Pata Assinada

SINDPETSHOP

30/10/2009

Pata assinada - Edição 01
Trabalhos dos setores Pet e cuidados

ANTES DE COMEÇAR

Trabalhar com animais é cuidar, atender, proteger, limpar, organizar, orientar, conter, acompanhar e resolver problemas todos os dias. Mas, no meio dessa rotina, uma coisa também precisa ser cuidada: os seus direitos.

Nem sempre é fácil saber o que a empresa deve oferecer, o que está previsto na lei, o que pode estar garantido pela Convenção Coletiva de Trabalho e, principalmente, o que fazer quando alguma coisa não parece certa.

Por isso, esta HQ foi criada.

Aqui, você vai acompanhar situações que podem fazer parte da rotina de quem trabalha no setor pet — desde o primeiro dia de trabalho até situações envolvendo jornada, salário, benefícios, segurança, documentos, CCT e desligamento.

A ideia não é transformar você em especialista em Direito do Trabalho. É ajudar você a reconhecer situações, fazer as perguntas certas, guardar as informações importantes e saber onde procurar orientação quando precisar.

Porque conhecer seus direitos não é criar problema.
É saber onde você está pisando.

E quem cuida dos animais todos os dias também merece ter quem cuide da informação sobre o seu trabalho.

SindPetshop-SP
cuidando de quem cuida

Créditos:

Uma produção **Sindpetshop SP**
https://sindpetshop.org.br/

Escrita, edição e ilustração:
Gabriel Matteo

Revisão:
João Ap. de Paula Britto
Gustavo dos Santos
Danilo Velico

Esta é uma obra de ficção, produzida para fins educativos e de conscientização sobre direitos e relações de trabalho no setor pet. Os personagens, nomes, empresas, estabelecimentos, diálogos e situações apresentados nesta HQ são fictícios e foram criados exclusivamente para ilustrar situações e conceitos abordados ao longo do material. Esta obra não retrata ou pretende retratar pessoas, empresas ou acontecimentos específicos da vida real. Qualquer semelhança com pessoas, empresas, estabelecimentos ou situações reais é mera coincidência. As situações apresentadas têm caráter ilustrativo e não substituem a análise individual de cada caso, nem constituem orientação jurídica específica. Em situações concretas, recomenda-se buscar orientação adequada, especialmente junto ao SindPetshop-SP e aos canais oficiais competentes.

Preciso arrumar um trabalho logo, mas são tantos lugares...

Mais nova eu dava banho na mel da vizinha toda semana, pode ser um começo!

Patas & Cia

Mas isso parece demais pra começar...

Aqui parece Perfeito!!!

Pet Feliz

Pode deixar, Seu Gilberto!

Muito obrigado, volte sempre!!

Pata Assinada

SINDPETSHOP
30/10/2009

Muito bom Seu Gilberto, que bom que ela sempre volta!

Pois é, ela uma das clientes mais antigas daqui...

Bom dia, eu gostaria de falar com o dono, por favor!

Sou eu mesmo, como posso ajudar?

Pet Feliz

Será que vocês teriam alguma vaga para banhista?

Temos sim, na verdade com urgência, quando você consegue começar?

Eita, mas assim sem entrevista ou combinarmos valores e etc...

É que isso geralmente conseguimos acertar depois, mas vamos conversar sim, hoje você está disponível?

Você sabe o que observar antes de aceitar um emprego nas áreas pet?



☑ Onde vou trabalhar?
Razão social, CNPJ e endereço da unidade. Confira se serão os mesmos que aparecerão na sua carteira.

☑ Qual a escala?
Dias, horários, folgas, plantões, domingos e feriados — de preferência por escrito ou mensagem.

☑ Qual convenção coletiva se aplica?
Depende do município, da atividade da empresa e do sindicato patronal.

☑ Minha contratação será CLT ou outra modalidade?
CLT, contrato de experiência, prazo determinado, estágio, MEI/PJ ou outra.

☑ Salário e piso:
O valor combinado respeita o piso da convenção aplicável?

☑ Exame admissional:
Deve ser feito antes de começar e ser custeado pela empresa.

☑ Documentos:
Entregue o necessário para a admissão e guarde cópia (ou foto) do que entregar e assinar.

☑ Papéis para assinar:
Nunca assine documento em branco e peça cópia de tudo.

☑ EPI, uniforme e treinamento:
o que a empresa fornece? Quem paga?

☑ Carteira de Trabalho Digital:
depois da admissão, confira no aplicativo se o contrato aparece com data, cargo e salário corretos.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
É um contrato por prazo determinado de até 90 dias e pode ser prorrogado uma vez, desde que o total não ultrapasse esse limite. Durante a experiência você é empregado: tem FGTS, férias proporcionais e 13º proporcional.

"SÓ UM TESTE" TAMBÉM É TRABALHO
Trabalhar alguns dias "para testar" sem registro pode gerar dúvidas sobre a natureza da relação. Se você já cumpre horários e recebe ordens, guarde provas (mensagens, escala, fotos do local) e procure orientação antes de aceitar a situação. CLT, art. 29 (anotação da admissão na CTPS em até 5 dias úteis); art. 166 (EPI fornecido gratuitamente); art. 168 (exames médicos por conta do empregador); art. 445, parágrafo único, e art. 451 (contrato de experiência).

Quero contar logo pra minha amiga do meu novo emprego!

Alô?

Oi Dani, aqui é a Bia!

Bia, como você está, tudo bem por aí?

Adivinha quem vai trabalhar em um PetShop?!

Não é o Pet Feliz!

Ha haaa que legal, amiga, mas me diz, não é o Patas & Cia não né?

Meus parabéns, amiga!

Mas eu quase fui lá, porque? É ruim??

Mais ou menos, trabalhei um tempo lá, não sei como está hoje, mas na época tive que até abrir um MEI...

Sem falar que mesmo cumprindo horário como CLT, havia dias sem hora de ir embora que não eram pagos do jeito certo!

E como você sabia que não era o jeito certo?

Por causa deles, foram um dia conversar com a gente pois ficaram sabendo de diversas situações!

Eles quem???

O Sindpetshop SP!

Patas & Cia

Conversaram com a Kelly, a dona, e depois com os funcionários...

Patas & Cia

Aí que fiquei sabendo sobre as irregularidades e tipos de contratação!

Modalidades de contratação, em qual você se encaixa?

CLT (carteira assinada): Vínculo de emprego com registro e todos os direitos trabalhistas (férias, 13º, FGTS, descansos etc.).

Experiência / prazo determinado: Contrato CLT com data de término, prorrogação e direitos proporcionais no fim.

MEI: Empresário individual que presta serviço por conta própria, sem vínculo de emprego quando há autonomia real.

PJ / autônomo: Contrato civil de prestação de serviços. Os mesmos pontos do MEI: autonomia real, ausência de subordinação, escolha de quando e como trabalhar.

Sem registro (informal): Sem registro, você fica sem contribuição ao INSS e FGTS pelo empregador. Se há horário, ordens e habitualidade, procure orientação.

Estágio: Atividade educativa para estudantes, com termo de compromisso e instituição de ensino.





COMO A JUSTIÇA DO TRABALHO COSTUMA OLHAR

A relação de emprego costuma ser reconhecida quando estão presentes, ao mesmo tempo: trabalho de pessoa física, com pessoalidade (você mesmo faz), habitualidade, pagamento e subordinação (você recebe ordens e cumpre horários da empresa). Atos que buscam disfarçar uma relação de emprego podem ser considerados nulos. Isso não significa que todo MEI ou PJ seja irregular: cada caso é analisado pelos fatos.

MUDANÇA DE FUNÇÃO E ACÚMULO DE TAREFAS

É comum, no setor, a mesma pessoa banhar, tosar, atender e caixear. A CLT admite que o empregado faça tarefas compatíveis com a sua condição pessoal, mas alterações que prejudiquem o empregado ou mudanças relevantes de função podem exigir ajuste de salário, gratificação ou cargo. Muitas convenções coletivas tratam de gratificação de função — confira a sua.

MAIS TARDE...

Mas me conta, como foi quando você saiu, tem algum conselho pra mim?

Eles me aconselharam a juntar todos os documentos e registros que eu tinha acumulado através do tempo;

Acabou que isso facilitou muito o processo de saída e transição para o meu emprego atual como auxiliar veterinária!

NO DIA SEGUINTE...

Pet Feliz

Então já que acertamos os detalhes, para começar só preciso que você assine esse contrato, só por formalidade!

Perfeito, só que você teria mais uma cópia dele, só pra que eu tenha um desse comigo também?

CHECKLIST DO TRABALHADOR: GUARDE ESTES DOCUMENTOS



- ☑ **Contrato de trabalho e ficha de registro:** Comprova função, salário, jornada e data de admissão.
- ☑ **Holerites (contracheques):** Mostram salário, horas extras, adicionais e descontos.
- ☑ **Registros de jornada (ponto, escala):** Comprovam horários, intervalos e horas extras.
- ☑ **Comprovantes de pagamento:** Provam datas e valores recebidos.
- ☑ **Documentos de admissão:** Exame admissional (ASO), termo de vale-transporte, ficha de registro.
- ☑ **Documentos de rescisão:** Termo de rescisão (TRCT), guias, comprovantes de pagamento.
- ☑ **Comunicações relevantes da empresa:** Mensagens, e-mails, avisos de escala, advertências, suspensões.
- ☑ **Documentos relacionados a acidentes:** CAT, atestados, laudos, receitas, fotos, nomes de testemunhas.
- ☑ **Cópia ou acesso à CCT aplicável:** Mostra piso, reajuste, benefícios e regras específicas. Site do SindPetshop-SP.

EXTRAS QUE AJUDAM MUITO

• Extrato do FGTS (aplicativo FGTS): mostra se os depósitos estão em dia.
• Extrato do INSS/CNIS (aplicativo Meu INSS): mostra seus vínculos e contribuições.
• Comprovantes de férias e 13º: aviso, recibo e pagamento.
• Exames periódicos (ASO) e treinamentos de segurança que você fez.

Como guardar: crie uma pasta no celular ou na nuvem, nomeie os arquivos com a data (ex.: "2026-03 holerite") e faça backup. Não deixe tudo apenas em grupos ou contas da empresa: você pode perder o acesso ao sair.

Me acompanhe por favor, vou te apresentar ao nosso tosador, o Rafa!

Muito prazer! Bia né? Seja bem vinda ao nosso espaço!

Muito obrigada, estou ansiosa para começar e aprender um pouco de tudo daqui!

Fica tranquila, pra pegar é rapidinho, a banheira que usamos fica atrás de você!

Não vejo a hora de começar e tudo parece tão bem ajeitado e cuidado...

Bia, pronta pra começar?

Estava pensando nisso agora!

Com qual dessas áreas você mais se identifica?

Pet Shop — Loja, Caixa e Estoque
Atendimento, vendas, caixa, estoque e reposição.
Rotina: metas e comissões, domingos e feriados, acúmulo de funções, piso salarial, esforço físico e longos períodos em pé.

Banho e Tosa
Banho, secagem, tosa, higiene e contenção de animais.
Rotina: agendamentos, comissões, acúmulo de funções, mordidas e arranhões, produtos químicos, ruído, umidade e esforço repetitivo.

Clínica Veterinária
Recepção, consultas, exames, internação e apoio à equipe.
Rotina: plantões, trabalho noturno, domingos e feriados, intervalos, riscos biológicos, perfurocortantes, medicamentos e contenção de animais.

Hospital Veterinário
Urgência, internação, cirurgias e atendimento 24 horas.
Rotina: escalas, plantões, jornada noturna, banco de horas, descanso, sobreaviso e desgaste físico e emocional.

Centro de Estética Animal
Banho, tosa, estética e cuidados especiais.
Rotina: agendamentos, metas, comissões, produtividade, produtos químicos, esforço repetitivo e riscos no manejo dos animais.

Atendimento e Recepção
Agenda, telefone, recepção, atendimento e caixa.
Rotina: metas, acúmulo de funções, pausas, pressão, conflitos com clientes, postura e desgaste emocional.

Hotel, Creche e Adestramento
Monitoria, passeios, treinamento e cuidados com animais.
Rotina: escalas, plantões, pernoites, feriados, mordidas, brigas entre animais, quedas e atividades externas.



Se alguma dessas situações faz parte da sua rotina, o SindPetshop-SP pode orientar você sobre seus direitos, a Convenção Coletiva aplicável e questões relacionadas ao trabalho.

ENQUANTO ISSO...

Patas & Cia

Rações
Acessórios
Medicamentos
Banho e Tosa

Seu pet sempre bem!

Oi, consigo falar agora sim, o que aconteceu??

Vendas
Agendamentos
Equipe
Clientes
Eventos
Novidades

Sonhe
Planeje
Conquiste

Mais uma auxiliar veterinária pediu demissão? Ok, obrigada!

Animais
Pessoas
Amor

Será que dessa vez a Dani consegue me ajudar com isso!?

Mais saúde
Mais sorrisos
Mais patinhas
Mais histórias

Dani

(Celular toca)

O que??? Pra ela estar me ligando, coisa boa não é!

Oi Kelly, aconteceu alguma coisa???

Patas & Cia

Aqui tem amor em forma de patas

Grandes resultados vêm de grandes conexões

Então, eu queria saber se você tem interesse em retornar aqui pra gente...

Afinal você sabe que foi nossa melhooor auxiliar veterinária até hoje

(isso, finge que vai dar aumento)

Podemos até negociar aquele aumento que você tinha pedido!!!

Consultórios
Exames
Internação
Centro Cirúrgico
UTI Veterinária

Ah era isso, já ouvi essa história e agora tenho carteira assinada e ninguém tentando me enganar, de jeito nenhum eu volto!!!

HA HA HA HA, boa Kelly, eu também estou com saudade e dos meus antigos colegas, podemos até marcar de sair um dia desses...

Cuidar é um ato de amor

Foco
Cuidado
Amor

Patas & Cia

Grandes resultados vêm de grandes conexões

Sonhe
Planeje
Conquiste

(Ela percebeu o golpe, tô fora)

Mas já estou em outro lugar no momento então muito obrigada por enquanto! (desliga)

Aqui tem amor em forma de patas

Exibida, mas ok, vou encontrar alguém que esteja "realmente precisando"!



O QUE OBSERVAR NA SUA JORNADA

Jornada: até 8 horas por dia e 44 por semana, salvo regras diferentes previstas em acordo ou convenção.

Intervalo: em jornadas acima de 6 horas, normalmente de 1 a 2 horas. Pode haver redução conforme a CCT, respeitando o mínimo legal.

Descanso: mínimo de 11 horas entre uma jornada e outra e 24 horas de descanso semanal.

Horas extras: adicional mínimo de 50%, normalmente limitado a 2 horas extras por dia.

Banco de horas: permite compensar horas trabalhadas em outro momento, conforme as regras do acordo ou convenção aplicável.

Escala 12x36: permitida nas condições previstas em lei e nos instrumentos coletivos ou acordo individual aplicável.

Trabalho noturno: entre 22h e 5h, com adicional mínimo de 20% e regras específicas para a hora noturna.

Domingos e feriados: o trabalho pode ter regras específicas conforme a atividade, legislação local e Convenção Coletiva. Quando não houver compensação válida, podem existir diferenças de pagamento.

Controle de jornada: empresas com mais de 20 empregados devem manter controle de jornada. Mesmo quando não for obrigatório, registrar seus próprios horários pode ser importante em caso de dúvida ou conflito.

TEMPO À DISPOSIÇÃO

O tempo em que você aguarda ordens ou está à disposição da empresa pode contar como jornada: por exemplo, esperar o cliente ou o tutor, ficar de prontidão, participar de reunião ou treinamento obrigatório. Há exceções previstas em lei. Anote e pergunte; não presuma.

E no seu salário e benefícios?



Pagamento: o salário mensal deve ser pago até o 5º dia útil do mês seguinte.

Piso e reajuste: o piso salarial e os reajustes podem ser definidos pela Convenção Coletiva da categoria.

Comissões: comissões podem fazer parte da remuneração e podem gerar reflexos em outros direitos, como o repouso semanal remunerado.

Descontos: descontos no salário precisam ter base legal, autorização válida ou previsão aplicável.

FGTS: a empresa deposita 8% do salário na conta do trabalhador. Esse valor não é descontado do salário.

Férias: após 12 meses de trabalho, o trabalhador tem direito a férias, com acréscimo de 1/3. Podem ser divididas conforme as regras legais.

13º salário: pago normalmente em duas parcelas, sendo a segunda até 20 de dezembro.

NO HOLERITE, CONFIRA

Salário-base compatível com o piso da convenção e com o contrato;
Horas extras e adicionais (noturno, função, insalubridade ou periculosidade, quando aplicável);
Descontos: INSS, imposto de renda, vale-transporte e qualquer outro;
Depósito do FGTS no extrato do aplicativo, mês a mês.

DESCONTOS POR PREJUÍZO

Desconto por dano a equipamento, animal ou material não pode ser presumido. Se aparecer um valor que você não entende, peça a explicação por escrito e procure o sindicato antes de assinar qualquer documento de concordância.

NO DIA SEGUINTE...

Pet Feliz

Rações
Acessórios
Banho e Tosa

Oi, eu eu não te conheci ainda, me chamo Bia!

Então você é a menina nova... hum.....

Vamos deixar algumas coisas claras por aqui, eu sou o ger...

...RENATO...

RENATO! Esse é o Renato, nosso atendente

O Renato é um caso meio complicado, se acha o dono...

Mas enfim, seu avental está ali!

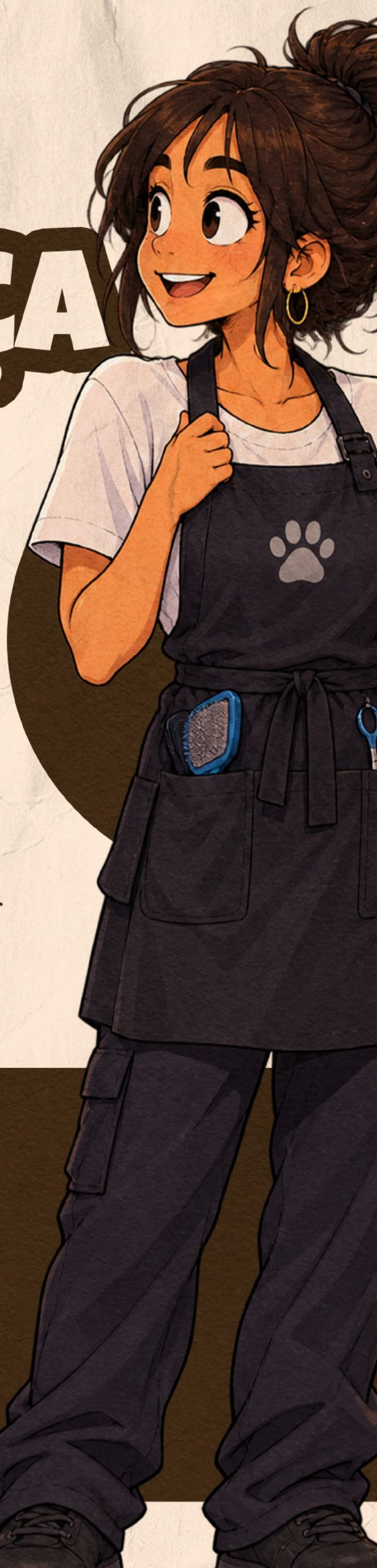
Tem mais algum equipamento de segurança, luva ou algo nesse sentido que precisa?

Claro!!! Vou te mostrar onde ficam...

Vamos começar pelo amigão aqui?

Claro, mas uma pergunta...

SAÚDE E SEGURANÇA



EPI: a empresa deve fornecer gratuitamente os equipamentos adequados, em boas condições, e orientar sobre seu uso.

Orientação: o trabalhador deve ser informado sobre os riscos da função e como se proteger.

Exames médicos: a empresa deve realizar os exames ocupacionais exigidos e fornecer o ASO.

Controle de riscos: devem ser identificados e controlados riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, além dos riscos psicossociais conforme as regras aplicáveis.

Ergonomia: o trabalho deve considerar postura, organização, pausas e esforço físico adequado à atividade.

Prevenção: empresas que se enquadram nas regras da CIPA devem manter a estrutura de prevenção prevista na legislação.

Adicionais: insalubridade e periculosidade não são automáticos. Quando cabíveis, dependem da caracterização das condições de trabalho conforme as regras legais e avaliação técnica.

MORDIDA, ARRANHÃO OU ACIDENTE: O QUE FAZER

1. Cuide da sua saúde primeiro. Procure atendimento e guarde atestado, receita e laudos.
2. Avise a chefia, de preferência por escrito ou mensagem, com data e hora.
3. Registre: fotos, nome de quem presenciou e o que aconteceu.
4. A empresa deve emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) até o primeiro dia útil seguinte ao acidente.
5. Se ela não emitir, a CAT pode ser feita pelo próprio acidentado, pelo médico que o atendeu, pelo sindicato ou por autoridade pública.
6. Se houver afastamento com benefício acidentário do INSS, existe estabilidade no emprego por, no mínimo, 12 meses após o fim do benefício.

CUIDADO EMOCIONAL TAMBÉM É SEGURANÇA

O setor pet lida com luto de tutores, eutanásia, animais em sofrimento e clientes emocionalmente abalados. Esses fatores fazem parte dos riscos psicossociais que a empresa deve considerar. Se você se sente sobrecarregado, procure apoio: o CVV atende gratuitamente, 24 horas, pelo 188, e o sindicato pode ajudar com questões de assédio, metas abusivas e condições de trabalho.

Assédio sexual: Código Penal, art. 216-A. Danos morais: Código Civil, arts. 186 e 927. Descumprimento grave de obrigações pela empresa: CLT, art. 483 (rescisão indireta).

Pet Feliz
Rações
Acessórios
Banho e Tosa
Rafa, muito obrigada por me ensinar, eu realmente sabia só o básico
Por nada, Bia, é só o treinamento!!!
Eu só queria saber onde almoçar barato por aqui
Carinho Sempre
Aqui tem amor de bicho (também)
O VR foi pensado para o restaurante aqui da frente, vamos lá?
É que como ninguém falou nada e eu ainda estou no treinamento né...
Ah, o seu Gilberto só deve ter esquecido, mas recebe, tem mais coisa mas aí é ler a CCT!
CCT? O que é isso?
É tipo um manual de direitos nossos, fala com o seu Gilberto depois!
MAIS TARDE...
Renato, uma pergunta, o que é essa tal CCT?
Mal chegou e já quer arrumar problema?
Ué, como assim???

Bom dia, seu Gilberto!

SEU GILBERTO! Oi seu Gilberto!!!

Bom dia!!!

Como está o seu dia, o senhor está bem? eu posso ajudar com alguma coisa???? É só pedir!

Está tudo bem Renato, obrigado!

Seu Gilberto, posso te fazer uma pergunta?

Claro, como eu posso te ajudar?

O Rafa me falou de uma tal de CCT, o que é isso?

É uma lista de normas e direitos que o sindicato definiu, eles que vão saber te explicar melhor!

poderia me passar o telefone deles?

Claro, Renato, passa o telefone pra ela, por favor...

Será que consigo falar com eles ainda hoje???

Bom dia, é o Marcos do sindicato?

Bom dia, sou eu mesmo, do Sindpetsho SP, como posso ajudar?

Será que poderíamos conversar ainda hoje?

Claro, vou te passar nosso endereço...

MAIS TARDE...

Sobre a CCT, ela é um acordo entre o sindicato que representa você trabalhador, o laboral, no caso, nós, e o dos patrões, o patronal, que varia de setor pra setor...

Nisso, discutimos como podemos melhorar a vida para o trabalhador, enquanto o patronal rebate com o que não prejudique as empresas do setor...

Do seu setor, a CCT é essa, são muitas páginas e juridiquês, mas eu vou resumir para você...

Vamos começar com a diferença da CLT e CCT e o que são tratativas que somente nós podemos conquistar com peso de lei para você!

CLT e Convenção Coletiva

CLT: estabelece as regras gerais dos direitos e deveres trabalhistas em todo o Brasil.

CCT (Convenção Coletiva de Trabalho): é negociada entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal e pode estabelecer regras específicas para a categoria e a região, como pisos salariais, reajustes e benefícios.

Importante: a CCT aplicável depende do enquadramento profissional, da atividade econômica e da base territorial. Ela pode complementar a legislação e estabelecer condições específicas, respeitados os limites legais.



O que a CCT pode garantir além da CLT?

Piso salarial: a CLT estabelece o salário mínimo nacional; a CCT pode definir pisos para a categoria e determinadas funções.

Reajuste anual: a CCT pode estabelecer o percentual de reajuste e a data-base.

Horas extras: adicional mínimo legal de 50%, podendo a CCT prever percentuais maiores e regras específicas.

Domingos e feriados: a CCT pode estabelecer condições de trabalho, folgas e pagamentos, conforme a legislação aplicável.

Alimentação: vale-refeição, vale-alimentação ou cesta básica podem ser previstos na CCT.

Saúde e seguros: a CCT pode garantir benefícios como assistência médica, odontológica e seguro de vida.

Rescisão: o pagamento das verbas rescisórias deve respeitar o prazo legal de até 10 dias. A CCT pode prever procedimentos adicionais.

Descumprimento: a CCT pode estabelecer multa por violação de suas cláusulas, conforme as condições previstas no instrumento.

Lembre-se: nem todo benefício é garantido automaticamente pela CLT. Consulte a Convenção Coletiva aplicável à sua categoria e região para conhecer seus direitos.

Espero que tnha ficado mais simples agora

Perfeito, vou te enviar também uma cópia, até mais!

Com essa explicação entendi certinho agora!

Tchau tchau, muito obrigada!

Eu preciso falar com a Dani sobre isso!

Oi Dani, tudo bem?

Que supresa!! Oi bia, tudo sim, e você?

Acredita que estou voltando do sindicato!?

Que legal, mas aconteceu alguma coisa? Já estou de saída então dá pra conversarmos!

Não, só fui buscar orientação mesmo, e eles explicam tudo direitinho! Por exemplo, você sabe o que é CCT?

MINUTOS DEPOIS...

Caramba, eu já tinha ouvido falar mais não sabia exatamente o que era, vou procurar eles depois também!

E tem mais, me explicaram sobre as datas e também sobre tipos de desligamento, depois eu te mando, mas os advogados deles podem ajudar bastante com essas coisas!

Mas agora tenho que ir, tchau tchau Dani!

Tchau Bia, bom te ver, e não esquece de me mandar essas coisas viu!?

CALENDÁRIO DO TRABALHADOR PET



Todo mês: até o 5º dia útil: pagamento do salário. Confira o holerite e os depósitos do FGTS.

Fevereiro a novembro: até 30/11: pagamento da 1ª parcela do 13º salário.

Até 20 de dezembro: pagamento da 2ª parcela do 13º salário.

A cada 12 meses de trabalho: aquisição do direito a férias, que devem ser concedidas no período legal seguinte.

Data-base da categoria: período de reajuste salarial e negociação de novas condições na CCT. Consulte a convenção aplicável.

30 dias antes da data-base: período em que a dispensa sem justa causa pode gerar indenização adicional, conforme a lei.

Até 10 dias após o término do contrato: prazo para pagamento das verbas rescisórias.

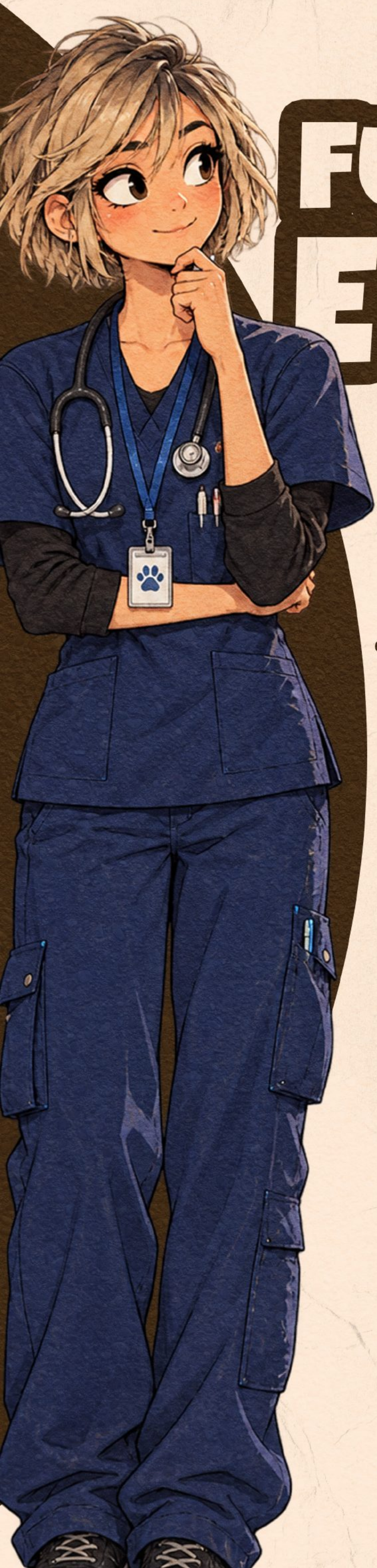
Do 7º ao 120º dia após a dispensa: prazo geral para solicitar o seguro-desemprego, quando houver direito.

Até 2 anos após o fim do contrato: prazo para ajuizar ação trabalhista, observada a prescrição dos últimos 5 anos.

Dia do Trabalhador Pet: confira na CCT aplicável se existe previsão de folga ou condição especial para a data.

Importante: as regras podem variar conforme a situação do trabalhador e a CCT aplicável.

Consulte o SindPetshop-SP para orientação.



FUI DEMITIDO. E AGORA?

Antes de tudo, mantenha a calma, organize os documentos e confira seus direitos.

1. Confirme o desligamento: identifique quem tomou a iniciativa e guarde a comunicação.

2. Confira as datas: comunicação, término do contrato e aviso-prévio podem ter datas diferentes.

3. Leia antes de assinar: não assine documentos em branco e peça sua via.

4. Confira os valores: saldo de salário, 13º proporcional, férias com 1/3, aviso-prévio e demais verbas devidas.

5. Verifique o FGTS: confira os depósitos e, quando aplicável, a indenização rescisória.

6. Consulte seus benefícios: verifique se você tem direito ao saque do FGTS e ao seguro-desemprego.

7. Consulte a CCT: podem existir regras específicas para sua categoria.

8. Procure orientação: se houver dúvidas ou valores divergentes, peça ajuda para entender a rescisão antes de reconhecer valores ou assinar declarações de quitação.

Lembre-se: o prazo legal para pagamento das verbas rescisórias é, em regra, de até 10 dias após o término do contrato.

O SindPetshop-SP pode orientar você sobre seus direitos e ajudar a verificar as regras aplicáveis ao seu caso.

UM TEMPO DEPOIS...

Ei, vocês ficaram sabendo que o sindicato assinou nossa nova convenção?

Sério?

Hum... idai...

Caramba, que legal, e o que vai mudar?

Hum... Pouco importa, isso aí é só besteira...

Importante pra mim é ter minha folga e o dinheiro da cervejinha!

Inclusive, não esquece de fazer sua carta de oposição, novata!

Como assim, ela é opcional, e não quero fazer, maior parte dos benefícios que temos foi eles que conquistaram!

Hum... Nem ligo, me entrega a carta depois!

RENATO, isso é ilegal, ninguém pode forçar nada, ou você saí do pé dela ou vou reportar pro seu Gilberto!

Tá tá, tanto faz, esquece.

Vou ligar pra eles pra saber o que tem de novo!

Boaaa, aí você me diz depois, estou ansioso pra saber também!

Atitudes antissindicais: Fique atento!



Nenhum trabalhador deve ser intimidado ou prejudicado por participar da vida sindical ou exercer seus direitos.

Fique atento a situações como:

- **Pressão contra a sindicalização:** ameaças ou constrangimentos para impedir a participação no sindicato.
- **Retaliação:** ameaças, punições ou demissão motivadas pela participação sindical legítima.
- **Interferência na organização:** tentativas de impedir a participação em assembleias ou atividades sindicais.
- **Coação na oposição:** pressão ou ameaça para obrigar o trabalhador a apresentar ou retirar oposição a contribuições.
- **Discriminação:** tratamento prejudicial por causa da atuação ou participação sindical.
- **Obstáculos à representação:** impedimentos indevidos à atuação sindical ou ao exercício de direitos coletivos.

O que fazer?

1. Guarde mensagens, documentos e outras provas disponíveis.
2. Registre datas, fatos e eventuais testemunhas.
3. Procure orientação antes de tomar decisões precipitadas.
4. Entre em contato com o SindPetshop-SP para relatar a situação e avaliar as medidas cabíveis.
Importante: nem todo conflito com o empregador configura prática antissindical. A análise depende dos fatos e das provas.

Conheça seus direitos. Exerça sua liberdade sindical. Não enfrente a situação sozinho.
Base legal: Constituição Federal, art. 8º; Convenções nº 98 e nº 135 da OIT; Convenção nº 154 da OIT, relativa à negociação coletiva.



Onde buscar ajuda?

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Para informações sobre direitos trabalhistas, serviços e denúncias.
- Central Alô Trabalho: 158
- Denúncias: Canal Digital de Denúncias Trabalhistas
- Serviços oficiais: gov.br/trabalho-e-emprego

Ministério Público do Trabalho (MPT)

Atua na defesa de direitos coletivos nas relações de trabalho, especialmente em situações que podem afetar grupos de trabalhadores.
- Denúncias e informações: prt2.mpt.mp.br

Justiça do Trabalho

É o caminho judicial para buscar o reconhecimento ou a reparação de direitos trabalhistas, conforme o caso.
- Informações oficiais: tst.jus.br

E o SindPetshop-SP?

O sindicato pode orientar você sobre direitos trabalhistas, verificar a Convenção Coletiva aplicável e avaliar os encaminhamentos adequados para cada situação.
Importante: cada instituição tem atribuições diferentes. Denúncias, orientação sindical e ações judiciais não são a mesma coisa.
Não sabe por onde começar? Procure o SindPetshop-SP para entender quais caminhos podem ser adequados ao seu caso.

Como transformar uma dúvida em um caso bem documentado

1. Fato:
O que aconteceu?

2. Data:
Quando aconteceu?

3. Frequência:
Aconteceu uma vez ou repetidamente?

4. Pessoas:
Quem participou ou presenciou?

5. Documento:
Existe contrato, holerite, ponto, mensagem, foto, e-mail ou testemunha?

6. Norma:
Existe CCT, ACT ou regra legal que pode ser relevante?

7. Prejuízo:
Houve desconto, perda salarial, acidente, dispensa ou outro efeito?

8. Pedido:
O que você precisa saber ou resolver?

O trabalhador não precisa conhecer toda a legislação trabalhista para começar a se proteger. Precisa saber o que observar, o que guardar, o que perguntar e onde buscar orientação.



TEM MAIS ALGUMA DÚVIDA?

ENTRE EM CONTATO:

SINDPETSHOP.ORG.BR

OU: (11) 3675-1306

CONTATO@SINDPETSHOP.ORG.BR

Pata Assinada

SINDPETSHOP

30/10/2009

Referências oficiais utilizadas

1. Constituição Federal
·Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
·Art. 7º, IV — salário mínimo.
·Art. 7º, XIII — duração do trabalho.
·Art. 7º, XVI — adicional de horas extras.
·Art. 7º, XVII — férias acrescidas de 1/3.
·Art. 7º, XXIX — prescrição trabalhista.
·Art. 8º, III — representação sindical.
·Art. 8º, V — liberdade sindical.
·Art. 8º, VI — participação sindical nas negociações coletivas.
·Art. 114, §2º — dissídio coletivo.

2. Consolidação das Leis do Trabalho — CLT
·Decreto-Lei nº 5.452/1943 — Consolidação das Leis do Trabalho.
·Art. 3º — requisitos da relação de emprego.
·Art. 9º — nulidade de atos destinados a fraudar a legislação trabalhista.
·Art. 29 — anotação na CTPS.
·Art. 58 — duração normal do trabalho.
·Art. 59 — horas extras e banco de horas.
·Art. 59-A — jornada 12x36.
·Art. 66 — intervalo entre jornadas.
·Art. 67 — descanso semanal.
·Art. 71 — intervalo intrajornada.
·Art. 73 — trabalho noturno.
·Art. 74, §2º — controle de jornada.
·Art. 130 — férias.
·Art. 134 — concessão das férias.
·Art. 135 — aviso de férias.
·Art. 145 — pagamento das férias.
·Art. 157 — obrigações de segurança e saúde.
·Art. 166 — fornecimento de EPI.
·Art. 168 — exames médicos.
·Arts. 189 a 197 — insalubridade e periculosidade.
·Art. 198 — limite relacionado ao esforço físico.
·Art. 445, parágrafo único — contrato de experiência.
·Art. 451 — prorrogação de contrato por prazo determinado.
·Art. 456, parágrafo único — tarefas compatíveis com a condição pessoal.
·Art. 457 — remuneração, comissões e gorjetas.
·Art. 459, §1º — prazo para pagamento do salário.
·Art. 462 — descontos salariais.
·Art. 468 — alterações contratuais.
·Art. 477 — rescisão contratual.
·Art. 482 — justa causa.
·Art. 483 — rescisão indireta.
·Art. 484-A — desligamento por acordo.
·Art. 487 e seguintes — aviso-prévio.
·Art. 489 — reconsideração do aviso-prévio.
·Art. 500 — assistência em pedido de demissão de empregado estável.
·Art. 578 — contribuição sindical.
·Art. 579 — contribuição sindical.
·Art. 611 — convenções e acordos coletivos.
·Art. 611-A — matérias passíveis de negociação coletiva.
·Art. 611-B — direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos por negociação coletiva.
·Art. 612 — assembleia para celebração de CCT/ACT.
·Art. 614 — depósito, vigência e duração dos instrumentos coletivos.
·Art. 616 — negociação coletiva.

3. Leis federais
·Lei nº 605/1949 — repouso semanal remunerado e feriados.
·Lei nº 4.090/1962 — 13º salário.
·Lei nº 4.749/1965 — pagamento do 13º salário.
·Lei nº 7.238/1984 — indenização adicional na dispensa sem justa causa nos 30 dias anteriores à data-base.
·Lei nº 7.418/1985 — vale-transporte.
·Lei nº 7.998/1990 — seguro-desemprego.
·Lei nº 8.036/1990 — FGTS, especialmente arts. 15, 18 e 20.
·Lei nº 8.213/1991 — benefícios da Previdência Social, incluindo referências aos arts. 22 e 118.
·Lei nº 10.101/2000 — participação nos lucros/resultados e regras relacionadas ao trabalho em feriados no comércio.
·Lei nº 11.788/2008 — estágio.
·Lei nº 12.506/2011 — aviso-prévio proporcional.

4. Legislação complementar e códigos
·Lei Complementar nº 123/2006, art. 18-A — Microempreendedor Individual (MEI).
·Código Penal, art. 216-A — assédio sexual.
·Código Civil, arts. 186 e 927 — responsabilidade civil e danos morais.

5. Normas Regulamentadoras e atos normativos
·NR-1 — disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais.
·NR-5 — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA).
·NR-6 — Equipamentos de Proteção Individual (EPI).
·NR-7 — Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e exames ocupacionais.
·NR-15 — atividades e operações insalubres.
·NR-16 — atividades e operações perigosas.
·NR-17 — ergonomia.
·Portaria MTE nº 1.419/2024 — atualização relacionada à NR-1 e aos riscos psicossociais.

6. Jurisprudência e entendimentos mencionados
·Súmula 27 do Tribunal Superior do Trabalho — repouso semanal remunerado do comissionista.
·Súmula 146 do Tribunal Superior do Trabalho — trabalho em domingos e feriados.
·Súmula 374 do Tribunal Superior do Trabalho — categoria diferenciada e aplicação de instrumento coletivo.
·STF — Tema 1.046 / ARE 1.121.633 — validade da negociação coletiva e limites da negociação.
·STF — Tema 935 / ARE 1.018.459 — contribuição assistencial/negocial e direito de oposição.
·STF — Tema 1.389 / ARE 1.532.603 — contratação de autônomos e pessoas jurídicas e discussão sobre eventual fraude.

7. Ministério do Trabalho e Emprego — fontes e canais oficiais
·Ministério do Trabalho e Emprego — Sistema Mediador, para consulta de convenções coletivas e acordos coletivos registrados.
·Ministério do Trabalho e Emprego — canais oficiais de atendimento.
·Ministério do Trabalho e Emprego — Central Alô Trabalho, telefone 158.
·Ministério do Trabalho e Emprego — Canal Digital de Denúncias Trabalhistas.
·Ministério do Trabalho e Emprego — Perguntas Frequentes.
·Ministério do Trabalho e Emprego — orientações sobre rescisão de contrato de trabalho.
·Ministério do Trabalho e Emprego — orientações sobre seguro-desemprego.
·Ministério do Trabalho e Emprego — rede de Superintendências, Gerências e Agências Regionais do Trabalho.
·Fala.BR — canal oficial de manifestações e atendimento do Governo Federal, conforme aplicabilidade ao serviço consultado.

8. Outras instituições e fontes institucionais
·Ministério Público do Trabalho — atribuições institucionais relacionadas à defesa de interesses coletivos e sociais trabalhistas.
·SindPetshop-SP — informações institucionais e instrumentos coletivos aplicáveis à categoria.
·INSS / Meu INSS — consulta de vínculos e contribuições.
·FGTS / Caixa — consulta de extrato do FGTS.
·CVV — Central de Valorização da Vida, telefone 188.

Observação: esta é uma consolidação das referências identificadas nos materiais e na atualização realizada. A presença de uma norma, órgão ou decisão nesta lista não significa, isoladamente, que ela seja aplicável a todos os trabalhadores ou a todas as situações. A aplicação concreta pode depender do contrato, da atividade, da base territorial, da convenção ou acordo coletivo vigente e dos fatos do caso.

MUITO OBRIGADO!

Pata assinada - Edição 01

Trabalhos dos setores Pet e cuidados

COMO FUNCIONA ESTA HQ?

Você vai encontrar situações do dia a dia de quem trabalha no setor pet. Algumas parecem simples. Outras podem gerar dúvidas. Em cada história, vamos mostrar:

O QUE ACONTECE
A situação vivida pelo trabalhador.

O QUE OBSERVAR
Os detalhes que podem fazer diferença.

O QUE VOCÊ PRECISA SABER
A informação sobre seus direitos e deveres.

O QUE FAZER
Os próximos passos e onde buscar orientação.

Acompanhe as histórias, observe os detalhes e, quando alguma situação parecer familiar, pare e pense:

“Isso também acontece comigo?”

Se acontecer, não fique apenas na dúvida. Informe-se, organize os documentos e procure orientação.

Pata Assinada

SINDPETSHOP

30/10/2009