Cartilha do Trabalhador.
Conheça seus direitos.

CÂMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA
NOSSA VOZ. NOSSA FORTALEZA.

Tribunal Regional do Trabalho
7ª Região | Ceará

Realização

Câmara Municipal de Fortaleza
NOSSA VOZ. NOSSA FORTALEZA.

Tribunal Regional do Trabalho
7ª Região | Ceará

Apresentação do Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região
Durval César de Vasconcelos Maia

Caríssimos Trabalhadores e Trabalhadoras, Empregadores e Empregadoras. Tenho a grata satisfação de apresentar à sociedade cearense, de modo especial, às trabalhadoras, aos trabalhadores, bem como aos empregadores e às empregadoras, a **"Cartilha do Trabalhador. Conheça seus direitos."**, que tem por objeto principal a prestação de informações a respeito dos direitos e obrigações inerentes ao contrato de trabalho, constituindo, portanto, instrumento que deve servir de fonte permanente de consulta, sobretudo quanto às formas de acesso à Justiça do Trabalho de Primeiro e Segundo Graus.

Nesse contexto, a Cartilha tem a pretensão específica de disponibilizar aos referenciados trabalhadores, trabalhadoras, empregadores e empregadoras, notadamente para aqueles menos apetrechados de informações, especialmente, por falta de acesso à internet ou por desconhecimento dos sistemas informatizados do Tribunal, informações claras e objetivas que lhes permitam ajuizar reclamações e outros pedidos, seja no Tribunal, seja nas Varas do Trabalho da 7ª Região.

Assim, ficamos no aguardo de que a Cartilha alcance seus objetivos e que, ao final, seja instrumento de efetiva ajuda aos destinatários.

Boa leitura.

Durval César de Vasconcelos Maia
Desembargador-Presidente do Tribunal
Regional do Trabalho da 7ª Região
Biênio 2023-2024

Palavra do Presidente

A geração de emprego e renda é uma das maneiras de enfrentarmos o fenômeno da desigualdade social, bem como a situação de pobreza e vulnerabilidade vivenciada por milhares de brasileiros. No entanto, para além da recolocação no mercado de trabalho, precisamos conscientizar esses trabalhadores e trabalhadoras de que eles estão inseridos em um ambiente formal de relações individuais e coletivas que prevê direitos e deveres.

Esse é o objetivo principal da **"Cartilha do Trabalhador. Conheça seus direitos."**: assegurar o acesso às informações da legislação que rege as relações de trabalho no país. Por meio de um material atualizado, esses profissionais são empoderados, conscientizados e habilitados a exercerem suas atividades de maneira adequada e legal, promovendo a construção de uma relação de trabalho harmoniosa, saudável e produtiva.

Através do conhecimento, oferecemos aos trabalhadores a possibilidade, inclusive, de que eles próprios identifiquem se estão sendo submetidos a situações de irregularidade e desrespeito à legislação, bem como reflitam sobre comportamentos que podem estar em desacordo com a lei, prejudicando seus empregadores.

É louvável, portanto, essa iniciativa adotada na parceria entre a Câmara Municipal de Fortaleza e o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região – Ceará, ao publicarmos uma nova edição dessa valorosa Cartilha. Permitir que os trabalhadores e trabalhadoras conheçam os seus direitos e deveres é, também, uma questão de cidadania. Gesto que promove a inclusão social e proporciona a criação de um cenário de condições dignas de trabalho para todos.

Gardel Rolim
Presidente da Câmara
Municipal de Fortaleza

Sumário

DIREITOS BÁSICOS DO TRABALHADOR 12

Carteira de Trabalho 14

Contrato de Emprego 16

Contrato de Experiência 17

Salário Mínimo 18

Jornada de Trabalho 19

Trabalho Intermitente 20

Intervalo 21

Horas Extras 21

Banco de Horas 22

Regime de 12x36 22

Adicional Noturno 23

Estabilidade Provisória no Emprego 23

13º Salário (Gratificação de Natal) 24

Férias 25

Segurança e Saúde no Trabalho 27

Insalubridade 29

Periculosidade 29
Licença-Maternidade ou Licença à Gestante 30
Licença-Paternidade 30
Salário-Família 31
Rescisão de Contrato 31
Dispensa por Justa Causa 34
FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) 35
Seguro-Desemprego 36
Abono do PIS (Programa de Integração Social) 38
Do Trabalhador Doméstico 39
Da Proibição do Trabalho Infantil 40
Do Aprendiz (14 a 24 anos) 41
Direitos Coletivos Básicos do Trabalhador 42
Do Estagiário 43
Pessoa com Deficiência 44
Direito à Não Discriminação 45
Assédio Moral e Sexual 45
Trabalho Escravo Moderno 46
ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS 48
Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) 50
Justiça do Trabalho 51
Ministério Público do Trabalho 52
SINE-IDT 53
DENÚNCIAS 54
Denúncias 56
Comissão de Atualização – Cartilha do Trabalhador 57

DIREITOS BÁSICOS DO TRABALHADOR

Carteira de Trabalho

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é um documento de identificação dos trabalhadores brasileiros, que registra atividades profissionais e garante direitos trabalhistas e previdenciários. Atualmente, a CTPS pode ser emitida em formato digital ou físico. É na CTPS que são anotados os contratos de trabalho do empregado!

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

- A CTPS é emitida prioritariamente em **meio digital.**
  Somente de forma excepcional será emitida a CTPS física.
- Para obter a CTPS Digital:
  Site: **https://servicos.mte.gov.br/**
- Aplicativo: Disponível para download nas lojas de aplicativos, procurando por **"Carteira de Trabalho Digital"**.
- Para informações adicionais e serviços relacionados ao trabalho:
  Ministério do Trabalho e Emprego:
  https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br

QR CODE

ANOTAÇÕES OBRIGATÓRIAS

Data de Admissão
Data de Saída
Salário Inicial
Função
Alteração Salarial
Férias

PRAZO PARA ANOTAÇÃO PELO EMPREGADOR

- 5 dias.

Contrato de Emprego

O chamado contrato de emprego é a prestação de serviços com as seguintes características:

Pessoalidade

O empregado não pode mandar um substituto para o trabalho em seu lugar.

Onerosidade ($$)

O empregado recebe pagamento.

Subordinação

O empregado deve obedecer às orientações do empregador ou de seus encarregados.

Não Eventualidade

O empregado trabalha para o empregador com frequência estabelecida no contrato (e não apenas de vez em quando).

Existentes os elementos da relação de emprego acima descritos, existirá o contrato de emprego, mesmo que esteja mascarado por outros tipos de contrato.

Em caso de fraude, denuncie!

O agendamento para comparecimento ao plantão fiscal trabalhista da Superintendência Regional do Trabalho é feito pelo sítio eletrônico:

http://saaweb.mte.gov.br/inter/saa/pages/agendamento/main.seam

QR CODE

Contrato de Experiência

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

• É uma modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado e, portanto, deve haver assinatura da Carteira de Trabalho.

Prazo Máximo
Até 90 dias.

Prorrogação do Contrato
Uma vez (desde que não ultrapasse os 90 dias).

Vencido o Prazo
O contrato passa a vigorar por prazo indeterminado.

Efetivação
Se, ao final do contrato de experiência, o empregador decidir efetivar o empregado, o contrato passará a ser por prazo indeterminado, com todos os direitos e garantias correspondentes.

• É proibido **novo contrato de experiência após o término do primeiro.**

• Se o empregado é dispensado sem motivo justo antes do término do prazo, o empregador deve pagar indenização equivalente a 50% dos salários a que o empregado teria direito a receber, se tivesse continuado trabalhando até o final do contrato.

Salário Mínimo

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

Evolução do salário mínimo desde 2018	
2018	R$ 954,00
2019	R$ 998,00
2020	R$ 1.039,00
2021	R$ 1.100,00
2022	R$ 1.212,00
2023 (janeiro a abril)	R$ 1.302,00
2023 (a partir de maio)	R$ 1.320,00

Piso Salarial

Algumas categorias podem firmar um piso salarial por negociação coletiva, que valerá como "**salário mínimo**" da categoria na vigência da negociação.

ATENÇÃO:	Não pode ser inferior ao salário mínimo legal.

Jornada de Trabalho

É o período de tempo em que o empregado presta serviços ou permanece à disposição do empregador.

Jornada Máxima: **8 horas diárias** ou **44 semanais** (se outro limite não for previsto em acordo individual, coletivo ou convenção coletiva).

O empregador com mais de 20 empregados no estabelecimento é obrigado a registrar o ponto, de forma manual, eletrônica, por aplicativo ou por reconhecimento facial.

Ponto por Exceção: registro de ponto por exceção, isto é, anota-se o ponto apenas quando a entrada ou a saída não ocorrem no horário normal.

Repouso

Domingos e feriados são dias de repouso.

• Pode o empregador conceder folga noutro dia da semana para compensar o trabalho no dia de repouso.
• Para algumas atividades, o dia de repouso pode ser combinado para outro dia da semana (ex.: restaurantes).
• O empregado que trabalha aos domingos e feriados, sem folga compensatória, tem direito a receber o dia de descanso em dobro.
• O empregado deve ter folga sempre após seis dias de trabalho. Caso isso não ocorra, o sétimo dia deve ser pago em dobro.

Trabalho Intermitente

É o trabalho que se dá em períodos específicos ou em alguns dias na semana ou mês, **de forma regularizada** e com todos os direitos garantidos, como 13º, férias, entre outros.

Exemplos de trabalhos que podem ser intermitentes: garçons, copeiros, ajudantes, trabalhadores em eventos etc.

Flexibilidade de horários: a grande característica do trabalho intermitente é a flexibilidade de horários para o trabalhador, que pode conciliar diferentes atividades, como estudos, cuidados familiares ou outros empregos, pois não está vinculado a uma jornada fixa.

Oportunidade de renda adicional: o trabalho intermitente pode ser uma fonte de renda adicional para o trabalhador.

Direitos e benefícios: os trabalhadores intermitentes têm direito aos **benefícios proporcionais ao tempo de trabalho.**

É obrigatório contrato escrito.

Intervalo

O trabalhador tem direito a intervalos para repouso e alimentação.

DURANTE A JORNADA DE TRABALHO:
De 6 a 8 horas: intervalo de 1 a 2 horas.
Obs.: pode ser de até 30 minutos, desde que exista acordo coletivo.

De 4 a 6 horas: intervalo mínimo de 15 minutos.

A não concessão do intervalo obriga o empregador a **INDENIZÁ-LO**.

ENTRE DUAS JORNADAS DIÁRIAS (de um dia de trabalho para o outro):
Intervalo mínimo de 11 horas.

Horas Extras

Se a jornada contratual for de 4, 6 ou 8 horas, todas as horas excedentes deverão ser pagas como extras. A Lei estabelece o limite máximo de **2 horas extras diárias**.

Adicional Mínimo: em regra, de 50% sobre o valor da hora normal.

Havendo acordo, as horas extras poderão ser pagas com adicional maior ou compensadas com folgas.

Banco de Horas

A Lei admite a utilização de banco de horas, devendo respeitar as seguintes regras:

- **Compensação dentro do mesmo mês.** Não precisa de contrato escrito.
- **Compensação em até 6 meses.** Contrato escrito obrigatório.
- Pode ser pactuado de maneira coletiva entre o sindicato dos empregados e o do empregador, desde que a compensação das horas ocorra dentro do período de 1 ano.
- Mesmo havendo banco de horas, o limite máximo é de dez horas de trabalho por dia.
- As horas não compensadas devem ser pagas pelo empregador.

Regime de 12x36

A legislação admite a prática do chamado regime de 12x36, em que o empregado trabalha 12 horas e descansa 36.

É obrigatório acordo escrito.

Adicional Noturno

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

Na Cidade	Na Lavoura	Na Pecuária
22h às 5h	21h às 5h	20h às 4h

Valores Mínimos	
20% para o trabalhador urbano	25% para o trabalhador rural

Estabilidade Provisória no Emprego

Direito do empregado à manutenção do emprego, só podendo ser dispensado por justa causa ou em caso de pedido de demissão.

1. APLICA-SE EM CASOS DE:

1.1 ACIDENTE DO TRABALHO com afastamento pelo INSS: o empregado tem estabilidade provisória por 1 ano após o retorno ao trabalho.

1.2 DIRIGENTE SINDICAL: desde o registro da candidatura até 1 ano após o término do mandato.

1.3 MEMBRO DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO A ACIDENTES E ASSÉDIO (CIPA): desde o registro da candidatura até 1 ano após o término do mandato.

1.4 GESTANTE: desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

1.5 OUTRAS HIPÓTESES: há outras hipóteses de estabilidades provisórias previstas em negociações pelos sindicatos (exemplos: alguns meses após paralisação por greve; 1 ano antes da aposentadoria etc.).

Se dispensado injustamente, o empregado reclama na Justiça do Trabalho para obter a reintegração ou indenização.

13º Salário (Gratificação de Natal)

• **PAGAMENTO:** em até 2 parcelas.
• **1ª parcela:** até 30 de novembro.
• **2ª parcela:** até 20 de dezembro de cada ano.
• Se o empregado não trabalhou durante todos os meses do ano, recebe 13º salário proporcional. **Exemplo: admitido em 15/8/2022, terá direito ao valor correspondente a 5/12 do salário, em 2 parcelas, como acima informado.**
• O valor médio das horas extras, os adicionais de insalubridade, de periculosidade, de tempo de serviço, adicional noturno, dentre outras parcelas remuneratórias, devem compor o cálculo do 13º salário.
• Conta-se como mês inteiro o período igual ou superior a 15 dias.

Férias

Período de 30 dias para descanso e lazer a que tem direito o empregado a cada 12 meses de trabalho.

• **PERIODO DE CONCESSÃO:** após 1 ano de trabalho, o patrão tem os 12 MESES seguintes para conceder as férias, devendo avisar o empregado com pelo menos um mês de antecedência.

• **PRAZO:** se as férias forem concedidas fora do prazo, devem ser pagas em dobro.

• **TERÇO DE FÉRIAS:** o empregado deverá receber o valor do salário do mês antecipado e acrescido de, pelo menos, um terço (1/3).

• **PERÍODOS DE FÉRIAS:** havendo concordância do empregado, podem ser parceladas em até 3 períodos, com prazo mínimo de 14 dias em um deles. Os demais não podem ser inferiores a 5 dias.

• **QUANDO TIRAR FÉRIAS:** o empregador decide, mas é proibido que o início do gozo ocorra no período de 2 dias que antecedam feriado ou o dia da folga.

Abono de Férias ("Vender" as Férias)

A CLT autoriza a conversão em dinheiro de apenas 10 dias de férias.
Os demais dias têm de ser **utilizados para descanso.**

Férias Proporcionais

Se no momento da rescisão não houver sido completado um período de 12 meses, o empregado tem direito de receber o valor proporcional aos meses trabalhados.

• O empregado com mais de 5 faltas injustificadas durante o período aquisitivo terá reduzido o período de férias:

Reduções previstas no período de férias	
Até 5 faltas	**30 dias de férias**
Até 14 faltas	**24 dias de férias**
Até 23 faltas	**18 dias de férias**
Até 32 faltas	**12 dias de férias**
Acima de 32 faltas	**Não tem direito a férias**

Segurança e Saúde no Trabalho

Só em 2022, o Brasil registrou 612,9 mil acidentes de trabalho, dos quais 2,5 mil foram fatais. O Ceará registrou 10,9 mil acidentes no mesmo período, ocupando o 11º lugar no ranking dos estados com mais acidentes do país.

Os acidentes de trabalho podem ser evitados. Para isso, tanto o empregador como o empregado devem adotar uma cultura de prevenção nos ambientes de trabalho.

É obrigação do empregador dispor de uma política de gestão das condições ambientais de trabalho, cuidando da segurança e da saúde dos empregados. Por exemplo:

- Cumprir as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.
- Informar seus empregados dos riscos existentes no local de trabalho e das medidas adotadas para prevenção a tais riscos, oferecendo também os treinamentos e capacitações adequados.
- Manter programas específicos de gestão de riscos ocupacionais e de prevenção (Empresas de Maior Porte).

- **O empregado também tem deveres em relação à segurança nos locais de trabalho:**
  - Atender aos comandos do empregador ou preposto a respeito.
  - Informar os superiores dos riscos que identificar.
  - Fazer os exames ocupacionais.
  - Utilizar corretamente os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

- **Se ocorrer acidente por culpa do empregador (falta de cumprimento de normas de segurança):**
  - Indenização por danos materiais, físicos e morais, por meio de ação na Justiça do Trabalho.

- **Ocorrendo acidente, o empregador deve:**
  - Preencher a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT).
  - Realizar análise e investigação das causas do acidente de trabalho.
  - Afastar as situações de risco grave e iminente de acidente.
  - Dar ao trabalhador todo o atendimento médico necessário e encaminhá-lo para receber benefício do INSS.

- **Se a empresa não emitir a CAT:** o próprio empregado pode procurar assistência do INSS ou solicitar ao sindicato que expeça o documento.

Direito de Recusa ou Greve Ambiental

Caso o empregado identifique sua exposição a condições de grave e iminente risco de acidente, deve suspender imediatamente as atividades e comunicar seu superior hierárquico para a adoção das providências.

Insalubridade

Decorre da exposição a agentes nocivos à saúde (exemplos: calor, poeiras minerais, óleos lubrificantes, graxas, alvex, ruído, agentes causadores de doenças infecciosas etc.), conforme estudo específico do ambiente.

Em caso de exposição dos empregados a condições insalubres, é dever do empregador adotar medidas para afastar os trabalhadores dessas condições. Não sendo possível a adoção de medida eficaz, deve lhes fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados.

O empregador deve adotar medidas para afastar os trabalhadores dessas condições. Na falta ou insuficiência de EPIs, torna-se obrigatório o pagamento do adicional de insalubridade sobre o salário mínimo: **adicional de insalubridade de 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) ou 40% (grau máximo) sobre o salário mínimo.**

Periculosidade

Quando o empregado trabalha exposto a:
- Materiais ou substâncias explosivas.
- Eletricidade.
- Produtos inflamáveis.
- Violência urbana/rural.
- Trânsito com uso de motocicleta.

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

- Adicional de **30% sobre a remuneração do empregado.**

Licença-Maternidade ou Licença à Gestante

É o direito de afastamento do trabalho por 120 dias, que pode ser exercido 1 mês antes do parto.

- A estabilidade provisória, porém, é o direito de não perder o emprego desde o início da gravidez até 5 meses após o parto. Na maior parte desse período, a mulher trabalha.
- **INÍCIO DO AFASTAMENTO:** a partir de 1 mês antes do parto (conforme previsto na CLT).
- **PERÍODO DE AFASTAMENTO:** 120 dias em regra.
- Poderá o empregador, se assim optar, conceder 180 dias de licença.
- Durante a licença-maternidade, os salários são pagos pelo empregador, que deduz tais valores dos recolhimentos devidos à Previdência Social, exceto no caso da empregada doméstica, em que o salário é pago diretamente pelo INSS.

Direito à Amamentação:

Os estabelecimentos em que trabalhem pelo menos 30 (trinta) mulheres terão local apropriado para cuidados e assistência a seus filhos no período da amamentação.

Licença-Paternidade

É o direito do homem de se afastar do trabalho para acompanhamento da mulher e do filho recém-nascido.

- **PERÍODO DE AFASTAMENTO:** 5 dias a partir do dia do nascimento da criança.

Salário-Família

Benefício que a Previdência Social oferece ao trabalhador que tem filhos de até 14 anos de idade e recebe salário não superior a R$ 1.754,18 (valor vigente em 2023).

VALORES ATUAIS

- O valor do salário-família em 2023 é de R$ 59,82 por filho de até 14 anos de idade ou com deficiência.

- Não recebe salário-família: quem ganha acima de R$ 1.754,18.

COMO FUNCIONA?

O empregado deve entregar ao empregador cópia da Certidão de Nascimento dos filhos e apresentar a Carteira de Vacinação.

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

Rescisão de Contrato

Pedido de demissão

- É o fim do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, sem que o empregador tenha dado motivo.
- O pedido de demissão deve ser feito por escrito e assinado.
- O empregador preenche o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) com a relação das parcelas devidas.

- Todas as parcelas deverão ser calculadas considerando a média das horas extras prestadas.
- É necessário comunicar ao empregador com antecedência e cumprir aviso-prévio de 30 dias.
- O empregador pode dispensar o cumprimento do aviso-prévio.
- O descumprimento do aviso-prévio pelo empregado autoriza o desconto do valor do salário nas parcelas rescisórias.
- **Empregado com mais de 1 ano de trabalho recebe:**
- Saldo de salário, salário-família, 13º salário proporcional, férias proporcionais e férias vencidas acrescidas de 1/3.
- **Empregado com menos de 1 ano de trabalho recebe:**
- Saldo de salário, salário-família, 13º salário proporcional e férias proporcionais com acréscimo de 1/3.
- **FGTS:** quando pede demissão, o empregado não tem direito de sacar os depósitos do FGTS, nem pode requerer seguro-desemprego, pois parou de trabalhar por seu próprio interesse.

Rescisão por comum acordo

- Quando o trabalhador e o empregador entram em acordo mútuo para o encerramento do contrato de trabalho.
- **Na rescisão por comum acordo, o trabalhador tem direito a receber:**
- 50% do valor do aviso-prévio indenizado.
- Multa de 20% sobre o saldo do FGTS.
- Sacar 80% do saldo dos depósitos do FGTS.
- Não tem direito ao seguro-desemprego.

Rescisão de contrato – Dispensa sem justa causa

- É o encerramento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o empregado tenha cometido falta grave.
- O empregador preenche o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) com a relação das parcelas devidas.
- Todas as parcelas deverão ser calculadas considerando a média das horas extras prestadas e incluindo o período do aviso-prévio, média de horas extras, adicional de insalubridade ou de periculosidade, adicional noturno, dentre outras vantagens.
- Na CTPS, deve constar como data de saída o dia de término do aviso-prévio, ainda que não trabalhado.
- O empregado recebe: aviso-prévio trabalhado ou indenizado, saldo de salário, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional e multa de 40% pela dispensa injusta (sobre os depósitos do FGTS).
- Pode, ainda, sacar os depósitos do FGTS e requerer o benefício do seguro-desemprego.
- Deve levar: Termo de Rescisão, guias do seguro-desemprego e CTPS.
- Onde: para sacar o **FGTS**, em qualquer agência da CAIXA. Também é possível realizar a transferência do saldo através do app **Meu FGTS.**
- Para dar entrada no **seguro-desemprego**, nos postos do SINE, do SRT e nas agências da CAIXA (onde não houver SINE ou SRTb). Também é possível dar entrada através do Portal GOV.BR ou do app **Carteira de Trabalho Digital.**

- **HOMOLOGAÇÃO PELO SINDICATO FACULTATIVA.**
- **PRAZO DE PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS E ENTREGA DE DOCUMENTOS:** Até 10 dias a partir do término do contrato, sob pena de multa equivalente a 1 mês de salário do empregado.
- **RECUSA DO EMPREGADO:** o empregador pode depositar os valores em ação de consignação na Justiça do Trabalho.

Dispensa por Justa Causa

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

FALTA GRAVE DO EMPREGADOR (RESCISÃO INDIRETA) OCORRE EM CASOS DE:

- Exigir serviços superiores às forças do empregado; tratamento agressivo ou com rigor excessivo; expor o empregado a perigo; não pagar salários ou outras obrigações do contrato; ato lesivo à honra do empregado ou à de sua família; agressão física; redução dos serviços que altere o valor do salário, dentre outros.

- O empregado não é obrigado a concordar com a atitude do empregador, podendo discuti-la ao propor ação na Justiça do Trabalho.

- Depende de reconhecimento pela Justiça do Trabalho.

- **Se a falta grave foi cometida pelo empregador:** o empregado tem direito a todas as parcelas relativas à dispensa sem justa causa.

- **Descumprimento do contrato pelo empregador (por exemplo, atraso de salários):** Autoriza o empregado a não continuar a prestação de serviços, desde que comunique expressamente o motivo.

FALTA GRAVE DO EMPREGADO OCORRE EM CASOS DE:

- Desonestidade; mau procedimento no trabalho; comportamento irregular; concorrência com o empregador; desídia; embriaguez no serviço; violação de segredo da empresa; indisciplina; insubordinação; abandono do emprego; agressão à honra ou ofensas físicas ao empregador ou a terceiros, dentre outros.

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

- Empregado recebe: saldo de salários, 13º salário proporcional e férias vencidas e proporcionais.

- Não tem direito de sacar depósitos do FGTS e requerer o seguro-desemprego.

- Proibido registrar na Carteira de Trabalho que o empregado foi dispensado por justa causa.

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

FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço)

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

- É necessário ter a CTPS assinada.
- É obrigação do empregador depositar todos os meses 8% do valor dos salários (incluindo horas extras e adicionais salariais) do empregado na conta do FGTS.
- Não há desconto desse valor no salário do empregado.
    - **Em caso de dispensa sem justa causa:**
- O empregador deve depositar na conta vinculada a indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS de todo o contrato de trabalho.
    - **O saldo da conta pode ser sacado em caso de:**
- Dispensa sem justa causa.

- término do contrato por prazo determinado.
- rescisão por acordo mútuo (80%).
- para aquisição da casa própria.
- aposentadoria.
- após 3 anos fora do regime do FGTS (sem exercer emprego com carteira assinada).
- doenças graves (ex.: câncer e aids, dentre outras).
- falecimento.

- A Caixa Econômica Federal deve enviar, regularmente, extrato da conta para o endereço do trabalhador.

Seguro-Desemprego

É DEVER DO TRABALHADOR

- Somente receber o seguro-desemprego enquanto estiver desempregado, sem renda própria.

- Tão logo conseguir novo emprego, deve comunicar à CAIXA ou ao Ministério do Trabalho para cancelar o recebimento do benefício.

- É proibido receber seguro-desemprego depois de já estar empregado.

QUEM TEM DIREITO?

- Trabalhador dispensado sem justa causa.
- Ter pelo menos 12 meses de trabalho na primeira solicitação, 9 na segunda e 6 nas demais (consultar condições).
- Não possuir renda para sustento próprio e da família.

- Não estar usufruindo benefício do INSS (exceto pensão por morte ou auxílio-acidente).

QUANTAS PARCELAS?

- De 3 a 5 parcelas; depende do tempo de serviço do trabalhador e de quantas vezes já usou o benefício.

COMO REQUERER?

- A partir do 7º até o 120º dia após a data de dispensa para empregado formal. Do 7º ao 90º dia, após a data de dispensa para empregado doméstico, se o empregador tiver feito os depósitos do FGTS.
- Onde: no Ministério do Trabalho e Emprego, no SINE, ou, ainda, nas Agências da Caixa Econômica Federal.

- **Deverá apresentar:**
  - Carteira de Trabalho (se física).
  - Carteira de Identidade.
  - Guias do seguro-desemprego.
  - Comprovante de inscrição no PIS.
  - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT).
  - 2 últimos recibos de salários.
  - Comprovante de Saque do FGTS.

Abono do PIS
(Programa de Integração Social)

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

QUEM TEM DIREITO?

- Empregado registrado formalmente, ou seja, ter sido contratado por uma empresa que contribui regularmente para o PIS.
- Quem tiver recebido salário médio mensal de até 2 salários mínimos no ano-base que está sendo considerado.
- Quem tenha trabalhado pelo menos 30 dias no ano-base (com registro na carteira).
- Estar cadastrado no programa e possuir um número de inscrição no PIS.

COMO RECEBER?

- Acompanhe o calendário divulgado pela Caixa Econômica Federal, responsável pelo pagamento do PIS.
- Verifique a data correspondente ao seu mês de nascimento para saber quando estará disponível para saque.
- Para sacar o PIS, dirija-se a uma agência da Caixa Econômica Federal com documento de identificação com foto, número do PIS/NIS e Carteira de Trabalho.
- Caso prefira, utilize terminais de autoatendimento, app **CAIXA Tem** ou Internet Banking.

OBSERVAÇÃO

Os rendimentos e as quotas do PIS podem ser sacados nas agências da CAIXA. Informe-se no site www.caixa.gov.br

Do Trabalhador Doméstico

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

PODE SER CONSIDERADO EMPREGADO DOMÉSTICO

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

DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

- A Lei Complementar nº 150/2015 equiparou os domésticos aos demais trabalhadores, garantindo, assim, igualdade de direitos trabalhistas, como 13º salário, FGTS, aviso-prévio, previdência, horas extras, dentre outros.

DIREITO DO EMPREGADOR

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

ROMPIMENTO DO CONTRATO

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

Da Proibição do Trabalho Infantil

- O trabalho infantil é aquele exercido por trabalhador abaixo da idade mínima permitida, e não necessariamente por criança.

- É proibido pela Constituição Federal o trabalho de menores de 16 anos como empregados, exceto como aprendiz, a partir dos 14.

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

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

- Atenção: o Brasil adota a chamada Lista TIP das piores formas de trabalho infantil, que relaciona trabalhos proibidos para menores de 18 anos. A lista é extensa, mas podem ser citados alguns exemplos: trabalho doméstico; trabalho em feiras livres; venda de bebidas alcoólicas; trabalho em carvoarias; trabalho em construção etc.

- O adolescente tem direito à profissionalização.

Do Aprendiz (14 a 24 anos)

REQUISITOS DE VALIDADE DO CONTRATO DO APRENDIZ

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

DEVERES DO APRENDIZ

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

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

Direitos Coletivos Básicos do Trabalhador

- **Direito à filiação ou desfiliação sindical:** o trabalhador tem o direito de se filiar ou se desfiliar do sindicato de sua categoria profissional, de forma voluntária e sem sofrer represálias.

- **Contribuição sindical:** valor descontado do salário do trabalhador, anualmente, com o objetivo de financiar as atividades dos sindicatos. Não é obrigatório.

- **Direito de greve:** é assegurado aos trabalhadores como um instrumento de luta coletiva, permitindo que eles interrompam suas atividades como forma de reivindicar melhores condições de trabalho, salários, benefícios ou defender seus interesses.

- **Norma coletiva:** é o conjunto de regras firmadas por negociação entre o sindicato dos trabalhadores e o empregador, resultando em um acordo ou convenção coletiva.

Do Estagiário

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

REQUISITOS DE VALIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO

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

- A não observância dos requisitos de validade transforma o estágio em relação de emprego.

O ESTAGIÁRIO TEM DIREITO AINDA A

- Recesso de 30 dias (ver hipóteses).
- Bolsa e auxílio-transporte (estágios não obrigatórios).

Pessoa com Deficiência

A Lei nº 13.146/2015 enumera os direitos das pessoas com deficiência. Abaixo, alguns desses direitos:

- Acesso ao emprego, sendo proibida a discriminação contra pessoas com deficiência no processo de seleção.
- Adaptação razoável do ambiente de trabalho: o empregador deve adaptar o ambiente de trabalho desde que isso não resulte em custos desproporcionais.
- Cotas mínimas de trabalho na equipe, de forma a garantir mercado às pessoas com deficiência.
- Proteção contra dispensa discriminatória.
- Acessibilidade ao local de trabalho.
- Acesso a programas de qualificação.

Direito à Não Discriminação

- O direito à não discriminação é um princípio fundamental, garantido na CONSTITUIÇÃO e em normas INTERNACIONAIS.
- Proíbe a discriminação com base em raça, cor, gênero, religião, origem nacional ou étnica, orientação sexual, idade, deficiência, entre outras condições protegidas por lei.
- A discriminação pode ocorrer em diferentes áreas, como emprego, moradia, educação, saúde e justiça.
- Para combater a discriminação, o Brasil tem leis específicas e órgãos responsáveis pela promoção e proteção dos direitos humanos, além de adotar políticas afirmativas para promover a igualdade de oportunidades.

Assédio Moral e Sexual

- O assédio moral e sexual no trabalho é uma forma de discriminação e violência que ocorre no ambiente profissional.
- O assédio moral caracteriza-se por condutas abusivas, humilhações, intimidações ou ridicularizações sistemáticas para desqualificar e desestabilizar o trabalhador.
- O assédio sexual caracteriza-se por comportamentos indesejados de natureza sexual, como propostas, insinuações, gestos obscenos, toques não consentidos, entre outros, que criam um ambiente de trabalho hostil e ofensivo.
- O assédio moral e sexual no trabalho é uma violação dos direitos humanos e pode causar danos emocionais, psicológicos e físicos às vítimas.
- DENUNCIE!

Trabalho Escravo Moderno

No Brasil, infelizmente, ainda existe trabalho escravo, mesmo no século XXI. Entre 1995 e 2022, mais de 60 mil trabalhadores foram resgatados em ações coordenadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, com o apoio de diversas instituições. É necessário combater essa realidade, protegendo os direitos humanos e trabalhistas.

ALGUMAS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO ESCRAVO

Trabalhos forçados:

- Contratação por intermediário (chamado "gato").
- Confinamento do trabalhador mediante ameaça.
- Pagamento de salários fora do prazo legal de forma reiterada ou não pagamento.

Condições degradantes:

- Não disponibilização de água potável ou em quantidade insuficiente.
- Inexistência de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades.
- Trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente de acidente.

Jornada exaustiva:

- Prestar muitas horas extras de forma repetida no tempo.
- Trabalho com sobrecarga física ou mental por longas jornadas, de modo a comprometer a saúde e a segurança do trabalhador.

Restrição da locomoção do trabalhador em razão de dívida:

- Deslocamento do trabalhador de seu local de origem custeado pelo empregador, a ser descontado de seu salário.
- Trabalhador induzido a comprar bens essenciais em comércio do empregador ou de pessoa associada a este.

TRABALHO ESCRAVO MODERNO DOMÉSTICO

- Trabalho escravo moderno também ocorre no âmbito doméstico-familiar, afetando principalmente mulheres negras.
- Trabalhadores domésticos são afastados de suas famílias e explorados em troca de alimentação e moradia, sem remuneração adequada.
- Em 2022, foram encontrados 30 casos de trabalhadores domésticos em condições análogas à escravidão no Brasil.
- Identificar o trabalho escravo doméstico é desafiador, pois ocorre em ambiente privado e há dificuldades de denúncia, devido aos laços estabelecidos entre o trabalhador e a família exploradora.
- É crucial que a sociedade esteja consciente dessa realidade e capacitada para identificar e denunciar casos de trabalho escravo doméstico.

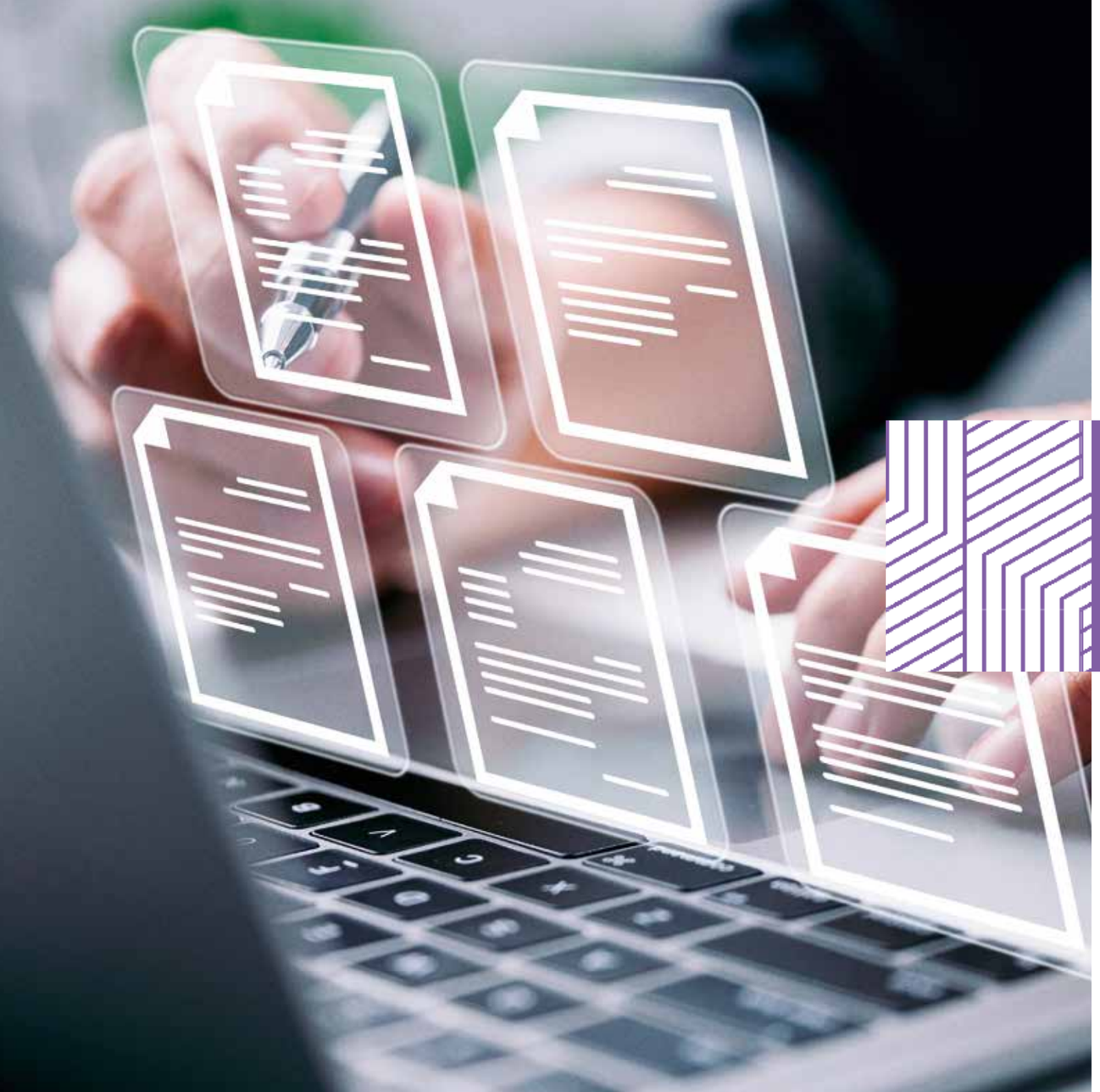
ESCRAVIDÃO MODERNA É CRIME!

- Pena de 2 a 8 anos de prisão (art. 149 do Código Penal).
- DENUNCIE. Não tenha medo. Você não será identificado.

ONDE DENUNCIAR

- **Através do sítio eletrônico do Sistema Ipê: https://ipe.sit.trabalho.gov.br/**
- **Superintendência Regional do Trabalho, Polícia Federal, Ministério Público do Trabalho ou Ministério Público Federal.**

QR CODE



ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

FUNÇÕES: elaboração de políticas públicas de trabalho, fiscalização do trabalho, mediação de conflitos trabalhistas, registro sindical, elaboração de normas de segurança e saúde no trabalho e manutenção de registros relacionados ao trabalho.

Em âmbito regional, o MTE é representado pela Superintendência Regional do Trabalho.

Auditoria-Fiscal do Trabalho (fiscalização do trabalho): através dos Auditores-Fiscais do Trabalho (AFTs), é incumbida de fiscalizar o cumprimento das normas relacionadas ao trabalho pelos empregadores. O AFT tem livre acesso a todas as dependências de estabelecimentos onde ocorra a prestação de serviços por empregados, podendo notificar a empresa para correção de irregularidades, ministrar orientações, lavrar autos de infração, interditar equipamentos e embargar obras. O AFT também é responsável por ministrar orientações ao público em geral a respeito das normas trabalhistas e por analisar acidentes de trabalho.

Plantão Fiscal: o Ministério do Trabalho e Emprego, através das Superintendências Regionais do Trabalho, oferece o serviço dos Plantões Fiscais Trabalhistas, em que Auditores-Fiscais do Trabalho atendem o público para dar orientações relacionadas às relações de trabalho, revisar cálculos rescisórios e coletar denúncias de violações às regras trabalhistas. Agendar comparecimento ao Plantão Fiscal: **http://saaweb.mte.gov.br/inter/saa/pages/agendamento/main.seam**

QR CODE

Justiça do Trabalho

FUNÇÃO: é a Justiça que resolve as demandas decorrentes das relações de trabalho. Embora a maior parte das ações seja proposta por empregados contra empregadores, as Varas do Trabalho solucionam litígios de interesse dos autônomos, eventuais, avulsos, dentre outros trabalhadores.

- **Não se deve confundir a Justiça do Trabalho com o Ministério do Trabalho.**
- **Cidadão consciente reclama seus direitos. Para isso existe a Justiça do Trabalho.**

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

Ouvidoria do TRT-7

A Ouvidoria é um espaço de participação social e fomento do exercício dos direitos de cidadania, auxiliando na transparência institucional e na promoção de qualidade do serviço público.

Para isso, recebe:

- **Denúncias • Reclamações • Dúvidas • Consultas.**
- **Sugestões e/ou elogios relativos aos serviços judiciários e administrativos prestados pela Justiça do Trabalho do Ceará.**

ENDEREÇO

Rua Desembargador Leite Albuquerque, 1077, Mezanino, Anexo 1
Aldeota | CEP: 60150-150 | Fortaleza/CE
Telefone: (85) 3388-9308 | WhatsApp: (85) 99167-1607
Site: https://www.trt7.jus.br/ouvidoria | E-mail: ouvidoria@trt7.jus.br

QR CODE

Ministério Público do Trabalho

ATRIBUIÇÕES: órgão público que atua na defesa dos direitos dos trabalhadores, por meio das Procuradorias Regionais do Trabalho, localizadas nas capitais de cada Estado da Federação e nos Ofícios situados nas principais cidades do interior.

Recebe denúncias feitas por sindicatos ou por empregados e promove inquéritos civis e ações judiciais para proteção e defesa de interesses do trabalhador, especialmente quanto aos seguintes assuntos:

- Discriminação do empregado por sua origem, sexo, idade, raça ou cor, estado civil, crença religiosa, convicção ideológica ou política, condição física ou mental, ou orientação sexual.
- Trabalho para o portador de deficiência física, visual, auditiva ou mental.
- Liberdade e dignidade no emprego.
- Relações de trabalho e falsas cooperativas.
- Condomínio de empregadores no meio rural.
- Contratações de servidores sem concurso público.
- Combate ao trabalho forçado.
- Combate ao trabalho infantil.
- Mediação e arbitragem de conflitos trabalhistas.
- Fiscalização do exercício correto do direito de greve.

ENDEREÇO

Av. Gen. Afonso Albuquerque Lima, 130 – Cambeba
E-mail: ouvidoria@mpce.mp.br | Telefone: (85) 3452-3738

SINE-IDT

Estou desempregado, como conseguir um emprego através do IDT/SINE?

- Faça o seu cadastro no portal www.idt.org.br, no site do Governo Federal (gov.br) ou presencialmente, em uma das unidades do IDT/SINE.
- O RG e o CPF são obrigatórios.

Como ser encaminhado para uma vaga de emprego

- A empresa define o perfil do trabalhador desejado e o que ele deve saber para o exercício da função.
- Depois disso, a vaga é incluída no sistema do IDT/SINE e fica disponível por um determinado período.
- Para ser encaminhado, o trabalhador precisa atender aos critérios definidos pela empresa que ofertou a vaga.
- Os resultados das seleções são de total responsabilidade da empresa.
- Não compete ao IDT/SINE apontar ou sugerir aprovados nem dar respostas sobre aqueles que não passaram nos processos seletivos.
- Para obter melhores resultados nas seleções, participe das nossas Oficinas de Orientação para o Mercado de Trabalho. Você vai receber dicas e orientações sobre como se comportar em entrevistas, elaborar um bom currículo e muito mais informações, para lhe ajudar a conquistar o seu emprego. Esteja atento às tendências no mercado da sua região. É muito importante estar preparado para as oportunidades que irão surgir.

DENÚNCIAS

Denúncias

As denúncias de irregularidades nas relações de trabalho podem ser apresentadas a diversos órgãos públicos de sua cidade, tais como:

- Sindicato de Trabalhadores.
- Ministério do Trabalho e Emprego.
- Plantão Fiscal da Superintendência Regional do Trabalho.
  (http://saaweb.mte.gov.br/inter/saa/pages/agendamento/main.seam)
- Ministério Público do Trabalho.
- Defensoria Pública.
- Varas da Justiça do Trabalho.

QR CODE

ONDE BUSCAR INFORMAÇÕES

Ministério do Trabalho e Emprego:

- Plantão Fiscal da Superintendência Regional do Trabalho.
  (http://saaweb.mte.gov.br/inter/saa/pages/agendamento/main.seam)

QR CODE

Ministério Público do Trabalho:

- Procuradoria Regional do Trabalho.
  (https://www.prt7.mpt.mp.br/servicos/denuncias)

QR CODE

Outros órgãos:

- Ordem dos Advogados do Brasil.
- Promotoria da Infância e da Juventude.
- Conselhos Tutelares.
- Comissão de Direitos Humanos da Câmara Municipal.
- Defensoria Pública.

ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA

CONSULTAS E INFORMAÇÕES: qualquer trabalhador pode obter orientação gratuita sobre seus direitos trabalhistas, junto aos seguintes órgãos e instituições:

SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL: todos os sindicatos têm advogados que prestam assessoria jurídica aos associados.

ESCRITÓRIO DA OAB NO FÓRUM AUTRAN NUNES (a ser implantado).

ESTAÇÃO TRABALHO: Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social do Estado do Ceará (STDS) – SINE-IDT (Fórum Autran Nunes).

FACULDADES DE DIREITO

DEFENSORIA PÚBLICA

Comissão de Atualização – Cartilha do Trabalhador

ATUALIZAÇÃO

Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima
Auditor-Fiscal do Trabalho – Superintendência Regional do Trabalho no Ceará.

José César Vieira Pinheiro Júnior
Analista Judiciário – TRT-7 – Assessor do Des. José Antonio Parente da Silva.

REVISÃO

Betânia Garcia
Coordenadora da Ouvidoria do TRT da 7ª Região, dentre outros processos.

Daniel Páscoa
Analista Judiciário – TRT-7 – Assessor do Des. José Antonio Parente da Silva.

Liliana Araripe
Analista Judiciária – Diretora da Divisão de Gestão de Precedentes.

SGPROPAG

Realização

Apoio