

22 DE OUTUBRO DE 2019



CLT - PRINCIPAIS DÚVIDAS TRABALHISTAS - RESUMO

Os principais direitos trabalhistas de acordo com a Nova Legislação Trabalhista num resumo completo, compilado e atualizado com artigos de referência em cada tópico para todas as dúvidas da Consolidação das Leis do Trabalho.

SILVIO CESAR
WWW.SALARIO.COM.BR

Com a reforma trabalhista, muitos brasileiros ainda ficam na dúvida sobre os próprios **direitos trabalhistas**. A verdade é que muita gente não sabe mais ao que tem direito, e até mesmo o que significam alguns termos básicos da [legislação trabalhista](#).

Pensando nisso, preparamos esse compilado com um completo e atualizado **resumo da CLT** com os direitos trabalhistas mais procurados e com mais dúvidas separados por tópicos com links para tirar todas as suas dúvidas sobre qualquer assunto.

Nele vamos falar sobre os principais direitos trabalhistas que o trabalhador brasileiro possui atualmente. Tirando todas as dúvidas sobre cada um dos tópicos da [CLT](#) para que assim você consiga ter mais clareza sobre o assunto.

Confira!



Contrato de trabalho



O Contrato de trabalho nada mais é do que o documento que firma a relação trabalhista entre o colaborador e a empresa. Nele, é possível encontrar todas as informações referentes ao vínculo de trabalho, como o salário, jornada de trabalho, benefícios (vale transporte, vale alimentação entre outros).

É preciso ter em mente que existem vários tipos de contrato de trabalho. E cada um deles possui direitos trabalhistas. São eles:

Contrato por tempo determinado

É quando o vínculo de trabalho tem uma data para começar e para terminar. Nesse caso, o prazo de término não deve exceder dois anos.

Contrato por tempo indeterminado

Nesse tipo de contrato de trabalho não existe um prazo para terminar o vínculo empregatício.

Contrato temporário

Esse tipo de contrato é firmado geralmente para cobrir as férias ou saída de outro colaborador.

Contrato eventual

O Contrato do tipo eventual firma um acordo, mas sem vínculo empregatício, uma vez que o profissional trabalha apenas por curtos períodos de tempo, não sendo considerado empregado do estabelecimento.

Contrato autônomo

Como o nome já diz, este é um tipo de contrato firmado entre empregador e empregado de maneira totalmente independente.

Todos esses contratos de trabalhos mencionados acima são legalizados por Lei e podem ser firmados entre um trabalhador e uma empresa.

Contrato de aprendizagem

TABELA DE SALÁRIOS		salário
JOVEM APRENDIZ		
CBO	Salário	Salário Aprendiz
Administração		
	R\$ 1.046,80	
Almoxarife		
	R\$ 812,71	
Atendente		
	R\$ 954,00	
Recepcionista		
	R\$ 979,57	



O contrato de aprendizagem geralmente é feito nas contratações visando o Programa Menor Aprendiz. Esse é um programa do Governo Federal que visa fornecer formação profissionalizante para jovens que desejam ingressar no mercado de trabalho.

Esse tipo de contratação só pode ser firmado por um período de dois anos. Além disso, o contratado precisa ter, obrigatoriamente, mais de 14 anos de idade e menos de 24.

Além disso, é necessário que o jovem que irá participar do contrato esteja inscrito em um programa de aprendizagem, do tipo formação técnico-profissional metódico. Essa formação precisa ser compatível com o cargo em que o jovem irá concorrer.

O contrato de aprendizagem também apresenta alguns diferenciais em relação a jornada de trabalho. Por exemplo, neste tipo de contrato, a jornada de trabalho é inferior se comparado ao regime CLT.

Contudo, o jovem que atua por meio desse tipo de vínculo tem os mesmos direitos de um profissional que atua em CLT integral. Ou seja, ele tem direito a 13º salário, férias remuneradas, FGTS, vale transporte e vale alimentação.

Mas, é preciso ter em mente que justamente por ser um contrato de aprendizagem, a empresa não pode exigir que o menor aprendiz tenha as mesmas funções de um funcionário que atua integralmente.

Contrato de estágio



O contrato de estágio também é uma das modalidades de vínculo entre empregado e empresa. Contudo, ao contrário dos demais, ele não se caracteriza como relação de trabalho.

Na verdade, juridicamente falando, esse tipo de contrato se trata basicamente de um termo de compromisso que é firmado entre estudante e empregador. Geralmente, esse tipo de vínculo é exigido por cursos superiores e técnicos, como uma forma de complementar a formação.

É muito comum que as faculdades e universidades exijam, por exemplo, que o estudante atue por seis meses em uma empresa da área como estagiário. Nesse termo firmado pelas partes, são determinadas todas as funções do profissional enquanto estiver no estágio.

O principal objetivo desse tipo de experiência é que o estudante possa colocar as suas competências, habilidades e conhecimentos adquiridos durante o curso em prática. Inclusive, por conta disso a carga horária desse tipo de vínculo é menor.

Outro grande diferencial desse tipo de contrato é que durante todo o período de vigência (que geralmente é de 12 meses, podendo ser estendido por mais 12), o estagiário esteja coberto por um seguro de vida. Nesse caso, o estagiário não recebe direitos como 13º salário, mas tem direito a uma bolsa auxílio.

Piso salarial mínimo da categoria



O piso salarial mínimo da categoria também é um dos direitos trabalhistas em vigência no Brasil. Esse termo nada mais representa do que a [remuneração mensal mínima](#) que deve ser paga a uma determinada categoria profissional, ou para profissões que estejam englobadas dentro de uma mesma categoria.

Nem todas as profissões legalizadas no Brasil possuem esse valor definido. Além disso o mínimo pode variar conforme o tipo de profissional, bem como a região onde ele atua.

Por exemplo, segundo a Federação Nacional dos Médicos (FENAM), em 2017 o [piso salarial mínimo](#) dos médicos que exerciam uma carga horária de 20 horas semanais era de R\$ 13.847,93. Normalmente essa remuneração é corrigida anualmente, assim como acontece com o [salário mínimo nacional](#). No entanto essa atualização também pode variar, pois essa alteração depende diretamente das negociações do sindicato da categoria e das empresas.

Em muitos casos, esse valor é determinado por lei. É o caso dos engenheiros, arquitetos, químicos, veterinários e agrônomos. Para essas profissões o valor é determinado pela Lei 4.950-A/66. De acordo com a legislação, o [profissional de engenharia](#) que exerce uma jornada de seis horas diárias deve receber 6 salários mínimos mensais (algo em torno de R\$5.988). Já aqueles que exercer uma jornada de 8 horas por dia devem receber cerca de 8,5 salários mensais (o que equivale a R\$ 8.483).

Jornada de trabalho



A jornada de trabalho nada mais é do que o período em que o trabalhador fica à disposição da empresa. Por lei, esse tipo de informação deve constar no contrato de trabalho. Além disso, é preciso ter em mente que existe uma jornada de trabalho máxima definida por lei. Ela varia conforme o país e no caso do Brasil é de 8 horas diárias, totalizando assim 44 horas semanais. Todo o tempo excedente desse máximo é considerado hora extra e deve ser pago como tal.

Importante ressaltar que esse período não considera:

- Tempo de descanso ou repouso;
- Tempo despendido para o trabalhador se deslocar de casa até o trabalho.

A jornada de trabalho é um dos direitos trabalhistas, uma vez que ela decorre do direito à vida, já que o excesso de trabalho pode interferir diretamente na qualidade de vida do trabalhador. Vale ressaltar que existem algumas situações especiais onde esse período é computado de forma diferenciada. É o caso da jornada com turnos ininterruptos.

Nessa opção, o trabalhador atua com constante revezamento de trabalho. Também existe a *in itinere*, que ocorre quando a empresa fica em local de difícil acesso, a empresa fornece a condução, e a jornada já conta a partir do deslocamento.

Artigos sobre jornada de trabalho:

- [Como funciona a jornada de trabalho em viagens a serviço da empresa](#)
- [A empresa pode reduzir jornada de trabalho e salário do funcionário?](#)
- [Como funciona a jornada de trabalho 12x36 de acordo com a Nova CLT](#)
- [Jornada de trabalho 44h de segunda a sábado – Veja como calcular](#)
- [Horário de almoço, café ou pausa entra no cálculo da jornada de trabalho?](#)
- [Jornada de trabalho noturna – Veja como funciona o cômputo de horas](#)
- [Sobreaviso – Saiba o que é e como funciona a jornada de trabalho de prontidão](#)
- [Aprenda a calcular a jornada de trabalho semanal e mensal](#)
- [Intervalo intrajornada e interjornada de trabalho – Entenda a diferença](#)
- [Jornada de trabalho parcial e intermitente – Entenda as diferenças de acordo com a Nova Lei Trabalhista](#)

Horas extras



O pagamento de horas extras também é um dos direitos trabalhistas garantidos por lei para os trabalhadores que atuam de carteira assinada. É considerado período adicional de trabalho todo aquele que excede a jornada de trabalho convencional.

No caso do trabalhador que atua 8 horas diárias, por exemplo, tudo o que excede esse tempo é considerado hora extra. Nesse caso, deve-se pagar 50% sobre o valor da hora normal, para o período excedente, segundo o que determina a Constituição Federal/1988.

Por exemplo, se o trabalhador ganha R\$ 10,00 por hora de trabalho, e trabalhou 10 horas ao invés de 8h, deverão ser pagas duas adicionais. Nesse caso, ao invés de R\$ 10,00, o trabalhador recebia R\$ 15,00.

Logo, se ele fez duas horas extras, receberá R\$ 30,00.

Um detalhe importante sobre esse direito trabalhista é que existem algumas regras que precisam ser seguidas. No caso, o trabalhador não pode fazer mais do que duas horas extras por dia, totalizando no máximo 10 horas semanais.

Contudo, existem algumas exceções onde esse limite pode ser extrapolado. É o caso, por exemplo, de quem trabalha com escala 12 x 36. Mas, a empresa ainda fica obrigada a manter uma jornada semanal de, no máximo, 44 horas semanais.

Férias



O direito a férias também é garantido por Lei para os trabalhadores formais. As empresas precisam, obrigatoriamente, dar as férias remuneradas para seus funcionários após 12 meses de trabalho com carteira assinada.

Contudo, esse também é um dos benefícios trabalhistas que sofreu alterações com a Reforma da Previdência. Antes, as férias tinham que ser concedidas, obrigatoriamente, em 30 dias seguidos.

Agora, é possível segmentar as férias em até três períodos, sendo que um obrigatoriamente precisa ter no mínimo 14 dias de duração. Além disso, os outros dois períodos de férias não podem ser inferiores a cinco dias cada.

Logo, vamos supor que o trabalhador tenha tirado 15 dias de férias em um período. Ele poderá tirar mais dez em outro, e mais cinco no terceiro. No entanto, não é possível dividir as férias em três períodos de 10 dias.

A nova regra para esse direito também mudou o período em que o trabalhador pode tirar férias. No caso, ele não pode mais entrar no período dois dias antes do descanso semanal, bem como em feriados.

Por exemplo, se na semana de início das férias terá o feriado de sete de setembro, ele não poderá entrar de férias nos dias 5 e 6. Ele deve entrar ou antes do dia 5 de setembro ou depois do dia 8.

Décimo terceiro



O décimo terceiro salário geralmente é um benefício trabalhista muito aguardado por muitos trabalhadores. Esse direito trabalhista nada mais é do que uma gratificação anual que é dada ao trabalhador que atua de carteira assinada. O décimo terceiro foi criado em 1962, pelo então presidente, João Goulart.

O valor do 13º é equivalente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal. Por exemplo, se o trabalhador atuou os 12 meses na empresa, ele receberá o valor integral de uma remuneração mensal.

Agora, vamos supor que ele ganhe um salário de R\$ 1.200 e que trabalhou 6 meses no ano. Ele receberá R\$ 600 de 13º, pois 1/12 do salário mensal é R\$ 100. E como ele trabalhou 6 meses na empresa, tem direito aos R\$ 600.

Essa gratificação é paga em duas vezes. A primeira parcela precisa ser paga pelo empregador entre 1º de fevereiro e 30 de novembro. Já a segunda deve ser paga no máximo até o dia 20 de dezembro.

No entanto, segundo a legislação trabalhista, negociações com entidades sindicais por meio de Convenção Coletiva podem alterar esses prazos. Mas, é importante ressaltar que a empresa que não paga os 13º salários de seus funcionários até a data determinada por lei, fica sujeita ao pagamento de multa administrativa.

FGTS



O FGTS pode ser solicitado em casos de demissão sem justa causa ou de comum acordo com o empregador segundo a Nova Lei Trabalhista

O Fundo de Garantia é mais um dos direitos trabalhistas criado para proteger o trabalhador. O seu objetivo é formar um fundo para quando o empregado é demitido sem justa causa, bem como auxiliar na formação do seu patrimônio.

A principal forma de saque desse valor é quando o profissional é demitido sem justa causa. No entanto, esse dinheiro também pode ser sacado em outras situações de necessidade do trabalhador, tais como:

- Entrada ou financiamento de casa própria;
- Aposentadoria;
- Rescisão por acordo;
- Fechamento da empresa;
- Doenças graves (como Aids ou câncer);
- Em caso de necessidade pessoal urgente e grave, como inundações, desde que a situação tenha sido reconhecida por portaria do governo federal.

Para que seja possível que o trabalhador conte com esse fundo, o empregador precisa depositar, mensalmente, um valor referente a 8% do salário do empregado. Vale destacar que esse depósito não pode ser descontado da folha de pagamento, como acontece com o INSS.

Atualmente, o Governo Federal liberou o saque de contas inativas para trabalhadores que não têm movimentação nelas por mais de três anos. Além disso, também foi liberado saques de até R\$ 500 das contas ativas, bem como a modalidade de saque-aniversário, onde o empregado pode sacar parte do fundo anualmente.

INSS e Imposto de Renda no salário



Imposto de Renda

INSS

O INSS e o Imposto de renda no salário são dois impostos trabalhistas pagos sobre a remuneração mensal do trabalhador.

A contribuição do INSS é descontada do salário como uma forma de garantir a aposentadoria do trabalhador no futuro. O valor varia conforme o salário do trabalhador:

- Quem ganha até R\$ 1.317,07 tem 8% de desconto;
- Quem ganha entre R\$ 1.317,08 e R\$ 2.195,12 tem 9% de desconto;
- Quem ganha entre R\$ 2.195,13 e R\$ 4.390,24 tem 11% de desconto.

Já o imposto de renda é um tributo que visa analisar quanto os brasileiros estão ganhando, bem como arrecadar fundos para os cofres públicos. E assim como o INSS, o valor varia conforme o salário do trabalhador:

- Quem ganha até R\$ 1.903,98 é totalmente isento;
- Quem ganha de R\$ 1.903,99 até R\$ 2.826,65 tem uma alíquota de 7,5%;
- Quem ganha de R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05 tem uma alíquota de 15%;
- Quem ganha de R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68 tem uma alíquota de 22,5%;
- Quem ganha acima de R\$ 4.664,68 tem uma alíquota de 27,5%.

No caso do INSS, ele precisa vir especificado na folha de pagamento. Por sua vez o imposto de renda precisa ser declarado e pago uma vez ao ano.

Vale transporte



O vale transporte é mais um dos direitos dos trabalhadores que atuam sob regime CLT, conforme o que diz a lei 7.619 de 1987. Ele não tem natureza salarial, logo, não pode ser usado como base do cálculo do INSS, FGTS e Imposto de Renda.

Por conta disso, o vale transporte não deve ser concedido em dinheiro, mas com passagens para o sistema de transporte urbano da região. No caso de São Paulo, por exemplo, ele pode ser concedido através do bilhete único.

O trabalhador que atua em dias extras que não estão previstos em contrato de trabalho, deve receber o vale transporte referente a eles. Por sua vez, caso falte, tire licença ou entre de férias, os dias não trabalhados são deduzidos.

Além disso, a lei também prevê que o empregador desconte até 6% do benefício na folha de pagamento do empregado. Mesmo que o trabalhador use uma quantia maior do que a de 6%, o empregador é obrigado a arcar com o restante do custo.

Lembrando que esse benefício é para trabalhadores que utilizam transporte público para se locomoverem até o trabalho. O empregado que vai trabalhar com carro próprio, por exemplo, não recebe esse direito.

Vale refeição



Apesar de não ser um benefício obrigatório pela CLT, o vale refeição também é um dos direitos trabalhistas. Ele passa a ser obrigatório uma vez que é previsto no contrato de trabalho ou em [acordos, convenções e dissídios coletivos](#).

Isso quer dizer que se o empregador conceder uma vez esse direito, não poderá deixar de conceder posteriormente. Além disso, ele pode conceder um valor superior ao estipulado em contrato, mas nunca inferior. Outro ponto importante sobre esse benefício é que ele não pode exceder 20% do salário contratual.

Ou seja, se o empregador não fornecer a refeição para o trabalhador de forma gratuita, ele não pode cobrar mais de 20% sobre a remuneração mensal.

É preciso deixar claro, também, a diferença do VR, vale refeição, para o VA, vale alimentação. O primeiro deve ser concedido por meio de cartão magnético, que pode ser usado para o pagamento de refeições em estabelecimentos conveniados da empresa, como restaurantes, cafés e padarias.

Por sua vez, o VA é voltado para a compra de alimentos básicos para o empregado e sua família.

Um detalhe importante a ser ressaltada é que, por Lei, alguns tipos de produtos não podem ser comprados com o VR. É o caso das bebidas alcoólicas e de cigarros.

Vale alimentação e cesta básica



O vale alimentação e a cesta básica são dois direitos trabalhistas que, apesar de também não serem obrigatórios, geralmente são concedidos através de acordo individual e coletivo. No caso de ambas as opções, o objetivo é fornecer alimentação básica para o trabalhador e sua família.

O vale alimentação é concedido da mesma forma que o vale refeição, via cartão magnético. Contudo, nesse caso ele só pode ser usado em estabelecimentos como supermercados, mercearias e padarias.

Já a cesta básica é o kit concedido pelo empregador que contém alimentos básicos como arroz, feijão, macarrão entre outros. Existem também versões mais elaboradas que possuem até mesmo itens de higiene pessoal.

Assim como o vale refeição, se esses benefícios não forem concedidos gratuitamente pelo empregador, como uma forma de bonificação, eles podem ser descontados do salário. No entanto, o desconto não pode ser maior que 20% da remuneração.

Outro ponto importante é que assim como o vale refeição, nenhum desses dois benefícios pode ser usado na base de cálculo de INSS, FGTS entre outras contribuições.

Contribuição sindical



A contribuição sindical é um tributo trabalhista opcional pago pelo trabalhador. O objetivo dela é fortalecer o movimento sindical, permitindo que os sindicatos de todo o país tenham condições de reivindicar os direitos em nome dos trabalhadores.

Antes da reforma trabalhista, essa contribuição era obrigatória. Contudo, com as mudanças proporcionadas por ela, [agora esse tributo é pago de forma opcional](#).

O valor da contribuição sindical é referente a um dia de trabalho. Logo, se você ganha R\$ 80 por dia, terá que pagar esse valor uma vez ao ano para o sindicato.

Importante ressaltar que mesmo os trabalhadores que não pagam a contribuição sindical podem ter o suporte dos sindicatos. Não há (ou não deveria haver) discriminação nesse sentido entre os pagantes ou não pagantes.

Entre os benefícios que o trabalhador pode buscar estão: tirar dúvidas, receber orientações sobre questões trabalhistas, denunciar irregularidades. No entanto, existem alguns diferenciais que os sindicatos podem oferecer apenas para quem é sindicalizado ou que contribui anualmente.

É muito comum por exemplo, sindicatos terem sedes campestres ou no litoral onde os trabalhadores que pagam o tributo ou são sindicalizados podem ter acesso gratuito. Já outras entidades oferecem descontos em serviços como cursos de capacitação, idiomas, planos de saúde e muito mais.

Licenças trabalhistas



Ao todo a CLT (que o grupo de regras que determina os direitos trabalhistas) possui sete tipos de licenças trabalhistas). São elas:

- **Licença maternidade:** Concedida a trabalhadora gestante. Tem como objetivo permitir o afastamento temporário para que ela possa se preparar para o parto, bem como acompanhar o bebê nos primeiros meses de vida.
- **Licença paternidade:** É fornecida ao trabalhador que é pai, quando o filho nasce ou é adotado. O objetivo é permitir que ele atenda as primeiras necessidades do recém-nascido, como o registro cartorial do nascimento.
- **Licença óbito:** licença concedida quando algum parente próximo do trabalhador falece, como o cônjuge, filho ou pais.
- **Licença de casamento:** é concedida para os funcionários que casam em cartório ou no religioso.
- **Licença para o serviço militar obrigatório:** essa é uma licença concedida aos funcionários que precisam prestar o serviço militar obrigatório. Por meio dela, o trabalhador consegue garantir o retorno a vaga após a finalização do período obrigatório.
- **Licença não remunerada:** é concedida quando o funcionário precisa se ausentar por um longo período de tempo por diversos motivos, como, por exemplo, fazer uma especialização fora do país.
- **Licença médica:** é um afastamento concedido quando o funcionário precisa fazer algum tipo de tratamento de saúde.

Salário família



O salário família é um dos direitos trabalhistas que muitos trabalhadores não fazem ideia de que existe. Esse é um benefício pago para trabalhadores formais e avulsos de acordo com a quantidade de filhos que possuem.

Para ter direito, os filhos precisam ter menos de 14 anos de idade. A única exceção é para aqueles que são considerados inválidos. Nesse caso, não há limite de idade.

Além disso, para se enquadrar nesse benefício o funcionário também precisa se enquadrar dentro do limite máximo de renda.

Importante ressaltar que o [empregado doméstico](#) também pode receber esse benefício, basta requerer diretamente ao empregador. Por sua vez o trabalhador precisa solicitar esse direito a entidade sindical ou órgão gestor de mão-de-obra da categoria que está vinculado.

Já os trabalhadores que estão recebendo algum tipo de auxílio, como o auxílio doença, precisam fazer essa solicitação diretamente para o INSS. Outro ponto é que aposentados homens com mais de 65 anos, e mulheres com mais de 60, que possuem filhos que se enquadrem dentro dos requisitos também podem solicitar o salário família.

Além disso, é preciso ter em mente que o salário família é diferente do bolsa família. O primeiro é um direito trabalhista, enquanto o segundo um programa social.

Adicional noturno



O adicional noturno também é um dos direitos trabalhistas que tem como objetivo ajudar os trabalhadores que atuam em um período diferenciado. Podem receber esse benefício profissionais que trabalham a partir das 22h até às 5h.

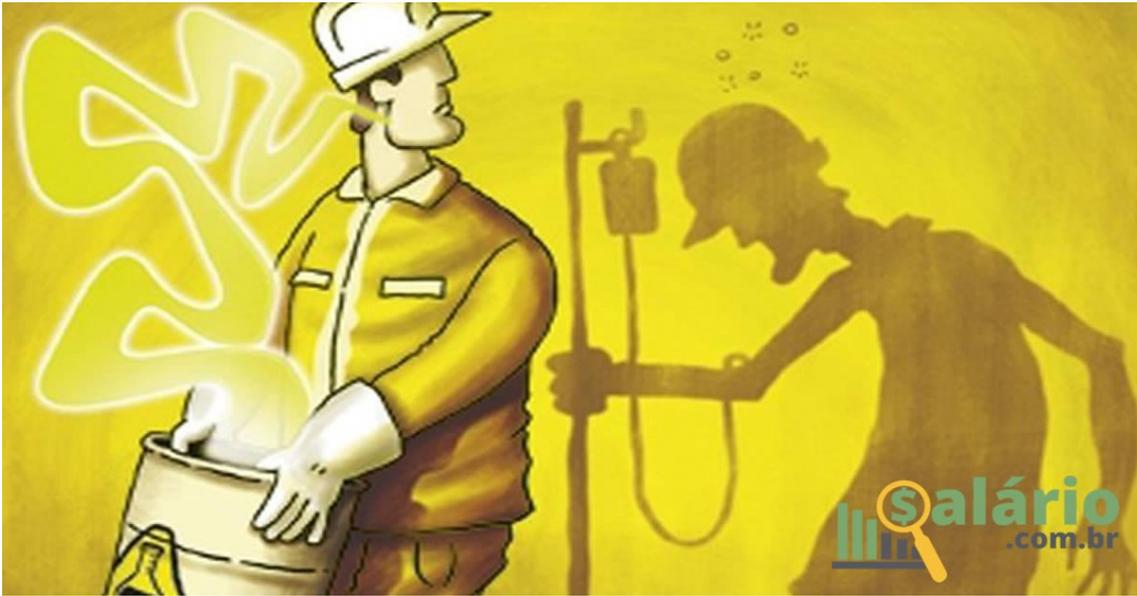
Assim como outros benefícios, esse também tem algumas regras. A primeira regra é que a hora normal durante esse período é de apenas 52 minutos e 30 segundos.

Para quem atua nesse período, é acrescentado 20% sobre a hora normal. Por exemplo, se o trabalhador ganha R\$ 10 por hora normal, durante o período noturno ele vai ganhar R\$ 12.

Outra regra importa é que se o adicional noturno é pago com frequência, ele também passará a integrar a base de cálculo de férias, FGTS, INSS, 13º salários, horas extras e rescisão de contrato. Logo, trabalhadores do terceiro turno geralmente já tem os valores integrados aos cálculos.

Um detalhe importante é que depois da reforma trabalhista, a prorrogação do adicional noturno perdeu a validade. Isso quer dizer que, por exemplo, se o trabalhador inicia a sua jornada às 23h, e termina às 7h, o adicional só será contabilizado até às 5h. As duas horas restantes serão consideradas normais.

Insalubridade



Outro direito trabalhista previsto em Lei para os profissionais que atuam sob regime CLT é o adicional de insalubridade. Ele é concedido aos trabalhadores que exercem funções laborais que os expõem a agentes nocivos à saúde.

Dentro do grupo de agentes nocivos considerados pelo Ministério do trabalho estão os ruídos excessivos, radiação, temperaturas extremas e agentes químicos.

Além disso, a lei determina que existem três graus de insalubridade, o que interfere diretamente na porcentagem do adicional. O primeiro nível, de grau mínimo, dá direito a 10%.

O segundo grau, considerado médio, de 30%. Já o terceiro e último, considerado o máximo de todos, dá direito a 40%. Um detalhe importante é que esse adicional é feito com base no salário mínimo do Estado e não da remuneração mensal do trabalhador.

Contudo, no caso de profissões que tenham um piso salarial determinado por meio de convenção coletiva, ele será calculado com base nesse valor.

Esse benefício também é contabilizado em outros cálculos relacionados ao trabalhador, tais como férias, 13º salário, FGTS e aposentadoria. Importante ressaltar que ele precisa ser obrigatoriamente pago junto com a remuneração mensal, não podendo ser convertido em produtos e/ou comodidades.

Periculosidade



Ambientes de trabalho podem ser considerados perigosos ou insalubres, depende da avaliação do Ministério do Trabalho.

O adicional de periculosidade é mais um dos direitos trabalhistas que também visa dar mais segurança ao trabalhador, por conta de sua jornada de trabalho diferenciada. Ele é concedido aos profissionais que exercer funções que os colocam em contato com elementos que podem provocar danos à sua integridade física.

No caso desse benefício, o trabalhador recebe 30% sobre a hora normal. Logo, se o trabalhador ganharia R\$ 10,00 em uma função convencional, com o adicional de periculosidade ele ganharia R\$ 13,00.

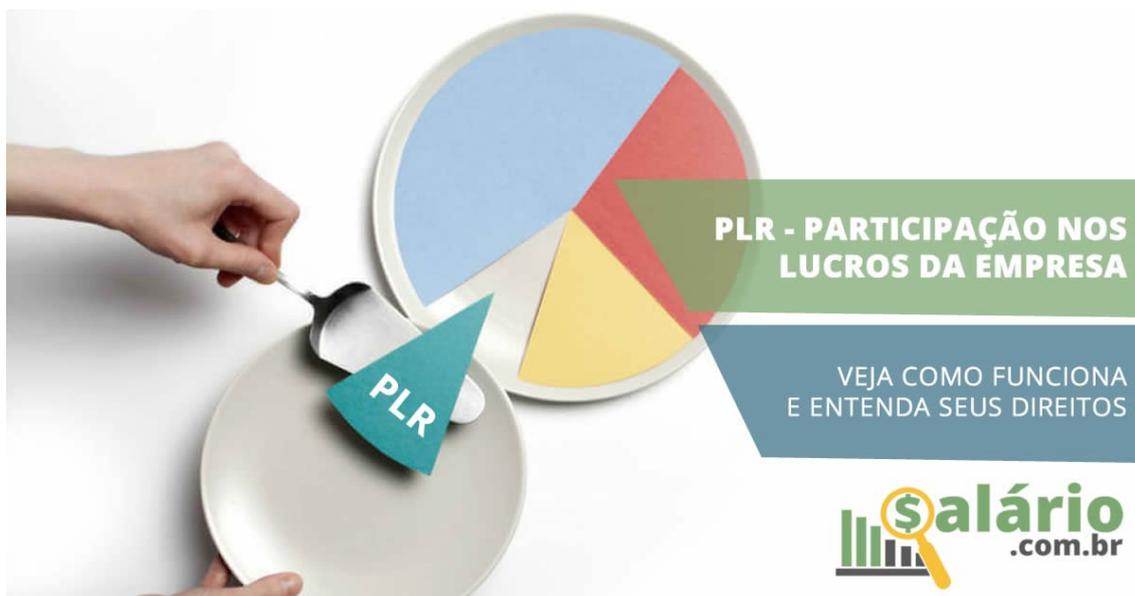
Além disso, esse adicional também é contabilizado na base de cálculo para direitos como FGTS, INSS, férias e 13º salário. Ele também é considerado na hora de aposentadoria.

Outro detalhe importante sobre esse adicional é que ele pode ser acrescentado em conjunto com outros. Por exemplo, se o profissional atua com elementos perigosos em uma jornada de trabalho que começa as 22h e vai até as 4h, além do adicional de periculosidade ele também tem direito noturno.

Contudo, é importante ressaltar que os adicionais são acrescentados apenas no salário base. Bonificações, premiações e gratificações não são acrescidas desse tipo de benefício.

Além disso, apenas as profissões determinadas pelo Ministério do Trabalho podem receber esse tipo de adicional.

PLR (Participação nos Lucros e Resultados)



A PLR faz o funcionário participar mais ativamente da vida contábil da empresa, já que ele participa não só dos lucros como dos resultados, sejam eles bons ou não.

Outro direito trabalhista que não é obrigatório, mas que merece destaque é a Participação nos Lucros e Resultados (PLR). É comum que algumas empresas chamem esse benefício de PPR (Programa de Participação nos Resultados).

Esse direito, quando concedido pelo empregador, precisa estar de acordo com a lei 10.101/00. É ela que prevê todo o modo de funcionamento desse incentivo a produtividade.

O modo de funcionamento desse benefício é simples. Basicamente o funcionário tem direito a uma porcentagem nos lucros da empresa anualmente.

Nenhuma empresa é obrigada a pagar esse benefício. Contudo, uma vez que opta por concedê-lo precisa obedecer a algumas regras. A primeira delas é que a PLR precisa ser negociada entre a empresa e os funcionários.

Essa negociação pode ser feita por meio de convenção ou acordo coletivo; ou através de uma comissão paritária escolhida pelas partes. Outra regra para empregadores que optam por conceder esse benefício é que todos os colaboradores, sem qualquer tipo de exceção, devem receber a participação nos lucros.

O que a empresa pode fazer é estabelecer determinados valores para cargos e níveis hierárquicos. Além disso, ela também pode criar metas que devem ser atingidas para que a participação nos lucros seja liberada.

Acúmulo e desvio de função



Muitos trabalhadores não sabem, mas um dos direitos trabalhistas que eles podem recorrer é quando há o acúmulo e desvio de função. O acúmulo ocorre quando o trabalhador exerce além de suas próprias funções, a de outro cargo. Já o desvio acontece quando o trabalhador acaba fazendo tarefas diferentes para as quais foi contratado.

Quando uma dessas situações acontece, o trabalhador tem alguns direitos. Para começar que ele poderá pedir um [aumento salarial](#) referente as funções adicionais ou distintas que lhe foram designadas.

Contudo, é importante ressaltar que caso o trabalhador entre com uma [ação judicial](#), segundo artigo 818 da CLT e artigo 333 do CPC cabe a ele provar o acúmulo ou desvio de função.

Além disso, é preciso ter em mente que algumas funções são consideradas de mesma natureza. Por conta disso, caso o trabalhador exerça, não será caracterizado como [desvio de função](#).

Por exemplo, um motoqueiro que foi contratado para entregar encomendas e correspondências, pode fazer a cobrança dos itens entregues, mesmo que isso não esteja especificado no seu contrato. O mesmo acontece com caminhoneiros que precisam receber o pagamento das cargas ente outras funções. Por conta disso é importante ficar atento.

Rescisão



A rescisão também é um direito do trabalhador. Basicamente ela consiste na suspensão do contrato de trabalho, por parte do empregado ou do empregador, e pode ocorrer por justa causa ou sem justa causa.

Quando há essa suspensão, o trabalhador tem direito de receber alguns valores rescisórios, dependendo do tipo da rescisão feita. Veja abaixo as modalidades possíveis:

- **Com justa causa:** ocorre quando alguma falha grave foi cometida pelo funcionário e nesse caso o empregador não precisa pagar nada.
- **Sem justa causa:** quando a empresa pede o desligamento sem motivo. Nesse caso é feito o aviso prévio, e o trabalhador recebe o salário referente aos dias trabalhados, bem como parte do FGTS, uma multa rescisória e valores referentes a 13º e férias.
- **Decisão do profissional, com justa causa:** Quando é a empresa que comete uma falha grave, o funcionário pode pedir o cancelamento do contrato sem precisar cumprir aviso prévio.
- **Decisão do profissional, sem justa causa:** Quando o funcionário quer se desligar da empresa sem nenhum motivo. Aqui ele também precisa cumprir o aviso prévio e tem direito a valores rescisórios como o salário dos dias trabalhados, férias e 13º salário.

Outros artigos sobre rescisão trabalhista:

- [Rescisão Indireta: Entenda como funciona e motivos do pedido de demissão](#)
- [Rescisão Trabalhista: Os valores da indenização podem ser parcelados?](#)

Acordo trabalhista



Acordo trabalhista foi por muitos anos considerado uma prática ilegal. Contudo, com a reforma trabalhista ele passou a ser legalizado.

Segundo o art. 484-A da CLT (Reforma Trabalhista), o empregado e o empregador podem entrar em acordo para extinguir o contrato de trabalho. Nesse caso, se o aviso prévio for indenizado, apenas 15 dias serão pagos.

O trabalhador também só receberá 20% da multa rescisória sobre o saldo do FGTS (20%). Já as verbas trabalhistas como 13º salário e férias deverão ser pagar de maneira integral.

O trabalhador também terá direito a sacar até 80% do seu saldo do fundo de garantia. Mas, em contrapartida, ele não poderá receber o benefício do seguro-desemprego.

Mas, é importante ressaltar que apesar do acordo trabalhista ter passado a entrar em vigor, algumas questões e práticas continuam sendo consideradas ilegais e fraudes.

Todo tipo de acordo firmado fora do previsto em lei é ilegal. Além disso, fazer anotações na CTPS com o objetivo de comprovar um vínculo de emprego que não existiu ou de um desligamento que não foi realizado, também são práticas fraudulentas.

Isso porque, com isso, o trabalhador consegue fazer recebimento do FGTS ou do seguro-desemprego. E isso é considerado crime de estelionato previsto no art. 171 do Código Penal.

Há ainda a possibilidade de [acordo extrajudicial](#).

Aviso prévio



O aviso prévio pode ser indenizado na rescisão ou trabalhado por pelo menos 30 dias dependendo do tempo de empresa e circunstâncias da demissão.

O aviso prévio é um direito que foi pensado para auxiliar tanto o trabalhador como o empregador. O objetivo dele é justamente dar tempo hábil para o empregado procurar um novo trabalho, e a empresa buscar um novo profissional para ocupar a vaga.

Esse período se inicia quando há quebra de contrato por uma das partes. Ou seja, a empresa resolveu dispensar o trabalhador antes ou o trabalhador pediu desligamento antes do término do contrato.

Em ambos os casos o trabalhador precisará trabalhar 30 dias, sendo que receberá pelos dias trabalhados. Se por ventura a empresa dispensar o trabalhador sem querer que ele cumpra o aviso prévio, ela terá que pagar o salário correspondente, bem como os benefícios referentes ao período, como vale transporte e vale alimentação.

Agora, se é o trabalhador que opta por não cumprir esse período, os 30 dias de aviso prévio poderão ser descontados dos valores rescisórios.

Uma regra importante sobre o aviso prévio é que a cada um ano trabalhado, três dias são acrescentados ao período. Por exemplo, se o trabalhador atuou na empresa por 5 anos e então foi dispensado, o aviso prévio deverá ser de 45 dias e não 30.

Confira outros conteúdos sobre aviso prévio:

- [Aviso Prévio – Cálculo online do valor trabalhado ou indenizado](#)
- [Aviso prévio retroativo é legal? Como funciona? Veja o que diz a Nova Lei Trabalhista](#)
- [Aviso prévio trabalhado – Veja como funciona e seus direitos](#)
- [Aviso prévio indenizado – Veja como funciona e seus direitos](#)
- [Como saber quantos dias tenho que trabalhar no aviso prévio?](#)

Seguro Desemprego



O seguro desemprego é um dos direitos trabalhistas mais populares e conhecidos hoje em dia. No entanto, por conta das mudanças na previdência social, ele sofreu algumas alterações.

Ele é concedido quando o trabalhador é demitido sem justa causa de uma empresa. Além disso, existem outras situações que também permitem a concessão desse auxílio, tais como:

- Trabalhadores que tiveram o emprego suspenso para realização de curso ou qualificação profissional oferecido pela empresa contratante;
- Pescadores que atuam profissionalmente, e que estão em período do defeso;
- Trabalhadores que foram resgatados de situações de escravidão;
- Trabalhador doméstico que tenha sido demitido sem justa causa.

O seguro desemprego pode ser pago de três a cinco parcelas. E o valor vai depender de um cálculo que leva em consideração a média dos últimos três salários, com exceção do pescador profissional, trabalhador resgatado de situação de escravidão e empregado doméstico. Nesse caso o valor é de um salário mínimo.

O prazo de requerimento desse benefício, para o trabalhador formal, é do 7º ao 120º dia após a dispensa. Já quem vai se qualificar, deve solicitar durante a suspensão do trabalho.

O pescador profissional pode solicitar em até 120º do início do período de defeso. Empregado doméstico tem o prazo do 7º ao 90º dia após a sua dispensa, e o trabalhador resgatado tem até o 90º dia a partir da data que foi resgatado.

Dicas do que fazer se alguns dos direitos trabalhistas não estiver sendo cumprido

Se por ventura você identificar que alguns de seus direitos trabalhistas não está sendo cumprido, é recomendado colocar algumas dicas em prática:

Converse com o RH

A primeira dica é conversar com o RH da empresa. Muitas vezes esse departamento acaba se esquecendo de algum benefício, principalmente quando ele não é recorrente, como o caso das horas extras. Nesse caso, uma conversa direta com o setor pode já colocar fim ao problema, sem qualquer tipo de discussão judicial.

Procure o sindicato

Outra dica é entrar em contato com o sindicato. Como existem convenções coletivas que alteram o modo de funcionamento de várias regras dos direitos trabalhistas, é melhor se informar se nenhuma regra foi modificada.

Caso o sindicato verifique que realmente a empresa não está arcando com suas responsabilidades, poderá dar todas as orientações necessárias para mover uma ação judicial.

Fale com um advogado especializado em direito trabalhista

Mais uma das dicas do que fazer é falar com um advogado especializado em direitos trabalhistas. Em alguns casos o próprio trabalhador pode entrar com uma ação judicial. No entanto, a legislação trabalhista possui vários termos e processos complexos. Por conta disso é indicado procurar um especialista sobre o assunto.

Ele poderá verificar junto a empresa uma negociação direta, para evitar o acionamento do Ministério do Trabalho. Ou, caso não haja nenhum tipo de acordo, poderá entrar com uma ação judicial oficialmente para que os direitos sejam respeitados.

Conclusão

Esses são alguns dos principais direitos trabalhistas. É importante ter em mente que pela legislação, o trabalhador em regime CLT pode sim recorrer a justiça caso qualquer um de seus direitos seja respeitado.

Nesse tipo de situação, é indicado que a pessoa procure o sindicato de sua categoria, ou um advogado especializado na área trabalhista. Assim, será possível receber todas as orientações necessárias.

Além disso, é importante que o cidadão se informe frequentemente sobre possíveis atualizações ou mudanças nos direitos trabalhistas. Em caso de dúvida, não hesite em procurar uma unidade do Ministério Público do Trabalho na sua cidade.