

cartilha do Trabalhador

em quadrinhos

7.ª edição



DISTRIBUIÇÃO GRATUITA



Marcos Vaz

A

ANAMATRA
ASSOCIAÇÃO NACIONAL
DOS MAGISTRADOS DA
JUSTIÇA DO TRABALHO

A reimpressão da Cartilha do Trabalhador em quadrinhos é motivo de satisfação e expectativa para a Anamatra – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, entidade que representa quase 4.000 magistradas e magistrados do trabalho em todo o território brasileiro.

Concebida para tornar acessível e difundir os direitos e deveres de cidadania, assim como o funcionamento da Justiça do Trabalho, a Cartilha é um dos instrumentos pedagógicos mais utilizados no Programa “Trabalho, Justiça e Cidadania”, que a Anamatra desenvolve em todo o Brasil a partir do engajamento voluntário das Amatras e das magistradas e dos magistrados do trabalho.

O TJC, que representa uma das mais exitosas iniciativas da entidade no campo da responsabilidade social, está em curso há mais de 15 anos. Em 2019, o programa atingiu a cifra de 150 mil alunas e alunos atendidos. Nesse cenário, é imprescindível contar com a Cartilha como instrumento que tem o potencial de maximizar esse alcance, difundindo-se, sem fronteiras, uma cultura de respeito aos direitos humanos da pessoa trabalhadora. Sua distribuição gratuita e o uso como material didático do TJC possibilitam que gerações de cidadãos e cidadãs brasileiros de todas as idades e lugares tomem contato, compreendam, debatam e articulem concretamente o princípio da dignidade no trabalho, tão importante para a construção de uma sociedade mais justa e solidária, enquanto ideário constitucional democrático.

São as alunas, os alunos, professoras, professores, trabalhadoras, trabalhadores, representantes sindicais, empreendedores e a sociedade como um todo os seus destinatários, que podem utilizar seu conteúdo para compreender o trabalho decente e sua direta relação com os valores da igualdade e da liberdade do trabalho humano, essenciais para o desenvolvimento das sociedades e para a consolidação dos direitos sociais como base fundante das democracias contemporâneas.

Para a Anamatra, o valor social do trabalho e a livre iniciativa devem ser conjugados e articulados permanentemente tendo como eixo a centralidade da pessoa humana.

Renova-se, com o aperfeiçoamento desse instrumento formativo, a expectativa de que a defesa e a difusão dos direitos fundamentais do trabalho, como condição para um desenvolvimento efetivamente sustentável, se espriem por toda a sociedade brasileira.

Defender e promover tais valores constitui a tarefa civilizatória dos atores sociais – trabalhadores, trabalhadoras, empregadores, empregadoras, representantes das entidades coletivas e dos governos de todas as nações, num autêntico ambiente de diálogo social. A Anamatra procura contribuir para isso.

Desejo uma boa leitura deste valioso instrumento de cidadania!

Brasília, maio de 2021.

Noemia Aparecida Garcia Porto
Presidente da Anamatra



ANAMATRA
ASSOCIAÇÃO NACIONAL
DOS MAGISTRADOS DA
JUSTIÇA DO TRABALHO

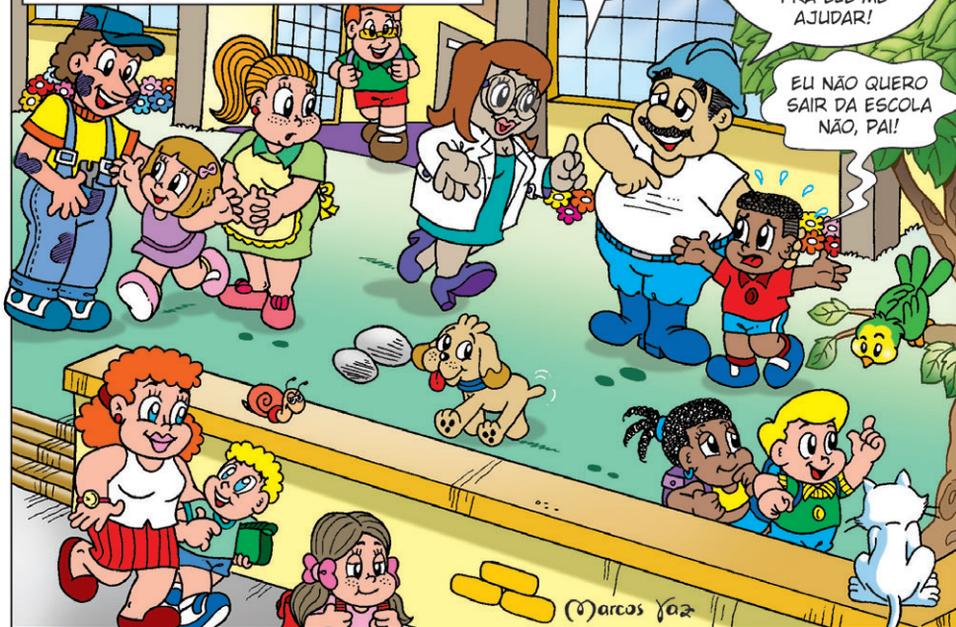
TRABALHADOR TEM DIREITOS HUMANOS

NA SAÍDA DA AULA, O PEDRÃO FOI BUSCAR O FILHO JOTABE E A LU FOI BUSCAR A IRMÃ ZIZI, ACOMPANHADA DO NAMORADO JAIRO. DONA NAIR, QUE É UMA PROFESSORA MUITO ATENTA E ESTAVA OBSERVANDO A CENA, RESOLVEU CONVERSAR UM POUQUINHO COM ELAS.

COMO ANDA O TRABALHO DE PEDREIRO, PEDRÃO?

AH, DONA NAIR! TÔ COM TANTO SERVIÇO NA OBRA QUE TÔ PENSANDO EM TIRAR O JOTABÉ DA ESCOLA PRA ELE ME AJUDAR!

EU NÃO QUERO SAIR DA ESCOLA NÃO, PAI!



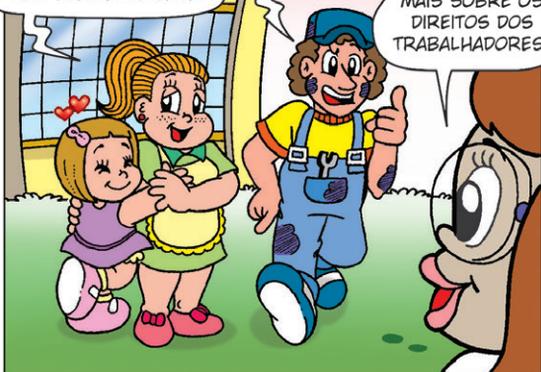
Marcos Vaz

EU TIVE QUE PARAR DE ESTUDAR PORQUE PRECISAVA AJUDAR NA DESPESA LÁ DE CASA!

TRABALHADOR TAMBÉM DEVEIA TER DIREITO A ESTUDAR!

É TEM! JÁ VI QUE VOCÊS PRECISAM SABER MAIS SOBRE OS DIREITOS DOS TRABALHADORES!

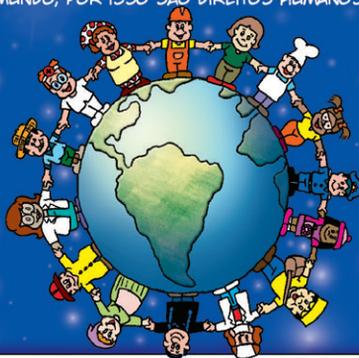
TODO CIDADÃO TEM DIREITO A UM TRABALHO DIGNO E A RECEBER UM SALÁRIO QUE GARANTA O SEU SUSTENTO E O DE SUA FAMÍLIA, ASSIM COMO TODA CRIANÇA TEM DIREITO A ESTUDAR SEM TER QUE TRABALHAR.



TODOS OS TRABALHADORES, TANTO OS DA CIDADE (TRABALHADORES URBANOS) COMO OS DO CAMPO (TRABALHADORES RURAIS), SÃO MUITO IMPORTANTES PARA O BRASIL. POR ISSO, OS DIREITOS QUE OS PROTEGEM TAMBÉM SÃO MUITO IMPORTANTES.



OS DIREITOS DOS TRABALHADORES SÃO TÃO IMPORTANTES QUE ESTÃO ESCRITOS NA DECLARAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DA ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, E VALEM PARA TODAS AS PESSOAS DO MUNDO, POR ISSO SÃO DIREITOS HUMANOS.



ELES ESTÃO, AINDA, NAS LEIS INTERNACIONAIS DA OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO! NO BRASIL, OS DIREITOS BÁSICOS ESTÃO NA NOSSA CONSTITUIÇÃO!



MAS HÁ OUTROS DIREITOS QUE ESTÃO NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT E EM OUTRAS LEIS TRABALHISTAS COMO AS LEIS DO 13.º SALÁRIO, DO SEGURO-DESEMPREGO, DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO, ETC!



VIXI! NÃO SABIA QUE HAVIA TANTA LEI ASSIM PRA PROTEGER A GENTE!

AGORA QUERO CONHECER MAIS SOBRE ESSAS LEIS, PRA PODER FAZER VALER O MEUS DIREITOS!

ENTÃO VAMOS COMEÇAR FALANDO DE UM IMPORTANTE DOCUMENTO DOS TRABALHADORES: A CARTEIRA DE TRABALHO!

NEM EU!

PROF!



CARTEIRA DE TRABALHO

A CARTEIRA DE TRABALHO É O DOCUMENTO QUE SERVE PARA REGISTRAR O HISTÓRICO DA VIDA PROFISSIONAL DO TRABALHADOR. E HOJE PODE SER DIGITAL (ELETRÔNICA)!







O EMPREGADOR QUE TIVER MAIS DE 20 EMPREGADOS É OBRIGADO A TER REGISTRO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO, QUE PODERÁ SER POR CARTÃO, FOLHA OU LIVRO DE PONTO, OU POR PONTO ELETRÔNICO.



O TRABALHADOR NÃO É UMA MÁQUINA, É UM SER HUMANO. POR ISSO ELE PRECISA DESCANSAR... DOMINGOS E FERIADOS SÃO DIAS DE REPOUSO!

COISA BOA, SÓ!

UE? MEU PAI E GARÇOM E ELE SEMPRE TRABALHA NO DOMINGO!



NESTE CASO ELE DEVE FOLGAR NOUTRO DIA DA SEMANA, PARA COMPENSAR O TRABALHO NO DIA DE REPOUSO... ISSO É PERMITIDO EM ALGUMAS ATIVIDADES.



O TRABALHADOR TEM DIREITO A DESCANSOS DIÁRIOS PARA SE ALIMENTAR E DORMIR; A DESCANSOS SEMANAIS (DOMINGO OU OUTRO DIA) E AO DESCANSO ANUAL (AS FÉRIAS), PARA REPOR AS ENERGIAS.



HORA EXTRA

E QUANDO A GENTE TRABALHA ALEM DO HORARIO NORMAL?

DAÍ VOCÊ ESTARÁ FAZENDO HORA EXTRA! TODA HORA TRABALHADA A MAIS TEM DE SER PAGA, NO MÍNIMO, COM 50% A MAIS QUE A HORA NORMAL!



E AS HORAS EXTRAS NÃO PODEM SER COMPENSADAS?

SE HOUVER ACORDO, ELAS PODERÃO SER COMPENSADAS COM DIAS DE FOLGA, COMO NO BANCO DE HORAS!



ADICIONAL NOTURNO

E SE O TRABALHO FOR REALIZADO À NOITE?

QUEM TRABALHA À NOITE, ENTRE 22H E 5H DA MANHÃ, TEM DIREITO AO ADICIONAL NOTURNO, QUE AUMENTA EM PELO MENOS 20% O VALOR DA HORA NORMAL! ALÉM DISSO, A HORA NOTURNA É MENOR QUE A DIURNA!

ESTÁ MUITO CERTO... O TRABALHO À NOITE É MAIS CANSATIVO!



FÉRIAS

ÀS VEZES A GENTE TRABALHA TANTO QUE NÃO VÊ A HORA DE CHEGAR AS FÉRIAS!

TUDO EMPREGADO TAMBÉM TIRA FÉRIAS?

CLARO QUE SIM!



TODOS OS TRABALHADORES TEM DIREITO A DESCANSAR ATÉ 30 DIAS, DEPOIS DE TER TRABALHADO 12 MESES, E A RECEBER O SALÁRIO COM MAIS UM TERÇO (1/3) DO SEU VALOR.

E EU POSSO VENDER MINHAS FÉRIAS? PREFIRO O DINHEIRO À DESCANSAR...

AS FÉRIAS EXISTEM PARA PRESERVAR A SAÚDE DO TRABALHADOR, POR ISSO VOCÊ SÓ PODE VENDER ATÉ 10 DIAS! OS OUTROS DIAS TEM DE SER USADOS PRO SEU LAZER!

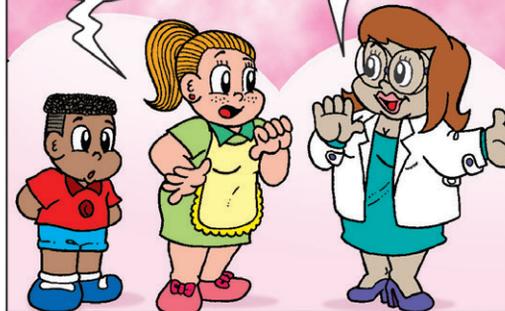


SE EU SAIR DA EMPRESA ANTES DE COMPLETAR UM ANO RECEBO FÉRIAS?

SE VOCÊ PEDIR DEMISSÃO OU FOR DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA, TEM DIREITO A RECEBER INDENIZAÇÃO DE FÉRIAS, PROPORCIONAIS AOS MESES TRABALHADOS!

E QUEM FALTA MUITO AO TRABALHO?

QUEM TIVER MAIS DE 5 FALTAS SEM JUSTIFICATIVA, TERÁ DIMINUIDO O NÚMERO DE DIAS DAS FÉRIAS!



FGTS

Ó, DONA NAIR, É O FUNDO DE GARANTIA?

TODOS OS TRABALHADORES EMPREGADOS TÊM DIREITO A UMA CONTA DE FGTS NA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL ONDE O EMPREGADOR DEVE DEPOSITAR TODOS OS MESES UM PERCENTUAL SOBRE O SALÁRIO!

É ESSE VALOR NÃO É DESCONTADO DO EMPREGADO!

O FGTS FUNCIONA COMO SE FOSSE UMA POUPANÇA PARA O TRABALHADOR, NÃO PODE SER SACADO A QUALQUER HORA!

E QUANDO É QUE A GENTE PODE SACAR?



O SALDO PODE SER SACADO QUANDO TERMINAR SEU CONTRATO DE TRABALHO; SE VOCÊ FOR DESPEDIDO INJUSTAMENTE; QUANDO SE APOSENTAR; SE TIVER UMA DOENÇA GRAVE COMO CANCER OU AIDS...



E NÃO DÁ PARA SACAR A GRANA PRA COMPRAR A CASA PRÓPRIA?

DÁ SIM, PEDRAO, E HÁ TAMBÉM OUTROS CASOS QUE PERMITEM ESTE SAQUE!

VOCÊS SABIAM QUE A CAIXA ECONÔMICA FEDERAL DISPONIBILIZA O EXTRATO DO FGTS PARA O TRABALHADOR, E ATÉ ENVIA O SALDO POR MENSAGEM PARA O SEU TELEFONE?

OBA! ENTÃO EU VOU PODER CONTROLAR MINHA CONTA DE FGTS!

PARA ISSO VOCÊ PRECISA SOLICITAR NA CAIXA E MANTER SEUS DADOS ATUALIZADOS LÁ!



SEGURO-DESEMPREGO

E O SEGURO-DESEMPREGO, É DIREITO DE TODO TRABALHADOR TAMBÉM?

SIM. TEM DIREITO O EMPREGADO DISPENSADO SEM JUSTA CAUSA E QUE FIQUE DESEMPREGADO, DESDE QUE CUMPRE OS REQUISITOS LEGAIS*!



*NA 1ª SOLICITAÇÃO, DEVE TER RECEBIDO SALÁRIOS NO MÍNIMO EM 12 MESES DOS ÚLTIMOS 18 MESES QUE ANTECEDERAM A DISPENSA; NA 2ª SOLICITAÇÃO, NO MÍNIMO EM 9 MESES DOS ÚLTIMOS 12 MESES ANTERIORES À DISPENSA; E, A PARTIR DA 3ª SOLICITAÇÃO, NO MÍNIMO NOS 6 MESES IMEDIATAMENTE ANTERIORES À DISPENSA.



VOCÊ PODE SOLICITAR O BENEFÍCIO PELO PORTAL DO GOVERNO NA INTERNET OU AGENDAR ATENDIMENTO PELO TELEFONE. E SÓ PRECISA DO SEU CPF E QUE O EMPREGADOR TENHA FEITO O DOCUMENTO DE REQUERIMENTO DO SEGURO-DESEMPREGO.



*SE A EMPRESA PARTICIPAR DO PROGRAMA "EMPRESA CIDADÃ", A LICENÇA PODE SER AMPLIADA PARA MAIS 60 DIAS.

TANTO UMA QUANTO A OUTRA VISAM PROTEGER A CRIANÇA E A MULHER GRAVIDA, MAS A ESTABILIDADE GARANTE O EMPREGO DA TRABALHADORA DESDE A CONFIRMAÇÃO DA GRAVIDEZ ATÉ A CRIANÇA COMPLETAR 5 MESES DE VIDA.



LICENÇA PATERNIDADE

E OS HOMENS TAMBÉM TEM DIREITO A LICENÇA MATERNIDADE?

E LICENÇA PATERNIDADE, PARA QUE O PAI POSSA ACOMPANHAR SUA MULHER E SEU FILHO RECENTE-NASCIDO!



ESTABILIDADE NO EMPREGO

AFINAL DE CONTAS, O QUE É ESSA TAL ESTABILIDADE?

É O DIREITO QUE ALGUNS EMPREGADOS TEM DE CONTINUAR NO EMPREGO, SÓ PODENDO SER DESPIDO POR JUSTA CAUSA!



*SE A EMPRESA PARTICIPAR DO PROGRAMA "EMPRESA CIDADÃ", A LICENÇA PATERNIDADE PODE SER AMPLIADA PARA MAIS 15 DIAS.



DIRIGENTE SINDICAL TAMBÉM TEM ESTABILIDADE, DESDE O MOMENTO QUE REGISTRAR SUA CANDIDATURA ATÉ UM ANO APÓS TERMINAR SEU MANDATO.



QUEM FOR MEMBRO DA CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - TAMBÉM É BENEFICIÁRIO, DESDE O REGISTRO DA CANDIDATURA ATÉ UM ANO APÓS O TÉRMINO DO MANDATO.



E SE MESMO ASSIM EU FOR DESPEDIDO?

NESSE CASO VOCÊ DEVE PROCURAR A JUSTIÇA DO TRABALHO PARA TER SEU EMPREGO DE VOLTA!



TRABALHO RURAL

E O MEU AVÔ, QUE TRABALHA NA ROÇA, TAMBÉM TEM DIREITOS TRABALHISTAS?

CLARO! SEU AVÔ É UM TRABALHADOR RURAL, PORQUE TRABALHA NUMA PROPRIEDADE RURAL, E A CONSTITUIÇÃO GARANTE A ELE OS MESMOS DIREITOS DE QUEM TRABALHA NA CIDADE!



MAS TEM ALGUMA DIFERENÇA?

SIM, ALGUNS DIREITOS SÃO DIFERENTES, COMO O VALOR DO ADICIONAL NOTURNO E A LIMITAÇÃO DOS DESCONTOS SALARIAIS!



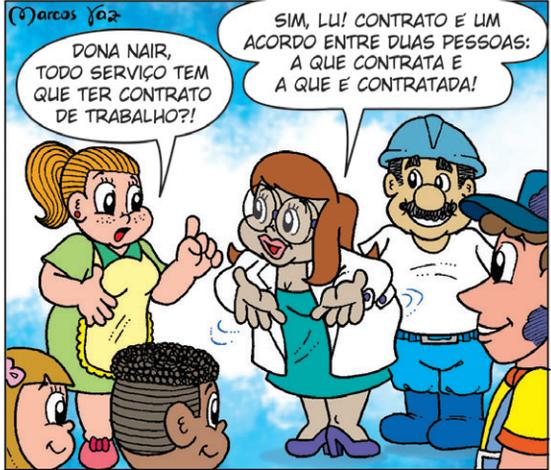
ESTOU APRENDENDO BASTANTE SOBRE OS MEUS DIREITOS!

CONHECER AS LEIS É O PRIMEIRO PASSO PARA FAZER VALER OS NOSSOS DIREITOS!



Fim da Parte 1

CONTRATOS: DEVERES E DIREITOS





CONTRATO INTERMITENTE



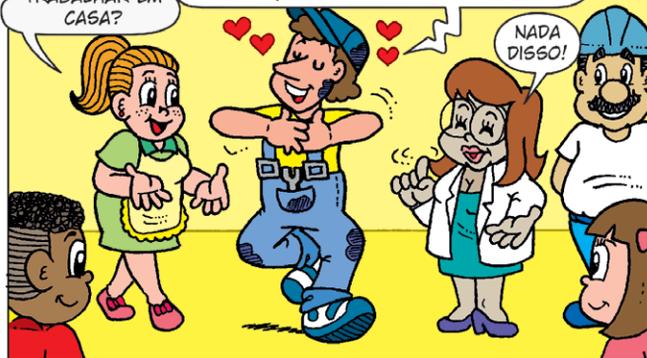
TELETRABALHO

E A GENTE PODE TRABALHAR EM CASA?

QUE COISA BOA! TRABALHAR SÓ QUANDO QUER, SEM O PATRÃO TÁ VENDO!

NADA DISSO!

O TRABALHO EM CASA DEVE SER EXERCIDO DA MESMA FORMA QUE O TRABALHO NA EMPRESA!



O PATRÃO DIRÁ TODAS AS ATIVIDADES QUE DEVEM SER FEITAS EM CASA PELO EMPREGADO.

METAS!



MAS A GENTE É QUE VAI TER QUE COMPRAR TUDO PARA TRABALHAR EM CASA?

NÃO!



NESSE CASO O PATRÃO É QUE TEM QUE FORNECER OS EQUIPAMENTOS E TODA INFRA-ESTRUTURA PARA O EMPREGADO TRABALHAR.

DIVIRTA-SE!



DEVERES DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR



DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO



O TRABALHADOR DOMÉSTICO TEM DIREITO AO SALÁRIO MÍNIMO, REPOUSO REMUNERADO, 13º SALÁRIO, FÉRIAS, LICENÇA GESTANTE, ESTABILIDADE GESTANTE ATÉ OS MESES APÓS O PARTO, LICENÇA PATERNIDADE, HORA EXTRA, ADICIONAL NOTURNO, FGTS, SEGURO-DESEMPREGO, SALÁRIO FAMILIA, SEGURO DE ACIDENTE DE TRABALHO, BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, INCLUSIVE APOSENTADORIA.



E AINDA TEM ALGUMAS GARANTIAS: ENQUANTO FOR MENOR DE 18 ANOS PODE RECLAMAR SEUS DIREITOS A QUALQUER TEMPO, NÃO PODE TRABALHAR À NOITE E NEM EM LUGAR PERIGOSO OU INSALUBRE.



*SRT: SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO

DIREITOS DO APRENDIZ

É QUANDO A GENTE É CONTRATADO PRA FAZER UM SERVIÇO E APRENDER UMA PROFISSÃO?

O JOVEM QUE TEM ENTRE 14 E 24 ANOS PODE SER CONTRATADO COMO APRENDIZ!



DURANTE O PERÍODO DO CONTRATO, DEVE RECEBER ENSINO TÉCNICO E PROFISSIONAL, TER ESSE CONTRATO ASSINADO NA CARTEIRA E TEM OUTROS DIREITOS E GARANTIAS.



E O ADOLESCENTE PODE SER DESPEDIDO?

CLARO! O JOVEM APRENDIZ TEM DE FREQUENTAR A ESCOLA, CUMPRIR OS DEVERES E AS TAREFAS DETERMINADAS, SENÃO PODE SER PUNIDO E ATÉ DESPEDIDO POR JUSTA CAUSA!



DIREITOS DO ESTAGIÁRIO

APRENDIZ É O MESMO QUE ESTAGIÁRIO?

ESTAGIÁRIO NÃO É EMPREGADO!



TEM DE SER ESTUDANTE MAIOR DE 16 ANOS, FISCALIZADO E AVALIADO PELA ESCOLA, TRABALHAR NO MÁXIMO 6 HORAS DIÁRIAS E 30 SEMANAIS, TER FÉRIAS REMUNERADAS, AUXÍLIO-TRANSPORTE, SEGURO-ACIDENTE E O CONTRATO NÃO PODE DURAR MAIS DE 2 ANOS.



ROMPENDO O CONTRATO

E QUANDO A GENTE DESISTE DE CONTINUAR EMPREGADO DO PATRÃO, O QUE ACONTECE?

NESSE CASO, SE O PATRÃO NÃO FEZ NADA ERRADO, VOCE ESTÁ PEDINDO DEMISSÃO!



O PEDIDO DE DEMISSÃO DEVE SER FEITO POR ESCRITO E ASSINADO. O EMPREGADO RECEBE SALDO DE SALÁRIO, 13. E FERIAS, MAS NÃO PODE SACAR O FGTS, NEM RECEBE O SEGURO-DESEMPREGO.



ELE PRECISA COMUNICAR AO PATRÃO COM ANTECEDENCIA E CUMPRIR AVISO PREVIO. SE NÃO FOR CUMPRIDO, O PATRÃO PODE DESCONTAR O VALOR DO AVISO NAS PARCELAS DA RESCISÃO.



E QUANDO FOR O PATRÃO QUE DESPEDIR A GENTE?

SE A INICIATIVA E DO EMPREGADOR, SEM QUE O EMPREGADO TENHA COMETIDO FALTA GRAVE, OCORRE A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA!



NESSE CASO, O EMPREGADOR DEVE DAR AVISO PREVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO* E PERMITIR QUE O EMPREGADO SAIA MAIS CEDO DUAS HORAS OU DEIXE DE TRABALHAR POR SETE DIAS.



SE O PATRÃO PERMITIR, NEM PRECISA TRABALHAR NESSE PERIODO, É O QUE SE CHAMA AVISO PREVIO INDENIZADO!



*MÍNIMO 30 DIAS MAIS 3 (TRÊS) DIAS POR ANO DE SERVIÇO PRESTADO, ATÉ O MÁXIMO DE 90 DIAS.

ALÉM DISSO O EMPREGADO DEVE RECEBER O SALDO DE SALÁRIO, 13.º, FERIAS E MULTA DE 40% DO FGTS, CUJOS DEPOSITOS TAMBÉM SERÃO LIBERADOS.



RESCISÃO POR ACORDO

E O TRABALHADOR PODE FAZER UM ACORDO COM O PATRÃO PARA SAIR?

PODE SIM!



NESSE CASO O AVISO PRÉVIO SERÁ APENAS PELA METADE; O TRABALHADOR PODERÁ SACAR 80% DO FGTS DEPOSITADO E O EMPREGADOR PAGARÁ APENAS 20% DE MULTA...



...MAS NÃO TEM DIREITO AO SEGURO DESEMPREGO.



DISPENSA COM JUSTA CAUSA

E QUANDO É O EMPREGADO QUE APRONTA ALGUMA COISA ERRADA NO TRABALHO, COMO É QUE FICA?

DAÍ, SE A COISA FOR BRAVA, ELE É DESPEDIDO POR JUSTA CAUSA!

GLUP!



A DISPENSA COM JUSTA CAUSA É O ROMPIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO DEVIDO AS FALTAS GRAVES COMETIDAS PELO EMPREGADO OU PELO EMPREGADOR!



A FALTA GRAVE DO EMPREGADO OCORRE EM CASOS DE DESONESTIDADE, MAL PROCEDIMENTO, INDISCIPLINA, ABANDONO DO EMPREGO, DENTRE OUTRAS.



NESTE CASO, ELE SÓ RECEBERÁ O SALDO DE SALÁRIO E OS PERÍODOS COMPLETOS DE FÉRIAS E 13%. NÃO TEM NADA DE PROPORCIONAL E NEM VÊ A CARA DO FGTS E DO SEGURO-DESEMPREGO. A COISA FICA FEIA!



O EMPREGADOR COMETE FALTA GRAVE QUANDO TRATA O EMPREGADO COM RIGOR EXCESSIVO, EXIGE SERVIÇOS SUPERIORES ÀS SUAS FORÇAS E O EXPÕE A PERIGOS.



E TAMBÉM QUANDO NÃO PAGA OS SALÁRIOS, DESCUMPRE OUTRAS OBRIGAÇÕES DO CONTRATO, ATINGE A HONRA DO EMPREGADO OU DE SUA FAMÍLIA, AGRIDE FISICAMENTE, DENTRE OUTRAS.



SE A FALTA GRAVE FOR COMETIDA PELO EMPREGADOR, O EMPREGADO TEM DIREITO A TODAS AS PARCELAS RELATIVAS À DISPENSA SEM JUSTA CAUSA.



AGORA QUE JÁ APRENDI TUDO SOBRE RESCISÃO DE CONTRATO, JÁ ESTOU PREPARADO PARA... NÃO SER DESPEDIDO!



Fim da Parte 2

Cartilha do
Trabalhador
PARTE 3

TRABALHADOR SAUDÁVEL



EXISTE DIFERENÇA ENTRE TRABALHO INSALUBRE E TRABALHO PERIGOSO. PELA LEI, É PERIGOSO O TRABALHO COM MOTOCICLETAS, INFLAMÁVEIS, EXPLOSIVOS, ELETRICIDADE E SERVIÇOS DE SEGURANÇA. O ADICIONAL É DE 30% SOBRE O SALÁRIO DO EMPREGADO.



SE O LOCAL DO TRABALHO É INSALUBRE E PERIGOSO AO MESMO TEMPO, O EMPREGADO TEM DIREITO A RECEBER SÓ UM DOS ADICIONAIS, O QUE FOR MAIOR.



E QUANDO É QUE OCORRE UM ACIDENTE DE TRABALHO?

QUANDO O TRABALHADOR SOFRE QUALQUER LESÃO QUE DIMINUIA SUA CAPACIDADE DE TRABALHO PARA SEMPRE OU POR DETERMINADO TEMPO!



INFELIZMENTE O BRASIL É UM DOS PAÍSES RECORDISTAS EM ACIDENTES DO TRABALHO, POIS NEM SEMPRE OS EMPREGADORES CUIDAM CORRETAMENTE DA SEGURANÇA NOS LOCAIS DE TRABALHO.



ALEM DOS ACIDENTES, TEM MUITAS DOENÇAS QUE SÃO CAUSADAS PELO TRABALHO, COMO AQUELAS QUE OCORREM PELA REPETIÇÃO DOS MESMOS MOVIMENTOS (LER) OU EM RAZÃO DE MUITO ESFORÇO FÍSICO.



E SÓ OS ACIDENTES OCORRIDOS DURANTE O HORÁRIO E NO LOCAL DE TRABALHO SÃO CONSIDERADOS ACIDENTES DE TRABALHO?

NÃO, O ACIDENTE TAMBÉM SE CARACTERIZA SEMPRE QUE O EMPREGADO ESTIVER A SERVIÇO DO PATRÃO, AINDA QUE FORA DA EMPRESA, E NA IDA E VOLTA DA CASA PARA O TRABALHO!

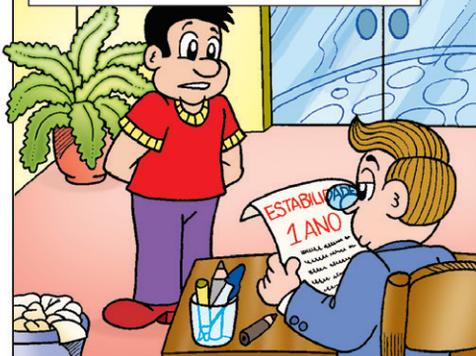




SE O EMPREGADO RECEBER LICENÇA MÉDICA, O PATRÃO PAGARA O SALÁRIO DOS PRIMEIROS 15 DIAS. DAÍ EM DIANTE O INSS PAGARA O BENEFÍCIO ENQUANTO DURAR A INCAPACIDADE.



PODE ATÉ SER APOSENTADO POR ISSO. SE ELE SE RECUPERAR, DEVE VOLTAR A TRABALHAR E A LEI GARANTE QUE ELE FIQUE EMPREGADO POR UM ANO.



ENTÃO SE EU SOFRO UM ACIDENTE, FICA TUDO POR CONTA DO INSS?

NÃÃÃ! SE FOR COMPROVADO QUE O EMPREGADOR TEVE CULPA NO ACIDENTE, ELE PODE SER CONDENADO A PAGAR UMA INDENIZAÇÃO E ATÉ RESPONDER UM PROCESSO PENAL!

OooooHHH!!!



ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO



TEM PATRÃO QUE NÃO TEM DESCONFIO METRO, E SE APROVEITA QUE É CHEFE PARA MOLESTAR A EMPREGADA!



QUANDO ISSO ACONTECE É ASSÉDIO, E A EMPREGADA DEVE DENUNCIAR AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO OU À SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO.



TAMBÉM PODE PROCURAR A POLÍCIA, EM ESPECIAL A DELEGACIA DA MULHER.



TAMBÉM PODE IR À JUSTIÇA DO TRABALHO, DIZENDO QUE HOLIVE "DESPEDIDA INDIRETA". NESTE CASO, A EMPREGADA TERÁ DIREITO A TUDO, ATÉ O AVISO PREVIO.



O PATRÃO TAMBÉM NÃO PODE GRITAR COM O EMPREGADO, EXIGIR QUE ELE TRABALHE DOENTE OU AMEAÇÁ-LO DE DEMISSÃO. ISSO TAMBÉM É ASSÉDIO E O EMPREGADO DEVE DENUNCIAR OU PROCURAR A JUSTIÇA DO TRABALHO!



TAMBÉM NÃO PODE HAVER QUALQUER TIPO DE DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO...



BOM DIA, EU VIM PARA A SELEÇÃO DE EMPREGO!

DESCULPA, NÃO ESTAMOS CONTRATANDO FAXINEIROS!



...OU POR RAÇA.

MAS EU VIM PARA A VAGA DE ANALISTA DE SISTEMAS!

PRÓXIMO!



Fim da Parte 3

Cartilha do
Trabalhador
PARTE 4

**TRABALHO
ESCRAVO E
TRABALHO
INFANTIL**

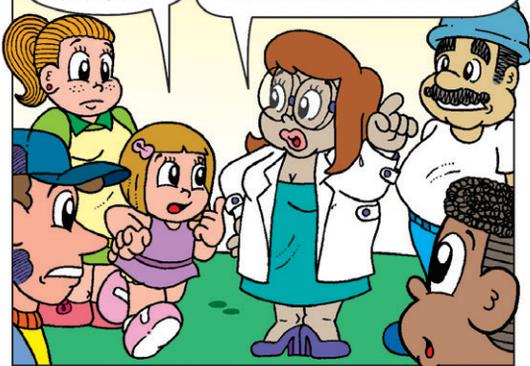


MAS HÁ TAMBÉM TRABALHO ESCRAVO NAS CIDADES, REALIZADO EM CONDIÇÕES DESUMANAS, ENVOLVENDO EMPREGADOS DOMÉSTICOS E IMIGRANTES POBRES.



MAS SE E CRIME, POR QUE AINDA EXISTE TRABALHO ESCRAVO?

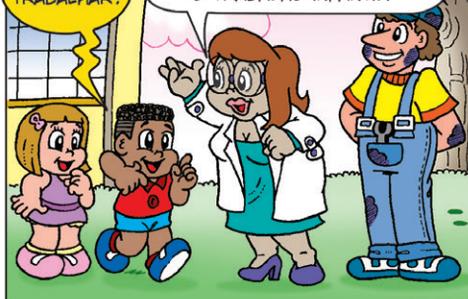
O MAIOR MOTIVO É A FALTA DE PUNIÇÃO DOS EMPREGADORES, A NECESSIDADE E O MEDO DOS TRABALHADORES EXPLORADOS!



TRABALHO INFANTIL

CRIANÇA, PODE TRABALHAR?

NÃO! A NOSSA CONSTITUIÇÃO, AS LEIS TRABALHISTAS (CLT) E O ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (ECA) PROIBEM O TRABALHO INFANTIL!



E POR QUE CRIANÇA NÃO PODE TRABALHAR?

ORA, ZIZI, LUGAR DE CRIANÇA É NA ESCOLA, PARA SE PREPARAR PARA O FUTURO! CRIANÇA QUE TRABALHA VIVE CANSADA, NÃO PODE BRINCAR E NÃO CONSEGUE APRENDER!



O TRABALHO PREJUDICA O DESENVOLVIMENTO FÍSICO E MENTAL DA CRIANÇA, POR ISSO É PROIBIDO.





O TRABALHO DOMÉSTICO É PROIBIDO AOS MENORES DE 18 ANOS. É CONSIDERADO UMA DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL AO LADO DA EXPLORAÇÃO SEXUAL E DO TRÁFICO DE DROGAS, QUE DESTROEM O FUTURO DAS CRIANÇAS.





Cartilha do
Trabalhador
PARTE 5

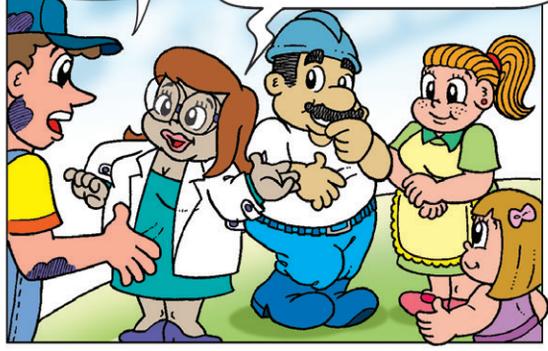
SINDICATO



E QUEM MANTÉM OS SINDICATOS DOS TRABALHADORES E O GOVERNO?

NÃO, SÃO AS CONTRIBUIÇÕES VOLUNTÁRIAS QUE OS TRABALHADORES PAGAM, E QUE PERMITEM AO SINDICATO MELHORAR SEUS SERVIÇOS, COMO A ASSISTÊNCIA JURÍDICA!

A SENHORA FALOU QUE A MOBILIZAÇÃO LEVA OS PATRÕES A NEGOCIAREM COM OS SINDICATOS... E SE OS PATRÕES SE RECLUSAREM?



DAÍ OS TRABALHADORES PODEM ENTRAR EM GREVE OU O SINDICATO PODE ENTRAR COM UMA AÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO.

A GREVE E DIREITO DOS TRABALHADORES, PREVISTO NA CONSTITUIÇÃO. E A PARALISAÇÃO DO TRABALHO PARA CONSEGUIR MELHORIAS PARA A CATEGORIA.

UÊPA!

NEGOCIAÇÃO COLETIVA JÁ!



HUMPF!

AUMENTO!



DURANTE A GREVE O PATRÃO NÃO PODE CONTRATAR NINGUEM, NEM FORÇAR NINGUEM AO TRABALHO. SO PODE DESPEDIR SE FOR POR JUSTA CAUSA E OS SALÁRIOS DOS DIAS PARADOS SÓ SERÃO PAGOS SE HOUVER NEGOCIAÇÃO.

DURANTE A GREVE OS TRABALHADORES PODEM FAZER PIQUETES, FAZER PROPAGANDA, FAZER BARULHO MESMO. SO NÃO PODE USAR DE VIOLÊNCIA. ISSO É PROIBIDO E QUEM INSISTIR PODE ACABAR PRESO!





NAS ATIVIDADES CONSIDERADAS ESSENCIAIS, COMO ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR, TRANSPORTE COLETIVO E DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA, ENTRE OUTRAS, A GREVE NÃO PODE COLOCAR EM RISCO A POPULAÇÃO. POR ISSO, É PROIBIDA A PARALISAÇÃO TOTAL.



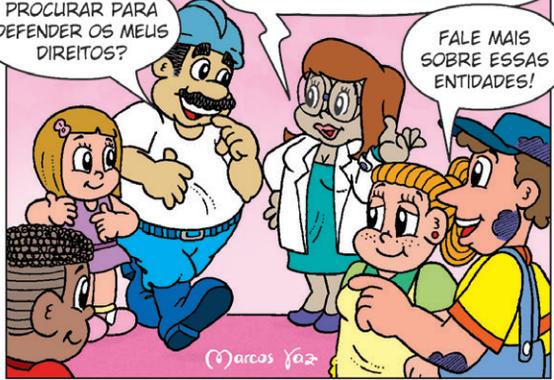
Fim da Parte 5

JUSTIÇA DO TRABALHO

ALEM DOS SINDICATOS, QUEM MAIS EU POSSO PROCURAR PARA DEFENDER OS MEUS DIREITOS?

A JUSTIÇA DO TRABALHO, O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E AS SUPERINTENDÊNCIAS REGIONAIS DO TRABALHO E EMPREGO!

FALE MAIS SOBRE ESSAS ENTIDADES!



Marcos 102

O AUDITOR FISCAL DO TRABALHO FISCALIZA O CUMPRIMENTO DAS LEIS DO TRABALHO, APLICA MULTAS E PODE ATÉ INTERDITAR O LOCAL DE TRABALHO.



O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROTEGE TODA A SOCIEDADE. ALÉM DISSO, ASSIM COMO O AUDITOR FISCAL DO TRABALHO, DEFENDE AS LEIS DO TRABALHO, AGE CONTRA O TRABALHO INFANTIL, O TRABALHO ESCRAVO, O TRABALHO PERIGOSO, AS DISCRIMINAÇÕES...



JÁ OLVI FALAR DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. É A MESMA COISA QUE JUSTIÇA DO TRABALHO?

NÃO! O MINISTÉRIO DO TRABALHO FOI EXTINTO E SUAS ATIVIDADES SÃO EXERCIDAS PELA SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO!

ENTÃO É NA JUSTIÇA DO TRABALHO QUE O EMPREGADO PODE RECLAMAR O REGISTRO NA CARTEIRA DE TRABALHO E OS SEUS DIREITOS?

ISSO MESMO! MAS FIQUE ALERTA! TEM PRAZO PARA RECLAMAR: CINCO ANOS DURANTE O CONTRATO E DOIS ANOS DEPOIS QUE ELE TERMINA!

JÁ A JUSTIÇA DO TRABALHO TEM A FUNÇÃO DE JULGAR OS PROCESSOS DECORRENTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO!





SE, NO DIA DA AUDIÊNCIA, O TRABALHADOR NÃO COMPARECER, O PROCESSO SERÁ ARQUIVADO. ELE PODERÁ INGRESSAR COM NOVA AÇÃO, MAS PRECISARÁ PAGAR AS CUSTAS, SE O JUIZ NÃO DISPENSAR O PAGAMENTO.



NAS AUDIÊNCIAS, DEPOIS DE OLHAR OS DOIS LADOS, O JUIZ APRESENTA UMA PROPOSTA DE CONCILIAÇÃO PARA RESOLVER A QUESTÃO. SE O ACORDO FOR ACEITO TERMINA O PROCESSO!





Fim da Parte 6

DEFENDA SEUS DIREITOS

AGORA QUE A GENTE JÁ APRENDEU TANTA COISA SOBRE Nossos DIREITOS, QUERO SABER ONDE IR BUSCAR MAIS INFORMAÇÕES!

E EU PARA TER ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA!

E EU PARA DENUNCIAR O TRABALHO INFANTIL!

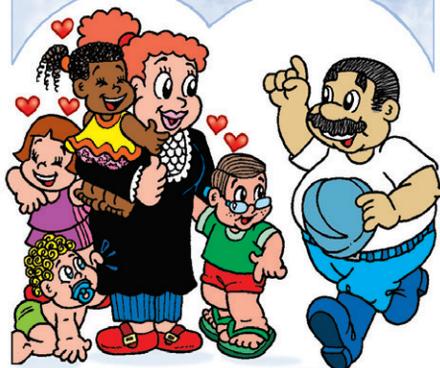
VAMOS LA!



O TRABALHADOR PODE BUSCAR MAIS INFORMAÇÕES NOS SINDICATOS, NAS FACULDADES DE DIREITO, NA DEFENSORIA PÚBLICA; NA OAB - ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL; NO MINISTÉRIO DO TRABALHO (DELEGACIAS REGIONAIS DO TRABALHO);...



...NO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO); NA PROMOTORIA DA INFÂNCIA E DA JUVENTUDE E NOS CONSELHOS TUTELARES.



VAMOS TODOS JUNTOS, TRABALHADORES E SOCIEDADE, NOS UNIR PARA DEFENDER Nossos DIREITOS!

CONSTRUIR COM O NOSSO **TRABALHO, JUSTIÇA E CIDADANIA!**

SÓ ASSIM TEREMOS UM PAÍS MELHOR E MAIS JUSTO!





ANAMATRA

ASSOCIAÇÃO NACIONAL
DOS MAGISTRADOS DA
JUSTIÇA DO TRABALHO

Presidente da Anamatra:

Noemia Aparecida Garcia Porto

Diretor de Cidadania e Direitos Humanos da Anamatra:

Marcus Menezes Barberino
Mendes

Informação:

A comissão esclarece que, para melhor comunicação, substituiu, intencionalmente, algumas expressões técnicas por outras de fácil compreensão.

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra

SHS, quadra 6, bloco E,
conj. A, salas 602 a 608
Brasília/DF - CEP.:70.316-000
www.anamatra.org.br

Tiragem desta edição:

10.000 exemplares

Comissão Nacional do Programa Trabalho, Justiça e Cidadania – TJC:

Titulares:

Marcus Menezes Barberino
Mendes – Diretor de CDH
Anderson Rico Moraes Nery
Amatra 5

Benimar Ramos de Medeiros
Marins – *Amatra 1*

Márcio Lima do Amaral

Amatra 4

Rosemeire Lopes Fernandes
Amatra 5

Suzane Schulz Ribeiro

Amatra 17

Suplentes:

Adriene Sidnei de Moura David
Amatra 15

Roberta de Melo Carvalho

Amatra 10

Simone Medeiros Jalil

Amatra 21

Sandra Miguel Abou Assali

Bertelli – *Amatra 2*



Criação, argumento, desenho e arte-final:

Marcos Vaz

Colorização digital e efeitos:

Michele Brayner

Thiago Brayner

Email:

contato@marcosvaz.com.br

Site:

www.marcosvaz.com.br

Copyright:

©2004/2021 – Marcos Vaz
Produções – Os personagens
da *Cartilha do Trabalhador em
quadrinhos* são de titularida-
de do cartunista Marcos Vaz,
criador e possuidor dos direitos
autorais.

IMPORTANTE:

É proibida a reprodução total ou
parcial desta publicação sem
autorização prévia da Associa-
ção Nacional dos Magistrados
da Justiça do Trabalho – Ana-
matra. A distribuição somente é
autorizada desde que não haja
alteração do conteúdo original,
nem acréscimos de quaisquer
espécies. Sua utilização não
pode ter qualquer tipo de vincu-
lação de caráter político-partidá-
rio ou fins comerciais.

www.anamatra.org.br/tjc
ACESSE!



Jotabê

Zizi

Pedrão

Dona Hair

Jairo

Lu

Realização



**TRABALHO,
JUSTIÇA
E CIDADANIA**



ANAMATRA

**ASSOCIAÇÃO NACIONAL
DOS MAGISTRADOS DA
JUSTIÇA DO TRABALHO**