

Cartilha de Direitos e Deveres Trabalhistas

Um guia prático para trabalhadores

Túlio Fernandes Viana

Jovana Arantes

Introdução

Bem-vindo à sua cartilha de direitos e deveres trabalhistas! Este material foi desenvolvido com o objetivo de empoderar você, trabalhador, com informações claras e práticas sobre seus direitos previstos na legislação brasileira e sobre como cumprir seus deveres no ambiente de trabalho. Vamos explorar juntos as principais regras que regem a relação entre empregados e empregadores, tornando seu dia a dia mais seguro e informado.

Objetivo da cartilha

Nosso principal objetivo é oferecer um guia acessível para que você possa conhecer e exercer seus direitos, evitando abusos e assegurando um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Aqui, você encontrará informações detalhadas sobre temas essenciais, como salário, férias, estabilidade, demissões, e muito mais.

A importância de conhecer seus direitos

Conhecer seus direitos não é apenas uma questão de informação, mas também de proteção. Muitos trabalhadores enfrentam situações difíceis no trabalho sem saber que possuem amparo legal para se defender. Esta cartilha visa esclarecer essas questões e ajudar você a tomar decisões mais seguras e conscientes em sua vida profissional.

Aviso importante sobre a consulta a um advogado

Embora esta cartilha tenha sido elaborada com o máximo de cuidado para apresentar informações confiáveis, ela não substitui a orientação de um advogado especializado. Cada situação pode ter suas particularidades, e, por isso, é fundamental contar com o suporte de um profissional capacitado. Caso precise de ajuda, o escritório Viana e Arantes Advocacia está à sua disposição para orientá-lo.

Como usar a cartilha no dia a dia

Esta cartilha foi pensada para ser sua aliada no dia a dia. Sempre que surgir uma dúvida sobre seus direitos ou deveres, consulte o índice e vá diretamente ao tópico desejado. Use este material como um ponto de partida para identificar problemas e buscar soluções adequadas. Em caso de dúvidas mais complexas, lembre-se de buscar apoio jurídico especializado. O escritório Viana e Arantes Advocacia está à sua disposição para orientá-lo.

O suporte que você merece

Seja qual for o seu problema trabalhista – desde dúvidas sobre salários, férias, demissões ou condições de trabalho – é essencial contar com profissionais especializados que entendam suas necessidades e lutem pelos seus direitos. É aqui que nós, do Viana e Arantes Advocacia, entramos.

Comandado por Túlio Fernandes Viana e Jovana Arantes, dois dos melhores advogados trabalhistas do Brasil, nosso escritório é referência nacional no Direito do Trabalho, servindo de amparo aos trabalhadores de todo o país. Nosso compromisso é garantir que cada cliente se sinta protegido e tenha seus direitos respeitados, seja em negociações, processos ou orientações.

Por que escolher o Viana e Arantes Advocacia?

- Somos um dos escritórios mais bem avaliados do Brasil, com mais de 500 avaliações 5 estrelas no Google.
- Atuamos com reconhecimento e sucesso em causas trabalhistas, sempre focados no melhor resultado para o trabalhador.
- Estamos preparados para atender você, independentemente da região do Brasil.
- Nossa equipe é especializada em soluções rápidas, personalizadas e eficazes para todas as questões relacionadas ao Direito do Trabalho.

Como podemos ajudar você?

Basta um contato para que possamos ouvir você, entender sua situação e oferecer as melhores estratégias. Queremos que você saiba que nunca está sozinho. Seja para esclarecer dúvidas, buscar seus direitos ou enfrentar desafios trabalhistas, estamos aqui para ser o suporte que você precisa.

Atendemos 100% online – em todo Brasil

Telefone e WhatsApp: (35) 99208-3300 Site: www.vianaearantes.com.br Instagram: @vianaearantes

Uma parceria para sua segurança e tranquilidade

A escolha por um escritório de advocacia não é apenas sobre resolver problemas – é sobre encontrar um parceiro em quem você possa confiar. No Viana e Arantes Advocacia, sua causa será tratada com seriedade, dedicação e excelência.

“Seu trabalho é sua força. Nosso trabalho é proteger você.”

Entre em contato agora mesmo e descubra como podemos transformar desafios trabalhistas em soluções.

Contato

Telefone e WhatsApp: (35) 99208-3300 Site: www.vianaearantes.com.br Instagram: @vianaearantes

Direitos Trabalhistas Básicos

O Brasil tem uma legislação trabalhista extensa, criada para proteger os direitos dos trabalhadores e garantir um ambiente de trabalho digno e equilibrado. Esses direitos estão previstos principalmente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas também em outras normas, como a Constituição Federal e as convenções coletivas de trabalho.

O que são direitos trabalhistas?

Os direitos trabalhistas são regras que determinam as condições mínimas que o empregador deve oferecer ao trabalhador. Eles abrangem desde o salário, jornadas de trabalho e férias, até garantias mais específicas, como proteção contra demissões injustas e condições de segurança no trabalho.

i Exemplo prático

Maria começou a trabalhar como doméstica. Após 15 dias, percebeu que sua carteira ainda não havia sido assinada. Isso é uma irregularidade e pode ser denunciada.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

A CLT é a principal norma que regula as relações de trabalho no Brasil. Criada em 1943, ela estabelece direitos e deveres tanto para os empregados quanto para os empregadores. Mesmo com algumas alterações ao longo do tempo, como a Reforma Trabalhista de 2017, a CLT continua sendo a base das relações trabalhistas.

i Exemplo prático

João trabalha como porteiro em um condomínio. Ele recebe o piso salarial definido pelo sindicato dos trabalhadores da área.

Direitos garantidos a todos os empregados

Aqui estão alguns direitos fundamentais que se aplicam a todos os trabalhadores com carteira assinada no Brasil:

Registro em Carteira de Trabalho (CTPS)

O registro é obrigatório e garante acesso a benefícios como FGTS, INSS, férias e 13º salário.

Exemplo: Maria começou a trabalhar como doméstica. Após 15 dias, percebeu que sua carteira ainda não havia sido assinada. Isso é uma irregularidade e pode ser denunciada.

Salário-mínimo ou piso da categoria

Nenhum trabalhador pode receber menos que o salário-mínimo definido por lei, ou o piso salarial estabelecido pela convenção coletiva da categoria.

Exemplo: João trabalha como porteiro em um condomínio. Ele recebe o piso salarial definido pelo sindicato dos trabalhadores da área.

Jornada de trabalho

A jornada máxima é de 44 horas semanais, com até 8 horas por dia, salvo acordos de compensação ou banco de horas.

i Exemplo prático

Se Paula trabalha 9 horas em um dia, o empregador deve pagar a hora extra ou compensar esse tempo posteriormente.

Férias anuais remuneradas

Após 12 meses de trabalho, o empregado tem direito a 30 dias de férias, com acréscimo de 1/3 do salário.

Exemplo: Roberto é balconista e, após completar um ano de trabalho, foi liberado para tirar férias com sua família.

Exemplo: Carla usou o 13º salário para comprar os materiais escolares dos filhos no início do ano.

FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço)

O empregador deposita mensalmente 8% do salário do trabalhador em uma conta vinculada ao FGTS.

Exemplo: Pedro foi demitido sem justa causa e sacou o saldo acumulado do FGTS.

Seguro-desemprego

Benefício pago ao trabalhador demitido sem justa causa que atende aos requisitos legais.

Exemplo: Ana perdeu o emprego e conseguiu o seguro-desemprego enquanto buscava uma nova oportunidade.

Proteção contra discriminação

Nenhum trabalhador pode ser discriminado por motivo de raça, cor, gênero, religião ou deficiência.

Exemplo: Júlia percebeu que estava recebendo menos que seus colegas homens por fazer o mesmo trabalho. Isso é uma violação de seus direitos.

Ambiente de trabalho seguro

O empregador deve garantir condições adequadas de segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Exemplo: Carlos trabalha em uma fábrica e recebeu treinamento para usar equipamentos de proteção individual (EPIs).

Conhecer esses direitos é essencial para que você, trabalhador, esteja protegido e possa exigir que eles sejam cumpridos. No próximo capítulo, falaremos mais sobre o 13º salário e como ele é calculado. Se tiver dúvidas, consulte este material sempre que precisar ou procure o escritório Viana e Arantes Advocacia para orientação personalizada.

13º Salário

O 13º salário é um direito de todos os trabalhadores que possuem carteira assinada. Esse benefício é uma forma de reconhecimento pelo trabalho realizado ao longo do ano e tem como objetivo proporcionar um alívio financeiro no final do ano, geralmente usado para despesas extras, presentes ou economia.

Quem tem direito ao 13º salário?

i Exemplo prático

Joana é contratada como auxiliar de limpeza em uma empresa. Mesmo tendo trabalhado apenas 6 meses no ano, ela terá direito ao valor proporcional ao tempo trabalhado.

Como o 13º salário é calculado?

i Exemplo prático

Carlos trabalhou 9 meses no ano com um salário mensal de R\$ 2.400,00. O cálculo será: $13^\circ = (2.400 \div 12) \times 9 = \text{R\$ } 1.800,00$

Fórmula:

$13^\circ \text{ salário} = (\text{Salário mensal} \div 12) \times \text{Número de meses trabalhados}$

Observações importantes:

- Para que um mês seja contado, o trabalhador precisa ter trabalhado ao menos 15 dias nele.
- Adicionais como horas extras, adicional noturno, insalubridade e periculosidade entram no cálculo.

Exemplo prático: Carlos trabalhou 9 meses no ano com um salário mensal de R\$ 2.400,00. O cálculo será: $13^\circ = (2.400 \div 12) \times 9 = \text{R\$ } 1.800,00$

Datas de pagamento

i Exemplo prático

Maria recebeu a primeira parcela de R\$ 1.000,00 em novembro e a segunda de R\$ 1.000,00 (menos os descontos legais) em dezembro, totalizando R\$ 2.000,00.

O 13º salário é pago em duas parcelas:

- Primeira parcela: Deve ser paga entre 1º de fevereiro e 30 de novembro.
- Segunda parcela: Deve ser paga até 20 de dezembro.

Exemplo prático: Maria recebeu a primeira parcela de R\$ 1.000,00 em novembro e a segunda de R\$ 1.000,00 (menos os descontos legais) em dezembro, totalizando R\$ 2.000,00.

Descontos no 13º salário

i Exemplo prático

João tem um salário de R\$ 3.000,00. Na segunda parcela do 13º, foram descontados R\$ 330,00 de INSS e R\$ 100,00 de IRRF.

Apenas a segunda parcela está sujeita a descontos, como:

- INSS: Percentual conforme a faixa salarial.
- IRRF: Descontado se o valor total superar o limite de isenção.

Exemplo prático: João tem um salário de R\$ 3.000,00. Na segunda parcela do 13º, foram descontados R\$ 330,00 de INSS e R\$ 100,00 de IRRF.

O que acontece se o empregador não pagar o 13º salário?

i Exemplo prático

A empresa de Ana não pagou a segunda parcela do 13º no prazo. Ela denunciou ao sindicato e recebeu o valor com juros e correções.

O pagamento do 13º salário é obrigatório. Caso o empregador não cumpra o prazo ou não efetue o pagamento, ele estará sujeito a multas e poderá ser denunciado ao Ministério do Trabalho.

Exemplo prático: A empresa de Ana não pagou a segunda parcela do 13º no prazo. Ela denunciou ao sindicato e recebeu o valor com juros e correções.

O 13º salário é uma conquista dos trabalhadores e faz diferença no orçamento de fim de ano. Caso tenha dúvidas ou enfrente problemas relacionados a este direito, procure o Viana e Arantes Advocacia para suporte jurídico.

Férias

As férias são um direito garantido pela legislação trabalhista e têm como objetivo proporcionar descanso e recuperação ao trabalhador, além de permitir momentos de lazer e convivência familiar. Este é um dos direitos mais valorizados, pois ajuda a manter a saúde física e mental do empregado.

Quem tem direito a férias?

i Exemplo prático

Marcos começou a trabalhar em janeiro de 2023. Em janeiro de 2024, ele completará o período aquisitivo e terá direito a 30 dias de férias, que devem ser concedidos até janeiro de 2025.

Como as férias são remuneradas?

i Exemplo prático

Ana tem um salário de R\$ 1.800,00. Durante as férias, ela receberá: Salário: R\$ 1.800,00 Adicional de 1/3: R\$ 600,00 Total: R\$ 2.400,00

Divisão das férias

i Exemplo prático

Cláudia decidiu dividir suas férias em três períodos: 14 dias em julho, 10 dias em outubro e 6 dias em dezembro, para acompanhar os filhos em diferentes momentos do ano.

Férias coletivas

i Exemplo prático

Uma fábrica decidiu dar férias coletivas em dezembro. Todos os trabalhadores foram notificados com 30 dias de antecedência e receberam o pagamento correspondente.

O que acontece se o empregador não conceder as férias no prazo?

i Exemplo prático

José completou o período aquisitivo em março de 2023, mas não tirou férias até março de 2024. O empregador foi obrigado a pagar o dobro do valor referente às férias.

Abono pecuniário (venda de férias)

i Exemplo prático

Juliana optou por tirar 20 dias de férias e vender 10 dias. Ela recebeu o adicional correspondente aos 10 dias “vendidos”.

Férias proporcionais

i Exemplo prático

Roberto trabalhou 6 meses antes de ser demitido. Ele recebeu férias proporcionais equivalentes a 15 dias, acrescidas do 1/3 constitucional.

Dúvidas comuns sobre férias

O empregador pode determinar a data das férias?

Sim, mas deve avisar o trabalhador com pelo menos 30 dias de antecedência.

Posso acumular férias de dois anos?

Não. O acúmulo de férias não é permitido, salvo casos excepcionais.

Posso trabalhar em outro emprego durante as férias?

Sim, desde que não haja cláusulas contratuais que impeçam ou concorrência direta com o empregador.

As férias são fundamentais para garantir a qualidade de vida do trabalhador. Se você tiver dúvidas ou enfrentar problemas relacionados a este direito, procure o Viana e Arantes Advocacia para orientação.

Aviso-Prévio

O aviso-prévio é um direito fundamental no momento da rescisão de contrato de trabalho, funcionando como uma forma de proteger tanto o empregador quanto o empregado. Ele garante que ambas as partes tenham um período para se organizar antes do fim definitivo da relação de trabalho.

O que é o aviso-prévio?

O aviso-prévio é a comunicação formal de que uma das partes deseja encerrar o contrato de trabalho. Ele pode ser feito de duas formas:

- Aviso-prévio trabalhado: O trabalhador cumpre um período no emprego antes da rescisão.
- Aviso-prévio indenizado: A parte que decide encerrar o contrato paga uma indenização correspondente ao período de aviso.

Duração do aviso-prévio

A duração mínima do aviso-prévio é de 30 dias. Porém, caso o trabalhador tenha mais de um ano de empresa, o aviso será acrescido de 3 dias por ano adicional, limitado a 90 dias.

i Exemplo prático

João trabalhou por 5 anos na mesma empresa. No momento da demissão, ele teve direito a 30 dias do aviso prévio + 15 dias (3 dias \times 5 anos), totalizando 45 dias.

Tipos de aviso-prévio

Aviso-prévio trabalhado

i Exemplo prático

Ana foi demitida e teve que cumprir 30 dias de aviso. Sua jornada diária foi reduzida em 2 horas, permitindo que ela procurasse outro emprego.

Aviso-prévio indenizado

i Exemplo prático

A empresa de José decidiu demiti-lo sem que ele precisasse cumprir o aviso. Nesse caso, ele recebeu o salário referente a 30 dias sem precisar trabalhar.

Pedido de demissão

i Exemplo prático

Carla pediu demissão, mas precisava começar no novo emprego imediatamente. Ela negociou com o empregador para não cumprir o aviso e não foi descontada. Neste exemplo, se Carla tivesse sido dispensada e encontrasse novo emprego dentro do aviso prévio, estaria dispensada de indenizar seu empregador.

Direitos e deveres durante o aviso-prévio

- O trabalhador tem direito a todos os benefícios contratuais, como salário, vale-transporte e plano de saúde, durante o período do aviso.
- Caso o trabalhador cometa faltas graves durante o aviso, ele pode ser dispensado sem pagamento.
- Se o empregador interromper o aviso-prévio sem justa causa, deverá pagar o valor correspondente ao período restante.

i Exemplo prático

Lucas estava cumprindo aviso trabalhado, mas foi liberado pelo empregador após 15 dias. Nesse caso, ele recebeu o valor integral dos 30 dias.

Dúvidas comuns sobre aviso-prévio

Posso recusar o aviso prévio trabalhado?

Não, a recusa pode ser interpretada como abandono de emprego, salvo em casos de acordo entre as partes.

O aviso prévio conta para aposentadoria?

Sim, o período do aviso prévio é considerado para fins de tempo de contribuição.

Tenho direito ao FGTS durante o aviso-prévio?

Sim, o empregador deve depositar o FGTS normalmente durante o aviso, seja ele trabalhado ou indenizado.

O aviso-prévio é uma etapa importante na rescisão do contrato e garante que ambas as partes possam se organizar antes do término do vínculo empregatício. Caso tenha dúvidas ou problemas relacionados ao aviso prévio, procure o Viana e Arantes Advocacia para orientação.

Adicionais de Insalubridade e Periculosidade

Os adicionais de insalubridade e periculosidade são benefícios previstos na legislação trabalhista para compensar trabalhadores que desempenham suas funções em condições prejudiciais à saúde ou que envolvem riscos à vida. Esses adicionais têm como objetivo minimizar os impactos dessas condições adversas.

O que é o adicional de insalubridade?

O adicional de insalubridade é um benefício concedido aos trabalhadores expostos a condições que podem prejudicar sua saúde ao longo do tempo, como calor, frio, ruídos, produtos químicos, entre outros agentes nocivos. A insalubridade é classificada em três níveis, com percentuais calculados sobre o salário-mínimo:

- 40% (grau máximo)
- 20% (grau médio)
- 10% (grau mínimo)

Exemplo prático: Maria trabalha em um laboratório exposta a produtos químicos nocivos. Ela recebe adicional de insalubridade de 40% sobre o salário-mínimo.

O que é o adicional de periculosidade?

O adicional de periculosidade é pago aos trabalhadores expostos a situações que representam risco iminente à vida, como:

- Contato com explosivos ou inflamáveis
- Exposição a energia elétrica
- Atividades com radiações ionizantes
- Segurança pessoal ou patrimonial (vigilantes)
- Motociclistas profissionais

O valor corresponde a 30% do salário-base do empregado.

Exemplo prático: João é eletricitista e trabalha com alta tensão. Seu salário-base é R\$ 2.000,00, então ele recebe R\$ 600,00 de adicional de periculosidade.

Contato:

(35) 99208-3300

www.vianaearantes.com.br

@vianaearantes

Principais diferenças entre os adicionais

Base de cálculo:

- Insalubridade: Calculada sobre o salário-mínimo
- Periculosidade: Calculada sobre o salário-base

Exposição ao risco:

- Insalubridade: Exposição contínua a agentes nocivos à saúde
- Periculosidade: Exposição a risco de acidente/morte, mesmo que intermitente

Exemplo prático: Pedro trabalha com produtos químicos (insalubridade) e Carlos trabalha com combustíveis (periculosidade). Mesmo que ambos usem EPIs, os adicionais são devidos de forma diferente.

Como comprovar o direito aos adicionais?

A comprovação é feita através de laudo técnico elaborado por engenheiro ou médico do trabalho, que deve:

- Identificar os riscos da atividade
- Medir os níveis de exposição
- Classificar o grau de risco
- Indicar as medidas de proteção necessárias

Exemplo prático: Uma empresa contratou um engenheiro do trabalho para avaliar as condições de trabalho na área de produção. O laudo identificou níveis de ruído acima do permitido, garantindo o direito ao adicional de insalubridade aos trabalhadores do setor.

Uso de EPIs e os adicionais

O uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) pode:

- Eliminar o direito ao adicional de insalubridade se neutralizar totalmente o agente nocivo
- Não afeta o direito ao adicional de periculosidade, pois o risco permanece

Exemplo prático: Ana trabalha com produtos químicos e recebe EPIs adequados que neutralizam totalmente a exposição. Neste caso, ela pode perder o direito ao adicional de insalubridade.

Dúvidas comuns sobre os adicionais

Posso receber os dois adicionais ao mesmo tempo?

Não. O trabalhador deve optar pelo adicional mais vantajoso.

O adicional integra o salário para outros cálculos?

Sim, os adicionais integram a remuneração para cálculo de férias, 13º salário e FGTS.

O que fazer se a empresa não paga os adicionais devidos?

Procure o sindicato ou um advogado trabalhista para orientação e possível ação judicial.

Se você trabalha em condições insalubres ou perigosas e tem dúvidas sobre seus direitos, procure o Viana e Arantes Advocacia para uma análise detalhada do seu caso.

Dano Moral no Trabalho

O dano moral no ambiente de trabalho ocorre quando o empregado sofre ofensa à sua dignidade, honra, imagem ou outros direitos da personalidade. É uma violação que vai além dos aspectos materiais da relação de trabalho, afetando o bem-estar psicológico e emocional do trabalhador.

O que caracteriza o dano moral?

São situações que causam constrangimento, humilhação ou sofrimento ao trabalhador, como:

- Assédio moral
- Assédio sexual
- Discriminação
- Exposição vexatória
- Xingamentos e ofensas
- Perseguição
- Cobranças excessivas e humilhantes

Exemplo prático: Maria sofria constantes humilhações públicas de seu supervisor, que a chamava de incompetente na frente dos colegas. Esta situação caracteriza dano moral.

Tipos mais comuns de dano moral no trabalho

Assédio Moral

i Exemplo prático

João era constantemente isolado das reuniões de equipe e recebia tarefas muito abaixo de sua capacidade, numa clara tentativa de forçar seu pedido de demissão.

Assédio Sexual

i Exemplo prático

Ana recebia constantemente mensagens com conteúdo sexual de seu superior hierárquico, mesmo após demonstrar seu desconforto.

Discriminação

i Exemplo prático

Carlos foi preterido em uma promoção devido à sua idade, mesmo sendo o mais qualificado para o cargo.

Como provar o dano moral?

O dano moral pode ser comprovado através de:

- Testemunhas
- Mensagens e e-mails
- Gravações (respeitando os limites legais)
- Documentos
- Laudos médicos ou psicológicos
- Prints de redes sociais

Exemplo prático: Paula guardou todos os e-mails com cobranças abusivas e gravou reuniões onde era humilhada, usando esse material como prova na ação trabalhista.

Valores da indenização

A indenização por dano moral é calculada considerando:

- Gravidade da ofensa
- Capacidade econômica do ofensor
- Extensão do dano
- Caráter pedagógico da punição

Exemplo prático: Uma grande empresa foi condenada a pagar R\$ 50.000,00 por danos morais a um funcionário que sofreu assédio moral sistemático durante anos.

Como agir em caso de dano moral?

1. Reúna provas
2. Registre todas as ocorrências
3. Comunique ao setor de RH ou superior hierárquico
4. Procure o sindicato
5. Busque orientação jurídica especializada

Exemplo prático: Roberto documentou todas as situações de assédio moral, fez denúncias internas e, não tendo resposta, procurou um advogado trabalhista.

Prevenção do dano moral

Para empresas:

- Implementar códigos de conduta
- Treinar gestores
- Criar canais de denúncia
- Investigar casos reportados
- Tomar medidas efetivas contra ofensores

Para trabalhadores:

- Conhecer seus direitos
- Documentar situações suspeitas
- Não se isolar
- Buscar apoio profissional quando necessário

Dúvidas comuns sobre dano moral

Preciso ter provas materiais para comprovar o dano moral?

Não necessariamente. Testemunhas e outros tipos de evidências também são válidos.

Existe prazo para entrar com ação por dano moral?

Sim, o prazo é de 2 anos após o fim do contrato de trabalho.

Posso sofrer retaliação se denunciar?

A retaliação é ilegal e pode gerar nova indenização por dano moral.

O dano moral no trabalho é uma violação séria que afeta a dignidade do trabalhador. Se você está passando por situações de assédio ou discriminação, procure o Viana e Arantes Advocacia para orientação especializada e proteção de seus direitos.

Deveres dos Empregados

Além de conhecer seus direitos, é fundamental que o trabalhador entenda e cumpra seus deveres no ambiente de trabalho. Esses deveres garantem uma relação equilibrada com o empregador e contribuem para um ambiente profissional respeitoso, produtivo e harmonioso.

Quais são os deveres dos empregados?

Cumprir suas obrigações profissionais

i Exemplo prático

João, contratado como operador de máquinas, segue todas as normas de segurança e utiliza os equipamentos corretamente.

Respeitar normas e regulamentos internos

i Exemplo prático

Ana respeita a política da empresa sobre uso de uniforme e pontualidade.

Preservar o patrimônio da empresa

i Exemplo prático

Marcos utiliza o computador do trabalho exclusivamente para atividades profissionais e evita danos ao equipamento.

Manter sigilo profissional

i Exemplo prático

Carla, que trabalha no setor financeiro, não compartilha dados sobre negociações da empresa com terceiros.

Agir com ética e respeito

i Exemplo prático

Paulo evita discussões desnecessárias e sempre trata seus colegas com cordialidade.

Cumprir horários e pontualidade

i Exemplo prático

Maria, que enfrentou problemas no transporte público, avisou seu superior sobre o atraso antes do início do expediente.

Utilizar equipamentos de proteção individual (EPIs)

i Exemplo prático

Pedro sempre utiliza luvas e capacete durante seu turno na construção civil.

Consequências do descumprimento dos deveres

O descumprimento dos deveres pode gerar advertências, suspensões e até demissão por justa causa, dependendo da gravidade do ato.

i Exemplo prático

- **Advertência:** Um funcionário que constantemente se atrasa sem justificativa pode receber uma advertência verbal ou escrita.
- **Suspensão:** O empregado que viola regras de segurança pode ser suspenso, dependendo da gravidade do caso.
- **Justa causa:** Faltas graves, como roubo, abandono de emprego ou insubordinação, podem resultar em demissão por justa causa.

Como o empregado pode evitar conflitos?

- **Comunicação:** Mantenha diálogo aberto com colegas e superiores para esclarecer dúvidas e evitar mal-entendidos.
- **Organização:** Planeje suas atividades para cumprir prazos e evitar atrasos.
- **Compromisso:** Demonstre interesse e dedicação em suas tarefas.
- **Conhecimento das regras:** Leia e compreenda o contrato de trabalho e as normas internas da empresa.

Dúvidas comuns sobre os deveres dos empregados

Posso ser demitido por não cumprir uma regra interna que desconhecia?

O empregador deve garantir que todos os empregados sejam informados das normas internas. Se a regra foi comunicada adequadamente, o descumprimento pode justificar medidas disciplinares.

O que fazer se não concordar com uma punição?

Procure registrar sua discordância por escrito e, se necessário, busque orientação jurídica.

Posso me recusar a realizar uma tarefa fora do meu contrato?

Sim, o empregador não pode exigir tarefas alheias às suas funções, salvo em casos excepcionais ou de força maior.

Sou obrigado a usar EPIs?

Sim, o uso de EPIs é obrigatório e protege sua saúde e segurança. O descumprimento pode resultar em medidas disciplinares.

Cumprir os deveres como trabalhador é essencial para manter um ambiente de trabalho positivo e seguro. Caso tenha dúvidas ou enfrente problemas no cumprimento de suas obrigações, procure o Viana e Arantes Advocacia para esclarecimentos e suporte.

Curiosidades Trabalhistas

O mundo do trabalho é cheio de curiosidades e fatos interessantes que ajudam a entender como os direitos trabalhistas foram conquistados e como a legislação brasileira protege os empregados. Nesta seção, reunimos histórias marcantes e informações pouco conhecidas que vão ampliar seu conhecimento sobre o tema.

1. O que é o “13º salário”?

O 13º salário, um dos direitos mais esperados pelos trabalhadores no fim do ano, foi instituído em 1962, durante o governo de João Goulart. A ideia era compensar o trabalhador por um ano de esforço, oferecendo um valor extra para as festas de fim de ano e outras despesas.

2. Quando surgiu a CLT?

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada em 1º de maio de 1943, pelo então presidente Getúlio Vargas. Inspirada em legislações de países como Itália e Alemanha, a CLT reuniu em um único documento todas as normas relacionadas ao trabalho no Brasil.

3. As férias eram diferentes no passado

Antes de 1977, os trabalhadores tinham direito a apenas 20 dias de férias. Após uma reforma na CLT, o período passou a ser de 30 dias, garantindo mais tempo para descanso e lazer.

4. Mulheres conquistaram direitos especiais

A CLT foi pioneira ao criar regras específicas para proteger as trabalhadoras. Por exemplo, o direito à licença-maternidade foi instituído já em 1943, com 84 dias (hoje, são 120 dias).

5. Acidente de trajeto nem sempre foi reconhecido

O reconhecimento do acidente de trajeto como acidente de trabalho foi incorporado pela legislação posteriormente. Atualmente, ele garante os mesmos direitos de um acidente ocorrido dentro do ambiente de trabalho.

6. O salário-mínimo tem história

O salário-mínimo foi criado em 1940, também no governo de Getúlio Vargas. Na época, existiam 14 valores diferentes de salário-mínimo, que variavam conforme a região do país.

7. O FGTS substituiu a estabilidade

Antes da criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), o trabalhador tinha estabilidade automática após 10 anos de trabalho na mesma empresa. O FGTS, instituído em 1966, trouxe mais flexibilidade ao mercado de trabalho.

8. A jornada de trabalho nem sempre foi de 8 horas

No início do século XX, jornadas de 12 a 16 horas por dia eram comuns. Foi apenas em 1932 que a jornada máxima foi reduzida para 8 horas diárias, graças a reivindicações dos movimentos trabalhistas.

9. Horas extras têm um adicional interessante

No Brasil, as horas extras têm um adicional de, no mínimo, 50%. Esse valor pode ser maior dependendo do acordo coletivo ou do horário em que as horas extras forem realizadas, como no caso de trabalho noturno.

10. Curiosidade sobre a licença-paternidade

A licença-paternidade, inicialmente de apenas 1 dia, foi ampliada para 5 dias pela Constituição de 1988. Algumas empresas oferecem períodos ainda maiores, graças a programas de responsabilidade social.

11. Direito ao descanso semanal remunerado

Pouca gente sabe, mas o descanso semanal remunerado está garantido na Constituição de 1988. Ele deve preferencialmente coincidir com os domingos, mas pode ser ajustado conforme a natureza do trabalho.

12. Empregados domésticos ganharam direitos “iguais” só em 2015

Embora a CLT tenha sido criada em 1943, os trabalhadores domésticos só passaram a ter direitos “iguais” aos demais empregados em 2015, com a Emenda Constitucional 72.

13. Assédio no trabalho é uma preocupação crescente

A conscientização sobre o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho cresceu significativamente nas últimas décadas. Hoje, esses atos são considerados graves violações dos direitos do trabalhador.

14. O papel dos sindicatos

Os sindicatos desempenham um papel fundamental na luta por direitos trabalhistas. Eles são responsáveis por negociar melhores condições de trabalho, como reajustes salariais e benefícios adicionais.

15. A maior greve da história do Brasil

A maior greve geral do Brasil aconteceu em 1989, envolvendo mais de 35 milhões de trabalhadores em todo o país. O movimento pressionou por melhorias salariais e condições de trabalho.

16. Trabalho intermitente é recente

O trabalho intermitente, no qual o trabalhador recebe apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, foi regulamentado em 2017 pela Reforma Trabalhista.

17. Benefício para mães com bebês prematuros

Se o bebê nascer prematuro, o período de licença-maternidade pode ser ampliado, garantindo que a mãe tenha mais tempo para cuidar do recém-nascido.

Essas curiosidades mostram como os direitos trabalhistas evoluíram ao longo do tempo e continuam sendo aprimorados. Caso tenha dúvidas ou queira entender mais sobre seus direitos, procure o Viana e Arantes Advocacia para obter informações detalhadas e orientação jurídica.

17. Conclusão: Você Não Está Sozinho Chegamos ao fim desta cartilha, mas não ao fim da sua jornada. O mundo do trabalho pode ser desafiador, mas com as informações certas e o apoio adequado, você pode enfrentar qualquer situação com segurança e confiança.

O suporte que você merece Seja qual for o seu problema trabalhista – desde dúvidas sobre salários, férias, demissões ou condições de trabalho – é essencial contar com profissionais especializados que entendam suas necessidades e lutem pelos seus direitos. É aqui que nós, do Viana e Arantes Advocacia, entramos.