



# MANUAL DO TRABALHADOR



# SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	3
AFASTAMENTO POR FALECIMENTO (LICENÇA NOJO).....	4
ATESTADOS MÉDICOS .....	4
ATESTADO SAÚDE OCUPACIONAL (EXAME MÉDICO PERIÓDICO).....	5
ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE .....	6
AUXÍLIO-TRANSPORTE.....	7
AVISO PRÉVIO .....	8
BANCO DE HORAS .....	8
FÉRIAS.....	9
HORA-EXTRA.....	10
INTERVALO DE ALMOÇO.....	10
JORNADA DE TRABALHO .....	11
LICENÇA CASAMENTO .....	11
LICENÇA MATERNIDADE .....	12
LICENÇA PATERNIDADE .....	12
PENALIDADES .....	13
REGISTRO DE PONTO .....	14
RECONTRATAÇÃO .....	14
DIREITOS DO TRABALHADOR GARANTIDOS PELA CLT NA RESCISÃO DE CONTRATO .....	15
SEGURO-DESEMPREGO .....	16





# INTRODUÇÃO

Neste documento estão informações referente aos direitos e deveres dos trabalhadores e trabalhadoras do regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Nele os(as) empregados(as) irão explorar conteúdos selecionados a partir das dúvidas mais frequentes encaminhadas para os meios de comunicação da Coordenação de Gestão de Pessoas. Todos os tópicos estão pautados nos artigos disponíveis na CLT.



# AFASTAMENTO POR FALECIMENTO (LICENÇA NOJO)



## Celetistas (CLT):

02 (dois) dias consecutivos de ausência remunerada, para Cônjuge e Companheiro; ascendentes (pais, avós, bisavós, etc.); descendentes (filhos, netos, bisnetos, etc.) e irmãos.

Se o falecimento ocorrer em dia trabalhado, o empregado poderá se ausentar nos dois dias subsequentes, desde que seguidos.

## Como proceder?

A cópia da certidão/declaração de óbito e do comprovante do grau de parentesco deverão ser enviados, via e-mail, para o RH, em até 48h após o primeiro dia de falta.

CLT, Art. 473.



# ATESTADOS MÉDICOS

O empregado deverá apresentar atestado médico para fins de justificar a sua ausência ao trabalho no prazo de 48h.

Quanto ao empregado, ressalta-se que o bom senso deve ser premente: quando possível, **avisar com antecedência sobre eventual afastamento e utilizar os meios digitais para dar ciência em caso de urgência**, quando for possível, até a entrega do atestado.



# ATESTADOS DE SAÚDE OCUPACIONAL

(EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS, MUDANÇA DE  
FUNÇÃO E DEMISSSIONAL)

Os exames clínicos são avaliações médicas promovidas pelas empresas para seus funcionários. É obrigatório realizá-los regularmente, com intervalo variando de acordo com cada exame a ser realizado.

## **EXAME ADMISSIONAL**

O exame admissional é uma avaliação médica que deve ser feita antes do funcionário iniciar suas atividades na empresa. O atestado admissional é obrigatório pelo artigo 168 da CLT e é feito para comprovar que o novo colaborador está apto para trabalhar.

## **EXAME PERIÓDICO**

Os exames periódicos servem para fazer o acompanhamento da saúde do colaborador e verificar se a função exercida está desencadeando algum problema de saúde.

## **EXAME MUDANÇA DE FUNÇÃO**

No exame de mudança de função a aptidão do funcionário é avaliada novamente, pois a nova função pode apresentar riscos que antigo cargo não possuía.

## **EXAME RETORNO AO TRABALHO**

No exame de retorno ao trabalho o empregado é avaliado novamente depois de um período de afastamento, independentemente do motivo, para que possa retomar suas antigas funções.

## **EXAME DEMISSSIONAL**

O objetivo desse exame é garantir que não houve prejuízos à saúde do trabalhador decorrente do serviço prestado à empresa, além de comprovar sua aptidão para voltar ao mercado de trabalho.

*DEVERÁ SER REALIZADO ASSIM QUE O EMPREGADOR SOLICITAR NA DATA DETERMINADA PARA O EFETIVO CONTROLE DOS EXAMES LABORAIS NECESSÁRIOS.*

CLT, Art. 168.



# ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Para a caracterização de **insalubridade** o empregado deve estar exposto, em caráter habitual e permanente, a **agentes nocivos à saúde** acima do limite permitido, como químicos, ruídos, exposição ao calor, poeiras etc., que podem causar o seu adoecimento. O adicional pode variar entre 10, 20 ou 40% sobre o salário-mínimo.

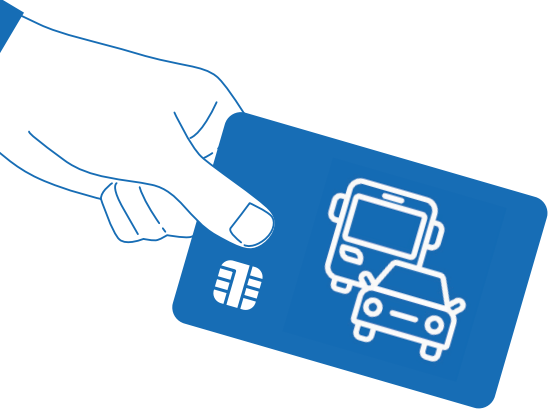
## Quais as áreas com atividades insalubres?

Algumas das áreas mais comuns para atividades insalubres são:

- **Construção civil**, quando os trabalhadores ficam expostos a poeira, calor, vibração e ruídos;
- **Indústria**, pois os trabalhadores dessa área são impactados por gases e vapores, entre outros agentes nocivos;
- **Área de saúde**, uma vez que há a exposição a uma variedade de agentes biológicos, como bactérias e fungos;
- **Agricultura**, visto que os trabalhadores são expostos a poeira, calor e agrotóxicos.

Já a **periculosidade** caracteriza-se pelo fator “fatalidade”, ou seja, a submissão do empregado a **risco de vida**, em função das atividades por ele exercidas. Como exemplo cita-se o uso de explosivos, inflamáveis, substâncias radioativas ou ionizantes, atividades de segurança pessoal e patrimonial que exponham o empregado a roubos etc. O adicional é correspondente a 30% sobre o salário-base.

CLT, Art. 189.



# AUXÍLIO-TRANSPORTE

O Vale Transporte, também conhecido como VT, é um benefício garantido pela lei trabalhista destinado a custear o deslocamento do colaborador de sua casa até seu local de trabalho, e vice-versa, quando estes utilizam meio de transporte público para ir ao trabalho. O VT pode ser usado para transporte urbano, intermunicipal ou até interestadual.

Em qualquer um desses casos, no entanto, só pode ser utilizados meios de transporte coletivo públicos, não incluindo táxis, vans, entre outros.

Quando o empregado não utiliza nenhum meio de transporte público para ir ao trabalho, realizando o percurso de outras formas como: veículo automotor, motocicletas, bicicletas, ou a pé, não terá o direito ao recebimento do benefício.

A legislação prevê que as empresas podem descontar até 6% do salário dos empregados para custear suas despesas de transporte.

## **Como o vale-transporte é pago?**

Segundo o artigo 5º do Decreto 95.247/87, o valor não deve ser pago em dinheiro, a não ser que haja falta ou insuficiência no estoque de vales. Contudo, o pagamento em dinheiro é permitido se for previsto em uma convenção ou um acordo coletivo.

De acordo com a Lei 7.418/85.

## ● ● ● AVISO PRÉVIO



O aviso prévio é uma das obrigações a serem seguidas na rescisão de um contrato de trabalho, independente de quem opte por encerrá-lo. Ele corresponde a um período de 30 dias, para que tanto a empresa quanto o colaborador consigam se preparar para o encerramento do contrato de trabalho.

### **O que é aviso prévio indenizado e trabalhado?**

O aviso prévio indenizado, ocorre na chamada demissão sem justa causa, mais especificamente quando a empresa decide desligar o funcionário imediatamente, sem que tenha que cumprir o período de 30 dias. Como consequência desse rompimento, o trabalhador é indenizado pela organização, com o pagamento de uma parcela relativa ao respectivo período.

Já o aviso prévio trabalhado, por sua vez, é quando após a notificação do desligamento, o colaborador permanece trabalhando durante o período médio de 30 dias e máximo de 90 dias.

Artigo 487 do Decreto Lei nº 5.452.

## ● ● ● BANCO DE HORAS

A CLT estabelece que para efeitos do Banco de Horas, o limite da jornada é de 10 horas diárias, ou seja, 2h extras por dia e o acordo de compensação tem validade 06 meses.

O trabalhador poderá receber as horas em folga ou remuneração, a critério do Empregador.

Na súmula 5ª reforça que o Banco de Horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

CLT, Art. 59.



# ● ● ● FÉRIAS

Tem direito as férias a partir de 12 meses trabalhados;

Poderão ser concedidas em até 1 ano de 11 meses;

Perde o direito se apresentar faltas injustificadas, a seguir exemplificadas:

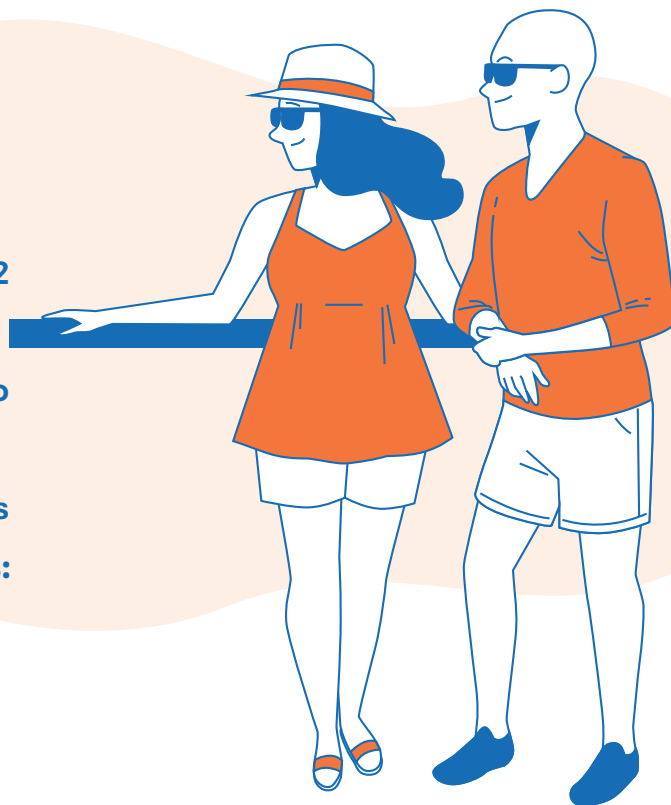
Até 05 dias = Concedido os 30 dias.

De 6 a 14 dias = Concedido 24 dias.

De 15 a 23 dias = Concedido 18 dias.

De 24 a 32 dias = Concedido 12 dias.

Mais de 32 faltas = PERDE O DIREITO AO PERÍODO AQUISITIVO.



O trabalhador pode, em comum acordo com o patrão, parcelar as férias em até 3 (três) vezes.

O menor período **NÃO** pode ter menos do que 5 (cinco) dias.

Um dos períodos não deve ser menor que 14 (quatorze) dias corridos.

Exemplo:

**PODE** = 15+5+10; 20+10; 14+9+7; 30 (trinta) dias corridos

**NÃO PODE** = 10+10+10; 12+10+8; 20+6+4

**PODE-SE VENDER 10 DIAS DAS FÉRIAS EM UMA ÚNICA VEZ, CONFORME ACORDADO ENTRE EMPREGADOR/EMPREGADO .**

CLT, Art. 134.

**OBS:** A solicitação para requerimento das férias, deverá ser encaminhada para o e-mail do RH com no máximo 40 dias que antecedem o mês que irá gozar as férias.



## HORA-EXTRA

O limite legal para realização de horas extras é de até 2 horas por dia. Só deverá ser realizado horas extras mediante aviso prévio e autorização dos gestores.

CLT, Art. 59



## INTERVALO DE ALMOÇO



O intervalo mínimo de 1 hora de almoço, de acordo com a CLT, é concedido apenas para quem segue uma jornada de trabalho acima de 6 horas. Quem trabalha por 6 horas ou menos, como estagiários, pode fazer a pausa para descanso ou uma refeição mais breve por 15 minutos. Sendo assim o trabalhador deverá reservar o seu horário de descanso para usufruí-lo o tempo integral conforme cadastrado no relógio de ponto.

CLT, Art. 71.



# JORNADA DE TRABALHO



A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

CLT, Art. 58.

## ● ● ● LICENÇA CASAMENTO

- De acordo com o artigo 473 da CLT, o colaborador que vai se casar tem direito a três dias consecutivos de folga com a licença casamento, sem que haja nenhum tipo de desconto no seu salário.
- A licença conta a partir da data do ato.



### Como proceder?

A cópia da certidão de casamento deverá ser enviada, via e-mail, em até 48h após o primeiro dia de falta.

Observar se na certidão de casamento consta o número do CPF do cônjuge, caso negativo, enviar, também, a cópia do documento.

CLT, Art. 473.



## LICENÇA MATERNIDADE

A **empregada gestante** tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

A **empregada deve**, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste.

O **início** do afastamento do trabalho da segurada empregada será determinado com base em atestado médico ou certidão de nascimento do filho.

A **gestante** tem direito a dispensa do trabalho pelo tempo necessário para realização de pelo menos seis consultas médicas e exames, sem descontos no salário e outros direitos.

Em **relação à amamentação**, as leis trabalhistas das gestantes garantem que a trabalhadora tenha direito a **dois descansos especiais de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho**. A regra vale até o(a) bebê completar seis meses de vida e para os casos de adoção.

CLT, Art. 392.



## LICENÇA PATERNIDADE

O pai também tem direito à licença remunerada após o parto da mãe, de **cinco dias a partir do nascimento**.

CLT, Art. 473.

# ● ● ● PENALIDADES

## **Advertência no trabalho e suspensão disciplinar: o que são?**

Ações punitivas têm o objetivo de corrigir a conduta imprópria do colaborador.

A legislação destaca que são quatro as penalidades cabíveis: ***advertência escrita, advertência verbal, suspensão e demissão.***

### **Aviso**

É o ato de chamar a atenção, verbalmente, para uma obrigação do colaborador prevista em alguma cláusula contratual, norma administrativa ou regulamento interno da empresa.

### **Admoestação ou Advertência**

Esta ação tem caráter de sanção penal por infração aos regulamentos e normas já citados. A repetição do comportamento faltoso poderá resultar na rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

### **Suspensão disciplinar**

A suspensão disciplinar tem o objetivo de punir o empregador que violou as regras da empresa ou que não cumpriu com seus deveres previstos no contrato de trabalho. Ela pode ocorrer após advertências quando há caso de reincidências nas indisciplinas ou logo após o cometimento de uma nova falta grave. A penalidade poderá ser aplicada também em caso de ato faltoso cometido durante o período em que cumpre aviso prévio.

### **Demissão**

Esta é a punição máxima que pode se impor ao trabalhador. Prevista no artigo 482 da CLT, a justa causa é considerada todo o ato faltoso grave que tem como consequência a rescisão do contrato de trabalho. Assim, além de perder seu emprego, o colaborador terá limitação para receber seus direitos na rescisão contratual. Contudo, é importante salientar que não é qualquer descumprimento de contrato que dá direito ao empregador de rescindi-lo.

CLT, Art. 474.

## ● ● ● REGISTRO DE PONTO

É de inteira responsabilidade do colaborador registrar pontualmente o seu horário de trabalho determinado no ato da contratação. O não cumprimento das orientações acarretará ao empregado uma advertência por indisciplina, e, por tanto, é fundamental ser cumprido diariamente o registro.

Conforme cláusula 2 do contrato de trabalho.

## ● ● ● RECONTRATAÇÃO

### **Demissão sem justa causa**

A Portaria 384/92, artigo 2º do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), diz que, em um cenário de rescisão de contrato sem justa causa, o funcionário só pode ser recontratado depois de 90 dias a partir da data em que a rescisão ocorreu.

### **Demissão com justa causa**

Como o encerramento do vínculo empregatício foi causado por uma conduta grave do funcionário, este não ganha qualquer direito de sacar seguro-desemprego ou FGTS, como acontece na demissão sem justa causa.

Dessa forma, a empresa pode, sim, recontratar um funcionário antes do prazo de 90 dias sem riscos de estar realizando uma admissão que infrinja a lei.

### **Contrato de experiência**

O empregador só pode recontratar 6 meses depois da demissão;

### **Contrato por prazo determinado**

O empregador não pode recontratar um funcionário por meio de outro contrato por prazo determinado antes do período de 6 meses.

Vale destacar que esses prazos são impostos pela CLT com o objetivo de evitar as fraudes para saque do FGTS e a percepção do seguro desemprego.



# DIREITOS DO TRABALHADOR GARANTIDOS PELA CLT NA RESCISÃO DE CONTRATO

## Demissão por justa causa

Na demissão por justa causa o colaborador perde o direito de receber os seguintes benefícios:

13º salário

Aviso prévio

Multa de 40% sobre seu FGTS

Saque do FGTS

Férias Proporcionais

Os únicos direitos que o colaborador que é demitido por justa causa são:

Saldo de salário

Férias vencidas + adicional de  $\frac{1}{3}$

## Demissão sem justa causa

Quando ocorre a demissão sem justa causa o empregador passa a ter inúmeras obrigações para com o colaborador demitido. Já que, quando a rescisão do contrato de trabalho ocorre sem justa causa o colaborador tem o direito de receber:

Saldo de salário

Horas extras

13º proporcional

Férias vencidas +  $\frac{1}{3}$

Férias Proporcionais +  $\frac{1}{3}$

Seguro-desemprego

40% de multa sobre o saldo disponível no seu FGTS

Aviso prévio, se não for comunicado com pelo menos 30 dias de antecedência sobre a demissão.

## Pedido de demissão

Ao solicitar o fim do contrato, o colaborador acaba perdendo direitos como o seguro-desemprego e não tem o direito de movimentar seu FGTS.

O empregador, nesse caso, precisa arcar com as seguintes obrigações: 13º proporcional; Saldo de salário; Férias vencidas +  $\frac{1}{3}$ ; Férias proporcionais +  $\frac{1}{3}$ .

# ● ● ● **SEGURO DESEMPREGO**

O seguro-desemprego é um dos mais importantes benefícios trabalhistas existentes no Brasil. Trata-se de um pagamento, feito a contribuintes do INSS que são demitidos sem justa causa, durante um período determinado.

## **Condições necessárias para receber o seguro por desemprego**

- **Ter sido dispensado sem justa causa.**
- **Estar desempregado quando do requerimento do benefício.**
- **Não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e da sua família.**
- **Não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, com exceção do auxílio-acidente e pensão por morte.**
- **Ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos:**

**1ª solicitação:** pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação;

**2ª solicitação:** pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e

**3ª solicitação:** cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações.

## **CANAIS DE SOLICITAÇÃO**

### **Sine Fácil**

No aplicativo é possível consultar o requerimento do Seguro-Desemprego, receber mensagens sobre a data de liberação das parcelas e o valor, informações sobre notificação que suspendam o requerimento, recursos e dados do vínculo empregatício.

### **Carteira de Trabalho Digital**

Acessa com a conta Gov.com no Aplicativo > Selecciona a opção Benefícios > Realizar a Solicitação.



