços, entre outros itens, são exemplo de EPC.

### EXEMPLOS:



Como parte da política de Gestão Ambiental.

- Cumprir a legislação ambiental e outros requisitos aplicáveis aos seus processos, produtos e serviços.
- Promover a melhoria ambiental contínua e o desenvolvimento sustentável, aplicando os princípios do gerenciamento ambiental, indicadores de desempenho ambiental, e avaliações de risco ambiental.
- Prover e apoiar o treinamento em gestão ambiental, respeito ao meio ambiente, e responsabilidade de desempenho ambiental para os seus colaboradores.
- Medir e avaliar o desempenho ambiental associado aos processos de suas instalações, produtos e serviços.
- Atuar com responsabilidade social, procurando atender as necessidades ambientais de suas comunidades e promovendo o uso responsável dos recursos naturais.
- Buscar a prevenção da poluição, a redução de resíduos, o reuso e a reciclagem em seus processos, produtos e serviços, quando tecnicamente viáveis e economicamente justificáveis.
- O Moinho Rio Azul está ciente de sua responsabilidade sobre a biodiversidade, e se compromete em contribuir para a proteção da fauna e da flora nativa nas proximidades da empresa.

Levamos em consideração as 17 ODS ( Objetivos dos Desenvolvimento Sustentável)



Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) foram adotados em 2015, a partir da reunião de chefes de Estado e de Governo na sede da Organização das Nações Unidas, em Nova York. Foi uma decisão histórica dos países-membros da ONU para unir forças em prol de uma Agenda Mundial de Desenvolvimento Sustentável, que deve ser cumprida até o ano de 2030

Conheça os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e entenda como incorporar os ODSs na sua organização, evoluir de forma sustentável e comunicar de forma eficiente ao mercado.

## **1. Erradicação da pobreza**

Desenvolve produtos ou serviços que beneficiam e melhoram a qualidade de vida de grupos economicamente vulneráveis.

## **2. Fome zero e agricultura sustentável**

Apoia pequenos produtores de alimentos e a agricultura familiar.

## **3. Saúde e Bem-estar**

Incentiva comportamentos saudáveis entre seus públicos e melhora o acesso de seus colaboradores aos cuidados com a saúde.

## **4. Educação de qualidade**

Assegura que os funcionários de suas operações diretas e da cadeia de fornecimento tenham acesso a treinamento profissional e oportunidades de aprendizagem

## **5. Igualdade de Gênero**

Trata mulheres e homens de forma justa, com oportunidades iguais de crescimento profissional e equiparação de cargos e salários.

Respeita e apoia os direitos humanos e combate toda e qualquer discriminação à diversidade.

## **6. Água potável e Saneamento**

Implanta estratégias de gestão da água que sejam ambientalmente sustentáveis e economicamente benéficas na região hidrográfica onde atua.

## **7. Energia Acessível e Limpa**

Aumenta sua eficiência energética, utiliza fontes renováveis e leva essas mesmas ações à sua cadeia de suprimentos.

## **8. Trabalho decente e crescimento econômico**

Garante condições de trabalho decente para funcionários em toda a sua operação e na cadeia de negócios e suprimentos. Cria empregos decentes e formais em setores intensivos em mão de obra. Educa e treina para o trabalho.

## **9. Indústria, Inovação e Infra-estrutura**

Investe em tecnologia para criar produtos, serviços e modelos de negócios que promovam uma infraestrutura sustentável, moderna e resiliente.

## **10. Redução das desigualdades**

Cria e implementa produtos, serviços e modelos de negócios que visam explicitamente às necessidades das populações desfavorecidas e marginalizadas. Desenvolve políticas de compras que beneficiam pequenas empresas da região em que atua.

## **11. Cidades e comunidades sustentáveis**

Pesquisa, desenvolve e implanta produtos e serviços que melhoram o acesso a edifícios resilientes, mobilidade eficiente, limpa e moderna e a espaços comuns verdes.

Reflete sobre as melhores políticas de deslocamento e mobilidade de Funcionários, bem como de produtos e matéria-prima, dentro do contexto urbano.

## **12. Consumo e produção responsáveis**

Desenvolve, implementa e compartilha soluções para rastrear e divulgar a procedência de seus produtos, informar o consumidor por meio de políticas de rotulagem e monitora a eficácia dessa ação buscando o desenvolvimento da consciência ambiental e social na sociedade.

## **13. Ação contra a mudança global do clima**

Reduz substancialmente as emissões associadas às operações próprias e às da cadeia de suprimentos, em alinhamento com os mecanismos de regulação climática.

## **14. Vida na água**

Pesquisa, desenvolve e implementa produtos, serviços e modelos de negócios que eliminam impactos nos ecossistemas oceânicos e colaboram para sua restauração.

## **15. Vida terrestre**

Implementa políticas e práticas para proteger os ecossistemas naturais que são afetados por suas atividades e pelas ações de sua cadeia de suprimentos.

Investe em pesquisa e tecnologia para o desenvolvimento de produtos, embalagens biodegradáveis, proporcionando assim uma mudança na própria indústria.

## 16. Paz, justiça e instituições eficazes

Identifica e toma medidas eficazes contra a corrupção e a violência, nas suas próprias operações e nas de sua cadeia de abastecimento.

## 17. Parcerias e meios de implementação

Atua em conjunto com o governo e sociedade civil em prol dos Objetivos De Desenvolvimento Sustentável

### REGISTRO DO EMPREGADO

Em hipótese alguma deverá se admitir para o trabalho um funcionário que tenha pendência de documentação. A partir do momento em que se iniciar o trabalho, deverá ser anotado o registro na Carteira de Trabalho do empregado, assim como o período em que ele se encontra em experiência, se necessário.

✓ **IMPORTANTE:** A falta de registro do empregado implica em multa trabalhista.

📌 **LEMBRETE:** é imprescindível anotar a Carteira de Trabalho do empregado desde o primeiro momento do início do trabalho, ainda que o empregador anterior não tenha anotado a sua saída.



### Contrato de experiência

É um período de adaptação do funcionário com a empresa, e vice-versa. Assim, caso não ocorra a adaptação, ao final da experiência, o empregado será desligado sem a necessidade de pagamento de aviso prévio.

✓ **IMPORTANTE:** O contrato de experiência não se presume, é necessário que ele esteja devidamente assinado

### DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

São hipóteses autorizadoras da dispensa por justa causa, previstas

exemplificativamente no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, transcritas abaixo:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade – na terminologia das leis trabalhistas, é a desonestidade, a falta de retidão, o procedimento malicioso, a atuação perniciosa. Ex.: o empregado que maldiz a sua empresa comete ato de improbidade, pois isso revela o seu mau caráter para a empresa que o acolhe. São as claras e objetivas manifestações de causar prejuízo moral à empresa, denegrindo a sua imagem perante a sociedade da qual faz parte;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento – caracteriza a incontinência de conduta o empregado que age de maneira contrária aos padrões de civilidade, como a falta de higiene (urina em público), a prática de atos libidinosos, a libertinagem, a pornografia, por exemplo.

 **LEMBRETE:** deve haver um nexo entre a conduta e a incompatibilidade com o serviço.

O mau procedimento consiste em todos os atos que não podem ser enquadrados nas demais

alíneas do art. 482 da CLT, configurando-se, portanto, em uma atitude irregular do empregado, um procedimento incorreto e incompatível com as regras comuns que devem ser observadas pela sociedade.

 **IMPORTANTE:** o mau procedimento difere-se da incontinência porque os atos abrangidos por esta têm natureza sexual;

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço – tem como pressupostos a ausência de autorização do empregador, a concorrência à empresa ou prejuízo ao serviço, e a habitualidade. Não se restringe aos atos do comércio, mas a todos os atos que importem em concorrência desleal ou prejuízo ao empregador;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena – somente caracteriza a falta grave quanto a sentença já tenha sido alcançada pelo trânsito em julgado ou, ainda, quando a sentença não tenha concedido a suspensão da execução da pena.

 **LEMBRETE:** se o empregado tem a possibilidade de dar

continuidade ao emprego, não pode haver dispensa por falta grave;

e) desídia no desempenho das respectivas funções – comete o ato desidioso o empregado que deixa de prestar o serviço com zelo, interesse, empenho, passando a laborar com negligência, preguiça, má vontade, displicência, desleixo, indolência, omissão, desatenção, indiferença, relaxamento. Ex.: comete esta falta grave o empregado que chega constantemente atrasado ao trabalho, que falta várias vezes sem apresentar justificativa, que deixa de entregar documentos aos seus superiores, que executa trabalho de interesse particular em horário reservado ao exercício da empresa;

f) embriaguez habitual ou em serviço - pode ser proveniente de álcool ou drogas. Se o empregado embriaga-se de maneira contumaz fora do serviço, transparecendo este ato no trabalho, está caracterizada falta grave. Por outro lado, mesmo que a embriaguez não seja habitual, mas realizada em serviço, a justa causa deverá ser observada;

g) violação de segredo da empresa - trata-se da violação do dever de fidelidade do empregado para com o empregador. Ex.: é passível de dispensa por justo motivo o empregado que divulga marcas e patentes, fórmulas do empregador sem o consentimento deste;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação - consiste a indisciplina no descumprimento de ordens gerais de serviço, as quais devem reinar na comunidade da empresa e que emanam ou da regulamentação coletiva, ou do regulamento interno, ou do contrato, ou dos costumes, ou da legislação atinente à matéria. Ex.: comete ato de indisciplina o empregado que abandona o seu posto para discutir com colega de outro setor; que se recusa a passar pela revista, quando esta é realizada de maneira ponderada pelo empregador; que se recusa a utilizar uniforme estabelecido; que fuma nos lugares vedados, sobretudo quando a vedação diz respeito à segurança do estabelecimento; que se recusa a assinar o registro ponto; etc.

Por sua vez, consiste a insubordinação no descumprimento deliberado de ordens pessoais de serviço. Não são ordens do próprio empregador, mas do chefe ou superior e ligadas ao serviço. Ex.: o empregado que deixa de efetuar trabalho que lhe foi determinado naquele dia ou que se recusa a executar tarefa compatível com sua função.

 **IMPORTANTE:** Conforme o caso é possível o duplo enquadramento: v.g., o empregado que se recusa a utilizar os EPI's ;

i) abandono de emprego - configura-se o abandono de emprego: 1) quando o empregado falta reiteradamente ao serviço, sem justo motivo e sem a autorização do empregador; 2) quando o empregado falta reiteradamente,

ainda que por justo motivo, mas deixa de comunicar ao empregador as razões do não comparecimento; e 3) quando o empregado não comparece ao serviço por força de uma renúncia tácita. Portanto, se o empregado passa a exercer trabalho para outro empregador, sem comunicar o antigo, configura-se o abandono por renúncia tácita.

A questão fundamental é determinar a quem cabe o ônus da prova sobre a ocorrência do abandono de emprego.



**IMPORTANTE:** Em virtude de inexistir norma legal a respeito, a jurisprudência fixou em 30 dias o período de presunção para o abandono laboral.

Quando o período é inferior a 30 dias, cabe ao empregador provar que o empregado abandonou o emprego; quando igual ou superior a 30 dias, o empregador deve comunicar por escrito ao empregado para que este retorne ao emprego sob pena de despedida por justa causa; não retomando suas atividades, presume-se que o trabalhador abriu mão do emprego, caracterizando-se a falta grave.

**IMPORTANTE:** a jurisprudência mais recente afirma que a notificação deve ser efetuada por escrito e enviada ao empregado com aviso de recebimento ou por meio de telegrama.

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem - é o ato em que o empregado atinge ou fere a honra do empregador, superior hierárquico ou de terceiros, salvo quando o fizer em legítima defesa. O empregado que desacata o empregador com expressão desrespeitosa, que perde a compostura e utiliza palavras de baixo calão, que protagoniza calúnia, injúria ou difamação, em todas essas hipóteses, justifica a sua despedida.



**LEMBRETE:** o ato deve ser realizado em serviço ou dentro do exercício da função.

Já a ofensa física também caracteriza justo motivo para a dispensa do empregado, quando dirigida ao empregador, superior hierárquico ou terceiro, salvo em razão de legítima defesa (que deverá ser provada pelo trabalhador). A falta grave independe de lesão corporal ou ferimento.

k) ato lesivo de honra e boa fama ou ofensas físicas praticada contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem:

l) prática constante de jogos de azar - para a configuração da falta grave,

é necessário a prática habitual, pouco importando se o jogo é ou não a dinheiro. São considerados como jogos de azar as rifas não autorizadas, dominó, cartas, bingo, roleta loterias, bicho, etc.

**IMPORTANTE:** Não basta a constatação de que o empregado incorreu em determinada falta para puni-lo com a rescisão motivada do seu contrato de trabalho. Antes disso, é preciso que a empresa tenha observado alguns critérios e, sendo o caso, adotado os procedimentos pertinentes para dispensá-lo, sob pena de contrariar o ordenamento jurídico em vigor.

## DIREITOS TRABALHISTAS ASSEGURADOS



**LEMBRETE:** Mesmo para os empreendimentos hoteleiros de pequeno porte é fundamental observar a Convenção Coletiva na falta do Acordo Coletivo, pois no referido documento, além de haver previsão de piso salarial, normalmente se regulamenta outras questões voltadas para os empregados do setor hoteleiro, como benefícios para o mesmo e familiares, bem como compensação de horas extras.

### SALÁRIO

O que é

Salário é a importância paga diretamente pelo empregador. Pode ser estabelecido por unidade de tempo (mês, semana, dia ou hora), por unidade de produção (ou de obra), por peça produzida, por comissão sobre venda ou por tarefa.

**Salário mínimo:**

É o valor mínimo que deve ser pago a todos empregados que não têm salário fixado em lei ou em negociação coletiva de seus sindicatos.

**Pagamento do salário mensal:**

Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até



o 5º dia útil de cada mês (CLT art. 459, §1º).

## JORNADA DE TRABALHO

O que é

É o período de tempo em que o trabalhador deve prestar serviços ou permanecer à disposição do empregador.



Segundo a Constituição Brasileira, este período pode ser de, no

máximo, 8 horas diárias ou 44 horas semanais, salvo limite diferenciado em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Como as horas de trabalho são controladas:

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

**LEMBRETE:** Mesmo nos empreendimentos em que haja menos de dez empregados, é importante manter o controle da jornada, ainda que para uso meramente interno, a fim de se evitar a perda em eventuais Reclamações Trabalhistas.

## INTERVALO

O que é



Durante a jornada de trabalho, o trabalhador tem direito a intervalos para repouso, descanso e alimentação – Intervalo intrajornada.

Além destes, mães com filhos pequenos em fase de aleitamento têm direitos a intervalos especiais para amamentarem seus filhos.

Quem tem direito: Todos os trabalhadores.

Como funciona:

O período de intervalo durante a jornada de trabalho varia de acordo com a quantidade de horas trabalhadas.

Para jornadas de 8 horas, o intervalo deve ser de 1 a 2 horas. para jornadas de 6 horas o intervalo deve ser de 15 minutos.

Mães em período de amamentação:

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

LEMBRETE: Além destas, a lei também determina que o intervalo entre duas jornadas de trabalho deve ser de, no mínimo, 11 horas – Intervalo interjornada

⚠️ QUESTÃO POLÊMICA: O Art. 74, § 2º da CLT autoriza a pré-assinalação do intervalo intrajornada. Porém, é muito comum vermos Reclamações Trabalhistas que pleiteiam a pausa para descanso e almoço, sob a alegação de que o empregado não a usufruía de fato. Assim, é preciso estar atento para o real cumprimento do intervalo. Recomendamos que seja feito controle da mesma, ou que haja prova de que o mesmo de fato era usufruído.

## HORAS EXTRAS

O que é



Horas extras são aquelas trabalhadas além da jornada contratual de cada empregado. Assim se a jornada for de 4, 6 ou 8 horas, todas as excedentes deverão ser pagas como extras. O valor da hora extra é de uma hora normal de trabalho acrescido de, no mínimo, 50%.

LEMBRETE: é importante consultar as convenções ou acordos coletivos porque esse percentual pode ser ampliado.

Quem tem direito:

Todo o trabalhador que trabalha além das horas estabelecidas em seu contrato de serviço.

Como funciona o trabalho em regime de horas extras :

A jornada normal de trabalho somente poderá ser prorrogada em até, NO MÁXIMO, duas horas, exceto nos casos de força maior ou necessidade imperiosa.

Nestes casos, para que o empregador possa legitimamente exigir trabalho em horas extras suplementares, deverá haver acordo escrito entre as partes ou norma coletiva.

Como a hora extra é paga :

As horas extras devem ser pagas no final do mês em que o trabalho foi prestado.

 LEMBRETE: Havendo acordo da empresa com o sindicato ou convenção coletiva de trabalho, as horas extras poderão ser compensadas com dias de folga.

## ADICIONAL NOTURNO

O que é



Se o trabalho é realizado à noite, o trabalhador tem direito de receber uma compensação, tanto em horas como em salário, pelo seu trabalho.

Quem tem direito :

Todos os que trabalham em atividades urbanas entre as 22:00h e às 05:00 (exceto atividades agrícolas e pecuárias).

Como funciona :

1. Hora noturna: A hora normal tem a duração de 60 minutos e a hora noturna, por disposição legal, nas atividades urbanas, é computada como sendo de 52 minutos e 30 segundos. Assim sendo, considerando o horário das 22h às 05h, temos 7 horas-relógio que correspondem a 8 horas de trabalho noturno.

2. Valor da hora trabalhada: Acréscimo (chamado adicional noturno) de 20% sobre as horas trabalhadas. Quando o trabalhador recebe o adicional noturno, esta percentagem também será incorporada nos demais recebimentos como férias, 13º salário, FGTS, etc.

**LEMBRETE:** Este critério não se aplica se o trabalho for executado em revezamento semanal ou quinzenal.

## REPOUSO SEMANAL

O que é



Repouso semanal é uma medida sócio-recreativa que visa à recuperação física e mental do trabalhador. O repouso semanal é remunerado e pago pelo empregador.

Quem tem direito:

Todo o trabalhador com carteira de trabalho assinada.

Como funciona:

Todo trabalhador possui direito a um Descanso Semanal Remunerado (DSR), o que significa que ao menos um dia da semana – 24 horas consecutivas - ele não precisará trabalhar e receberá por esse dia. Nos casos em que se recebe um salário fixado por mês, o valor do descanso semanal remunerado já está incorporado no valor do salário, de modo que a princípio nenhuma quantia adicional é devida.

O repouso semanal remunerado deve coincidir, preferencialmente, no todo ou em parte, com o domingo.

Nos serviços que exigirem trabalho aos domingos, o descanso semanal deverá ser realizado em sistema de revezamento constante, fixada em escala mensalmente organizada.

**LEMBRETE:** Faltas injustificadas nos dias que antecedem ao repouso semanal não implicam na perda do direito a ele. Mas, neste caso, o empregado perderá o direito à remuneração pelo dia de descanso semanal.

**LEMBRETE:** aos trabalhadores é assegurado pelo menos um dia de repouso semanal remunerado coincidente com um domingo a cada período.

## SALÁRIO FAMÍLIA

O que é



Benefício pago pela Previdência Social aos trabalhadores com salário mensal de até R\$ R\$ 806,80, para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos incompletos ou inválidos. Este benefício também abrange enteados e tutelados que não possuem bens suficientes para o próprio sustento.

**LEMBRETE:** A tabela de salário família é atualizada anualmente.

Quem tem direito :

Têm direito ao salário-família trabalhadores empregados e avulsos que possuem filhos, enteados ou tutelados com até 14 anos de idade incompletos. Para a concessão do salário-família, a Previdência Social não exige tempo mínimo de contribuição.

Como funciona :

O empregado deve entregar ao empregador cópia da certidão de nascimento dos filhos e, no caso dos enteados e tutelados, os documentos que comprovem esta condição. A partir disso, o valor do salário-família será deduzido, pelo empregador, das contribuições previdenciárias recolhidas à Previdência.

Qual é o valor:

O valor é atualizado anualmente através de Portaria Interministerial.

**LEMBRETE:** Se a mãe e o pai estão nas categorias e faixa salarial que têm direito ao salário-família, os dois recebem o benefício.

Como é pago:

O salário-família será pago mensalmente ao empregado pela empresa à qual está vinculado.

O pagamento do benefício será suspenso se não forem apresentados atestados de vacinação e frequência escolar dos filhos (este último se os filhos estiverem em idade escolar), e quando os filhos completarem 14 anos de idade.

O trabalhador só terá direito a receber o benefício no período em que ele ficou suspenso se apresentar esses documentos.

**LEMBRETE:** Caso o trabalhador já esteja inscrito no benefício, porém esteja recebendo auxílio-doença, o salário família será pago diretamente pela Previdência Social.

**LEMBRETE:** O valor da quota será proporcional nos meses de admissão e demissão do empregado.

## FÉRIAS



Após um ano de trabalho, todo o trabalhador passa a ter direito a um período de até 30 dias para descanso e lazer, sem deixar de receber seu salário.

Quem tem direito:

Todo o trabalhador, inclusive os não efetivados.

Como funciona:

Período aquisitivo: Um ano após a contratação, o trabalhador passa a ter direito às férias.

Período concessivo: o empregador tem o período de um ano, a partir da data que empregado adquire este direito, para conceder as férias.

Férias indenizadas: se o funcionário completar dois anos sem sair de férias, ele passa a ter o direito de recebê-la em dinheiro. Nestes casos, receberá pelas férias vencidas e não tiradas, duas vezes o valor de seu salário.

**LEMBRETE:** o início das férias não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou folga.

**LEMBRETE:** Se o trabalhador não tiver mais de 5 faltas injustificadas no ano, terá direito à 30 dias de férias. Quando houver mais de 5 faltas injustificadas, o trabalhador terá seu período de férias reduzido.

- 6 a 14 faltas: 24 dias corridos de férias;
- 15 a 23 faltas: 18 dias corridos de férias;
- 24 a 32 faltas: 12 dias corridos de férias;
- Acima de 32 faltas: não tem direito às férias.

## 13º SALÁRIO



O décimo terceiro salário é um direito garantido pelo art.7º da Constituição Federal de 1988. Consiste no pagamento de um salário extra ao trabalhador no final de cada ano.

Quem tem direito

Todo trabalhador com carteira assinada, bem como aposentados, pensionistas e trabalhadores avulsos.

**LEMBRETE:** A partir de quinze dias de serviço, o trabalhador já passa ter direito a receber o décimo terceiro salário.

Como funciona :

O décimo terceiro salário é calculado sobre o salário integral do trabalhador a partir da seguinte fórmula: valor do salário ÷ 12 x nº de meses trabalhados.

O trabalhador deixa de ter direito a 1/12 avos relativos ao mês de trabalho quando tiver mais de 15 faltas não justificadas no mês.

**LEMBRETE:** As médias dos demais rendimentos como hora extra e comissões adicionais são também somadas ao valor do salário usado como base para o cálculo do décimo terceiro.

Como o 13º é pago :

O décimo terceiro é pago em duas parcelas:

- A primeira deve ser paga entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, ou por ocasião das férias. Neste caso deverá ser solicitada por escrito ao empregador até o mês de janeiro do respectivo ano. Este adiantamento corresponde à metade do salário recebido pelo trabalhador no mês anterior ao pagamento e a segunda parcela será o saldo da remuneração de dezembro, deduzida a importância já adiantada ao trabalhador.

O prazo máximo para solicitar este adiantamento é 30 de novembro.

**LEMBRETE:** Ressalta-se ainda que inflação ou aumento de salário não incidem na parcela já antecipada do décimo terceiro salário. O valor da antecipação, para efeito de compensação futura, se manterá fixo em reais, não podendo ser atualizado monetariamente.

- A Segunda deve ser paga até o dia 20 de dezembro. Caso as datas máximas de pagamento caiam em domingos ou feriados, eles devem ser antecipados para o último dia útil anterior. O trabalhador que não tiver mais de um ano de contratação o décimo terceiro salário será pago na proporção de 1/12 por mês de serviço, ou fração superior ou igual a 15 dias, contados retroativamente do dia 31 de dezembro do ano em curso.

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

## LICENÇA-MATERNIDADE

### ■ O que é

Licença-maternidade (ou licença-gestante) é benefício de caráter previdenciário, garantido pelo artigo 7º, XVII da Constituição, que consiste em conceder à mulher que deu à luz licença remunerada de 120 ou 180 dias, conforme a Lei 11.770/08, que, facultativamente, permite ampliação da licença.

Quem tem direito :

Toda mulher trabalhadora empregada, inclusive as empregadas domésticas.

Como funciona:

O salário da trabalhadora em licença - chamado de salário-maternidade, é pago pelo empregador e por ele descontado dos recolhimentos habituais devidos à Previdência Social.

A trabalhadora pode sair de licença a partir do último mês de gestação.

A Constituição também garante que, do momento em que se confirma a gravidez até cinco meses após o parto, a mulher não pode ser demitida.

 **LEMBRETE:** Não se deve confundir o período de licença-maternidade com o período de estabilidade provisória. Por exemplo: observe-se que no caso da licença-maternidade de 180 dias, o fim da estabilidade provisória ocorre antes do fim da referida licença.

Período da licença:

120 ou 180 dias, contados a partir do primeiro dia da licença.

 **IMPORTANTE:** Nas instâncias em que a empresa concede a ampliação de dois meses da licença

- para 180 dias - o empregador paga a totalidade desses salários e depois desconta o valor integral do imposto de renda.

Berçário/Amamentação nas empresas:

As empresas que empregam pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade deverão ter, a disposição de suas empregadas, um local apropriado no qual elas possam manter sob vigilância e assistência os seus filhos durante o período de amamentação.

Caso a empresa não possa instalar um berçário, deverá encontrar outro meio de colocá-lo à disposição de suas funcionárias: adotando um sistema de convênio com uma creche; ou adotando o sistema de reembolso-creche, no qual cobre as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe.

 **LEMBRETE:** O período de amamentação estipulado pela lei é de 6 meses.

 **LEMBRETE:** De acordo com as leis trabalhistas, as mães de recém-nascidos têm direito a dois intervalos de meia hora, durante a jornada de trabalho, para amamentação até que a criança

complete seis meses de idade (artigo 396 da CLT).

## LICENÇA-PATERNIDADE

O que é

É o direito do homem de afastar-se do trabalho – por 05 (cinco) dias corridos - sem prejuízo em seu salário, para auxiliar a mãe de seu filho, que não precisa ser necessariamente sua esposa.

Quem tem direito :

Todos os trabalhadores empregados.

Como funciona :

Para ter acesso a este direito basta notificar o empregador sobre o nascimento de seu filho. O empregador não pode negar a licença, pois a não concessão do direito pode implicar em reclamações trabalhistas, como, por exemplo, o direito do empregado em receber o pagamento dos dias da licença que não usufruiu.

**LEMBRETE:** Não é autorizado ao empregado faltar injustificadamente ao trabalho alegando posteriormente que estava em licença paternidade, sem que o empregador tenha ciência inequívoca do nascimento.



## SEGURO-DESEMPREGO

O que é

O seguro-desemprego é uma assistência financeira temporária concedida aos trabalhadores demitidos sem justa causa, trabalhador com contrato de trabalho suspenso em virtude de



participação em curso de qualificação profissional, oferecido pelo empregador, conforme convenção ou acordo coletivo celebrado para esse fim, pescadores artesanais durante o período de proibição da pesca, e para os trabalhadores resgatados de regimes de trabalho forçado ou em condições escravas.

Quem tem direito:

Através da Lei nº 13.134, de 16 de junho de 2015, o Congresso Nacional decretou e a Presidente da República, em exercício na época, sancionou as alterações das Leis que atuam sobre as regras do Seguro Desemprego.

Tem direito a receber o Seguro Desemprego os trabalhadores formais que:

1. Tenham recebido seu salário de pessoa jurídica ou de pessoa física equiparada a jurídica;
2. Quando for fazer a primeira solicitação do seguro: deverá ter pelo menos 12 (doze) meses trabalhados nos últimos 18 (dezoito) meses;
3. No caso da segunda solicitação: deverá ter trabalhando no mínimo 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses antes da demissão;
4. Do terceiro requerimento em diante: este tempo para cada 1 (um) dos últimos 6 (seis) meses anteriores à data da dispensa.
5. Tenham sido demitidos sem justa causa;

### **Histórico do documento**

**10/02/2021** – Criação da Cartilha dos Direitos Trabalhistas

### **Elaborado e Aprovado:**

**ELABORAÇÃO:** Germana B. Betto **DATA:** 10/02/2021 **ASSINATURA:** \_\_\_\_\_

**APROVAÇÃO:** Paulo Henrique Zanini **DATA:** 10/02/2021 **ASSINATURA:** \_\_\_\_\_