

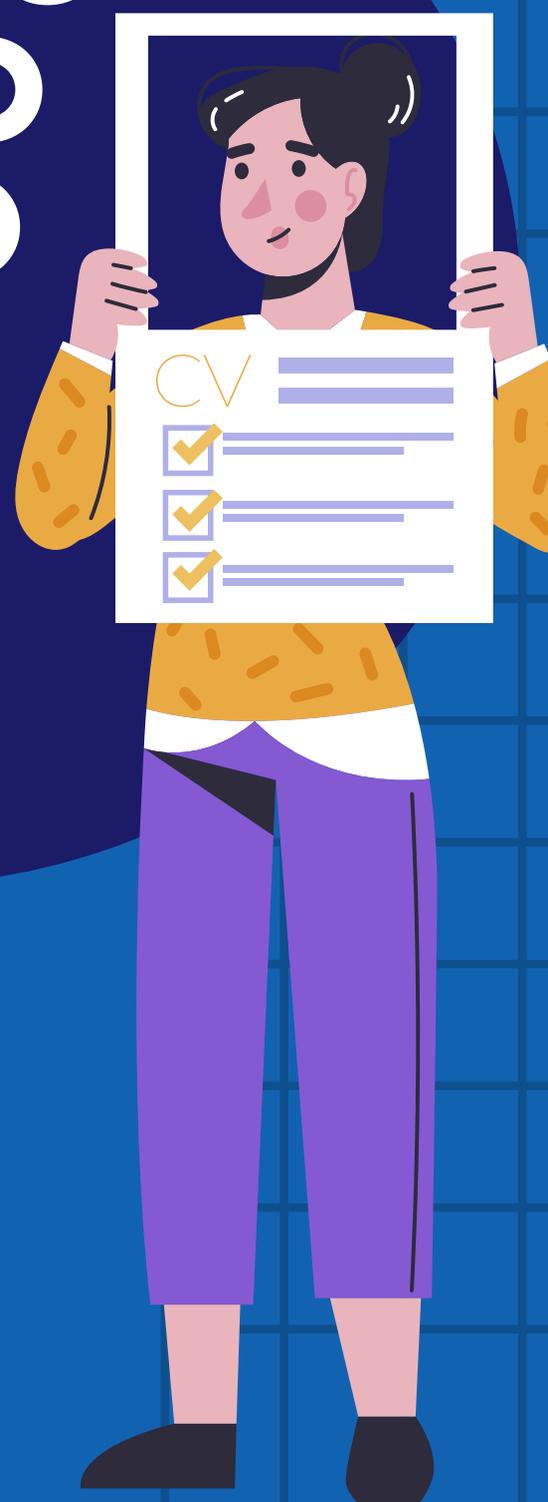
INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS
CAMPUS BENEDITO BENTES

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

INGRESSANDO NO MERCADO DE TRABALHO

Dicas rápidas trabalhistas
e previdenciárias.

Msc. Noé Higino de Lima Filho
Dr. Nelson Vieira da Silva Meirelles





INGRESSANDO NO MERCADO DE TRABALHO

Dicas rápidas trabalhistas
e previdenciárias.

Msc. Noé Higino de Lima Filho

Dr. Nelson Vieira da Silva Meirelles

INSTITUTO FEDERAL DE ALAGOAS
CAMPUS BENEDITO BENTES

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Imagens licenciadas por Freepik Premium
Diagramação: Emanuel Lucas Costa Calado

MACEIÓ-AL
2025



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Instituto Federal de Alagoas
Campus Avançado Benedito Bentes
Biblioteca

370

L732i

Lima Filho, Noé Higinio de.

Ingressando no mercado de trabalho: dicas rápidas trabalhistas e previdenciárias /
Noé Higinio de Lima Filho. – 2025.

33 f. : il.

Produto Educacional da Dissertação - Direito do trabalho e previdenciário na
educação profissional e tecnológica em uma perspectiva contra-hegemônica -
(Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica) Instituto Federal de Alagoas,
Campus Avançado Benedito Bentes, Maceió, 2025.

1. Ensino Médio Integrado. 2. Conscientização Jurídica. 3. Mercado -Trabalho.
4. Cidadania. I. Título.

Fernanda Isis Correia da Silva / Bibliotecária - CRB-4/1796

SUMÁRIO

1. Apresentação	04	●
2. Introdução	05	●
2.1. A Educação profissional e tecnológica e o mundo do trabalho	05	●
2.2. A formação educacional em sentido amplo	06	
2.3. Direito e Exercício da Cidadania	07	●
2.4. O Poder do saber e relevância do conhecimento	09	●
3. DIREITO DO TRABALHO E SEUS CONHECIMENTOS BÁSICOS	10	
3.1. Conceito e relevância	10	
3.2. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)	11	
3.3. Período de experiência	12	
3.4. Jornada de trabalho e Dia de folga semanal	13	
3.5. Salário e 13º salário	13	
3.6. Férias remuneradas	14	
3.7. FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço)	15	
3.8. Descontos por falta ao trabalho	15	
3.9. Horas extras	16	
3.10. Aviso Prévio	17	
3.11. Seguro Desemprego	17	
4. DIREITO PREVIDENCIÁRIO E SEUS CONHECIMENTOS BÁSICOS	18	
4.1 – Conceito e relevância	18	
4.2. O que é seguridade social	19	
4.3. Utilidade do direito previdenciário	20	
4.4. O que é o INSS?	20	
4.5. Aposentadoria por incapacidade permanente	21	
4.6. Aposentadoria por idade e tempo de contribuição	22	
4.7. Salário maternidade	23	
4.8. Benefício por incapacidade temporária	24	
4.9. Auxílio-doença acidentário	25	
4.10. Pensão por morte	26	
CONCLUSÃO	27	
REFERÊNCIAS	28	



OLÁ, ESTUDANTE!

Bem-vindo à cartilha "Ingressando no Mercado de Trabalho: Dicas Rápidas Trabalhistas e Previdenciárias". Aqui, você encontrará noções básicas de direito trabalhista e previdenciário para ajudá-lo nessa nova fase.

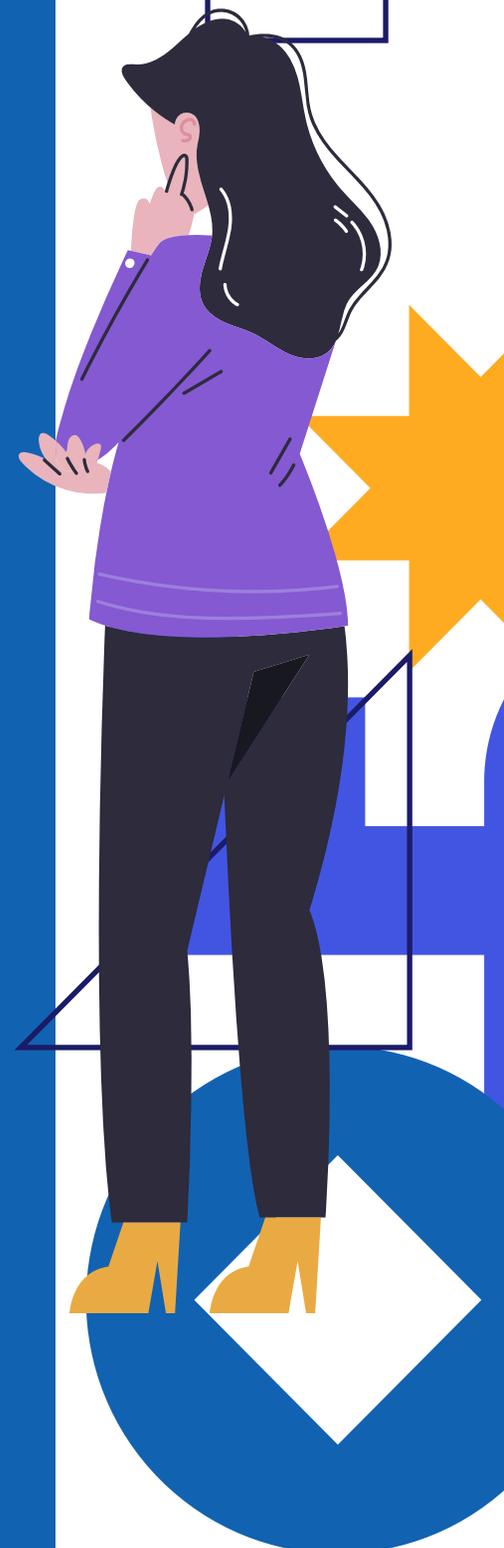
Vivemos em uma sociedade altamente competitiva, onde a qualificação é essencial. As empresas buscam profissionais capacitados, articulados e com habilidades técnicas e comportamentais. Mas será que a educação deve se limitar a atender apenas às demandas do mercado?

Os Institutos Federais (IFs) desempenham um papel fundamental na democratização do ensino, integrando conhecimento técnico e formação humana. O objetivo vai além de preparar para o trabalho: é formar cidadãos críticos e conscientes.

Por isso, estamos oferecendo este material como parte de uma proposta educacional ampla, para que você ingresse no mercado munido de informação e protegido contra abusos. Muitos trabalhadores desconhecem seus direitos e acabam vulneráveis. Com conhecimento, você pode evitar explorações e garantir uma trajetória profissional mais segura.

É fundamental entender leis como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), pois elas asseguram direitos e oferecem mecanismos de defesa diante de desafios. Aqui não te proporcionaremos um conhecimento que te fará um especialista em direito, mas ao menos, você terá noções básicas para se resguardar e garantir o que lhe é devido. O conhecimento jurídico não é algo distante ou abstrato. Ele é um instrumento de proteção e autonomia para todo profissional. Compreender seus direitos é um passo fundamental para garantir uma carreira segura e digna!

Vamos juntos nessa jornada!



Antes de adentrarmos nas dicas jurídicas propriamente, precisamos percorrer um caminho conceitual onde traremos o convite ao debate sobre sociedade, mundo do trabalho, formação educacional ampla, exercício da cidadania e pensamento crítico.

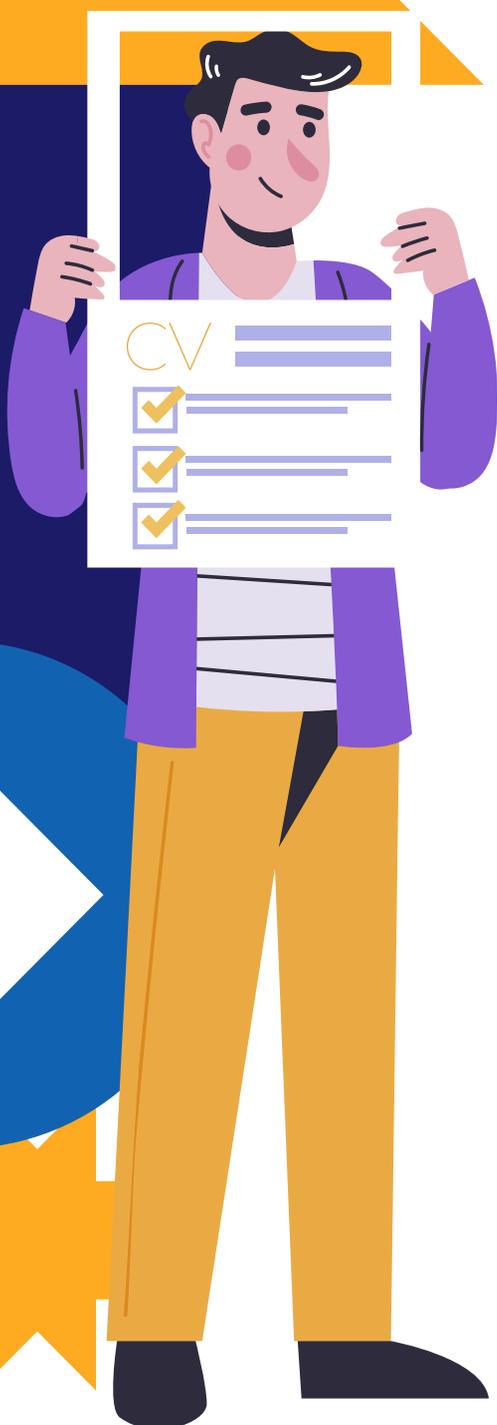
2.1. A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA E O MUNDO DO TRABALHO.

A história da Educação Profissional Tecnológica (EPT) no Brasil começou em 1909, quando foram criadas as Escolas de Aprendizes Artífices, que atendiam pessoas de baixa renda. Desde então, a EPT evoluiu bastante. Hoje, os Institutos Federais (IFs) oferecem uma formação que busca equilibrar o ensino técnico com uma formação humana integral.

A EPT sempre teve como objetivo preparar as pessoas para o mercado de trabalho, atendendo às necessidades das empresas. O trabalho é visto não só como uma atividade econômica, mas também como parte da vida e existência humana. O "mundo do trabalho" envolve o ambiente, as regras, os produtos, as tecnologias, as culturas e as relações entre as pessoas.

Entende-se que os alunos estão sendo preparados para um mercado de trabalho competitivo e flexível, que exige profissionais adaptáveis e capazes de realizar várias tarefas. O conhecimento é disposto a ensinar habilidades que permitam aprender ao longo da vida, combinando teoria e prática.

Como dito, uma formação voltada apenas ao mercado, pode trazer prejuízo. O capitalismo pode



explorar os trabalhadores que não conhece seus direitos, e esta cartilha propõe uma visão contrária a essa exploração, defendendo uma formação completa e crítica. O objetivo é superar a visão puramente econômica e promover uma educação que desenvolva todas as habilidades do aluno, não apenas as relacionadas ao trabalho.

Em resumo, a EPT no Brasil busca equilibrar a formação técnica com uma visão mais humanística, capacitando os alunos não só para o mercado de trabalho, mas também para serem cidadãos conscientes e críticos. É exatamente a proposta que veremos a seguir:

2.2. A FORMAÇÃO EDUCACIONAL EM SENTIDO AMPLO

Os Institutos Federais (IFs) vão muito além de apenas formar profissionais para o mercado de trabalho. Eles têm como missão oferecer uma educação completa, ajudando os alunos a entenderem o mundo ao seu redor e a desenvolverem um pensamento crítico sobre a sociedade e o trabalho.

Diferente de cursos que focam só em ensinar uma profissão, os IFs acreditam que é essencial unir conhecimento técnico com ciência, cultura e reflexão. Assim, os estudantes não apenas aprendem um ofício, mas também se tornam cidadãos mais conscientes, preparados para enfrentar desafios e questionar injustiças.

Além disso, essa formação não ignora o mercado de trabalho. Pelo contrário, busca preparar os alunos para ele, mas sem deixar de lado o pensamento crítico. O objetivo é garantir que, ao saírem do IF, os estudantes tenham não só um diploma, mas também conhecimento para defender seus direitos e construir um futuro melhor.

Até aqui podemos perceber que o Capital cobra a formação educacional voltada para seus interesses, requerendo adaptabilidade/flexibilidades, profissionais multitarefas. Os IFs pensam na educação sob a ótica humanista, integral, contudo, sem esquecer dessa necessária

formação profissional mercadológica. Dessa maneira, aprender de forma ampla, significa aprender a ter pensamento crítico e a refletir sobre o conhecimento adquirido. Ter consciência sobre direitos e deveres implica em cidadania. Por isso, necessitamos de ferramentas de conhecimento que viabilizem essa aprendizagem.

2.3. DIREITO E EXERCÍCIO DA CIDADANIA

Entender as leis, especialmente, as trabalhistas e previdenciárias não é útil apenas para a vida profissional, mas também para o exercício da cidadania. Conhecer seus direitos significa poder reivindicá-los, evitar abusos e lutar por melhores condições de trabalho.

Além disso, a Constituição Federal de 1988 estabelece que o trabalho e a previdência são direitos sociais, garantindo que todo cidadão tenha proteção contra desigualdades e exploração. Saber como funcionam esses direitos fortalece a sociedade, tornando os cidadãos mais ativos e conscientes. Dito, isso, o objetivo desta cartilha é ofertar conhecimento de forma rápida e dinâmica sobre essas áreas de conhecimento, que viabilizarão a proteção na sua relação de trabalho que virão.

O Direito do Trabalho é um conjunto de regras que protege os trabalhadores, garantindo direitos como salário, jornada de trabalho, férias e segurança no emprego. Essas leis estão reunidas na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), criada em 1943, e ajudam a equilibrar a relação entre patrão e empregado.

Quem é considerado empregado? Segundo a CLT, empregado é toda pessoa que trabalha para um empregador, recebe salário e segue ordens. Já o empregador é



quem contrata, paga e assume os riscos do negócio. Todo trabalhador tem direitos básicos assegurados por lei. Entre eles, destacam-se o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), férias remuneradas, 13º salário, licença-maternidade/paternidade e auxílio-doença. Esses e outros direitos serão abordados mais detalhadamente adiante, para que você possa compreender como funcionam na prática e como garantir seu cumprimento.

Já a Previdência Social, da qual decorre as leis previdenciárias, funciona como um seguro para proteger trabalhadores em momentos difíceis, como doença, desemprego, aposentadoria ou acidentes. Para ter direito, é necessário contribuir com o INSS.

Quem pode contribuir? Obrigatoriamente: Trabalhadores com carteira assinada, autônomos, domésticos e rurais. Opcionalmente: Estudantes e donas de casa que desejam garantir benefícios futuros. A Previdência Social garante diferentes auxílios e aposentadorias para quem contribui. Alguns exemplos são: Aposentadoria por idade, Aposentadoria por incapacidade permanente, Auxílio-doença, Salário-maternidade, dentre outros que a frente serão detalhados.

O conhecimento jurídico dá poder ao trabalhador para se proteger, exigir seus direitos e contribuir para uma sociedade mais justa. Educação e trabalho devem andar juntos para garantir igualdade e oportunidades para todos! Afinal e contas, conhecimento se reflete em liberdade, em poder.

2.4. O PODER DO SABER E RELEVÂNCIA DO CONHECIMENTO

A educação tem o poder de transformar e libertar as pessoas. Quanto mais um grupo consegue refletir criticamente sobre sua realidade, mais ele se torna democrático. O conhecimento é a chave para desenvolver essa consciência crítica, especialmente sobre os direitos das pessoas, o que fortalece a cidadania e ajuda na luta por uma sociedade mais justa. No entanto, embora a educação seja um direito fundamental, no Brasil ainda há muitos desafios para garantir que todos tenham acesso a um ensino que promova essa reflexão e a ação transformadora.

A educação não deve ser apenas uma troca de informações, mas um processo de diálogo, onde todos podem aprender juntos. Nesse processo, é fundamental respeitar as experiências dos alunos e promover um amor pelo mundo e pelas pessoas. A educação precisa ajudar os mais oprimidos a entenderem as injustiças sociais que enfrentam, desafiando as realidades impostas a eles. Conscientizar-se não significa apenas saber, mas compreender de maneira crítica as condições de vida e os direitos que frequentemente são negados.

A pedagogia voltada para a educação libertadora busca ensinar não só conteúdos, mas também a pensar criticamente sobre o que está ao redor e a agir para mudar as situações de exploração. Com essa consciência, as pessoas conseguem entender melhor seus direitos, principalmente no trabalho e na previdência social, e se posicionar de forma ativa na sociedade.

Por isso, é fundamental que as pessoas desenvolvam uma visão crítica sobre a realidade em que vivem, especialmente ao se prepararem para entrar no mercado de trabalho. Conhecer seus direitos e garantias é um passo essencial para sua emancipação e para a transformação das comunidades em que vivem. A educação é um ato de mudança, e ao fornecer conhecimento básico sobre direitos, podemos ajudar os estudantes não apenas a enfrentar os desafios imediatos, mas também a se tornarem agentes de transformação. Dessa forma, a educação se torna a chave para um futuro mais justo e igualitário.

Passada essa etapa introdutória, é hora de adentrarmos as prometidas dicas jurídicas que viabilizarão acesso a conhecimento, na perspectiva de criticidade e conscientização:

Pra começarmos, adentraremos ao Direito do Trabalho:



3. DIREITO DO TRABALHO E SEUS CONHECIMENTOS BÁSICOS

3.1. CONCEITO E RELEVÂNCIA

O Direito do Trabalho é a área do direito que regula as relações entre empregados e empregadores, garantindo condições justas e dignas de trabalho. Seu objetivo principal é estabelecer direitos e deveres para ambas as partes, protegendo os trabalhadores que geralmente estão em uma posição mais vulnerável. Esse equilíbrio é crucial para o funcionamento da sociedade moderna por vários motivos: Primeiramente, a proteção dos direitos humanos é assegurada ao garantir direitos como remuneração justa, descanso e segurança no trabalho, promovendo um ambiente de trabalho saudável e seguro. Em segundo lugar, o Direito do Trabalho visa reduzir as desigualdades entre empregadores e empregados, oferecendo diversas proteções ao trabalhador para atender suas necessidades e promover maior justiça social.

As leis trabalhistas proporcionam estabilidade aos trabalhadores e segurança em casos de demissão, através de garantias como aviso prévio, seguro-desemprego e FGTS. Sem regulamentação, empregadores poderiam impor jornadas exaustivas e condições inseguras, mas o Direito do Trabalho cria um equilíbrio entre os interesses do capital e do trabalhador, definindo regras para essas relações. Além disso, ao proteger os trabalhadores, o



INGRESSANDO NO MERCADO DE TRABALHO

Direito do Trabalho também beneficia a economia, pois trabalhadores bem pagos e em boas condições tendem a ser mais produtivos e gerar menos conflitos, contribuindo para o crescimento do consumo e da economia como um todo.

A relevância do Direito do Trabalho também se estende ao reconhecimento e regulamentação de entidades sindicais e ao direito à negociação coletiva, fortalecendo a organização e defesa dos interesses dos trabalhadores. Em resumo, o Direito do Trabalho é essencial para o desenvolvimento de uma sociedade justa e equilibrada. Ele garante direitos fundamentais aos trabalhadores, promove a paz social nas relações de trabalho e assegura que o desenvolvimento econômico esteja alinhado com o respeito à dignidade humana. Ao proteger os trabalhadores, ele fortalece tanto o bem-estar individual quanto o coletivo, impactando positivamente a sociedade e a economia. Passamos a destacar alguns direitos trabalhistas relevantes:

3.2. CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)

Vamos lá, estudante, você agora é um participante do mercado de trabalho e poderá oferecer sua força de trabalho para um empregador. Para isso, você precisa formalizar seu contrato de trabalho, necessitando de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), que é um documento essencial para o trabalhador brasileiro, sendo obrigatória para quem deseja formalizar a relação de emprego. Ela registra dados sobre a vida laboral, como admissões, demissões, mudanças de cargo e salários.

A Emissão desse documento deve ser feita de forma online por

meios dos canais do governo federal :

<https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-a-carteira-de-trabalho>

Um fato de relevante importância é que essa assinatura da carteira deve ser realizada pelo empregador na data de início do contrato de trabalho. Isso significa que o empregador tem a obrigação de registrar as informações na carteira do empregado antes de iniciar a prestação de serviços ou, no máximo, até 48 horas após a admissão. De acordo com o Artigo 29 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) Esse procedimento é fundamental para garantir os direitos trabalhistas do empregado, como férias, 13º salário, FGTS, e outros benefícios, além de assegurar o cumprimento das obrigações legais por parte do empregador.

Importante mencionar que de acordo com o Artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal, nenhum trabalhador pode receber menos do que o salário mínimo nacional, que deve ser suficiente para atender às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, como alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte, e previdência social.

3.3. PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

Existem contratos de trabalho de tempo indeterminado – o mais comum, e os contratos firmados por tempo determinado, o chamado período de experiência no direito do trabalho, que é o tempo inicial de contratação, onde empregador e empregado avaliam a adequação da relação de trabalho. Ele é regido pela CLT e tem algumas características importantes: a duração máxima é de 90 dias, podendo ser prorrogado uma vez, desde que não ultrapasse esse limite. Durante esse tempo, o empregador avalia o desempenho do trabalhador, e o empregado verifica se a empresa atende suas expectativas. O trabalhador tem direito a salário, FGTS, 13º salário, férias proporcionais e direitos previdenciários. O contrato pode terminar ao final do período ou ser rescindido antes, com a obrigação de pagar metade dos dias restantes, conforme a CLT.

Portanto, o período de experiência é uma fase de avaliação recíproca, regulamentada pela CLT, que permite às partes decidirem se desejam continuar com a relação de trabalho de forma definitiva.

3.4. JORNADA DE TRABALHO E DIA DE FOLGA SEMANAL

A jornada de trabalho é o período diário em que o empregado presta seus serviços ao empregador. Ela é regulamentada pela CLT, que estabelece um limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais (art. 58 e 59). O trabalho extraordinário, ou horas extras, deve ser remunerado com um adicional de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal (art. 59, § 1º).

O Descanso Semanal Remunerado (DSR) é um direito do trabalhador que garante o descanso semanal, geralmente aos domingos, sem prejuízo do salário. Ele está previsto no artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal e regulamentado pelo artigo 67 da CLT. O valor do DSR deve ser calculado com base no salário semanal do empregado, incluindo eventuais horas extras.

3.5. SALÁRIO E 13º SALÁRIO

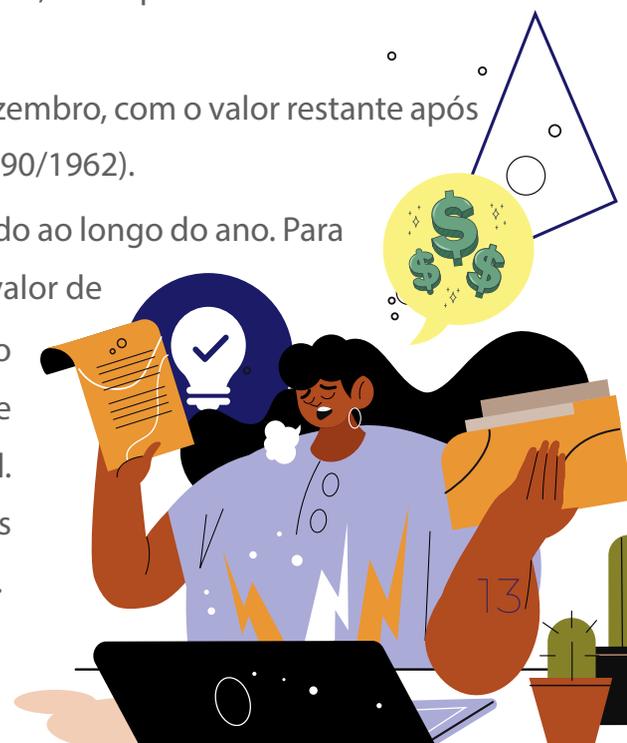
O salário é a remuneração regular que um empregado recebe em troca de seus serviços, sendo pago pelo empregador em intervalos estabelecidos, como mensal ou semanalmente (art. 457 da CLT). Além do valor fixo, o salário pode incluir benefícios como comissões e bônus, servindo como a principal forma de compensação pelo trabalho realizado.

O 13º salário, ou gratificação natalina, é um benefício garantido pela Lei 4.090/1962 e assegurado pela Constituição Federal (art. 7º, inciso VIII). Ele corresponde a um salário extra, pago ao trabalhador no final do ano em duas parcelas:

Primeira parcela: Geralmente paga entre fevereiro e novembro, correspondendo à metade do salário bruto (art. 1º da Lei 4.090/1962).

Segunda parcela: Deve ser paga até o dia 20 de dezembro, com o valor restante após descontos como INSS e Imposto de Renda (art. 2º da Lei 4.090/1962).

O cálculo do 13º é feito com base no tempo trabalhado ao longo do ano. Para cada mês de trabalho, o empregado tem direito a 1/12 do valor de seu salário (art. 1º da Lei 4.090/1962). Assim, se o trabalhador completar o ano, recebe o valor total; se trabalhar apenas por parte do ano, o valor é proporcional. Esses direitos estão assegurados pela CLT, garantindo aos trabalhadores uma compensação adicional no final do ano.



3.6 FÉRIAS REMUNERADAS

As férias são um direito essencial garantido aos trabalhadores para que possam descansar e se recuperar após um período contínuo de trabalho, promovendo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e contribuindo para a saúde física e mental. Esse direito está regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O que são férias? Férias são um período de descanso remunerado, ou seja, o trabalhador continua recebendo seu salário mesmo sem trabalhar. Esse direito está previsto no artigo 129 da CLT, que garante ao empregado 30 dias de férias após 12 meses de trabalho contínuo.

Por que as férias existem? As férias visam proporcionar ao trabalhador uma pausa necessária para evitar o esgotamento físico e mental. Elas oferecem a oportunidade de descansar, passar tempo com a família, viajar ou cuidar de questões pessoais, garantindo a recuperação para o próximo ciclo de trabalho.

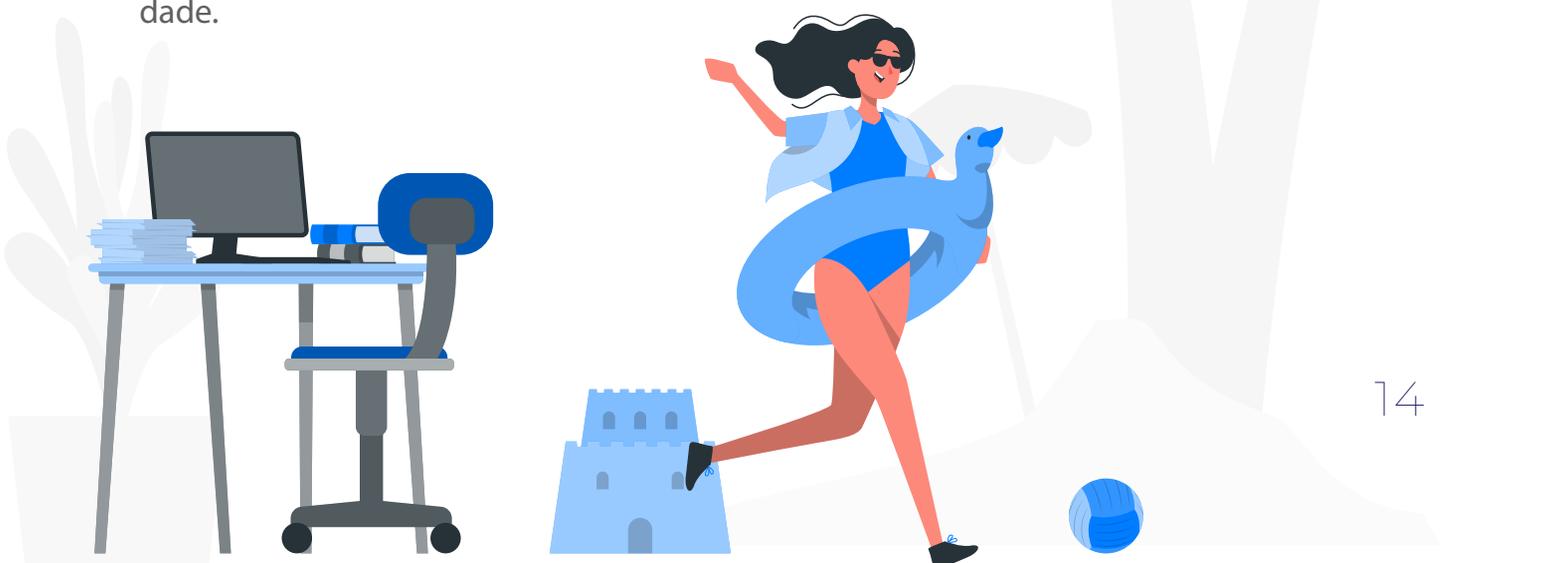
Como funcionam as férias no Brasil?

Período aquisitivo: O trabalhador precisa cumprir 12 meses de trabalho para ter direito às férias (art. 130 da CLT).

Período concessivo: Após os 12 meses trabalhados, o empregador tem até 12 meses para conceder as férias (art. 134 da CLT).

Duração: As férias são de 30 dias corridos, podendo ser divididas em até três períodos, desde que um deles tenha, no mínimo, 14 dias (art. 134, § 1º da CLT).

Pagamento: O trabalhador recebe seu salário normal, acrescido de um adicional de 1/3 sobre o valor do salário, conforme o artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal e artigo 142 da CLT. Portanto, as férias são um direito fundamental que visa o bem-estar do trabalhador, oferecendo-lhe o descanso necessário para manter sua saúde e produtividade.



3.7. FGTS (FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO)

O FGTS é um direito trabalhista que tem sua origem direcionada a proteção do trabalhador em situações em que o mesmo se vê desempregado. O empregador deve depositar todos os meses o equivalente a 8% do salário do seu empregado em uma conta própria na Caixa Econômica Federal, com ligação ao contrato de trabalho. Esses valores ficam acumulados, e, em regra, no momento da demissão sem justa causa, pode ser sacado pelo trabalhador. Há outras hipóteses de saques do valor, são elas: término de contrato por prazo determinado, aposentadoria, doenças graves ou para aquisição da casa própria. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, age como uma poupança forçada que garante segurança financeira ao empregado no momento que ele mais precisa.

3.8. DESCONTOS POR FALTA AO TRABALHO

Os descontos de salário por falta do empregado estão regulamentados pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e visam compensar a ausência do trabalhador ao trabalho, afetando diretamente seu salário.

Faltas não justificadas: O artigo 473 da CLT estabelece que o empregador pode descontar o salário do empregado pelas faltas não justificadas. O valor do desconto será proporcional aos dias de ausência. Ou seja, se o empregado faltar, ele perderá o valor equivalente aos dias não trabalhados, considerando sua remuneração diária.

Faltas justificadas: Algumas ausências são justificadas e não podem resultar em descontos. O artigo 473 da CLT lista algumas situações em que o empregado pode faltar sem prejuízo do salário, como:

- Falecimento de cônjuge, filhos, pais ou irmãos (até 2 dias de ausência);
- Casamento (3 dias de ausência);
- Nascimento de filho (5 dias de ausência);
- Doença (com atestado médico);
- Acidente de trabalho (com justificativa adequada).
- Doação de sangue (1 dia a cada 12 meses)

Nestes casos, a falta não pode gerar desconto salarial, pois a ausência é considerada legalmente justificada. A CLT permite que o empregador faça descontos proporcionais ao salário do empregado quando houver faltas não justificadas (art. 473). Já as faltas justificadas, como doença ou falecimento de familiares, não podem ser descontadas. Os descontos devem ser sempre pro-



porcionais e baseados no tempo de ausência, respeitando os direitos trabalhistas do empregado.

3.9. HORAS EXTRAS

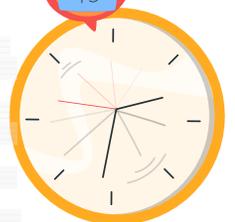
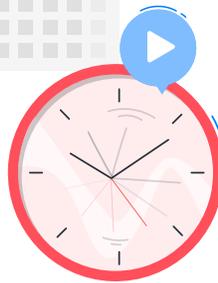
As horas extras correspondem ao período de trabalho realizado além da jornada normal estabelecida em contrato ou pela legislação trabalhista. No Brasil, esse tema é regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal, garantindo que o trabalhador seja devidamente compensado pelo tempo excedente de serviço. Como já mencionado, de acordo com o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, a jornada padrão no Brasil é de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Caso o trabalhador ultrapasse esse limite, o tempo adicional é caracterizado como hora extra. A CLT, no artigo 59, estabelece que a jornada pode ser prorrogada, desde que respeite o limite máximo de duas horas extras por dia.

O pagamento das horas extras deve ser superior ao da hora normal de trabalho, como forma de compensação pelo esforço adicional do trabalhador. O artigo 7º, inciso XVI, da Constituição Federal, determina um acréscimo mínimo de 50% sobre o valor da hora normal.

Além do pagamento em dinheiro, as horas extras podem ser compensadas por meio do banco de horas, conforme previsto no artigo 59, § 2º da CLT. Nesse caso, o trabalhador pode usufruir de folgas futuras em troca do tempo extra trabalhado. O banco de horas pode ser estabelecido por acordo individual (válido por até 6 meses) ou por acordo coletivo (válido por até 1 ano).

A remuneração adicional das horas extras tem como objetivo compensar financeiramente o trabalhador pelo esforço além do esperado, garantindo que a prorrogação da jornada seja uma exceção e não uma regra. O controle das horas trabalhadas, seja por meio de ponto eletrônico ou manual, é essencial para evitar abusos e assegurar o cumprimento dos direitos trabalhistas.

O trabalho extraordinário deve seguir regras claras, garantindo ao empregado o direito a um pagamento justo ou à compensação do tempo extra trabalhado, conforme a legislação vigente.



3.10 AVISO PRÉVIO

O aviso prévio tratasse do ato de comunicar formalmente a intenção de encerrar o contrato de trabalho, essa comunicação pode partir tanto do empregado quanto do empregador. O objetivo é viabilizar um período mínimo (30 dias) de preparação para que a parte que recebeu o aviso, possa de organizar em relação a rescisão do contrato, seja procurando outro emprego ou contratando um substituto. O aviso pode ser trabalhado, ou seja, quando o trabalhador continua exercendo suas funções durante esse período, ou indenizado, quando o empregador opta por dispensar o empregado do cumprimento do aviso, pagando o valor correspondente em dinheiro. A duração do aviso prévio pode aumentar conforme o tempo de serviço, chegando a até 90 dias.

3.11 SEGURO DESEMPREGO

O seguro-desemprego é um benefício concedido pelo governo brasileiro a trabalhadores que foram demitidos sem justa causa. O objetivo desse programa é oferecer um suporte financeiro temporário enquanto o trabalhador busca uma nova colocação no mercado de trabalho. Vamos entender melhor como funciona:

Os trabalhadores formais, ou seja, trabalhador com carteira assinada, tem direito ao seguro desemprego, desde que não tenha pedido demissão ou tenha sido demitidos por justa causa, falta grave, como condutas inadequadas ou desonestidade. É preciso ter trabalhado um determinado período, que varia conforme a quantidade de vezes que já solicitou o benefício. Por exemplo, para a primeira solicitação, é necessário ter trabalhado pelo menos 12 meses nos últimos 18 meses.

Especificamente, o artigo 3º da lei estabelece os períodos de trabalho necessários para solicitar o benefício:

Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:



- I - Ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica, relativos a:
- a) Pelo menos 12 meses nos últimos 18 meses imediatamente anteriores à dispensa, quando da primeira solicitação;
 - b) Pelo menos 9 meses nos últimos 12 meses imediatamente anteriores à dispensa, quando da segunda solicitação;
 - c) Cada um dos 6 meses imediatamente anteriores à dispensa, quando das demais solicitações.

Essa regra foi modificada pela Lei nº 13.134/2015, que alterou os requisitos do seguro-desemprego e estabeleceu essas novas exigências para o tempo de trabalho.

O seguro-desemprego é uma ferramenta fundamental para proteger o trabalhador em momentos de crise, garantindo uma rede de segurança financeira enquanto ele busca novas oportunidades de emprego. Isso ajuda a minimizar o impacto social e econômico da desemprego e a promover a estabilidade da economia.

4. DIREITO PREVIDENCIÁRIO E SEUS CONHECIMENTOS BÁSICOS

4.1 – CONCEITO E RELEVÂNCIA

O direito previdenciário é um ramo do direito que regula a proteção social dos indivíduos, especialmente no que diz respeito aos benefícios e serviços oferecidos pelos sistemas de previdência social. O principal objetivo desse campo é garantir que os cidadãos tenham acesso a recursos financeiros e apoio em momentos de necessidade, como na aposentadoria, invalidez, doença, maternidade ou falecimento.

A relevância do direito previdenciário pode ser analisada sob diferentes perspectivas:

Proteção Social: Garante que os trabalhadores e suas famílias tenham uma rede de segurança em situações de vulnerabilidade, promovendo justiça social.

Segurança Financeira: Proporciona segurança financeira ao garantir uma renda em momentos críticos da vida, o que contribui para a estabilidade econômica individual e familiar.

Promoção da Dignidade Humana: Ao assegurar direitos básicos, o direito previdenciário promove a dignidade e o bem-estar dos cidadãos.

Estímulo à Contribuição: Um sistema previdenciário confiável incentiva os cidadãos a contribuírem, já que eles veem a possibilidade de retorno através dos benefícios.

Desenvolvimento Econômico: A segurança previdenciária pode influenciar positivamente a economia, pois cidadãos financeiramente seguros tendem a consumir mais e investir em suas

vidas.

Assim, o direito previdenciário é fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, garantindo a proteção e o bem-estar dos indivíduos ao longo de suas vidas.

4.2. O QUE É SEGURIDADE SOCIAL

A seguridade social é um conjunto de políticas e ações destinadas a garantir proteção social aos cidadãos em diversas situações, como doença, invalidez, maternidade, aposentadoria e desemprego. Ela é composta por três principais áreas:

1. Saúde: Abrange a assistência médica e hospitalar, promovendo o acesso à saúde para toda a população.
2. Assistência Social: Focada em prover suporte a indivíduos e famílias em situação de vulnerabilidade social, oferecendo serviços e benefícios para melhorar suas condições de vida.
3. Previdência Social: Relaciona-se com a proteção financeira em casos de aposentadoria, pensões por morte, auxílio-doença e outros benefícios que garantem uma renda mínima em situações de incapacidade ou perda de sustento.

A seguridade social tem o objetivo de promover o bem-estar social e a justiça, garantindo que as pessoas tenham acesso a recursos e suporte em momentos de necessidade. É um direito fundamental em muitos países e faz parte das políticas públicas de proteção social.



4.3. UTILIDADE DO DIREITO PREVIDENCIÁRIO

O direito previdenciário é uma área do direito que regula as relações entre os segurados e a Previdência Social, garantindo proteção social aos trabalhadores e suas famílias. O direito previdenciário é fundamental para garantir a proteção social e a dignidade dos trabalhadores, assegurando que eles e suas famílias tenham suporte em momentos de necessidade.

4.4. O QUE É O INSS?

O INSS, ou Instituto Nacional do Seguro Social, é uma autarquia vinculada ao Ministério da Fazenda do Brasil. Sua principal função é gerir o sistema de seguridade social no país, especialmente no que diz respeito à previdência social.

O INSS é responsável pela arrecadação das contribuições dos trabalhadores e empregadores para o sistema de previdência. Essas contribuições garantem benefícios aos segurados, como aposentadorias, pensões por morte, auxílio-doença, entre outros. Para ter direito aos benefícios, é necessário que o trabalhador contribua ao INSS. As contribuições são feitas mensalmente e variam de acordo com a renda do segurado. Tanto trabalhadores formais (CLT) quanto autônomos e empresários podem contribuir.

O INSS é fundamental para garantir a proteção social dos trabalhadores e de suas famílias, oferecendo segurança financeira em momentos de necessidade, como aposentadorias e doenças. Além disso, ele também é uma forma de redistribuição de renda, pois os benefícios ajudam a manter o consumo e a estabilidade econômica. Em resumo, o INSS é uma instituição que cuida da previdência social no Brasil, garantindo que os trabalhadores tenham acesso a benefícios essenciais ao longo de suas vidas, promovendo a segurança e a proteção social.



4.5. APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE

A aposentadoria por incapacidade permanente, ou aposentadoria por invalidez, é um benefício essencial do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) que ampara trabalhadores impossibilitados de exercer suas funções devido a problemas de saúde. Artigos 42 e 60 do Decreto nº 3.048/1999 regulamentam a aposentadoria por invalidez. Para ter direito a este benefício, o trabalhador deve ser segurado do INSS, seja como empregado, autônomo ou contribuinte individual. Além disso, é necessário cumprir um período mínimo de contribuições, que varia conforme a causa da incapacidade. Em geral, são necessários 12 meses de contribuição, mas em caso de acidente de trabalho não há essa exigência.

A avaliação médica do INSS deve constatar incapacidade total e permanente, que pode ser causada por doenças graves como câncer ou doenças degenerativas, acidentes que resultem em invalidez, ou outras doenças que impeçam o desempenho de qualquer função. Para solicitar a aposentadoria, o segurado deve realizar o agendamento de uma perícia médica pelo site ou telefone do INSS (135). Na ocasião, é necessário apresentar documentos pessoais, comprovantes de contribuição e laudos médicos que atestem a incapacidade. Um médico perito do INSS avaliará a condição de saúde do solicitante para determinar a elegibilidade ao benefício.

O valor da aposentadoria por incapacidade permanente é geralmente equivalente a 100% da média das contribuições do segurado, desde que ele tenha contribuído por pelo menos 15 anos. Para aqueles com menos tempo de contribuição, o valor é proporcional. O INSS pode convocar o beneficiário para novas perícias periódicas, a fim de reavaliar a continuidade da incapacidade. Caso a condição de saúde do segurado melhore, o benefício pode ser cancelado.



4.6. APOSENTADORIA POR IDADE E TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO

A aposentadoria é um benefício oferecido pelo sistema de previdência social que permite ao trabalhador deixar o mercado de trabalho e continuar recebendo uma renda mensal. No Brasil, existem diferentes tipos de aposentadoria, como a aposentadoria por idade e a aposentadoria por tempo de contribuição, que possuem critérios específicos para que o trabalhador possa se beneficiar. Vamos entender como cada uma funciona de forma simples e clara.

A aposentadoria por idade é concedida quando o trabalhador atinge a idade mínima estabelecida pela legislação, independentemente do tempo de contribuição. No caso dos homens, a idade mínima é de 65 anos, e para as mulheres, 62 anos. Essa modalidade é comum tanto entre trabalhadores urbanos quanto rurais. Embora a idade seja o principal requisito, o trabalhador deve ter contribuído ao menos por 15 anos (180 meses) para ter direito ao benefício.

Já a aposentadoria por tempo de contribuição leva em conta o tempo em que o trabalhador contribuiu para a previdência, sem exigir que ele atinja uma idade mínima. Para os homens, são necessários 35 anos de contribuição, enquanto para as mulheres são 30 anos. No entanto, desde a reforma da previdência de 2019, existem novas regras de transição que podem incluir uma idade mínima progressiva. Essa modalidade é ideal para quem deseja se aposentar mais cedo, desde que tenha cumprido o tempo de contribuição necessário.

Em resumo, ambas as modalidades de aposentadoria têm o objetivo de garantir que o trabalhador tenha uma fonte de renda quando deixar o mercado de trabalho. No entanto, os requisitos variam de acordo com o tempo de contribuição ou a idade, e essas regras podem mudar com as reformas da previdência. Por isso, é importante estar sempre atualizado para planejar bem a aposentadoria.



4.7. SALÁRIO MATERNIDADE

O salário-maternidade é um direito das mães que precisam se afastar do trabalho para cuidar de um filho recém-nascido, adotado ou sob guarda judicial. No Brasil, esse benefício existe para garantir que as mães continuem recebendo dinheiro enquanto estão de licença, sem precisar se preocupar em perder a renda. Esse direito está previsto no artigo 71 da Lei nº 8.213/1991, que trata dos benefícios da Previdência Social.

Normalmente, a licença-maternidade dura 120 dias (cerca de 4 meses), mas pode ser maior em alguns casos, como para mães de bebês prematuros ou em determinadas situações de adoção. Esse direito vale para todas as mulheres que contribuem para o INSS, incluindo aquelas que trabalham com carteira assinada, as autônomas (que trabalham por conta própria) e até trabalhadoras avulsas.

O valor do salário-maternidade depende do tipo de trabalho da mãe. Para quem tem carteira assinada, a empresa continua pagando o salário e depois recebe o dinheiro de volta do INSS. Já para as autônomas, o valor é calculado com base no que elas contribuíram para a Previdência Social. Mas, para receber o benefício, é preciso ter pago o INSS por um tempo mínimo, que muda dependendo do tipo de trabalho.

Esse benefício também vale para mães que adotam, ajudando financeiramente durante a adaptação ao novo filho. Ele é essencial porque dá segurança para as mães cuidarem dos bebês sem passar por dificuldades financeiras. Além disso, permite que elas se recuperem do parto e fortaleçam o vínculo com o bebê. Por fim, o salário-maternidade também ajuda a tornar o mercado de trabalho mais justo, garantindo que todas as mães tenham o direito de cuidar de seus filhos sem prejudicar sua renda. A legislação trabalhista busca promover mais igualdade e proteção às mães, assegurando que esse benefício seja um apoio fundamental nesse momento tão importante.



4.8. BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

O Benefício por incapacidade temporária (auxílio-doença) é um benefício oferecido pelo INSS para trabalhadores que ficam temporariamente incapazes de realizar suas atividades profissionais devido a uma doença ou acidente. Esse benefício tem como objetivo garantir uma fonte de renda enquanto o trabalhador se recupera. Esse direito está previsto no artigo 59 da Lei nº 8.213/1991.

Para ter direito ao auxílio-doença, o trabalhador precisa ser segurado do INSS, ou seja, ter contribuído para a previdência social como empregado, autônomo ou trabalhador avulso. Além disso, é preciso ter contribuído por pelo menos 12 meses antes de solicitar o benefício, exceto em casos de acidente de trabalho ou doenças graves (artigo 25, inciso I, da Lei nº 8.213/1991).

Existem dois tipos de auxílio-doença: o auxílio-doença acidentário, que é concedido quando o trabalhador sofre um acidente no trabalho ou tem uma doença relacionada ao trabalho, e o auxílio-doença comum, que é para casos de incapacidade por doenças que não têm relação com o trabalho.

Para solicitar o auxílio-doença, é necessário apresentar documentos médicos, como atestados e exames que comprovem a incapacidade para o trabalho. A solicitação pode ser feita online, pelo site ou aplicativo Meu INSS, ou pessoalmente nas agências do INSS. Veja o link: <https://meu.inss.gov.br/#/login>

O valor do benefício é calculado com base na média das contribuições feitas ao INSS, levando em conta os 80% maiores salários de contribuição. A duração do benefício depende da recuperação do trabalhador, e o INSS pode realizar reanálises periódicas para verificar se a incapacidade ainda persiste.

Durante o período de recebimento do auxílio, o beneficiário precisa se submeter a avaliações médicas do INSS e manter suas contribuições em dia. Quando o trabalhador se recupera, ele deve informar ao INSS sobre a alta médica e retornar ao trabalho, encerrando assim o recebimento do benefício.

O auxílio-doença é um direito muito importante para garantir que o trabalhador não fique



sem renda enquanto se recupera de uma doença ou acidente. Ele funciona como um suporte financeiro nesse período difícil, ajudando a pessoa a focar na sua saúde sem se preocupar com a falta de dinheiro.

Por isso, é fundamental que todo trabalhador conheça seus direitos e saiba como solicitar o benefício quando precisar. Seguir os procedimentos corretos garante que ele possa receber o auxílio sem dificuldades e retomar suas atividades com mais segurança quando estiver pronto para voltar ao trabalho.

4.9. AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO

O auxílio-doença acidentário é um benefício do INSS destinado aos trabalhadores que ficam incapazes de trabalhar devido a um acidente de trabalho, acidente de trajeto (no caminho entre a casa e o trabalho) ou uma doença ocupacional. Esse benefício garante que o trabalhador receba um valor mensal enquanto se recupera da lesão ou condição provocada pelo ambiente de trabalho.

Para ter direito ao auxílio-doença acidentário, o trabalhador deve ser segurado do INSS e comprovar que a incapacidade para o trabalho foi causada por um acidente no trabalho ou por uma doença relacionada ao trabalho. No caso de acidente de trabalho, a boa notícia é que não há necessidade de carência, ou seja, tempo mínimo de contribuição ao INSS.

A solicitação do benefício segue algumas etapas. Primeiro, o trabalhador precisa notificar o acidente à empresa e registrar a ocorrência por meio da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Depois, deve apresentar um atestado médico ou laudo que comprove a incapacidade para o trabalho. Assim como o auxílio doença comum, a solicitação do benefício pode ser feita de forma simples, pelo site do INSS, pelo aplicativo Meu INSS ou pessoalmente em uma agência do INSS.

Veja o link: <https://meu.inss.gov.br/#/login>



O valor do auxílio-doença acidentário é calculado com base na média dos salários de contribuição do trabalhador, mas ao contrário do auxílio-doença comum, o valor do benefício corresponde a 100% do salário de benefício, ou seja, o trabalhador recebe o valor integral do seu salário, sem descontos. O benefício é pago enquanto o trabalhador continuar incapacitado para trabalhar. O INSS realiza reanálises periódicas para verificar a continuidade da incapacidade e o trabalhador precisa passar por avaliações médicas para comprovar que ainda não está apto para retomar suas atividades.

4.10. PENSÃO POR MORTE

A pensão por morte é um benefício concedido pelo INSS para apoiar os familiares de um trabalhador que faleceu. Esse benefício tem como objetivo ajudar a garantir uma fonte de renda para a família, diminuindo os impactos financeiros dessa perda.

Quem pode pedir a pensão por morte são os dependentes do segurado, ou seja, pessoas que dependem financeiramente dele. Entre esses dependentes estão o cônjuge (marido ou esposa), o companheiro(a) (pessoa que vive em união estável com o falecido), os filhos menores de 21 anos ou inválidos, e até os pais do segurado, caso não haja outros dependentes.

Para que a pensão seja liberada, o segurado precisa ter feito contribuições para a Previdência Social, não importa se de forma regular ou não, mas ele precisa ter qualidade de segurado no momento do falecimento. Os dependentes também devem provar que têm um vínculo com o segurado, como um casamento ou relação de dependência com os filhos.



O valor da pensão é calculado com base na média das contribuições feitas pelo segurado ao INSS, e essa média vai ser dividida entre os dependentes. Quanto mais dependentes, menor será a parte que cada um recebe, mas todos têm direito a uma porcentagem.

A duração do benefício varia. Para o cônjuge ou companheiro, a pensão é geralmente vitalícia, mas pode ter uma duração diferente se a pessoa for muito jovem. Já para os filhos, a pensão é paga até que eles completem 21 anos, salvo se forem inválidos, quando o benefício pode ser estendido.

Para fazer o pedido (Meu INSS), é necessário apresentar documentos, como a certidão de óbito do segurado, documentos que comprovem a relação de dependência (como certidão de casamento ou documentos dos filhos), e também documentos pessoais do dependente.

A pensão por morte é uma proteção social importante, que ajuda a diminuir os efeitos financeiros da perda de um familiar que sustentava a casa. Por isso, é essencial que os dependentes saibam quais são seus direitos e como garantir esse benefício.



CONCLUSÃO

Podemos perceber nessa jornada que ingressar no mercado de trabalho não deve envolver apenas a qualificação profissional mercadológica. Conhecer seus direitos e deveres também é extremamente importante para autoproteção e busca do exercício da cidadania. Logo, esta cartilha oferece uma visão geral e de fácil compreensão sobre esses temas, destacando como a educação voltada a esse caminho jurídico pode contribuir para sua formação.

As leis trabalhistas e previdenciárias não apenas protegem contra abusos, mas também garantem condições dignas de trabalho e bem-estar social. Compreender essas normas é essencial para evitar a violação de direitos e assegurar uma carreira profissional mais segura. A educação desempenha um papel fundamental na formação de cidadãos críticos e conscientes, capazes de reconhecer e reivindicar seus direitos. O acesso à informação fortalece a autonomia dos trabalhadores e contribui para uma sociedade mais justa e igualitária.

O conhecimento jurídico deve ser visto como uma ferramenta indispensável para garantir segurança e dignidade no ambiente de trabalho e na sociedade como um todo. Dessa maneira, esperamos ter contribuído na sua jornada e temos a certeza que seu conhecimento estará sempre a sua disposição na busca de seus objetivos pessoais e profissionais.

Até logo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. Direito do Trabalho: material, processual e legislação especial – 19. Ed. – São Paulo: Rideel, 2019;

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm > Acesso em: 14 nov. 2023;

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.html > Acesso em: 14 nov. 2023;

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm > Acesso em: 14 nov. 2023;

CIAVATTA, Maria. Ensino Integrado, a Politecnicia e a Educação Omnilateral: por que lutamos? Revista Trabalho & Educação, v. 23, n. 1, p. 190, 2014. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9303/6679>> Acesso em: 27 jun. 2023;

DELLA FONTE, Sandra Soares. Formação no e para o trabalho. Educação Profissional e Tecnológica em Revista. v. 2, nº 2. Vitória: IFES, 2018, p. 6 – 19. Disponível em: <<https://ojs.ifes.edu.br/index.php/ept/article/view/383>> Acesso em: 27 jun. 2023;

FIGARO, Roseli. O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. São Paulo, SP: Organicom, 2008. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/organicom/article/download/138986/134334/270059> > Acesso em: 28 jun. 2023;

FREIRE, Paulo. Educação como prática da liberdade. 1. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1967. Disponível em:< <http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/>

File/otp/livros/educacao_pratica_liberdade.pdf > Acesso em: 27 jun. 2023;

FREIRE, Paulo. Conscientização: teoria e prática da libertação – uma introdução ao pensamento de Paulo Freire. 3. ed. São Paulo: Cortez & Moraes, 1980. Disponível em: <https://www.fpce.up.pt/ciie/sites/default/files/Paulo%20Freire%20-%20Conscientiza%C3%A7%C3%A3o_pp.5-19.pdf > . Acesso em: 15 de nov. 2023;

GODOY, Fabiana Fernandes de. Manual Prático da Advocacia Previdenciária: teoria, prática e legislação - 11. Ed. - São Paulo: Mizuno, 2024.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Educação omnilateral. In: Caldart, Roseli. PEREIRA, Isabel Brasil. ALENTEJANO, Paulo. FRIGOTTO, Gaudêncio. (Orgs.). Dicionário da Educação do Campo. Rio de Janeiro, São Paulo: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, Expressão Popular, 2012. Disponível em: <<https://www.epsjv.fiocruz.br/sites/default/files/l191.pdf> > Acesso em: 14 nov. 2023;

KUENZER, Acacia Zeneida. Trabalho e escola: a aprendizagem flexibilizada. Anais. Reunião Científica Regional da ANPED – XI ANPED SUL. Curitiba/PR, 2016. p. 5-6. Disponível em: <<http://www.anpedsul2016.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2015/11/Eixo-21-Educacao-e-Trabalho.pdf> > . Acesso em: 27 jun. 2023;

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 41. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025.

MOURA, Dante Henrique. Trabalho E Formação Docente Na Educação Profissional. 1ª Ed. Curitiba: IFPR-EAD, 2014. Disponível em: < <https://memoria.ifrn.edu.br/bitstream/handle/1044/326/Trabalho%20e%20Formacao%20Docente%20-%20livro%20IFPR.pdf?sequence=1&isAllowed=y> > Acesso em: 27 jun. 2023;

OAB-GO. Cartilha previdenciária 2022. Disponível em: <https://www.oabgo.org.br/arquivos/downloads/9529-cartilha-prev-2022-51313315.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2025.

O QUE você precisa saber sobre a Previdência Social. Rio de Janeiro : Ed. Senac Nacional, 2004. 40 p. Publicado em parceria com a Secretaria Executiva do Programa de Educação Previdenciária do Ministério da Previdência Social. Disponível em: < https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/previdencia_social.pdf > Acesso em: 19 de nov. 2023;

PACHECO, Eliezer Moreira. Os institutos federais: uma revolução na educação profissional e tecnológica. – Natal : IFRN, 2010. Disponível em: < <https://memoria.ifrn.edu.br/bitstream/handle/1044/1013/Os%20institutos%20federais%20-%20Ebook.pdf?sequence=1&isAllowed=y> > Acesso em: 27 jun. 2023;

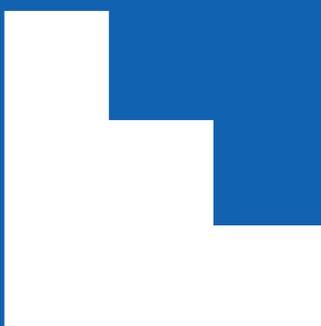
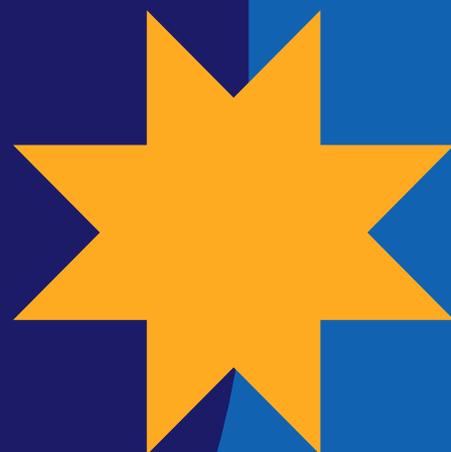
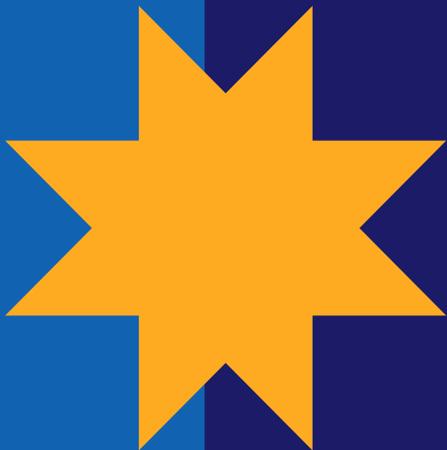
PACHECO, Eliezer Moreira. Fundamentos político-pedagógicos dos institutos federais : diretrizes para uma educação profissional e tecnológica transformadora. Natal : IFRN, 2015. Disponível em: < <https://memoria.ifrn.edu.br/bitstream/handle/1044/1018/Fundamentos%20Político-Pedagógicos%20dos%20Institutos%20Federais%20-%20Ebook.pdf?sequence=1&isAllowed=y> > Acesso em: 14 nov. 2023;

PACHECO, Eliezer Moreira. Desvendando os institutos federais: identidade e objetivos. Educação Profissional e Tecnológica em Revista, v. 4, n° 1, 2020 – Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Disponível em: < <file:///C:/Users/noehf/Downloads/575-Texto%20do%20artigo-1910-1-10-20200407.pdf> > Acesso em: 14 nov. 2023;

PROJURIS. Guia completo do direito previdenciário. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/guia-completo-do-direito-previdenciario/>. Acesso em: 19 fev. 2025.

RAMOS, Marise Nogueira. História e política da educação profissional. 1ª ed. Coleção Formação Pedagógica. Volume V. Curitiba: Instituto Federal do Paraná, 2014. Disponível em: < <https://www.docsity.com/pt/historia-e-politica-da-educacao-profissional/5003538/> > Acesso em: 27 jun. 2023;

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. Cartilha do Trabalhador. Disponível em: <https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=8029:cartilha-do-trabalhador&catid=412&Itemid=2286>. Acesso em: 19 fev. 2025.



PROFEPT

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA