

CARTILHA DO EMPREGADOR

A finalidade é divulgar, de forma clara, concisa e objetiva, os direitos básicos dos trabalhadores (urbanos e rurais), incluindo-se as regras que tratam de direito ao salário mínimo, jornada de trabalho, horas extras, FGTS, seguro desemprego, anotação de Carteira de Trabalho, Previdência Social, licenças paternidade, maternidade, para tratamento de saúde e acidente do trabalho.

*Cartilha dos
Direitos
Trabalhistas*

CARTEIRA DE TRABALHO

É o documento de **identidade** e **histórico** da vida profissional do trabalhador.

Deve-se conservá-la sem rasuras. Ela contribui para assegurar o futuro do trabalhador e seus dependentes.

É proibido alterar anotações ou trocar a fotografia da Carteira de Trabalho.

CARTEIRA DE TRABALHO DIGITAL

O que eu faço com minha CTPS antiga? Não vou precisar mais dela? Posso jogar fora?

Se você já tinha a CTPS em formato físico você deve guardá-la. Ela continua sendo um documento para comprovar seu tempo de trabalho anterior. Mesmo com a Carteira de Trabalho digital podendo mostrar contratos de trabalho antigos (dos anos oitenta, por exemplo), é importante nesses casos conservar o documento original.

O que muda é que, daqui para frente, para todos os contratos de trabalho (novos ou já existentes), todas as anotações (férias, salário etc) serão feitas apenas eletronicamente e você poderá acompanhá-las de qualquer lugar pelo aplicativo ou pela internet.

Quero ver minha Carteira de Trabalho digital, mas não consigo fazer meu cadastro no acesso.gov.br. O que eu faço?

Nos casos em que você não consegue gerar a senha para acesso a Carteira de Trabalho digital pelo aplicativo ou pela internet, você pode recorrer ao seu banco (Caixa ou Banco do Brasil) ou a uma unidade do Ministério da Economia.

1. Obter a Carteira de Trabalho Digital

Para obter a Carteira de Trabalho Digital, você vai precisar:

- do número do [CPF](#)
- criar uma conta autenticada no [gov.br](#)

CANAIS DE PRESTAÇÃO

Aplicativo móvel : [Para Android](#) ou [para iOS](#).

Web : [Solicitar](#) (<https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-a-carteira-de-trabalho>)

TEMPO DE DURAÇÃO DA ETAPA

Atendimento imediato

Para mais informações ou dúvidas sobre este serviço, entre em contato

Central 158. Este é um serviço do(a) Ministério da Economia . Em caso de dúvidas, reclamações ou sugestões favor contactá-lo.

Legislação

- DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943
PORTARIA SEPRT Nº 1065 DE 23/09/2019

COMO OBTER A CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS) Física:

Apenas os trabalhadores contratados por órgãos públicos e organismos internacionais devem utilizar a Carteira de Trabalho em papel.

Para obtê-la você deverá encaminhar o pedido de agendamento de atendimento por e-mail, de acordo com o estado onde reside.

E-mail: [trabalho.\(uf\)@economia.gov.br](mailto:trabalho.(uf)@economia.gov.br). Você deve trocar a designação uf pela sigla correspondente de seu estado. Em São Paulo, por exemplo, o e-mail é trabalho.qo@economia.gov.br.

Locais:

Ministério do Trabalho e Emprego.
Órgãos conveniados: Prefeituras, SINE, Postos de Atendimento.

DOCUMENTOS NECESSÁRIOS (1ª via):

Uma foto 3x4, de fundo branco, Carteira de Identidade, CPF, Título de Eleitor e comprovante de endereço.

ANOTAÇÕES OBRIGATÓRIAS:

Data de admissão, data da saída, salário inicial, função, alterações de salário, férias, dentre outras.

PRAZO PARA ANOTAÇÃO PELO EMPREGADOR:

Art. 29. O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia. [\(Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019\)](#)

§ 1º As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.

RELAÇÃO DE DOCUMENTOS PARA ADMISSÃO:

Informar imediatamente ao escritório de contabilidade ao departamento de pessoal. Preferencialmente a documentação abaixo deve ser enviada por e-mail.

➤ **RESPONSABILIDADE DO FUNCIONÁRIO:**

- ✓ CARTEIRA DE TRABALHO (tirar cópia na página onde encontra-se a foto do trabalhador e verso desta página para envio via e-mail).
- ✓ 01 FOTO 3x4
- ✓ COMPROVANTE DO PIS (exceto no caso de primeiro emprego. Caso não tenha o funcionário deverá dirigir-se a qualquer agência da CEF e solicitar a emissão do comprovante de inscrição no PIS, documento obrigatório em caso de não ter cartão cidadão ou o cartão de inscrição)
- ✓ CARTEIRA DE IDENTIDADE (C.I. não pode ser substituída pela carteira de habilitação)
- ✓ TITULO DE ELEITOR
- ✓ C.P.F.
- ✓ EXAME ADMISSIONAL (deverá ser realizado antes da data de admissão ou igual a esta, nunca depois sob pena de multa).
- ✓ CERTIFICADO DE RESERVISTA (SEXO MASCULINO)
- ✓ COMPROVANTE DE ENDEREÇO COM C. E. P.
- ✓ ATESTADO DE BONS ANTECEDENTES (A CRITÉRIO DA EMPRESA)
- ✓ CARTEIRA DE HABILITAÇÃO (PARA O CASO DOS MOTORISTAS)
- ✓ CERTIDÃO DE PRONTUÁRIO (PARA O CASO DOS MOTORISTAS)
- ✓ CERTIDÃO DE CASAMENTO (Caso seja casado)
- ✓ CERTIDÃO DOS FILHOS MENORES DE 14 ANOS (Menores de 5 anos de idade cópia do cartão de Vacina, para maiores de 5 anos de idade comprovante de Matrícula e Frequência escolar na data de admissão e nos meses de maio e novembro).

DADOS PARA ADMISSÃO

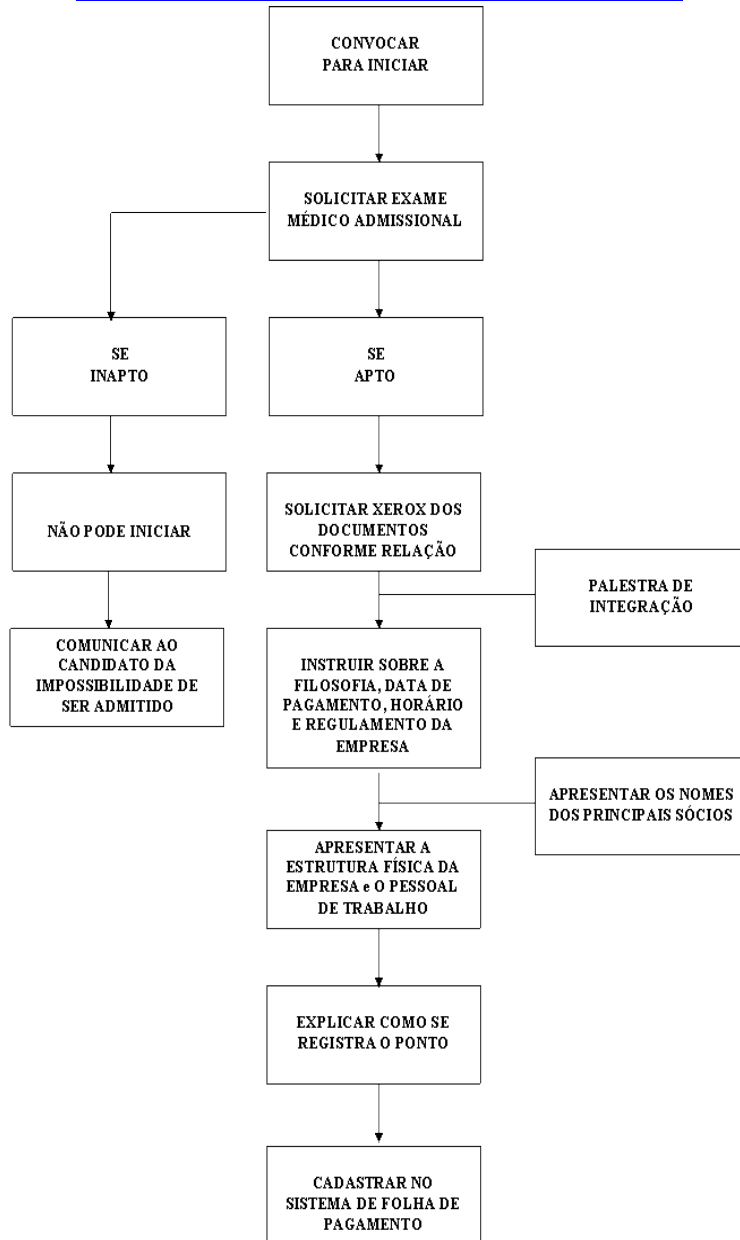
- EMPRESA: _____
- FUNCIONÁRIO: _____
- FUNÇÃO: _____
- ADMISSÃO: ____/____/____
- SALÁRIO: R\$ _____ COMISSÃO: R\$ _____
- HORA: _____ ÀS _____ INTERVALO: _____ ÀS _____
- FORMAÇÃO ESCOLAR: _____
- ESTADO CIVIL: solteiro(), casado(), divorciado(), viúvo(), outros()
- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA _____ DIAS.

OBS: _____

Rua Campinas, Qd. 01 Lt. 05 N.º 194, Vila Boa Sorte, Goiânia-GO, CEP: 74.530-240 Fone/fax:
(62) 3251-1477 e-mail: contato@wlcontab.com.br

Comentado [g1]: Indicar dias de contrato: 30,45,60 ou 90 dias.

FLUXUOGRAMA ADMISSIIONAL



CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É feito para avaliar as aptidões pessoais e o desempenho profissional do trabalhador, bem como demonstrar as vantagens e condições de trabalho oferecidas pela empresa.

PRAZO MÁXIMO

Conforme determina o artigo 445, parágrafo único da **CLT**, o **contrato de experiência** não poderá exceder 90 dias.

PRORROGAÇÃO DO CONTRATO

O artigo 451 da **CLT** determina que o **contrato de experiência** só poderá sofrer uma única prorrogação, sob pena de ser considerado **contrato** por prazo indeterminado.

VENCIDO O PRAZO:

1. O contrato passa a vigorar por prazo indeterminado.
2. O empregador é obrigado a anotar o contrato de trabalho na Carteira de Trabalho até 48 horas após a contratação.
3. É proibido novo contrato de experiência após o término do primeiro.
4. Se o empregado é dispensado sem motivo justo antes do término do prazo, o empregador deve pagar indenização equivalente a 50% dos salários a que o empregado teria direito a receber, se tivesse continuado trabalhando até o final do contrato.

Evolução do Salário Mínimo desde 2000:

2000 – R\$ 151,00
2001 – R\$ 180,00
2002 – R\$ 200,00
2003 – R\$ 240,00
2004 – R\$ 260,00
2005 – R\$ 300,00
2006 – R\$ 350,00
2007 – R\$ 380,00
2008 – R\$ 415,00
2009 – R\$ 465,00
2010 - R\$ 510,00
2011 - R\$ 540,00(janeiro 2011)
2011 - R\$ 545,00(março 2011)
2012 - R\$ 622,00
2013 - R\$ 678,00
2014 - R\$ 724,00
2015 - R\$ 788,00
2016 – R\$ 880,00
2017 – R\$ 937,00
2018 – R\$ 954,00
2019 – R\$ 998,00

2020(01/2020) – R\$ 1.039,00
2020(02/2020) – R\$ 1.045,00
2021 – R\$ 1.100,00

É o valor que deve ser pago a todos os empregados que não têm salário fixado em lei, ou em negociação coletiva de seus sindicatos.

SALÁRIO – Prazo Para Pagamento e Contagem

O **artigo 459 da CLT** expõe que o salário deve ocorrer, no mais tardar, até o **5º dia útil**. Registra-se que sábado é considerado **dia útil** sem expediente bancário. Por tal motivo, o sábado deve ser computado para o cálculo do **5º dia útil do mês**, excluindo do cálculo os domingos e feriados, inclusive municipais.

Quinzenalistas e Semanalistas quando tratar-se de pagamento estipulado por quinzena ou semana, deve ser efetuado até o 5º dia útil após o vencimento.

Contagem dos Dias

Para efeito de determinar o prazo de pagamento dos salários, devem ser considerados na contagem dos dias os sábados, excluindo-se domingos e feriados, inclusive o municipal.

Pagamento

O pagamento de salário deve ser efetuado:

- contra recibo, assinado pelo empregado, em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou não for possível, a seu rogo (em dinheiro);
- em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste.

Sistema Bancário

O empregador que utilizar o sistema bancário para pagamento dos salários, os valores deverão estar à disposição do empregado, o mais tardar, até 5º (quinto) dia útil.

Penalidades

Constatada a inobservância das disposições mencionadas neste trabalho, caberá ao Fiscal do Trabalho a lavratura de auto de infração.

O empregador se sujeitará à multa administrativa de 160 Ufir por trabalhador prejudicado.

Fundamental Legal:

Arts. 459, parágrafo 1º, 464, 465, 501 da CLT;
Lei n.º 7.855/89; instrução Normativa SRT/MTb n.º 01/89.

JORNADA DE TRABALHO

É o período de tempo em que o empregado presta serviços ou permanece à disposição do empregador, num espaço de 24 horas.

JORNADA MÁXIMA:

1. CLT: Art. 58. A duração normal do **trabalho**, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) **horas** diárias, e 44 horas semanais, desde que não seja fixado expressamente outro limite.
2. O empregador com mais de 20 empregados é obrigado a ter cartão-ponto (é o artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que determina que estabelecimentos com mais de 20 colaboradores precisam fazer o **controle de ponto de funcionários**), folha-ponto ou livro-ponto para controle do horário de trabalho. A empresa pode fazer opção por sistema manual, mecânico ou eletrônico. Pode, inclusive, adotar mais de um desses sistemas dentro da mesma empresa ou estabelecimento, tendo o cuidado de não causar discriminação dentre seus empregados. Caso opte pelo sistema eletrônico, deverá obrigatoriamente seguir a Portaria 1.510/2009 para todos os empregados que usarem o sistema eletrônico.
3. O empregado é obrigado a anotar o verdadeiro horário de início e término do trabalho diário, inclusive intervalo.
4. Domingos e feriados são dias de repouso.
5. Pode o empregador conceder folga noutro dia da semana para compensar o trabalho no dia de repouso.
6. Para algumas atividades, o dia de repouso pode ser combinado para outro dia da semana (ex.: restaurantes, supermercados, farmácias e outros). O empregado que trabalha em domingos e feriados, sem folga compensatória, tem direito a receber o dia de descanso em dobro. Lei do Repouso Semanal Remunerado - Lei 605/49 | Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949
7. Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

INTERVALO

“Art. 71 – 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.”

O trabalhador tem direito a intervalos para repouso e alimentação:

DURANTE A JORNADA DE TRABALHO:

1. de 8 horas: intervalo de 1 a 2 horas.
2. de 6 horas: intervalo mínimo de 15 minutos.
3. De 7 horas e 20 minutos de segunda a sábado: intervalo de 1 a 2 horas.

ENTRE DUAS JORNADAS DIÁRIAS (de um dia de trabalho para o outro):

O **artigo 66 da Consolidação das Leis Trabalhistas** estabelece que **entre duas jornadas de trabalho deve haver** um período mínimo de **11 horas** consecutivas para **descanso**. Além disso, o artigo seguinte determina que o **descanso** semanal de **24 horas** consecutivas é assegurado a todo empregado.

HORAS EXTRAS

“Art. 59. § 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#) [\(Vigência\)](#)”

Se a jornada contratual for de 4, 6, 7.20 ou 8 horas, os excedentes deverão ser pagos como extras.

ADICIONAL MÍNIMO:

1. 50% sobre o valor da hora normal.
Havendo acordo da empresa com o Sindicato, as horas extras poderão ser pagas com adicional maior, ou compensadas com folgas.

ADICIONAL NOTURNO

“Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946\)](#)”

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946\)](#)”

Se o trabalho é realizado à noite, o empregador deve pagar o adicional noturno:

- **na cidade:** 22h às 05h
- **na lavoura:** 21h às 05h
- **na pecuária:** 20h às 04h

VALORES MÍNIMOS

20% para o trabalhador urbano.
25% para o trabalhador rural.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO

Direito do empregado á manutenção do emprego, só podendo ser dispensado por justa causa.

Aplica-se em casos de:

ACIDENTE DO TRABALHO

De acordo com o artigo 118 da Lei nº 8.213/91, o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo de 12 meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independente de percepção de auxílio-acidente. Significa dizer que tem garantido o emprego o empregado que recebeu alta médica, após o retorno do benefício previdenciário.

DIRIGENTE SINDICAL

De acordo com o artigo 543, parágrafo 3º da CLT, e artigo 8º da Constituição Federal, não pode ser dispensado do emprego o empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação, de entidade sindical ou associação profissional, até um ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da legislação.

MEMBRO DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO A ACIDENTES (CIPA):

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. [\(Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977\)](#)

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado. [\(Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977\)](#)

Desde o registro da candidatura até 01 ano após o término do mandato.

GESTANTE

Desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Há outras hipóteses de estabilidades provisórias pactuadas em negociações pelos sindicatos (Exemplos: alguns meses após paralisação por greve; 1 ano antes da aposentadoria, etc.).

“Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do [inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias](#). [\(Incluído pela Lei nº 12.812, de 2013\)](#)”

ESTABILIDADES PREVISTAS EM ACORDOS EM CONVENÇÃO COLETIVA

Os sindicatos, com a intenção de assegurar aos empregados garantia de emprego e [salário](#), determinam em Acordos e Convenções algumas estabilidades, tais como:

- Garantia ao Empregado em Vias de Aposentadoria
- [Aviso Prévio](#)
- Complementação de Auxílio-Doença
- Estabilidade da Gestante

Se dispensado injustamente: o empregado reclama na Justiça do Trabalho para obter a reintegração. Direito do empregado à manutenção do emprego, só podendo ser dispensado por justa causa.

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

LEI Nº 4.090, DE 13 DE JULHO DE 1962.

Gratificação de Natal

PAGAMENTO: em até 2 parcelas.

1ª parcela: até 30 de novembro de cada ano.

2ª parcela: até 20 de dezembro de cada ano.

Se o empregado não trabalhou durante todos os meses do ano, recebe 13º salário proporcional.

Exemplo: admitido em 15/08/2009, terá direito ao valor correspondente a 5/12 do salário, em 02 parcelas como acima informado. O valor médio das horas extras, os adicionais de insalubridade, de periculosidade, de tempo de serviço, adicional noturno, dentre outras parcelas remuneratórias, devem compor o cálculo do 13º salário.

Conta-se como mês inteiro o período igual ou superior a 15 dias.

FÉRIAS

Com a publicação da [Lei 13.467/2017](#) (que alterou o § 1º do art. 134 da [CLT](#)), nova possibilidade de fracionamento ou parcelamento das férias foi concedida para negociação entre empregado e empregador, mas diferentemente do texto anterior, a nova norma não exige a excepcionalidade da divisão, conforme abaixo:

"§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. "

De acordo com a Reforma Trabalhista, a partir de 11.11.2017 as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um, desde que haja concordância do empregado.

Portanto, além do novo texto não exigir a comprovação da excepcionalidade da divisão por parte da empresa, também reduz de 10 para 5 o número mínimo de dias de cada período fracionado, ressalvado que um deles não poderá ser inferior a 14 dias.

Em contrapartida, o novo texto traz a expressão "*desde que haja concordância do empregado*", ou seja, sendo sugerido o fracionamento em 3 períodos pelo empregador, o empregado poderá concordar, discordar e concordar em fracionar em 3 períodos, discordar e concordar em sair em um único período.

Convém frisar que a reforma não revogou os dispositivos que tratam das férias coletivas, porquanto a possibilidade de o empregador dividir as férias em, no mínimo, 2 períodos, ainda continua em vigor, o que impede que o empregado exija que as férias sejam em um único período.

Período de 30 dias para descanso e lazer a que tem direito o empregado, a cada 12 meses de trabalho, com pagamento do salário do Mês acrescido de, pelo menos, um terço (1/3).

Esse adicional foi criado pela Constituição de 1988 para possibilitar que o empregado disponha de um valor adicional para custear seu lazer nos dias de férias.

Conta-se como mês inteiro o período igual ou superior a 15 dias.

Quem determina em que época do ano o empregado gozará as férias é o empregador.

ABONO DE FÉRIAS

“Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.”

FÉRIAS PROPORCIONAIS

Art. 130. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, nas seguintes proporções:

- I – 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
- II – 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
- III – 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
- IV – 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º O período de férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Resumindo o empregado com mais de 05 faltas injustificadas durante o período aquisitivo terá reduzido o período de férias:

1. até 05 faltas - 30 dias de férias
2. até 14 faltas - 24 dias de férias
3. até 23 faltas - 18 dias de férias
4. até 32 faltas - 12 dias de férias
5. acima de 32 faltas - não tem direito a férias

MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

É obrigação do empregador cuidar da segurança dos empregados no ambiente de trabalho. Se ocorrer acidente por culpa do empregador: indenização por danos materiais, físicos e morais, por meio de ação na Justiça do Trabalho.

As disposições referentes a segurança e medicina do trabalho encontram-se previstas nos artigos 154 a 223 da CLT, sendo que o art. 200 da CLT estabelece que cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que tratam os referidos artigos, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho.

Todas as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho (NR's números 1 a 33 e NR's rurais números 1 a 5) deverão ser devidamente observadas, no âmbito de suas respectivas competências, em relação às questões que disciplinam.

Contudo, especificamente em relação ao regular desenvolvimento do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, inclusive no que tange a atestados

admissionais, periódicos, demissionais, e atestados de saúde ocupacional, as normativas aplicáveis encontram-se dispostas na Norma Regulamentadora nº 7, do Ministério do Trabalho.

A **Norma Regulamentadora nº 7**, estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 168 e 169 da CLT.

1.7 PENALIDADES PELO DESCUMPRIMENTO

Nos termos do art. 201 da CLT, as infrações ao disposto na legislação relativa à medicina do trabalho serão punidas com multa de 3 (três) a 30 (trinta) vezes o valor de referência previsto no artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 5 (cinco) a 50 (cinquenta) vezes o mesmo valor, sendo que em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo.

Assim, conforme tabela de multas administrativas divulgada no site do Ministério do Trabalho, tem-se que:

* infrações as normas de Medicina do Trabalho, contidas nos artigos 154 a 200 da CLT, serão punidas com multa entre R\$ 402,53 à R\$ 4.025,33, sendo que a multa será aplicada em seu valor máximo, em caso de reincidência, embaraço, resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei.

* já, infrações as normas de Segurança do trabalho, também contidas nos artigos 154 a 200 da CLT, serão punidas com multa entre R\$ 670,89 à R\$ 6.708,59, sendo que a multa será aplicada em seu valor máximo, em caso de reincidência, embaraço, resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei.

OCORRENDO ACIDENTE, O EMPREGADOR DEVE:

1. Preencher a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT)
2. Dar ao trabalhador todo o atendimento médico necessário e encaminhá-lo para receber benefício do INSS.
3. Se a empresa não emitir a CAT o próprio empregado pode procurar assistência do INSS ou solicitar o documento ao Sindicato.
4. Prazo para preenchimento da CAT em caso de falecimento 24 horas, demais casos 48 horas.

INSALUBRIDADE

art. 189 da CLT e pela Norma Reguladora nº 15.

Manuseio permanente de agentes nocivos à saúde (por exemplo: cal, cimento, óleos lubrificantes, graxas, produtos tóxicos, detergentes, ruído, doenças infecciosas, etc.).

1. É dever do empregado usar os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs): luvas, botinas, uniforme, capacete, máscara, etc.
2. É dever do empregador fornecer os EPI's, competindo-lhe, também, incentivar e fiscalizar o uso dos equipamentos e substituí-los quando danificados.
3. A falta ou insuficiência de equipamentos torna obrigatório o pagamento do adicional de insalubridade de 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) ou 40% (grau máximo) sobre o salário normativo ou profissional.

PERICULOSIDADE

art. 193 da CLT.

Quando o empregado trabalha exposto a materiais ou substâncias explosivas, eletricidade e produtos inflamáveis. É devido o adicional de 30% sobre a remuneração do empregado submetido a trabalho perigoso.

Também nessas atividades é obrigatório o fornecimento de EPIs pelo empregador e adoção de medidas de segurança que diminuam os riscos.

Negar-se a usar EPIs pode caracterizar falta grave e justificar punição.

Cuidar da saúde é obrigação do trabalhador e da empresa. Também, incentivar e fiscalizar o uso dos equipamentos e substituí-los quando danificados.

LICENÇA-MATERNIDADE OU LICENÇA GESTANTE

É um direito assegurado pelo artigo 392 da CLT. "A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) (Vide Lei nº 13.985, de 2020)", que pode ser exercido a partir de 1 mês antes do parto.

A licença maternidade também garante a estabilidade provisória, que é o direito de não perder o emprego desde o início da gravidez até 5 meses após o parto.

INICIO DO AFASTAMENTO: a partir de 1 mês antes do parto (conforme previsto No Art. 392 da CLT).

PERÍODO DE AFASTAMENTO: 120 dias.

A partir de 2010, poderá o empregador, se assim optar, conceder 180 dias de licença, conforme a Lei nº 11.770/2008. Durante a licença-maternidade os salários são pagos pelo empregador, que deduz tais valores dos recolhimentos devidos à Previdência Social, exceto no caso da empregada doméstica, em que o salário é pago diretamente pelo INSS.

Mulheres com carteira assinada, a empresa **paga o salário** integral e depois tem o repasse feito pelo INSS. A empresa que concede a ampliação de dois meses da licença, o empregador **paga** a totalidade desses **salários** e depois desconta o valor inteiro do imposto de renda.

LICENÇA PATERNIDADE

Transcrição do art. 473, inciso III da [CLT](#):

"O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

.....

III - por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;"

A ampliação da licença-paternidade de 1 para 5 (cinco) dias foi concedida pela Constituição Federal/88 em seu artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT.

Portanto, somente com a promulgação da Constituição Federal é que o período de licença já previsto na CLT foi estendido de 1 (um) para 5 (cinco) dias, contando-se os 5 dias consecutivos a partir do dia útil ao da data de nascimento, de forma a absorver o dia autorizado pelo legislador previsto no art. 473, III da CLT.

VALORES ATUAIS

- Salário-família de R\$ 51,27, para salários até R\$ 1.503,25.
- Não recebe salário família quem ganha acima de R\$ 1.503,25.

COMO FUNCIONA?

1. O empregado deve entregar ao empregador cópia da certidão de nascimento dos filhos e apresentar a Carteira de Vacinação para filhos menores ou igual a 05 anos.
2. Nos meses de maio e novembro para filhos com idade igual ou acima de 06 anos declaração de matrícula e frequência escolar.

O empregador deduz o valor do salário-família das contribuições previdenciárias que recolhe à Previdência Social.

RESCISÃO DE CONTRATO

Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

PEDIDO DE DEMISSÃO

É o rompimento do contrato de trabalho **pelo empregado**, sem que o empregador tenha dado motivo para isso.

A dispensa do empregado deve ser informada imediatamente ao fato, para o escritório de contabilidade no departamento de pessoal, para que o mesmo tome as providências elencadas abaixo.

1. Pedido de Demissão deve ser feito por escrito e assinado.
2. O empregador preenche o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) com a relação das parcelas devidas.
3. Todas as parcelas deverão ser calculadas considerando a média das horas extras prestadas.
4. É necessário comunicar ao empregador com antecedência e cumprir aviso prévio de 30 dias.
5. O descumprimento do aviso pelo empregado autoriza o desconto do valor do salário nas parcelas rescisórias.

EMPREGADO COM MAIS DE 01 ANO DE TRABALHO RECEBE:

1. Saldo de salário,
2. salário-família proporcional,
3. 13º salário proporcional,
4. Férias proporcionais
5. férias vencidas acrescidas de 1/3.

EMPREGADO COM MENOS DE 01 ANO DE TRABALHO RECEBE:

1. Saldo de salário,
2. salário-família,
3. 13º salário proporcional
4. Férias proporcionais com acréscimo de 1/3.

Quando pede demissão, o empregado não tem direito de sacar os depósitos do FGTS, nem pode requerer Seguro Desemprego, pois parou de trabalhar por seu próprio interesse.

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

É o rompimento do contrato de trabalho por **iniciativa do empregador**, sem que o empregado tenha cometido falta grave.

Se a iniciativa é do empregador ocorre dispensa sem justa causa. O empregador preenche o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) com a relação das parcelas devidas. Todas as parcelas deverão ser calculadas considerando a média das horas extras prestadas e incluindo o período do aviso-prévio, média de horas extras, adicional de insalubridade ou de periculosidade, adicional noturno, dentre outras vantagens.

Na carteira de trabalho deve constar como data de saída o dia de término do aviso-prévio, ainda que não trabalhado.

Ao receber o aviso-prévio, o empregado pode optar por redução da jornada em 2 horas diárias ou redução de 7 dias no período do aviso.

Empregado recebe:

1. aviso-prévio trabalhado ou indenizado (acrescido de três dias para cada ano trabalhado na empresa),
2. saldo de salário,
3. férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3,
4. 13º salário proporcional,
5. multa de 40% pela dispensa injusta (sobre os depósitos do FGTS).

PARA SACAR OS DEPÓSITOS DO FGTS:

Como consultar o FGTS?

Quem estiver com dúvidas em relação ao valor disponível no FGTS e quando poderá realizar o saque, poderá consultar o site da Caixa, o aplicativo do FGTS, internet banking da Caixa ou ligar para o número 111, na opção 2. Os beneficiários não são obrigados a sacar o FGTS, aqueles que não quiserem podem deixar o dinheiro na conta que ele vai retornar com os valores corrigidos.

Como sacar

A Caixa lançou mais uma novidade: o Saque do FGTS agora é 100% digital, para todas as modalidades previstas em lei. Por meio do App FGTS é possível solicitar o saque, indicar uma conta de qualquer banco para receber o crédito, fazer upload de documentos, acompanhar as etapas do processo e muito mais.

A nova versão do aplicativo está disponível para todos os trabalhadores nas lojas da plataforma Android, de forma gratuita. Acesse o endereço eletrônico abaixo para obter mais informações.

<https://www.caixa.gov.br/atendimento/aplicativos/fgts/Paginas/default.aspx>

SEGURO DESEMPREGO

Somente receber o Seguro-Desemprego enquanto estiver desempregado, sem renda própria;

Tão logo conseguir novo emprego, deve comunicar à Caixa ou ao Ministério do Trabalho e Emprego para cancelar o recebimento do benefício;

É proibido receber Seguro-Desemprego depois de já estar empregado.

QUEM TEM DIREITO

- Terá direito à percepção do seguro-desemprego pela primeira vez o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove: I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos: a) a pelo menos doze meses, consecutivos ou não, nos últimos dezoito meses imediatamente anteriores à data da dispensa. Pagamento de quatro parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 meses e, no máximo, 23 meses, no período de referência. Pagamento de cinco parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo 24 meses, no período de referência.
- Terá direito à percepção do seguro-desemprego pela segunda vez o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove: I – ter recebido 09 meses, consecutivos ou não, nos últimos 12 meses imediatamente anteriores à data da dispensa. Três parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 9 meses e, no máximo, 11 meses, no período de referência. Pagamento de quatro parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 meses e, no máximo 23 meses, no período de referência; ou 05 parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 meses, no período de referência.
- Terá direito à percepção do seguro-desemprego pela terceira vez ou mais o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove: I – ter recebido 6 meses consecutivos. Pagamento de 3 parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 06 meses e, no máximo, 11 meses, no período de referência. Quatro parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 meses e, no máximo, 23 meses, no período de referência. Cinco parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com a pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 meses, no período de referência.
- Não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação

- Continuada, previsto no Regulamento da Previdência Social, excetuando-se o auxílio acidente e a pensão por morte.
- Não estar em gozo de auxílio-desemprego.
- Não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

QUANTAS PARCELAS

Em relação à apuração dos meses trabalhados para a contagem de parcelas devidas, o período de referência é sempre de 36 meses anteriores à data da dispensa. Sendo assim, as parcelas serão pagas na seguinte quantidade: Solicitação do Benefício Quantidade de Parcelas Critérios 1º 4 Parcelas No mínimo 18 e no máximo 23 meses. 5 Parcelas No mínimo 24 meses. 2º 4 Parcelas No mínimo 12 e no máximo 23 meses. 5 Parcelas No mínimo 24 meses. 3º 3 Parcelas No mínimo 6 e no máximo 11 meses. 4 Parcelas No mínimo 12 e no máximo 23 meses. 5 Parcelas No mínimo 23 meses.

O Seguro-Desemprego é um benefício integrante da seguridade social, garantido pelo art.7º dos Direitos Sociais da Constituição Federal, e tem por finalidade prover assistência financeira temporária ao trabalhador dispensado involuntariamente. O Portal Emprega Brasil está sendo construído para facilitar o acesso do trabalhador a esse benefício.

A partir de 21 de novembro, assim que receber a documentação para encaminhar o Seguro-Desemprego, o trabalhador poderá fazer o pedido imediatamente pela internet, por onde ele já irá preencher o formulário que hoje é respondido no Sine. O prazo de 30 dias para receber o benefício começará a contar a partir deste momento.

O trabalhador ainda precisará comparecer a uma agência do Sine pessoalmente (procedimento necessário para evitar fraudes). Mas o atendimento deve ser mais rápido já que a parte mais demorada dos atendimentos presenciais é o preenchimento cadastral que já terá sido feito pelo computador.

Como vai funcionar

- O passo a passo explicativo de como solicitar o benefício Seguro-desemprego pela internet está disponível [clikando aqui](#).

Quer saber quais são as modalidades e regras e receber informações do Seguro-Desemprego? Acesse: <http://www.trabalho.gov.br/seguro-desemprego>

PRAZO DE PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS:

A legislação trabalhista determina por meio do artigo 477 § 6º da CLT que, havendo rescisão de trabalhadores registrados, o empregador deverá respeitar o prazo legal para a quitação das verbas rescisórias dos mesmos, independentemente do motivo do desligamento.

Caso não seja respeitado o prazo, a empresa ficará sujeita a penalidade prevista pelo mesmo artigo do § 8º, da CLT, ou seja, multa em favor do empregado, bem

como também, a multa de 160 BTN, que convertida em reais é de R\$ 170,26 por empregado (1,0641 x 160,00 UFIR - índice que substituiu a UFIR), conforme Portaria MTE nº 290/97.

Importante salientar que, as verbas rescisórias são todos os valores devidos ao empregado, ou seja, os valores previstos em rescisão (TRCT), bem com a multa de 40% paga a favor do empregado, por meio da GRRF, em caso de desligamento sem justo motivo. (Artigo 18, § 1º, Lei nº 8.036/90)

Ressalta-se que, além do pagamento das verbas rescisórias, sob o mesmo prazo, o empregador deverá entregar também os documentos correspondentes a rescisão, são eles: TRCT, Chave de liberação do FGTS, Formulário - Seguro Desemprego, entre outros.

Atualmente, desde a vigência da lei 13.467/17, não mais existe a obrigatoriedade de homologação de rescisões contratuais perante o respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social, razão pela qual são realizadas em sua maioria nas dependências do empregador.

Deste modo, as empresas devem atentar-se para as novas dinâmicas relativas ao acerto rescisório, o realizando por completo, dentro do prazo de 10 (dez) dias após a data da rescisão contratual, independentemente se o aviso prévio é trabalhado ou indenizado e se o contrato é determinado ou indeterminado, evitando-se a criação de passivo trabalhista com a penalização para pagamento de multa no valor de uma remuneração do ex-empregado.

RECUSA DO EMPREGADO: o empregador pode depositar os valores em ação judicial na Justiça do Trabalho.

DISPENSA POR JUSTA CAUSA

É o rompimento do contrato de trabalho em **virtude de faltas graves** cometidas pelo empregado ou pelo empregador.

FALTA GRAVE DO EMPREGADO

OCORRE EM CASOS DE:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) 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;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966\)](#)

O empregador é obrigado a comunicar por escrito a dispensa por justa causa ao empregado, informando claramente o motivo.

É proibido registrar na Carteira de Trabalho que o empregado foi dispensado por justa causa.

É fraude preencher os documentos da rescisão para levantamento do FGTS, sem que o trabalhador tenha sido dispensado sem justa causa.

A lei não autoriza o empregado e empregador a fazer acerto para rescisão do contrato, reduzindo os valores a que o trabalhador tem direito.

FALTA GRAVE DO EMPREGADOR

OCORRE EM CASOS DE:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. [\(Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965\)](#)

OBSERVAÇÕES:

Para aplicação da **DISPENSA POR JUSTA CAUSA** é necessário algumas atitudes:

1. Advertir o funcionário em caso de faltas cometidas (por exemplo: chegar atrasadas continuamente, faltas ao trabalho sem justificativa, dentre outros).
2. Aplicação de suspensão das atividades laborais

3. Nos casos em que o funcionário venha a faltar por dias seguidos: enviar correspondência com AR à residência do funcionário convocando para retorno ao trabalho com prazo estipulado para que isso ocorra;
4. No item acima caso o funcionário não seja localizado no endereço fazer convocação via jornal.

É importante que a empresa mantenha dados atualizados de seus colaboradores:

1. Endereço residencial;
2. Telefone para contato: pessoal e ainda mãe, pai, irmãos ou pessoas próximas que em caso de faltas possam localiza-lo.

FGTS – Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço

É obrigação do empregador depositar todos os meses 8% do salário (incluindo horas extras e adicionais salariais) do empregado na conta do FGTS. Não há desconto desse valor no salário do empregado.

Em caso de dispensa sem justa causa:

O empregador deve depositar na conta vinculado a indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS de todo o contrato de trabalho.

O SALDO DA CONTA PODE SER SACADO EM CASO DE:

- ? dispensa injusta;
- ? término do contrato por prazo determinado;
- ? para aquisição da casa própria;
- ? aposentadoria;
- ? após 3 anos fora do regime do FGTS (sem exercer emprego com carteira assinada);
- ? doenças graves (ex: câncer e AIDS, dentre outras);
- ? falecimento.

A CAIXA deve enviar, regularmente, extrato da conta para o endereço do trabalhador.

Todos os trabalhadores empregados têm direito a conta de FGTS na Caixa Econômica Federal.

ABONO DO PIS – PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL

O abono salarial é pago aos trabalhadores empregados no valor equivalente a 1 salário mínimo, 1 vez por ano.

QUEM TEM DIREITO?

Empregado cadastrado no PIS-PASEP há pelo menos 5 anos;

Quem recebeu salário médio mensal de até 2 salários mínimos no ano base que está sendo considerado;

Quem tenha trabalhado pelo menos 30 dias no ano base (com registro na carteira);

Quem constou na RAIS - Relação Anual de Informações Sociais (preenchida pelo empregador) - no ano base.

Qual o valor do Abono Salarial

Com a Lei 13.134/15, o Abono Salarial passou a ter valor proporcional ao tempo de serviço do trabalhador no ano-base em questão. O cálculo do valor do benefício corresponde ao número de meses trabalhados no ano-base multiplicado por 1/12 do valor do salário mínimo vigente na data do pagamento.

O trabalhador deverá ter trabalhado no mínimo 30 dias com carteira assinada por empresa no ano-base, requisito para ter o direito ao Abono Salarial, e cada mês trabalhado equivale a 1/12 de salário mínimo no valor do benefício, sendo que o período igual ou superior a 15 dias contará como mês integral.

Com a publicação da Medida Provisória 1021/2020 de 30/12/2020, o valor do salário mínimo passa a ser de R\$ 1.100,00.

Pagamento do Abono Salarial

O pagamento pode ser realizado:

- por crédito em conta, quando o trabalhador possui conta corrente, poupança ou Poupança Social Digital na CAIXA;
- nos caixas eletrônicos, nas Casas Lotéricas e nos Correspondentes CAIXA Aqui utilizando o Cartão do Cidadão;
- em agência da CAIXA, apresentando o número do PIS e um documento oficial de identificação.

Informe-se também pelo site www.caixa.gov.br.

PODE SER CONSIDERADO EMPREGADO DOMÉSTICO:

Empregado doméstico é o trabalhador que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa na residência de uma pessoa ou de família.

Quem realiza serviços de limpeza, cozinha, lavagem de roupas, babá, caseiro, motorista particular, jardineiro, dentre outros profissionais.

DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA ADMISSÃO:

Carteira de Trabalho,
referências pessoais,
atestado de saúde
inscrição junto ao INSS.

DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO:

Salário mínimo nacional ou piso salarial regional;
Repouso remunerado;
13º salário;
licença-gestante;
licença-paternidade;
aviso prévio;
benefícios da previdência social;
férias remuneradas acrescidas de 1/3;
aposentadoria.

O Seguro-Desemprego (3 parcelas) somente é devido se houver recolhimento de FGTS pelo empregador.

DIREITO DO EMPREGADOR

Exigir assinatura de recibos de pagamento de salários, mês a mês, bem como de outras parcelas pagas.

ROMPIMENTO DO CONTRATO

Pode ocorrer sem justa causa, a pedido do empregado, ou por justa causa.

DO ADOLESCENTE EMPREGADO

Adolescente: entre 12 e 18 anos de idade.

Criança: até 12 anos incompletos.

DA PROTEÇÃO À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE

É proibido pela Constituição Federal o trabalho de menores de 16 anos como empregados.

Entre 14 e 16 anos: o adolescente só pode trabalhar na condição de aprendiz.

Entre 16 e 18 anos: é proibido trabalho em condições perigosas, insalubres, penosas, em horário noturno, em locais que prejudiquem a formação ou o desenvolvimento físico, mental, psíquico, moral e social do adolescente.

É proibido o trabalho em horário ou local que dificulte a frequência à escola.

DIREITOS DO ADOLESCENTE EMPREGADO

16 a 18 anos

- Carteira de Trabalho assinada;
- Assinar recibos de salário sem assistência do responsável legal;
- Salário mínimo legal, ou piso salarial da categoria profissional, ou piso salarial regional;
- Repouso semanal remunerado;
- Férias nos períodos escolares (mínimo de 30 dias);
- Depósitos do FGTS;
- Estabilidade por acidente do trabalho;
- Direitos previdenciários;
- Todos os demais direitos garantidos aos trabalhadores em geral;
- Assistência do responsável legal na rescisão contratual.

DO APRENDIZ

- Anotação na Carteira de Trabalho;
- Inscrição do aprendiz em curso de formação profissional de entidades como SENAI, SENAC, SESI, etc.;
- Controle da matrícula e frequência do aprendiz na Escola.
- Contrato de Trabalho Especial, por escrito, anotado na Carteira de Trabalho;
- Garantir a formação técnica e profissional;
- Jornada de trabalho máxima de 6 horas, se estiver cursando até a 9ª série;
- Jornada de trabalho máxima de 8 horas, se estiver cursando o ensino médio;
- Proibida a realização de horas extras;
- Proibida a compensação de horas;
- Prazo do contrato no máximo de 2 anos;
- Certificado de qualificação profissional, dado pelo empregador.

DEVERES DO APRENDIZ

- Cumprir as tarefas determinadas.
- Frequentar a escola e a empresa regularmente e nos horários indicados.
- Está sujeito a advertência e punições, inclusive rompimento do contrato por justa causa.

As microempresas e as empresas de pequeno porte estão dispensadas da matrícula do aprendiz em curso de formação profissional.

DO ESTAGIÁRIO

REQUISITOS DE VALIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO

- Matrícula e frequência em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;
- Celebração de Termo de Compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;
- Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso;
- Acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado em relatório;
- Jornada de estágio de até 4 horas diárias e 20 semanais para alunos da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental;
- e de até 6 horas diárias e 30 semanais para alunos da educação superior, profissional e do ensino médio regular;
- A não observância dos requisitos de validade torna nulo o estágio, configurando verdadeira relação de emprego.

O ESTAGIÁRIO TEM DIREITO, AINDA:

- A recesso de 30 dias, nos estágios de período igual ou superior a 1 ano, ou proporcional, nos de período inferior, gozados preferencialmente no período de férias;
- Bolsa e auxílio-transporte, nos casos de estágios não obrigatórios.

O estudante pode trabalhar como estagiário, sem vínculo de emprego, em atividade de aprendizagem social, profissional ou cultural em empresas públicas ou privadas, sob coordenação de instituição de ensino.

DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

São titulares de todos os direitos assegurados aos demais trabalhadores urbanos e rurais, além das seguintes garantias especiais:

1. Seleção para o emprego deve respeitar os limites e habilidades pessoais;
2. De 2% a 5% das vagas nas empresas privadas com mais de 100 empregados são reservadas para portadores de deficiências;
3. Reserva de 5% a 20% dos cargos e empregos nos concursos públicos;
4. Garantia de habilitação e reabilitação profissional;
5. Tarefas e rotinas adequadas às peculiaridades do empregado;
6. Jornada flexível em razão do grau de deficiência e necessidade de tratamento médico;

7. Adaptação do ambiente físico de trabalho, equipamentos, dependências, favorecendo melhor acessibilidade;
8. Dispensa sem justa causa, somente se houver contratação de substituto portador de deficiência;
9. Reintegração no emprego, se a dispensa ocorrer sem substituição;
10. Discriminação ou tratamento ofensivo é crime, com pena de 01 a 04 anos de reclusão;
11. As normas da empresa devem assegurar relacionamento sem preconceitos e estereótipos no ambiente de trabalho.

DEVERES BÁSICOS DO EMPREGADO

1. Executar suas atribuições com dedicação, conforme fixadas no contrato de trabalho.
2. Cumprir as ordens do empregador relacionadas às funções exercidas.
3. Lealdade e fidelidade quanto aos planos da empresa sobre os quais deve guardar segredo.
4. Ser assíduo (não faltar ao trabalho sem justificativa).
5. Ser pontual (observar com rigor horário de início e término da jornada de trabalho).
6. Manter comportamento de respeito com relação aos seus colegas, clientes e chefias.

DEVERES BÁSICOS DO EMPREGADOR

1. Tratamento urbano, cordial, com todos os empregados.
2. Pagamento de salários sem atraso, prazo para pagamento até o 5º dia útil de cada mês.
3. Pagamento de horas extras corretamente.
4. Não exigir assinatura do empregado em documento "em branco".
5. Proporcionar ambiente de trabalho adequado e saudável (iluminação, móveis, máquinas, equipamentos de proteção, ferramentas, etc.).
6. Apoiar o trabalho da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).
7. Não discriminar empregados em razão da cor, raça, sexo, ideologia ou religião, nem exigir da mulher teste de gravidez ou esterilização, como condição para o emprego ou como critério de promoção ou dispensa.
8. Permitir atuação regular dos dirigentes sindicais no contato com os empregados da empresa.
9. Promover o bem-estar dos empregados, exercendo o poder diretivo com bom senso, responsabilidade social e democracia.

É a Justiça que resolve os conflitos entre patrões e empregados. Embora a maior parte das ações seja proposta por empregados, as Varas do Trabalho também solucionam questões de interesse dos trabalhadores autônomos, eventuais, avulsos, dentre outros.

Não se deve confundir a Justiça do Trabalho com o Ministério do Trabalho:

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO: vinculado ao Poder Executivo (Presidência da República); fiscaliza as empresas, vendo se estão cumprindo a lei; presta assistência a empregados e empregadores, solucionando dúvidas sobre os direitos e deveres trabalhistas, dentre outras atribuições.

JUSTIÇA DO TRABALHO: pertence ao Poder Judiciário e somente ela pode analisar e julgar os processos judiciais dos trabalhadores contra seus empregadores ou tomadores de serviço, quando estes deixarem de pagar os direitos trabalhistas.

JUIZ DO TRABALHO: julga as ações dos empregados contra os empregadores e vice-versa. Tem poderes especiais garantidos pela Constituição Federal e suas sentenças são de cumprimento obrigatório. Julgam com imparcialidade, aplicando a lei trabalhista a cada caso concreto.

A importância da Justiça do Trabalho pode ser constatada numa informação estatística: o desrespeito aos direitos trabalhistas é responsável pela existência de mais de um milhão de processos novos por ano nas Varas do Trabalho de todo o país. São mais de **3.000** ações judiciais por dia.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Sede em Brasília.

Julga recursos contra decisões dos Tribunais Regionais (TRTs).

Contra decisões do TST há direito a recurso ao Supremo Tribunal Federal (STF) em casos restritos, como afronta à Constituição Federal.

TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO

Localizados nas capitais.

Julgam recursos contra sentenças dos Juízes das Varas do Trabalho e ações como Mandado de Segurança, Habeas Corpus, Ações Rescisórias, dentre outras.

VARAS DO TRABALHO

Localizadas nas cidades do interior e nas capitais.

O interessado pode obter informações acerca da agenda da Justiça Itinerante junto à Vara do Trabalho correspondente ao seu Município.

Multas pelo não cumprimento das obrigações:

MULTAS POR INFRAÇÕES À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

INFRAÇÃO	Dispositivo Infringido	Quantidade de UFIR		Observações
		Mínimo	Máximo	
FALTA DE ANOTAÇÃO DA CTPS	CLT art. 29	378,284	378,284	---

FALTA DE REGISTRO DE EMPREGADO	CLT art. 41	378,284	378,284	por empregado, dobrado na reincidência
FALTA DE ATUALIZAÇÃO LRE/FRE	CLT art. 41, § único	189,1424	189,1424	dobrado na reincidência
FALTA DE AUTENTICAÇÃO LRE/FRE	CLT art. 42	189,1424	189,1424	dobrado na reincidência
EXTRAVIO OU INUTILIZAÇÃO DA CTPS	CLT art. 52	189,1424	189,1424	---
RETENÇÃO DA CTPS	CLT art. 53	189,1424	189,1424	---
DURAÇÃO DO TRABALHO	CLT art. 57 a 74	37,8285	3.782,8472	dobrado na reincidência, oposição ou desacato
SALÁRIO-MÍNIMO	CLT art. 76 a 126	37,8285	1.512,1389	dobrado na reincidência
FÉRIAS	CLT art. 129 a 152	160,0000	160,0000	por empregado, dobrado na reincidência, embarço ou resistência
SEGURANÇA DO TRABALHO	CLT art. 154 a 200	630,4745	6.304,7453	valor máximo na reincidência, embarço, resistência, artifício ou simulação
DURAÇÃO E CONDIÇÕES ESPECIAIS DO TRABALHO	CLT art. 224 a 350	37,8285	3.782,8471	dobrado na reincidência, oposição ou desacato
NACIONALIZAÇÃO DO TRABALHO	CLT art. 352 a 371	75,6569	7.565,6943	---
TRABALHO DO MENOR	CLT art. 402 a 441	378,2847	378,2847	por menor irregular até o máximo de 1.891,4236 UFIR, dobrada na reincidência
TRABALHO RURAL	Lei nº 5.889/73, art. 9º	3,7828	378,2847	por empregado, limitado a 151,3140 quando o infrator for primário, dobrado na reincidência, oposição ou desacato
ANOTAÇÃO INDEVIDA NA CTPS	CLT art. 435	378,2847	378,2847	---
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	CLT art. 442 a 508	378,2847	378,2847	dobrada na reincidência
ATRASO PAGAMENTO DE SALÁRIO	CLT art. 459, art. 4º, § 1º	160,0000	160,0000	por empregado prejudicado
NÃO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS NO PRAZO PREVISTO	CLT art. 477, § 6º	160,0000	160,0000	por empregado prejudicado + multa de 1(um) salário, corrigido, para o empregado

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	CLT art. 578 a 610	7,5657	7.565,6943	---
FISCALIZAÇÃO	CLT art. 626 a 642	189,1424	1.891,4236	---
13º SALÁRIO	Lei nº 4.090/62	160,0000	160,0000	por empregado, dobrado na reincidência
TRABALHO TEMPORÁRIO	Lei nº 6.019/74	160,0000	160,0000	por empregado, dobrado na reincidência
ARENAUTA	Lei nº 7.183/84	160,0000	160,0000	por empregado, dobrado na reincidência
VALE-TRANSPORTE	Lei nº 7.418/85	160,0000	160,0000	por empregado, dobrado na reincidência
SEGURO-DESEMPREGO	Lei nº 7.998/90, art. 24	400,0000	400,0000	dobrada na reincidência, oposição ou desacato
RAIS: Não entregar no prazo previsto, entregar com erro, omissão ou declaração falsa	Dec. nº 76.900/75, art. 7º, c/ Lei 7.998/90, art. 24	400,0000	40.000,0000	dobrada na reincidência, oposição, desacato, gradação conforme Port. MTb nº 319, de 26.02.93, art. 6º e 1.127, de 22.11.96
ATRASSO COMUNICAÇÃO DE 01 A 30 DIAS	Lei nº 4.923/65	4,2000	4,2000	por empregado
ATRASSO COMUNICAÇÃO DE 31 A 60 DIAS	Lei nº 4.923/65	6,3000	6,3000	por empregado
FGTS: Falta de depósito	Lei nº 8.036/90, art. 23, I	10,0000	100,0000	por empregado, dobrado na reincidência
FGTS: Apresentar informações com erro ou omissões	Lei nº 8.036/90, art. 23, III	2,0000	5,0000	por empregado, dobrado na reincidência
FGTS: Deixar de efetuar os depósitos após a notificação	Lei nº 8.036/90, art. 23, V	10,0000	100,0000	por empregado, dobrado na reincidência

Com a extinção da UFIR e como até o momento não houve manifestação do MTE a respeito, deve-se utilizar a última UFIR oficial divulgada - **R\$ 1,0641**.

<https://www.gov.br/esocial/pt-br/empresas/perguntas-frequentes>