

## MOVIMENTADOR DE MERCADORIAS

O trabalhador avulso não é assunto recente nem tão pouco um modismo. É sem dúvida uma necessidade e principalmente um desafio aos novos métodos de gestão empresarial, que surgem em virtude da competitividade que a globalização impõe nos processos produtivos. Suas raízes estão voltadas em síntese, nas relações econômicas dos processos artesanais do século XVII cujas atividades produtivas eram direcionadas para a manufatura de componentes de produtos finais, principalmente na indústria naval.

Com a globalização e as constantes crises econômicas as empresas buscaram a estabilização dentro de um cenário cada vez mais competitivo, utilizando novas tecnologias de produção e principalmente tendo um novo enfoque estratégico, mudando o conceito do processo de gestão atualizando, também, o conceito do trabalhador avulso. Partindo dessas reestruturações, o movimentador de mercadorias é consequência da utilização de novas tecnologias e das tentativas de flexibilizar a administração estratégica deslocando para o sindicato, todas as atividades que não condizem com a missão e a vocação da empresa. O que comumente no Brasil adotam-se tardiamente certas mudanças, o que torna um fato positivo, pois evita cometer os mesmos erros obtidos anteriormente. Via de regra, os serviços do sindicato também foram adotados tardiamente, isso porque as constantes crises econômicas forçaram as empresas buscarem por inovações / competitividade, muitas sem embasamento técnico.

Atualmente o trabalhador avulso é visto como inovação e modernidade dentro das empresas prestando serviços de mão-de-obra, pois reduz custos; além de serem trabalhadores profissionais, os trabalhos são realizados com segurança, agilidade e rapidez.

### Como Surgiu o Trabalhador Avulso

Considera-se atividade de movimentação de mercadorias em geral, carga, descarga, deslocamento, arrumação e acomodação de mercadorias sólidas, líquidas, embaladas ou a granel.

A expressão “trabalhador avulso” sempre gerou divergência de interpretação, e não obstante os artigos 254 e 292 da CLT, atualmente revogados pela Lei 8.630/93, terem tratado dos serviços de estiva e capatazia nos portos com a utilização de mão-de-obra avulsa, tais dispositivos legais não delimitaram o significado da referida expressão.

Tal atribuição restou aos órgãos do Ministério do Trabalho e Previdência Social, que através de Portarias e Pré-julgados, fixou o conceito de “trabalhadores avulsos”, atualmente incluso no artigo 6º, inciso VI do Decreto Lei 2.107/97, que ampara a categoria. Assim é que o emaranhado de Leis, Decretos, Portarias, etc, convergem no sentido de centrar sindicato como órgão mediador para onde penetram e se escoam os direitos e obrigações trabalhistas e previdenciárias.

## Modalidades de Avulsos

Situações semelhantes de prestação de serviços também ocorriam fora da área de porto, como por exemplo: empilhar sacos de café nos armazéns do Instituto Brasileiro do Café, empilhar sacos de algodão em armazéns enquanto era aguardado o momento da exportação, ensacar sal, ensacar cereais, etc.

Surgiram, assim, os denominados carregadores e ensacadores de café, algodão e sal, etc. Ficaram definidas duas modalidades de trabalhadores avulsos, a dos que operavam nos portos organizados e a dos que operavam fora da área portuária.

Diversas eram as modalidades de carregadores e ensacadores. Para simplificar, a Comissão do Enquadramento Sindical deliberou agrupá-los sob a denominação genérica de Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral (denominação dada aos trabalhadores com vínculo empregatício), e também aos trabalhadores avulsos, conforme portaria ministerial específica e Lei nº 12.023/2009.

Num sentido geral, avulso seria aquele que pertence a uma coleção incompleta, que está desirmanado, solto, isolado.

Inicialmente, confundia-se o avulso com o trabalhador eventual. No entanto, a Previdência Social começou a se preocupar com o referido trabalhador, passando a aceitá-lo. O inciso VI do art. 12 da Lei nº 8.212/91 considera avulso “quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento”. Pois o trabalhador avulso é aquele que sindicalizado ou não, porém com a intermediação obrigatória do sindicato de sua categoria.

O avulso presta serviços sem vínculo de emprego, pois não há subordinação nem com o sindicato, muito menos com as empresas para as quais presta serviços, dada inclusive a curta duração. O sindicato apenas arregimenta a mão-de-obra e paga os prestadores de serviço, de acordo com o valor recebido das empresas que é rateado entre os que prestam serviço. Não há poder de direção do sindicato sobre o avulso, nem subordinação deste com aquele. O que importa é que haja a intermediação obrigatória do sindicato na colocação do trabalhador na prestação de serviços às empresas, que procuram a agremiação buscando trabalhadores.

São características do avulso: a) a liberdade na prestação de serviços, pois não tem vínculo nem com o sindicato, muito menos com as empresas tomadoras de serviço; b) a possibilidade da prestação de serviços a mais de uma empresa, como na prática ocorre; c) o órgão sindical que faz a intermediação da mão-de-obra, colocando os trabalhadores onde é necessário o serviço, cobrando posteriormente um valor pelos serviços prestados, já incluindo os direitos trabalhistas e os encargos

previdenciários e fiscais, e fazendo o rateio entre as pessoas que participaram da prestação de serviços; d) o curto período de tempo em que o serviço é prestado ao beneficiário (empresa).

## Modificação de Ordem Legal

Os avulsos da área de porto tinham normas legais próprias que definiam desde o que se entende por porto organizado, o horário de funcionamento dos portos, até sobre o trabalho suplementar e em dias de feriados.

Foram leis, decretos-leis e decretos conquistados através dos tempos e que muito beneficiavam as categorias profissionais envolvidas economicamente importando no chamado “Custo Brasil” que, situava as tarifas portuárias entre as mais onerosas do mundo.

Para evitar esse inconveniente e tornar nossos portos mais competitivos surgiu uma solução drástica: revogar todas as normas legais relativas ao trabalho nos portos, emitindo-se lei nova estabelecendo novos procedimentos.

Surgiu, assim, a Lei nº 8.630, de fevereiro de 1993, que, efetivamente, revogou todas as leis até então existentes e estabeleceu novas regras para o trabalho no porto, inclusive abrindo caminho para a operacionalidade por via de empregados da administração do porto, mais conhecidos como portuários.

Ocorre que os movimentadores de mercadorias, que operavam amparados pelas mesmas normas legais, ficaram, de repente, sem qualquer norma que pudessem invocar em seu benefício.

Em suas divergências com os tomadores dos serviços invocaram as leis expressamente revogadas, ao argumento de que a revogação tinha-se operado em relação aos avulsos da área de porto organizado, não o sendo relativamente a eles que, operavam fora do porto. O argumento era frágil, embora juridicamente sustentável.

## Necessidade da Nova Lei

Por motivo de seguridade social os movimentadores de mercadorias em geral, especialmente os trabalhadores avulsos, ficaram carentes de lei nova à disciplinar a atividade

profissional. Após a publicação da lei nº 8.630/93, que vêm lutando para obtê-la, pois a falta desta lei tem-lhes custado muito sacrifício e perdas de direitos.

Aproveitando-se da situação, muitas pessoas iniciaram a prestação dos serviços de movimentação de mercadorias, a princípio, como se fossem modalidades de trabalho temporário. Provado, perante a justiça que não se tratava dessa modalidade, tentaram organizar cooperativas de trabalho que, funcionavam paralelamente aos sindicatos, contando ainda com o beneplácito da lei, atualmente revogada, que faria os princípios basilares da ordem jurídica, determinando, expressamente que, não havia vinculação de emprego entre o operário cooperativado e o tomador dos serviços nem com a cooperativa.

Destaca-se que inúmeros juízes têm reconhecido relação de emprego entre o sindicato e o operário, determinando pagamento de aviso prévio e outros direitos, ao fundamento que a norma constitucional estabelece igualdade de direito entre o avulso e o trabalhador com vínculo empregatício permanente. Não compreendendo que a Lei Maior fala de direitos, importando dizer que os direitos que são assegurados aos avulsos são “iguais” aos dos empregados, mas não significando que todos os direitos assegurados aos avulsos são os “mesmos” que dos empregados. Isso objetivando beneficiar os avulsos das lavouras canavieiras, evitando que fossem prejudicados.

Essas ações judiciais, embora julgadas improcedentes, em sua maior parte, têm causado dois inconvenientes graves: a) o rompimento dos contratos de prestação dos serviços com as tomadoras; b) a redução do número de trabalhadores, contribuindo para o desemprego.

Facilmente inferimos que todos esses inconvenientes e dificuldades na prestação dos serviços pelos trabalhadores avulsos fora da área portuária podem ser superadas com a edição de lei nova, que consagre os elementos basilares de sua existência e de seus direitos.

Não pretendem a exclusividade, tanto assim que as empresas poderão contratá-los para seus quadros próprios. Pretendem apenas que no caso da não utilização de movimentadores de mercadorias devidamente registrados, seja utilizada a mão-de-obra dos movimentadores de mercadorias em geral – trabalhador avulso, sindicalizados.

O avulso integra no processo produtivo das empresas, que os prepara para conhecer os setores, os produtos e os roteiros. É treinado segundo as normas de segurança e medicina do trabalho. E a intermediação deve ser feita pelo sindicato, o qual associa o trabalhador e faz intermediação da mão-de-obra do trabalhador com a tomadora que é a empresa.

A movimentação de mercadorias é constituída em categoria diferenciada pela Portaria 3.204 de agosto de 1988 e em posterior regulamentada pela Lei nº 12.023/2009. Por conseguinte, agrupa sindicato por profissão de atividade exercida por trabalhador que fora do porto movimentam mercadorias não importando de que tipo que ela seja. Diferentemente da atividade portuária que é considerada movimentação primária. Já fora da área portuária é considerada movimentação secundária, tendo um

campo de atuação por um lado maior do que o portuário, e em outros aspectos com a mesma, à qual se vincula em razão de uma origem histórica comum, se identifica tal como ocorre com os serviços comuns, existentes tanto no porto como fora, dentre os quais capatazia, conferência de carga, conserto de carga, e outros conexos o que lhe dá um sentido amplo, não ficando restrito a atividade preponderante de qualquer grupo econômico, transita em todos os pólos intransponível.

## JUSTIFICATIVA

Por ser serviço rotineiro e difícil manuseio, há bastante “rotatividade” de pessoal dentro da entidade onde trabalham como movimentadores de mercadorias. Migram para a cidade à procura de trabalho e muitas vezes não conseguem na sua profissão ou muitos nem possuem profissão.

É lamentável a situação dos trabalhadores que não são sindicalizados, trabalham para empreiteiras, cooperativas, ou serviços de rua, sem Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada, recebem no final do expediente, sem benefícios trabalhistas e previdenciários (trabalham na informalidade).

Justifica-se, portanto, a elaboração deste projeto para evitar a rotatividade e pelo esforço em focalizar a mudança da visão empresarial, como algo estratégico, não apenas redução de custos, mas como um novo conceito de “parceria”, onde se exige além de preço, qualidade, inovação e pontualidade, colaborando para a organização da classe trabalhadora.

Para se obter sucesso, é necessário desenvolver Diagnóstico Organizacional que consiste de maneira estruturada coletar, avaliar e organizar as informações que condiz com as possíveis estratégias e diferenciais fornecendo vantagens competitivas para as empresas.

Em face de uma nova realidade mundial as empresas estão repensando sua missão e vocação, onde a globalização impõe novos padrões produtivos absorvendo antigos conceitos, transferindo às empresas um ritmo crescente de competitividade, buscando novas tecnologias e modernos métodos de gestão.

Diante desta nova realidade econômica, a concorrência obriga as empresas a voltar-se para os ganhos de produtividade, qualidade e competitividade sem deixar de focar o cliente, cada vez mais consciente dos seus direitos. Neste contexto, existe também um outro lado: o trabalhador avulso movimentador de mercadorias que supre esta necessidade das empresas tomadoras de serviços de carga e descarga, quebrando este paradigma.

## DIAGNÓSTICO DA ROTATIVIDADE DE PESSOAL OU TURNOVER

A rotatividade de pessoal não é uma causa, mas o efeito, a consequência de certos fenômenos localizados interna ou externamente à organização que condicionam a atitude e o comportamento do pessoal. É, portanto, uma variável dependente (em maior ou menor grau) daqueles fenômenos internos e / ou externos à organização.

Dentre os fenômenos externos, podemos citar, dentre outros:

- A situação de oferta e procura de recursos humanos no mercado;
- A conjuntura econômica;
- As oportunidades de empregos no mercado de trabalho.

Dentre os fenômenos internos que ocorrem na organização, podemos citar:

- A política salarial da organização;
- A política de benefícios da organização;
- O tipo de supervisão exercido sobre o pessoal; as oportunidades de crescimento profissional oferecidas pela organização;
- O tipo de relacionamento humano dentro da organização;
- As condições físicas ambientais de trabalho da organização;
- O moral do pessoal da organização;
- A cultura organizacional da organização;
- A política de recrutamento e seleção de recursos humanos;
- Os critérios e programas de treinamento de recursos humanos;
- A política disciplinar da organização;
- Os critérios de avaliação do desempenho;
- O grau de flexibilidade das políticas da organização

As informações a respeito desses fenômenos internos e externos são obtidas por meio das entrevistas de desligamentos feitas com as pessoas que se retiram para diagnosticar as falhas e corrigir as causas que estão provocando o êxodo do pessoal. Esta entrevista constitui um dos meios principais de controlar e medir os resultados da política de recursos humanos desenvolvida pela organização. Costuma ser o principal meio de diagnosticar e determinar as causas da rotatividade de pessoal.

Para Mobley (1992, p.20) “O reconhecimento de que o Turnover é, com suas múltiplas causas e consequências, um processo contínuo, e não um fato estático”.

O sindicato, como substituto processual, pode mover reclamações trabalhistas para defesas de interesses individuais dos trabalhadores, afim de que os empregadores cumpram sentenças normativas proferidas pelos cumprimentos. Visam dar cumprimento à sentença normativa. O procedimento seguido é o dos dissídios individuais. Mas o principal processo judicial que é movido pelo sindicato é o dissídio coletivo, para garantir o direito do trabalhador, visando uma decisão para um conflito coletivo.

Perante o Ministério do Trabalho, os Trabalhadores da Movimentação de Cargas e Descargas de Mercadorias em Geral eram classificados pelo CBO:

Os trabalhadores nesta categoria até pouco tempo usavam o CBO 9-71.10. Tendo como função efetuar a carga, descarga e arrumação das mercadorias conduzidas por veículos de transporte aérea, marítimo ou terrestre, ou depositadas em armazéns, trapiches, silos, depósitos, mercados ou estabelecimentos similares, deslocando do depósito para o veículo, balcão de venda ou local de uso e vice-versa, e dispondo-as da melhor forma, para permitir sua exportação, armazenagem, comercialização ou utilização: transporta as mercadorias, deslocando-as com auxílio de carrinhos, pranchas, alavancas ou meios análogos, para conduzi-las ao veículo, depósito ou local de comercialização ou uso; arruma as mercadorias, dispondo-as no veículo ou nos locais de utilização, armazenagem, embarque ou desembarque, segundo seus tamanhos, pesos, naturezas e destinos, para evitar que se deteriorem ou deformem e facilitar seu deslocamento ou manipulação. Podem marcar mercadorias para facilitar sua identificação. Pode contar, pesar e medir mercadorias. Pode prender a carga com cordas ou cubos e envolver os objetos em panos ou mantas, para protegê-los. Pode especializar-se em uma tarefa específica de carga, descarga e arrumação de mercadorias, ou na manipulação de determinada espécie de material, e ser designado de acordo com a especialização (CBO – Grande Grupo 7/8/9, 1994, p. 561).

Devido a mudanças na Legislação, hoje os Trabalhadores na categoria de Movimentação de Mercadorias, passaram a pertencer ao CBO 7832, que compreende cinco códigos assim discriminados:

CBO 7832-05 - Carregador (aeronaves), auxiliar de serviços no aeroporto, despachante de bagagens em aeroportos; 7832-10 - Carregador (armazéns); 7832-15 - Carregador (veículos de transportes terrestres), carregador de caminhão, carregador de vagões, descarregador de caminhão, movimentador de mercadorias, arrumador de caminhão; 7832-20 – Estivador, ajudante de embarque de cargas, ajudante de operação portuária, movimentador de mercadorias no porto, capataz de estiva, encarregado de serviço portuário, encarregado de serviços no cais, operador de carga e descarga, portuário; 7832-25 – Ajudante de motorista, ajudante de carga e descarga de mercadorias, entregador de bebidas(ajudante de caminhão), entregador de gás (ajudante de caminhão). (MINISTERIO DE TRABALHO E EMPREGO - CLT, 2001).

A descrição sumária compreende em: preparar cargas e descargas, movimentar mercadorias em navios, caminhões e vagões; entregar e coletar encomendas; manusear cargas especiais; reparar embalagem danificada e controlar a qualidade dos serviços prestados; operar equipamentos de carga e descarga; conectar tubulações às instalações de embarque de cargas; estabelecer comunicação, emitindo, recebendo e verificando mensagens, notificando e solicitando informações, autorizações e orientações de transporte, embarque e desembarque de mercadorias.

Antes de ingressar ao quadro de associados do sindicato, os trabalhadores passam pela integração, participando de palestra e curso de movimentadores de mercadorias, onde é feita uma triagem de EPIs (equipamentos de proteção individual) e à seguir as Normas da Entidade estabelecida pelo Estatuto Social e as Normas de Segurança no Trabalho, Medicina do Trabalho, de como fazer carga e descarga com segurança, etc., com duração de aproximadamente duas horas.

Um funcionário, conhecedor das normas do Estatuto Social da Entidade, desenvolve a integração baseada nos seguintes itens:

- Todo associado do sindicato trabalhará por produção, que é pago quinzenalmente. Baseado nos serviços realizados terá acréscimo de 18,18% como RSR (repouso semanal remunerado), formando a base de cálculos para INSS, férias, 13º salário e FGTS, PIS, Salário Família, que é direito do trabalhador. Estes trabalhadores não são chamados de funcionários que recebem através de folha de pagamento, eles são trabalhadores sindicalizados/associados, sem vínculo empregatício e recebem através de “planilha de produção”, através de agência bancária.

- O associado receberá um número de matrícula na admissão, onde servirá para marcar todos os serviços realizados através da entidade nas empresas tomadoras; para marcação da alimentação fornecida, uniformes, vales (adiantamentos), etc.

- Deverá possuir bicicletas, pois será seu veículo de transporte.

- Ter comprometimento e responsabilidade com o serviço, é trabalhador avulso, sindicalizado, faz seu próprio salário, sem horário fixo, mas a entidade acordou com as empresas um documento responsabilizando em fornecer trabalhadores na realização das tarefas, documento este que chamamos de Acordo Coletivos de Trabalho, firmado entre o sindicato e a empresa e homologado no Ministério do Trabalho.

- Com a tecnologia avançada que nos encontramos hoje, tanto as empresas tomadoras de serviços quanto o sindicato que intermédia a mão-de-obra, dispõe de câmeras de segurança, para garantir segurança dos funcionários, associados, clientes, fornecedores, diretoria, entre outros.

- Quanto ao horário é flexível, sabendo-se que é necessário a realização das tarefas dentro do cronograma da tomadora de serviços.

- Em cada empresa tomadora, o sindicato dispõe de um associado fiscal que representa a entidade, distribuindo e orientando os associados na realização das tarefas, marcando e preenchendo as notas de serviços que serão entregues na RH/departamento pessoal para que seja feita a individualização na matrícula de cada associado e a separação e recolhimento dos encargos previstos por lei. Este fiscal também faz a previsão da quantidade de trabalhadores que irá necessitar para realizar tal tarefa solicitada pela empresa.

- Respeito entre os colegas, pois não há privilégio para ninguém, nem tão pouco se admite armas (fogo e branca) no local de trabalho.

- Aos sábados os trabalhos são normais, além de haver o sorteio entre os associados que queiram participar e iniciar os serviços nas empresas tomadoras de maior movimento. Lembrando que quando um associado for sorteado para uma determinada empresa, permanecerá trabalhando nela até que o fiscal lhe designe ao novo sorteio(em média 10 e 15 dias).

- Em dias chuvosos, os trabalhos transcorrem normalmente.

- Fazer higiene pessoal diariamente, evitando o uso de tabaco e bebidas alcoólicas em horário de expediente, zelando pela imagem da entidade, pois os trabalhadores serão vistos como um conjunto.

- O sindicato oferece a todos os associados e familiares vários benefícios como: convênios profissionais na área da medicina, odontologia, laboratórios, clínica. Além de fornecer em forma de adiantamento convênio com supermercados, farmácias, bicicletarias, gás, etc.

- Várias empresas que acordaram em documentos em fornecer alimentação ao associado, aquelas que não possuem, o sindicato solicita a marmita do restaurante e desconta dos serviços do trabalhador.

- É fornecido uniforme do sindicato para uso em local de trabalho (dentro da empresa tomadora dos serviços), identificando-os.

Dentro do Curso do Movimentador de Mercadorias, fornecido pelo SITRAMMEC o associado tem conhecimento de:

- Tipos de equipamentos para a movimentação de cargas: transportes contínuos, equipamentos suspensos e veículos industriais;

- Mapa de periculosidade da empresa;

- Ergonomia;

- Arrumação de cargas com enlonamentos;

- Uso correto de EPIs (Equipamento de Proteção Individual);

- Uso adequado de ferramentas de trabalho: carrinhos, paletes, cordas, correntes, ganchos, nória, lonas, lastro, etc;

- Cuidados dentro dos armazéns.

O percentual do INSS segue a tabela de contribuição, conforme os valores percebidos no mês referente ao recolhimento, e 20% é uma média da taxa de administração do sindicato, isto é, conforme foi acordado no Acordo Coletivo de Trabalho com as empresas tomadoras de serviços.

São direito dos Trabalhadores Avulsos Movimentadores de Mercadorias Sindicalizados

Repouso semanal remunerado

A Lei nº. 605, de 05.01.1949 que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriado civis e religiosos, foi regulamentada pelo Decreto nº 27.048, de 12.08.1949.

O art. 3º desta lei contida na CLT reconheceu ao trabalhador avulso o direito ao repouso semanal remunerado (RSR) ao estabelecer que:

O regime desta lei será extensivo àqueles que, sob forma autônoma, trabalharem agrupados, por intermédio de sindicato, caixa portuária ou entidade congênere. A remuneração do repouso obrigatório, neste caso, consistirá no acréscimo de 1/6 (um sexto) calculado sobre os salários efetivamente percebidos pelo trabalhador e pago juntamente com os mesmos (CARRION. 1999, p. 824).

O percentual de 1/6 ou mais precisamente 16,66% (dezesesseis inteiros e sessenta e seis centésimos) por cento é derivado do seguinte cálculo, tendo-se por base, à época, jornada de 48 horas semanais:

$100\% = 48 \text{ horas semanais trabalhadas no decurso de } 6 \text{ dias, então:}$

$100\% / 6 \text{ dias} = 16,66\%$

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que em seu artigo 7º, inciso XVIII reduziu a jornada de trabalho para 44 horas semanais, o RSR do avulso passou, automaticamente, para o percentual de 18,18%, sendo:

$100\% = 44 \text{ horas trabalhadas apuradas nos } 5,5 \text{ dias da semana (segunda à sábado ao meio dia). Então:}$

$100\% / 5,5 = 18,18\%$

É importante ressaltar que o RSR integra, para todos os efeitos, a remuneração do trabalhador avulso, seja para recolhimento de INSS, FGTS e outros encargos, como também para fins de

informação da produção para requerimento de benefícios sociais, trabalhistas e previdenciários. Todavia, é importante que a planilha de produção do trabalhador avulso elaborada pelo sindicato conste, com clareza os valores relativos à remuneração e ao repouso.

Décimo terceiro salário ou gratificação de natal:

A Lei nº. 5.480, de 10.08.1968 garantiu ao trabalhador avulso o direito ao 13º salário ou gratificação de natal, regulamentada pelo Decreto nº 63.912, de 26.12.1968.

Estabeleceu o referido Decreto, que para cobertura dos encargos decorrentes da gratificação de natal, o requisitante ou tomador de serviços do trabalhador avulso recolherá 9% (nove) por cento sobre o total da remuneração a ele paga. O sindicato de cada categoria de trabalhador avulso efetuará o pagamento referente à gratificação de natal, na terceira semana dos meses de julho e/ou dezembro no valor total creditado em nome do trabalhador até o mês anterior. (art.5º). É vedado ao sindicato efetuar qualquer adiantamento com recursos destinados ao pagamento da gratificação de natal. (art.6º).

Sendo:

8,34% - parcela bruta do trabalhador

0,66% - taxa de administração: 75% - sindicato

25% - federação

Para chegar à parcela líquida do trabalhador, basta calcular a produção do período x 8,34% e, o resultado obtido, descontar a alíquota previdenciária, conforme a faixa que se enquadrar na tabela de contribuição.

A alíquota de 8,34% equivale a 1/12 (um, doze avos) dos meses do ano, ou seja:  $100\% / 12 = 8,34\%$ . Portanto, se o trabalhador avulso somar mês a mês durante um ano, o seu 13º salário, este terá o 13º integral, a mesma forma que qualquer outro trabalhador com salário variável. Porém, com uma vantagem, recebe pelo que produziu independentemente do tempo trabalhado, ao passo que o empregado, recebe somente ao final de um ano ou proporcionalmente pelo número de meses trabalhado.

Outro esclarecimento, que a partir da vigência da Constituição Federal atual, como os órgãos públicos não mais podem interferir na administração sindical (art.5º, inciso XVIII), tornou-se desnecessário o recebimento do 13º salário por meio apenas de bancos da rede federal. Com a modernização do sistema bancário, as entidades optaram pelo recebimento por meio de boletos bancários com código de barras. Outras, para reduzir custos, recebem diretamente na fatura de

prestação de serviços, este encargo. Ambas as situações são válidas, afinal uma vez pago pelo tomador, cabe ao sindicato a responsabilidade perante seus respectivos beneficiários.

Férias remuneradas:

As férias remuneradas foram estendidas ao trabalhador avulso através da Lei nº 5.085, de 27.08.1966 e regulamentada pelo Decreto nº 80.271, de 01.09.1977.

O art. 2º do referido Decreto estabelece que, para atender ao pagamento das férias, os requisitantes ou tomadores de serviço do trabalhador avulso contribuirão com um adicional de 10% calculado sobre a remuneração (acrescida do repouso) que assim era distribuído:

- 8,34% - parcela bruta do trabalhador
- 0,66% - INSS – parcela da empresa
- 0,75% - taxa de administração pró-sindicato
- 0,25% - taxa de administração pró-federação
- 10,00%

“Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário” (Art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal de 1988).

E, por ser auto-aplicável, a partir de então (05.10.1988) as férias do trabalhador avulso passou para a alíquota de 12,78% proveniente da seguinte sistemática:

- $8,34\% / 3 = 2,78\% (= 1/3)$
- $8,34\% + 2,78\% = 11,12\%$
- Que somadas às demais parcelas, ficou assim distribuído:
- 11,12% - parcela bruta do trabalhador
- 0,66% - INSS – parcela da empresa
- 0,75% - taxa de administração pró-sindicato
- 0,25% - taxa de administração pró-federação
- 12,78%

Para se chegar à parcela líquida do trabalhador, basta calcular a produção do período x 11,12%, descontar a alíquota previdenciária conforme a faixa que se enquadrar na tabela de contribuição, e obtém-se o valor exato.

A exemplo do 13º salário, as férias são recebidas por meios bancários, pagos pela tomadora de serviços.

Salientamos, porém, que as férias remuneradas integra o salário de contribuição, recomendando seu lançamento mensalmente, da mesma forma que é computada à produção para lançamento na SEFIP – Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social. Assim prevê o § 4º, art. 214, do Decreto 3.048, de 06.05.1999 – Regulamento da Previdência Social: “A remuneração adicional de férias de que trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal integra o salário de contribuição”.

Fundo de garantia por tempo de serviço:

O fundo de garantia por tempo de serviço criado pela Lei nº 5.107, de 13.09.1966 só foi estendido ao Trabalhador avulso por meio do art.3º da Lei 5.480, de 10.08.1968.

Seqüencialmente, o Decreto nº 66.819, de 01.07.1970 que “Dispõe sobre os depósitos ao fundo de garantia pos tempo de serviço, em decorrência do estabelecido no art.3º da Lei nº 5.480, de 10 de agosto de 1968, estabeleceu em seu artigo 1º :

As empresas requisitantes ou os tomadores de serviço de trabalhador avulso, no prazo de 20 dias, depositarão, sem multa, juros e correção monetária, no Banco do Brasil Sociedade Anônima, em conta vinculada, aberta em nome do Sindicato representativo da categoria profissional e que integrará o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço de que trata o capítulo VI, Seção I, do respectivo Regulamento, para posterior individualização pelo próprio Sindicato em nome dos trabalhadores, os valores correspondentes aos depósitos devidos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, a contar de 13 de dezembro de 1968, decorrentes do disposto no artigo 3º da lei nº 5.480, de 10 de agosto de 1968, e até o último mês já vencido”.

Mas, foi através da Ordem de Serviço FGTS – POS 02, de 21.12.1978 que “Dá nova redação às instruções sobre o FGTS” que o trabalhador avulso recebeu capítulo disciplinado, com clareza, a forma de recolhimento deste encargo, consoante disposto no seu item 44 e subitem 44.1, seguinte:

44 – As empresas requisitantes de serviço de trabalhadores avulsos, sindicalizados ou não, devem recolher, até o último dia do mês, em agência do Banco do Brasil(no caso, o único Banco Depositário) da localidade em que os trabalhadores tiverem executado as tarefas, para crédito das contas de que trata o subitem 44.5, observadas as respectivas categorias profissionais, os depósitos devidos ao FGTS, correspondentes a 8% (oito por cento) das remunerações brutas a que os aludidos trabalhadores tenham feito jus no mês anterior, inclusive percentuais referentes a férias e gratificação de natal (13º salário).

44.1 – Para os fins deste item, os percentuais relativos a férias e gratificação de natal são, em cada um destes casos, de 8,34% (oito inteiros e trinta e quatro centésimos por cento) da remuneração paga, de acordo com o estabelecido, respectivamente, nos Decretos nºs 80.271, de 1º de setembro de 1977, e 63.912, de 26 de dezembro de 1968.

Com isso, resultou o percentual (a partir da Constituição Federal de 1988) de 9,5568%, do FGTS do trabalhador avulso.

Um trabalhador avulso que percebe durante o mês R\$ 1.000,00, calculamos:

FGTS sem remuneração:

$$1.000,00 \times 8\% = 80,00$$

FGTS sobre férias remunerada:

$$1.000,00 \times 11,12\% = 111,20$$

$$111,20 \times 8\% = 8,896$$

FGTS sobre 13º salário:

$$1.000,00 \times 8,34\% = 83,40$$

$$83,40 \times 8\% = \underline{6,672}$$

$$95,568$$

$$\text{Logo, } 1.000 \times 9,5568\% = 95,568, \text{ ou } 80,00 + 8,896 + 6,672 = 95,568$$

Com a instituição da GFIP (Lei nº 9.528, de 10.12.1997, regulamentada pelo Decreto 2.803, de 20.10.1998) exigida a partir da competência 01/99 por meio de formulário, e, atualmente a SEFIP – Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social, emitida somente por meio de disquete ou outro meio eletrônico, conforme Portaria Interministerial nº 326, de 19.01.2000, a sistemática de recolhimento do FGTS do trabalhador avulso continua a mesma. Basta observar que no quadro SEFIP – movimentado trabalhador – informação do movimento, onde se pede a remuneração, as instruções prevêm que se deve lançar a produção com repouso + 11,12% relativo à parcela de férias, e, da mesma forma, deve-se lançar a parcela de 13º salário no quadro correspondente, o que somado a 8% equivale ao mesmo percentual de 9,5568%.

A legislação atual que disciplina o FGTS é a Lei nº 8.036, de 11.05.1990, e o Decreto nº 99.684, de 08.11.1990 que “Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS”. Este Decreto prevê no seu art.72 que: “É facultado à entidade sindical representar os trabalhadores junto ao empregador, ao banco depositário ou à CEF, para obtenção de informações relativas ao FGTS”.

Esta atribuição concedida aos sindicatos foi ampliada pela Resolução nº 48, de 18.09.1991, baixada pelo Conselho Curador do FGTS, estabelecendo que:

I – Estimular as entidades sindicais de trabalhadores a colaborarem no controle dos depósitos nas contas vinculadas de seus representados, exercitando a faculdade que o art. 72 do Decreto nº 99.684/90, lhes assegura de, independentemente de procuração, obter informações relativas ao FGTS junto ao empregador, ao banco depositário ou à Caixa Econômica Federal.

II – Esclarecer que, não obtidas as informações referidas no item anterior ou, se obtidas, for constatadas débito do empregador, a entidade sindical poderá escolher qualquer das seguintes providências, de forma sucessiva ou concomitante: a) formular denúncia à fiscalização do Trabalho, para os fins do art.23 da Lei nº 8.036/90; b) ingressar com reclamação trabalhista contra o empregador inadimplente, perante a Justiça do Trabalho, na condição de substituto processual, assegurada no art. 25 da Lei nº 8.036/90.

## Programa de integração social

A Lei Complementar nº 07, de 07.09.1970 instituiu o Programa de Integração Social e dá outras providências.

Quanto aos trabalhadores avulsos, o § 2º do art. 1º desta Lei estabeleceu que:

A participação dos trabalhadores avulsos, assim definidos os que prestam serviços a diversas empresas, sem relação empregatícia, no Programa de Integração Social far-se-á nos termos do Regulamento a ser baixado, de acordo com o art. 11 desta Lei.

Em seu art. 11 prevê que:

Dentro do prazo de 120 (cento e vinte) dias, a contar da vigência desta Lei, a Caixa Econômica Federal submeterá à aprovação do Conselho Monetário Nacional o regulamento do Fundo, fixando as normas para o recolhimento e a distribuição dos recursos, assim como as diretrizes e os critérios para sua aplicação.

Em resumo, o trabalhador avulso faz jus ao abono / rendimento do PIS, sendo que cabe à empresa tomadora contribuir para esse fundo, em uma modalidade que se enquadrar, sempre tomando por base a receita oriunda da venda do produto e/ou serviço executado pelo avulso, jamais sobre a fatura de prestação de serviços, visto que a tributação de impostos só incide sobre a receita. Não sendo devida qualquer contribuição do avulso ou do sindicato para que este profissional goze deste benefício.

A Lei Complementar nº 26, de 11.09.1975 regulamentada pelo Decreto nº 78.276, de 01.08.1976, fixava no seu § único do art. 2º que:

Aos participantes cadastrados há pelo menos 5(cinco) anos e que percebem salário mensal igual ou inferior a 5(cinco) vezes o respectivo salário mínimo regional, será assegurado, no final de cada exercício financeiro, depósito mínimo equivalente ao salário mínimo regional mensal, vigente, respeitada a disponibilidade de recursos.

Porém, o art. 239 §§ da vigente Constituição Federal promulgada em 05.10.1988 alterou substancialmente a referida Lei, passando uma percentagem da arrecadação decorrente das contribuições para o PIS e o PASEP a custear também o Programa do Seguro Desemprego e determinando que o abono ou rendimento passaria a ser devido apenas para quem àquela data já eram inscritos no PIS ou PASEP, ficando a partir de então, suspenso o pagamento do rendimento ou abono aos novos cadastrados, que passaram a ter saldo disponível para saque somente nos casos de aposentadoria ou morte. Também limitou o direito ao abono para aqueles que ganham, na média, até 2(dois) salários mínimos mensal. Ultrapassando, só lhe resta o rendimento.

Veja a redação do § 3º, art. 239 da Constituição Federal:

Aos empregados que percebem de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, até dois salários mínimos de remuneração mensal, é assegurado o pagamento de um salário mínimo anual, computado neste valor o rendimento das contas individuais, no caso daqueles que já participavam dos referidos programas, até a data da promulgação desta Constituição.

É importante frisar que o sindicato deve contribuir para o PIS em relação aos seus funcionários, associados e diretores remunerados.

Salário família:

O Salário-Família instituído pela Lei nº 4.266, de 03.01.1963, regulamentada pelo Decreto nº 53.153, de 10.12.1963, em seu art. 43 contemplou o trabalhador avulso, conforme redação:

O sistema de salário-família estabelecido neste Regulamento poderá ser aplicado aos trabalhadores avulsos, filiados ao sistema geral da Previdência Social, que ainda não dispuserem de sistema próprio, a requerimento dos órgãos sindicais interessados, por ato do Ministério do Trabalho, cabendo aos mesmos órgãos sindicais, no que couber, a obrigação correspondente às empresas em condições idênticas às já vigentes para as referidas categorias com relação à aplicação das Leis do Repouso Remunerado, da Gratificação de Natal e de Férias.

#### Outras informações:

O trabalhador avulso faz jus ao salário-família independentemente do número de dias trabalhados no mês. Até 03.06.1998 o salário-família era devido a todos os trabalhadores, qualquer que fosse a remuneração percebida. A partir de 04.06.1998 a Portaria MPAS nº 4.479, estabeleceu novo valor à quota do salário-família e condicionou o direito a este benefício (inclusive para o trabalhador avulso), somente àqueles que durante o mês tiveram remuneração igual ou inferior ao previsto na primeira faixa da Tabela de Contribuição Previdenciária, nesta data, fixada em até R\$ 429,00. Tanto o empregado quanto o avulso fazem jus ao salário-família, quando se encontrarem afastados por auxílio-doença ou em aposentadoria por invalidez ou por idade, recebendo nestes casos, diretamente na previdência social juntamente com o seu benefício. O salário-família é devido por filho ou equiparado, menor de 14 (quatorze) anos ou inválido de qualquer idade. A invalidez do filho ou equiparado maior de 14 (quatorze) anos de idade, deve ser verificada em exame médico-pericial a cargo da previdência social. Havendo divórcio, separação judicial ou de fato dos pais, ou em caso de abandono ou pátrio poder, o salário-família passará a ser pago à pessoa que ficar o sustento do menor.

Além da certidão de nascimento dos filhos ou equiparados, o beneficiário do salário-família deverá apresentar, anualmente, à empresa ou ao sindicato, conforme o caso: Atestado de vacinação ou documento equivalente, no mês de maio, a partir do ano de 2000, dos filhos menores de 7 (sete) anos de idade; comprovante de frequência à escola nos meses de maio e novembro, a contar do ano 2000, dos filhos com idade a partir de 7 anos; caso o trabalhador não atenda alguns destes requisitos, o sindicato ou a empresa poderá suspender o pagamento da quota; quando o segurado comprovar a vacinação, ainda que fora do prazo, lhe é devido o pagamento das quotas relativas ao período suspenso. (Portaria nº 6.211, de 25.05.2000).

#### Contribuição sindical:

A CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, reservou todo seu capítulo III, dos art. 578 e 610, para tratar da contribuição sindical.

Quanto ao trabalhador avulso convém esclarecer que:

- É responsabilidade do sindicato descontar a contribuição sindical dos trabalhadores avulsos, sobre a produção percebida no mês de março, e recolher até o último dia útil do mês de abril. (artigos 583, 586 § 3º).

- Se o trabalhador foi admitido no quadro de associados após o mês de março e não tendo comprovado esta contribuição, o sindicato deve processar este desconto e recolhimento. (art. 602, § único).

- As entidades sindicais são obrigadas a promover publicação de editais concernentes ao recolhimento da contribuição sindical, durante 03 (três) dias em jornal de circulação na base territorial. (art. 605).

- O valor da contribuição sindical é de 1/30 (um, trinta avos), ou seja, o equivalente a um dia de trabalho. (art.582, "b").

- Convém lembrar que se o trabalhador avulso no mês do desconto, sua produção não atingir o salário mínimo, sua contribuição deve ser calculada com base neste último.

- Além da obrigação legal, o sindicato ao realizar o recolhimento da contribuição sindical estará também fortalecendo suas finanças, devido ao rateio deste compulsório que é redistribuído da seguinte maneira:

5% - para a confederação correspondente;

15% - para a federação;

60% - para o sindicato;

20% - para a Conta Especial Emprego e Salário.

A partir do exercício de 2001, a Caixa Econômica Federal, exigiu que as Guias de Recolhimento da Contribuição Sindical – GRCS fossem reestilizadas com a inserção do Código de Barras personalizado pelo sindicato. Esta providência dinamizou o processamento, agilizou o repasse em prol das partes beneficiárias em tempo muito menor, além de poder ser quitada em casas lotéricas e nas agências bancárias integrantes do sistema de compensação nacional.

Ressalte-se que consoante a Lei 6.986/82, em seu art. 7º eleva em 10 (dez) vezes os valores das multas estabelecidas no art. 600 da CLT. Assim, o recolhimento em atraso sujeita o infrator à multa de 100% (cem) por cento do valor.

## Auxílio-doença e acidente de trabalho

Com relação ao Auxílio-doença e Acidente de Trabalho do Movimentador de mercadorias, é beneficiado conforme o DECRETO 3.048 pela INSTRUÇÃO NORMATIVA INSS/PRES nº 11, (de 20 de setembro de 2006 – DOU de 21/09/2006) no art. 199, p. 80, relata que:

§ 2º Será devido auxílio-doença, independentemente de carência, ao segurado obrigatório e facultativo, quando sofrerem acidente de qualquer natureza. §3º O direito ao benefício de auxílio-doença, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, deverá ser analisado com base na Data do Afastamento do Trabalho-DAT ou na Data do Início da Incapacidade – DII, conforme o caso observado: i) será considerada como DAT aquela em que for fixado o início da incapacidade para os segurados, empregado doméstico, trabalhador avulso, contribuinte individual, facultativo, segurado especial e o desempregado. II) nas situações em que o benefício for requerido após trinta dias contados da DTA ou da DII, conforme o caso, a Data do Início do Pagamento DIP, será fixada na DER – Data de Entrada do Requerimento.

Em caso de acidente de Trabalho, o trabalhador avulso procura a Entidade sindical em 24 horas para o preenchimento da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT. O mesmo é encaminhado ao hospital para o primeiro atendimento e assinatura da mesma. Após a coleta de assinatura, o trabalhador é encaminhado para a previdência social para o devido afastamento com os seguintes documentos:

Em caso de Acidente de Trabalho ou Acidente de Percurso:

- CAT – assinada;
- cópia da Identidade;
- cópia do CPF;
- cópia da certidão de nascimento ou casamento do trabalhador;
- cópia da certidão de nascimento dos filhos menores de 14 anos;
- cópia da carteira de vacinação dos filhos menores de 07 anos;
- comprovante de residência(contrato de locação, luz ou água);
- Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- relação de produção e cópia de ficha cadastral (fornecidos pelo Sindicato).

Em caso de Auxílio-doença:

- Atestado médico de no mínimo 05 dias;
- Cópia da identidade;
- cópia do CPF;
- cópia da certidão de nascimento ou casamento do trabalhador;
- cópia da certidão de nascimento dos filhos menores de 14 anos;
- cópia da carteira de vacinação dos filhos menores de 07 anos;
- comprovante de residência(contrato de locação, luz ou água);
- Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- relação de produção e cópia de ficha cadastral (fornecidos pelo Sindicato);
- Requerimento por incapacidade (formulário do INSS que o Sindicato perfaz);
- Ter no mínimo 12 contribuições no INSS.

Sabe-se, porém, que o associado movimentador de mercadorias terá direito ao afastamento se o pedido for deferido pelo perito do INSS. Ele traz o resultado da perícia e o sindicato arquiva na pasta dele. Só voltará às atividades após receber alta do médico perito do INSS naquele afastamento.

#### Aposentadoria especial do trabalhador avulso

O benefício pode ser solicitado nas Agências da Previdência Social mediante o cumprimento das exigências legais e a apresentação dos seguintes documentos:

- Número de Identificação do Trabalhador – NIT (PIS / PASEP);
- Documento de Identificação (Carteira de Identidade e / ou Carteira de Trabalho e Previdência Social);
- Cadastro de Pessoa Física – CPF;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social ou outro documento que promove o exercício de atividade e / ou tempo de contribuição para períodos anteriores a julho de 1994;
- Certificado do Sindicato de Trabalhadores Avulsos ou do órgão Gestor de Mão-de-obra;
- Laudo Técnico Pericial para todos os períodos de atividade exercida em condições especiais a contar de 28/04/1995, exceto para ruído, que deverá ser apresentado, inclusive, para períodos anteriores a 28/04/1995.

Formulários - Informações sobre Atividades Exercidas em Condições Especiais:

- Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP;
- Procuração (se for o caso), acompanhada de documento de identificação e CPF do procurador.

Exigências cumulativas para o recebimento deste tipo Benefício:

1 – Comprovação do tempo mínimo de trabalho, sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, de 15, 20 ou 25 anos conforme dispõe a Lei (art. 57 da Lei nº 8.213/91);

2 – Comprovação da carência, isto é, período mínimo de contribuições mensais que corresponde: Para os segurados que começaram a contribuir para Previdência Social a partir de 25/07/1991, 180 meses contribuições mensais (inciso II, art.25 da Lei nº 8.213/91. Para os segurados que começaram a contribuir para a Previdência Social antes de 25/07/1991, o número de meses indicados na tabela progressiva de carência (art.142 da Lei nº 8.213/91 com redação dada pela Lei nº 9.032/95).

Informações complementares:

O tempo de trabalho será considerado o de efetiva exposição aos agentes nocivos conforme Laudo Pericial, descontados os períodos de exercício em outras atividades dentro da(s) empresa(s). Os períodos de recebimento de auxílio-doença ou de aposentadoria por invalidez não contam para carência nem são consideradas como tempo de trabalho sob condições especiais, exceto os acidentários.

Nota: Para sua maior comodidade apresentar contracheque / recibo de pagamento apenas dos últimos 4(quatro) meses anteriores ao recebimento do benefício.

Importante: Se exercer atividade em mais de uma categoria, consulte a relação de documentos de cada categoria exercida, prepare a documentação, verifique as exigências cumulativas e solicite o benefício nas agências da Previdência Social. De acordo com o Decreto nº 4.079/2002, a partir de 01/07/1994 os dados constantes no Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS valem para todos os efeitos como prova de filiação à Previdência Social, relação de emprego, tempo de serviço ou de contribuição e salários-de-contribuição, podendo, em caso de dúvida, ser exigida pelo INSS a apresentação dos documentos que serviram de base à anotação, sendo que poderá ser solicitado, a qualquer momento, a inclusão, exclusão ou retificação das informações constantes do CNIS com a apresentação de documentos comprobatórios dos dados divergentes, conforme critérios definidos pelo INSS.

Isenção de imposto sobre serviço de qualquer natureza

O serviço prestado por trabalhador avulso é isento de ISSQN conforme dispõe o art. 2º do inciso II da Lei Complementar nº 116 de 31 de julho de 2003.

Salário de contribuição

Rendimentos pagos, devidos ou creditados, a qualquer título durante o mês, em uma ou mais empresas, inclusive os ganhos habituais sob a forma de utilidades, as gorjetas e os decorrentes de regime salarial (Lei 8.212/91, art. 28, inciso I).

## Benefícios previdenciários

Todos os benefícios aos beneficiários do RGPS inclusive, salário-família, salário-maternidade e benefícios acidentários.

### 2.2.3.13 Fundamentação legal para consulta sobre o trabalhador avulso

Tabela 18 – Fundamentação Legal

ATO OFICIAL	Nº	DATA	ARTIGO
LEI	8.212	24/07/91	12,VI:20
LEI	8.213	24/07/91	
LEI	8.630	25/02/93	
LEI	2.196	01/04/54	
LEI	5.385	16/02/68	
LEI	5.480	10/08/68	4º
OS/INSS/DSS	590	18/12/97	ITEM 6
LEI	608	05/01/49	3º
OS/INSS/DAF	139	31/05/96	1,1."b";31,"a"
OS/INSS/DAF	151	30/12/96	
DECRETO	1.886	29/04/96	
DECRETO	2.172	05/03/97	6º,VI
DECRETO	2.173	05/03/97	10,IV
ON/SPS	08	21/03/97	5,"f"
PORTARIA	3.107	07/04/71	
PORTARIA	3.176	17/06/87	
PORTARIA	3.204	18/08/88	

Fonte: site: <http://www.trabalhadoravulso.com.br/avulsos.htm>

## PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

### Qualificação dos Associados Afastados pelo INSS

A Entidade fornecerá aos associados cursos através do Programa de Amparo do Trabalhador, quando os mesmos se afastarem da entidade por acidente de trabalho ou auxílio-doença, para tratamento de saúde no INSS. Por exemplo, ele faça cursos e assim que for liberado pelo perito do INSS e retornar ao trabalho seu corpo não lhe dê mais condições de trabalhar como movimentador de

mercadorias por ser um serviço braçal, ele tenha outros meios de sustentar sua família ingressando no mercado em outro ramo de atividade com qualificação. Além de manter uma integração maior entre associado e Entidade.

## **CONCLUSÃO**

Concluí que a alta rotatividade de pessoal ou turnover (em qualquer área) é extremamente prejudicial à entidade, porque implica em custos “invisíveis” no curto, médio e longo prazo, deixando de intermediar mão-de-obra para mais empresas.

A redução da rotatividade de pessoal, depende da cultura organizacional de cada organização. Leva-se em conta o desinteresse de alguns trabalhadores em trabalhar na formalidade com os direitos garantidos ao invés do imediatismo, trabalha hoje e recebe no final do dia. Pode assim a entidade sofrer perdas irreparáveis e denegrir a imagem perante a sociedade.

O trabalhador avulso, movimentador de mercadoria trabalha com todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos – férias, décimo terceiro salário, INSS, FGTS, PIS, salário família, auxílio-doença e auxílio acidentário (quando ocorre acidente de trabalho ou acidente de percurso). É associado à uma Entidade Sindical, ganha conforme trabalha, é valorizado como trabalhador.

Outro dado importante que concluí é que o trabalhador avulso movimentador de mercadorias vai à empresa prestar serviço, através da intermediação de mão-de-obra do sindicato, é observado pelo encarregado da empresa, e na primeira oportunidade de aumentar o quadro de funcionários daquela empresa, ele é convidado a trabalhar como funcionário dentro da empresa. Se aceitar, ele pede baixa na CTPS no sindicato e entra como funcionário na função de movimentador de mercadorias. Quer dizer, é uma porta que está se abrindo para o trabalhador, onde a maioria não possui profissão.