

### Glossário de informações e terminologias da Legislação e das Práticas Administrativas Trabalhistas no Brasil

Estas informações são somente uma referência prática e sucinta da regulamentação e costumes administrativos relativos ao trabalho no Brasil. A legislação está em constante mudança e existem exceções estabelecidas por acordos coletivos de cada categoria. Por isso recomendamos aos leitores a consulta a fontes especializadas, sindicatos e advogados trabalhistas, antes de tomarem decisões relevantes.

<b>TÓPICO</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
13º Salário	Gratificação natalina correspondente a 1/12 da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente. A fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será considerada mês integral. A primeira parcela será paga entre os meses de fevereiro e novembro, com incidência do FGTS, salvo se paga por ocasião das férias. A segunda parcela será paga até 20 de dezembro, com o desconto previdenciário. Horas extras e outros adicionais integram a gratificação natalina. (Lei 4.090 de 13.03.1962 / Constituição Federal Artigo 7º, VIII)
Acidente de Trabalho	Acidente de trabalho é o que ocorre com o segurado empregado durante o expediente a serviço da empresa, no exercício de suas atividades, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, temporária ou permanente da capacidade para o trabalho. Durante o período de afastamento, o empregado receberá, do INSS, o auxílio doença acidentário, correspondente a 91% do salário de benefício. O benefício não exige carência, bastando o empregado ser segurado da Previdência Social. O acidente do trabalho deverá ser comunicado ao INSS até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato. (Lei 8213. de 24/07/1991 – artigos 19 a 23 / Constituição Federal Artigo 7º, XXVIII).
Acordo Coletivo de Trabalho	Acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Artigo 611 da CLT / Constituição Federal Artigo 7º, XXVI).
Adicional de Insalubridade	Faz jus ao adicional de insalubridade o servidor que trabalha com habitualidade em locais insalubres. O Adicional de Insalubridade a ser pago corresponde aos percentuais de 10%, 20% ou 40% calculados sobre o salário mínimo vigente, não importando o salário que recebe, de acordo com o grau mínimo, médio ou máximo de tolerância estabelecido pelo Ministério do Trabalho. Há incidência de férias e décimo terceiro sobre o adicional de insalubridade. (Artigos 189 a 192 da CLT)
Adicional de Periculosidade	São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário base sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. (Artigo 193 da CLT)
Anuênio	Por força de acordo coletivo da categoria, o anuênio é um percentual sobre o salário a ser pago ao Empregado por tempo de serviço prestado a uma mesma Empresa. O percentual e a periodicidade serão determinados pelo Sindicato da categoria.
Autônomo	Pessoa física que exerce, habitualmente e por conta própria, atividade profissional remunerada, prestando serviços de caráter eventual a uma ou mais pessoas ou Empresas, sem relação de emprego. O que difere o Autônomo do Empregado, é que ele é dono de suas decisões, não tem subordinação hierárquica, não recebe ordens para executar seu trabalho, e o realiza durante o período de tempo que julgar necessário, podendo parar e recomeçá-lo quando quiser, não estando subordinado a horário, e

	tendo a liberdade de especificar o valor a ser remunerado.
Auxílio Doença	Devido ao segurado que, depois de cumprida, quando for o caso, a carência exigida, ficar incapacitado para seu trabalho ou para sua atividade habitual por mais de 15 dias consecutivos. Os quinze primeiros dias são pagos pelo Empregador e o restante pelo INSS. Não há incidência de encargos sobre o auxílio doença. (Lei 8.213/1991 – artigo 59)
Aviso Prévio	Comunicação que uma das partes contratantes faz à outra, sem justa causa, no contrato por prazo indeterminado, por 30 dias, contados a partir da comunicação. O aviso pode ser escrito ou verbal. Durante o período de Aviso comunicado pelo Empregador, o Empregado poderá sair 2 horas ou 7 dias antes do término do Aviso para procurar outro emprego. Aos empregados com mais de 40 anos, vem sendo concedido aviso prévio de 45 dias, mediante sentenças em dissídios coletivos. O Aviso Prévio poderá ser indenizado pelo Empregador se este dispensar o Empregado do trabalho ou pelo Empregado, se preferir não cumprir os 30 dias de Aviso. (Artigos 487 a 491 da CLT)
CAGED	Todo Empregador tem a obrigação de informar, mensalmente, através do CAGED (Cadastro Geral de Admitidos e Demitidos) ao Ministério do Trabalho, as admissões e desligamentos de empregados, com dados individualizados por trabalhador. (Lei nº 4.923/65)
Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)	A CTPS é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada. A CTPS será emitida pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou, mediante convênio, pelos órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta (artigos 13 e 14 da CLT).
CLT	A Consolidação das Leis do Trabalho estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas. (Decreto Lei 5.452, 01 de maio de 1943 - <a href="http://www.mte.gov.br/se/clt/clt_idx.htm">http://www.mte.gov.br/se/clt/clt_idx.htm</a> )
Contrato de Experiência	Firmado pelo prazo máximo de 90 dias, para avaliar a performance do empregado na função. O Contrato de Experiência somente poderá ser prorrogado uma vez, mesmo que os prazos estipulados não alcancem o permitido, ou seja, de 90 (noventa) dias. Exemplificando: firmados dois contratos de experiência com prazo de 30 (trinta) dias cada um deles, não poderá haver um terceiro contrato, mesmo que os dois não tenham alcançado o limite permitido. As opções são: contratar por 30 dias, prorrogáveis por mais 60 dias ou por 45 dias prorrogáveis por mais 45. Esse contrato deve ser anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado, sob pena de acarretar ao empregador, sanção de natureza administrativa, não acarretando a sua invalidade. As partes devem respeitar o prazo estipulado no contrato, sendo que no seu término, não há obrigação na sua continuidade, bem como qualquer justificativa para sua contratação/efetivação por prazo indeterminado. Se o Empregador resolver demitir o empregado durante o Contrato de Experiência, será devido ao mesmo a multa do Artigo 479 (Artigos 443, Parágrafo 2º, C e 445, Parágrafo Único da CLT)
Contrato por prazo determinado	Contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo pré-fixado ou da execução de serviços especificados ou ainda a realização de certo acontecimento susceptível de previsão aproximada. Este contrato só será válido em se tratando de: (a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (b) de atividades empresariais de caráter transitório; e (c) de contrato de experiência. (Artigo 443 da CLT)
Contrato por prazo indeterminado	Contrato que na sua celebração não definir o prazo final. Também se suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado ou de experiência, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos. (Artigos 443 e 452 da CLT)
Contrato temporário de 2 anos	Com exceção do contrato de experiência, que não poderá exceder de 90 dias, o contrato por prazo determinado não poderá ser superior a dois anos. Qualquer empresa ou estabelecimento, regularmente constituído, poderá adotar esta modalidade, desde que as admissões representem acréscimo no número de empregados, sempre via sindicato dos trabalhadores representantes

	<p>da categoria, podendo ser através de Convenção Coletiva (Sindicato Patronal representando toda a classe) ou Acordo coletivo (Empresa negociando diretamente).</p> <p>A obrigatoriedade do acordo coletivo resulta em:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Indenização em caso de rescisão antecipada do contrato, por qualquer das partes;</li> <li>b) Multas pelo descumprimento de suas cláusulas;</li> </ul> <p>O contrato por prazo determinado pode ser de até 24 meses e dentro dos princípios que regem a contratação por prazo determinado, desde que respeitado o termo final no contrato, as empresas estarão desobrigadas do pagamento do aviso prévio e da multa de 40% incidentes sobre o saldo do FGTS. (Lei 9.601, de 21.01.1998)</p>
Cooperativas de trabalho	<p>Organização constituída por membros de determinado grupo devidamente registrada, que objetiva desempenhar, em benefício comum, determinada atividade. Os cooperativados devem poder eleger livremente seus diretores, democraticamente determinar suas condições de trabalho e remuneração e ter a liberdade para negociar com diversos clientes. Na contratação de cooperativas as empresas pagarão encargos inferiores aos celetistas ou temporários, porém existem riscos se os trabalhadores reclamarem eventualmente seus direitos de empregados celetistas, comprovando que a cooperativa era uma associação falsa.</p>
Demissão por justa causa	<p>Parte do Empregador, quando o empregado viola alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita. Para se reconhecer a Justa Causa precisa observar os seguintes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Infração a um dos itens do artigo 482 da CLT: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. ato de improbidade;</li> <li>b. incontinência de conduta ou mau procedimento;</li> <li>c. negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador;</li> <li>d. condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;</li> <li>e. desídia no desempenho das respectivas funções;</li> <li>f. embriaguez habitual ou em serviço;</li> <li>g. violação de segredo da empresa;</li> <li>h. ato de indisciplina ou de insubordinação;</li> <li>i. abandono de emprego;</li> <li>j. ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;</li> <li>k. ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;</li> <li>l. prática constante de jogos de azar</li> </ul> </li> <li>II. Imediatidade – A aplicação da justa causa deve ser imediatamente ao acontecimento ou da sua descoberta, sob o risco de haver o perdão tácito na demora da aplicação.</li> <li>III. Causalidade – O ato cometido pelo empregado causa desconforto na continuidade do contrato, tendo em vista a confiança e boa-fé que deve existir entre os contratantes.</li> </ul>
Descanso Semanal	Assegurado a todo empregado descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência

Remunerado	pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. É interessante ressaltar, que a CLT não determinou a remuneração do repouso semanal, posto que o pagamento do repouso semanal foi um avanço conquistado somente com a Constituição Federal de 1.946, vindo a ser incorporado à Lei 605/49. Ao pagamento do repouso semanal remunerado integrar-se-ão o adicional noturno, de sobreaviso e de horas extras, nos termos das normas e da legislação do trabalho. (artigo 67 da CLT).
Dispensa sem justa causa	É a dispensa ou extinção do contrato de trabalho por ato unilateral do empregador, sem que a vontade do empregado seja levada em conta. Nesse caso, ao empregado são assegurados: o FGTS mais 40%, o aviso prévio, as férias e 13º proporcionais e indenização anterior ao FGTS, se houver. Além desses direitos, o empregado faz jus ao Salário Desemprego.
Documentação p/ Contratação	Documentação básica exigida para a contratação de pessoal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carteira de Trabalho</li> <li>• Exame médico pré-admissional</li> <li>• Uma foto 3x4</li> <li>• Cópia da Carteira de Identidade</li> <li>• Cópia do CIC</li> <li>• Cópia da Certidão de Casamento ou Nascimento</li> <li>• Cópia da Certidão de Nascimento dos Filhos</li> <li>• Cópia de cadastro no PIS/PASEP</li> <li>• Cópia da Carteira de Vacinação dos filhos menores de 5 anos</li> <li>• Cópia do Certificado de Reservista</li> <li>• Cópia do Comprovante da última Contribuição Sindical Anual ou de Categoria</li> <li>• Cópia do Título de Eleitor</li> <li>• Cópia de Comprovante de Endereço</li> <li>• Cópia do Comprovante de Escolaridade</li> </ul>
Escalas/Turnos	Trabalho por escala ou turnos é a forma encontrada para que equipes de trabalhadores se sucedam na mesma empresa, no mesmo local de serviço, cumprindo horários que permitam o funcionamento ininterrupto da empresa. A duração máxima normal da jornada em turnos ininterruptos de revezamento é de 6 horas, salvo acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho fixando outra duração (Art. 7º, XIV, Constituição Federal /88 – Acordos Coletivos)
Estabilidade para gestante	A empregada gestante, desde a constatação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, não poderá ser dispensada, exceto se cometer falta grave, devidamente comprovada e apurada em sindicância. A empresa que decidir demitir pessoal em estabilidade deverá arcar com as multas rescisórias incidentes. (Atos das Disposições Constitucionais Transitórias – artigo 10, II, “b”).
Estabilidade por acidente de trabalho	Após o retorno do empregado afastado em decorrência de acidente de trabalho coberto pelo INSS, o mesmo terá direito a um período de 12 meses de estabilidade. O Empregador que decidir demitir o empregado em estabilidade deverá indenizá-lo pelo período restante. (Lei 8.213/1991 – artigo 118)
Estagiário	Contratação na qual os estudantes exercem sua profissão enquanto estudam, com o objetivo de aperfeiçoar seus estudos. Deve existir um termo de compromisso entre o Estudante e a Empresa com a intervenção da instituição de ensino, especificando as condições do estágio e o prazo não deve ser inferior a um semestre letivo. O estágio pode ser remunerado (bolsa de estudos) ou não e não há incidência de encargos trabalhistas e previdenciários. (Lei 8.859/94).
Exames Médicos	É obrigatório o exame médico, por conta do empregador nos seguintes casos: <ol style="list-style-type: none"> <li>I - Na admissão</li> <li>II - No retorno de licença maternidade ou licença por doença</li> <li>III - No retorno de afastamento por acidente de trabalho</li> </ol>

	<p>II - Na demissão</p> <p>III - Periodicamente e o Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos. Fica excluída a Abreugrafia do conjunto de exames obrigatórios. Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deverá exercer. O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica.</p> <p>IV – Na mudança de função (Artigo 168 da CLT e NRs 7 e 9)</p>
Férias	<p>Todo empregado tem direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. Adquire-se tal direito após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho – período aquisitivo – observadas as proporções relativas às faltas injustificadas. Não serão consideradas faltas injustificadas as ausências que foram abonadas pela empresa, as decorrentes de paralisação das atividades por motivo exclusivo do empregador e as consideradas legais. As férias serão concedidas dentro dos 12 meses subseqüentes à aquisição do direito e o período é determinado pelo empregador, exceto no caso de empregado menor de 18 anos estudante, pois este tem direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares. (Art. 129 a 138 e 142 a 153 da CLT)</p> <p>O abono pecuniário (Art 143 da CLT) confere ao empregado o direito de converter um terço do período de férias a que faz jus em abono pecuniário, podendo o empregado optar entre descansar todo o período ou apenas 20 dias, recebendo os 10 dias restantes em pecúnia. Portanto, no mês de férias, tendo optado pelo abono, a remuneração será composta de:</p> <p>20 dias – férias em descanso 10 dias – abono pecuniário (não integra a remuneração para efeitos de encargos, sofrendo somente incidência do IRRF). 10 dias – salário pelos dias trabalhados no mês</p>
Férias coletivas	<p>Concedidas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos. (Artigo 139 da CLT)</p>
Férias Indenizadas	<p>O empregado que encerrar seu contrato de trabalho por demissão ou solicitação de demissão terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior. (Artigo 147 da CLT e Enunciado 261 do TST)</p>
FGTS	<p>É uma conta aberta pela empresa em nome do trabalhador, onde todo mês ela deve depositar o relativo a 8% do valor do salário que ele recebe. O empregado poderá sacar seu FGTS em diversas ocasiões como compra da casa própria, dispensa sem justa causa, aposentadoria concedida pela Previdência Social, falecimento do empregado e outros. (Lei 5.107 de 13/09/1966 e Lei Complementar 110 de 29/06/2001)</p>

Hora Extra	A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas por dia, mediante acordo escrito entre Empregador e Empregado ou mediante Contrato Coletivo de Trabalho. A hora extra será paga com adicional mínimo de 50% do valor da hora trabalhada. De acordo com o Artigo 66 da CLT, entre 2 jornadas de trabalho, haverá um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso. (Artigo 59 da CLT)																																																																																																																				
Incidência de INSS, FGTS e IRRF sobre a Folha de Pagamento	<p style="text-align: center;"><b>TABELA PRÁTICA DE INCIDÊNCIA DO INSS, FGTS E IR/FONTE</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;"><b>RENDIMENTOS</b></th> <th style="text-align: center;"><b>IR/FONTE</b></th> <th style="text-align: center;"><b>INSS</b></th> <th style="text-align: center;"><b>FGTS</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Abono de Férias com mais 1/3</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td></tr> <tr><td>Abonos</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td></tr> <tr><td>Adicional de Insalubridade</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td></tr> <tr><td>Adicional de Periculosidade</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td></tr> <tr><td>Adicional de Transferência</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td></tr> <tr><td>Adicional Noturno</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td></tr> <tr><td>Alimentação através do PAT</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td></tr> <tr><td>Auxílio Doença (primeiros 15 dias)</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td></tr> <tr><td>Aviso Prévio Indenizado</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Sim</td></tr> <tr><td>Aviso Prévio Trabalhado</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td></tr> <tr><td>Bolsa de Estudo paga a Estagiário</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td></tr> <tr><td>Comissões/Gratificações/Prêmios</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td></tr> <tr><td>Décimo Terceiro Salário – 1ª parcela</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Sim</td></tr> <tr><td>Décimo Terceiro Salário – 2ª parcela</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim (*)</td></tr> <tr><td>Décimo Terceiro Salário na Rescisão</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td></tr> <tr><td>Décimo Terceiro Salário do Aviso Prévio</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td></tr> <tr><td>Férias Normais com mais 1/3</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td></tr> <tr><td>Férias Indenizadas com mais 1/3</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td></tr> <tr><td>Habitação</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td></tr> <tr><td>Horas Extras ou Extraordinárias</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td></tr> <tr><td>Indenização Adicional (Lei 7.238/84-Art. 9º)</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td></tr> <tr><td>Multa Contratual do Artigo 22</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td></tr> <tr><td>Quebra de caixa</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Não</td></tr> <tr><td>Repouso Semanal Remunerado</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td></tr> <tr><td>Salários</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td></tr> <tr><td>Salário Maternidade (pago pelo INSS)</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td><td style="text-align: center;">Sim</td></tr> <tr><td>Vale Transporte</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td></tr> <tr><td>Uniformes e Vestimentas de Trabalho</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td><td style="text-align: center;">Não</td></tr> </tbody> </table> <p>* A incidência do FGTS na 2ª parcela do 13º salário será sobre a diferença entre o valor total e o adiantamento da 1ª parcela.</p>	<b>RENDIMENTOS</b>	<b>IR/FONTE</b>	<b>INSS</b>	<b>FGTS</b>	Abono de Férias com mais 1/3	Sim	Não	Não	Abonos	Sim	Sim	Sim	Adicional de Insalubridade	Sim	Sim	Sim	Adicional de Periculosidade	Sim	Sim	Sim	Adicional de Transferência	Sim	Sim	Sim	Adicional Noturno	Sim	Sim	Sim	Alimentação através do PAT	Não	Não	Não	Auxílio Doença (primeiros 15 dias)	Sim	Sim	Sim	Aviso Prévio Indenizado	Não	Não	Sim	Aviso Prévio Trabalhado	Sim	Sim	Sim	Bolsa de Estudo paga a Estagiário	Não	Não	Não	Comissões/Gratificações/Prêmios	Sim	Sim	Sim	Décimo Terceiro Salário – 1ª parcela	Não	Não	Sim	Décimo Terceiro Salário – 2ª parcela	Sim	Sim	Sim (*)	Décimo Terceiro Salário na Rescisão	Sim	Sim	Sim	Décimo Terceiro Salário do Aviso Prévio	Não	Não	Não	Férias Normais com mais 1/3	Sim	Sim	Sim	Férias Indenizadas com mais 1/3	Sim	Não	Não	Habitação	Sim	Sim	Sim	Horas Extras ou Extraordinárias	Sim	Sim	Sim	Indenização Adicional (Lei 7.238/84-Art. 9º)	Não	Não	Não	Multa Contratual do Artigo 22	Não	Não	Não	Quebra de caixa	Sim	Sim	Não	Repouso Semanal Remunerado	Sim	Sim	Sim	Salários	Sim	Sim	Sim	Salário Maternidade (pago pelo INSS)	Sim	Sim	Sim	Vale Transporte	Não	Não	Não	Uniformes e Vestimentas de Trabalho	Não	Não	Não
<b>RENDIMENTOS</b>	<b>IR/FONTE</b>	<b>INSS</b>	<b>FGTS</b>																																																																																																																		
Abono de Férias com mais 1/3	Sim	Não	Não																																																																																																																		
Abonos	Sim	Sim	Sim																																																																																																																		
Adicional de Insalubridade	Sim	Sim	Sim																																																																																																																		
Adicional de Periculosidade	Sim	Sim	Sim																																																																																																																		
Adicional de Transferência	Sim	Sim	Sim																																																																																																																		
Adicional Noturno	Sim	Sim	Sim																																																																																																																		
Alimentação através do PAT	Não	Não	Não																																																																																																																		
Auxílio Doença (primeiros 15 dias)	Sim	Sim	Sim																																																																																																																		
Aviso Prévio Indenizado	Não	Não	Sim																																																																																																																		
Aviso Prévio Trabalhado	Sim	Sim	Sim																																																																																																																		
Bolsa de Estudo paga a Estagiário	Não	Não	Não																																																																																																																		
Comissões/Gratificações/Prêmios	Sim	Sim	Sim																																																																																																																		
Décimo Terceiro Salário – 1ª parcela	Não	Não	Sim																																																																																																																		
Décimo Terceiro Salário – 2ª parcela	Sim	Sim	Sim (*)																																																																																																																		
Décimo Terceiro Salário na Rescisão	Sim	Sim	Sim																																																																																																																		
Décimo Terceiro Salário do Aviso Prévio	Não	Não	Não																																																																																																																		
Férias Normais com mais 1/3	Sim	Sim	Sim																																																																																																																		
Férias Indenizadas com mais 1/3	Sim	Não	Não																																																																																																																		
Habitação	Sim	Sim	Sim																																																																																																																		
Horas Extras ou Extraordinárias	Sim	Sim	Sim																																																																																																																		
Indenização Adicional (Lei 7.238/84-Art. 9º)	Não	Não	Não																																																																																																																		
Multa Contratual do Artigo 22	Não	Não	Não																																																																																																																		
Quebra de caixa	Sim	Sim	Não																																																																																																																		
Repouso Semanal Remunerado	Sim	Sim	Sim																																																																																																																		
Salários	Sim	Sim	Sim																																																																																																																		
Salário Maternidade (pago pelo INSS)	Sim	Sim	Sim																																																																																																																		
Vale Transporte	Não	Não	Não																																																																																																																		
Uniformes e Vestimentas de Trabalho	Não	Não	Não																																																																																																																		

IR Retido na Fonte	O imposto de renda sobre as remunerações pagas aos empregados deve ser retido na fonte, de acordo com a tabela divulgada mensalmente pela Receita Federal e recolhido pelo Empregador mensalmente. O não recolhimento, pelo Empregador, do imposto retido do empregado é considerado crime de sonegação.
Isonomia	É o princípio de igualdade salarial, assegurado ao trabalhador de receber o mesmo tratamento salarial desde que prestem serviços considerados de igual valor, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. Trabalho de igual valor, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos. (Artigo 461, CLT)
Jornada de Trabalho	A duração normal do trabalho não excederá às 8 horas diárias, não podendo exceder a 44 horas semanais, podendo ser fixados limites menores, porém o horário não pode ser alterado sem acordo das duas partes no contrato de trabalho. No Artigo 71 fica estabelecido que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 horas. No caso de jornada de 6 horas, será obrigatório um intervalo de 15 minutos, quando a duração ultrapassar de 4 horas. (Artigo 58 da CLT)
Licença Maternidade	Período de descanso concedido à gestante, a ser desfrutado antes e depois do parto de 120 dias, a partir do último dia trabalhado. Durante o período de afastamento, o custeio é de responsabilidade da Previdência Social. (Artigo 7º, XVII da Constituição Federal)
Licença Médica	Concessão de atestados médicos para dispensa de serviços por doenças, com incapacidade até 15 dias, será fornecida ao segurado no âmbito dos serviços da Previdência Social por médicos do INAMPS, de Empresas, Instituições Públicas e Paraestatais e Sindicatos Urbanos, que mantenham contrato e/ou convênios com a Previdência Social, e por odontólogos nos casos específicos e em idênticas situações. Os atestados médicos para terem sua eficácia plena deverão conter: a) Tempo de dispensa concedida ao segurado, por extenso e numericamente; b) Diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças – CID com a expressa concordância do Paciente. c) Assinatura do médico sobre carimbo do qual conste nome completo e registro no respectivo conselho profissional. O início da dispensa deve coincidir obrigatoriamente com os registros médicos relativos à doença ou ocorrência que determinou a incapacidade. O afastamento por incapacidade além do 15º dia é de competência do INSS. (Lei 8.213/1991 – artigo 60)
Licença Paternidade	Afastamento remunerado do servidor pelo prazo de 5 (cinco) dias consecutivos, contados da data do nascimento ou adoção de filhos. Requisito básico: paternidade ou adoção. O custeio será atribuído à própria Previdência ou ao Empregador, dependendo de lei ordinária regulamentadora. (Art. 7º, inciso XIX da Constituição Federal)
Licença sem vencimento	Concessão de licença sem vencimentos aos empregados que a solicitarem por motivos de saúde de ascendentes diretos (pai, mãe), cônjuge, e descendentes diretos (filhos), como também no caso de viagens para estudos ou aperfeiçoamento profissional, desde que haja comprovação dos motivos. Na licença sem vencimentos será respeitada, para efeito do cômputo de férias e 13º. salário, a fração já transcorrida do período aquisitivo.
Mensalistas	São os empregados cujos proventos são calculados com base em um mês de trabalho, independentemente de receberem um adiantamento durante o mês.
Multa Indenizatória do Artigo 479	Nos contratos a termo, o Empregador que, sem justa causa, despedir o empregado antes do término do contrato, será obrigado a pagar ao mesmo, a título de indenização, a metade dos salários que seriam devidos até o término da duração prevista para o Contrato. (Artigo 479 da CLT)
Multa Rescisória do Artigo 477	Na rescisão de contrato de trabalho, o pagamento das verbas rescisórias, no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetuado até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia, contado da data da

	notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. A inobservância deste artigo sujeitará o infrator ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário (Artigo 477 da CLT)
Multa Rescisória do Artigo 22	Multa de 40% do fundo de garantia do tempo de serviço deve ser depositada pelo Empregador na conta vinculada do FGTS do trabalhador, na hipótese de despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior. (Artigo 22 da Lei 8.036 de 11 de maio de 1990)
Pagamento de Salários	Os empregados deverão receber o pagamento relativo ao salário do mês até o 5º dia útil do mês subsequente.
PCMSO	Obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores. O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos seguintes exames médicos: admissionais, periódicos, demissionais e retorno ao trabalho. (NR nº 7 da Portaria nº 24, de 29/12/94 e Artigo 168 da CLT)
Portadores de Deficiência	As empresas devem reservar um percentual dos cargos para as pessoas portadoras de deficiência. A Lei 8.213/91 instituiu a obrigatoriedade de reserva de postos a portadores de deficiência, fixando o seguinte: A Empresa com 100 empregados ou mais está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas habilitadas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: a. até 200 empregados = 2% b. de 201 a 500 empregados = 3% c. de 501 a 1.000 = 4% d. de 1001 em diante = 5% (Lei 8.213/1991 – artigo 93)
PPRA	Obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA. Seu objetivo visa a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. (NR nº 9 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho)
RAIS	A gestão governamental do setor do trabalho conta com instrumento de coleta de dados denominado Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, que tem por objetivo o suprimento das necessidades de controle da atividade trabalhista no País, e, ainda, o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais. (Decreto nº 76.900, de 23/12/75)
Reclamações Trabalhistas	A Justiça do Trabalho é o órgão competente para resolver conflitos entre empregador e empregado, nas questões relativas ao contrato de trabalho. No caso do trabalhador urbano, o prazo para ajuizar ações e de até 2 anos após a extinção do contrato de trabalho, podendo retroagir 5 (cinco) anos na reclamação de seus direitos. O volume de ações trabalhistas vem crescendo nos últimos anos e, segundo estimativas são geradas aproximadamente 2 milhões de ações por ano, em comparação a 50 mil casos anuais nos EUA e mil casos no Japão. (Artigo 839 CLT / Constituição Federal Artigo 7º, XXIX)
Salário Família	É o benefício a que têm direito: • o segurado empregado e o trabalhador avulso que tenham salário-de-contribuição inferior ou igual a R\$ 435,52 que

	<p>comprovem ter filhos menores de 14 anos ou inválidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o segurado empregado que esteja recebendo auxílio-doença e que já recebia o salário-família quando em atividade;</li> <li>o segurado de qualquer idade que esteja recebendo aposentadoria por invalidez. Nas demais aposentadorias, só recebe salário-família a segurada com 60 anos e o segurado com 65 anos.</li> <li>o segurado trabalhador rural aposentado por idade aos 60 anos (homem) ou 55 anos (mulher), que comprove ter filhos, ou a eles equiparados menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos e que receba aposentadoria com valor inferior a R\$ 435,52</li> </ul>
SAT – Seguro Acidente de Trabalho	<p>O contribuinte deve buscar o enquadramento, para efeito de recolhimento do Seguro Acidente de Trabalho na guia do INSS entre os percentuais de 1%, 2%, 3% ou mais, conforme o grau de periculosidade das atividades da empresa. Cada estabelecimento da mesma empresa pode ser considerado de forma individualizada e, portanto, classificado de forma diferenciada para efeitos de Seguro Acidente do Trabalho - SAT, observada a natureza das atividades e peculiaridades. (inciso XXVIII do artigo 7º, inciso I do artigo 195 e inciso I do artigo 201, todos da Constituição Federal e Decreto nº 612/92)</p>
Seguro Desemprego	<p>É a solicitação de assistência financeira temporária, que pode ser efetuada pelo trabalhador demitido sem justa causa, por qualquer pessoa jurídica de direito público ou privado ou por empregador pessoa física equiparada à jurídica. Assim, para se habilitar ao Seguro-Desemprego, o trabalhador deve ser encaixar nos seguintes critérios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ter sido demitido sem justa causa;</li> <li>Ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica, no período de 06 meses consecutivos, imediatamente anteriores à data de demissão;</li> <li>Estar desempregado quando do requerimento do benefício;</li> <li>Não estar em gozo de auxílio-desemprego;</li> <li>Não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família;</li> <li>Ter sido empregado de pessoa jurídica ou de pessoa física, pelo menos seis meses nos últimos 36 meses que antecedam à data de demissão. (Lei 7.998, de 11/01/1990)</li> </ul>
Sindicatos	<p>Para quase todas as atividades econômicas existem sindicatos tanto para o empregador quanto para o empregado e são divididos em unidades regionais independentes. Os sindicatos negociam condições de trabalho, níveis salariais, benefícios, jornada de trabalho, etc. A maioria dos trabalhadores não opta por associar-se aos sindicatos, mas mesmo assim as contribuições sindicais anuais são obrigatórias e as determinações de convênios coletivos devem ser obedecidas. O controle sobre o cumprimento das obrigações é de responsabilidade do Ministério do Trabalho. (Constituição Federal Artigo 8º)</p>
Terceirização	<p>Contratação de serviços a serem executados por mão de obra fornecida por terceiros, que podem ser empresas locadoras de mão de obra ou cooperativas de serviços múltiplos. Não é aconselhável a contratação de serviços diretamente ligados à atividade fim de sua empresa.</p>
Trabalho em domingos	<p>O trabalho em domingo, seja total ou parcial, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho. A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não exceder de 60 (sessenta) dias. (Artigos 67 e 68 da CLT/Lei 605/49)</p>
Trabalho em	<p>É vedado o trabalho nos feriados nacionais e feriados religiosos. Nas atividades em que não for possível, em virtude das</p>

Feriadados	exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho nos feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga. (Artigos 68, 69 e 70)																																																								
Trabalho Noturno	Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. (Artigo 73 da CLT)																																																								
Trabalho Temporário	Regime de trabalho no qual a empresa pode contratar pessoal através de agências registradas no Ministério do Trabalho. Os casos são limitados às situações de acúmulo de serviço, férias, licença maternidade ou aumento sazonal de trabalho. Os contratos não podem exceder 90 dias, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, com comunicação ao Ministério do Trabalho. O pessoal temporário goza de quase todos os direitos do trabalhador celetista, não sendo beneficiários das verbas rescisórias de Aviso Prévio ou multa contratual, por se tratar de contrato a termo. O salário do Temporário deve ser igual ao do empregado do Cliente na mesma função. Está em vias de aprovação no Congresso Nacional uma atualização da lei citada, na qual será ampliado o prazo de contratação para até 180 dias, podendo ainda ser prorrogado. (Lei 6.019/74)																																																								
<b>QUADRO DEMONSTRATIVO DE VERBAS DEVIDAS NA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO</b>																																																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Aviso Prévio</th> <th>Férias Proporcionais + 1/3 (VII)</th> <th>13º Salário Proporcional</th> <th>Movimentação da conta do FGTS</th> <th>Indenização de 40% sobre FGTS</th> <th>Seguro-desemprego</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Pedido de demissão</b></td> <td>sim, por parte do empregado</td> <td>sim</td> <td>sim</td> <td>Não</td> <td>não</td> <td>não</td> </tr> <tr> <td><b>Dispensa sem justa causa</b></td> <td>sim, por parte do empregador</td> <td>Sim</td> <td>sim</td> <td>Sim</td> <td>sim</td> <td>sim</td> </tr> <tr> <td><b>Dispensa com justa causa</b></td> <td>não</td> <td>Não</td> <td>não</td> <td>Não</td> <td>não</td> <td>não</td> </tr> <tr> <td><b>Dispensa indireta</b></td> <td>sim</td> <td>Sim</td> <td>sim</td> <td>Sim</td> <td>sim</td> <td>sim</td> </tr> <tr> <td><b>Morte do empregado</b></td> <td>não</td> <td>sim</td> <td>sim</td> <td>Sim</td> <td>não</td> <td>não</td> </tr> <tr> <td><b>Término do contrato a prazo</b></td> <td>não</td> <td>Sim</td> <td>sim</td> <td>Sim</td> <td>não</td> <td>não</td> </tr> <tr> <td><b>Extinção da empresa</b></td> <td>sim</td> <td>Sim</td> <td>sim</td> <td>Sim</td> <td>sim</td> <td>sim</td> </tr> </tbody> </table>		Aviso Prévio	Férias Proporcionais + 1/3 (VII)	13º Salário Proporcional	Movimentação da conta do FGTS	Indenização de 40% sobre FGTS	Seguro-desemprego	<b>Pedido de demissão</b>	sim, por parte do empregado	sim	sim	Não	não	não	<b>Dispensa sem justa causa</b>	sim, por parte do empregador	Sim	sim	Sim	sim	sim	<b>Dispensa com justa causa</b>	não	Não	não	Não	não	não	<b>Dispensa indireta</b>	sim	Sim	sim	Sim	sim	sim	<b>Morte do empregado</b>	não	sim	sim	Sim	não	não	<b>Término do contrato a prazo</b>	não	Sim	sim	Sim	não	não	<b>Extinção da empresa</b>	sim	Sim	sim	Sim	sim	sim
	Aviso Prévio	Férias Proporcionais + 1/3 (VII)	13º Salário Proporcional	Movimentação da conta do FGTS	Indenização de 40% sobre FGTS	Seguro-desemprego																																																			
<b>Pedido de demissão</b>	sim, por parte do empregado	sim	sim	Não	não	não																																																			
<b>Dispensa sem justa causa</b>	sim, por parte do empregador	Sim	sim	Sim	sim	sim																																																			
<b>Dispensa com justa causa</b>	não	Não	não	Não	não	não																																																			
<b>Dispensa indireta</b>	sim	Sim	sim	Sim	sim	sim																																																			
<b>Morte do empregado</b>	não	sim	sim	Sim	não	não																																																			
<b>Término do contrato a prazo</b>	não	Sim	sim	Sim	não	não																																																			
<b>Extinção da empresa</b>	sim	Sim	sim	Sim	sim	sim																																																			

Vale Transporte	<p>O Empregador deverá antecipar ao Empregado o Vale Transporte para a utilização <b>exclusiva</b> no deslocamento residência-trabalho-residência, através do sistema de transporte coletivo público urbano ou com as mesmas características, excluídos os serviços seletivos e os especiais, tarifas, lotadas, etc.</p> <p>Entende-se como deslocamento a soma dos segmentos componentes da viagem do beneficiário, por um ou mais meios de transporte, entre sua residência e o local de trabalho, evidentemente só nos dias em que comparecer ao trabalho.</p> <p>A concessão do vale-transporte autoriza o Empregador a descontar, mensalmente, do beneficiário que receber este direito, a parcela equivalente <b>a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento</b>, excluído qualquer adicional ou vantagem. (A Lei 7.418, de 16.12.1985)</p>
-----------------	---