

Juliana Giovanetti Pereira da Silva • Lais Giovanetti

**CARTILHA**

# **SOBRE DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES MIGRANTES E REFUGIADOS**



INSTITUTO EDUCACIONAL PIRACICABANO DA IGREJA  
METODISTA – IEP

**Presidente do Conselho Diretor**

Paulo Borges Campos Jr.

**Superintendente da Rede Metodista de Educação**

Robson Ramos de Aguiar

**Diretor-Geral**

Robson Ramos de Aguiar

**Reitor**

Gustavo Jacques Dias Alvim

**Conselho de Política Editorial**

Gustavo Jacques Dias Alvim (Presidente)

Josué Adam Lazier

Pedro Bordini Faleiros

Guanis de Barros Vilela Junior

Victor Hugo Tejerina Velásquez

Lauriberto Paulo Belem

Thiago Borges de Aguiar

Maria Rita Pontes Assunção

Nancy Alfieri Nunes

Ely Eser Barreto César

**Comissão de Publicação**

Lauriberto Paulo Belém (Presidente)

Guanis de Barros Vilela Junior

Jorge Luis Mialhe

José Luis Zem

José Maria de Paiva

Lineu Carlos Maffezoli

Marco Polo Marchese

**Editor Executivo**

Rodrigo Ramos Sathler Rosa

**CARTILHA SOBRE DIREITOS  
E DEVERES DOS TRABALHADORES  
MIGRANTES E REFUGIADOS**

*Juliana Giovanetti Pereira da Silva  
Lais Giovanetti*



**EDITORA  
UNIMEP**

**PIRACICABA**

**2016**

S586c Silva, Juliana Giovanetti Pereira da  
Cartilha sobre direitos e deveres dos trabalhadores  
migrantes e refugiados / Juliana Giovanetti Pereira da Silva, Lais  
Giovanetti. – Piracicaba: Editora UNIMEP, 2016.  
67 p. : il.

Inclui bibliografia  
ISBN: 978-85-85541-80-4

1. Direito do trabalho – Brasil. 2. Imigrantes. I. Giovanetti,  
Lais. II. Título.

CDU – 349.2-054.72

---



**EDUCAÇÃO  
METODISTA**

UNIMEP – Universidade Metodista de Piracicaba- PPGA- Programa  
de Pós Graduação Mestrado e Doutorado em Administração  
Campus Taquaral  
Rodovia do Açúcar, km 156 (SP-308)  
13.423-170 – Piracicaba, SP  
Tel: (19) 3124-1515  
Fax: (19) 3124-1500  
E mail: [atendimento@unimep.br](mailto:atendimento@unimep.br)  
[www.unimep.br](http://www.unimep.br)

PROJETO GRÁFICO: Cristiano Freitas  
EDITORÇÃO ELETRÔNICA: Maria Zélia Firmino de Sá

# PREFÁCIO

A presente CARTILHA SOBRE DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES MIGRANTES E REFUGIADOS, redigida pelas advogadas trabalhistas Juliana Giovanetti Pereira da Silva e Lais Giovanetti é o resultado das inquietações acerca da necessidade da extensão universitária na área jurídica voltada para a orientação da crescente população de migrantes e refugiados que têm chegado ao Brasil após o terremoto no Haiti de 2010 e a sangrenta guerra civil na Síria, iniciada em 2011.

Oriundas das reflexões produzidas no âmbito do Grupo de Estudos sobre Refugiados e Migrações – GERM, cadastrado no Diretório de Grupos de Pesquisa no Brasil do CNPq em 2015, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP, as autoras, respectivamente mestra e mestranda em Direito, apresentam uma síntese dos principais direitos e obrigações estabelecidos na legislação trabalhista brasileira, com o intuito de servir como uma primeira orientação aos migrantes e refugiados acerca de alguns dos seus direitos sociais fundamentais.

A presente publicação é uma iniciativa pioneira da Coordenadoria de Extensão e Assuntos Comunitários da UNIMEP, pois são raros os grupos de pesquisa vinculados aos cursos de Pós-Graduação stricto sensu, relacionados à área jurídica, dispostos a colaborar com a extensão universitária, já que normalmente estão mais preocupados com as publicações qualificadas internacionalmente do que com a busca de soluções para os problemas que afligem diretamente as suas comunidades. Nesse sentido, a Cartilha ora editada, na esfera da prestação de serviços vinculados ao apoio e a orientação dos migrantes e refugiados na área trabalhista, tem o mérito de resgatar a essência da frase do jurista e filósofo francês Jacques Ellul: “Pense globalmente, aja localmente”.

Piracicaba, 20 de janeiro de 2016.

*Prof. Dr. Jorge Luís Mialhe  
Líder do GERM/UNIMEP*

# APRESENTAÇÃO

Migrar é inato ao ser humano, que deixa seu território de nascimento em busca de novas oportunidades, melhores condições de trabalho, possibilidades de estudo, melhores condições ambientais, fuga de guerras civis, perseguições religiosas, crises econômicas, dentre outras razões.

Porém, o ato de migrar ocasiona grande sofrimento ao indivíduo, que deixa sua terra natal, se afasta de seus familiares e amigos, rompe vínculos e laços, para recomeçar no território de acolhida. O recomeço é árduo, é necessário iniciar novas relações, adaptar-se a nova cultura, iniciar uma nova busca por trabalho, dentro de um país estranho, com uma legislação distinta.

Pisar em um território desconhecido pode representar um campo minado ao estrangeiro acostumado com sua legislação e sua cultura local. Contudo, conhecer os direitos e os deveres no país de ingresso, pode tornar menos doloroso esse recomeço e este imigrante menos vulnerável a abusos, seja no aspecto trabalhista, seja em seus atos cotidianos.

Nesse contexto, a presente Cartilha objetiva, de forma breve e singela, apresentar aos trabalhadores migrantes, seus direitos e deveres básicos, partindo da expedição da Carteira de Trabalho (CTPS) até os direitos oriundos da relação laboral, como férias, décimo terceiro salário, remuneração, duração da jornada de trabalho, dentre outros direitos sociais previstos pela legislação trabalhista.

Não obstante, objetiva conscientizar o trabalhador migrante acerca das vantagens do exercício de suas funções de forma legalizada, com o devido registro na Carteira de Trabalho; além de demonstrar a estes, o significado de cada desconto efetuado na remuneração do empregado, que, muitas vezes, não representam apenas um dever, mas também uma proteção social ao trabalhador, possibilitando-lhes o acesso a benefícios, como: aposentadoria por invalidez, aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria por idade, seguro desemprego, afastamento da relação laboral por motivo de saúde, pensão por morte, dentre outros.

Portanto, elaborada de forma simples, a presente Cartilha sobre Direitos e Deveres dos Trabalhadores Migrantes Refugiados, que representa uma adaptação do “Guia de Informações sobre Trabalhadores Haitianos”, editado pelo Ministério do Trabalho e Emprego juntamente com o Conselho Nacional de Imigração e as organizações não governamentais Instituto de Migrações e Direitos Humanos e a Companhia de Jesus, pretende possibilitar um recomeço mais brando e menos penoso ao estrangeiro, ao menos na esfera laboral, almejando que estes estabeleçam suas relações de emprego ciente de seus direitos e deveres no Brasil.

*Juliana Giovanetti Pereira da Silva*  
*Lais Giovanetti*





# ÍNDICE

1)	O QUE É PRECISO PARA TRABALHAR NO BRASIL?	11
2)	E NO CASO DOS HAITIANOS QUE INGRESSARAM PELA FRONTEIRA TERRESTRE E SOLICITARAM REFÚGIO NO BRASIL?	12
3)	DOS DIREITOS E DEVERES DOS IMIGRANTES REFUGIADOS NO BRASIL	13
4)	QUAIS SÃO AS MODALIDADES DE TRABALHO ENCONTRADAS NO BRASIL?	14
5)	DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)	15
6)	DO CONTRATO DE TRABALHO	16
7)	DAS MODALIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO	17
8)	DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	18
9)	DAS VERBAS RESCISÓRIAS NAS MODALIDADES DE DISPENSA	19
10)	DO AVISO PRÉVIO	22
11)	DO SEGURO DESEMPREGO	25
12)	DO SALÁRIO	28
13)	13º SALÁRIO	29
14)	DESCONTOS SALARIAIS	31
15)	DO SALÁRIO-FAMÍLIA	33
16)	DO FGTS (Lei nº 8.036/1990)	35

17) DA JORNADA DE TRABALHO	37
18) DO TRABALHO NOTURNO	38
19) DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	40
20) DOS FERIADOS	41
21) DO INTERVALO INTERJORNADAS	42
22) DO INTERVALO ANTES DE INICIAR A JORNADA SUPLEMENTAR	43
23) DO INTERVALO INTRAJORNADA	44
24) DAS FÉRIAS	46
25) DO VALE TRANSPORTE (Decreto 95.247/85 e Lei 7.418/85)	48
26) DO VALE-REFEIÇÃO/DO VALE-ALIMENTAÇÃO	50
27) DA LICENÇA-MATERNIDADE	52
28) DA LICENÇA-PATERNIDADE	54
29) DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA (Lei de Quotas nº 8.213/1991)	55
30) DO MENOR APRENDIZ	58
31) DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	60
32) DAS ESTABILIDADES	62
33) DOS SINDICATOS	65
34) A QUEM RECORRER EM CASO DE PROBLEMAS NO AMBIENTE DE TRABALHO?	66
REFERÊNCIAS	67

# 1.

## O QUE É PRECISO PARA TRABALHAR NO BRASIL?

Primeiramente, para exercer uma atividade laboral faz-se necessário que os imigrantes e refugiados que obtiveram visto de permanência, se dirijam a Polícia Federal e solicitem a emissão da Carteira de Identidade de Estrangeiro. Com a Carteira de Identidade de Estrangeiro estará apto para que, em seguida, requeira sua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, nas agências do ministério do trabalho e emprego, podendo, desta forma, trabalhar de forma regular e igualitária aos nacionais.

## **2. E NO CASO DOS HAITIANOS QUE INGRESSARAM PELA FRONTEIRA TERRESTRE E SOLICITARAM REFÚGIO NO BRASIL?**

Já os haitianos que ingressaram pela fronteira terrestre e solicitaram refúgio, o Conselho Nacional de Imigração autorizou a permanência destes por questões humanitárias, mesmo que não se encaixem na condição de refugiado determinada pela legislação vigente; assim após a publicação em Diário Oficial desta autorização devem estes estrangeiros realizar o mesmo procedimento descrito anteriormente para obtenção da CTPS.

A esse respeito, acrescenta-se que no dia 12 de novembro de 2015, foi publicado no Diário Oficial da União despacho que concedeu o visto de permanência, para aproximadamente 43.781 imigrantes haitianos solicitantes de refúgio, que entraram no Brasil pela fronteira terrestre com o Acre, entre janeiro de 2011 a julho de 2015, mas que não se enquadram na condição de refugiados.

# 3.

## **DOS DIREITOS E DEVERES DOS IMIGRANTES REFUGIADOS NO BRASIL**

Os direitos básicos dos trabalhadores são Direitos Humanos. Os trabalhadores migrantes e refugiados, assim como todos os trabalhadores brasileiros, possuem direitos que são protegidos pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5452 de 1943). Estes direitos também são protegidos e podem ser ampliados por negociações coletivas (Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho), das entidades sindicais. Assim, os imigrantes refugiados estarão sujeitos às mesmas determinações que se submetem os trabalhadores nacionais, sob pena, de ferir o princípio da igualdade, assegurado expressamente pela Constituição Federal, no art. 5º, caput e inciso II.

# 4.

## QUAIS SÃO AS MODALIDADES DE TRABALHO ENCONTRADAS NO BRASIL?

- Autônomo: Trabalha por conta própria, ou seja, sem superior hierárquico. Ex.: vendedores e profissionais liberais.
- Eventual: Presta serviços eventualmente sem vínculo a um único chefe e recebe integralmente o salário pelo serviço prestado.
- Temporário: Trabalha temporariamente para substituir funcionários ou para suprir o aumento da demanda. Ex.: vendedores em shoppings e outros estabelecimentos durante o final do ano.
- Servidor Público: Trabalha na Administração Pública, mediante admissão em concurso público, o qual só é acessível a brasileiros ou naturalizados.
- Voluntário: Presta serviços a entidades assistenciais e sem fins lucrativos e não recebe pagamento pelo trabalho prestado.
- Empregado: Trabalha mediante vínculo formal com uma pessoa, um estabelecimento comercial ou com uma empresa. Os empregados formais podem ser urbanos, rurais ou domésticos.
- A pessoa empregada no Brasil deve prestar serviços pessoalmente, sem poder transferir sua obrigação à outra, deve fazê-lo regularmente e receberá, sempre, remuneração pelo serviço prestado.

Os empregados podem ser:

- Urbanos, prestando serviços na cidade.
- Rurais, que trabalham na agricultura.
- Domésticos, que prestam serviços a famílias, em suas residências.

Ex.: jardineiros, caseiros, motoristas, faxineiros.

# 5. DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é o documento de identidade do trabalhador em que são registradas todas as suas atividades laborais e seu histórico ao longo da vida, como a data de admissão no emprego, data de saída, salário inicial, função, alterações no salário, férias, dentre outras informações.

Ela funciona como prova de tempo de serviço e é necessária para que o indivíduo possa requerer sua aposentadoria.

A CTPS pode ser obtida gratuitamente em qualquer posto de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego ou na Superintendência Regional do Trabalho (Delegacia do Trabalho).

Para tirá-la é preciso: duas fotos 3x4, um documento de identidade do Brasil (Carteira de Identidade de Estrangeiro ou Protocolo), o CPF e o comprovante de endereço.

A carteira de trabalho é muito importante! Não pode rasgá-la, molhá-la, sujá-la, etc.

É proibido trocar a fotografia ou realizar qualquer alteração nas anotações constantes na carteira de trabalho.

**IMPORTANTE:** Quando a CTPS é entregue ao empregador para assiná-la, o empregador tem 48 horas para devolvê-la.

# 6.

## DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho no Brasil pode ser verbal ou escrito.

É um negócio jurídico (gerado pela vontade das partes) expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa física obriga-se perante pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa.

Os empregados sempre devem ser registrados, devendo constar o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Segundo o caput do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.



# 7.

## DAS MODALIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO

### Contratos por prazo Indeterminado

Os contratos por prazo indeterminado não possuem fixação de prazo para o seu término. É uma das modalidades mais utilizadas pelas empresas.

### Contratos por Prazo Determinado

São denominados também de contrato a termo, pois são fixados por um determinado período de tempo. Eles levam em consideração a transitoriedade do serviço que será prestado. Como são considerados atípicos devem ser pactuados por escrito e anotados na CTPS.

Esta modalidade de contrato não pode ser estipulada por prazo superior a 2 (dois) anos, permite uma única prorrogação até o limite máximo previsto para cada subespécie.

Para a celebração de um novo contrato por prazo determinado para o mesmo empregador, é necessário um intervalo de mais de 6 (seis) meses sob pena de ser considerado como contrato por prazo indeterminado. Ocorrendo a continuidade da prestação de serviço após o término preestabelecido do contrato a termo, automaticamente, este será regido por prazo indeterminado.

As subespécies do contrato por prazo determinado, são:

a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo: é um serviço temporário, limitado no tempo. Ex.: o serviço de safra, contratos feitos pelas lojas no final do ano;

b) atividade empresarial de caráter transitório: Ex., circenses;

c) contrato de experiência: serve para contratar alguém com a finalidade de testar sua aptidão para uma possível contratação definitiva. O trabalhador admitido por contrato de experiência é empregado, e deve constar o registro na CTPS. O contrato de experiência tem duração máxima de 90 dias, podendo ser prorrogado por uma única vez, desde que não ultrapasse os noventa dias. Por exemplo, se contratar alguém experimentalmente por 30 dias, esse contrato pode ser prorrogado só mais uma vez por 60 dias; se contratar direto por 90 dias não cabe mais prorrogação. O contrato de experiência é contado por dias e não por meses. Se passar um dia do prazo, o contrato passa a ser contrato por prazo indeterminado.

# 8.

## DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho pode ser rescindido por:

a) Pedido de demissão do empregado: No caso dos contratos por prazo determinado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem;

b) Demissão sem justa causa: Neste caso, o empregador que dispensa o empregado sem justo motivo. Nos casos dos contratos por prazo determinado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato;

c) Demissão por justa causa do empregado: justa causa é todo ato faltoso do empregado que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia. Os atos faltosos do empregado que justificam a rescisão do contrato pelo empregador tanto podem referir-se às obrigações contratuais como também à conduta pessoal do empregado que possa refletir na relação contratual. Os atos que constituem justa causa para resolução do contrato de trabalho são: ato de improbidade; condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das funções; embriaguez habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, entre outros;

d) Justa causa do empregador ou rescisão indireta: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando, forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato, for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo, correr perigo manifesto de mal considerável, etc.

# 9. DAS VERBAS RESCISÓRIAS NAS MODALIDADES DE DISPENSA

Conforme artigo da Consolidação das Leis do Trabalho, o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

## VERBAS RESCISÓRIAS DA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

COM MAIS DE 1 ANO	COM MENOS DE 1 ANO
Saldo de salário	Saldo de salário
Aviso Prévio	Aviso Prévio
Férias Proporcionais com + 1/3	Férias Proporcionais com + 1/3
Férias Vencidas com + 1/3	-
13º Salário	13º Salário
FGTS + 40%	FGTS + 40%

## VERBAS RESCISÓRIAS DA DISPENSA COM JUSTA CAUSA

COM MAIS DE 1 ANO	COM MENOS DE 1 ANO
SALDO DE SALÁRIO	SALDO DE SALÁRIO
FÉRIAS VENCIDAS COM + 1/3	-
FÉRIAS PROPORCIONAIS COM + 1/3 (CONVENÇÃO 132 DA OIT)	FÉRIAS PROPORCIONAIS COM + 1/3 (CONVENÇÃO 132 DA OIT)

## VERBAS RESCISÓRIAS DO PEDIDO DE DEMISSÃO

COM MAIS DE 1 ANO	COM MENOS DE 1 ANO
SALDO DE SALÁRIO	SALDO DE SALÁRIO
FÉRIAS PROPORCIONAIS COM + 1/3	FÉRIAS PROPORCIONAIS COM + 1/3
FÉRIAS VENCIDAS COM + 1/3	-
13º SALÁRIO	13º SALÁRIO

VERBAS RESCISÓRIAS DA RESCISÃO INDIRETA

COM MAIS DE 1 ANO	COM MENOS DE 1 ANO
SALDO DE SALÁRIO	SALDO DE SALÁRIO
AVISO PRÉVIO	AVISO PRÉVIO
FÉRIAS PROPORCIONAIS COM + 1/3	FÉRIAS PROPORCIONAIS COM + 1/3
FÉRIAS VENCIDAS COM + 1/3	-
13º SALÁRIO	13º SALÁRIO
FGTS + 40%	FGTS + 40%

VERBAS RESCISÓRIAS NO CASO DE CULPA RECÍPROCA

COM MAIS DE 1 ANO	COM MENOS DE 1 ANO
SALDO DE SALÁRIO	SALDO DE SALÁRIO
FÉRIAS VENCIDAS COM + 1/3	-
FGTS + 20%	FGTS + 20%
50% AVISO PRÉVIO	50% AVISO PRÉVIO
50% FÉRIAS PROPORCIONAIS + 1/3	50% FÉRIAS PROPORCIONAIS + 1/3
50% 13º SALÁRIO	50% 13º SALÁRIO

VERBAS RESCISÓRIAS NO CASO DE RESCISÃO ANTECIPADA DE CONTRATO A PRAZO DETERMINADO POR PEDIDO DE DEMISSÃO

COM MAIS DE 1 ANO	COM MENOS DE 1 ANO
SALDO DE SALÁRIO	SALDO DE SALÁRIO
FÉRIAS PROPORCIONAIS COM + 1/3	FÉRIAS PROPORCIONAIS COM + 1/3
FÉRIAS VENDIDAS COM + 1/3	-
13º SALÁRIO	13º SALÁRIO

VERBAS RESCISÓRIAS NO CASO DE RESCISÃO ANTECIPADA DE CONTRATO A PRAZO DETERMINADO SEM JUSTA CAUSA

COM MAIS DE 1 ANO	COM MENOS DE 1 ANO
SALDO DE SALÁRIO	SALDO DE SALÁRIO
AVISO PRÉVIO	AVISO PRÉVIO
FÉRIAS PROPORCIONAIS COM + 1/3	FÉRIAS PROPORCIONAIS COM + 1/3
FÉRIAS VENCIDAS COM + 1/3	-
13º SALÁRIO	13º SALÁRIO
FGTS + 40%	FGTS + 40%

**RESCISÃO ANTECIPADA DE CONTRATO A PRAZO DETERMINADO POR PEDIDO DE DEMISSÃO (ART. 479 CLT)**

COM MAIS DE 1 ANO	COM MENOS DE 1 ANO
SALDO DE SALÁRIO	SALDO DE SALÁRIO
FÉRIAS PROPORCIONAIS COM + 1/3	FÉRIAS PROPORCIONAIS COM + 1/3
FÉRIAS VENCIDAS COM + 1/3	-
13º SALÁRIO	13º SALÁRIO

**RESCISÃO DE CONTRATO A PRAZO DETERMINADO COM JUSTA CAUSA (ART. 479 DA CLT)**

COM MAIS DE 1 ANO	COM MENOS DE 1 ANO
SALDO DE SALÁRIO	SALDO DE SALÁRIO
FÉRIAS VENCIDAS COM + 1/3	-

**EXTINÇÃO DO CONTRATO POR FALECIMENTO DO EMPREGADO**

COM MAIS DE 1 ANO	COM MENOS DE 1 ANO
SALDO DE SALÁRIO	SALDO DE SALÁRIO
FÉRIAS PROPORCIONAIS COM + 1/3	FÉRIAS PROPORCIONAIS COM + 1/3
FÉRIAS VENCIDAS COM + 1/3	-
13º SALÁRIO	13º SALÁRIO
FGTS	FGTS

**EXTINÇÃO DO CONTRATO POR FECHAMENTO DA EMPRESA**

COM MAIS DE 1 ANO	COM MENOS DE 1 ANO
SALDO DE SALÁRIO	SALDO DE SALÁRIO
AVISO PRÉVIO	AVISO PRÉVIO
FÉRIAS PROPORCIONAIS COM + 1/3	FÉRIAS PROPORCIONAIS COM + 1/3
FÉRIAS VENCIDAS COM + 1/3	-
13º SALÁRIO	13º SALÁRIO
FGTS + 40%	FGTS + 40%

**EXTINÇÃO DE CONTRATO A PRAZO DETERMINADO (INCLUSIVE CONTRATO DE EXPERIÊNCIA)**

COM MAIS DE 1 ANO	COM MENOS DE 1 ANO
SALDO DE SALÁRIO	SALDO DE SALÁRIO
FÉRIAS PROPORCIONAIS + 1/3	FÉRIAS PROPORCIONAIS + 1/3
FÉRIAS VENCIDAS COM + 1/3	-
13º SALÁRIO	13º SALÁRIO
FGTS	FGTS

# 10.

## DO AVISO PRÉVIO

Aviso prévio é a comunicação da rescisão do contrato de trabalho por uma das partes, empregador ou empregado, que decide extingui-lo, com a antecedência que estiver obrigada por força de lei.

O aviso prévio tem por finalidade evitar a surpresa na ruptura do contrato de trabalho, possibilitando ao empregador o preenchimento do cargo vago e ao empregado uma nova colocação no mercado de trabalho.

### ***DAS MODALIDADES***

**AVISO PRÉVIO TRABALHADO** – Ocorre quando a empresa dispensa o empregado sem justa causa e exige que o empregado trabalhe pelos próximos 30 dias. Nesse caso, o empregado tem direito a escolher entre duas opções: trabalhar duas horas a menos por dia ou deixar de trabalhar sete dias no final do prazo. Quem não cumpre esse período dos 30 dias ou falta em alguns dias, poderá ser descontado do seu salário esses dias quando for o momento de receber a rescisão. Por lei, a empresa deve liberar a rescisão no 1º dia útil após o fim do contrato de trabalho (que é o último dia do aviso).

**AVISO PRÉVIO INDENIZADO** – Ocorre quando da demissão sem justa causa a empresa não quer que o empregado cumpra os 30 dias do aviso prévio. Nesse caso, o trabalhador tem direito a receber uma indenização. O empregado receberá o salário deste período mesmo sem trabalhar, e o pagamento da rescisão deve ser feito em 10 dias corridos após a data da demissão.

**AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA** - Essa situação não existe por lei. O que acontece aqui é um acordo que a empresa propõe: ela paga o aviso prévio no final dos 30 dias, como se empregado estivesse trabalhando normalmente, mas o empregado é dispensado e fica em casa. Um dos motivos para a empresa propor essa condição é ter mais prazo para pagar a sua rescisão, afinal, por lei, ela teria que depositar o aviso

prévio em no máximo 10 dias após a demissão. Feito esse acordo, você receberá o dinheiro somente após os 30 dias do aviso que não cumpriu.

**AVISO PRÉVIO NO PEDIDO DE DEMISSÃO** – a) aviso prévio trabalhado: nesse caso, o empregado pediu demissão e fez o acordo para cumprir o aviso prévio pelos próximos 30 dias. Então, quando esse prazo terminar, o empregado receberá o salário dos dias que foram trabalhados no aviso (porque as faltas podem ser descontadas), além dos demais valores rescisórios devidos. Tudo será pago na rescisão, no 1º dia útil após o fim do contrato (nesse caso, será o último dia do aviso prévio, último dia trabalhado); b) aviso prévio não cumprido: quando você pede o desligamento e não pode trabalhar nos próximos 30 dias, tem que pagar uma multa para a empresa no valor de um mês de salário e que será descontado no pagamento da rescisão.

Apesar disso, saiba que você nunca precisará tirar dinheiro do bolso e devolver para a empresa. O pior que pode acontecer é ficar com a rescisão zerada, ou seja, sem dinheiro nenhum para receber. Nesse caso, o pagamento da rescisão deve ser feito em até 10 dias após a data da demissão; c) o empregado quer cumprir o aviso, mas a empresa não deixa: nesse caso, o empregado não recebe o aviso, mas a empresa também não poderá cobrar a multa. As regras de pagamento são as mesmas do aviso prévio indenizado: em até 10 dias corridos após a data da demissão.

**AVISO PRÉVIO NA DISPENSA POR JUSTA CAUSA** – Nesse caso não há aviso prévio, nem trabalhado, nem indenizado. Quem é dispensado por justa causa não pode continuar na empresa e também não tem direito ao pagamento do aviso prévio. O prazo para pagamento da rescisão é de 10 dias corridos após a data da demissão.

Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

a) oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

b) trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

Conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

### ***DA DURAÇÃO DA JORNADA QUANDO DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO***

Com relação ao horário de trabalho do empregado que está cumprindo o aviso prévio a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que: o horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, se o pagamento for diário e por 7 (sete) dias corridos, se o pagamento for semanal.

O Tribunal Superior do Trabalho entende que no início do período do aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 horas no começo ou no final da jornada de trabalho.

### ***DO CUMPRIMENTO DO AVISO-PRÉVIO (DA PROPORCIONALIDADE)***

A Constituição Federal de 1988, dispõe que o aviso prévio é proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da Lei nº 12.506/2011.

O Tribunal Superior do Trabalho entende que o direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011.



# 11.

## DO SEGURO DESEMPREGO

O seguro-desemprego é um dos mais importantes direitos dos trabalhadores, é um benefício que oferece auxílio em dinheiro por um período determinado, uma assistência temporária para o trabalhador até que o mesmo possa se reinserir no mercado de trabalho, desde que preenchidos os requisitos legais para sua percepção.

A Lei que regulamenta o seguro-desemprego é a nº 7.998/1990, alterada pela Medida Provisória nº 665/2014.

Requisitos para receber o seguro-desemprego:

- a) a demissão ter ocorrido sem justa causa;
- b) o requerente estar desempregado;
- c) ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos: a pelo menos dezoito meses nos últimos vinte e quatro meses imediatamente anteriores à data da dispensa, quando da primeira solicitação; a pelo menos doze meses nos últimos dezesseis meses imediatamente anteriores à data da dispensa, quando da segunda solicitação; e a cada um dos seis meses imediatamente anteriores à data da dispensa quando das demais solicitações;
- d) o requerente não possuir renda própria suficiente para o seu sustento e o da sua família;
- e) não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, exceto pensão por morte e auxílio-acidente.

São beneficiários do seguro-desemprego:

- Trabalhador despedido sem justa causa ou indiretamente (é a que ocorre quando o empregado solicita judicialmente a dispensa do trabalho, alegando que o empregador não está cumprindo as disposições do contrato);
- Trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim (seguro-desemprego como bolsa de qualificação);
- Pescador profissional que exerça sua atividade de forma artesanal, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com

o auxílio eventual de parceiros, que teve suas atividades paralisadas no período de defeso (seguro-defeso);

- O empregado doméstico dispensado sem justa causa, a partir de maior de 2001, inscrito no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS;

- Trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo, a partir de 20 de dezembro de 2002.

Por força da Lei 12.513/2011, a União poderá condicionar o recebimento da assistência financeira do Programa de Seguro-Desemprego à comprovação da matrícula e da frequência do trabalhador segurado em curso de formação inicial e continuada ou qualificação profissional, com carga horária mínima de 160 horas.

Solicitação do benefício:

I - para a primeira solicitação:

a) quatro parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo dezoito e no máximo vinte e três meses, no período de referência; ou

b) cinco parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo vinte e quatro meses, no período de referência;

II - para a segunda solicitação:

a) quatro parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo doze meses e no máximo vinte e três meses, no período de referência; ou

b) cinco parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo vinte e quatro meses, no período de referência; e

III - a partir da terceira solicitação:

a) três parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo seis meses e no máximo onze meses, no período de referência;

b) quatro parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo doze meses e no máximo vinte e três meses, no período de referência; ou

c) cinco parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo vinte e quatro meses, no período de referência.

### **TABELA SEGURO DESEMPREGO JANEIRO/2016**

Calcula-se o valor do Salário Médio dos últimos três meses anteriores a dispensa e aplica-se na fórmula abaixo:

Faixas de Salário Médio	Valor da Parcela
Até R\$ 1.360,70	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%)
De R\$ 1.360,71 até R\$ 2.268,05	O que exceder a R\$ 1.360,70 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a 1.088,56.
Acima de R\$ 2.268,05	O valor da parcela será de R\$ 1.542,24 invariavelmente.

\*Salário Mínimo: R\$ 880,00

<http://www.mte.gov.br/seguro-desemprego/modalidades/seguro-desemprego-formal>

# 12.

## DO SALÁRIO

Conforme a Constituição Federal são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

- Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.

### ***PRAZO PARA PAGAMENTO***

Quanto ao prazo para pagamento do salário, deve o empregador quitar o valor até o 5º dia útil seguinte ao mês trabalhado.

O salário deve ser pago em moeda corrente do País.

O pagamento do salário realizado de outra maneira considera-se como não feito.

O empregador deverá efetuar contra recibo, assinado pelo empregado, no momento do pagamento do salário.

Em se tratando de analfabeto, a assinatura se dará mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.

Se não houver previsão expressa no contrato de trabalho ou em instrumento normativo, o empregador pode alterar a data de pagamento do salário do empregado, respeitando-se o prazo máximo (até o 5º dia útil seguinte ao mês trabalhado).

# 13.

## DO 13º SALÁRIO

O décimo terceiro salário é um direito garantido constitucionalmente - artigo 7º, inciso VIII da CF.

Consiste no pagamento de um salário extra ao trabalhador no final de cada ano.

Todo trabalhador com carteira assinada, bem como aposentados, pensionistas e trabalhadores avulsos tem direito ao 13º salário.

A partir de quinze dias de serviço, o trabalhador já passa a ter direito a receber o décimo terceiro salário.

O décimo terceiro salário é calculado sobre o salário integral do trabalhador a partir da seguinte fórmula:



$$\text{VALOR DO SALÁRIO} \div 12 \times \text{Nº DE MESES}$$

O trabalhador deixa de ter direito a 1/12 avos relativos ao mês de trabalho quando tiver mais de 15 faltas não justificadas no mês.

As médias dos demais rendimentos como hora extra e comissões adicionais são também somadas ao valor do salário usado como base para o cálculo do décimo terceiro.

Trabalhadores que só recebem comissão devem calcular o décimo terceiro baseando-se na média aritmética das comissões recebidas durante o ano.

- Como o décimo terceiro é pago:

O décimo terceiro é pago em duas parcelas:

a) A primeira deve ser paga entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano ou por ocasião das férias.

Neste caso deverá ser solicitada por escrito ao empregador até o mês de janeiro do respectivo ano. Este adiantamento corresponde à metade do salário recebido pelo trabalhador no mês anterior ao pagamento e a segunda parcela será o saldo da remuneração de dezembro, deduzida da importância que já adiantada ao trabalhador. O prazo máximo para solicitar este adiantamento é 30 de novembro. Ressalta-

-se ainda que inflação ou aumento de salário não incidem na parcela já antecipada do décimo terceiro salário. O valor da antecipação, para efeito de compensação futura, se manterá fixo em reais, não podendo ser atualizado monetariamente.

b) A segunda deve ser paga até o dia 20 de dezembro.

Caso as datas máximas de pagamento caiam em domingos ou feriados, eles devem ser antecipados para o último dia útil anterior.

O trabalhador que não tiver mais de um ano de contratação o décimo terceiro salário será pago na proporção de 1/12 por mês de serviço, ou fração superior ou igual a 15 dias, contados retroativamente do dia 31 de dezembro do ano em curso.

O valor do 13º salário integral deverá ser igual à remuneração que for devida no mês de dezembro.

# 14.

## DOS DESCONTOS SALARIAIS

Pode o empregador efetuar descontos nos salários dos empregados, desde que observado o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho: "Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo."

A atual Constituição Federal contempla princípios de proteção salarial, garantindo ao trabalhador a remuneração devida e os descontos previstos em Lei, constituindo crime sua retenção dolosa.

É vedado à empresa que mantiver armazéns para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações "in natura" exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que estes se utilizem do armazém ou dos serviços.

Conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho o desconto, desde que autorizado anteriormente pelo empregado, de valores referentes à assistência médica, odontológica, seguro de previdência privada ou até mesmo de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa de trabalhadores em benefício deles, é considerado lícito pelos tribunais.

### ***DESCONTOS SALARIAIS OBRIGATÓRIOS E REGULAMENTADOS***

#### ***PREVIDÊNCIA SOCIAL***

Cabe aos empregadores o desconto relativo às contribuições previdenciárias de seus empregados, mediante a aplicação das alíquotas previstas na tabela de INSS, incidente sobre o salário de contribuição de cada um.

Tabela para Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso	
Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota (%)
Até 1.556,94	8
De 1.556,95 até 2.594,92	9
De 2.594,93 até 5.189,92	11

<http://www8.dataprev.gov.br/e-aps/servico/147>

## **IMPOSTO DE RENDA NA FONTE**

Sobre as remunerações pagas aos empregados há incidência do Imposto de Renda na Fonte, mediante aplicação das alíquotas progressivas, observando tabela oficialmente divulgada.

- para o ano-calendário de 2016:

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do IR (em R\$)
Até 1.903,98	-	-
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,36

<http://www.receita.fazenda.gov.br/Alíquotas/ContribFont2012a2015.htm#Tabelas de Incidência Mensal>

## **EXEMPLO DE CÁLCULO DO IMPOSTO DE RENDA**

Salário bruto menos o valor dedutível por dependente legal e desconto de 11% de INSS. Em números, isso representa: R\$ 2.500 - R\$ 275 (11% de INSS) - R\$ 179,71 (desconto do dependente) = R\$ 2.045,29 (base de cálculo).

O empregado deve multiplicar a base de cálculo por 7,5 (alíquota de IR) e dividir por 100. Sobre o resultado, subtrair os R\$ 134,08 (dedução estabelecida para salários entre R\$ 1.787,78 a R\$ 2.679,29).

O resultado final será o valor do IR a ser descontado mensalmente: R\$ 19,32.

## **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA:**

A contribuição sindical anual, correspondente a um dia de salário por ano, é obrigatória, cabendo ao empregador o seu desconto e recolhimento ao sindicato respectivo da categoria profissional do empregado, independentemente de autorização.



# 15.

## DO SALÁRIO-FAMÍLIA

Salário-família é um benefício previdenciário pago ao trabalhador na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados de qualquer condição, até a idade de 14 anos ou inválido de qualquer idade, independente de carência e desde que o salário de contribuição seja inferior ou igual ao limite máximo permitido.

São equiparados aos filhos, os enteados e os tutelados, desde que não possuam bens suficientes para o próprio sustento, devendo a dependência econômica de ambos ser comprovada.

O valor do salário-família será:

a) De R\$ 41,37, por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para quem ganhar até R\$ 806,80;

b) Para o trabalhador que receber de R\$ 806,80 até R\$ 1.212,64, o valor do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 29,16.

<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/salario-familia/valor-limite-para-direito-ao-salario-familia/>

Quem tem direito ao benefício:

a) empregado e o trabalhador avulso que estejam em atividade;  
b) empregado e o trabalhador avulso aposentados por invalidez, por idade ou em gozo de auxílio-doença;

c) trabalhador rural (empregado rural ou trabalhador avulso) que tenha se aposentado por idade aos 60 anos, se homem, ou 55 anos, se mulher;

d) demais aposentados, quando completarem 65 anos se homem ou 60 anos se mulher;

e) quando o pai e a mãe são segurados empregados ou trabalhadores avulsos, ambos têm direito ao salário-família.

Para a concessão do salário-família, a Previdência Social não exige tempo mínimo de contribuição.

Os desempregados, contribuintes individuais, facultativos e segurados especiais não possuem direito ao benefício.

O benefício será encerrado quando o(a) filho(a) completar 14 anos, em caso de falecimento do filho, por ocasião de desemprego do segurado e, no caso do filho inválido, quando da cessação da incapacidade.

Documentos solicitados para requerimento do salário família:

- Requerimento;
- Termo de Responsabilidade;
- Certidão de nascimento do(s) filho(s);
- Para dependentes de até 6 anos de idade: caderneta de vacinação ou equivalente;
- Para dependentes de 7 a 14 anos: comprovação de frequência escolar.

É necessária a apresentação da caderneta de vacinação anualmente no mês de novembro, sendo o salário família suspenso caso o segurado não apresente a referida documentação nas datas definidas;

É necessária a apresentação da frequência escolar semestralmente nos meses de maio e novembro, sendo o salário família suspenso caso o segurado não apresente a referida documentação nas datas definidas;

O salário família será mantido aos dependentes inválido maiores de 14 anos, após comprovação de invalidez junto à perícia médica do INSS;

No caso do menor inválido que não frequente a escola por motivo de invalidez, deverá ser apresentado atestado médico que informe esse fato.

O segurado desempregado em auxílio doença não faz jus ao salário família;

# 16.

## DO FGTS (Lei nº 8.036/1990)

FGTS significa Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), criado com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho.

No início de cada mês, os empregadores depositam nessas contas vinculadas abertas na Caixa Econômica Federal, em nome do empregado, o valor correspondente a 8% do salário de cada trabalhador. O percentual de 8% do FGTS não é recolhido somente sobre o valor do salário, mas incide também sobre o total do valor pago em horas extras, adicionais (noturno, periculosidade e insalubridade), 13º salário, férias (salário + 1/3) e aviso prévio (trabalhado ou indenizado). Não há desconto desse valor no salário do trabalhador.

A conta do FGTS rende juros e correção monetária e no final do período de um ano, a soma dos depósitos equivale a mais de um salário bruto mensal.

O FGTS é constituído pelo total desses depósitos mensais e os valores pertencem aos empregados que, em algumas situações, podem dispor do total depositado em seus nomes.

Todo trabalhador brasileiro com contrato de trabalho formal, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e, também, trabalhadores rurais, temporários, avulsos, safreiros (operários rurais que trabalham apenas no período de colheita) e atletas profissionais têm direito ao FGTS.

Com o FGTS, o trabalhador tem a oportunidade de formar um patrimônio, que pode ser sacado em momentos especiais, como o da aquisição da casa própria, quando da aposentadoria ou em situações de dificuldades (nos casos de doenças graves) e na mais comum quando da demissão sem justa causa.

Caso haja afastamento para cumprir serviço militar obrigatório, licença maternidade, licença paternidade, licença para tratamento de saúde ou em virtude de acidente de trabalho, o empregador é obrigado a continuar recolhendo o FGTS, em nome do trabalhador.

Nos afastamentos para tratamento de saúde, a empresa é obrigada a recolher o FGTS relativo aos primeiros 15 dias de afastamento do trabalhador. Nos demais casos, o recolhimento deve ser feito enquanto durar o período de afastamento.

É também dever do empregador informar mensalmente sobre o depósito do FGTS e repassar todas as informações recebidas da Caixa Econômica Federal sobre esta conta aberta em nome do trabalhador. O informe sobre o pagamento do FGTS normalmente é feito no próprio recibo de salário do trabalhador.

O trabalhador pode ainda, em qualquer tempo, solicitar informações sobre o seu FGTS em qualquer agência da Caixa Econômica Federal e, se desejar, pode ainda solicitar, o envio de um extrato informativo bimestral desta sua conta.

O empregador que não depositar mensalmente o FGTS do trabalhador, além de ter de depositar os valores com juros e correção monetária e multa, ficará ainda sujeito a uma multa administrativa de 10 a 100 UFIRs por cada trabalhador prejudicado pela falta de depósito. Esta multa é aplicada pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

O empregador também está sujeito à multa quando não repassa ao trabalhador informações sobre o depósito mensal do FGTS e da conta para este fim aberta na Caixa Federal. Nestes casos a multa é de 2 a 5 UFIRs para cada trabalhador prejudicado pela falta de informações.

A solicitação de saque do FGTS pode ser feita em qualquer agência da Caixa Econômica Federal.

Com relação ao prazo prescrição para que o trabalhador ingresse com reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho, solicitando o pagamento do FGTS:

a) Será de 5 anos, quando a ciência da lesão ocorreu a partir de 13 de novembro 2014, observado o prazo de 2 anos após o término do contrato;

b) Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13 de novembro de 2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: ou seja, 30 anos contados do termo inicial ou 5 anos a partir de 13 de novembro de 2014.

# 17.

## DA JORNADA DE TRABALHO

### DA DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Conforme a Constituição Federal de 1988, a duração do trabalho normal não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho acrescenta ainda que a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

O trabalhador pode trabalhar além da 8<sup>a</sup> hora diária e 44<sup>a</sup> hora semanal, desde que, esse horário suplementar não exceda a 2 (duas) horas diárias.

Nesse caso, o trabalhador possui direito a receber pelas horas excedentes à 8<sup>a</sup> diária e 44<sup>a</sup> hora semanal trabalhadas, denominadas de horas extras. Esta hora-extra deverá ser paga com um adicional de 50% sob o valor da hora comum.

# 18.

## DO TRABALHO NOTURNO

Considera-se trabalho noturno, nas atividades urbanas, o trabalho realizado entre as 22:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte.

Nas atividades rurais, é considerado noturno o trabalho executado na lavoura entre 21:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte, e na pecuária, entre 20:00 horas às 4:00 horas do dia seguinte.

O pagamento do adicional noturno é discriminado formalmente na folha de pagamento e no recibo de pagamento de salários, servindo, assim, de comprovação de pagamento do direito.

### ***DA HORA NOTURNA REDUZIDA***

A hora normal tem a duração de 60 (sessenta) minutos e a hora noturna, por disposição legal, nas atividades urbanas, é computada como sendo de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. Ou seja, cada hora noturna sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos ou ainda 12,5% sobre o valor da hora diurna.

### ***DA REMUNERAÇÃO DA HORA NOTURNA. DO ADICIONAL NOTURNO***

A remuneração do trabalho noturno dos trabalhadores urbanos será superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

Já para os trabalhadores rurais o trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

### ***DA PRORROGAÇÃO DO TRABALHO NOTURNO NO PERÍODO DIURNO***

As horas trabalhadas em prorrogação da jornada noturna são compreendidas, como jornada noturna, ainda que prestadas em período diurno, não afastando a sua incidência o fato de a jornada ser mista (com início no período diurno, estendendo-se ao período noturno e

continuando no período diurno subsequente), nem o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento de 12x36 horas, isso porque o adicional noturno é devido como forma de compensar o desgaste sofrido pelo trabalhador, que é bem maior nas hipóteses de jornada mista.

Conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho a transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

Pela legislação vigente é proibido ao menor de 18 anos o trabalho noturno (urbano e rural).

# 19.

## DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

A Constituição Federal de 1988 também determina que o repouso semanal remunerado deverá ser preferencialmente aos domingos.

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte".

Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

Caso o descanso semanal não seja respeitado e o trabalho seja exercido em dia de descanso do trabalhador, como domingo e finais de semana, o valor pago pela hora será em dobro.



# 20.

## DOS FERIADOS

Feriado é uma data que se comemora um determinado evento pode ser comemorado por uma nação, uma comunidade, uma religião, um grupo étnico ou uma classe trabalhista.

Os governos podem instituir feriados em nível federal, estadual, distrital (ou regional) ou ainda municipal, dependendo da extensão da importância comemorada.

Esses feriados podem ser obrigatórios, ou seja, as pessoas são dispensadas do trabalho; ou facultativos ("ponto facultativo"), caso em que as organizações têm liberdade para acatar ou não a dispensa do trabalho.

Cada feriado possui sua razão de acontecer em determinada data, e estas podem ser fixas, isto é, acontecem todos os anos no mesmo dia e mês, como o Natal, que sempre ocorre no dia 25 de dezembro, ou móveis, relativos a alguma outra data ou período do mês, como, por exemplo, o Dia dos pais, que no Brasil ocorre no segundo domingo de agosto.

É vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

# 21. DO INTERVALO INTERJORNADAS

O intervalo interjornada ocorre entre 2 (duas) jornadas de trabalho. Entre as jornadas deve haver um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em 2 (dois) turnos, haverá um intervalo de repouso, não inferior a 11(onze) horas.

O Tribunal Superior do Trabalho entende que no regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

O desrespeito ao intervalo mínimo interjornada previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo.

# 22.

## **DO INTERVALO ANTES DE INICIAR A JORNADA SUPLEMENTAR**

Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

## 23. DO INTERVALO INTRAJORNADA

É o intervalo caracterizado por transcorrer na própria jornada de trabalho; isso é entre o início e o término da prestação de serviço. Ex: intervalo para alimentação, para descanso.

### ***DURAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA***

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

Quando o intervalo para repouso e alimentação, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho entende que a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública.

Possui natureza salarial o intervalo intrajornada quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional.

# 24.

## DAS FÉRIAS

É o período de descanso anual, que deve ser concedido ao empregado após o exercício de atividades por um ano, ou seja, após um ano de trabalho (por um período de 12 meses), período este denominado "aquisitivo". As férias devem ser concedidas dentro dos 12 meses subsequentes à aquisição do direito, período este chamado de "concessivo".

Conforme a Constituição Federal de 1988 as férias anuais devem ser remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

a) 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

b) 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

c) 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

d) 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

Sempre que as férias forem concedidas após o prazo do período concessivo de 12 (doze) meses, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

O Tribunal Superior do Trabalho entende que é devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo de pagamento, até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

# 25.

## DO VALE TRANSPORTE (Decreto 95.247/85 e Lei 7.418/85)

O Vale-Transporte constitui um benefício antecipado que o empregador fornece ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

São beneficiários do Vale-Transporte os trabalhadores em geral e servidores públicos.

O empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento, residência-trabalho e vice-versa, de seus trabalhadores, está desobrigado do Vale-Transporte.

O empregador que fornece ao beneficiário transporte próprio ou fretado que não cubra integralmente todo o trajeto deverá fornecer Vale-Transporte para os segmentos da viagem que não foram abrangidos pelo transporte fornecido.

Entende-se como deslocamento a soma dos segmentos componentes da viagem do beneficiário, por um ou mais meios de transporte, entre sua residência e o local de trabalho.

Não existe determinação legal de distância mínima para que seja obrigatório o fornecimento do Vale-Transporte, então, o empregado utilizando-se de transporte coletivo por mínima que seja à distância, o empregador é obrigado a fornecê-los.

O Vale-Transporte é utilizável em todas as formas de transporte coletivo público urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente.

Excluem-se das formas de transporte mencionadas os serviços seletivos e os especiais.

O empregado para receber o Vale-Transporte deverá informar ao empregador, por escrito:

a) Seu endereço residencial;

b) Os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.



c) Número de vezes utilizados no dia para o deslocamento residência/trabalho/residência.

O Vale-Transporte será custeado:

a) Pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;

b) Pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

O valor da parcela a ser suportada pelo beneficiário será descontado proporcionalmente à quantidade de vale-transporte concedida para o período a que se refere o salário ou vencimento e por ocasião de seu pagamento, salvo estipulação em contrário, em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho que favoreça o beneficiário.

O empregador está proibido de substituir o vale-transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, exceto, se houver falta ou insuficiência de estoque de vale-transporte (dos fornecedores), necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, o beneficiário será ressarcido pelo empregador, na folha de pagamento imediata, da parcela correspondente, quando tiver efetuado, por conta própria, a despesa para seu deslocamento.

# 26.

## DO VALE-REFEIÇÃO DO VALE-ALIMENTAÇÃO

A concessão do benefício do vale-refeição ou do vale-alimentação não é uma obrigação legal do empregador, a menos que o benefício esteja previsto no contrato de trabalho ou na convenção coletiva.

No entanto, uma vez concedido pelo empregador e quando não descontada nenhuma porcentagem do trabalhador, o benefício passa a ter natureza salarial, sendo incorporado ao salário para todos os efeitos legais, ou seja, refletindo no pagamento das obrigações tributárias (INSS, FGTS, etc.) e das verbas trabalhistas.

Isso porque, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho determina que a o benefício de alimentação fornecido pelo empregador não pode exceder a 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

Quando o vale-alimentação ou vale-refeição não é fornecido gratuitamente pelo empregador, isto é, quando o empregador desconta alguma porcentagem do salário do trabalhador, o benefício é considerado como parcela de natureza indenizatória, e não salarial, não podendo, assim, ser incorporado ao salário.

Vale lembrar que a lei não estipula um valor mínimo de desconto do salário do trabalhador, apenas um valor máximo (teto), que não pode ultrapassar os 20% do salário. Por isso, mesmo quando o desconto é "simbólico", o benefício deixa de ser incorporado ao salário do trabalhador para efeitos legais.

### • **REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO?**

Outro aspecto importante para o entendimento do benefício é a diferença entre vale-refeição e vale-alimentação. O vale-refeição, seja ele fornecido tíquete ou por meio de cartão magnético, é aquele utilizado para o pagamento de refeições na rede conveniada da prestadora de serviços, ou seja, restaurantes, lanchonetes, padarias e similares.

Já o vale-alimentação é aceito apenas para a compra de gêneros alimentícios em redes como supermercados e mercearias, não sendo aceito em restaurantes e similares. Algumas empresas oferecem a opção para o trabalhador da modalidade a qual melhor lhe convier.

Vale dizer também que, no caso de a concessão do benefício de alimentação estar prevista em contrato de trabalho ou em acordo coletivo, o empregador pode fornecer um valor superior ao estipulado nestes documentos, mas nunca, em hipótese nenhuma, um valor inferior, estando neste caso sujeito a multas e sanções.

Conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho o vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei nº 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.

A pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório à verba “auxílio-alimentação” ou a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador — PAT — não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício.

# 27.

## DA LICENÇA-MATERNIDADE

Licença maternidade (ou licença-gestante) é um benefício previdenciário, introduzido pela Constituição Federal de 1988, que consiste em conceder a mulher em caso de nascimento de um filho (vivo ou morto), no caso de aborto não criminoso, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção uma licença remunerada de 120 dias, contados a partir do primeiro dia da licença. O empregador deve permitir a ausência da empregada durante o período da licença.

Os salários-maternidade da empregada afastada são pagos pelo empregador e descontados por ele dos recolhimentos habituais devidos à Previdência Social (mês a mês). O salário-maternidade para a segurada empregada consiste numa renda mensal igual à sua remuneração integral.

O Decreto nº 99.684/90 dispõe que são devidas as contribuições ao FGTS durante o período de afastamento por licença-maternidade.

Em caso de aborto não criminoso comprovando, por meio de atestado médico oficial, que sofreu aborto, ser-lhe-á garantido repouso remunerado de duas semanas além do retorno à função que ocupava antes de seu afastamento.

No caso de parto antecipado, em nada muda o direito a licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias.

Ao retornar ao trabalho, após a licença-maternidade, até o filho completar 6 meses de idade, assiste à mulher, durante a jornada de trabalho, o direito a descanso especiais, de meia hora cada, destinados à amamentação do filho.

A mulher deve solicitar a licença maternidade:

a) Para aquelas que estejam desempregadas, mas ainda na condição de seguradas do INSS, o pedido somente será possível a partir da data do parto;

b) Para demais trabalhadoras o pedido pode ser realizado a partir de 28 dias antes do parto. Não basta simplesmente se afastar, deve-se notificar o empregador, mediante atestado médico, sobre a data do afastamento do emprego;

c) Em caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, o pedido somente será possível após a decisão judicial.

Para ter direito ao benefício à trabalhadora deverá atender, na data do parto, aborto ou adoção, aos seguintes requisitos:

Quantidade de contribuições (carência) - 10 contribuições, para a trabalhadora Contribuinte Individual, Facultativa e Segurada Especial

Não há carência para as seguradas Empregadas (MEI), Empregadas Domésticas e Trabalhadoras Avulsas, desde que estejam em atividade na data do afastamento, parto, adoção ou guarda para fins de adoção.

Para as desempregadas: é necessário comprovar a qualidade de segurada do INSS e, conforme o caso, cumprir carência de 10 meses trabalhados.

Garante-se, ainda, a empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

a) transferência de função, quando necessário por condições de saúde. Devendo retornar a função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

b) dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares necessários.

Em caso de morte da gestante, garante-se ao cônjuge ou companheiro empregado o direito ao período de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

# 28.

## DA LICENÇA-PATERNIDADE

A licença-paternidade será de 5 (cinco) dias e foi concedida pela Constituição Federal de 1988.

A contagem da licença-paternidade deve iniciar-se em dia útil a partir da data do nascimento da criança. Dia útil porque é uma licença remunerada, na qual o empregado poderá faltar ao trabalho, sem implicações trabalhistas.

Contagem dos dias em caso de férias:

a) Se a criança nascer pouco antes do início das férias do homem trabalhador e os 5 (cinco) dias terminem dentro do período de férias do funcionário, a licença-paternidade deve ser requerida para ter início no sexto dia de trabalho após estas férias;

b) Se a criança nascer pouco antes do fim das férias e a contagem dos cinco dias de licença terminar após o término delas, é obrigatório aplicar a licença-paternidade para o pai e este deverá voltar das férias somente depois dos cinco dias a que tem direito, começando a contar a partir do nascimento do seu filho que, neste caso, aconteceu durante suas férias.

Para aqueles que trabalham em empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã, regulamentado pelo governo em 2010 terão a licença paternidade estendida por mais 15 dias, totalizando 20 dias, desde que, o empregado comprove até dois dias úteis após o parto, sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Os direitos são os mesmos no caso de adoção.

# 29.

## DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA (Lei de Cotas nº 8.213/1991)

A Constituição Federal, em correlação com a ideia de ação afirmativa, optou pela adoção de um sistema de cotas ou de reserva legal para incentivar a inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado formal de trabalho.

A lei de cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e a contratação de portadores de necessidades especiais, incluindo no âmbito de proteção todas as pessoas portadoras de deficiência habilitadas e os trabalhadores reabilitados.

Assim, determina-se no sistema de cotas para empregados portadores de deficiência no âmbito do setor privado:

Empresas com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a manter de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

Até 200 funcionários	2%
De 201 a 500 funcionários	3%
De 501 a 1000 funcionários	4%
De 1001 em diante funcionários	5%

[http://www3.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao/lei\\_cotas\\_4.asp](http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_4.asp)

Sendo assim, tanto para verificar se a empresa está obrigada a ter portadores de deficiência no seu quadro, isto é, ter 100 (cem) ou mais empregados, como para fixar o percentual dos cargos a serem preenchidos, deve ser utilizado o número de empregados da totalidade de estabelecimentos da empresa no Brasil (art. 10, § 1º, da Instrução Normativa nº 20/01).

No caso de descumprimento da Lei pode ser lavrado auto de infração com a conseqüente imposição de multa administrativa. Igualmente é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do

Trabalho para as medidas legais cabíveis (art. 10, § 5º, c/c art. 15 da Instrução Normativa nº 20/01).

Quem são os portadores de deficiência:

a) deficiente físico – aquele que possui alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

b) deficiente auditivo – aquele que possui perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

c) deficiente visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d) deficiente mental – aquele que possui funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;

e) deficiente múltiplo – associação de duas ou mais deficiências.

Igualmente, são consideradas pessoas portadoras de deficiência habilitadas, de acordo com o Decreto 3.298/99, aquelas que concluíram curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por insti-



tuição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e também aquelas que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, estejam capacitadas para o exercício da função.

Destaca-se que o empregado portador de deficiência não possui estabilidade no emprego, logo que o empregador pode rescindir, a qualquer tempo, o contrato de trabalho. No entanto, o empregador tem como única limitação à contratação de outro profissional portador de deficiência, com o fim de preencher a cota prevista na lei. Com efeito, de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas, não há impedimento para o empregador dispensar o empregado portador de deficiência e/ou reabilitado por justa causa independentemente de a cota estar preenchida.

# 30.

## DO MENOR APRENDIZ

Menores aprendizes são jovens de 14 a 24 anos incompletos que estejam matriculados e cursando o ensino fundamental ou o ensino médio, e inscritos em programas de aprendizagens.

A idade máxima prevista não se aplica a aprendizes com deficiência. A comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Aprendizagem é um instituto regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois prepara o jovem para desempenhar atividades profissionais e, ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão de obra qualificada. O Estatuto da Criança e do Adolescente também prevê o direito à aprendizagem.

A jornada de trabalho do menor aprendiz não pode ser superior a 6 (seis) horas diárias, admitindo-se a de 8 (oito) horas para os aprendizes que já tiverem completado o Ensino Médio, se nessa jornada forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, com duração máxima de 2 anos, anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, salário mínimo/hora e todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos. O aprendiz contratado tem direito a 13º salário e a todos os benefícios concedidos aos demais empregados. Suas férias devem coincidir com o período de férias escolares, sendo vedado o parcelamento.

No contrato de aprendizagem deve constar a qualificação da empresa contratante; qualificação do aprendiz; identificação da entidade que ministra o curso; designação da função e curso no qual o aprendiz estiver matriculado; salário ou remuneração mensal; jornada diária e semanal, com indicação dos tempos dedicados às atividades teóricas e práticas; termo inicial e final do contrato de aprendizagem, que deve coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previsto

no respectivo programa; assinatura do aprendiz ou de seu responsável caso tenha 14 e 16 anos e do responsável legal da empresa.

Os estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes são de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, de acordo com o percentual exigido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A cota de aprendizes a serem contratados pelas empresas obrigadas é no mínimo de 5% e máximo de 15%, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional.

Quem fiscaliza o cumprimento das cotas de aprendizes são as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

São hipóteses de rescisão de contrato:

- a) Término do seu prazo de duração;
- b) Quando o aprendiz chegar à idade-limite de 24 anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência;
- c) Ou, antecipadamente, nos seguintes casos: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; falta disciplinar grave; ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
- d) a pedido do aprendiz.

# 31.

## DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

As NR's (Normas Regulamentadoras) são normas elaboradas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, criadas a fim de promover saúde e segurança do trabalho na empresa.

As NR's (Normas Regulamentadoras), relativas à segurança e saúde ocupacional, são de observância obrigatória para toda a empresa ou instituição que admitem empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Isso também inclui empresas privadas e públicas que tem funcionários regidos pela CLT, órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário que tem funcionários regidos pela CLT.

As Normas Regulamentadoras vigentes são:

NR 01 - Disposições Gerais

NR 02 - Inspeção Prévia

NR 03 - Embargo ou Interdição

NR 04 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

NR 05 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

NR 06 - Equipamentos de Proteção Individual - EPI

NR 07 - Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional

NR 08 - Edificações

NR 09 - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais

NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade

NR 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais

NR 12 - Máquinas e Equipamentos

NR 13 - Caldeiras e Vasos de Pressão

NR 14 - Fornos

NR 15 - Atividades e Operações Insalubres

NR 16 - Atividades e Operações Perigosas

NR 17 - Ergonomia

- NR 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
- NR 19 - Explosivos
- NR 20 - Líquidos Combustíveis e Inflamáveis
- NR 21 - Trabalho a Céu Aberto
- NR 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
- NR 23 - Proteção Contra Incêndios
- NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
- NR 25 - Resíduos Industriais
- NR 26 - Sinalização de Segurança
- NR 28 - Fiscalização e Penalidades
- NR 29 - Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
- NR 30 - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
- NR 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Agricultura
- NR 32 - Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde
- NR 33 - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados
- NR 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval
- NR 35 - Trabalho em Altura
- NR 36 - Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados

O não cumprimento das disposições legais e regulamentaras sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente. Pode ser lavrado auto de infração com a consequente imposição de multa administrativa. Igualmente é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do Trabalho para as medidas legais cabíveis.

Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada ao cumprimento de suas obrigações com a segurança do trabalho, como por exemplo, a utilização dos equipamentos de proteção individual (EPI).

Portanto, o empregado deve sempre utilizar todos os equipamentos de segurança fornecidos pelo empregador.

Estabilidade provisória é a garantia transitória à manutenção do emprego, sendo algumas expressamente definidas em lei e outras previstas por meio de cláusula constante em negociações coletivas (acordo coletivo ou convenção coletiva).

Assim, existindo ato normativo que conceda estabilidade provisória de emprego, a empresa deve acatá-lo e cumprir o que nele estiver especificado. Como exemplos de estabilidades legais podemos citar:

a) **GESTANTE**: é vedada a dispensa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Em caso de demissão pelo empregador, sob alegação de desconhecimento da gravidez, ainda assim será devida indenização a empregada gestante.

A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

b) **CIPEIRO**: é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

Considera-se dispensa arbitrária a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

c) **DIRIGENTE SINDICAL** - Dirigente de Associação Profissional e Diretor de Sociedade Cooperativa: é vedada a dispensa do empregado

sindicalizado a partir do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

A estabilidade é limitada a 7 dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só fará jus a estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não subsistirá a estabilidade.

O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade.

O Tribunal Superior do Trabalho estende esta estabilidade provisória aos dirigentes de cooperativa.

d) **ACIDENTE DO TRABALHO:** o empregado segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

São requisitos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, exceto se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

O empregado que possua contrato de trabalho por tempo determinado terá garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho.

Ao final do período de estabilidade, serão devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego.

e) **SERVIÇO MILITAR:** O afastamento do empregado devido às exigências do serviço militar ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

f) ESTABILIDADES CONVENCIONADAS: Estabilidade provisória convencionada é a que decorre de cláusula inserida no documento coletivo sindical. Atinge somente os empregados representados pela respectiva entidade de classe que preencham os requisitos por ela previstos. Não é extensiva a todos os trabalhadores, na medida em que a fonte formal de sua obrigação não é a lei e sim o documento coletivo, que tem aplicação restrita ao seu próprio campo de atuação.

Exemplo de estabilidades convencionadas:

- Empregado em vias de aposentadoria;
- Empregado que retoma de auxílio-doença;
- Empregado que retorna de férias;
- Período concedido após greve legal;
- Dilatação do período de estabilidade legal da gestante;
- Empregado alistado para prestação do serviço militar.



# 33.

## DOS SINDICATOS

O trabalhador tem direito de participar de um sindicato.

No Brasil, os sindicatos se dividem por categoria profissional.

As categorias costumam ter um piso profissional (espécie de salário mínimo próprio), maior que o salário mínimo oficial, que no Brasil (no ano 2016) é de R\$ 880,00 por mês.

Normalmente, os membros do sindicato pagam uma taxa mensal ou anual de contribuição.

Muitas empresas estão associadas a um sindicato. Nestes casos, podem negociar algumas regras e condições além do que a lei estabelece.

# 34.

## A QUEM RECORRER EM CASO DE PROBLEMAS NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Quando o trabalhador encontrar algum problema, pode procurar os seguintes órgãos:

Ordem dos Advogados do Brasil (OAB): o advogado é responsável pela apresentação e pelos processos judiciais em favor dos trabalhadores, defendendo seus interesses diante do Poder Judiciário.

CONTATO: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil
SAUS Quadra 5 Lote 1 - Bloco M - BRASÍLIA DF - CEP 70070-939
Telefone: (61) 2193-9678 - (61) 2193-9600   E-mail: imprensa@oab.org.br
<a href="http://www.oab.org.br">www.oab.org.br</a>

Ministério do Trabalho e Emprego: é responsável pela fiscalização das empresas, podendo aplicar penalidades àqueles que descumprem a lei.

CONTATO: Central de Atendimento Alô Trabalho, pelo número 158.
Esplanada dos Ministérios - Bloco F - CEP: 70056-900 - Brasília - DF
Telefone: (61) 2031-6000
<a href="http://portal.mte.gov.br/">portal.mte.gov.br/</a>

Ministério Público do Trabalho: intervém judicialmente em favor dos trabalhadores, propondo ações coletivas contra empresas que desrespeitam os direitos trabalhistas.

CONTATO: Sede - SCS Quadra 09 Lote C Torre A - 12º pavimento - Brasília - DF - CEP 70308-200 - Telefone: (61) 3314 8500 / Anexo I - SAS Quadra 04 Bloco L - Asa Sul - Brasília - DF - CEP 70070-922
Telefone: (61) 3314 8500
<a href="http://portal.mpt.mp.br/">http://portal.mpt.mp.br/</a>

# REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 30 mai. 2015.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Disponível em: <<http://agencia.previdencia.gov.br/e-aps/servico/358>>. Acesso em 16 jun. 2015.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Disponível em: <<http://agencia.previdencia.gov.br/e-aps/servico/376>>. Acesso em 15 jun. 2015.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Disponível em: <<http://www8.dataprev.gov.br/e-aps/servico/147>>. Acesso em 15 jun. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/trab\\_estrang/guia-de-informacao-sobre-trabalho-aos-haitianos.htm](http://portal.mte.gov.br/trab_estrang/guia-de-informacao-sobre-trabalho-aos-haitianos.htm)>. Acesso em 15 jun. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/normas-regulamentadoras-1.htm>>. Acesso em 15 jun. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A454D74C101459564521D7BED/manual\\_aprendizagem\\_mioilo.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A454D74C101459564521D7BED/manual_aprendizagem_mioilo.pdf)>. Acesso em 15 jun. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/mte-divulga-nova-tabela-do-segurodesemprego.htm>>. Acesso em 15 jun. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <[http://www3.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao/lei\\_cotas\\_4.asp](http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_4.asp)>. Acesso em 15 jun. 2015.

BRASIL. Receita Federal do Brasil. Disponível em <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Aliquotas/ContribFont2012a2015.htm#Tabelas de Incidência Mensal>>. Acesso em 15 jun. 2015.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em 27 jan. 2016.