




# CONHECENDO SEUS DIREITOS TRABALHISTAS



# APRESENTAÇÃO

A presente cartilha tem por objetivo orientar, com linguagem informal, clara e objetiva, os empregados terceirizados em atividade no PJERJ quanto aos seus direitos previdenciários, trabalhistas e contratuais, bem como recomendá-los a informar o descumprimento de quaisquer desses direitos à equipe de fiscalização do contrato (gestores do contrato, fiscais técnicos ou fiscais setoriais).

Assim, com intuito de facilitar a comunicação, deixaremos, por vezes, o formalismo de lado para buscar maior entendimento dos conceitos legais e jurídicos ora abordados.



# CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)

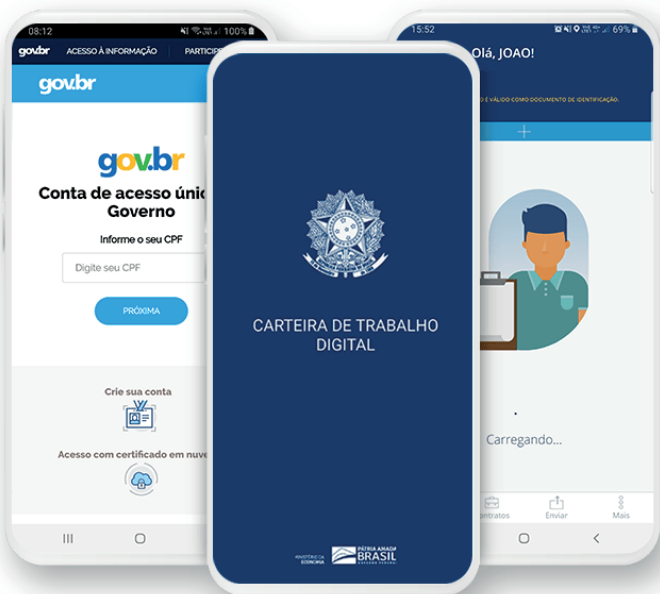
A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é o documento obrigatório para todos os empregados regidos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Ela traz elementos essenciais do seu contrato de trabalho, como: data de admissão, data de saída, salário inicial, função, alterações no salário, férias, dentre outros.

É importante que você baixe, na sua loja de aplicativos, o aplicativo Carteira de Trabalho Digital para ter acesso ao documento e suas funcionalidades.



Após baixar e instalar o aplicativo no seu celular, você deverá fazer o acesso usando o seu usuário do sistema gov.br (mesmo usuário e senha usado para acesso à carteira digital de vacinação).

No aplicativo você deverá conferir os dados do seu contrato de trabalho atual, como data de admissão, salário informado, cargo. Qualquer erro nos dados deve ser reportado à empresa contratada. Caso não seja adotada nenhuma providência, você pode contatar o servidor do PJERJ responsável pela fiscalização do seu contrato, informando o equívoco.



## ATENÇÃO

Após a contratação, o prazo para anotação da CTPS por parte do empregador é de até cinco dias úteis.

Quem ainda possui a CTPS física deve mantê-la guardada para comprovar os registros nela existentes, caso seja necessário.

## SALÁRIO

É a retribuição em dinheiro paga pelo seu empregador pelo trabalho realizado. O salário pode ser pago por mês, semana, dia, hora ou atividade realizada, de acordo com o contrato de trabalho.

### ATENÇÃO! Aviso importante

Nos contratos de prestação de serviços terceirizados no PJERJ, o salário, normalmente, é estipulado de forma mensal e deve ser pago até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado. Caso você verifique atraso no pagamento, deve comunicar essa ocorrência, o mais rápido possível, à equipe de fiscalização.



Você deve sempre **estar atento ao salário previsto** em acordo ou convenção coletiva de trabalho da sua categoria. Caso não tenha salário fixado em lei, em acordo ou convenção coletiva de trabalho, saiba que ninguém deve receber valor inferior ao salário-mínimo.



### 13º SALÁRIO

Se você exerceu sua atividade pelo período de doze meses do ano tem direito a receber um salário a mais. Esse salário é chamado de gratificação natalina ou décimo terceiro. Se você exerceu suas atividades por período inferior aos doze meses do ano tem direito a receber valor proporcional ao período trabalhado. Por exemplo, se trabalhou por apenas 6 meses no ano, no mês de dezembro terá direito a receber metade do valor do 13º. (6 meses/12 meses). O pagamento do 13º pode ser parcelado em até duas vezes. A primeira parcela deve ser paga até 30 de novembro e a segunda parcela, até 20 de dezembro, salvo outras opções previstas em negociação sindical.

## JORNADA DE TRABALHO

É o período de tempo em que o empregado presta serviço ou está à disposição do empregador. Toda jornada de trabalho tem um tempo estabelecido e uma carga horária máxima para ser exercida.

Normalmente, a duração máxima da jornada de trabalho é de 8 horas por dia e 44 horas por semana. Em regra, o trabalhador exerce suas atividades por 8h diárias de segunda a sexta ( $8 \times 5 = 40h$ ) e 4h no sábado, completando as 44h. Contudo, é possível que às 44h horas semanais sejam realizadas de segunda a sexta, mediante uma carga horária diária maior por meio de acordo escrito com o empregador.

### IMPORTANTE

Algumas classes têm jornada de trabalho diferenciada por determinação de lei ou negociação sindical (acordo ou convenção coletiva). No caso dos cabineiros de elevador, a jornada máxima diária é de 6h, sendo proibido qualquer acordo visando ao aumento das horas de trabalho.

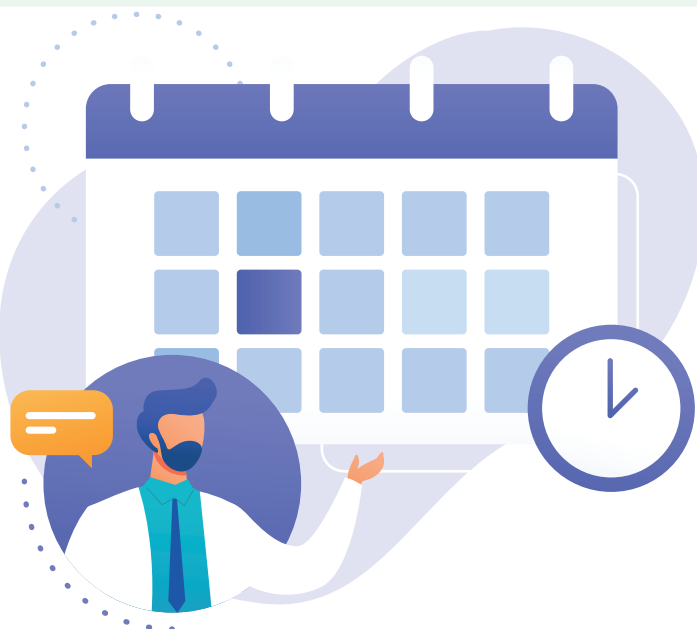


## HORÁRIO DE ALMOÇO

O trabalhador tem direito a intervalos para repouso e alimentação. Se a jornada de trabalho for de oito horas, o intervalo deve ser entre uma e duas horas. Se a jornada de trabalho for de seis horas, o intervalo deve ser de, no mínimo, 15 minutos.

## REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

São os dias em que você não trabalha, mas recebe seu salário. Na prática, domingos e feriados são os dias de repouso do trabalhador. O empregado que trabalha em domingos e feriados, sem folga compensatória, deve receber o dia de descanso em dobro. Mediante acordo, o repouso semanal pode ser concedido em outro dia.



## ADICIONAL NOTURNO

O trabalhador que exerce suas atividades no horário compreendido entre 22h de um dia e 5h do dia seguinte em atividades urbanas deve receber, no mínimo, 20% a mais do que a remuneração do trabalho exercido durante o dia. Esse acréscimo é pago com o nome de adicional noturno. Uma coisa interessante é que a hora normal tem a duração de 60 minutos. Mas, nas atividades urbanas, a hora noturna é computada como sendo de 52 minutos e 30 segundos, por conta de previsão na lei. Na prática, quem trabalha das 22h às 05h, verifica no seu relógio que se passaram 7 horas de trabalho, o que chamamos de hora cronológica, porém, deverão ser consideradas 8 horas de trabalho noturno.



## INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

A **INSALUBRIDADE** ocorre quando o profissional fica exposto a agentes nocivos a sua saúde como agentes físicos (calor, ruídos), químicos (gases) e biológicos (vírus, bactérias) no exercício das suas atividades ou operações.

Quem trabalha nestas situações tem direito a receber um adicional de até 40% — incidentes sobre o salário mínimo vigente ou outra base prevista na convenção coletiva. Esse adicional pode ser de 10%, 20% ou 40%.

A **PERICULOSIDADE** ocorre quando o trabalhador exerce o seu trabalho em condições de risco a sua integridade física, como explosões, matérias inflamáveis, energia elétrica e segurança patrimonial ou pessoal. O adicional nestes casos é de 30% sobre o seu salário básico.



## HORA EXTRA

Se você é contratado para trabalhar em uma jornada de seis horas diárias, e prestou duas horas a mais em um determinado dia, terá direito a uma remuneração diferenciada nessas horas excedentes, o que implica em pagamento de valor correspondente ao valor da hora normal de trabalho acrescido de, no mínimo, 50%.

Assim, se o valor da hora normal equivale a R\$10,00, a hora extra será de, no mínimo, R\$ 15,00.

Contudo, é possível, por meio de acordo por escrito, que as horas extras sejam compensadas com dias de folga ou computadas em bancos de horas.

## VALE-TRANSPORTE



É o valor pago pelo empregador, de forma antecipada, com o objetivo de cobrir as despesas de deslocamento da residência para o trabalho, por meio do sistema de transporte coletivo público, que sejam maiores que 6% do salário do empregado. Os empregados que utilizam transporte próprio (bicicleta, carro, moto etc.) não possuem direito ao vale transporte.

Na prática, o empregador paga o custo de deslocamento do empregado, de forma an-

teciada, e desconta no contracheque 6% do salário do empregado. Na maioria das vezes, o valor é creditado por meio de cartão eletrônico de passagem (bilhete único), contudo, se houver previsão na convenção coletiva, é possível que o valor seja pago em dinheiro.

O empregado deve informar, por escrito, seu endereço residencial e os meios de transporte mais adequados para o deslocamento. **O empregador deve fornecer o meio de transporte adequado, conforme declarado pelo empregado. Caso o empregador discorde do requerimento,** cabe a ele demonstrar que há outro meio mais adequado e disponível no horário de trabalho do empregado ou que as declarações prestadas pelo empregado são falsas.

**Declaração falsa ou mau uso do vale-transporte > Se o trabalhador prestar informação falsa ou ceder o bilhete único para outra pessoa poderá ser dispensado por justa causa.** O vale-transporte é concedido para o deslocamento de casa para o trabalho e do trabalho para casa, a utilização indevida, também, pode ensejar motivo para dispensa por justa causa.

**ATENÇÃO!!** Durante as férias ou quando o empregado não comparecer ao trabalho, ainda que por motivo justificado, não terá direito ao vale transporte. Logo, como o benefício é pago de forma antecipada, o desconto pode ocorrer no mês seguinte.

**Caso o empregado não utilize o valor do crédito durante o mês, a próxima recarga será efetuada apenas com a diferença para completar o valor do mês.**

# VALE-REFEIÇÃO E VALE-ALIMENTAÇÃO

O vale-refeição costuma ser utilizado durante o trabalho, para que os colaboradores possam comer em locais onde são servidos alimentos prontos, como restaurantes e lanchonetes. Por outro lado, o vale-alimentação é utilizado principalmente para compras em redes de supermercados.



Deve-se atentar que é um benefício que, além de não incorporar ao salário, é devido quando previsto no contrato de trabalho ou em convenção/acordo coletivo. É importante que você esteja atento aos valores e verifique se o pagamento está sendo realizado de forma correta.



## INSS

Na prática, mensalmente, o empregador desconta um percentual no salário do empregado para custear sua futura aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social. É importante que o empregado verifique periodicamente se as contribuições estão sendo recolhidas corretamente pela empresa.

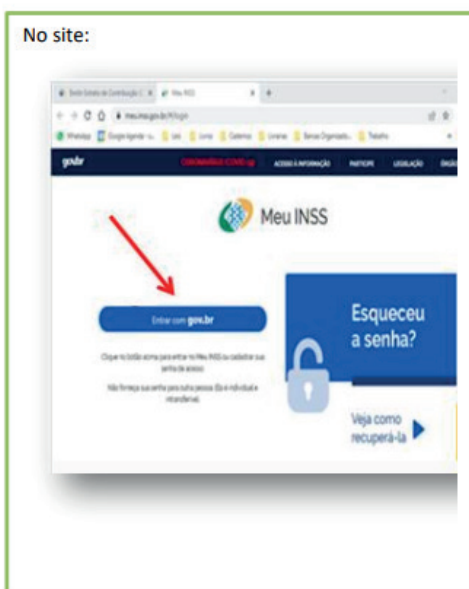
### Passo a Passo:

**1•** Entrar no site:

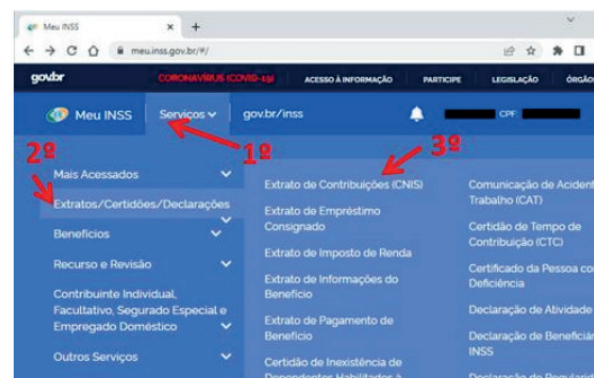
<https://meu.inss.gov.br/#/login> ou pelo app de celular MEU INSS, na sua loja de aplicativos.

**2•** Clique em entrar com gov.com e, na próxima tela, digite seu usuário e senha gov.com (mesmo utilizado para benefício emergencial, carteira de habilitação digital etc..)

Exemplo:

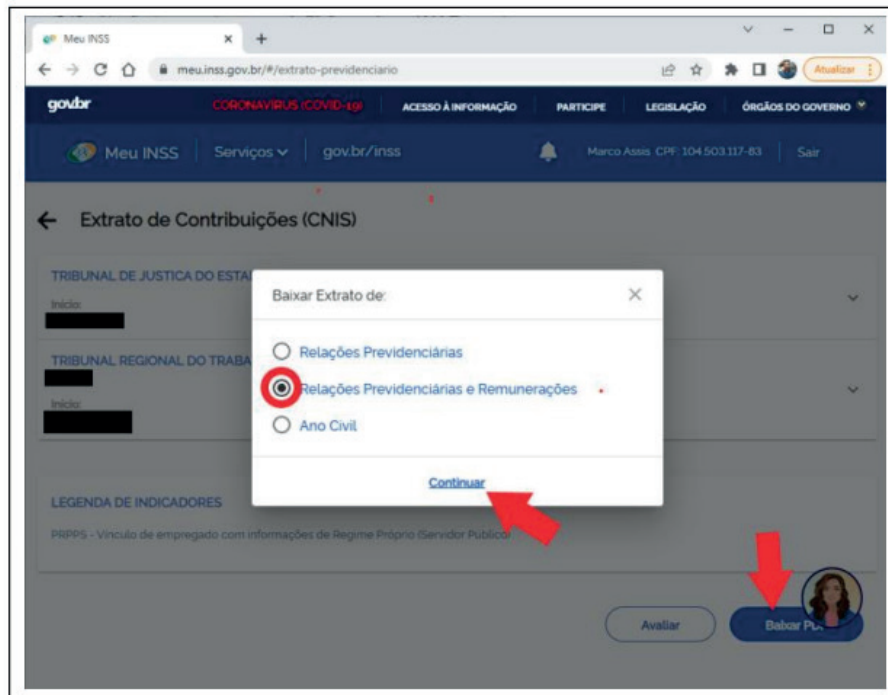


**3•** No site, basta clicar em serviços; depois em Extratos/Certidões/Declarações e, por último, em Extrato de Contribuições (CNIS)

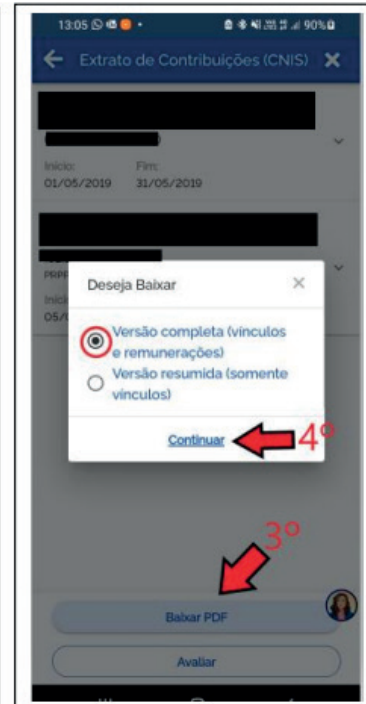
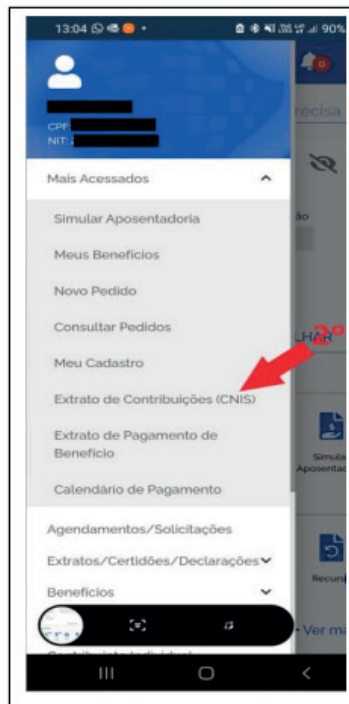




4• No site, clicar no nome da empresa e verificar se as contribuições estão sendo realizadas.



No aplicativo:



# FÉRIAS

É o período de descanso que você tem direito após trabalhar por determinado período.

## COMO FUNCIONA ESSE DIREITO?

### PERÍODO AQUISITIVO:

A cada 12 meses de trabalho, você adquire o direito de usufruir 30 dias de férias. Esse período de 12 meses é chamado de período aquisitivo.

### PERÍODO CONCESSIVO:

Você já se perguntou qual é o prazo que o empregador tem para conceder esses 30 dias de férias?

Então, logo que é completado o período aquisitivo, inicia-se o período concessivo, que consiste no prazo de 12 meses que o empregador tem para te conceder as férias.

E se o empregador conceder férias depois do período concessivo? Ele deverá pagar o valor do mês de férias em dobro.

### PRAZOS PARA AVISO DAS FÉRIAS:

Quem decide quando o empregado tirará férias é o empregador. Mas deverá avisá-los, por escrito, com no mínimo 30 dias de antecedência.

Atenção: Em regra, é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, contudo é possível que a convenção coletiva estipule prazo ou regra diferenciada.

## REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS E PRAZO PARA PAGAMENTO

No período de férias o trabalhador tem direito ao salário do mês com acréscimo de 1/3 da remuneração, que chamamos de abono constitucional.

Quando deverá ser realizado o pagamento? O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono constitucional serão efetuados em até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

## ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS

O empregado tem o direito de converter 1/3 das suas férias em abono pecuniário (Em regra, 10 dias). Na prática, esse direito é chamado de “vender as férias” e não tem nada a ver com o chamado abono constitucional que explicamos antes.

Nesse caso, o empregado gozará de 20 dias de férias. Nos outros 10 dias, ele trabalhará normalmente. Mas qual a vantagem disso? Ele receberá 10 dias a mais de salário (1/3), além da remuneração das férias.

## EXISTE PRAZO PARA SOLICITAR A VENDA DE FÉRIAS?

Por ser um direito do empregado, o empregador não pode se opor a tal direito se for solicitado dentro de até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

## AS FALTAS INJUSTIFICADAS PODEM DIMINUIR PERÍODO DE FÉRIAS? SIM, VEJAMOS:

A cada Período Aquisitivo Normal de 12 meses	
Número de Faltas	Número de dias de férias que o empregado terá direito
Até 05 faltas no período	30 dias corridos de férias
De 06 a 14 faltas no período	24 dias corridos de férias
De 15 a 23 faltas no período	18 dias corridos de férias
De 24 a 32 faltas no período	12 dias corridos de férias
Acima de 32 faltas no período	O empregado perde o direito às férias

## FGTS

É o fundo de garantia por tempo de serviço que tem por objetivo proteger o empregado em caso de dispensa sem justa causa. Todos os meses o empregador deposita em uma conta um percentual do valor do salário do empregado para constituição de uma “poupança”. Atualmente, esse percentual é de 8% do salário do empregado. Esse valor recolhido pelo empregador destinado ao FGTS não pode ser descontado do salário do trabalhador.

É muito importante que você acesse o aplicativo do FGTS, disponível para seu telefone, e verifique, mensalmente, se a empresa tem efetuado o depósito na sua conta. No aplicativo é possível, além de consultar o saldo e depósitos, efetuar os saques extraordinários e de aniversário disponibilizados pelo Governo Federal.



## LICENÇA-MATERNIDADE

Quando estiver próximo do parto (28 dias antes), a empregada poderá se afastar do trabalho por 120 dias e permanecer recebendo o salário. O prazo de licença pode ser aumentado em mais 60 dias caso o empregador faça parte do programa Empresa Cidadã. A licença-maternidade pode ser concedida nos casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção.



## LICENÇA-PATERNIDADE

O empregado, quando do nascimento do filho, poderá se afastar do trabalho por cinco dias, sem prejuízo do seu salário. Se o empregador fizer parte do programa Empresa Cidadã, a licença-paternidade poderá ser aumentada em mais 15 dias.

**ATENÇÃO!!** O Empregado tem que notificar o empregador acerca do nascimento do filho, não podendo simplesmente faltar ao trabalho.

## ESTABILIDADE

A estabilidade é o direito do trabalhador de permanecer no emprego e não ser demitido, mesmo contra a vontade do empregador. As principais hipóteses são: gestantes, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto; empregados que sofreram acidente de trabalho por 12 meses após o retorno ao trabalho; dirigente sindical, membro de CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (do registro da candidatura até 1 ano após o término do mandato).

Vale lembrar que se o empregado quiser pedir demissão é possível, mas nesse caso, deverá haver assistência do sindicato na homologação, se não houver outra regra prevista na convenção coletiva da categoria.

## AVISO PRÉVIO

Se não houver justa causa para o rompimento do contrato, tanto empregado quanto empregador devem avisar com antecedência quando pretendem terminar o contrato de trabalho.

Quando o aviso prévio é dado pelo empregador: o empregado tem direito de sair duas horas mais cedo durante o período do aviso ou deixar de trabalhar por sete dias. Este período é destinado à busca de outro emprego pelo trabalhador, logo, se antes do período, o empregado conseguir novo emprego, não precisará cumprir o restante do prazo. Se o empregador não quiser que o empregado trabalhe no período, o período de aviso-prévio será indenizado.

Quando o aviso prévio é dado pelo empregado, ele terá que trabalhar durante o período. Se não trabalhar, o valor correspondente ao período de aviso prévio pode ser descontado dos valores da rescisão.

Qual prazo mínimo do aviso prévio? O prazo de aviso prévio depende do tempo de serviço prestado pelo empregado ao empregador. O prazo mínimo é de 30 dias e serão acrescidos a este prazo 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias (30 dias do mínimo mais 60 dias acrescidos).



## TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho pode ser finalizado pela vontade do empregado que não quer mais trabalhar para o empregador ou quando o empregador decide encerrar o contrato de trabalho. Dentre as hipóteses de término, as mais comuns são: pedido de demissão do empregado, dispensa sem justa causa pelo empregador, demissão por acordo, dispensa por justa causa por falta grave cometida pelo empregado, rescisão indireta por falta praticada pelo empregador, culpa recíproca quando ambos cometem falta.