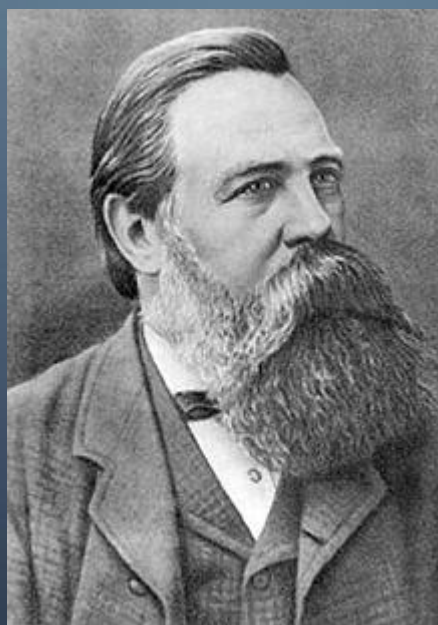


# Planejando a Carreira

Guia Prático para o Desenvolvimento  
Pessoal e Profissional

Prof. João Carlos O. Pena  
[joao.pena@pitagoras.com.br](mailto:joao.pena@pitagoras.com.br)



*"Um grama de ação vale mais do que uma tonelada de teoria."*

Friedrich Engels (1820 - 1895)



## Aula 02 - Trabalho, Emprego e Empreendedorismo

- Diferenças entre Pessoa Física, Pessoa Jurídica e trabalhador autônomo;
- Questões legais do trabalho: direitos e deveres;
- Modalidades de empresas.



# Diferenças entre Pessoa Física, Pessoa Jurídica e trabalhador autônomo

É muito comum as pessoas se perguntarem: afinal de contas, o que distingue uma pessoa física de uma jurídica? Elas possuem as mesmas obrigações? Usufruem dos mesmos direitos? E o profissional autônomo, por que seria uma boa oportunidade? É sobre isso que trataremos nas seções seguintes.



# O que é Pessoa Física?

É a pessoa, o indivíduo, o cidadão. Toda pessoa que nasce no nosso país é considerada uma pessoa física, e ao longo da vida passa por vários momentos da sua formalização, desde que nasce, com a obtenção da certidão de nascimento, posteriormente com a emissão da Carteira de Identidade, também conhecida como RG (Registro Geral) e do CPF (Cadastro da Pessoa Física). Em todos os momentos estamos sempre vinculados a algum cadastro perante os organismos públicos e privados, o que faz com que sejamos identificados individualmente



# O que é uma Pessoa Jurídica?

Toda e qualquer empresa formalmente constituída é uma pessoa jurídica, constituída formalmente a partir de um contrato social entre as pessoas que se uniram para formar uma empresa, seja qual for a sua modalidade, conforme veremos posteriormente, e obtiveram um CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica).

Por meio do CNPJ, são controladas todas as atividades de uma organização para efeito das obrigações tributárias. A Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) é o organismo público responsável por realizar toda a administração dos cadastros dos CNPJs das empresas e dos CPFs das pessoas físicas no Brasil.



# O que são os profissionais autônomos e liberais?

Profissional autônomo e liberal são pessoas físicas que trabalham por conta própria, em sua residência ou não, e sem ter vínculos empregatícios com qualquer tipo de empresa, porém muitas vezes esse termo é utilizado como se fossem sinônimos, mas não são.

O profissional autônomo está relacionado a qualquer atividade desenvolvida, seja em função de uma habilidade intelectual, manual ou técnica, enquanto o profissional liberal está relacionado a alguma profissão regulamentada por órgãos de classe, como engenheiros, dentistas, médicos, advogados, psicólogos, fisioterapeutas, entre outros. Esses profissionais necessitam estar registrados nos seus órgãos de classe para que possam desenvolver suas atividades.



Muitas vezes os profissionais liberais contratam pessoas para trabalhar como apoio a suas atividades, como as secretárias de médicos e dentistas. Geralmente, esses profissionais possuem formação de nível superior ou de nível técnico.

Os profissionais autônomos e liberais precisam se inscrever na prefeitura local e obter seu registro para atuar de forma regular no mercado, cabendo a eles o recolhimento de suas obrigações legais.



# Questões legais do trabalho: direitos e deveres

Trabalho é um conjunto de atividades realizadas, é o esforço feito por indivíduos, com o objetivo de atingir uma meta. A forma como o homem se organiza difere de época para época.

Nas concepções mais complexas do trabalho, seu conteúdo é parte de um processo social maior. Aristóteles, filósofo grego, acreditava que o trabalho agradava aos deuses porque transformava os homens em independentes e afamados. Na época da escravidão, era visto como forma de castigo, aplicado pela Igreja.

Na modernidade, o trabalho foi objeto de reflexão da economia, da sociologia, da psicologia, da administração e de outras disciplinas acadêmicas. Hoje o emprego, o trabalho assalariado, o contrato de prestação de serviços, o trabalho autônomo e outras formas de ocupação determinam um novo conceito de salário e emprego.

# Carteira de Trabalho

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é um documento obrigatório para quem presta qualquer tipo de serviço no Brasil para uma empresa na forma de vínculo empregatício.



A CTPS é uma prova das relações empregatícias, da relação formal entre o empregado e o empregador, definindo o tempo de duração e mostrando sua vida profissional naquela organização.

A carteira de trabalho é um dos únicos documentos a reproduzir, comprovar e esclarecer dados sobre a vida funcional do trabalhador, e contém todas as informações admissionais, alterações de salários e de cargos realizadas durante a vida do trabalhador.



# Jornada de trabalho

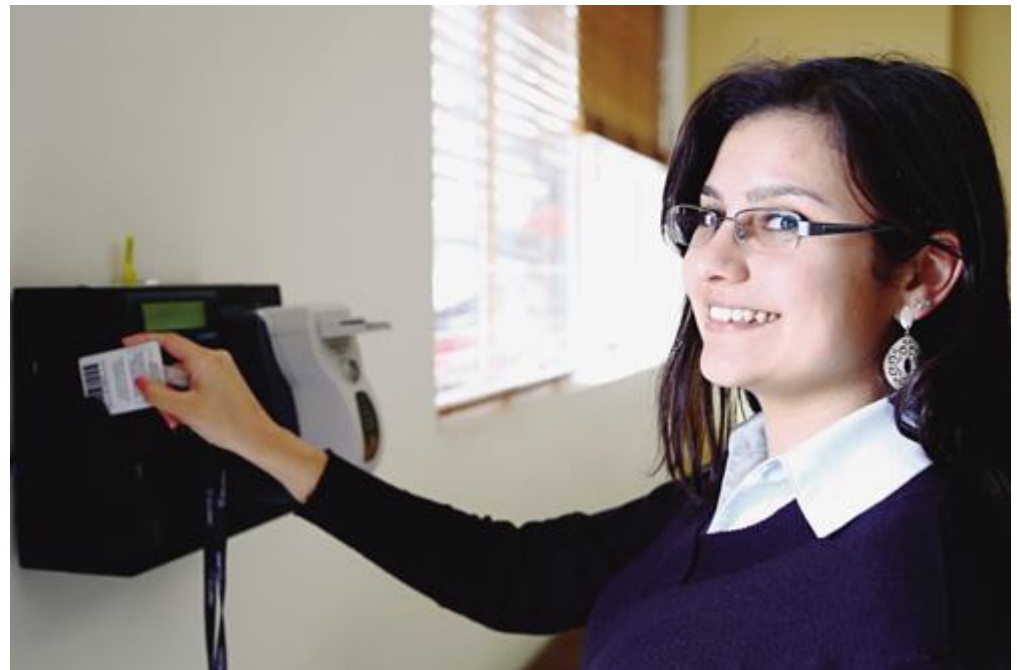
A jornada básica de trabalho no Brasil é de 44 horas semanais, descontados os períodos de descanso. Existem jornadas diferenciadas, estabelecidas em convenções coletivas de trabalho e acordadas entre os sindicatos de patrões e empregados. Algumas atividades, pelo grau de risco, insalubridade ou exigência física e intelectual, podem ter jornadas e escalas alternativas.

- Hora Extra

A Constituição brasileira determina que será acrescida de 50% da hora normal de trabalho, ou conforme acordado na convenção coletiva da categoria. Em alguns casos e em determinados horários e dias, esse percentual pode ser maior.

- Banco de horas

Banco de horas, ou compensação de horas extras, é quando o trabalhador e a empresa entram em um acordo, com autorização da Delegacia Regional do Trabalho, para trocar horas extras trabalhadas por folgas.



# Pagamentos adicionais

- Adicional de periculosidade

O adicional de periculosidade estabelecido pela legislação trabalhista brasileira é de 30% sobre o salário devido quando o trabalhador atua em atividades permanentes que envolvem perigo, como produtos inflamáveis, explosivos, energia elétrica, ou risco acentuado, como é o caso de plataformas de petróleo, extração de minérios, entre outras atividades.





# Pagamentos adicionais

- Adicional de insalubridade

Segundo a CLT, o adicional de insalubridade é devido aos profissionais que estejam expostos a agentes nocivos à saúde, acima dos limites normais de tolerância. Em termos laborais significa: o ambiente de trabalho hostil à saúde, pela presença de agente agressivo ao organismo do trabalhador. O adicional de insalubridade corresponde a 10% para risco mínimo, 20% para risco médio e 40% para risco extremo.





# Pagamentos adicionais

- Adicional noturno

É a jornada de trabalho noturna, compreendida no período das 22 horas às 5 horas para trabalhadores urbanos. A porcentagem adicional estabelecida em lei é de 20%, podendo ser diferente conforme a convenção coletiva da categoria profissional.





# Salário e Remuneração

Salário é a contraprestação devida ao trabalho realizado pelo empregado.

Remuneração é a soma do salário contratualmente estipulado (mensal, por hora, por tarefa etc.) com outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho, como horas extras, adicional noturno, insalubridade, comissões, periculosidade, percentagens, gratificações, diárias para viagem e outros.



- Existe um valor mínimo que deve ser pago ao funcionário, respeitando o salário-mínimo nacional, o salário-mínimo do estado e/ou o piso da categoria profissional, acordado em convenções coletivas de trabalho, conforme determinam as leis trabalhistas brasileiras. Os salários podem ser pagos:
- Por tempo de trabalho – o valor é fixo;
- Por produção – é variável e depende exclusivamente do funcionário;
- Por tarefa (comissão) – misto, o funcionário recebe um valor fixo + um valor por vendas, por exemplo.

A remuneração é gênero, e o salário é a espécie desse gênero. A palavra remuneração passou a indicar a totalidade dos ganhos do empregado, pagos diretamente ou não pelo empregador. A remuneração serve como base para cálculo de férias, 13º salário, rescisões, entre outros, e é composta de:

- Comissões;
- Horas extras;
- Gratificação (a partir da segunda gratificação);
- Prêmios – desde que habituais, como anuênios, biênios, triênios;
- Prêmios de assiduidade;
- DSR;
- Ajuda de custos habituais;
- Gorjetas;
- Abonos habituais;
- Salário *in natura* – fornecimento habitual de qualquer vantagem concedida ao empregado (aluguel de casa, carros, escola de filhos etc.);
- Adicional noturno;
- Salário-família;
- Adicional de insalubridade ou periculosidade.



## 13º Salário

Criado pela Lei no 4.090, de 13/07/1962.

Também conhecida como gratificação de Natal.

- Dá ao trabalhador o direito de receber o correspondente a  $\frac{1}{12}$  (um doze avos) da remuneração por mês trabalhado.

Todo trabalhador assalariado com carteira assinada tem direito a essa gratificação. A gratificação de Natal deve ser paga em duas parcelas. A lei determina que a primeira parcela seja paga entre 1º de fevereiro até o dia 30 de novembro, e a segunda parcela, até o dia 20 de dezembro.

- Todos os trabalhadores têm o direito a essa gratificação no momento da extinção do contrato de trabalho, proporcionalmente ao período trabalhado, com exceção do empregado dispensado por justa causa.

# DSR – Descanso Semanal Remunerado

- Art. 67 da CLT
  - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único.

- Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando no quadro sujeito a fiscalização.

# Descanso obrigatório

O art. 71 da CLT define como obrigatório o descanso de no mínimo uma hora para todo e qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda 6 horas.

# Salário-mínimo

O salário-mínimo nacional é estabelecido pelo Governo Federal, o salário-mínimo estadual é um piso de salário-mínimo superior ao nacional, em virtude de os indicadores de custo de vida serem mais elevados naquele estado.

|      |            |            |                                    |         |
|------|------------|------------|------------------------------------|---------|
| 2015 | 01/01/2015 | R\$ 788,00 | <a href="#">Decreto 8.381/2014</a> | 8,84 %  |
| 2014 | 01/01/2014 | R\$ 724,00 | <a href="#">Decreto 8.166/2013</a> | 6,78 %  |
| 2013 | 01/01/2013 | R\$ 678,00 | <a href="#">Decreto 7.872/2012</a> | 9,00 %  |
| 2012 | 01/01/2012 | R\$ 622,00 | <a href="#">Decreto 7.655/2011</a> | 14,13 % |
| 2011 | 01/03/2011 | R\$ 545,00 | <a href="#">Lei 12.382/2011</a>    | 0,93 %  |
| 2011 | 01/01/2011 | R\$ 540,00 | <a href="#">MP 516/2010</a>        | 5,88 %  |
| 2010 | 01/01/2010 | R\$ 510,00 | <a href="#">Lei 12.255/2010</a>    | 9,68 %  |
| 2009 | 01/02/2009 | R\$ 465,00 | <a href="#">Lei 11.944/2009</a>    | 12,05 % |
| 2008 | 01/03/2008 | R\$ 415,00 | <a href="#">Lei 11.709/2008</a>    | 9,21 %  |
| 2007 | 01/04/2007 | R\$ 380,00 | <a href="#">Lei 11.498/2007</a>    | 8,57 %  |
| 2006 | 01/04/2006 | R\$ 350,00 | <a href="#">Lei 11.321/2006</a>    | 16,67 % |
| 2005 | 01/05/2005 | R\$ 300,00 | <a href="#">Lei 11.164/2005</a>    | 15,38 % |
| 2004 | 01/05/2004 | R\$ 260,00 | <a href="#">Lei 10.888/2004</a>    | 8,33 %  |
| 2003 | 01/04/2003 | R\$ 240,00 | <a href="#">Lei 10.699/2003</a>    | 20,00 % |
| 2002 | 01/04/2002 | R\$ 200,00 | <a href="#">Lei 10.525/2002</a>    | 11,11 % |
| 2001 | 01/04/2001 | R\$ 180,00 | <a href="#">MP 2.194-6/2001</a>    | 19,21 % |
| 2000 | 03/04/2000 | R\$ 151,00 | <a href="#">Lei 9.971/2000</a>     | 11,03 % |
| 1999 | 01/05/1999 | R\$ 136,00 | <a href="#">Lei 9.971/2000</a>     | 4,62 %  |
| 1998 | 01/05/1998 | R\$ 130,00 | <a href="#">Lei 9.971/2000</a>     | 8,33 %  |
| 1997 | 01/05/1997 | R\$ 120,00 | <a href="#">Lei 9.971/2000</a>     | 7,14 %  |
| 1996 | 01/05/1996 | R\$ 112,00 | <a href="#">Lei 9.971/2000</a>     | 12,00 % |
| 1995 | 01/05/1995 | R\$ 100,00 | <a href="#">Lei 9.032/1995</a>     | 42,86 % |



# Férias!!

Após 12 meses de trabalho, o empregado passa a ter o direito a férias, que podem ser concedidas pela empresa até o prazo máximo de 11 meses posteriores ao vencimento (férias vencidas). O comunicado do gozo de férias é feito ao funcionário com 30 dias de antecedência.



De acordo com o art. 130 da CLT, após cada 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- I. 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
- II. 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
- III. 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
- IV. 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e dois) dias”.

O pagamento das férias ocorrerá em até dois dias úteis antes do início fixado pelo empregador.

Para menores de 18 anos e maiores de 50 anos há a obrigatoriedade do gozo das férias em um único período. Para as outras faixas de idade as férias podem ser divididas em até dois períodos de gozo, mas um deles não pode ser inferior a 10 dias. Caso o empregado não seja liberado após 11 meses em seguida aos 12 meses já trabalhados, a empresa pagará em dobro as remunerações previstas.

# Abono de Férias

É a conversão parcial em dinheiro de  $\frac{1}{3}$  da remuneração dos dias correspondentes às férias. Um direito do trabalhador, ou seja, o trabalhador recebe o adiantamento do valor de sua remuneração acrescido de mais  $\frac{1}{3}$  de abono, mas existe a possibilidade também de o funcionário converter  $\frac{1}{3}$  do período de gozo em dias trabalhados e perceber remuneração normal dos 10 (dez) dias trabalhados mais  $\frac{1}{3}$  de abono acrescido após os dias efetivos de trabalho.



# Falta no trabalho?

De acordo com o art. 473 da CLT, os trabalhadores celetistas têm direito a faltar ao serviço sem ter desconto no salário nem ter de compensar a ausência em outros dias de trabalho nas situações a seguir:

- Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de morte do cônjuge, ascendente (pais e avós), descendentes (filhos e netos), irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho, viva sob sua dependência econômica;
- Até 3 (três) dias consecutivos em caso de casamento;
- Por 5 (cinco) dias em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;
- Por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para se alistar como eleitor;

- No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar (comparecimento anual obrigatório, para apresentação da reserva ou em cerimônias cívicas).
- Pelo tempo que se fizer necessário quando tiver que comparecer perante a Justiça como parte, testemunha ou jurado;
- Nos dias em que estiver comprovadamente fazendo provas de vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- Pelo tempo que se fizer necessário quando, como representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

- Não será devida a remuneração relativa ao DSR (descanso semanal remunerado), em caso de falta injustificada pelo empregado durante a semana anterior, por não cumprimento da jornada de trabalho. Os requisitos para a concessão do DSR, assiduidade e pontualidade se aplicam a todos os empregados, sob a pena de ferir o princípio da igualdade. Salvo disposições em contrário, o empregador pode adotar ou não o desconto do DSR.

# Danos e demissões

Quais são os direitos de um funcionário demitido?

- Aviso prévio trabalhado ou indenizado;
- 13º salário proporcional;
- Férias vencidas e/ou férias proporcionais;
- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) de 8,5% sobre todas as verbas rescisórias;
- Multa de 40% de FGTS.



O prazo é de 10 dias para pagamento em caso de aviso prévio indenizado e até o primeiro dia útil subsequente ao término do aviso trabalhado.

Em caso de pedido de demissão por parte do funcionário ele terá o direito a: saldo de salário, 13o salário proporcional, férias vencidas e férias proporcionais.

Se for dispensado por justa causa, o funcionário terá direito a saldo de salário, 13o salário proporcional, férias vencidas e férias proporcionais.

# Justa Causa

- Ato de improbidade: atentado contra o patrimônio do empregador (exemplo: furtar algo da empresa);
- Desídia no desempenho das funções, como falta de interesse, comparecimento impontual, ausências e produção imperfeita;
- Incontinência de conduta ou mau procedimento: o que estiver ligado à imagem da pessoa que seja negativo aos bons costumes;



- Negociação habitual por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa, inclusive gerando prejuízo ao empregador;
- Condenação criminal, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- Embriaguez habitual ou em serviço;
- Abandono de emprego;
- Violação de segredo da empresa;
- Ato de indisciplina ou de insubordinação;
- Ato lesivo à honra ou forma praticada em serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas nas mesmas condições, com exceção de legítima defesa;
- Ato lesivo a honra ou da boa forma ou ofensas físicas praticadas contra o empregador, salvo legítima defesa;
- Prática de jogos de azar.

Todo empregado tem até 2 anos do desligamento da empresa para pleitear qualquer diferença paga a menor, ou até mesmo converter pedido de demissão em dispensa sem justa causa, conforme ato lesivo comprovado e que atenda aos defesos por lei.





# O que é dano moral?

- Pela Constituição Brasileira, são atos que abalam a honra, a boa-fé subjetiva ou a dignidade das pessoas.
- Advêm da dor e do sofrimento, e podem ocorrer em qualquer esfera da vida social e inclusive na empresa, independentemente da posição hierárquica daqueles que os cometam.
- O dano moral comprovado na empresa indeniza o funcionário com um valor monetário.

# O que é assédio sexual?

- Segundo a lei, trata-se de constranger alguém para obter favorecimento sexual, prevalecendo o agente de sua hierarquia superior.
- Não deve ser confundido com abuso sexual. Passível de crivo pela justiça do trabalho.

# Insalubridade

- As mulheres podem trabalhar em condições insalubres?
  - Sim. A Constituição Federal do Brasil aboliu a diferenciação entre homens e mulheres, por isso é permitido, porém com determinadas restrições.
- Menores aprendizes podem trabalhar em condições insalubres?
  - Não. A Constituição Federal não permite trabalho insalubre para menores, de ambos os sexos.



# O que é licença-maternidade?

É o salário pago à gestante em seu afastamento do trabalho. A licença-maternidade determinada por lei é de 4 meses ou 6 meses, porém o prazo maior depende de convênio entre a empresa e a Previdência Social e homologado no acordo coletivo de trabalho da categoria profissional. Pela Constituição de 1998, consiste em conceder à mulher que deu à luz uma licença remunerada de 120 dias.



# Auxílio-doença

Considerado um benefício da Previdência Social, remunera o trabalhador em caso de afastamento do trabalho por motivo de doença ou acidentes (não de trabalho). Os 15 primeiros dias correm por conta do empregador e depois da Previdência, com agendamento de perícia médica. O valor corresponde a 91% do salário de benefício. Para ter esse direito, o trabalhador precisa ter no mínimo 12 meses de contribuição à Previdência Social.

# Programa de Integração Social (PIS)

- Programa de Integração Social (PIS) é a contribuição que as empresas pagam ao Governo Federal, utilizada para financiar o pagamento do seguro-desemprego, abonos salariais e rendimentos pagos ao funcionário.

**CAIXA**



## Seguro-desemprego (até 2014)

É um benefício garantido pelo governo para dar assistência ao trabalhador em caso de desemprego, mas que atende algumas regras específicas. Para isso é necessário:

- Ter recebido salário nos últimos seis meses;
- Ter sido demitido sem justa causa;
- Ter trabalhado, no mínimo, 6 meses dos últimos 36 meses com carteira assinada;
- Não possuir renda própria para o sustento da família;
- Não estar recebendo outro benefício da Previdência Social.

O valor pago é de no mínimo um salário-mínimo até o teto da tabela vigente, com direito a receber no mínimo três meses e no máximo por cinco meses, desde que não arranje outro emprego com carteira assinada.

# FGTS

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) é um valor depositado pelas empresas em conta aberta na CEF – Caixa Econômica Federal, em nome do funcionário, que recebe correção específica estabelecida pelo Governo Federal. O empregado demitido sem justa causa tem o direito de sacar o FGTS, mas existem outras circunstâncias em que ele pode ser sacado, como no caso de financiamento da casa própria com utilização do saldo do FGTS; em caso de doença grave; em situações de calamidade pública autorizadas pelo governo; em caso de aposentadoria; no caso de falecimento do empregado, a família recebe.









































