

Os Direitos do Trabalhador na Legislação Trabalhista

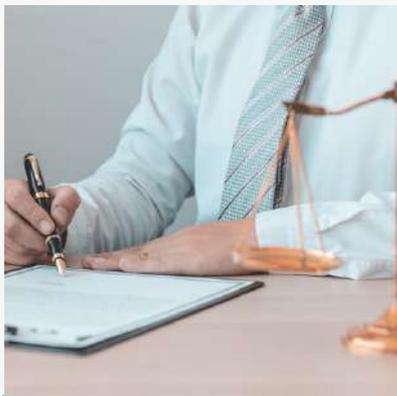


Sobre os Direitos Trabalhistas
Proposta Relacionada a Produto de
Pesquisa do Mestrado PROFEPT –
CBV/IFRR



Allan Johnny Matos de Mesquita

Fabiana Leticia Sbaraini



PROFEPT
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

AUTORES

Pós Graduado Lato Sensu em Educação Profissional Integrada a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima (2015); Licenciado em Educação Física pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima (2010). Bacharel em Direito pela Faculdade Cathedral (2022). Experiência no serviço público em Gestão Administrativa. E experiência na área de Educação Física, com ênfase em Educação Física Escolar. Técnico Administrativo do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima.



**Allan Johnny Matos
de Mesquita**



**Fabiana Leticia
Sbaraini**

Possui graduação em Educação Física Licenciatura Plena pela Universidade Federal de Santa Maria (1999), mestrado em Educação Física pela Universidade Federal de Santa Catarina (2005) e doutorado em Ciências Sociais pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (2016).

Atualmente é docente do curso de Licenciatura em Educação Física e do mestrado

Profept do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima, atuando na linha de pesquisa Práticas Educactivas em EPT.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Biblioteca do Instituto Federal de Roraima - IFRR)

M582d Mesquita, Allan Johnny Matos de.

Os direitos do trabalhador na legislação trabalhista / Allan Johnny Matos de Mesquita, Fabiana Letícia Sbaraini. – Boa Vista, 2023.

1 arquivo em PDF : il. color.

Produto educacional do Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional – PROFEPT – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Roraima. Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, Campus Boa Vista, 2023.

1. Direitos trabalhistas. 2. Trabalho. I. Sbaraini, Fabiana Letícia. II. Título.

CDD – 341.6

Histórico

1930, inaugurou-se uma nova fase na luta de classes. Vargas desenvolveu um reformismo liberal-burguês. E simultaneamente construiu uma legislação de controle sindical, outorgou leis trabalhistas que contemplavam as massas trabalhadoras em suas reivindicações trabalhistas que vinham se desenvolvendo no decorrer das greves, nas décadas anteriores. Ao mesmo tempo, foi criada a Justiça do Trabalho, que, em sua exposição de motivos, reconhece que a questão social nos países capitalistas “se caracteriza pela necessidade de redistribuição da riqueza acumulada” e que sua incumbência é assegurar “proteção a quem trabalha”. (SEVERO, 2017, p. 32).

As políticas fiscal, tarifária, monetária e cambial se integraram em escala crescente com o objetivo de propiciar créditos e incentivos a investimentos cada vez mais induzidos pelo poder estatal. Além disso, o Estado também se incumbiu de regular o mercado de trabalho e as condições de reprodução da força de trabalho que ganhou estatuto especial na arrancada para a industrialização. Nas palavras de Getúlio, a questão operária deixava de ser questão de polícia para se tornar questão de política. Os governantes passaram a tratar os trabalhadores como interlocutores legítimos e uma legislação social foi ampliada, sistematizada e aplicada. Certas reivindicações do proletariado foram legitimadas e o poder público se inseriu como mediador das relações entre as classes. (IANNI, 1989, p. 133).



Em 1º de maio de 1943, foi promulgada, pelo Decreto-Lei nº 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reunindo as leis sobre o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho (NASCIMENTO, 1999, p. 65). Desta forma, a legislação trabalhista, oficializada pela CLT, determinou os princípios normativos que regem o trabalhador brasileiro no país até os dias de hoje e os direitos, como a jornada de trabalho de 8 horas.



Ao longo da Assembleia Nacional Constituinte de 1987/1988, já no período da transição democrática, os movimentos sindicais e sociais – cuja maior representação era a Central Única dos Trabalhadores (CUT) – conseguiram introduzir na Constituição Federal de 1988 vários direitos trabalhistas que aprimoraram a CLT:



- REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DE 48 PARA 44 HORAS;



- LICENÇA PATERNIDADE DE CINCO DIAS; - LICENÇA MATERNIDADE DE QUATRO MESES PARA AS GESTANTES;



- FÉRIAS COM 1/3 DE ADICIONAL;



- HORAS EXTRAS COM 50% DE ADICIONAL SOBRE A HORA NORMAL;



- PEVIDÊNCIA SOCIAL ASSEGURADA POR UM SISTEMA DE SEGURIDADE SOCIAL;



- IGUALDADE DE DIREITOS ENTRE TRABALHADORES RURAIS E URBANOS;



- POLÍTICAS DE INDEXAÇÃO SALARIAL;



- INSTITUIÇÃO DO SEGURO DESEMPREGO;



- MULTA DE 40% NA DEMISSÃO IMOTIVADA, ENTRE OUTROS.

Os direitos trabalhistas foram criados para conduzir o relacionamento existente entre empregado e empregador, equilibrando as posições entre os mesmos uma maior justiça, inclusive por meio deles que os vínculos se mantêm mais transparentes. Os direitos trabalhistas são inclusive um respaldo para evitar processos trabalhistas ou o pagamento de multas, tendo em vista que, a princípio, a empresa saberá como lidar, legalmente, com seus colaboradores ou mesmo como calcular direitos trabalhistas.

As empresas que cumprem as regras trabalhistas têm mais agilidade e facilidade de gerar um laço de confiança com seus empregados, potencializando o engajamento e a produtividade. Se pode afirmar que o direito trabalhista consiste em um elemento importantíssimo dentro da sociedade. Isto é, ele quem se encarrega de inserir e manter ordem no ambiente de trabalho. Nesse propósito, estabelecendo direitos e deveres tanto para o trabalhador quanto para os empregadores. Dessa maneira, uma das ferramentas fundamentais para mediar problemas ou conflitos no meio em que exercem suas atribuições vinculadas ao trabalho.



Direitos Trabalhistas

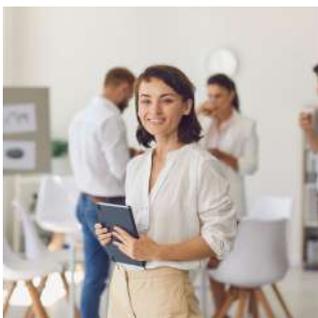
**Registro em
Carteira de
Trabalho**



**Vale-
Transporte**



**Descanso
Semanal
Remunerado**



**Salário
Mínimo**



Férias



**FGTS (Fundo
de Garantia
do Tempo de
Serviço)**



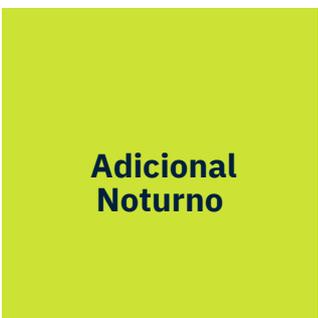
13º Salário



**Horas
Extras**



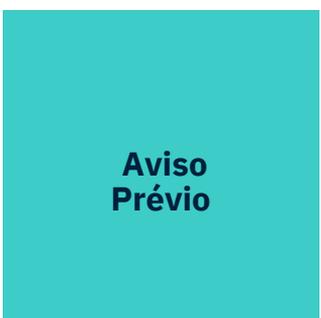
**Adicional
Noturno**



**Licença-
Maternidade
/ Licença-
Paternidade**



**Aviso
Prévio**



**Rescisão
de
Contrato**



A person with long dark hair is writing in a notebook on a wooden desk. The image is overlaid with a semi-transparent blue filter. Two vertical cyan lines are positioned on either side of the text.

REGISTRO EM CARTEIRA DE TRABALHO

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é um documento necessário para que a contratação de um trabalhador seja feita de forma segura e dentro das leis trabalhistas. De forma geral, ela serve para registrar o vínculo empregatício entre um trabalhador e uma empresa, além de ser um documento de identificação e certificação do trabalhador brasileiro e de todos os contratos de trabalho firmados entre ele e uma empresa ao longo do tempo.



Quem pode ter um registro em Carteira de Trabalho?

Qualquer pessoa com mais de 14 anos de idade, nascida ou naturalizada no Brasil, pode ter uma carteira de trabalho. No entanto, as regras para o registro de vínculo empregatício para pessoas entre 14 e 17 anos são diferentes. Há regulamentações especiais de proteção aos indivíduos com menos de 18 anos e é mais comum que estes sejam contratados como aprendizes por empresas e a legislação determina regras como, por exemplo, jornadas de trabalho reduzidas.





Quais informações devem constar no registro da Carteira de Trabalho?

Uma série extensa de informações que devem ser anotadas na carteira de trabalho, pois, a **CTPS** é também um documento de identificação dos brasileiros. Assim, as empresas devem obrigatoriamente registrar algumas informações na carteira de trabalho para que o vínculo empregatício seja válido. Entre essas informações, podemos ressaltar:

01 Foto

02 Nome completo do profissional

03 Salário a ser recebido

04 Número do PIS

05 Cargo que será exercido pelo profissional

06 Data de admissão do trabalhador

07 Jornada de trabalho

08 Registro de acidentes de trabalho ao longo do tempo

09 Inclusão ou exclusão de dependentes

Além de todos estes dados, há outras informações que identificam o trabalhador, como é o caso do Número de Identificação Social, a Classificação Brasileira de Ocupação e o Dígito Verificador.



NÚMERO DE IDENTIFICAÇÃO SOCIAL

Também conhecido como NIS, o número de identificação social é o número de registro que permite o recebimento de benefícios trabalhistas e sociais, como o saldo do FGTS, por exemplo, ou o Bolsa Família. Esse dado é emitido no primeiro emprego com registro em carteira do trabalhador e também pode ser chamado de NIT ou de PIS/PASEP.

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÃO

É uma informação usada para mapear as ocupações que existem em todo o mercado de trabalho do Brasil. Trata-se de uma descrição numérica que identifica a ocupação profissional de cada trabalhador.



DÍGITO VERIFICADOR

Também chamado apenas de DV, é um sistema de verificação, autenticação e proteção de documentos para evitar situações de fraude e falsificação. Esse dígito está localizado no número de série da carteira de trabalho do profissional, logo nas primeiras páginas do documento.

Os principais direitos assegurados pelo registro na carteira de trabalho

- **REMUNERAÇÃO REGULAR;**
- **SEGURO-DESEMPREGO (DE ACORDO COM O TIPO DE DEMISSÃO);**
- **FÉRIAS REMUNERADAS;**
- **DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO;**
- **PAGAMENTO DO FGTS (E DA MULTA DE 40% EM DETERMINADOS CASOS);**
- **APOSENTADORIA POR IDADE, INVALIDEZ, ETC;**
- **DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR);**
- **LICENÇA PATERNIDADE;**
- **LICENÇA E SALÁRIO MATERNIDADE;**



Todas as empresas que desejam contratar funcionários sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho **SÃO OBRIGADAS** a fazer o registro do vínculo empregatício na carteira de trabalho e previdência social dos profissionais em questão.

- Há um prazo de até 48 horas para que esse registro na carteira de trabalho seja feito;
- Empresa(empregador) deve especificar a data exata de admissão;
- Jornada de trabalho que o funcionário terá que cumprir;
- Suas obrigações e tarefas do cargo ocupado, entre outros fatores.

Todas essas regras são válidas tanto para a contratação de profissionais que ocuparão vagas efetivas dentro da empresa quanto para a admissão de estagiários, jovens aprendizes e trabalhadores temporários.

O desrespeito a este prazo ou a falta do registro na carteira de trabalho são infrações administrativas graves feitas pela empresa e também se configuram como crime de falsificação de documentos públicos. Essas situações são muito sérias e podem ocasionar multas para o empregador, pois há o entendimento de que a contratação do profissional não está feita dentro das especificações da legislação trabalhista





Vale-Transporte

Trata-se de um dos benefícios obrigatórios considerado como um direito básico e essencial, presente em qualquer relação de trabalho que tenha como base as regras da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). O Vale Transporte, também conhecido como VT, é um benefício garantido pela lei trabalhista destinado a custear o deslocamento do colaborador de sua casa até seu local de trabalho, e vice-versa. Ele é concedido para todos os trabalhadores sob regime CLT, sejam domésticos, temporários, efetivos ou noturnos. Logo no momento da admissão, a empresa deve solicitar ao novo colaborador o preenchimento de um documento no qual o funcionário informará o meio de transporte para chegar até a empresa. Desde a reforma trabalhista em 2017, não se via grandes alterações na legislação do trabalho. Contudo, em 2021 surgiu o **Decreto 10.854** chamado de **Marco Regulatório Trabalhista Infralegal**, que modificou, extinguiu e inseriu novas regras ao cenário trabalhista.

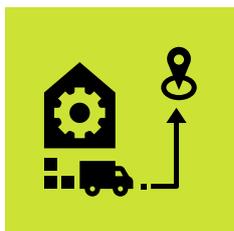
Dentre elas, o decreto trouxe algumas modificações ao vale-transporte, como a lei que regulamenta o benefício é bastante antiga, houve modificações na forma da redação da lei, novos artigos acrescentados, e um detalhamento maior das regras já existentes. O novo decreto traz outras mudanças importantes como:

- Quem são os trabalhadores beneficiários do VT;
- A proibição expressa do pagamento em dinheiro;
- Instruções sobre a base de cálculo;
- Regras para as empresas que emitem e comercializam o vale-transporte;
- E a previsão de que o vale-transporte não se aplica aos serviços de transporte privado coletivo e transporte público individual, vedando sua utilização para cobrir o seu uso em aplicativos de transporte, por exemplo.

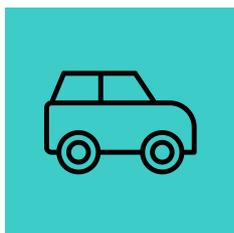


Por lei, toda empresa que contratar um profissional sob o regime da **CLT é OBRIGADA** a oferecer o *Vale Transporte*,

independente da distância percorrida. Além disso, não há limite mínimo ou máximo para o seu valor. Para isso, no momento da contratação, o departamento de RH deve solicitar que o colaborador preencha um documento informando os seguintes itens:



Seu endereço residencial completo;



Os meios de transporte que usará para se deslocar;



A quantidade de vezes que irá se deslocar de sua casa até a empresa, e vice-versa.

**QUANDO A EMPRESA
DISPONIBILIZA UM MEIO DE
TRANSPORTE PARA ESSE
DESLOCAMENTO DE IDA E
VOLTA, A LEGISLAÇÃO
DETERMINA QUE A
COMPANHIA NÃO É
OBRIGADA A CONCEDER O
VALE-TRANSPORTE**

Caso o funcionário mude de endereço, ele possui a responsabilidade de avisar o RH da empresa, para que o departamento mantenha essas informações atualizadas e ajuste o valor do benefício, caso seja necessário. *Agora, quando a empresa disponibiliza um meio de transporte para esse deslocamento de ida e volta, a legislação determina que a companhia não é obrigada a conceder o vale-transporte, uma vez que ela mesma providenciou o deslocamento do colaborador até a empresa.*



Descanso Semanal Remunerado

O Descanso Semanal Remunerado é um tipo de benefício contínuo que permite que o trabalhador contratado descanse, ao menos uma vez na semana, e receba por isso. O assunto é abordado nos artigos 67 a 70 da CLT e na Lei 605/1949, e também pode ser encontrado na Constituição Art. 7º, inciso XV. De acordo com a Lei no 605/1949:

“TODO EMPREGADO TEM DIREITO AO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO DE VINTE E QUATRO HORAS CONSECUTIVAS, PREFERENTEMENTE AOS DOMINGOS E, NOS LIMITES DAS EXIGÊNCIAS TÉCNICAS DAS EMPRESAS, NOS FERIADOS CIVIS E RELIGIOSOS, DE ACORDO COM A TRADIÇÃO LOCAL”.

Ele existe para garantir que trabalhadores tenham seu descanso garantido por lei e evitem jornadas exaustivas que comprometam sua saúde e integridade física.

Como Funciona a Aplicação do DSR?

A aplicação do Descanso Semanal Remunerado varia de acordo com a atividade, o tipo de jornada de trabalho e o modo de contratação. Basicamente, o descanso deve acontecer a cada 7 dias trabalhados e a concessão da folga tem preferência para ocorrer, normalmente, aos domingos. Mas o trabalhador e o empregador podem negociar a data ideal para ambas as partes— desde que respeitem a regra dos 7 dias trabalhados. Ou seja, o intervalo para a próxima folga não pode ser menor (6 dias, por exemplo) nem maior (9 dias) que os 7 dias já determinados. Para aqueles que trabalham em regime de 24 horas seguidas, o descanso remunerado semanal deve ser proporcional ao que foi trabalhado e acontecer no dia seguinte ao período de atividade. Neste caso, a regra dos 7 dias de descanso entre os dias trabalhados não é válida.



Para confirmar todas as condições impostas ao exercício do DSR, há o **Art. 67 da CLT que afirma que o descanso semanal é um direito de todos os trabalhadores** que deve ainda de acordo com a lei, caso haja atividades que devem ocorrer no domingo, é preciso haver revezamento entre os trabalhadores para que haja a folga neste dia da semana. “Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização”, diz o parágrafo.

Quando o assunto é descanso semanal remunerado, a alteração da regra do DSR está entre as mudanças mais importantes da recente Reforma Trabalhista ocorrida em 2017. Ela determinou alterações nos contratos do tipo 12x36. Para estes casos, não há mais a possibilidade e o direito ao descanso semanal. Entende-se, então, que o descanso de 36 horas seguidas após 12 horas trabalhadas já é o suficiente para o trabalhador – não sendo necessário assim um descanso remunerado extra após o cumprimento dos dias trabalhados.

O DSR é um direito trabalhista garantido a todos os profissionais, sejam eles urbanos ou rurais. No entanto, este direito é assegurado apenas aqueles trabalhadores que têm seu exercício profissional amparado pela CLT. Os trabalhadores contratados pelo regime de prestação de serviço de Pessoa Jurídica (PJ) não têm esse direito assegurado pela lei. Para eles, é preciso de negociação com o contratante e que o momento de descanso deste trabalhador esteja previsto em sua programação de trabalho e em contrato.



É possível perder o direito ao **DSR**? Como?

✓ **SIM, É POSSÍVEL**

caso o trabalhador não cumpra com o determinado em seu regime de contratação. De acordo com a CLT, o trabalhador que não cumpre seu horário de trabalho pré-determinado pode perder este direito. Folgas, atrasos, faltas não justificadas conforme prevê o artigo 473 da CLT e outros sinais de absenteísmo irão ocasionar a perda deste direito.

✓ **O QUE ACONTECE SE A EMPRESA NÃO REALIZAR O PAGAMENTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO?**

Caso haja descumprimento das leis, as empresas que apresentarem irregularidades devem ser denunciadas ao Ministério do Trabalho. A punição é o pagamento do DSR em dobro ao trabalhador. O descumprimento também pode ocasionar à empresa e ao contratante gastos com honorários de processos trabalhistas.

✓ **EXISTE UM PRAZO PARA O PAGAMENTO? COMO É FEITO?**

O DSR deve ser pago junto ao pagamento do salário mensal e segue os mesmos prazos. Se houver atraso, este mesmo deve ser sanado até o 5º dia útil do mês subsequente.

✓ **A EMPRESA PODE DESCONTAR O DESCANSO REMUNERADO?**

Sim, a empresa pode realizar o desconto compatível às horas que não foram trabalhadas durante o mês. Isso ocorre quando o profissional comete faltas sem justificativas, ou trabalha menos do que o esperado. Importante lembrar que, de acordo com a lei, atrasos superiores a 10 minutos já podem ocasionar descontos no DSR ou perda de dias/horas de folga.



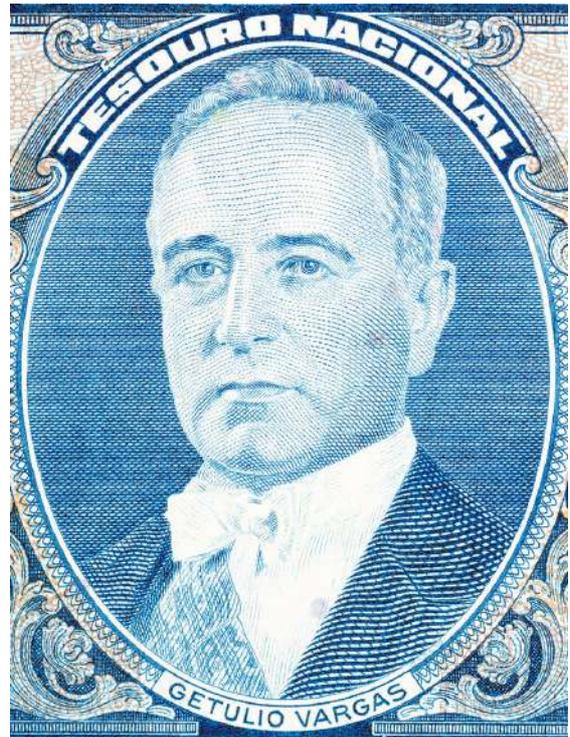


Salário Mínimo

O salário mínimo surgiu na gestão do presidente Getúlio Vargas em 1936, que definia um valor mínimo a ser pago pelas empresas aos seus colaboradores. O principal objetivo desse pagamento **é garantir que o cidadão possa sobreviver mediante o recebimento de um valor mínimo.**

A ideia inicial dele e, que permanece até os dias de hoje, era conseguir estabilizar o poder de compra da população mediante possíveis aumentos nos preços em itens de alimentação, transporte, saúde e lazer. O salário mínimo, como dito anteriormente, tem por objetivo principal ser um recurso mínimo para que o cidadão consiga sobreviver. Isso quer dizer que é o valor mínimo, considerado pelo governo, suficiente para custear alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. Além disso, esse valor funciona como um mantenedor do poder de compra da população.

O **Piso Salarial** se refere a quantia mínima que um empregado deve receber referente a sua categoria profissional. Isto quer dizer que quando um colaborador cumpre com a jornada de trabalho, prevista na sua categoria, ele precisa receber o piso salarial da sua profissão. O valor do piso salarial pode variar entre cidades e estados. Além disso, existem categorias profissionais que têm um piso salarial fixo, como os professores, e outras onde o valor se define via sindicato, por meio de convenção coletiva.



O Art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil diz o seguinte sobre o salário mínimo:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ... IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;”

E A DIFERENÇA ENTRE SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL?

A principal diferença entre salário mínimo e piso salarial está na sua variação. Enquanto o piso salarial pode possuir valores distintos dependendo da região, estado ou cidade, o salário mínimo tem um valor nacional. Muitos se perguntam o que vale mais a pena o salário mínimo ou o piso salarial? A resposta é que o piso salarial tem na sua essência um “valor” maior do que o salário mínimo, já que muitas vezes é tido como uma grande conquista do sindicato da categoria e que em muitos casos deve ser seguido pela empresa. Agora se a empresa não possui nenhuma determinação por lei ou um piso pré-definido da categoria, até mesmo via convenção, o salário mínimo é que serve de base, como sendo o valor mínimo que um trabalhador deve receber por exercer sua função. Salário mínimo 2022 foi definido por meio da Medida Provisória nº 1.143, de 12 de dezembro de 2022, reajustou o valor do salário mínimo para R\$1.302,00.



Já o **Teto Salarial** é o valor máximo que um profissional deve receber e que é condizente com a sua profissão. Quem rege esses tetos são leis presentes na Constituição Federal como, por exemplo, o salário dos servidores públicos, que possuem um limite de valor para cada cargo.

PODE PAGAR ABAIXO DO SALÁRIO MÍNIMO?

NÃO!

A empresa precisa, por lei, pagar o salário mínimo federal ou regional aos seus colaboradores. Isso quer dizer que, legalmente falando, o profissional não pode receber um valor menor que o do salário mínimo. A única exceção é se a jornada não for completa, ou seja, em jornadas reduzidas o valor será proporcional ao tempo trabalhado, como prevê a Orientação Jurisprudencial (OJ) de nº 358 da SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho (TST)





Férias



Do estagiário ao CEO de uma empresa, todos devem tirar férias de seu trabalho pelo menos uma vez a cada ano trabalhado. Além de fazer bem a saúde dos colaboradores, férias também é um direito garantido pelas Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal.

As férias são um período de descanso direcionado aos funcionários de uma empresa. Esse é um benefício garantido por lei a todos os trabalhadores em regime celetista.

A legislação trabalhista brasileira prevê que, **A CADA 1 ANO DE TRABALHO COMPLETO, o COLABORADOR TEM O DIREITO DE TIRAR 30 DIAS DE DESCANSO DE SEU TRABALHO.** Esses dias **SÃO REMUNERADOS** junto ao acréscimo de férias.

Apesar do benefício existir há 95 anos no país, as férias laborais demoraram muito tempo para se consolidar no Brasil como um direito trabalhista que não pode ser negado ou negligenciado. Antes desse período se tornar o que é hoje, ele passou por diversos decretos e atualizações. A CLT, decretada no dia 01 de maio de 1943, mas TRINTA E QUATRO ANOS depois da CLT, no dia 15 de abril de 1977, as férias passaram a ter os 30 dias corridos que conhecemos atualmente



Até agora falamos apenas quantos dias as férias poderiam durar sem prejuízo da remuneração do colaborador. Mas, o seu adicional de $\frac{1}{3}$ ainda demorou mais 11 ANOS para chegar.

A carta magna brasileira rege todos os direitos e deveres da população. Ela instituiu em seu artigo 7º, que versa sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, que **TODO CIDADÃO POSSUI O DIREITO À FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS COM O ACRÉSCIMO DE $\frac{1}{3}$ A MAIS DO SEU SALÁRIO.**

Esse acréscimo, conhecido como TERÇO DE FÉRIAS, é muito importante para os trabalhadores, que podem usar a quantia para custear uma viagem de férias, iniciar uma reserva de emergência ou até mesmo para pagar dívidas. Tipos de férias



Tipos de férias

Ao longo de sua vida profissional, o empregado celetista poderá lidar com diversos tipos de férias. Em algumas empresas é bastante comum que além das férias individuais se tire férias coletivas ou recessos. **Férias Coletivas** costumam ser gozadas em períodos de baixas do mercado. É bastante comum que empresas concedam esse período no final ou começo de um ano.



- As férias coletivas podem ser direcionadas: a empresa inteira, a um setor ou a um estabelecimento. Isso quer dizer que ao conceder essas férias, todos do mesmo setor devem ser contemplados, não podendo ser direcionada a apenas alguns funcionários;
- Elas podem acontecer em até 2 períodos anuais, e nenhum deles pode ser inferior a 10 dias corridos;
- A empresa deve comunicar aos órgãos competentes a data inicial e final das férias coletivas e determinar para qual setor ou estabelecimento elas serão concedidas. Essa comunicação deve ser feita com uma antecedência de no mínimo 15 dias;
- Também com uma antecedência de no mínimo 15 dias, a empresa deve enviar a cópia de sua comunicação de férias aos sindicatos das categorias contempladas. E, no mesmo período, deve comunicar aos colaboradores as datas iniciais e finais das férias, afixando avisos em locais da empresa.



Também é importante lembrar que ao término das férias coletivas, como houve uma antecipação do período, inicia-se um novo período de contagem de aquisição para esses colaboradores. Em quesito de pagamento as regras das férias coletivas são as mesmas das férias individuais. Também são devidos aos colaboradores o adicional de $\frac{1}{3}$. RECESSO é concedido pela empresa aos funcionários como um tipo de “descanso”, sem prejuízo de suas remunerações. É uma decisão tomada pela empresa e cabe a ela organizar a melhor forma de fazê-lo.

Outra diferença do recesso para as férias, é que nesse caso não é devido o adicional de $\frac{1}{3}$ aos colaboradores. E a empresa também não pode descontar esses dias do saldo de férias do colaborador. O recesso é algo oferecido aos funcionários por total decisão do empregador. Ele não pode ser descontado do período de férias, nem do banco de horas dos colaboradores. E também não pode ser descontado do salário do funcionário.

ABONO PECUNIÁRIO

Muitos colaboradores optam por praticar o abono pecuniário. Esse abono corresponde a venda de $\frac{1}{3}$ dos dias de férias das quais o colaborador tem direito. Ele é popularmente conhecido como “venda de férias”. Nessa modalidade, o colaborador deixa de tirar os dias de repouso e recebe esses dias em remuneração.

A decisão de vender as férias é totalmente do colaborador. Ele deve procurar o RH da empresa e fazer uma solicitação por escrito, com no máximo 15 dias antes do fim de seu período aquisitivo de férias. Ou seja, 15 dias antes dele completar 12 meses trabalhados na empresa.

A empresa não pode recusar o pedido do colaborador. O artigo 143 da CLT determina que é facultativo ao colaborador converter $\frac{1}{3}$ de seu período de férias em abono pecuniário. Portanto, se o colaborador solicitar esse abono dentro do prazo estabelecido, a empresa deve acatar o pedido.

Faltas

Proporção de férias

Até 5 faltas

30 dias corridos

6 a 14 faltas

24 dias corridos

15 a 23 faltas

18 dias corridos

24 a 32 faltas

12 dias corridos

Após 1 ano de trabalho, o colaborador tem o direito de tirar férias conforme a proporção destacada acima. Além das faltas, outras situações também interferem no período aquisitivo de férias dos colaboradores. Elas são descritas pelo art. 133, e podem levar o colaborador a perder o seu direito a férias. São elas:

- Deixar o emprego e não ser readmitido dentro de 60 dias após sua saída;
- Tirar alguma licença, com percepção de salários, por mais de 30 dias;
- Deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
- Receber da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, embora descontínuos. Por isso, é importante que a empresa mantenha o controle sobre a frequência dos colaboradores e tenha todas essas informações, uma vez que elas interferem diretamente no período de férias.

FÉRIAS NA REFORMA TRABALHISTA

Agora, o artigo 134 prevê que, desde que o empregador e o empregado concordem, as férias podem ser fracionadas em até três períodos.

Todavia, pelo menos um destes períodos não deve ser inferior a 14 dias corridos e os outros não podem ser inferior a 5 dias corridos. Dessa forma, um colaborador poderá, por exemplo, tirar um período de 15 dias no final do ano, mais 10 dias no meio e ainda sobram 5 dias de férias para completar os 30. Dessa forma fica muito mais flexível.

Um outro ponto instituído pela reforma, foi a inclusão da impossibilidade de começar as férias DOIS DIAS ANTES DE UM FERIADO OU DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.

Faltas	Antes da reforma trabalhista	Depois da reforma trabalhista
Divisão de férias em períodos:	Somente em caráter excepcional, apenas 2 períodos e um não pode ser inferior a 10 dias.	As férias podem ser divididas desde que haja comum acordo entre o empregador e funcionário em até 3 períodos. Sendo pelo menos um maior que 14 dias e os demais não podendo ser menor que 5 dias
Início das férias	Sem previsão	Proibido iniciar as férias dois dias antes de feriados ou dias de descanso semanal remunerado
Menores de 18 e maiores de 50 anos	Não poderiam dividir suas férias, devendo retirá-las em um único período.	Ambos podem dividir suas férias em períodos
Empregado sob regime de tempo parcial:	Não poderiam converter 1/3 do período de férias em abono pecuniário.	Proibição revogada



FGTS

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço



FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO



O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS foi criado com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho. No início de cada mês, os empregadores depositam em contas abertas na Caixa Econômica Federal, em nome dos empregados, o valor correspondente, em regra, a 8% (oito por cento) do salário de cada funcionário. Em situações como demissão sem justa causa, rescisão por acordo, acometimento por doença grave e na aquisição de moradia própria, os empregados podem utilizar os valores de FGTS depositados em suas contas vinculadas.

Se tratando de contrato temporário de trabalho com prazo determinado, o percentual é de 2% (dois por cento), conforme dispõe o inciso II do art. 2º da Lei nº 9.601, de 21.01.98. Atualmente, a Lei que dispõe sobre o FGTS é a de nº 8.036, de 11.05.90.

O Fundo possibilita, ainda, a arrecadação de recursos para aplicação em programas sociais, tais como: habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana (ex. construção de casas populares, calçamento de ruas, rede de esgotos sanitários etc.).

OS OBJETIVOS PRETENDIDOS COM A INSTITUIÇÃO DO FGTS PODEM SER ASSIM RESUMIDOS:

- Remover os obstáculos ao bom funcionamento do mercado de trabalho;
- Formar um Fundo de Indenizações Trabalhistas;
- Oferecer ao trabalhador, em troca da estabilidade no emprego, a possibilidade de formar um patrimônio;
- Proporcionar ao trabalhador aumento de sua renda real, pela possibilidade de acesso à casa própria;
- Formar Fundo de Recursos para o financiamento de programas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana.



13º Salário

A gratificação natalina, mais conhecida como décimo terceiro, era uma prática comum, porém não obrigatória, até o início de 1960 em algumas empresas.

Essa gratificação tinha o objetivo de bonificar somente alguns colaboradores no final do ano. Para isso, era oferecido um bônus em dinheiro ou cestas básicas com alimentos típicos do feriado de Natal.

Foi somente em 1962 que essa gratificação passou a ser obrigatória por lei, sendo chamada de décimo terceiro salário ou gratificação natalina. A lei só foi sancionada devido a uma grande pressão dos sindicalistas e crítica dos trabalhadores.

O décimo terceiro salário, como o nome mesmo diz, corresponde a uma parcela a mais da remuneração do funcionário. O valor dessa gratificação varia de acordo com as normas estabelecidas na lei. A lei determina que o pagamento desse salário extra deve corresponder a 1/12 avos do salário de cada mês trabalhado.

É importante destacar que as faltas justificadas não são descontadas na hora de calcular o valor a ser pago no décimo terceiro, de acordo com o Art. 6º do Decreto nº 57.155/65. Isso significa que as faltas que são vigentes na lei não devem ser descontadas na bonificação. Quando o assunto são as faltas injustificadas, é importante saber que os colaboradores que faltaram por mais de 15 dias sem justificção em um único mês sofrem desconto no décimo terceiro.

Todos os colaboradores celetistas, ou seja, regidos pelas regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tem direito ao décimo terceiro. Sejam eles trabalhadores domésticos, rurais, urbanos, avulsos, aposentados ou pensionistas do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Mas, para que tenham direito a receber essa remuneração, devem ter trabalhado por no mínimo 15 dias na empresa.



O pagamento da gratificação feita em duas vezes é permitido por lei. Essa é a escolha mais comum das organizações ao decorrer do ano. Apesar disso, é importante entender o que disse no último tópico. Isso pois, para calcular o valor das duas parcelas não basta apenas dividir o salário líquido por dois.

As parcelas da gratificação de natal tem valores diferentes, sendo que a primeira parcela sempre terá um valor maior do que a segunda. Isso acontece porque a primeira parcela não apresenta nenhum desconto referente ao INSS e Imposto de Renda.

Para fazer o cálculo proporcional do décimo terceiro, o primeiro passo é saber o valor bruto do último salário do funcionário, ou seja, o salário do mês anterior.

Para finalizar, basta dividir esse valor por 2.

Fácil, não é mesmo?

AGORA QUE VOCÊ JÁ SABE CALCULAR A PRIMEIRA PARCELA.

A segunda parcela da bonificação acaba sofrendo os descontos do INSS e do Imposto de Renda. E isso implica na maneira de como fazer o cálculo do décimo terceiro.

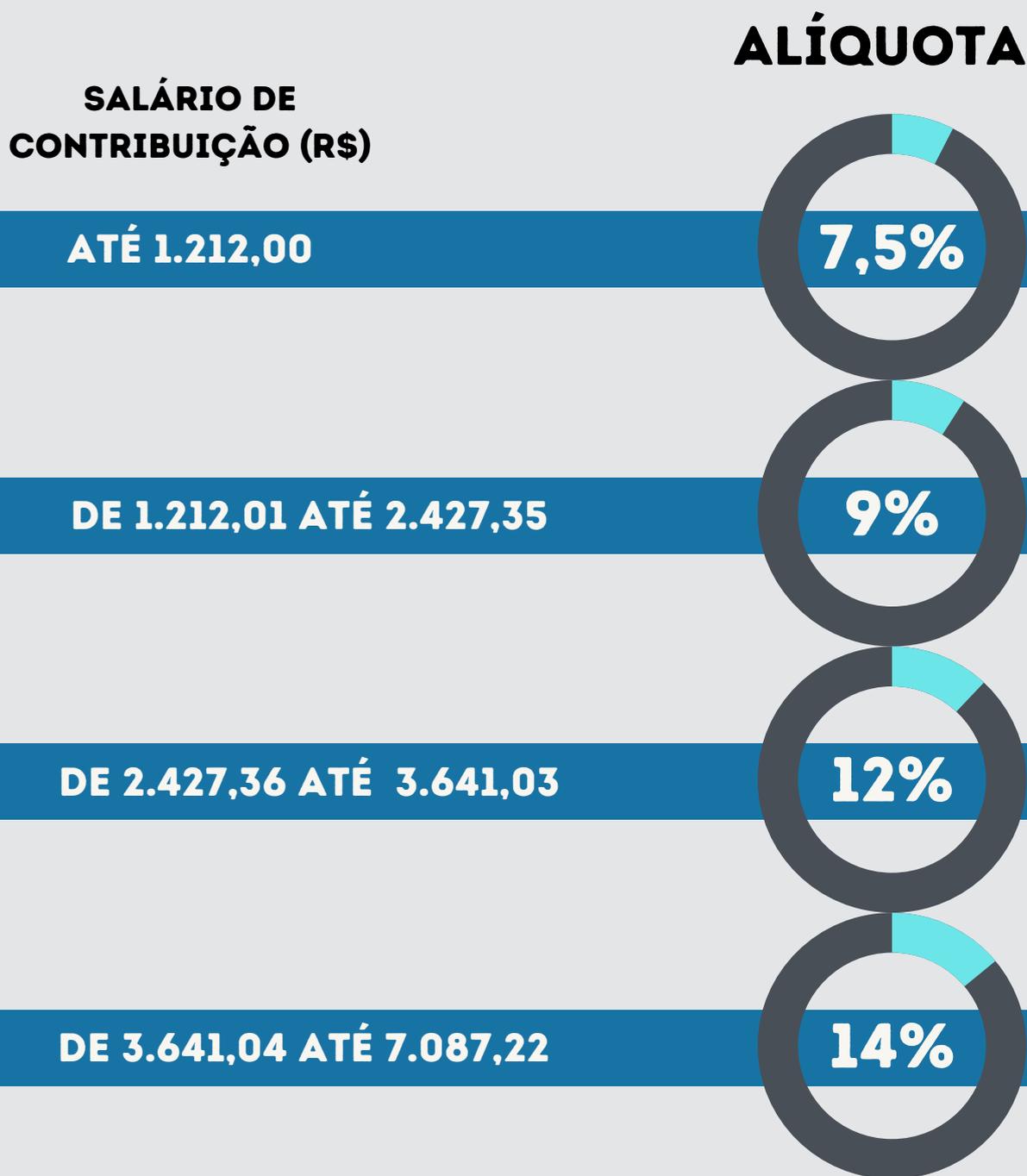
Por esse motivo, antes de explicar como calcular o décimo terceiro, vou explicar como fazer o desconto do INSS e Imposto de Renda. Assim, você estará apto para calcular a segunda parcela.

O primeiro passo para calcular o desconto do INSS no salário é entender que os descontos aplicados no salário mudaram recentemente. Com a Reforma da Previdência que aconteceu no fim de 2019, a maneira de calcular o desconto do INSS mudou. Essas mudanças só passaram a valer em março deste ano.



Antes, as alíquotas a serem descontadas eram fixas e variavam de acordo com a faixa salarial do empregado.

Agora, o desconto será progressivo. Com isso, não será mais aplicado uma única porcentagem sobre o salário. Quem tem uma remuneração maior, pagará mais. Já quem recebe menos, pagará menos. Ou seja, as alíquotas serão aplicadas acumulando em cada faixa do salário do colaborador, até o teto de R\$6.101,06. Confira a nova tabela:



Agora que você já sabe calcular o desconto do INSS de acordo com a nova tabela da previdência, veja abaixo como calcular o desconto do Imposto de Renda.

Para isso, antes você precisa subtrair o salário bruto pelo desconto do INSS. Isso, pois o resultado vai servir de base para descobrir o desconto do Imposto de Renda.

Os descontos do IR variam de 0% a 27,5% de acordo com a faixa salarial já com o INSS descontado.

Antes de continuar, veja a tabela de descontos do Imposto de Renda abaixo:

SALÁRIO	DESCONTO	PARCELA DEDUTÍVEL
Até R\$ 1.903,98	0%	R\$ 0
de R\$ 1.903,99 até R\$ 2.826,65	7,5%	R\$ 142,80
de R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15%	R\$ 354,80
de R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5%	R\$ 636,13
acima de R\$ 4.664,68	27,5%	R\$ 869,36

Para calcular a segunda parcela, siga os seguintes passos:

PASSO
01

Divida o salário bruto por 12

PASSO
02

Multiplique o resultado por 10:

PASSO
03

Subtraia o valor da primeira parcela do décimo terceiro

PASSO
03

Por fim, subtraia também os descontos do INSS e do IR, como você viu acima

O pagamento da primeira parcela do décimo terceiro pode acontecer **a partir do dia 1º de fevereiro**.

As datas limites para que o empregador pague o décimo terceiro variam para a primeira e a segunda parcela. Em síntese, o prazo para o pagamento da **primeira parcela** é o dia **30 de novembro e dia 20 de dezembro** para a segunda parcela.



Hora Extra

Existe uma definição sobre o que é a hora extra. Toda hora excedente trabalhada além da jornada de trabalho habitual e descrita por meio de contrato de trabalho é uma hora extra.

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é previsto que a jornada de trabalho não pode ultrapassar 8 horas por dia ou 44 horas semanais. Qualquer minuto ou horas que ultrapassem esse limite é considerada hora extra.

De acordo com o artigo 59 da CLT, a jornada excedente pode ser de até 2 horas diárias mediante acordo coletivo de trabalho ou contrato. Isso quer dizer que o máximo diário permitido possui um limite estabelecido por lei, porém em âmbito privado ou em convenção coletiva, pode haver aumento dessas horas caso exista acordo prévio entre as partes.

O valor das horas extras, em conformidade com o artigo 7º da CF, inciso XVI, obriga o pagamento de no mínimo 50% superior à hora normal. Ou seja, o pagamento da hora extra será o valor da hora normal + 50% do valor da hora normal de trabalho.

As empresas e os seus colaboradores devem entrar em um acordo quanto ao valor dessas horas extras, e essa informação deve constar no contrato de trabalho ou retificada por meio de um aditivo contratual.

O que não é hora extra?



Tempo de deslocamento de casa para o trabalho;



Tempo de deslocamento do trabalho externo para casa;



Permanência ociosa no local de trabalho mediante comprovação;



Troca de mensagens com colegas de trabalhos e gestores desde que não configure atividade extra como envio de e-mails e reuniões;



Trabalho externo excedente às horas normais sem comprovação ou solicitação;



Confraternizações (salvo política individual da empresa);



Minutos de tolerância de acordo com as políticas de cada empresa.





FINAIS DE SEMANA E FERIADOS

A depender da escala de trabalho a configuração da hora extra muda. No entanto, a hora extra do feriado e do final de semana, sábado e domingo, vale o dobro, ou seja, 100% da hora normal de trabalho.



As horas extras somam na remuneração no período de férias e no décimo terceiro. A CLT prevê que seja incluído a média das horas extras trabalhadas nos cálculos das duas remunerações.



Adicional Noturno

O adicional noturno é um benefício previsto na constituição brasileira para quem trabalha em jornada noturna. Trabalhadores celetistas que trabalham durante período da noite possuem uma carga horária contrária ao “horário comercial”, ou seja, sua jornada de trabalho começa à noite.

Esses empregados ganham o mesmo salário da jornada de trabalho diurna e o acréscimo de adicional noturno em sua folha de pagamento.

Por conta do acréscimo do adicional noturno, pode-se confundir o adicional com um salário noturno. Mas isso é um erro, pois, salário noturno não existe. Será a mesma base salarial dos outros, apenas com um acréscimo por trabalhar à noite.



A CLT dispõe horários diferentes de adicional noturno para seguintes categorias:

Atividades Urbanas



Atividades Rurais – Lavoura



Atividades Rurais – Pecuária



ATIVIDADES URBANAS

das 22h de um dia às 5h do dia seguinte;



ATIVIDADES RURAIS – LAVOURA

das 21h de um dia às 5h do dia seguinte;



ATIVIDADES RURAIS – PECUÁRIA

·das 20h de um dia às 4h do dia seguinte.



Qualquer trabalhador que exerça jornada noturna, deve receber o adicional. Até mesmo nos casos em que a jornada seja mista. Como por exemplo, alguém que entra no trabalho às 14h30 e sai às 22h30, essa pessoa realiza trabalho diurno e uma parte em noturno, e deve ser remunerada com adicional das 22h às 22h30.

De acordo com a CLT, a porcentagem mínima do adicional noturno é de **20% para trabalhadores urbanos e de 25% para trabalhadores rurais**. É importante verificar o que determina a convenção coletiva da categoria do trabalhador para o adicional noturno, pois o valor pode variar.



Licença-Maternidade

Licença-Paternidade

A **licença-maternidade** e a **licença-paternidade** são benefícios aos colaboradores que se tornaram pais e que são segurados do INSS. Mesmo as pessoas que, no momento, estão desempregadas, mas que continuaram a recolher a contribuição à previdência, têm direito a receber estes benefícios.

A licença-maternidade é garantida pela Constituição Brasileira a todas as mulheres que são contribuintes do INSS, mesmo se desempregadas no momento, como mencionado anteriormente.

Ao dar à luz ou adotar um bebê, a mulher pode se ausentar do trabalho durante 120 dias no mínimo, sem quaisquer tipos de prejuízos ao salário ou a sua posição na empresa. Nas empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, a licença-maternidade é de até 180 dias.



Nas empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, a licença-maternidade é de até 180 dias.

É importante ressaltar que a Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em novembro de 2017, não modificou as regras da licença-maternidade ou a quem ela se estende. O que a Reforma Trabalhista fez, entretanto, foi modificar a relação entre colaboradores e empresa, o que pode impactar as colaboradoras gestantes em relação a outros direitos.

Dessa forma, de acordo com a Nova Lei Trabalhista, a colaboradora gestante tem o direito de

1. Alterar seu local de trabalho em situações insalubres;

2. Ter um período para comunicar o empregador sobre a gravidez em caso de demissão;

3. Combinar o período de férias e o tempo de licença-maternidade para ficar mais tempo com o bebê;

4. Tirar pausas durante o expediente para amamentar o bebê; entre outros.



Portanto, têm direito à licença-maternidade, a mulher que:

1. Trabalha em regime CLT. Neste caso, a mulher recebe seu salário integralmente durante os meses que permanecer fora: 180 dias nas empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã e 120 para as demais.
2. Recolhe o INSS individualmente como estudante ou dona de casa por mais de 10 meses consecutivos (período de carência estabelecido pela Previdência). O salário equivale ao valor da contribuição.
3. É MEI ou empregada doméstica.
4. Está desempregada, mas é segurada pelo INSS. Estas mulheres têm direito aos benefícios desde que o bebê nasça até um ano e dois meses e meio após perder o emprego. Neste caso, o benefício é solicitado após o parto.
5. É portadora de necessidades especiais e segurada. Há a carência de 10 meses e o salário-maternidade será equivalente ao valor de um salário mínimo.

🔍 Condições especiais da licença-maternidade ✕

Algumas mulheres podem, ainda, solicitar o benefício da licença-maternidade diante de condições especiais. Veja abaixo que condições são estas:

- As mulheres que, durante o período de gestação, sofrem um aborto espontâneo também têm direito à licença-maternidade. No entanto, o período concedido é de 14 dias.
- A partir da 23ª semana de gestação, caso o bebê nasça sem vida (natimorto), a mulher terá direito à 120 dias de licença-maternidade.
- No caso de adoção de crianças de até 12 anos, o benefício pode ser concedido ao pai ou à mãe em guarda judicial para fins de adoção. Porém, a apenas um dos dois.
- A licença-maternidade pode ser solicitada a partir de 28 dias antes do parto ou até 92 dias após o nascimento do bebê. O início da licença deve ser informada à empresa por meio de atestado médico.

Licença- Paternidade



Assim como a licença-maternidade, a licença-paternidade é um benefício garantido pela Constituição Federal ao pai, após o nascimento de seu filho. O pai tem o direito de permanecer cinco dias em casa, sem quaisquer descontos em seu salário.

Vale ressaltar que, no caso de adoção, como mencionado anteriormente, apenas o pai ou a mãe pode ficar de licença. O outro deverá trabalhar normalmente. Porém, no caso de morte da mãe, o pai terá 120 dias de prazo de licença-paternidade.



Todo colaborador que se torna pai ou mãe tem direito a estes benefícios. A empresa que se recusa a concedê-los coloca-se em risco e pode sofrer multas e responder por ações trabalhistas.



Aviso Prévio





O aviso prévio é uma das obrigações legais estabelecidas pela CLT a serem seguidas toda vez que um contrato de trabalho é encerrado. Ele corresponde a um período de cerca de 30 dias, no qual o funcionário deverá continuar trabalhando na empresa até que, de fato, seja desligado.

Já no caso de demissão por parte da empresa, a contratante terá duas opções: **exigir que o colaborador cumpra com este período ou arcar com a multa prevista na legislação.**

Na maioria dos casos, o aviso prévio possui duração de 30 dias, mas isso não é uma regra geral. Isso acontece, porque em alguns casos, como no chamado aviso prévio proporcional, este tempo pode ser estendido em até 90 dias, de acordo com a duração do vínculo empregatício.

O aviso prévio é uma determinação legal em toda rescisão de contrato de trabalho, cujas regras estão estabelecidas pelo art. 487 da CLT e pela Lei 12.506/2011.





Rescisão de Contrato

A rescisão de contrato de trabalho nada mais é do que formalizar o término de um vínculo empregatício. É o encerramento da relação trabalhista e esta iniciativa pode partir tanto do empregador como do empregado.

Cada tipo de rescisão de contrato possui suas características e preveem regras que devem ser cumpridas pelo empregado como o aviso prévio, e pelo empregador, como o pagamento das verbas rescisórias.

A rescisão de contrato de trabalho é citada a partir do artigo 477 da CLT e segue até o 486. Após a reforma trabalhista alguns incisos foram revogados e a descrição da rescisão de contrato de trabalho passou a ser a seguinte:

“Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”





A reforma trabalhista de 2017 determinou algumas mudanças no processo de rescisão de contrato de trabalho.

Confira as principais:

01 Homologação dispensada

Não é mais obrigatória a homologação da rescisão perante o Ministério do Trabalho ou sindicato, bastando apenas o pagamento das verbas e emissão do recibo para que o empregado confirme o recebimento.

02 Mudança no prazo para pagamento das verbas rescisórias

A partir da reforma, a empresa tem 10 dias, contando do fim do contrato, para realizar o pagamento dos valores.

03 Tipo de pagamento

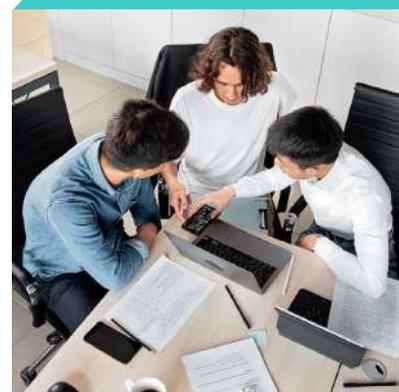
O depósito bancário passou a ser opção para a realização dos pagamentos, somando-se ao dinheiro em espécie e o cheque.

04 Demissão consensual ou comum acordo

Esse novo modelo de rescisão do contrato de trabalho permite uma saída onde ambas as partes aceitam o fim do vínculo empregatício.

05 Termo de quitação anual

O documento protege a empresa de futuros processos trabalhistas, já que, tem por objetivo comprovar que todas as regras e compromissos foram cumpridos durante o vínculo empregatício. Essa declaração é assinada por empregado e empregador.



A rescisão de contrato é oficializada por meio do TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho). Esse documento oferece inúmeras informações referentes ao empregador e ao empregado como data de demissão, admissão, tipo de contrato, verbas rescisórias, entre outros.

As principais regras que podemos destacar para que esse processo seja oficializado estão:

- **Identificação do tipo de rescisão de contrato de trabalho;**
- **Pagamento das verbas rescisórias;**
- **Exame demissional;**
- **Assinatura do termo de quitação anual;**
- **Emissão e assinatura do TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho);**
- **Informar o eSocial sobre o rompimento do contrato de trabalho.**

A quebra de vínculo empregatício possui várias modalidades. Se destacam entre as principais:

- **Demissão por justa causa;**
- **Demissão sem justa causa;**
- **Culpa recíproca;**
- **Demissão consensual ou por comum acordo;**
- **Pedido de demissão por justa causa;**
- **Pedido de demissão sem justa causa;**

REFERÊNCIA



https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm



<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/02/aprovada-em-2017-reforma-trabalhista-alterou-regras-para-flexibilizar-o-mercado-de-trabalho>



https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Decreto/D10854.htm



<https://www.pontotel.com.br/>



<https://www.jornalcontabil.com.br/>

CONTATO

EMAIL

Allan Johnny Matos de Mesquita

allanjmmesquita@gmail.com / allan.mesquita@ifrr.edu.br

Fabiana Letícia Sbaraini

fabiana.leticia@ifrr.edu.br

Documento Digitalizado Público

Produto Educacional Allan Johnny Matos de Mesquita

Assunto: Produto Educacional Allan Johnny Matos de Mesquita
Assinado por: Fabiana Sbaraini
Tipo do Documento: Dissertação
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Público
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- Fabiana Leticia Sbaraini, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 04/12/2023 20:09:42.

Este documento foi armazenado no SUAP em 04/12/2023. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifrr.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 137500

Código de Autenticação: 695cb8976e

