

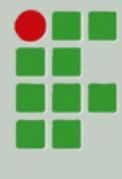


**PROFEPT**  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

# REVISTA DIGITAL NOÇÕES DE DIREITOS TRABALHISTAS PARA A EJA



Elizandra Teixeira Gorges  
Orientador: Douglas João Orben



**INSTITUTO FEDERAL**  
Sul-rio-grandense  
Câmpus Charqueadas

MAIO/2025

G667g Gorges, Elizandra Teixeira

Revista digital: noções de direitos trabalhistas para a EJA. / Elizandra Teixeira Gorges, Douglas João Orben. – Charqueadas, RS, – 2025.

1 PDF

Dissertação (Produto educacional) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense – Câmpus Charqueadas, Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional (ProfEPT).

Modo de acesso: [educapes.capes.gov.br](http://educapes.capes.gov.br)

1. Direito trabalhista. 2 EJA. PROEJA. 3. Ensino Médio Integrado. 4. Educação Profissional e Tecnológica . I. Orben, Douglas João. II. Título.

CDU 377

Catalogação na Publicação:  
Bibliotecário Fernando Scheid - CRB 10/1909

# APRESENTAÇÃO

Esta revista digital tem como objetivo apresentar de forma lúdica e acessível, 10 direitos trabalhistas básicos, com o intuito de contribuir com a aprendizagem dos estudantes da Educação de Jovens e Adultos. Os direitos abordados nesta edição estão em vigor no Brasil em 2025 e foram selecionados a partir de uma pesquisa realizada no Instituto Federal do Rio Grande do Sul, Câmpus Porto Alegre, pelo ProfEPT - Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, intitulada “Direitos Trabalhistas para estudantes da EJA-EPT do curso Técnico em Administração do IFRS - Câmpus Porto Alegre”.

Vamos juntos aprender e compartilhar informações sobre os direitos básicos que amparam os trabalhadores?



# SUMÁRIO



<b>Apresentação .....</b>	<b>02</b>
<b>1  Salário .....</b>	<b>04</b>
<b>2  13º (décimo terceiro) salário .....</b>	<b>05</b>
<b>3  Férias .....</b>	<b>06</b>
<b>4  Jornada de 8 horas por dia.....</b>	<b>07</b>
<b>5  Repouso semanal remunerado .....</b>	<b>08</b>
<b>6  Seguro desemprego .....</b>	<b>10</b>
<b>7  Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).....</b>	<b>12</b>
<b>8  Aposentadoria e pensões .....</b>	<b>15</b>
<b>9  Estabilidade de trabalhadores .....</b>	<b>18</b>
<b>10  Normas regulamentadoras sobre saúde e segurança nos locais de trabalho.....</b>	<b>20</b>
<b>PARA SABER MAIS! Assédio Moral e Assédio Sexual .....</b>	<b>23</b>
<b>PARA SABER MAIS! Direitos coletivos básicos do trabalhador .....</b>	<b>24</b>
<b>DEFENDA SEUS DIREITOS! .....</b>	<b>25</b>
<b>Referências .....</b>	<b>26</b>

# 1. SALÁRIO

O salário mínimo é o menor valor que um empregador pode pagar a um trabalhador pelo seu trabalho. Ele vale para todos os trabalhadores, incluindo os rurais, sem distinção entre homens e mulheres. Esse valor deve ser suficiente para ajudar a cobrir gastos essenciais, como comida, moradia, roupas, higiene e transporte. O salário mínimo pode mudar de acordo com a época e a região do país.

Registrar um valor menor do que o realmente pago ao trabalhador é uma prática chamada de "salário por fora" e é considerada uma fraude.

O valor registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) deve sempre corresponder exatamente ao que o trabalhador recebe.



A Constituição garante que nenhum trabalhador pode receber menos do que um salário mínimo por mês se trabalhar até 44 horas por semana.



O Governo Federal define esse valor, mas os estados podem estabelecer um salário mínimo maior. Além disso, algumas profissões podem ter salários mínimos específicos definidos por acordos entre sindicatos e empregadores, desde que respeitem o piso nacional.

## 2. 13º SALÁRIO



Todo trabalhador com carteira assinada tem direito a uma gratificação especial no mês de dezembro, conhecida como 13º salário. Esse valor corresponde a  $1/12$  (um doze avos) do salário de dezembro para cada mês trabalhado no ano.

Se o funcionário trabalhou pelo menos 15 dias em um mês, esse período já conta como um mês inteiro para o cálculo do 13º.

O pagamento pode ser realizado em até duas parcelas (1ª parcela até 30 de novembro e 2ª parcela até 20 de dezembro de cada ano).

O pagamento do 13º também é garantido em algumas situações específicas:

- Se o contrato for por prazo determinado (como nos trabalhos sazonais), o trabalhador recebe o valor proporcional ao tempo trabalhado.
- Se o trabalhador se aposentar durante o ano, ele tem direito ao valor proporcional do 13º, mesmo que saia antes de dezembro.
- Se o contrato for encerrado sem justa causa, o empregado recebe o valor proporcional ao tempo trabalhado, calculado com base no salário do mês da rescisão.

Além disso, faltas justificadas não reduzem o valor do 13º salário.

### 3. FÉRIAS



Todo trabalhador com carteira assinada tem direito a 30 dias de férias após completar 12 meses de trabalho, sem prejuízo do salário. Durante esse período, o empregado recebe o pagamento antecipado do salário do mês, acrescido de um terço do valor total, conhecido como terço de férias.

As férias podem ser parceladas em até três períodos, desde que haja concordância do trabalhador. Um desses períodos deve ter, no mínimo, 14 dias seguidos, e os demais não podem ser inferiores a 5 dias cada.



O empregador decide a data das férias, mas a lei proíbe que o início ocorra nos dois dias anteriores a um feriado ou dia de folga do trabalhador.

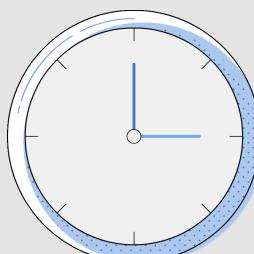
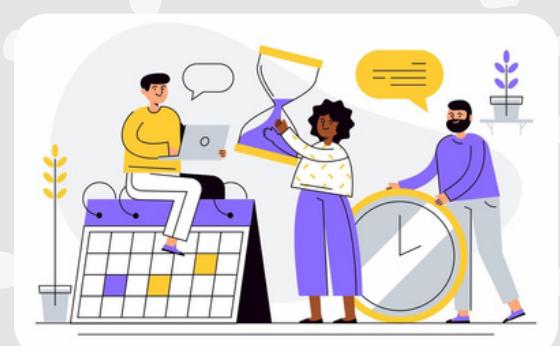
Esses direitos garantem o descanso necessário para a saúde e o bem-estar do trabalhador, promovendo maior equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

## 4. JORNADA DE 8 HORAS POR DIA

A jornada padrão de trabalho no Brasil é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, salvo quando houver previsão diferente em acordo ou convenção coletiva.

O trabalhador pode realizar até 2 horas extras por dia, desde que haja acordo entre as partes. Essas horas devem ser pagas com acréscimo conforme a legislação.

Para jornadas superiores a 6 horas diárias, é obrigatório um intervalo para descanso ou alimentação, com duração mínima de 1 hora e máxima de 2 horas, salvo previsão em contrato ou acordo coletivo.



## 5. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Todo trabalhador tem direito a um dia de descanso remunerado por semana, preferencialmente aos domingos. Se isso não for possível, a folga deve coincidir com o domingo pelo menos uma vez a cada três semanas.

Além disso, entre uma jornada de trabalho e outra, deve haver um intervalo mínimo de 11 horas para descanso.



O trabalho aos domingos e feriados é permitido no comércio, desde que respeitada a legislação municipal e autorizado por convenção coletiva.

Caso o trabalhador não tenha uma folga compensatória, ele tem direito a receber o dia de descanso em dobro.

**Saiba mais no vídeo: O que é descanso semanal remunerado e como é feito o pagamento? O conteúdo é explicado pelo juiz Thomas Moreira Werneck, do TRT da 2ª Região (SP).**

**Clique no link e confira!**



<https://www.youtube.com/watch?v=Ko3JK-0dBPI>



## 6. SEGURO-DESEMPREGO

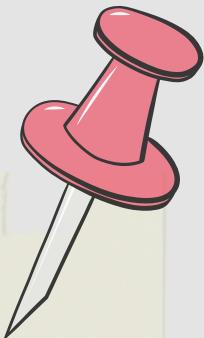
O seguro-desemprego é um benefício concedido ao trabalhador demitido sem justa causa, garantindo um auxílio financeiro temporário enquanto busca uma nova oportunidade de emprego.

O benefício pode ser pago em 3 a 5 parcelas, dependendo do tempo trabalhado. Para recebê-lo, o trabalhador não pode ter renda própria nem estar recebendo outro benefício do INSS (exceto pensão por morte ou auxílio acidente).

- O pedido pode ser feito entre o 7º e o 120º dia após a demissão para trabalhadores formais e entre o 7º e o 90º dia para empregados domésticos.
- Assim que conseguir um novo emprego, o trabalhador deve comunicar à Caixa Econômica Federal ou ao Ministério do Trabalho, pois é proibido continuar recebendo o benefício após a recolocação.



A SOLICITAÇÃO DO SEGURO-  
DESEMPREGO PODE SER  
REALIZADA DAS SEGUINTEs  
FORMAS:



## ONLINE:



- Pelo site [gov.br: https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-o-seguro-desemprego](https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-o-seguro-desemprego)
- Pelo aplicativo SINE-Fácil, ou ainda
- Pelo aplicativo Carteira de Trabalho Digital (CTPS).

## PRESENCIALMENTE:

- Nas agências do SINE;
- Nas agências da Caixa Econômica Federal;
- No Ministério do Trabalho e Emprego  
(o agendamento do atendimento presencial deverá ser feito pela central 158).

## 7. FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um direito de todo trabalhador com carteira assinada, além de trabalhadores rurais, temporários, avulsos, safreiros (que trabalham na colheita) e atletas profissionais.

### Como funciona?

- Todo mês, o empregador deve depositar 8% do salário do trabalhador em uma conta na Caixa Econômica Federal.
- Esse dinheiro não é descontado do salário do trabalhador, pois é uma obrigação da empresa.
- O saldo do FGTS fica guardado como uma poupança e recebe atualização monetária e juros anuais.





# QUANDO É POSSÍVEL SACAR O FGTS?

O trabalhador pode retirar o dinheiro do FGTS em algumas situações, como:

✓ Demissão sem justa causa – o empregador também paga uma multa de 40% sobre o saldo do FGTS.

✓ Término de contrato por prazo determinado.

✓ Aposentadoria.

✓ Compra da casa própria.

✓ Doenças graves, como câncer e AIDS.

✓ Falecimento do trabalhador – os dependentes podem sacar.

✓ Ficar 3 anos sem trabalhar com carteira assinada.

✓ Rescisão por acordo mútuo – é possível sacar 80% do saldo.

## COMO ACOMPANHAR O FGTS?

A Caixa Econômica Federal envia regularmente um extrato para o endereço do trabalhador. Para garantir o recebimento, é importante manter o cadastro atualizado. Também é possível consultar o saldo pelo aplicativo FGTS ou pelo site da Caixa.

# SAQUE-ANIVERSÁRIO DO FGTS: O QUE É E COMO FUNCIONA?

O Saque-Aniversário do FGTS, criado pela Lei 13.932/19, permite ao trabalhador retirar anualmente uma parte do saldo da sua conta do FGTS, no mês do seu aniversário.

A adesão é opcional – quem não escolher essa modalidade permanece no Saque-Rescisão, que é a forma tradicional de saque.

Diferença entre as modalidades:

✓ Saque-Rescisão (Padrão) – permite sacar todo o saldo do FGTS em caso de demissão sem justa causa, incluindo a multa rescisória.

✓ Saque-Aniversário (Opcional) – permite saques anuais, mas caso o trabalhador seja demitido, ele não poderá retirar o saldo total da conta, apenas a multa rescisória.

Antes de optar pelo Saque-Aniversário, é importante avaliar qual modalidade é mais vantajosa para cada situação.

Para explicar as funções econômica, política e social do FGTS e o que mudou nas regras do fundo ao longo de seus quase 60 anos, Julia Duailibi conversa com Adriana Dupita, vice-economista-chefe para mercados emergentes da Bloomberg.

## OUÇA O PODCAST:



<https://www.youtube.com/watch?v=rfCVCGIqrds>

# 8. APOSENTADORIA E PENSÕES

A Previdência Social oferece diferentes modalidades de aposentadoria, cada uma com regras específicas conforme a situação do trabalhador.

Algumas seguem critérios diferenciados, como tempo de contribuição, idade, profissão ou condições especiais.

As principais modalidades incluem:

- ✓ Aposentadoria da Pessoa com Deficiência (por idade ou por tempo de contribuição)
- ✓ Aposentadoria Especial (antes e depois da EC nº 103/2019)
- ✓ Aposentadoria por Incapacidade Permanente
- ✓ Aposentadoria por Idade Rural
- ✓ Aposentadoria por Idade urbana
- ✓ Aposentadoria por tempo de contribuição
- ✓ Aposentadoria por Tempo de Contribuição do Professor
- ✓ Aposentadoria Programada (geral e para professores)

Cada tipo possui requisitos específicos, garantindo proteção social conforme a trajetória do segurado.



## Aposentadoria: Regras Antes da Reforma da Previdência

A Emenda Constitucional nº 103/2019 alterou as regras da aposentadoria, mas quem já tinha direito antes da mudança ainda pode solicitar o benefício.

- ◆ Aposentadoria por Idade Urbana
- ✓ Requisitos: 180 contribuições + 60 anos (mulher)/65 anos (homem).
- ◆ Aposentadoria por Tempo de Contribuição
- ✓ Requisitos: 180 contribuições + 30 anos de contribuição (mulher)/35 anos (homem).

Quem cumpria as condições antes da reforma pode optar pelo benefício mais vantajoso.

As mudanças da reforma da previdência, promulgada em 2019, começam a valer agora, em 2025.

Assista a reportagem com o professor Luís Lopes Martins da FGV Direito Rio.



<https://www.youtube.com/watch?v=SEhcAalZkUg>

# Tipos de Pensão no Brasil

No Brasil, existem diferentes tipos de pensão, cada uma com critérios e regras específicas. As principais são:

- ✓ Pensão por Morte – Benefício pago pelo INSS aos dependentes de um segurado falecido, como cônjuge, filhos menores de 21 anos ou inválidos, e, em alguns casos, pais e irmãos dependentes economicamente.
- ✓ Pensão Alimentícia – Valor pago por determinação judicial para garantir o sustento de filhos, ex-cônjuges ou outros parentes que comprovem necessidade.
- ✓ Pensão Especial – Benefício concedido em casos específicos, como anistiados políticos e vítimas de doenças causadas por negligência do Estado, como hanseníase ou a contaminação por talidomida.
- ✓ Pensão Militar – Benefício pago a dependentes de militares falecidos.

No site Jusbrasil, a advogada de Direito de Família e Execução Penal Stela Barreto apresenta o artigo “Diferentes Tipos de Pensão – Diferenças entre os tipos de pensão existentes”, no qual explica em detalhes os tipos de pensão vigentes no Brasil.



## Acesse:

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/diferentes-tipos-de-pensao/2124612502>

# 9. ESTABILIDADE DOS TRABALHADORES

No Brasil, alguns trabalhadores possuem estabilidade no emprego, ou seja, só podem ser demitidos por justa causa ou em situações específicas. Entre os principais casos de estabilidade provisória, estão:

- Acidente de trabalho: estabilidade de 1 ano após o retorno.
- Dirigente sindical: estabilidade desde a candidatura até 1 ano após o mandato.
- Membro da CIPA: mesma regra do dirigente sindical.
- Gestante: estabilidade desde a gravidez até 5 meses após o parto.

Outros casos: podem ser previstos em acordos sindicais, como estabilidade após greves ou antes da aposentadoria.



Se o trabalhador for demitido sem justa causa durante o período de estabilidade, pode recorrer à Justiça do Trabalho para ser reintegrado ou indenizado.

Em situações de força maior (como fechamento da empresa sem culpa do empregador), os trabalhadores podem ter direito a indenização, proporcional ao tempo de serviço e ao tipo de contrato.

No vídeo, o advogado Erick Magalhães, especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário, apresenta exemplos práticos de situações em que a empresa não pode demitir um funcionário devido à estabilidade. Confira!



<https://www.youtube.com/watch?v=ONE6zCgEyPI>

# 10. NORMAS REGULAMENTADORAS SOBRE SAÚDE E SEGURANÇA NOS LOCAIS DE TRABALHO

## Prevenção de Acidentes de Trabalho

Acidentes de trabalho podem ser evitados com medidas de prevenção.

O empregador deve garantir um ambiente seguro, cumprir normas de segurança, informar os empregados sobre riscos e oferecer treinamentos.

Já o empregado precisa seguir as orientações da empresa, usar EPIs corretamente e relatar riscos.

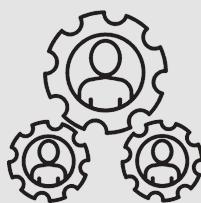
### Obrigações do Empregador:

- Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.
- Instruir os empregados sobre medidas de prevenção.
- Facilitar a fiscalização pelos órgãos competentes.

### Obrigações do Empregado:

- Seguir as normas de segurança e usar corretamente os EPIs.
- Informar riscos aos superiores.

Recusar-se a usar EPIs sem justificativa é considerado falta grave.



**Se ocorrer um acidente por culpa do empregador, o trabalhador pode buscar indenização na Justiça do Trabalho por danos materiais, físicos e morais.**



# Segurança no Trabalho

## CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

As empresas devem manter uma Comissão para fiscalizar e prevenir riscos.

A CIPA deve ser composta por representantes da empresa e dos empregados.

- Equipamentos de Proteção Individual – EPIs:

A empresa deve fornecer EPIs adequados e gratuitos aos empregados.

Os EPIs só podem ser usados se aprovados pelo Ministério do Trabalho.



Medidas obrigatórias da empresa:

- Registrar o acidente na Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).
- Investigar as causas e eliminar riscos iminentes.
- Prestar atendimento médico e encaminhar o trabalhador ao INSS, se necessário.

Caso a empresa não emita a CAT, o trabalhador pode solicitar diretamente ao INSS ou sindicato.

# Segurança no Trabalho

## CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

### ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

- **Insalubridade:** acréscimo de 10%, 20% ou 40% sobre o salário-mínimo, conforme o nível de risco.
- **Periculosidade:** adicional de 30% sobre o salário para atividades que envolvem inflamáveis ou explosivos.

O direito ao adicional cessa quando o risco for eliminado.



Confira este podcast com o desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, do TRT-3, e entenda dados essenciais sobre acidentes de trabalho. Não perca!

The image shows a screenshot of a podcast episode. At the top left is a circular logo with the text 'Acidente de Trabalho'. At the top right is a 'Copy link' button. The main title 'Acidente de Trabalho' is displayed in large blue letters. Below the title is a blue button containing a microphone icon, the text 'É trabalho? POD CHEGAR', and a red YouTube play button icon. To the right of this button is a clapperboard icon with the text 'Podcast da Escola Judicial TRT da Bahia'. At the bottom left is a 'Watch on YouTube' button.

# PARA SABER MAIS

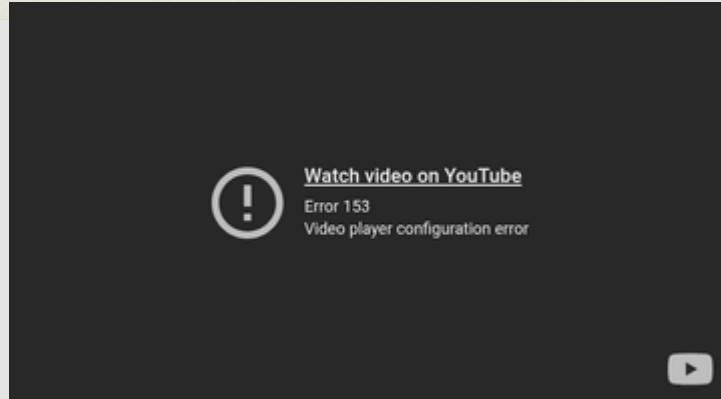


## ASSÉDIO MORAL:

Um assunto muito importante e que pode afetar profundamente a vida dos trabalhadores, é o assédio moral no ambiente de trabalho.

Esse tipo de conduta, caracterizada por atitudes repetitivas de humilhação, constrangimento ou intimidação, pode causar sérios danos à saúde emocional e profissional das vítimas.

No vídeo a seguir, vamos entender melhor o que é o assédio moral, como identificá-lo e quais medidas podem ser tomadas para combatê-lo, com a juíza do trabalho Patrícia Almeida Ramos, do TRT 2ª Região – SP. Acompanhe!



<https://www.youtube.com/watch?v=NAuVj9yZTdg>

## ASSÉDIO SEXUAL:

Outro assunto muito sério e que precisa ser discutido: o assédio sexual no ambiente de trabalho. Essa prática, além de inaceitável, é uma violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Para esclarecer melhor o tema, confira a entrevista com a juíza do Tribunal Superior do Trabalho, Gabriela Lenz de Lacerda, que traz informações essenciais sobre o que caracteriza o assédio sexual, seus impactos e as medidas para combatê-lo. Confira!



<https://www.youtube.com/watch?v=U0cKff4jjsc>

# PARA SABER MAIS



## DIREITOS COLETIVOS BÁSICOS DO TRABALHADOR:

Os direitos coletivos dos trabalhadores são garantias fundamentais que possibilitam a organização e a defesa dos interesses da classe trabalhadora. Eles incluem a liberdade sindical, a participação em negociações coletivas e o direito de greve.

Veja a seguir um resumo dos principais direitos coletivos básicos do trabalhador:

### Direito à filiação ou desfiliação sindical

Todo trabalhador tem o direito de escolher se deseja ou não se filiar a um sindicato de sua categoria profissional. A filiação permite ao trabalhador participar das decisões e benefícios promovidos pelo sindicato, como negociações salariais e ações de proteção. Da mesma forma, ninguém pode ser obrigado a permanecer filiado caso não queira mais.

### Contribuição sindical

A contribuição sindical, anteriormente obrigatória, tornou-se opcional com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Agora, o trabalhador só paga essa contribuição se autorizar expressamente o desconto em seu salário. Esse valor é utilizado pelos sindicatos para custear suas atividades de representação e defesa da categoria.



### Direito de greve

A greve é um direito garantido pela Constituição Federal e permite que os trabalhadores paralisem suas atividades para reivindicar melhores condições de trabalho, reajustes salariais ou outros direitos. No entanto, a greve deve seguir regras específicas, como a comunicação prévia ao empregador e a manutenção de serviços essenciais em algumas categorias.

### Norma coletiva

As normas coletivas, como acordos e convenções coletivas de trabalho, são documentos que estabelecem direitos e deveres para empregados e empregadores de uma determinada categoria. Elas são resultado das negociações entre sindicatos e empresas e podem garantir benefícios como reajustes salariais, jornada diferenciada e outros direitos específicos.

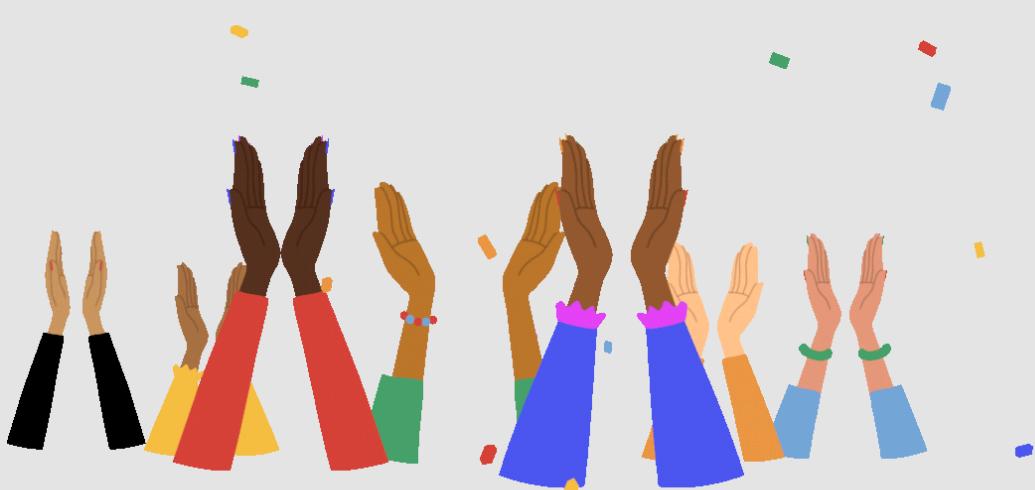
Esses direitos são essenciais para fortalecer a organização dos trabalhadores e garantir condições justas de trabalho para todos.



# DEFENDA SEUS DIREITOS!



Trabalhadores e cidadãos podem buscar assistência jurídica gratuita e denunciar situações de trabalho irregular em diversas instituições, como Sindicatos, Faculdades de Direito, Defensoria Pública, Tribunal Regional do Trabalho, Varas da Justiça do Trabalho, Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Ministério do Trabalho e Emprego/Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, Promotoria da Infância e da Juventude e Conselhos Tutelares.



# REFERÊNCIAS

- BARRETTO, Stela. Diferentes tipos de pensão: Diferenças entre os tipos de pensão existentes. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/diferentes-tipos-de-pensao/2124612502>. Acesso em: 10 mar. 2025.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt\\_e\\_normas\\_correlatas\\_1ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf). Acesso em: 02 mar. 2025.
- BRASIL. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4090.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm). Acesso em: 02 mar. 2025.
- BRASIL. Lei nº 13.932, de 11 de dezembro de 2019. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/l13932.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13932.htm). Acesso em: 08 mar. 2025.
- 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](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 10 mar. 2025.
- BRASIL. Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 08 mar. 2025.
- BRASIL. Lei nº 10.559, de 13 de novembro de 2002. Regulamenta o art. 8º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10559.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10559.htm). Acesso em: 15 mar. 2025.
- BRASIL. Lei nº 11.520, de 18 de setembro de 2007. Dispõe sobre a concessão de pensão especial às pessoas atingidas pela hanseníase que foram submetidas a isolamento e internação compulsórios. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/lei/l11520.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11520.htm). Acesso em: 10 mar. 2025.
- BRASIL. Lei nº 7.070, de 20 de dezembro de 1982. Dispõe sobre pensão especial para os deficientes físicos que especifica e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/1980-1988/L7070.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1980-1988/L7070.htm). Acesso em: 10 mar. 2025.
- BRASIL. Lei nº 3.765, de 4 de maio de 1960. Dispõe sobre as Pensões Militares. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l3765.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3765.htm). Acesso em: 15 mar. 2025.
- BRASIL. Lei nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019. Altera o Estatuto dos Militares e outras legislações para reestruturar a carreira militar e dispor sobre o Sistema de Proteção Social dos Militares. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/l13954.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13954.htm). Acesso em: 16 mar. 2025.
- BRASIL. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6514.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm). Acesso em: 18 mar. 2025.
- CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. Saque-aniversário do FGTS. Disponível em: <https://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/fgts/saque-FGTS/Paginas/default.aspx>. Acesso em: 08 mar. 2025.
- CANVA. Disponível em: <https://www.canva.com>. Acesso em: 02 mar. 2025.
- FREEPIK. Disponível em: <https://www.freepik.com>. Acesso em: 02 mar. 2025.
- GOVERNO DO BRASIL. Perguntas frequentes: Seguro-desemprego. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/temas/perguntas-frequentes-seguro-desemprego#:~:text=Presencial%3A%20Nas%20unidades%20das%20Superintend%C3%A3ncias,ser%20feito%20pela%20central%20158>. Acesso em: 10 mar. 2025.
- HEYZINE. Disponível em: <https://www.heyzine.com>. Acesso em: 18 mar. 2025.
- INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS. Regras de aposentadoria. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/direitos-e-deveres/aposentadoria/regras-de-aposentadorias>. Acesso em: 18 mar. 2025.