

8. CONDIÇÕES DE TRABALHO

A legislação trabalhista e as convenções coletivas procuram assegurar aos empregados condições de trabalho adequadas ao desempenho de suas atribuições. Independentemente de estar ou não previsto na legislação você deve exigir condições de trabalho que assegurem sua saúde, que deve vir em primeiro lugar. Por isso, caso estas condições não estejam garantidas, você deve procurar o seu Sindicato.

8.1 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

É o adicional pago ao trabalhador que exerce atividade que o sujeite a agentes nocivos para a sua saúde, podendo causar-lhe doenças ou danos ao organismo. Por exemplo, mecânico, pintor, lavadeira, açougueiro (câmara fria), lavador de carros, padeiro, etc.

Dependendo do grau de insalubridade das condições de trabalho, o adicional varia entre 40%, 20% e 10%, calculado sobre a remuneração⁶⁷. Muitas vezes, ao invés de contribuir para a melhoria das condições de trabalho, o adicional provoca o efeito inverso. Sai mais barato para o empregador, em vários casos, pagar o adicional aos seus empregados ao invés de melhorar as condições de trabalho, com vista à eliminação da insalubridade.

Ultimamente os Tribunais do Trabalho vêm adotando o entendimento de que o adicional de insalubridade deve ser calculado sobre o salário normativo ou piso salarial da categoria, na forma da Súmula nº 17 do TST.

67. Ver art. 7º, inciso 23, da Constituição Federal.

Como conseguir o adicional

Para se constatar a insalubridade em determinado local de trabalho faz-se necessário uma perícia técnica por via administrativa através da DRT, por perito contratado ou por ação judicial.

O sindicato pode entrar com uma ação judicial pleiteando adicional de insalubridade em nome de todos os seus associados, independente de outorga de procuração.

8.2 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O adicional de periculosidade previsto na CLT é pago aos empregados que trabalham em atividades ou operações perigosas, que impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuadas. É o caso de lavador de vidros de edifícios, eletricitas, trabalhadores de lojas que comerciam fogos, munição, etc.

Seu valor é de 30% do salário do empregado.

8.3 ASSENTOS NOS LOCAIS DE TRABALHO

As empresas devem assegurar cadeiras com encostos a todos os empregados que exerçam a função de caixas. Nos locais onde o atendimento ao público é feito em pé, devem ser colocados assentos para descanso nas horas sem movimento. Estes direitos estão garantidos nas convenções coletivas de trabalho⁷³ e na legislação.

8.4 UNIFORME, CALÇADO E MAQUIAGEM

Quando forem exigidos pela empresa, deverão ser fornecidos gratuitamente os uniformes, calçados e maquiagem⁶⁸ adequados aos empregados⁶⁹. Consulte seu Sindicato.

68. Ver art. 199 da CLT e NR nº 17 do MTb.

69. Algumas convenções coletivas asseguram o direito à maquiagem outras não. De qualquer forma, o TRT/SC tem entendido que: *Quando a empresa exigir o uso de maquiagem, fornecerá, gratuitamente, o material necessário* (precedente nº 20,12).

8.5 CIPA

Os estabelecimentos comerciais com mais de 50 empregados (em alguns casos com mais de 20, veja a tabela a seguir), por lei, devem ter Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Metade dos membros da CIPA é eleita pelos empregados e metade é nomeada pelo próprio empregador⁷⁰.

A CIPA tem como objetivo observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho; solicitar medidas para reduzir, até eliminar os riscos existentes; discutir os acidentes ocorridos, solicitando medidas que previnam acidentes semelhantes.

As eleições devem ser democráticas e transparentes. O edital de convocação deve ser afixado em local público e de amplo acesso. Assim que você tomar conhecimento da convocação entre em contato com o seu Sindicato, para que possa ser feito um acompanhamento, visando assegurar a democracia do processo, pois muitos empregadores manobram as eleições para garantir a escolha de pessoas comprometidos apenas com os interesses da empresa.

O número de representantes de empregados e empregadores na CIPA é determinado pelo número de trabalhadores no estabelecimento e o grau de risco a que os empregados estão submetidos. Para saber o grau de risco do seu estabelecimento você deve consultar o seu Sindicato⁷¹. Veja na tabela o número de componentes da CIPA, segundo o grau de risco e número de trabalhadores⁷².

70. Ver NR nº 5.

71. O grau de risco está estabelecido na Classificação Nacional de Atividades Econômicas, quadro I, NR 4, redação dada pela Portaria DSST nº 01, de 12 de maio de 1995, publicada no Diário Oficial da União de 25.05.95.

72. Ver NR nº 5 de legislação complementar.

Grau de Risco	Nº de empregados no estabelecimento	20 a 50	51 a 100	101 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.500	2.501 a 5.000	5.001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
1	Representantes do empregador				2	3	4	5	1
	Representantes do empregado				2	3	4	5	1
2	Representantes do empregador		1	2	3	4	5	6	1
	Representantes do empregado		1	2	3	4	5	6	1
3	Representantes do empregador	1	2	4	6	8	10	12	2
	Representantes do empregado	1	2	4	6	8	10	12	2
4	Representantes do empregador	1	3	4	6	9	12	15	2
	Representantes do empregado	1	3	4	6	9	12	15	2

8.6 ESTABILIDADE DO CIPEIRO

Os empregados eleitos para cargo de cipeiro, inclusive os suplentes, não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal, a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Se o empregador demitir terá que comprovar perante a Justiça do Trabalho a existência de qualquer dos motivos acima mencionados, sob pena de ter de reintegrar o cipeiro⁷³. A Constituição Federal amplia esta estabilidade até um ano após o término do mandato⁷⁴.

73. Artigo 165 da CLT e jurisprudência do TST (RR-6.039/90.3, Afonso Celso, AC. 1º T. 1.972/90.1).

74. Artigo 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição Federal.