

COLEÇÃO “CARTILHAS SOBRE DIREITOS HUMANOS”

REALIZAÇÃO: CENTRO DE DIREITOS HUMANOS – CDH

2005



TEMA: TRABALHO E DIREITOS HUMANOS

FICHA TÉCNICA:

Texto e Pesquisa: Luciana Horie

Colaboração: Heloísa Pestana Glasser e Maria Carolina Jordão Ramos

Revisão: Sérgio Gardenghi Suíama

Supervisão Acadêmica: Líliliana Lyra Jubilut

Coordenação: Joana Zylbersztajn

***A REPRODUÇÃO PARCIAL OU TOTAL DESTA MATERIAL É AUTORIZADA,
DESDE QUE A FONTE SEJA DEVIDAMENTE CITADA***

CDH: R. Araújo, 124, 3º andar – Vila Buarque - São Paulo / SP – (11) 3120-2890
www.cdh.org.br

ÍNDICE

	PÁG.
I. Apresentação	02
II. Introdução	03
III. Direito ao Trabalho e Direitos Humanos	04
IV. Direitos ao Trabalho na Constituição Federal, CLT e outras Leis	07
V. Grupos Discriminados.....	14
VI. Principais Violações Praticadas contra o Trabalhador.....	18
VII. Direito ao Trabalho: Programas e Benefícios ao Trabalhador	26
VIII. Órgãos Responsáveis pela Defesa do Direito ao Trabalho.	32
IX. Informações Úteis	37
X. Bibliografia	40

I. APRESENTAÇÃO

Divulgar os direitos humanos a todos, de forma acessível, didática e abordada de forma específica em cada um dos temas selecionados. Esta é a proposta desta série de cartilhas temáticas produzidas pelo ESCRITÓRIO DE DIREITOS HUMANOS – ADVOCACIA UNIVERSITÁRIA, projeto do CENTRO DE DIREITOS HUMANOS.

Elaborado por estudantes de direito que participam de um grupo de estudos sobre direitos humanos, este material é o resultado dos trabalhos dos futuros profissionais da área jurídica, os quais, atualmente, participam deste projeto de capacitação para advogar pelos direitos humanos.

Além das finalidades de divulgação dos direitos para a população leiga, este trabalho também tem o intuito acadêmico de preparar os estudantes de direito para defender os direitos humanos, fornecer relatos sobre as ações que estão sendo realizadas pelo poder público e pela sociedade civil para a promoção desses direitos e, por fim, estudar os instrumentos de defesa dos direitos, uma vez constatada as suas violações.

Conhecendo a legislação, os órgãos responsáveis e as ações que estão sendo empreendidas para a defesa dos direitos humanos, acredita-se que esses estudantes serão capazes de analisar as deficiências do nosso sistema, propondo mudanças e lutando, em suas futuras carreiras profissionais, pela sua efetivação.

II. INTRODUÇÃO

O desemprego é algo que assombra a vida de boa parte da população brasileira. É crescente o número de pessoas sem emprego ou subempregados. Conseguir um emprego é tão difícil para aqueles que ainda não ingressaram pela primeira vez no mercado de trabalho, quanto para aqueles que encontram-se desempregados. Vale dizer que, manter o emprego, nos dias de hoje, também é difícil tarefa.

A partir da década de 1990, houve considerável aumento no número de desempregados e de trabalhadores informais. Atualmente, somente na cidade de São Paulo, mais de 1 milhão de trabalhadores encontram-se desempregados¹. Ainda que dados oficiais indiquem um aumento na oferta de emprego, o desemprego não tende a diminuir, pois cada vez mais também é maior o número de pessoas economicamente ativas, ou seja, pessoas que estão na idade de trabalhar e procuram emprego, na tentativa de se inserir no mercado de trabalho.

Além do número de vagas serem insuficientes, poucas delas oferecem condições dignas de trabalho. Mesmo assim, pela necessidade de obterem renda mensal, muitos trabalhadores sujeitam-se a condições precárias (prejudiciais ao trabalhador) de emprego ou a trabalhos em situações perigosas ou insalubres.

Há também aqueles que, sem outra opção, ingressam no mercado informal de trabalho sem ter quaisquer de seus direitos trabalhistas resguardados, além de casos de trabalho escravo e infantil.

Existem, ainda, grupos na sociedade que são discriminados pelo mercado de trabalho, como é o caso de mulheres, negros, pessoas com deficiência, jovens sem experiência profissional anterior, ex-presidiários e idosos. Para esses, a dificuldade é dobrada para a colocação profissional, já que além dos problemas enfrentados por qualquer trabalhador em busca de emprego, sofrem visível discriminação.

Por tudo isso, o objetivo desta cartilha é auxiliar os leitores a exercerem seu DIREITO AO TRABALHO dignamente, ao levar a seu conhecimento alguns de seus principais direitos e informar onde poderão encontrar assistência e a quem recorrer, caso necessitem de ajuda. Assim, a cartilha partirá do Direito ao Trabalho, reconhecido como um direito fundamental, entrando em questões de Direito do Trabalho, quanto aos direitos envolvidos na relação de trabalho.

¹ Segundo o IBGE na região metropolitana de São Paulo em Fevereiro de 2005 havia em São Paulo 1071 milhão de pessoas desocupadas entre as economicamente ativas.

III. DIREITO AO TRABALHO E DIREITOS HUMANOS

O direito do trabalho é um dos direitos humanos fundamentais reconhecido mundialmente e garantido expressamente pela Constituição brasileira. Justamente por ser um direito fundamental, o trabalho deve estar presente na vida das pessoas de modo digno e efetivo.

Vale lembrar que as relações de trabalho sofreram muitas transformações ao longo da história da humanidade, e hoje não mais se admitem situações degradantes para o trabalhador.

A primeira forma de trabalho foi a escravidão; as jornadas de trabalho eram intermináveis, havia a prática de castigos corporais e não havia nenhum tipo de respeito ao trabalhador, situação essa que perdurou por longo tempo na história.

Mais tarde, surgiram as corporações de ofício, por meio das quais os trabalhadores uniam-se e, assim, tornavam-se mais fortalecidos, conseguindo valorizar seu trabalho e desenvolver sua própria profissão.

O quadro mais próximo do que se conhece hoje veio com a Revolução Industrial no século XVIII. Essa Revolução teve início na Europa, especialmente na Inglaterra, e gerou grandes transformações nas relações de trabalho. O trabalho acabou por se transformar em “emprego” e os empregados passaram a trabalhar por salários.

No final do século XIX, os trabalhadores eram vítimas de um regime de super exploração de sua mão-de-obra. Graças à atuação dos sindicatos, e com o apoio do movimento socialista, os trabalhadores começam a ganhar força e reivindicar melhores condições de trabalho, inclusive para jovens e mulheres. Ainda assim, os abusos continuavam e os Estados (por meio dos governantes dos países) viram-se obrigados a intervir e encontrar meios de proteger os empregados.

A partir de então, surgem as leis trabalhistas no mundo todo, que vieram inclusive a influenciar a legislação brasileira. Este movimento passou a ser reconhecido no Brasil a partir da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Nesse cenário, o trabalho passa a ser visto como direito social essencial à vida do ser humano sendo que o Estado exerce papel fundamental para protegê-los e oferecê-los à população de forma digna.

Entretanto, o Estado nem sempre cumpre seu papel de forma satisfatória, o que nos leva a vivenciar a situação de desemprego e falta de estrutura nas relações de emprego que encontramos atualmente. Cabe a cada cidadão conhecer seus direitos e reivindicá-los perante os governantes, sem esquecer que a própria sociedade e a família desempenham papel fundamental no desenvolvimento do emprego no país.

É principalmente do Estado a competência e o dever de combater o desemprego e as condições subumanas de trabalho, como o trabalho escravo e o trabalho infantil. O Estado, nas esferas federal, estadual e municipal, deve desenvolver programas de modo a proporcionar a efetivação das leis trabalhistas e a criação de novos empregos.

O Estado tem, portanto, o dever de se empenhar em modificar o triste quadro do direito ao trabalho a que se assiste atualmente. Além disso, a sociedade em geral também pode ter sua parcela de contribuição para melhorar esse cenário. Com a ajuda de empresários, Organizações Não-Governamentais (ONGs), entidades religiosas, escolas e universidades, o desempregado poderá ter menos dificuldade para encontrar um novo emprego, com a dignidade e respeito que merece receber.

Para que os desempregados saiam de sua situação de marginalização, não basta que os empregadores se esforcem no intuito de criar novos postos de trabalho. A marginalização não se refere tão-somente à falta de emprego, mas também às péssimas condições de trabalho oferecidas. Cabe, portanto, aos empregadores, cumprir com a legislação trabalhista e respeitar, por exemplo, o registro em carteira de trabalho, as férias remuneradas, as horas-extras, os adicionais de insalubridade e periculosidade e todos os demais direitos de proteção ao trabalhador, concedidos há décadas pela CLT.

Além do Estado e da sociedade, vale destacar que a família exerce papel fundamental na vida de um empregado ou desempregado. O artigo 226 da Constituição Federal prevê que a família é a base da sociedade e merece proteção especial do Estado. Vê-se, portanto, que Estado, sociedade e família devem caminhar sempre unidos, em busca de auxílio mútuo, inclusive em relação ao trabalho.

Quando, por exemplo, uma pessoa encontra-se desempregada, sua auto-estima tende a ficar baixa, o que lhe é prejudicial tanto no seu convívio social, como na própria procura de emprego, como no momento de uma entrevista. Diante da situação do mercado de trabalho hoje em dia, em que é exigida uma capacitação cada vez maior do indivíduo para um número pequeno de vagas, o desempregado precisa estar preparado para provar, por diversas vezes e a diversos empregadores, suas qualidades e capacidades. Assim, a família assume papel importantíssimo na vida do desempregado. É a família que mais poderá dar a ele a força que precisa para continuar procurando o emprego, apesar das adversidades.

Além desse apoio psicológico (emocional), que será muito importante para o desempregado, os familiares também podem se unir, possibilitando a sua integração conjunta ao mercado de trabalho através da promoção de trabalho por conta própria. Os familiares unidos poderão criar um regime de economia familiar, em que pai, mãe, irmãos, tios, todos na casa trabalhem juntos, seja para a

produção rural, artesanato ou outros produtos, sempre visando atingir a independência econômica e pessoal.

Assim, o direito ao trabalho é reconhecido há bastante tempo e deve finalmente ser efetivado, com um conjunto de esforços de todos.

IV. DIREITO AO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E OUTRAS LEIS

A Constituição Federal (CF) é a lei suprema de um país. É ela quem determina os princípios a serem observados pelo legislador ao elaborar novas normas para o ordenamento jurídico, ou seja, todas as demais leis que forem elaboradas no país devem respeitar as disposições constitucionais.

A Constituição de 1988, que foi elaborada durante o período de redemocratização do Brasil, estabelece alguns princípios que devem ser observados pelo legislador, pelos governantes e por toda a população do país. Importante princípio trazido já pelo primeiro artigo da Constituição Brasileira é a dignidade da pessoa humana e também, logo em seguida, vêm estabelecidos como princípios os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

A Constituição Federal prevê alguns direitos que chama de fundamentais, pois são aqueles direitos básicos do ser humano. Incluídos em tais direitos, estão os chamados direitos sociais - intimamente relacionados com o princípio da igualdade -, previstos no artigo 6º, tais como direito à educação, à saúde, ao trabalho e à moradia. Conclui-se, portanto, que o direito ao trabalho é um direito fundamental e, portanto, deve ser plenamente garantido. Além do artigo 6º, outros dispositivos constitucionais dizem respeito ao direito ao trabalho, em especial o artigo 7º, conforme tabela abaixo:

Art. 5º, XIII	“é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;”
Art. 6º	“São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”
Art. 7º, II	“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário”
Art. 7º, III	“fundo de garantia do tempo de serviço”
Art. 7º, VI	“irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”
Art. 7º, XIII	“duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de

	horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”
Art. 7º, XV	“repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”
Art. 7º, XVI	“remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal”
Art. 7º, XVIII	“licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”
Art. 7º, XIX	“licença-paternidade, nos termos fixados em lei”
Art. 7º, XXIV	“aposentadoria”
Art. 7º, XXVIII	“seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”
Art. 7º, XXX	“proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”
Art. 7º, XXXI	“proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”
Art. 7º, XXXIII	“proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”
Art. 203, III	“A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: III - a promoção da integração ao mercado de trabalho”
Art. 203, IV	“a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária”

A Constituição protege a igualdade do ser humano, que, no âmbito trabalhista, refere-se à igualdade de oportunidades e de direitos trabalhistas. Assim, um importante direito assegurado constitucionalmente é a vedação de discriminação, expressamente quanto à raça, cor, sexo e idade.

Assim, pode-se afirmar que é vedado qualquer tipo de discriminação, conforme os ditames da Constituição Federal. A discriminação é crime, conforme

se verá mais detalhadamente adiante, e deve ser combatida por todos, a começar pelos empregadores e pelos próprios trabalhadores que devem saber denunciar quando vítimas de discriminação.

Existem, ainda, outros direitos garantidos pela Constituição, que também são protegidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e por outras leis. Antes de falar de alguns desses direitos, vale dizer que a CLT é uma reunião de leis trabalhistas. Na época do governo de Getúlio Vargas, foram editadas inúmeras leis nesta área em virtude do avanço do direito do trabalho no mundo e pela reivindicação dos próprios trabalhadores. Nessa época, muitos direitos foram reconhecidos e legalizados em diversas leis, que depois foram unificadas na CLT. Como as leis não se limitaram a ser editadas nessa época, outras leis vieram posteriormente, mas estão separadas do texto da CLT.

Isso quer dizer que, para o direito do trabalho, existem normas na Constituição Federal como exemplificadas no quadro acima, na CLT e em outras leis diversas. A seguir, serão comentados alguns dos principais direitos dos trabalhadores, que, muitas vezes se repetem na CF, na CLT e na legislação, sendo que esta tende a ter maiores detalhes sobre cada direito.

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) – Art. 7º. III, CF, e Lei 8.036/90

O FGTS é uma espécie de “poupança” para o trabalhador. Tal poupança é fruto de depósitos bancários feitos mensalmente em conta vinculada ao trabalhador e administrada pela Caixa Econômica Federal.

Os recursos do FGTS são investidos em saneamento básico, infra-estrutura urbana e boa parte desse dinheiro deve ser destinado ao financiamento de habitações populares.

O recolhimento do FGTS é um direito do trabalhador, seja urbano ou rural e o empregador tem a responsabilidade de recolher tais valores. O empregado doméstico, contudo, não é beneficiário obrigatório, ou seja, seus empregadores podem ou não fazer os depósitos. O trabalhador também deve ser sempre informado pelo seu empregador sobre os depósitos em sua conta.

Em algumas hipóteses, o FGTS poderá ser sacado, tais como: (i) dispensa do empregado sem justa causa pelo empregador; (ii) extinção total da empresa; (iii) pagamento de parte das prestações decorrentes do financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro de Habitação (SFH), observadas certas condições; (iv) pagamento total ou parcial do preço da aquisição de moradia própria, nas hipóteses previstas na lei; (v) falecimento do trabalhador, sendo o saldo pago aos seus dependentes; (vi) quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de tumor maligno; entre outros casos.

Vale acrescentar que, na hipótese de extinção do contrato de trabalho, nos casos em que é possível sacar o FGTS, o levantamento será referente aos depósitos recolhidos no período daquela relação de trabalho, sendo que os demais depósitos referentes a outros empregos permanecerão na respectiva conta.

O trabalhador deve ficar atento ao recolhimento desses valores, pois, no caso de extinção do contrato de trabalho, terá apenas um prazo de até 2 anos contados da extinção para reclamar em juízo o não-recolhimento desses valores².

Salário Mínimo (Art. 7º, IV, CF)

O direito ao salário mínimo é essencial para a manutenção de um nível de vida de acordo com o mínimo de dignidade. Nenhum trabalhador, na jornada normal de trabalho de 44 horas semanais, deve receber menos que um salário mínimo por mês. Tal salário, conforme a Constituição, deve ser suficiente para suprir as necessidades básicas do trabalhador e da sua família, quanto à moradia, alimentação, vestuário, saúde, educação, entre outros.

Infelizmente, é de conhecimento geral que nosso salário mínimo não é o bastante para atender a todas essas necessidades. Por isso, é importante que todos estejam atentos à época de aumento do salário mínimo e reclamem, perante as autoridades competentes, por uma elevação que torne o salário mínimo suficiente para a manutenção da dignidade humana do trabalhador e da sua família.

13º Salário – Art. 7º, VIII, Lei 4.090/62

A partir da Lei 4.090/62, o 13º salário – antes visto como uma gratificação natalina – passa a ser um pagamento obrigatório por parte dos empregadores a todos os empregados, inclusive o empregado doméstico. O 13º é devido não só ao empregado urbano, mas também ao rural (Enunciado 34 do TST).

O 13º salário é pago com base na remuneração integral do mês de dezembro e não com base na média dos salários do ano. Mas caso o empregado receba remuneração variável, aí sim o cálculo do 13º deverá ser feito conforme a média dos valores recebidos nos meses trabalhados durante o ano.

² Há uma grande polêmica doutrinária sobre esse tema. O mais aceito é que o prazo de prescrição é mesmo de dois anos após a extinção do contrato de trabalho e de 5 ANOS para casos em que o trabalhador ainda esteja empregado.

O 13º salário poderá ser pago em duas parcelas. Se assim ocorrer, deve-se respeitar o tempo de cada parcela estabelecido em lei: a primeira parcela deve ser paga entre os meses de fevereiro e novembro. A segunda metade deve ser paga até o dia 20 de dezembro.

Salário-família – Art. 7º, XII, CF; arts. 65 a 70, Lei 8.213/91

O salário-família é um valor fixo pago mensalmente ao trabalhador de baixa renda, tanto urbano como rural, que tiver filho menor de 14 anos ou incapaz de qualquer idade. O trabalhador, entre outros requisitos, deverá provar a frequência na escola de seu filho, e quem pagará o salário-família será o empregador, que será posteriormente reembolsado pela Previdência Social.

O empregado doméstico não tem direito ao salário-família.

A cota do salário-família, para qualquer efeito, não será incorporada ao salário ou outro benefício pago ao trabalhador.

Férias – Art. 7º, XVII, CF; arts. 129-142, CLT

Outro direito que vale a pena destacar é o recebimento de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal. Durante o período em que o empregado está gozando de férias, recebe a remuneração, não trabalha, mas tem seu tempo de serviço contado para todos os fins.

Permite-se ao empregado que “venda” parte de suas férias, não mais que um terço, convertendo o período em dinheiro. Entretanto, o empregador não pode forçar o empregado a vender os dias de férias a que tenha direito.

Adicionais de Remuneração – Art. 7º, IX e XXIII - arts. 73, §§ 1º a 5º, 189-191, 193-194, CLT

Em alguns casos, o trabalhador terá direito a receber um valor adicional àquele normalmente recebido em função do seu trabalho em determinadas circunstâncias. Aqui serão destacadas três hipóteses de adicionais: (i) adicional de insalubridade, (ii) adicional de periculosidade e (iii) adicional noturno.

O adicional de insalubridade é devido quando existem condições de trabalho que exponham o empregado a condições nocivas e prejudiciais à sua

saúde. Tais condições podem ser mais ou menos prejudiciais, o que leva a uma classificação da insalubridade em graus.

Conforme tal classificação, o trabalhador deverá receber um acréscimo de 10%, 20% ou 40% sobre o **salário mínimo**. Caso o trabalhador deixe de trabalhar nessas condições insalubres, automaticamente também deixará de receber o adicional.

O adicional de periculosidade refere-se ao pagamento de um valor ao empregado que exerça uma das seguintes atividades perigosas: (i) trabalho com inflamáveis; (ii) explosivos; (iii) eletricidade ou (iv) radiações ionizantes. O empregado terá direito a um adicional de 30% sobre o **seu salário**.

Vale lembrar que o empregado não poderá receber, ao mesmo tempo, os adicionais citados acima, sendo que, se estiver exposto à insalubridade e à periculosidade – situação esta que não deveria ocorrer em um trabalho digno –, deverá optar pelo que lhe seja mais vantajoso.

Por fim, é importante falar sobre o adicional noturno. Ele representa um acréscimo no valor da hora normal paga ao trabalhador que exerça sua atividade em período noturno. Para trabalhadores urbanos, o período noturno é considerado entre às 22:00 h e 5:00 h (CLT, art.73, § 5º). O valor do adicional é de 20% sobre a hora diurna de natureza semelhante (CLT, art.73 caput, § 3º), e, para efeitos de cálculo desse adicional, a hora noturna é considerada como se tivesse 52 minutos e 30 segundos.

Aviso Prévio – Art. 7º, XXI, CF; Arts. 487-491, CLT

Quando existe a vontade do empregador ou do empregado, de terminar o contrato de trabalho, é necessário conceder à outra parte um certo período de tempo, para que o empregado encontre outro emprego (caso seja o empregador quem queria rescindir o contrato), ou para que o empregador encontre um empregado substituto (caso seja o empregado que rescinda o contrato).

Esse período que uma parte deve conceder à outra é chamado de aviso prévio. Assim, tanto o empregado como o empregador têm direito ao aviso prévio, que é de 30 dias em regra.

O tempo de aviso prévio é computado como tempo de serviço para todos os efeitos. Em algumas situações, tal direito não é devido, como no caso de falta grave do empregado (dispensa por justa causa), ou em contratos com prazo determinado, pois neste as partes já sabem desde o início quando o contrato vai terminar, não havendo o elemento surpresa para nenhuma parte.

Greve – Art. 9º, CF; Lei 7.783/89

A partir da Constituição de 1946, a greve passa a ser um direito do trabalhador. A greve é uma suspensão do exercício da atividade dos empregados feita de forma coletiva, com a organização sindical dos trabalhadores. Uma única pessoa não é capaz de fazer a greve.

A paralisação do trabalho deve acontecer por determinado período de tempo. Caso os trabalhadores o façam de modo permanente, poderá ficar caracterizado o abandono de emprego, o que é justa causa para efeitos de dispensa do empregado.

É, ainda, vedado o uso de violência. A paralisação e as manifestações de greve devem ser feitas de forma pacífica, não podendo ter agressões nem danos materiais a bens, pois caso haja, deverão ser indenizados pelos responsáveis.

A greve deve visar, portanto, à defesa de certos interesses que apontem melhores condições de trabalho. Deve ser utilizada com parcimônia e ter como objetivo reivindicações justas e razoáveis, que devem ser discutidas e aprovadas na Assembléia Geral organizada pelo sindicato.

Deverá ser fornecido o aviso prévio de greve com antecedência de 48h ao empregador ou ao seu sindicato. Os abusos cometidos em relação ao direito de greve sujeitam os responsáveis às penas da lei. Ademais, caso a greve seja considerada abusiva, os dias parados não serão pagos.

Por outro lado, o empregador não pode usar de meios para constranger o trabalhador a voltar à atividade ou cessar o movimento. Além disso, durante a greve o empregador não poderá rescindir o contrato de trabalho nem contratar substitutos – a não ser para a manutenção necessária do maquinário durante a greve.

V. GRUPOS DISCRIMINADOS

Discriminar tem o sentido de distinguir, estabelecer diferenças. Pode ser em razão do sexo, idade, estado civil, credo, cor, origem social, estado de saúde, deficiência física, nacionalidade, aparência etc.

Pelo que se pode notar das disposições constitucionais, uma das práticas que mais se quer evitar no Brasil é a discriminação nas relações de emprego. O direito ao trabalho deve ser estendido a todos sem discriminação e todos os trabalhadores devem receber o mesmo tratamento, seja quanto ao salário, seja quanto a sua dignidade de modo geral.

Assim, a Constituição é expressa em vedar a discriminação entre homens e mulheres, de pessoas com deficiência, por motivo de raça, cor ou idade. Na prática, entretanto, a realidade é outra. A dificuldade que uma pessoa com deficiência ou um trabalhador negro encontram em arranjar um emprego é muito grande, e, muitas vezes, vêem sua vaga ser destinada a uma outra pessoa por motivo de discriminação.

Em razão disso, a própria Constituição e algumas leis, inclusive tratados internacionais assinados pelo Brasil, tentam diminuir e erradicar tal discriminação, de modo a oferecer o direito ao trabalho a todos, em real igualdade. Nesse sentido, são descritos alguns grupos adiante, a fim de levar ao seu conhecimento o seu direito de não ser discriminado.

Pessoas com Deficiência

É sabido que na sociedade em que hoje vivemos, as pessoas com deficiência tendem a ser mantidas à margem do mundo do trabalho, perpetuando-se a idéia ultrapassada e equivocada de que essas pessoas não são tão aptas quanto o trabalhador sem qualquer deficiência. Assim sendo, há diversas previsões legais que visam proteger esse grupo de indivíduos.

A Lei nº 7.853/89 tem como objetivos regular o apoio a “pessoas portadoras de deficiência”, bem como sua integração social, visando garantir a tais pessoas as ações governamentais necessárias para a defesa de seus interesses. Por essa lei, fica assegurado à pessoa com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, dentre eles o direito ao trabalho, de forma a propiciar seu bem-estar pessoal, social e econômico. Fixa ainda ao Ministério Público a competência para propor ações civis públicas que visem proteger direitos de pessoas com deficiência.

Portanto, o poder público tem o dever de desenvolver programas a fim de integrar a pessoa com deficiência ao mercado de trabalho. Pode-se observar hoje

em dia que, em muitos concursos públicos, existe uma cota destinada a essas pessoas, em cumprimento do disposto na Constituição. Essa é uma iniciativa que também é aplicável ao setor privado e deveria ser estendida a outros grupos que sofrem discriminação.

Portadores do vírus HIV

Quanto aos empregados portadores do vírus da AIDS, é extremamente comum a ocorrência de situações discriminatórias cometidas pelo empregador, por exemplo, ao despedir empregados pelo simples fato de tomarem conhecimento de sua doença. A falta de informação sobre o vírus AIDS e sua forma de manifestação e contágio torna as pessoas receosas quanto ao convívio com portadores do HIV. Tal discriminação acaba estendendo-se às relações de emprego

A Organização Mundial de Saúde, em associação com a Organização Internacional do Trabalho, elaborou a Declaração da Reunião Consultiva sobre a AIDS e o Local de Trabalho. Dessa declaração chega-se à conclusão de que, na grande maioria dos ofícios ou profissões, o trabalho não gera nenhum risco de contaminação.

A seguir, a declaração internacional sugere que não se deve exigir a investigação do HIV como etapa de seleção para o trabalho. Além disso, afirma que o empregado não deve ser obrigado a informar o empregador acerca de sua situação relacionada com o HIV.

Nessa mesma linha de pensamento, o Conselho Federal de Medicina do Brasil, por meio da Resolução nº 1.359/92, determina estarem os médicos proibidos de revelar ao empregador o diagnóstico do empregado ou candidato ao emprego, quando prestarem serviços à empresa.

O Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, juntamente com a Secretaria Nacional de Direitos Humanos, criou o Programa de Combate à Discriminação no Trabalho e na Profissão. Este programa visa fiscalizar os locais de trabalho para que os trabalhadores e desempregados em busca de um emprego não sofram qualquer tipo de discriminação, seja no processo seletivo, seja já como contratados. Através das Delegacias Regionais do Trabalho, o cidadão que souber de alguma irregularidade pode efetuar sua denúncia.

Mulheres

As mulheres são freqüentemente alvo de discriminações dentro do mercado de trabalho brasileiro. Já no momento do processo seletivo para o preenchimento de uma vaga, as mulheres se vêem em posição de desigualdade em relação aos homens. A mulher, que muitas vezes cumpre jornada diária dupla – já que trabalha e ainda cuida da casa e dos filhos, nada fica a dever aos homens em relação à eficiência no trabalho. Entretanto, a possibilidade de uma trabalhadora

ficar grávida e receber licença-maternidade, por exemplo, faz com que muitos empregadores dêem preferência a trabalhadores homens.

Tais afirmações podem ser verificadas em pesquisas especializadas, tais como as elaboradas pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE) e pela OIT. O boletim nº 12 da SEADE³ mostra que a taxa de desemprego entre as mulheres aumentou de 22,2% em 2002 para 23,1% em 2003. Além disso, mostra também o declínio do rendimento médio por hora trabalhada das mulheres ocupadas na Região Metropolitana de São Paulo, pelo sexto ano seguido. Indica ainda que tal rendimento médio, no valor de R\$ 4,30, equivale a 78,6% daqueles rendimentos recebidos por trabalhadores homens, que ganham R\$ 5,47 por hora.

Quer dizer, as mulheres ainda têm mais dificuldades de serem contratadas, e quando o são, recebem salários mais baixos, especialmente se comparados aos dos homens.

Vale lembrar que a Constituição Federal determina que não deverá haver diferenciação salarial para homens e mulheres no exercício de trabalho de igual. Assim, em situações idênticas entre homem e mulher, não deverá haver qualquer diferença entre salários e outros benefícios. Além disso, a CF prevê até mesmo incentivos específicos para proteção do mercado da mulher. Também prevê a licença à gestante por 120 dias sem prejuízo do seu emprego e do salário.

Há também várias normas de nível internacional, às quais o Brasil aderiu, que protegem a mulher no trabalho. Como exemplo podem-se citar as Convenções nº 100/51 e nº 111/58, que tratam da não discriminação em matéria de salário, emprego ou ocupação. Existe também a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a mulher, promulgada pelo Decreto nº 89.460/84.

No Brasil, existe uma lei específica (Lei nº 9.029/95) que proíbe a exigência de atestado de gravidez ou esterilização para efeitos de admissão ou permanência no emprego. Além disso, o artigo 396 da CLT prevê dois intervalos de descanso especiais de meia hora para a mulher amamentar até que seu filho complete 6 meses de idade. Contudo, nesse caso, não há previsão de que esse intervalo seja remunerado.

Conforme se nota, a legislação é farta na repressão à discriminação contra as mulheres. Cumpre, agora, à sociedade e às próprias mulheres conhecerem seus direitos e reivindicá-los para evitar e eliminar qualquer tipo de discriminação contra elas.

³ Fonte: Seade: http://www.seade.gov.br/mulher/boletim_12/resumo.htm

Trabalhadores sem experiência

Uma das maiores reclamações dos jovens e daqueles que procuram pelo primeiro emprego é a dificuldade de conseguir um trabalho por não terem experiência anterior. Ora, nenhuma pessoa nasce já com experiência, especialmente em todos os segmentos de trabalho que existem. Assim, os empregadores devem dar oportunidades para aqueles que ainda não possuem experiência, pois poderão ser uma fonte de grande produtividade com sua vontade de aprender. Ademais, ao se discriminar esse grupo pelo simples fato de não ter experiência, a oferta de mão-de-obra ficará cada vez mais escassa e mais cara.

Para auxiliar esse grupo discriminado, o governo vem criando e adotando algumas ações, como o programa primeiro emprego do governo federal. Esse programa ainda está em desenvolvimento e por isso as vagas estão sendo criadas aos poucos. Contudo, os governos estaduais e municipais podem se unir nessa batalha, como faz o governo estadual de São Paulo no programa Meu Primeiro Trabalho (mais detalhes no tópico Direito ao Trabalho – Programas e Benefícios ao Trabalhador).

Outros grupos discriminados

Infelizmente, existem ainda muitos outros grupos discriminados no mercado de trabalho e que recebem menor atenção por parte das autoridades e da sociedade. Embora existam leis contra a discriminação racial e a Constituição expressamente vede qualquer tipo de discriminação, não existem leis mais específicas para fazer com que esse grupo integre o mercado de trabalho de maneira mais efetiva.

É o caso dos negros, das pessoas maiores de 40 anos, de ex-presidiários e tantos outros grupos. Alguns segmentos da sociedade civil tendem a realizar ações para inserir ou re-inserir essas pessoas no mercado. Contudo, essas ações ainda são muito tímidas para a demanda e o número de desempregados que aflige esses grupos.

Por tudo isso, vale a pena a sociedade civil e esses próprios grupos que se sentem discriminados cobrarem das autoridades competentes ações e programas mais efetivos, tais como as ações afirmativas, que respeitem a igualdade que prega a Constituição Federal.

VI. PRINCIPAIS VIOLAÇÕES PRATICADAS CONTRA O TRABALHADOR

O direito do trabalho pretende regular a relação de trabalho, ou seja, depois de instalada a relação de trabalho, existe uma legislação que deve ser respeitada pelas partes, em especial pelo empregador. Entretanto, muitos trabalhadores ficam à margem dessa legislação, seja pela falta de respeito por parte dos empregadores, seja pela falta de conhecimento dos direitos por parte dos empregados, seja pela fiscalização do trabalho que ainda é precária. Dessa forma, estão mencionados a seguir os principais casos de irregularidades, crimes e fraudes que ocorrem no Brasil atualmente e que devem ser combatidos.

EMPREGADO

É preciso, antes de falar sobre os tipos de fraudes e crimes mais comuns, alertar o trabalhador sobre a relação de emprego. Nem todo trabalhador é empregado, pois existem, por exemplo, os autônomos. Entretanto, muitas vezes, o trabalhador é na realidade empregado, mas os empregadores não o “chamam” de empregado apenas para que não tenham de pagar e observar todos os direitos trabalhistas que são devidos. Assim, ainda que o trabalhador seja contratado sob qualquer título ou mesmo sem contrato escrito, deve observar os requisitos, que, se cumpridos, farão dele um verdadeiro empregado e, conseqüentemente, terá direito a tudo o que a legislação assegura na relação de emprego.

Os requisitos estão mencionados no artigo 3º da CLT que diz “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. O primeiro requisito, portanto, é que o trabalhador seja uma pessoa física (não uma empresa). O segundo requisito é que seja um trabalho contínuo (não eventual, que não seja apenas “de vez em quando”). Além disso, deve haver subordinação (dependência) do empregado em relação ao empregador, ou seja aquele deve executar seu trabalho conforme as ordens deste.

Deve haver, também, pagamento de salário para o trabalhador, pois o empregado não pode se submeter a trabalhar de graça para simples enriquecimento do empregador. Isso não quer dizer que, caso haja atrasos ou não pagamento do salário, o trabalhador deixe de ser empregado, pois aí existe uma fraude do empregador.

Por fim, deve haver o requisito de pessoalidade, ou seja, o contrato de trabalho é feito com determinada pessoa e é ela quem vai executar os serviços, não podendo ser substituída por outra pessoa.

Dessa forma, se todos esses requisitos estiverem verificados na relação de trabalho, não há dúvida de que se trata de um empregado, ainda que o chamem de cooperado, terceirizado, estagiário etc. Vale ressaltar que no direito do trabalho o mais importante é a realidade da relação de emprego, isto é, os fatos que acontecem e não o tipo de nome que o trabalhador recebe ou o que está simplesmente escrito no contrato de trabalho.

TRABALHO ESCRAVO

Infelizmente, ainda existe o trabalho escravo no Brasil. Embora essa forma de trabalho tenha sido abolida oficialmente no Brasil com a Lei Áurea em 1888, podem ser encontradas pessoas, inclusive crianças, que estão sujeitas a esse tipo de trabalho, especialmente nas áreas rurais de certos Estados brasileiros, como o Pará, Tocantins, Mato Grosso e Maranhão.

O artigo 149 do Código Penal (CP) prevê o crime de "reduzir alguém a condição análoga a de escravo". Este crime caracteriza-se por submeter uma pessoa a trabalhos forçados, jornadas exaustivas, condições degradantes de trabalho, ou por restringir sua locomoção em virtude de dívida contraída com o empregador ou preposto (que fala em seu nome). A pena é de reclusão, de dois a oito anos, sendo aumentada de um ano caso a vítima seja criança ou adolescente.

Freqüentemente os trabalhadores são contratados em locais distantes daqueles em que prestarão os serviços, muitas vezes até em outros Estados. Os aliciadores que intermediam estas práticas são conhecidos como "gatos" e levam os trabalhadores ao futuro "empregador". O artigo 207 do CP fixa pena de detenção de 1 mês a 3 anos e multa àquele que pratica aliciamento de trabalhadores de um local a outro do território nacional.

O trabalho escravo é também caracterizado quando o empregador, usando de ameaça, mantém os empregados em sua propriedade, e lhes vende produtos por preços elevados. Para saldarem suas dívidas, os empregadores acabam sujeitando-se a jornadas de trabalho exaustivas. Isso é proibido, segundo o artigo 462, § 2º, CP: "é proibido à empresa que mantém armazém para venda de mercadorias aos empregados exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços".

Por se tratar o trabalho escravo de grave violação aos direitos humanos, diversos grupos da sociedade procuram alertar às autoridades brasileiras deste triste quadro. Um exemplo é a Comissão Pastoral da Terra (CPT), movimento formado por integrantes da Igreja Católica, que investiga e denuncia as atrocidades cometidas contra os trabalhadores, atuando perante as autoridades brasileiras no sentido de exigir providências para solucionar essa questão.

Por conta disso, há diversas leis de proteção ao trabalhador e contra o trabalho escravo no Brasil. Uma delas é a Lei nº 7.998/90, que regula o programa de Seguro-Desemprego. Esta lei prevê, no artigo 2º, como finalidade do programa,

prover assistência financeira temporária ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga a de escravo.

TRABALHO INFANTIL

O trabalho infantil é proibido no Brasil. Apenas podem trabalhar os maiores de 16 anos, ou os adolescentes a partir dos 14 anos na condição de **aprendiz**. Vale destacar que o programa de aprendiz é regulado por lei (nº 10.097 de 19/12/2000), não podendo qualquer empresa, simplesmente empregar menores de 16 anos, alegando fazê-lo nessa condição.

A CLT reserva o trabalho do adolescente, nas condições permitidas pela lei, a locais que não prejudiquem sua formação, seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e que permitam a frequência à escola, além de ser proibido ao adolescente o trabalho em horário noturno. Portanto, o menor de idade apenas pode trabalhar em determinados casos, de acordo com as regras previstas em lei, sem ter sua formação comprometida, tanto em relação aos estudos, como também ao convívio social e familiar e respeitado seu lazer.

O adolescente, assim, poderá trabalhar em determinadas situações, mas a criança, jamais. Apesar de ser proibido no Brasil, o trabalho infantil ainda é uma dura realidade. São milhares de crianças e adolescentes menores de 14 anos que passam o dia trabalhando para garantir o seu sustento e o de sua família, seja no campo, seja nos centros urbanos. E os serviços que executam são, na esmagadora maioria das vezes, totalmente inadequados ao seu desenvolvimento físico e psicológico. As crianças trabalham em carvoarias, pedreiras, canaviais, oficinas mecânicas e também no tráfico de drogas e prostituição.

O Estado edita normas que proíbem o trabalho infantil, mas não dispõe de meios para efetuar fiscalização adequada. Os empregadores dão preferência a crianças, que se submetem a salários mais baixos. Os pais ou responsáveis dão preferência ao trabalho em lugar da escolarização devido às necessidades das famílias.

O governo brasileiro ratificou, em 1999, duas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a nº 138 – sobre idade mínima para admissão no emprego e a nº 182 – sobre formas de trabalho infantil.

Em dezembro de 2003, o Programa Internacional para Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC) da OIT apresentou um estudo sobre o trabalho infantil no mundo. Chegou-se à conclusão de que custa mais caro para a sociedade manter o trabalho infantil do que erradicá-lo. Segundo o estudo, os benefícios para sua erradicação serão sete vezes maiores do que os custos. Argumenta-se que a eliminação do trabalho infantil é “investimento inteligente”, uma vez que cada ano a mais que a criança passa na escola, até seus 14 anos, resulta em um adicional de 11% dos futuros rendimentos anuais. Ainda conforme os estudos do IPEC, até

2020, o trabalho infantil poderá ser substituído por uma educação universal, por um custo total estimado de US\$ 760 bilhões.

Uma ação governamental que pretende erradicar o trabalho infantil no Brasil é o PETI – Programa de Erradicação do Trabalho Infantil. Através dele o Governo pretende retirar crianças de 07 a 14 anos do trabalho considerado penoso, perigoso, insalubre ou degradante, que coloca em risco a saúde e segurança das crianças e adolescentes. As famílias que se inserem no programa ganham uma bolsa mensal para cada filho, entre 07 e 14 anos, que for retirado do trabalho. Para isso as crianças deverão estar estudando em regime de “jornada ampliada” – têm as aulas em um período e, durante a jornada ampliada, recebem reforço escolar, além de desenvolverem atividades desportivas, culturais, artísticas e de lazer.

Cooperativas – Lei 5.764/71

O conceito de cooperativa, pela legislação trabalhista, é, em poucas palavras, a união de trabalhadores de um mesmo setor que se organizam na forma de uma organização da sociedade civil sem fins lucrativos. Nesse caso, há a socialização da propriedade (todos são donos) e a cooperativa detém os meios de produção. Não há subordinação ou vínculo empregatício entre os cooperados e a cooperativa nem com os tomadores de serviços.

Entretanto, o que tem ocorrido com frequência é a figura da cooperativa de “fachada”, ou seja, mera intermediadora de mão-de-obra, com evidente fraude ao direito do trabalho. A fraude é concretizada porque a cooperativa atrai trabalhadores que são verdadeiros empregados dos tomadores de serviços da cooperativa, mas que, por serem chamados de “cooperados”, não recebem nenhum de seus direitos trabalhistas, o que permite a tal cooperativa oferecer a mão-de-obra de seus “cooperados” (na verdade, empregados), a baixíssimo custo para outras empresas. São verdadeiras empresas de terceirização que se dizem cooperativas.

Esse tipo de fraude deve ser denunciado ao órgão competente – a Delegacia do Trabalho ou o Ministério Público do Trabalho. Tal ato constitui crime contra a organização do trabalho, praticado tanto pelos organizadores da cooperativa quanto pelos empregadores que se beneficiam da fraude, conforme o artigo 203 do CP, e acarreta pena de detenção e multa.

A configuração desse crime não possui, portanto, conseqüência apenas no âmbito do direito do trabalho, qual seja, o reconhecimento do vínculo trabalhista e o cumprimento de todos os direitos que dele advém, mas também traz conseqüências de ordem criminal, como visto acima, e, por isso, os culpados não devem ficar impunes.

Terceirização – Lei 7.290/84

Hoje em dia, até por conta das cooperativas citadas anteriormente, é muito comum ouvir falar em terceirização. Terceirização é a transferência, a uma empresa especializada, de parte de uma atividade do tomador de serviço. Tal atividade, no entanto, deve ser atividade-meio e não atividade-fim, ou seja, um terceirizado nunca poderá prestar serviços no segmento principal em que atua a empresa contratante.

Exemplos de terceirização lícita (não proibida) são os serviços de vigilância e de limpeza. Uma empresa de fabricação de chocolates precisa de pessoas para realizar a limpeza da fábrica e, para isso, pode contratar terceirizados, já que sua atividade principal é fabricar chocolates e não fazer limpeza. A limpeza é necessária apenas que seja possível a realização do negócio principal da empresa. Esse é o conteúdo do Enunciado 331 do TST.

Assim, respeitada a terceirização conforme dita a lei, os terceirizados são considerados empregados da empresa prestadora de serviços e não da empresa tomadora, pois com essa não guardam vínculo de pessoalidade nem de subordinação. Contudo, se essa terceirização for irregular e visar apenas burlar a lei para que não sejam respeitados os direitos trabalhistas dos terceirizados, como no caso de se exigir que o trabalhador crie uma empresa para “prestar o serviço”, que na verdade é uma relação de emprego. Nesta situação, existirá sim o vínculo entre o terceirizado e a empresa tomadora dos serviços, e essa será empregadora daquele e lhe deverá todos os seus direitos como a qualquer empregado.

Comissão de Conciliação Prévia (CCP) – Lei 9.958/00

A Lei 9.958/00 acrescentou alguns artigos à CLT para introduzir no direito do trabalho as chamadas Comissões de Conciliação Prévia.

Tais comissões são órgãos que têm a finalidade de mediar e tentar conciliar os conflitos individuais (excluídos, portanto, os coletivos) de trabalho sem a necessidade de recorrer ao poder judiciário. São organismos independentes do poder público, composto de membros representantes dos empregadores e dos empregados.

Não é obrigatória a criação da CCP, que somente será criada se for de interesse dos trabalhadores e dos empregadores.

O conciliador tem competência limitada. Apenas tem a tarefa de agir quando surge o conflito entre as partes, a respeito de dúvidas sobre direitos ou quando existe resistência no reconhecimento de direitos e cumprimento de obrigações pelas partes. Uma CCP criada no âmbito de uma empresa ou grupo de empresas somente poderá conciliar conflitos envolvendo empregados dessas empresas.

Ao criar a CCP, o legislador teve em vista algumas vantagens em relação à procura pelo poder judiciário, tais como: (i) possibilidade de solução mais rápida dos conflitos trabalhistas, (ii) ação pedagógica de estímulo à negociação entre as partes, (iii) menor despesas para os envolvidos na demanda e (iv) desafogamento da Justiça do Trabalho.

Nota-se, portanto, que a CCP existe para facilitar a vida do trabalhador, que pode, em algumas circunstâncias, recorrer à CCP e ter seu direito reconhecido e respeitado de forma mais rápida e menos custosa do que seria no caso de busca de uma solução no judiciário.

Entretanto, surgiu o lado fraudulento da CCP. Em vez de ser um instrumento de agilização e maior eficácia ao trabalhador, as conciliações têm sido usadas como meios de beneficiar os próprios empregadores.

Isso ocorre porque o resultado da conciliação – o acordo feito pelas partes por meio da CCP – é um título executivo extrajudicial. Isso quer dizer que o acordo, uma vez feito, não poderá mais ser discutido no poder judiciário, ou seja, o que foi acertado ali é o que as partes devem cumprir, não sendo possível levar mais aquele assunto específico perante a Justiça do Trabalho. As partes podem somente levar aquele acordo perante a Justiça para fazê-lo cumprir, mas não para discutir o seu conteúdo.

Ocorre que, muitas vezes, o trabalhador, sem assistência adequada, aceita um acordo que lhe é totalmente desvantajoso ou que, de alguma forma, traz-lhe prejuízos ou que não condiz com a realidade dos fatos. E, uma vez aceito o acordo, aquele trabalhador terá que se contentar com o que foi ali decidido.

Isso é uma fraude, e, portanto, o trabalhador deve estar atento ao se sujeitar a conciliações desse tipo. Não deve ceder a nenhum tipo de pressão por parte do empregados e nem aceitar acordos que percebe que lhes são injustamente desvantajosos. O trabalhador, mesmo aceitando participar de uma conciliação, não é obrigado a aceitar o acordo proposto.

Por outro lado, é de se esperar que as CCPs e as empresas ajam conforme o princípio da boa-fé e realizem conciliações de forma a chegar a um acordo justo e segundo a realidade, sem querer tirar proveito das facilidades que a lei cria para a melhora da justiça no trabalho.

De qualquer forma, é papel do Ministério Público do Trabalho (MPT) zelar para que não haja fraudes.

Patrocínio Infiel

Outra situação fraudulenta a que o trabalhador deve estar atento refere-se aos acordos firmados na própria Justiça do Trabalho. Muitas vezes, uma conciliação por meio da CCP não é possível, ou simplesmente o trabalhador resolve ingressar diretamente com uma ação no poder judiciário. Para tanto, procura um advogado em busca de auxílio para êxito de sua ação.

O papel do advogado é auxiliar seu cliente na defesa de seus interesses. O ganho da causa nem sempre é possível, porém, o advogado deve canalizar todos os esforços possíveis para o melhor resultado em favor daquele que o contrata. Assim também deve ocorrer na justiça do trabalho.

Contudo, existe a questão do “patrocínio infiel”, infelizmente comum na justiça do trabalho. Tal figura constitui crime, de acordo com o artigo 355 do CP, e resulta em pena de detenção de 6 meses a 3 anos, mais multa.

Essa fraude pode ocorrer quando há alguma discussão jurídica entre o empregador e o empregado (por exemplo no caso de dispensa do empregado ou questionamento sobre algum direito trabalhista), a ser resolvida pelo judiciário. Nessa situação o empregador indica ao empregado o advogado que irá defendê-lo e até mesmo paga as despesas desse advogado que, na verdade, está de conluio com o empregador e com o advogado deste.

Assim, quando as partes chegam ao judiciário, fazem um outro acordo mais conveniente aos interesses do empregador, pois os dois advogados, na verdade, são contratados do empregador. Tal acordo será homologado pelo juiz e será definitivo, prejudicando, dessa forma, o direito do trabalhador.

Essa situação não deve acontecer, pois o advogado do trabalhador deve ser por esse escolhido e deve representá-lo de forma a defender seus direitos da melhor forma possível.

O trabalhador, portanto, deve estar sempre atento ao advogado a quem entregará sua causa, não devendo aceitar que o empregador lhe imponha um. Se, depois de assinado um acordo fraudulento, o trabalhador perceber que foi enganado, poderá, posteriormente, entrar com uma outra ação para desfazer aquela sentença, chamada de ação rescisória (Enunciado 259, TST).

Trabalhador temporário – Lei 6.019/74

Trabalhador temporário é a pessoa contratada por uma empresa temporária, devidamente regularizada, para a prestação de serviços nas seguintes hipóteses: (i) atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente e (ii) atender ao acréscimo extraordinário de serviço. Como exemplo pode-se citar a substituição por um trabalhador temporário de uma secretária que

está de férias, ou, ainda, no segundo, caso, de trabalhadores na época do Natal em que a procura por produtos e serviços aumenta.

O trabalhador temporário não é empregado da empresa tomadora de serviços, mas sim da empresa temporária. É importante mencionar que o prazo máximo desse tipo de contrato é de **3 meses**, podendo apenas haver prorrogação mediante autorização da Delegacia Regional do Trabalho.

O que acontece, em dezenas de casos, é a contratação de trabalhador temporário para prestar serviços a uma empresa quando não ocorre nenhum daqueles casos citados anteriormente, é somente uma vaga a mais na empresa. Além disso, o prazo do contrato é constantemente desrespeitado e os direitos trabalhistas do empregado não são cumpridos.

Caso ocorra essa hipótese, estará configurada a relação de emprego entre o temporário e a empresa tomadora do serviço (cliente da empresa temporária) e todos os direitos trabalhistas deverão ser observados. Mesmo quando a relação de trabalho temporário é respeitado, o trabalhador temporário, mesmo não tendo contrato regido pela CLT, terá direito a um salário equivalente ao empregado substituído ou aos empregados que façam tarefas iguais.

Estagiário – Lei 6.494/77

O estagiário é o aluno regularmente matriculado em instituição de ensino superior, médio e profissionalizante. O local de trabalho deve ser adequado para oferecer ao estudante uma complementação na sua aprendizagem. O estágio, na forma da lei, não cria vínculo empregatício, ou seja, o estagiário poderá receber uma bolsa como remuneração, mas esta e outros direitos trabalhistas não lhes são garantidos obrigatoriamente.

A maior fraude que se verifica nos estágios refere-se aos estudantes de faculdade. Estes devem fazer estágio na área relacionada aos seus estudos e nunca estagiar em vagas que não têm relação com o que aprende na faculdade. Um estudante de direito, por exemplo, não poderá ser contratado como estagiário apenas para ficar atendendo telefone, sem aprender nada sobre direito.

Caso isso ocorra, existirá vínculo empregatício e o estagiário será considerado verdadeiro empregado da empresa onde faz o estágio e não estagiário. Assim, deverá receber todos os seus direitos trabalhistas, os quais um estagiário, embora tenha uma relação com o empregador parecida com a de um empregado, não tem.

VII. DIREITO AO TRABALHO – PROGRAMAS E BENEFÍCIOS AO TRABALHADOR

Para contatos e telefones ver o capítulo “informações úteis”

Diante da crise do emprego que assombra o país, os governos federal, estaduais e municipais tentam minimizar o problema por meio de programas de auxílio e proteção ao trabalhador e às pessoas à procura de um emprego. A seguir estão alguns desses programas (federal, do Governo do Estado de São Paulo e da Prefeitura do Município de São Paulo) e informações básicas sobre eles.

Programas Federais

Plano Nacional de Qualificação

Criado em 1996 oferece treinamento profissionalizante para desempregados, pessoas em risco de perder o emprego e empregados que queiram aprimorar-se. O Programa utiliza recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e seus cursos são gratuitos, dando-se prioridade para a população de baixa escolaridade e nível de renda menor.

Os interessados no programa deverão encaminhar-se a um Posto de Atendimento ao Trabalhador (ver endereços da cidade de São Paulo no final desta cartilha) para efetuar seu cadastro e nele optar pela escolha de duas “Ações de Qualificação”.

Seguro-Desemprego

O Seguro-Desemprego se destina a todo trabalhador dispensado do seu emprego que comprovar:

- ter recebido salários consecutivos nos últimos 6 meses;
- ter trabalhado pelo menos 6 meses nos últimos 36 meses;
- não estar recebendo nenhum benefício da Previdência Social de prestação continuada, exceto auxílio-acidente ou pensão por morte;
- não possuir renda própria para o seu sustento e de seus familiares.

Munido dos documentos necessários, o trabalhador deverá se dirigir a um dos Postos de Atendimento do Seguro-Desemprego:

- Postos do Ministério do Trabalho e Emprego: -Delegacias Regionais do Trabalho (DRT), Subdelegacias do Trabalho (SDT), Postos Regionais do Trabalho (PRT) e Postos Locais do Trabalho (PLT);
- Postos Estaduais do Sistema Nacional de Emprego (SINE).
- Entidades Sindicais cadastradas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

O segurado receberá o auxílio por 3, 4 ou 5 meses. Três parcelas: se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo seis meses e no máximo onze meses, nos últimos trinta e seis meses; quatro parcelas: se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo doze meses e no máximo 23 meses, nos últimos 36 meses; cinco parcelas: se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo 24 meses, nos últimos 36 meses.

Programas Estaduais

Programa de Apoio à “Pessoa Portadora de Deficiência”

O PADEF foi criado com o objetivo de proporcionar aos trabalhadores com deficiência a obtenção e a manutenção do emprego, bem como atuar nas relações de trabalho entre o empregador e o empregado, na qualificação profissional, na orientação para o emprego, no empreendimento de ações e eventos que visem ampliar e garantir a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade.

O PADEF, por meio de parcerias com ONGs, órgãos públicos, instituições e empresas privadas, organiza e promove cursos de qualificação profissional para pessoas com deficiência, baseado na demanda exigida pelo mercado de trabalho. Atua ainda, no apoio a elaboração e execução de projetos e programas voltados para a informação do meio empresarial e da sociedade em geral sobre as questões pertinentes a construção de uma consciência que permita a empregabilidade e o pleno desenvolvimento da cidadania.

Telefone para contato: (11) 3337-0502

Programa Jovem Cidadão – Meu Primeiro Trabalho

O Programa Jovem Cidadão - Meu Primeiro Trabalho visa oferecer estágio de seis meses a estudantes do ensino médio da rede pública com idade entre 16 e 21 anos. Os estagiários recebem uma bolsa mensal de R\$ 130,00, cabendo ao Estado o pagamento de metade desta bolsa e uma apólice de seguro de acidentes pessoais e de vida, e às empresas empregadoras o restante da bolsa e o vale-transporte. Pretende-se com o Programa que o jovem obtenha experiência para facilitar sua entrada no mercado de trabalho.

O estágio tem como objetivo oferecer ao estudante a vivência das relações do mundo do trabalho, de modo que ele possa, por meio do aprendizado, adquirir habilidades específicas (experiência) e agregar novos valores a sua formação. A empresa deverá possibilitar ao estagiário aprendizado em suas diversas áreas através da diversificação de atividades.

- Preparar o jovem para o exercício da cidadania;
- Envolver a sociedade para participação e responsabilidade pelo futuro de nossos jovens;
- Atender às novas diretrizes da educação do Ensino Médio, proporcionando a formação para o trabalho;
- Reduzir a exposição dos jovens aos riscos individuais e sociais;
- Proporcionar ao aluno o fortalecimento de sua auto-estima;
- Ser um estímulo para o desempenho escolar e permanência nas escolas;
- Adquirir experiência de trabalho.

- O estágio tem duração de 6 (seis) meses, com carga horária de 4 horas diárias, entre o período das 06h00 e 22h00, 5 dias por semana.

Qualquer acréscimo ou benefício a mais é permitido. Por outro lado, o valor do vale-transporte não poderá ser descontado, parcial ou integralmente, do valor da bolsa estágio.

Importante: o estágio não cria vínculo empregatício e portanto está isento de encargos sociais.

Telefones para contato: (11) 3241-7484 ou 3241-7485

Programa Frentes de Trabalho

O Programa Frentes de Trabalho é um programa de combate à exclusão social. As Frentes de Trabalho são um instrumento de política pública que objetiva

reinsere o trabalhador que enfrenta um longo período de desemprego, ao mercado de trabalho.

São recrutados trabalhadores para nove meses de serviços à comunidade. No mesmo período, essas pessoas também frequentam cursos de requalificação profissional, que incluem noções de cidadania e geopolítica. Eles pintam muros, fazem varrição, ajudam a cuidar de estações ferroviárias e escolas públicas, entre outros serviços prestados à comunidade. Enfim, tornam-se também agentes do serviço público.

Esse Programa foi criado com o objetivo de oferecer ocupação, renda e qualificação às pessoas com mais de 12 meses de desemprego, visando sua reinserção no mercado de trabalho.

Concilia a execução de atividades de utilidade social, com programas de capacitação para o trabalho com conteúdos que procuram aumentar a empregabilidade.

O participante recebe uma bolsa-auxílio mensal (de valor não estipulado), uma cesta básica por mês e Cursos de qualificação para o desenvolvimento de habilidades básicas, habilidades de gestão e específicas ou cursos de alfabetização.

Telefones para contato: (11) 3241-7409, 3241-7410 ou 3241-7411

Postos de Atendimento ao Trabalhador

Trata-se de uma rede de atendimento ao trabalhador e a empresas, funcionando como um Balcão de Empregos, cadastrando trabalhadores desempregados em busca de um emprego e postos de trabalho disponíveis.

Também fornece os serviços de requerimento do Seguro-Desemprego, emissão de Carteira de Trabalho, orientação trabalhista e informações sobre outros programas da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho.

Telefone para contato: (11) 3241-7276

Programas Municipais

Programa Bolsa Trabalho-Renda

Criado pela Lei nº 13.163/2001, propicia aos bolsistas uma capacitação cidadã e sua participação em atividades comunitárias, para que não precisem trabalhar enquanto estudam. Os jovens selecionados recebem uma bolsa mensal de 45% do salário mínimo nacional mais auxílio-transporte por um período mínimo de seis meses e no máximo de 2 anos, contados a partir do recebimento da primeira parcela do benefício.

Critérios para participar:

- ter entre 16 e 20 anos;
- estar desempregado há no mínimo 6 meses e não estar recebendo seguro-desemprego;
- estar matriculado e freqüentando uma escola;
- morar há, no mínimo, 2 anos no Município de São Paulo;
- pertencer a uma família de baixa-renda.

Programa Bolsa Trabalho-Cursinho

Com este programa, a Prefeitura Municipal visa aumentar a possibilidade do acesso de jovens ao ensino superior, proporcionando cursos preparatórios pré-universitários. É destinado a jovens de 16 a 29 anos, que tenham concluído o ensino médio, inclusive profissionalizante, e que estejam desempregados. Para não perder a bolsa, o beneficiado deve ter freqüência de, no mínimo, 85% das aulas e participar de 100% dos exames simulados.

Critérios para participar:

- ter entre 16 e 29 anos;
- ter concluído o Ensino Médio;
- morar há, no mínimo, 2 anos no Município de São Paulo;
- estar desempregado.

Programa Operação Trabalho

Operação Trabalho não é emprego. Portanto, seus beneficiados não possuem qualquer vínculo empregatício com a Prefeitura de São Paulo ou entidades parceiras, não assinam um contrato de trabalho e sim um “Termo de Compromisso e Responsabilidade” com a Prefeitura.

O programa visa conceder atenção especial aos que estão desempregados há muito tempo, proporcionando acesso à renda e também contato com rotinas técnicas, normas e procedimentos em ambientes de trabalho, bem como informações sobre habilidades práticas necessárias no mercado de trabalho. Proporciona ainda capacitação teórica, visando ainda a estimular o desempregado na busca por emprego.

Critérios para participar:

- estar desempregado há, no mínimo, 8 meses e não estar recebendo o seguro-desemprego;
- ter entre 18 e 39 anos de idade;
- morar, há 1 ano, no mínimo, no Estado de São Paulo;
- pertencer à família de baixa-renda, cujos membros tenham rendimento bruto mensal igual ou inferior a 50% de um salário mínimo nacional, computando-se a os rendimentos brutos por membro da família.

Programa começar de novo

O programa tem como objetivo a requalificação e recolocação de desempregados com mais de quarenta anos. Aos desempregados é paga uma bolsa mensal de R\$ 189,00 para participarem de cursos de capacitação profissional.

A concessão das bolsas é feita após serem atendidos alguns critérios de participação, quais sejam:

- ter quarenta anos de idade ou mais;
- estar desempregado há, no mínimo, seis meses e não estar recebendo o seguro-desemprego;
- morar há dois anos ou mais no município de São Paulo;
- pertencer a família de baixa renda, identificada como aquela com renda por pessoa da família igual ou inferior a 50% de um salário mínimo.

VIII. ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS PELA DEFESA DO DIREITO AO TRABALHO

Para contatos ver capítulo “informações úteis”

Caso o trabalhador se sinta lesionado ou, de alguma forma, considere um de seus direitos trabalhistas violados, deverá procurar algum órgão que o auxilie na busca e efetivação de seus direitos. A seguir, são destacados alguns dos principais órgãos.

Sindicato

O sindicato é uma associação de pessoas que exerce certas atividades para defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou categoria.

O sindicato possui diversas funções, tais como: (i) a de representação – representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses da categoria ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; (ii) negocial – participar de negociações coletivas que resultarão em normas (acordos ou convenções coletivas) a serem aplicadas a toda categoria e (iii) assistencial – o artigo 592 da CLT determina que a receita da contribuição sindical deverá ser aplicada em assistência técnica, jurídica, médica, dentária, hospitalar, farmacêutica etc.

Defensoria Pública e Procuradoria de Assistência Judiciária

O trabalhador que necessite de assistência jurídica deve procurar a Defensoria Pública de seu Estado. O atendimento é feito gratuitamente para pessoas que, segundo critérios estabelecidos pelo Estado, não dispõe de condições financeiras para contratação de advogados.

Como em São Paulo ainda não foi constituído este órgão (Defensoria Pública), quem exerce esta função é a Procuradoria de Assistência Judiciária (P.A.J.), ligada à Procuradoria Geral do Estado.

Delegacia Regional do Trabalho e Emprego

As Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego foram criadas pelo artigo 51 da Portaria 713/92, emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A Delegacia Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo (DRT-SP) é formada por 24 sub-delegacias e por 123 postos de atendimento espalhados por todo o Estado de São Paulo. A Delegacia é procurada especialmente por sindicatos que propõe desde reivindicações de classe até sugestões. Embora atue principalmente com grupos associados, a Delegacia está à disposição de qualquer trabalhador. As DRTs têm a autonomia para multar empregadores e empresas, mas atua prioritariamente na tentativa de conciliação.

Atualmente a DRT-SP vêm atuando em parcerias com os órgãos federais como o INCRA (Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária) e o INSS (Instituto Nacional de Seguro Social) para que promovam programas sociais em parceria. Dessa forma, a DRT-SP deixa de ter um perfil unicamente conciliador e repressor para ser um órgão agente, ou seja, promovendo ações que aproximam os trabalhadores dos empregadores com o objetivo de evitar conflitos. Assim, atua também de forma preventiva.

Comissões de Emprego

As Comissões de Emprego são órgãos de caráter permanente. São compostas por no mínimo 6 e no máximo 18 membros, que são representantes em igual número dos trabalhadores, dos empregadores e do governo. Esses representantes vêm tanto de áreas urbanas como de áreas rurais.

As comissões de emprego existem nos planos estadual e municipal. As Comissões Municipais estão vinculadas à Comissão Estadual. As comissões de emprego são instituídas no âmbito do sistema nacional de emprego (SINE), órgão vinculado ao Ministério do trabalho e emprego (resolução do CONSELHO DELIBERATIVO DO FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR - CODEFAT nº 063 de 28 de julho de 1994).

A Secretaria Executiva das Comissões é exercida pela Coordenação Estadual do Sistema Nacional de Emprego (SINE) e, nos casos das Comissões Municipais, pelo órgão da Prefeitura responsável pela operacionalização das atividades inerentes ao SINE na localidade.

As competências das Comissões de Emprego podem ser agrupadas em 4 grandes funções:

- ° Orientar a execução local das políticas públicas, seja propondo medidas que minimizem problemas econômicos e do desemprego, seja indicando áreas e setores prioritários para alocação de recursos.

◦ Conhecer o mercado de trabalho local para que as políticas promovidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sejam mais efetivas. A partir daí, as Comissões de Emprego devem articular-se com instituições públicas e privadas, inclusive acadêmicas e de pesquisa a fim de obter subsídios às propostas do SINE e do Programa de Geração de Emprego e Renda - PROGER.

◦ Controlar a execução das ações e programas do MTE nas localidades em que atuam, uma vez que contam com variados pontos de vista de atores sociais preocupados e diretamente envolvidos com a questão do desenvolvimento local: governo, empregadores e trabalhadores.

◦ Promover a articulação institucional fazendo intercâmbio de informações com outras Comissões Estaduais e Municipais para orientação de suas ações.

Ministério Público do Trabalho (MPT)

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é um dos ramos do Ministério Público da União, que também compreende o Ministério Público Federal, o Ministério Público Militar e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. Tem como chefe o Procurador-Geral do Trabalho, eleito em lista tríplice e nomeado pelo Procurador-Geral da República.

O MPT é responsável especialmente por assuntos relativos ao direito do trabalho. O MPT atua de 2 formas:

(i) como órgão interventor, o MPT desempenha papel de defensor da lei em situações referentes às relações de trabalho que envolvam interesses difusos e coletivos. Emite pareceres em processos de competência da Justiça do Trabalho, participa das Sessões de Julgamento e ingressa com recursos quando houver desrespeito à legislação. Além disso, atua como árbitro e mediador em conflitos coletivos, fiscaliza o direito de greve nas atividades essenciais e propõe ações para a declaração de nulidade de cláusulas ilegais dos contratos de acordos coletivos.

(ii) como órgão agente, atua no recebimento de denúncias, instauração de procedimentos investigatórios e medidas administrativas e judiciais, quando comprovada a irregularidade. A medida administrativa utilizada é o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), que prevê multa caso seja descumprido e pode ser executado (concretizado) na Justiça do Trabalho.

O MPT fiscaliza ainda a forma de contratação do trabalhador, bem como postos de trabalho. Além disso, investiga denúncias ou notícias de discriminação, por exemplo, de trabalhadores negros. O MPT também atua contra o trabalho escravo, infantil e em relação às atividades portuárias.

Ministério Público Federal (MPF)

MPF é parte do Ministério Público da União e atua perante a Justiça Federal. Recebe também denúncias de crimes contra os direitos dos trabalhadores.

Além dos órgãos governamentais de auxílio ao trabalhador, existem organizações da sociedade civil que também prestam serviços ao trabalhador. Vale indicar aqui algumas delas.

Organização Civil de Ação Social (OCAS)

Fundada em 2001, desenvolve trabalhos sociais e comunitários, buscando resgatar a auto-estima da população de rua. Através da publicação da “Revista OCAS”, oferece a oportunidade de manifestação para populações em situação de rua. Além disso, os vendedores da revista participam de oficinas de arte-educação, que envolvem fotografia, desenho, teatro e música.

Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT)

Criado para intervir no campo das relações raciais e de gênero, buscando a igualdade de oportunidades e tratamento. Em 1992 o CEERT elaborou denúncia do descumprimento pelo Brasil da Convenção 111 da OIT, que trata da discriminação no local de trabalho. Recebeu apoio da CUT – Central Única dos Trabalhadores, que encaminhou uma denúncia à OIT em Genebra. Como resultado, o Ministério do Trabalho criou o Grupo de Trabalho para a Eliminação da Discriminação no Emprego e na Ocupação (GTEDEO). Possui papel de destaque no combate à discriminação no local de trabalho.

Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da Universidade de São Paulo (ITCP-USP)

Tem como objetivo criar formas alternativas de trabalho e renda para grupos excluídos, prioritariamente, de tal modo que fomente a criação da economia solidária e o desenvolvimento local. Desenvolve metodologia de trabalho participativo de formação de grupos populares em autogestão. Lidera a Rede de Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares, que reúne 14 incubadoras do País.

POUPATEMPO

Para emissão de Carteira de Trabalho e do Seguro-Desemprego

SESI

As unidades SESI promovem cursos de capacitação e cidadania para diversas faixas etárias.

SENAI

O SENAI ocupa um lugar destacado entre as principais instituições de educação profissional do país. Caracteriza-se como agência provedora de soluções para a indústria, tendo como atividade prioritária a educação profissional no Estado de São Paulo. O SENAI mantém um total de 139 unidades de atendimento, além de 58 unidades móveis.

IX. INFORMAÇÕES ÚTEIS

É importante que os próprios trabalhadores, em defesa dos seus direitos, ajam pessoalmente ou por meio de associações, denunciando violações de direitos. Dessa forma, gradativamente a sociedade perceberá as falhas que estão sendo cometidas no tratamento aos trabalhadores e àqueles que desejam entrar ou retornar ao mercado de trabalho.

Sindicato

O trabalhador deverá procurar o sindicato de acordo com sua categoria, sendo que existe, no máximo, um sindicato por categoria em cada cidade.

Defensoria Pública e Procuradoria de Assistência Judiciária

Procuradoria de Assistência Judiciária - Cível
Av. Liberdade, Nº 32 - Centro
Cep: 01502-000 / São Paulo - Sp
Telefone: (0xx11) 3105-5799
Informações: 0800-178989

Delegacia Regional do Trabalho e Emprego

Delegacia Regional Do Trabalho e Emprego - DRT/São Paulo
Rua Martins Fontes, nº 109- Centro
CEP: 01050-000 / São Paulo - SP
Telefone: (11) 3150-8106 / Fax: (11) 3255-6373

Subdelegacia do Trabalho e Emprego da Zona Norte:
Av. General Ataliba Leonel, nº 2764 - CEP: 22420-001
Telefone: 11-6973-8927. Fax: 11-6973-8927

Subdelegacia do Trabalho e Emprego da Zona Sul:
Rua Cabo Verde, nº 341 - CEP: 45500-811
Telefone: 11-3044- 4075. Fax: 11-3044-1425

Subdelegacia do Trabalho e Emprego da Zona Leste:
Rua Jordânia, nº 32 - CEP: 35430-001
Telefone: 11-6957-3534. Fax: 11-6684 – 9592

Subdelegacia do Trabalho e Emprego da Zona Oeste
Rua Afonso Sardinha - CEP: 50760-001
Telefone: 11-3832-6699. Fax: 11-3835-9504

Comissões de Emprego

Comissão Estadual De Emprego
Estado De São Paulo
Av. Angélica, Nº 2582, 10º Andar
Cep: 01228-200 / São Paulo - SP
Telefone: (011) 3311-1090 / Fax: (011) 3311-1134

Ministério Público do Trabalho (MPT)

Ministério Público Do Trabalho e Emprego
(Procuradoria Regional do Trabalho) - MPT da 2ª Região – São Paulo

Rua Juagaribe, nº 194 - Santa Cecília
CEP: 01224-000 / São Paulo –SP
Telefones: (11) 221-4977/ Fax: (11) 3331-7898

Rua Aurora, nº 955 – Santa Ifigênia
CEP: 01209-001/São Paulo – SP
Telefone: (11) 3225-0211/Fax: (11) 222-4121

Endereço eletrônico: www.prt2.gov.br
Denúncias (SOS Trabalho Infantil): 0800.11.16.16

Ministério Público Federal (MPF)

Ministério Público Federal
Procuradoria da República no Estado de São Paulo
Rua Peixoto Gomide, nº 768 – Cerqueira César
CEP: 01409-904 – São Paulo/SP
Telefone: (11) 3269-5000
Disque-denúncia: (11) 3253-7800

Organização Civil de Ação Social (OCAS)

OCAS
Rua Sampaio Moreira, 110, casa 9, Brás
São Paulo – CEP 03008-010
Tel: (11) 3311-6642

Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT)

CEERT
Rua Duarte de Azevedo, 737- Santana

São Paulo – CEP 02036-022
Tel: (11) 6978-8333

Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da Universidade de São Paulo (ITCP-USP)

ITCP-USP
Av. Professor Lúcio Martins Rodrigues, 256, trav. 4, bloco 28
Cidade Universitária
CEP 05508-900 – São Paulo SP
Telefone/fax: (11) 3091-5828

POUPATEMPO

Praça do Carmo, s/nº- Sé / São Paulo – SP
utilize a saída do metrô Sé da Rua Anita Garibaldi
Telefone: 0800-7723633

SESI

Telefone: (11) 3333-7511
Sede: Av. Paulista, nº 1313 - Cerqueira César
CEP: 01311-923 / São Paulo - SP
Endereço eletrônico: www.sesisp.org.br

SENAI

Rua Monsenhor Andrade, nº 298 – Unidade Brás
CEP: 03008-000 – São Paulo- SP
Telefone: (11) 3322-5000

DISQUE-DENÚNCIA

Telefone: 0800-156315

SÃO PAULO CONFIA - O BANCO DO POVO

Promovido pela Prefeitura de São Paulo
Telefone para contato: (11) 6097-7300

PROGRAMA DE APOIO À “PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA”

Telefone para contato: (11) 3337-0502/ 3361-6500 - ramais 64 e 52

X. BIBLIOGRAFIA

- *Comissões de conciliação prévia* - Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Relações do Trabalho – 3ª ed., Brasília, SRT, 2002, 65 p.
- *Cooperativas de mão-de-obra: manual contra fraude*, Rodrigo de Lacerda Carelli, São Paulo, LTr, 2002
- *Direito ao Trabalho*, Sérgio Pinto Martins, 13ª edição, São Paulo, Atlas, 2001

ENDEREÇOS ELETRÔNICOS

- www.prefeitura.sp.gov.br
- www.mte.gov.br
- www.emprego.sp.gov.gov.br
- www.prsp.mpf.gov.br
- www.planalto.gov.br
- www.seade.gov.br