

CARTILHA DO CIPEIRO



**UNIDADE
CLASSISTA**

csunidadeclassista.blogspot.com



FDR FUNDAÇÃO DINARCO REIS

Fundação de Estudos Políticos, Econômicos e Sociais Dinarco Reis

Expediente:
Textos: Ítalo Andrade Lima
Arte gráfica: Unidade Classista
Desenho: Fontes diversas e mencionadas
É permitida a reprodução parcial dos textos desde que citada a fonte.

ANOTAÇÕES:

Cartilha do Cipeiro

INDICE

INTRODUÇÃO.....	05
CRISE CAPITALISTA E EXPLORAÇÃO... 07	07
DECLARAÇÃO UNIDADE CLASSISTA.....	09
A CIPA E SEU FUNCIONAMENTO	13
O que é a CIPA?	14
Como surgiu a CIPA?	14
Para que serve a CIPA?	15
Qual deve ser a atuação do cipeiro?..	16
Os princípios de um cipeiro de luta .	17
A CIPA e a luta dos trabalhadores ..	19
OS PRINCIPAIS PROBLEMAS DE SAÚDE 21	21
LER/DORT	22
Assédio moral	25
Depressão	27
VAMOS FICAR POR DENTRO DOS DIREITOS	
CAT: Comunicação de Acidente de Trabalho	30
Quando exigir a CAT	31
Auxílio-acidente	32
Auxílio-doença	33
VAMOS CONHECER A LEGISLAÇÃO	35
As principais leis e NR's	36

Nossos **Contatos?**

Site:
www.csunidadeclassista.blogspot.com.br

E-mail:
csunidadeclassista@gmail.com

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 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.

Apresentação:

Camaradas,

Esta cartilha tem como objetivo orientar o conjunto dos trabalhadores sobre o significado e a importância de uma CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidente) combativa e voltada para defesa e o fortalecimento da organização do conjunto dos trabalhadores.

O fortalecimento da organização dos trabalhadores também passa pelo comprometido daqueles estão à frente da CIPA. Dessa maneira, a luta por melhores condições de trabalho, por melhores salários, pela redução da jornada de trabalho, por mais direitos e conquistas deve ser o objetivo primeiro da classe trabalhadora.

Os cipeiros, por sua vez, têm uma importante contribuição a oferecer. A luta por um ambiente de trabalho seguro e saudável também é uma luta contra a exploração capitalista e a ganância dos patrões. Um cipeiro de luta, classista e combativo deve estar, a todo momento, vigilante e atuante, contribuindo na organização dos trabalhadores, na luta pela garantia dos direitos e pela ampliação das conquistas.

Com isso, esperamos que este breve escrito seja um auxiliar na luta dos trabalhadores, em especial dos cipeiros.

Desejamos a todos uma boa leitura!

gera conseqüências 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 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.

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 ligada a explosivo, inflamáveis e energia elétrica.

Vale ressaltar que a atividade para ser considerada perigosa tem que estar listada na NR 16 do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

Ofensiva geral contra salários, direitos e garantias dos trabalhadores

Os trabalhadores brasileiros enfrentam neste momento uma ofensiva geral contra seus salários, direitos e garantias, expressos no ajuste fiscal e no projeto das terceirizações, recentemente aprovados pela Câmara dos Deputados, agora em discussão no Senado. O governo do Partido dos Trabalhadores, diante da crise econômica, resolveu rasgar de vez a máscara e liderar a guerra contra os trabalhadores, cumprindo assim a última etapa de degeneração política e ideológica típica das organizações sociais-democratas em todo o mundo.

O ajuste fiscal tem o objetivo de reduzir gastos em torno de R\$ 70 bilhões. Para tanto, o governo colocou todo o ônus do ajuste na conta dos trabalhadores. Reduziu o acesso ao seguro-desemprego, ao abono salarial, às pensões das viúvas, dificultou o pagamento dos pescadores no período da desova dos peixes, vetou o reajuste do imposto de renda, aumentou os impostos e os preços da energia elétrica, dos combustíveis, dos telefones, dos transportes, dos produtos importados, além do encarecimento do crédito direto ao consumidor. Essas medidas atingem o conjunto dos trabalhadores, especialmente os mais pobres, pois aumento do desemprego e a redução do acesso ao seguro-desemprego colocarão no desespero milhões de trabalhadores.

O projeto de terceirização aprovado na Câmara dos Deputados, caso seja confirmado no Senado, significa uma derrota histórica dos trabalhadores e um retrocesso na garantia dos direitos sociais, pois, na

prática, extingue grande parte da legislação contida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada há mais de 70 anos no primeiro governo Vargas. Caso seja confirmada, os empresários agora poderão terceirizar os trabalhadores não apenas nas atividades-meio, como já vinha acontecendo, mas também nas atividades-fim, o que representa uma precarização generalizada para o conjunto dos trabalhadores brasileiros.

Tanto o ajuste fiscal quanto as terceirizações são parte de um movimento que o grande capital vem realizando para sair da crise e a prova definitiva de que o governo petista perdeu completamente a compostura e se coloca na linha de frente em defesa do que há de mais parasitário no sistema capitalista. A justificativa de que é necessário realizar o ajuste para retomar o crescimento é uma balela: cada ponto percentual de aumento da SELIC representa um pagamento de juros em torno de R\$ 25 bilhões. Ou seja, só o aumento dos juros realizado após o início do segundo governo Dilma representa uma sangria de recursos muito maior do que aquilo que pretendem economizar com o ajuste. É como enxugar gelo no Ártico.

Além disso, essas medidas não resolverão os problemas da crise. Pelo contrário, vão aprofundar a estagnação econômica, aumentar o desemprego, reduzir os salários dos trabalhadores e a renda das famílias, a exemplo do que já vem ocorrendo em outros países da Europa em que essas medidas foram adotadas. Por isso, os trabalhadores devem reagir de maneira firme a mais essa ofensiva contra seus direitos e garantias, organizando a resistência nos locais de trabalho, até reunir forças para desencadear a greve geral contra os ataques promovidos pelo capital e pelo governo que o representa.

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

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

São eles:

- Exame admissional,
- Exame periódico,
- Retorno ao trabalho,
- Mudança de função,
- Demissional
- 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 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.



Declaração política do 1º Encontro Nacional da Unidade Classista

(São Paulo, 4 a 7 de junho de 2015)

Organizar, lutar, vencer!

O mundo passa por uma situação agitada devido ao mais recente processo de crise do sistema capitalista, deflagrado em 2008. Os governos a serviço do capital em vários países têm levado a cabo os chamados planos de "austeridade" – que na verdade são medidas para fazer que a burguesia não seja afetada e os trabalhadores paguem a conta com desemprego, arrocho salarial e retirada de direitos.

Tais movimentações não se realizam sem a resistência do proletariado, que reage com protestos e greves diversas, enquanto as classes dominantes impõem o aumento da repressão. No Brasil a situação não é diferente, como tragicamente ficou explícito no caso da brutalidade do Estado contra os professores do Paraná – governado por Beto Richa (PSDB).

Ao mesmo tempo, ocorrem demissões em massa no setor automobilístico, construção civil e outros.

O cenário acima é reforçado pelas últimas iniciativas tanto do governo Dilma (PT), como do Congresso e do STF. O Projeto de Lei 4330 tem apoio da maioria dos deputados no intuito de remover as últimas garantias para que as terceirizações da força de trabalho se multipliquem no país; as Medidas Provisórias 664 e 665 expressam a determinação da presidenta e seu ministro de ouro, Joaquim Levy, buscando restringir o auxílio doença, pensão por morte, abono salarial e seguro desemprego; por fim, a mais alta corte de justiça brasileira, a partir da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1923, deliberou que a gestão da educação, saúde e cultura podem ser feitas por Organizações Sociais (OSs), o que na prática é uma forma de privatização e contratação de profissionais sem concurso.

Nessa conjuntura, mais de 100 delegados, de 17 unidades federativas, reuniram-se em São Paulo entre os dias 4 e 7 de junho com o objetivo de analisar a realidade e fortalecer a intervenção da Unidade Classista enquanto uma ferramenta de organização e luta dos trabalhadores do campo e da cidade. Avaliou-se que o quadro atual do movimento sindical ainda é de hegemonia de centrais e direções pelegas e governistas, ligadas à CUT, Força Sindical (ambas filiadas à Confederação Sindical Internacional, fundada para se contrapor ao movimento comunista), além de outros agrupamentos.

Contudo, desde 2013 abriu-se um período de intensificação dos enfrentamentos diretos entre trabalhadores e patrões, em alguns casos por fora dos sindicatos e mesmo contra os burocratas incrustados nas estruturas sindicais. Foram os casos das greves dos trabalhadores da Comlurb e do Comperj no Rio de Janeiro.

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

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

Determina que todo estabelecimento novo deverá solicitar aprovação de suas instalações ao órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego, que emitirá o CAI – Certificado de Aprovação de Instalações, por meio de modelo pré-estabelecido no próprio site do MTE.

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.

NR4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

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

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

Nesse sentido, a Unidade Classista entende a necessidade fundamental de superar a fragmentação no campo combativo do movimento sindical, expresso hoje na separação entre as duas Intersindicais e a Conlutas, para consolidar uma alternativa classista e unitária para os trabalhadores em suas tarefas imediatas e históricas.

Deste modo, defendemos a construção de um Encontro Nacional da Classe Trabalhadora (ENCLAT) de baixo para cima, ou seja, não a partir de acordos de cúpulas, mas sim a partir das bases e fóruns regionais de luta. Para fortalecer este caminho, devemos aprofundar cada vez mais a unidade de ação com as Intersindicais e a Conlutas onde for possível. Devemos estar junto ao proletariado, lado a lado em suas batalhas contra os capitalistas e seus intermediários, como o Estado burguês e o peleguismo sindical. É hora de redobrar esforços na organização por locais de trabalho e moradia, fomentando a contraofensiva dos trabalhadores aos ataques sofridos!

NENHUM DIREITO A MENOS, AVANÇAR NA LUTA POR NOVAS CONQUISTAS!

Coordenação Nacional da Unidade Classista.

do dia seguinte.

O horário muda para o trabalho rural (entre 21h e 5h) e o trabalho pecuário (entre 20h e 4h).

FALTAS JUSTIFICADAS

A CLT garante a ausência ao trabalho em alguns casos:

- por dois dias por falecimento de cônjuge, ascendentes (pais e avós), descendentes (filhos e netos, por exemplo), irmãos ou dependentes
- por três dias após casamento
- por cinco dias após nascimento de filho, no caso dos pais (licença-paternidade)
- por doação voluntária de sangue (uma vez a cada doze meses de trabalho)
- para cumprir exigências do serviço militar
- para realizar provas de exame vestibular para cursos de ensino superior
- quando precisar comparecer a júri (por exemplo, para participar de júri)

NORMAS REGULAMENTADORAS

Portaria Nº 3.214/78, SSST – Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, atualmente, DSST – Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego.

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.

dias no ano e já esteja cadastrado no Fundo de Participação PIS/Pasep ou no Cadastro Nacional do Trabalhador há pelo menos cinco anos.

ALIMENTAÇÃO E ASSISTÊNCIA MÉDICA

Benefícios como vale-alimentação ou vale-refeição, assistência médica e assistência odontológica não são obrigações legais da empresa.

Empresas com mais de 300 funcionários devem providenciar um local adequado para refeições durante a jornada de trabalho.

LICENÇA MATERNIDADE

A licença-maternidade é um benefício previdenciário que concede uma licença de 120 dias remuneradas às mulheres após o parto.

As gestantes também têm estabilidade no emprego desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

O benefício pode ser estendido para pais viúvos ou no caso de adoção.

AVISO PRÉVIO

Em caso de quebra de contrato (pedido de demissão do trabalhador ou dispensa), é necessário que a outra parte seja avisada com 30 dias de antecedência.

Se a dispensa ocorrer sem o aviso, o trabalhador tem o direito de receber o salário corresponde ao período, com todos os direitos e benefícios. Por outro lado, se o trabalhador deixar o trabalho, a empresa pode descontar esses valores.

ADICIONAL NOTURNO

O trabalho em período noturno deve ter remuneração 20% maior. É considerado período noturno o trabalho entre as 22h de um dia até as 5h



O que é a CIPA?

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é o órgão que tem por objetivo prevenir acidentes e auxiliar a promoção da saúde e da segurança dos trabalhadores em seus locais de trabalho. A CIPA é, portanto, um importante instrumento de organização dos trabalhadores e de luta por melhores condições de trabalho.

Como surgiu a CIPA?

A CIPA surgiu por meio de uma recomendação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1921 e só foi transformado em decreto-lei em 1944.

Contudo, apenas no final da década de 70' a CIPA tornou-se um instrumento de reivindicações de melhores condições de trabalho e, portanto, de luta dos trabalhadores.

Após todos esses anos, é fundamental reafirmar que a CIPA deve ser um instrumento de luta e de reivindicações dos trabalhadores.

Uma CIPA ativa luta por melhores condições de trabalho, mas também deve estar atenta e organizar os trabalhadores, contra a exploração, o ataque dos governos e dos patrões.

por um período não inferior a dez dias. A decisão deve ser comunicada ao Ministério do Trabalho e o sindicato da categoria. No caso de empregados com menos de um ano de contrato, o tempo será calculado proporcionalmente e uma nova contagem será iniciada no retorno das férias.

FGTS

A empresa deve depositar mensalmente um valor correspondente a 8% do salário bruto (sem descontos) para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em uma conta no nome do trabalhador na Caixa Federal.

O objetivo do FGTS é garantir uma reserva financeira em momentos de necessidade como demissão (se for sem justa causa) ou no caso de diagnóstico de câncer ou Aids.

O FGTS também pode ser usado para ajudar a adquirir a casa própria e na aposentadoria.

SEGURO-DESEMPREGO

O seguro-desemprego é um assistência financeira paga ao trabalhador em caso de demissão sem justa causa.

O valor é calculado a partir do último salário recebido e não pode ser menor que o salário mínimo.

ABONO SALARIAL

O abono salarial é um benefício de um salário mínimo por ano pago a trabalhadores com renda mensal de até dois salários mínimos que contribuem para o PIS (Programa de Integração Social) ou o Pasep (Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público).

Pode receber o abono quem trabalhou ao menos 30

recebem uma remuneração extra no fim do ano. A primeira metade do 13º deve ser paga até novembro e a segunda parte, até o dia 20 de dezembro. O trabalhador também pode optar receber a primeira parcela no momento das férias. O 13º salário é garantido pela Constituição Federal de 1988 (art. 7, VIII) e existe desde 1962.

FÉRIAS REMUNERADAS

Após completar um ano com registro em carteira, o trabalhador ganha o direito a um período de férias remuneradas por um período de 30 dias corridos.

A decisão sobre quando o empregado poderá tirar as férias é do empregador, mas elas devem ser agendadas em até 12 meses. Se a empresa não liberar o empregado nesse período, fica obrigada a dobrar a remuneração paga nas férias.

As férias podem ser divididas em dois períodos, nunca inferior a dez dias corridos. Essa opção, porém, é vetada para trabalhadores com menos de 18 anos e com mais de 50 anos, que devem tirar os dias de férias em um período apenas.

Caso o empregado tenha mais de cinco faltas sem justificativa, o número de dias das férias é reduzido.

A partir de 33 faltas sem justificativa, ele perde o direito às férias. A tabela abaixo mostra quantos dias de férias são descontados das férias por cada falta:

Faltas sem justificativa	Dias de férias
até 5	30
6 a 14	24
15 a 23	18
24 a 32	12
33 ou mais	0

A empresa também pode conceder férias coletivas a todos os trabalhadores ou de determinados setores,

Para que serve a CIPA?

O principais objetivos da CIPA é promover a saúde e a segurança dos trabalhadores durante a atividade produtiva. **A CIPA tem como tarefa averiguar, discutir e lutar contra condições de trabalho que ponham em risco os trabalhadores, ou seja, lutar contra atividades insalubres, irregulares e/ou perigosas à saúde e à segurança dos trabalhadores.**

Qualquer cipeiro pode reivindicar e negociar melhorias nos locais de trabalho junto as esferas competentes da empresa.

Dessa maneira, a CIPA deve estar sempre voltada à defesa dos interesses dos trabalhadores, organizando e encaminhando reivindicações, contribuindo com a organização e estimulando a participação.

Qual deve ser a atuação do **CIPEIRO?**

Um cipeiro deve estar comprometido com a luta dos trabalhadores, suas reivindicações e condições de trabalho.

Dessa maneira, mais que fiscalizar se todos os trabalhadores estão utilizando seus respectivos equipamentos de proteção e segurança, um cipeiro de luta sempre deve estar atento a possíveis irregularidades no ambiente de trabalho.

A atuação do cipeiro de luta deve ser aquela de fiscalizar a empresa, verificando as condições de trabalho a que são submetidos os trabalhadores e conferindo o estado de conservação das máquinas e equipamentos.

Um cipeiro de luta não cede a pressão da empresa e não fica do lado do patrão!

Portanto, a atuação do cipeiro de luta é sempre voltada para defesa dos interesses dos trabalhadores, exigindo melhores condições de trabalho e segurança, combatendo o assédio moral e a intensificação do ritmo de trabalho, que aumenta a exploração e adoecimento dos trabalhadores.

preste algum tipo de serviço para outras pessoas. Nela são registradas todas as informações da vida profissional do trabalhador, que servem de base para que ele tenha acesso aos direitos trabalhistas, como seguro-desemprego, FGTS e benefícios previdenciários, entre outros.

O documento pode ser retido pela empresa para fazer anotações em determinados momentos –como na rescisão do contrato–, mas precisa ser devolvido em até 48 horas.

JORNADA DE TRABALHO E HORA EXTRA

A jornada de trabalho é o tempo em que o trabalhador presta serviço ou fica à disposição do empregador. Pela Constituição Federal, ela deve ser de até 8 horas diárias e, no máximo, de 44 horas semanais. O tempo trabalhado além da carga horária de cada atividade é considerado hora extra.

O empregado não é obrigado a fazer hora extra, a não ser em caso de força maior ou dentro de limites, quando houver real necessidade. Para exigir horas extras, deve ser assinado acordo entre as partes ou uma norma coletiva.

O valor da hora extra também é superior: a empresa deve pagar 50% a mais que a hora normal.

13º SALÁRIO

O 13º salário é um salário extra pago no fim do ano para empregados contratados. O valor deve ser igual à remuneração referente ao mês de dezembro.

Para os trabalhadores cujo contrato seja menor que um ano de serviço, o cálculo deve ser feito dividindo o valor do 13º por 12 e multiplicando pelo número de meses trabalhados. Períodos superiores a 15 dias também devem ser contabilizados.

Aposentados e pensionistas do INSS também

As principais leis e NR's



Principais leis

Os trabalhadores com carteira assinada possuem direitos garantidos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e pela Constituição Federal.

Confira abaixo os principais e suas regras.

CARTEIRA DE TRABALHO

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é o documento obrigatório para toda pessoa que

Quais princípios de um CIPEIRO DE LUTA?

Defender os interesses dos trabalhadores

1 Caso aconteça algum abuso, ofensa ou ataque dos patrões e seus capachos aos trabalhadores, o papel do cipeiro é defender os direitos dos trabalhadores, ou seja, o cipeiro de luta é aquele que defende os trabalhadores diante do ataque dos patrões.

Prevenção

Mais do que está atento ao uso do EPI (Equipamento de Proteção Individual), ao estado de conservação das máquinas e a relação entre patrão e trabalhador, o papel do cipeiro é está vigilante às condições de trabalho de modo geral, ou seja, o cipeiro de luta deve conhecer toda a empresa e atuar no sentido da prevenção de acidentes e de situações que ponham em risco, seja ele físico ou mental, o trabalhador.

2



Organizar

3 Todo cipeiro deve estar atento as condições de trabalho de cada funcionário da empresa, organizando os trabalhadores para que sempre que necessário exigir da empresa melhores condições para execução do trabalho, ou seja, qualquer o papel do cipeiro deve ser aquele de organizar os trabalhadores em torno de reivindicações imediatas, mas também contribuir e estimular os trabalhadores em torno de lutas mais amplas, como a luta contra a exploração, por exemplo.

Estudar

Outra tarefa essencial ao cipeiro de luta é sempre estar atento a legislação, as convenções e acordos coletivos e aos direitos dos trabalhadores, ou seja, o cipeiro deve conhecer os principais direitos dos trabalhadores e atuar como um agente multiplicador de informações.

4

Lutar

5 Todo cipeiro deve ter a clareza para se obter conquistas é necessário os trabalhadores estarem organizados, unidos e conscientes de que as vitórias são fruto da luta. Nesse sentido, é papel do cipeiro participar ativamente das lutas em seu local de trabalho, ou seja, as vitórias e conquistas dependem de uma organização forte, dos trabalhadores unidos e conscientes que só por meio da luta é que poderemos obter conquistas.



Agendar

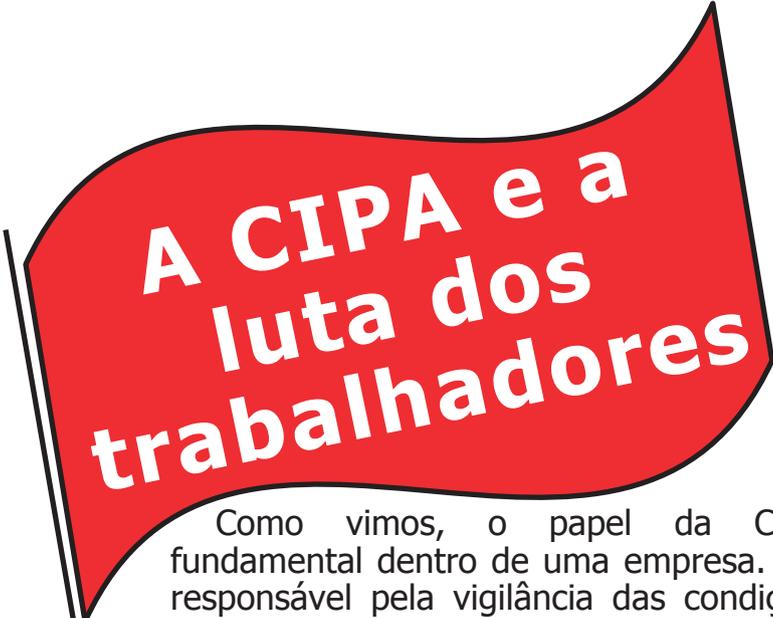
Caso não possa comparecer à perícia médica no dia e hora marcados, você pode solicitar a remarcação, uma única vez, até três dias antes da data agendada, pelo telefone 135.

Principais requisitos

- Comprovar doença que torne o cidadão temporariamente incapaz de trabalhar;
 - Possuir a carência de 12 contribuições (isenta em caso de acidente de trabalho ou doenças previstas em lei);
 - Para o empregado em empresa: estar afastado do trabalho há pelo menos 15 dias (corridos ou intercalados dentro do prazo de 60 dias).
-

Documentos e formulários necessários

- Documento de identificação válido e oficial com foto;
- Número do CPF;
- Carteira de trabalho, carnês de contribuição e outros documentos que comprovem pagamento ao INSS;
- Documentos médicos que comprovem a causa do problema de saúde, o tratamento médico indicado e o período sugerido de afastamento do trabalho;
- Para o empregado: declaração carimbada e assinada do empregador, informando último dia trabalhado (se precisar, imprima o requerimento);
- Comunicação de acidente de trabalho (CAT), se for o caso;
- Para o segurado especial (trabalhador rural, lavrador, pescador): documentos que comprovem esta situação, como declaração de sindicato, contratos de arrendamento, documentos onde conste a sua ocupação etc.



A CIPA e a luta dos trabalhadores

Como vimos, o papel da CIPA é fundamental dentro de uma empresa. Ela é a responsável pela vigilância das condições de trabalho e pela verificação do estado de manutenção das máquinas, do uso dos equipamentos de proteção e pela defesa dos interesses dos trabalhadores, frente o interesse e a ganância dos patrões.

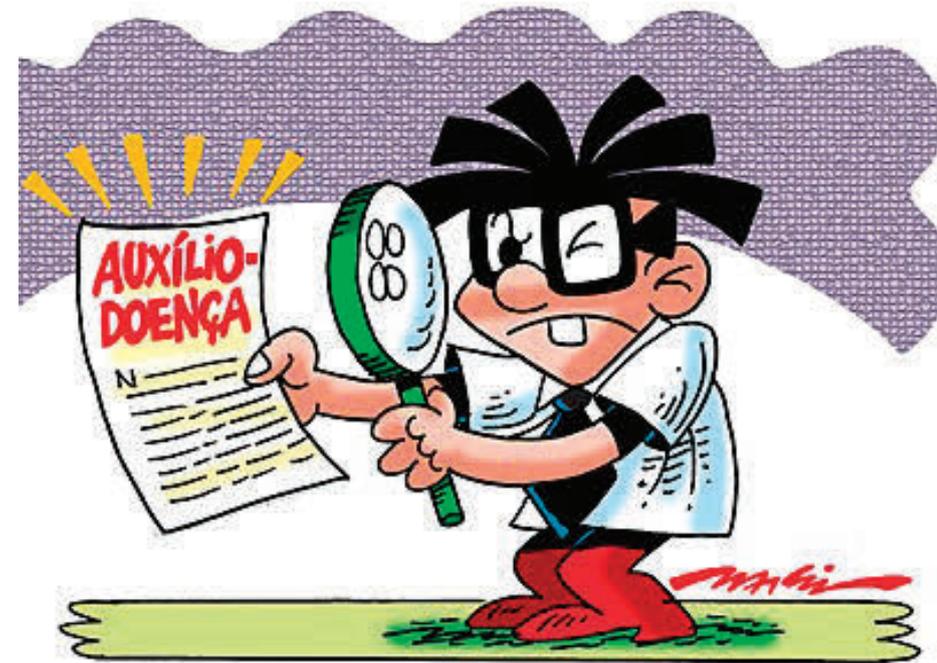
A luta por melhores condições de trabalho e de vida é também uma luta contra a exploração. A falta de segurança, os acidentes, as doenças e o assédio moral são frutos da exploração e da ganância dos patrões.

Os patrões só pensam no lucro, aumentando a exploração, a produtividade e o ritmo de trabalho.

Os trabalhadores, por sua vez, devem se organizar e lutar contra essa exploração, pela redução da jornada de trabalho e pelo aumento real do salário.

O cipeiro de luta deve ser participante da luta dos trabalhadores e deve utilizar seu mandato como um instrumento dessa luta.

Auxílio Doença



O auxílio-doença é um benefício por incapacidade devido ao segurado do INSS acometido por uma doença ou acidente que o torne temporariamente incapaz para o trabalho. O empregado deve imprimir o requerimento gerado pelo sistema e levá-lo ao INSS no dia da perícia, com carimbo e assinatura da empresa.

Auxílio Acidente



O auxílio-acidente é um benefício a que o segurado do INSS pode ter direito quando desenvolver seqüela permanente que reduza sua capacidade laborativa. Este direito é analisado pela perícia médica do INSS, no momento da avaliação pericial. O benefício é pago como uma forma de indenização em função do acidente e, portanto, não impede o cidadão de continuar trabalhando.

Para ter verificado o seu direito a este benefício, você deve agendar um auxílio-doença. Se você atender todas as condições necessárias, o auxílio-acidente será concedido pela perícia médica.



LER/ DORT



Você sente dores quando está trabalhando? Cuidado, você pode estar com LER/DORT. Se você está executando algum trabalho e sempre aparece aquela dor chata, que costuma incomodar e atinge principalmente os ossos, músculos e tendões, isso pode ser alguns sintomas da LER/DORT.

Quando fazer a **CAT**?

A empresa é obrigada a informar à Previdência Social todos os acidentes de trabalho ocorridos com seus empregados, mesmo que não haja afastamento das atividades, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

Em caso de morte, a comunicação deverá ser imediata.

A empresa que não informar o acidente de trabalho dentro do prazo legal estará sujeita à aplicação de multa. (conforme disposto nos Artigos 286 e 336 do Decreto 3.048/99).

Se a empresa não fizer o registro da CAT, o próprio trabalhador, o dependente, a entidade sindical, o médico ou a autoridade pública (magistrados, membros do Ministério Público e dos serviços jurídicos da União e dos estados) poderão efetivar a qualquer tempo o registro deste instrumento junto à Previdência Social, o que não exclui a possibilidade da aplicação da multa à empresa.

Documentos necessários

Para ser atendido nas agências do INSS, no mínimo deverá ser apresentado um documento de identificação com foto e o número do CPF.

Para qualquer dos casos indicados acima, deverão ser emitidas quatro vias sendo:

- 1ª via ao INSS;
- 2ª via ao segurado ou dependente;
- 3ª via do sindicato de classe do trabalhador e;
- 4ª via à empresa.

CAT:

Comunicação de Acidente de Trabalho



A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) é um documento emitido para reconhecer tanto um acidente de trabalho ou de trajeto bem como uma doença ocupacional.

- **Acidente de trabalho ou de trajeto:** é o acidente ocorrido no exercício da atividade profissional a serviço da empresa ou no deslocamento residência / trabalho / residência, e que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a perda ou redução (permanente ou temporária) da capacidade para o trabalho ou, em último caso, a morte.
- **Doença ocupacional:** é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

- O que é a LER/DORT

Também chamada de D.O.R.T. (Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho), L.T.C. (Lesão por Trauma Cumulativo), A.M.E.R.T. (Afecções Musculares Relacionadas ao Trabalho) ou síndrome dos movimentos repetitivos, L.E.R. é causada por mecanismos de agressão, que vão desde esforços repetidos continuamente ou que exigem muita força na sua execução, até vibração, postura inadequada e estresse. Tal associação de terminologias fez com que a condição fosse entendida apenas como uma doença ocupacional, e que existem profissionais expostos a maior risco: pessoas que trabalham com computadores, em linhas de montagem e de produção ou operam britadeiras, assim como digitadores, músicos, esportistas, pessoas que fazem trabalhos manuais, por exemplo tricô e crochê.

- Sintomas

Os principais sintomas são: dor nos membros superiores e nos dedos, dificuldade para movimentá-los, formigamento, fadiga muscular, alteração da temperatura e da sensibilidade, redução na amplitude do movimento, inflamação.

É importante destacar que, na maioria das vezes, esses sintomas estão relacionados com uma atividade inadequada não só dos membros superiores, mas de todo o corpo, que se ressent, por exemplo, se houver compressão mecânica de uma estrutura anatômica, ou se a pessoa ficar sentada diante do computador ou tocando piano por oito, dez horas seguidas.

Como **Prevenir?**

A LER/DORT pode ser causada pelas longas jornadas de trabalho, por um ritmo cada vez mais acelerado de produção, por cobranças para cumprimento de metas excessivas e pouco tempo de descanso do trabalhador.

Por isso, para prevenir a LER/DORT o cipeiro deve estar atento às condições de trabalho e as exigências impostas pelos patrões.

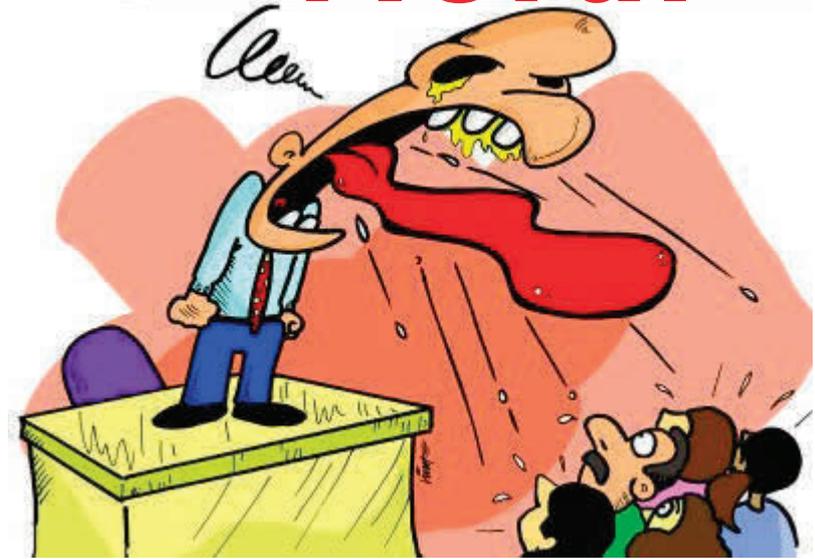
Evitar e prevenir o adoecimento do trabalhador significa ser contra o regime de exploração e lutar por melhores condições de trabalho.

Portanto, é tarefa do cipeiro contribuir para organização dos trabalhadores e exigir ações da empresa, no sentido de prevenir determinados acontecimentos que ponham em risco a saúde do trabalhador.



Assédio

Moral



É uma forma de violência no trabalho que consiste na exposição prolongada e repetitiva dos trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas. Ocorre por meio de comportamentos com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente os trabalhadores, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho e o próprio ambiente de trabalho.

O assédio pode assumir tanto a forma de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) quanto indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). Porém, para que sejam caracterizadas como assédio, essas ações devem ser um processo frequente e prolongado. ²⁵

Em resumo, o assédio moral consiste em:

- repetição sistemática
- intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego)
- direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório)
- temporalidade (durante a jornada, por dias e meses)
- degradação deliberada das condições de trabalho

Entretanto, quer seja um ato ou a repetição deste ato, devemos combater firmemente por constituir uma violência psicológica, causando danos à saúde física e mental, não somente daquele que é excluído, mas de todo o coletivo que testemunha esses atos.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental*, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

Como **Prevenir?**

É tarefa do cipeiro orientar os trabalhadores, vítimas de assédio moral, a denunciar e levar o caso a conhecimento do sindicato dos trabalhadores e, em casos mais graves, orientar o trabalhador a levar o caso à Justiça.

O cipeiro deve sempre atuar na defesa dos trabalhadores, auxiliando-o no que for preciso.

Depressão



As principais causas da depressão, desenvolvida no ambiente de trabalho, são: o assédio moral, o assédio psicológico e contato contínuo com determinados produtos químicos.

A depressão é a segunda doença que mais têm afastado os trabalhadores do ambiente da empresa. O comportamento agressivo das chefias, a pressão para o cumprimento de metas e o contato com produtos químicos podem contribuir para o desencadeamento de uma depressão ou mesmo agravar um quadro já existente.