

# ***Juristas Leigos***



## ***Módulo 07: Direito do Trabalho e Previdenciário***

Realização



ASSOCIAÇÃO DE ADVOGADOS DE TRABALHADORES RURAIS NO ESTADO DA BAHIA



**Escola das  
Águas**



**GINGA**  
comunicação popular

Apoio



**MISEREOR**  
IHR HILFSWERK

**Sumário**

<b>1. Introdução.....</b>	<b>04</b>
<b>2. Trabalho versus Capital: um pouco da história do Direito do Trabalho.....</b>	<b>05</b>
2.1 O sindicato hoje.....	10
<b>3. Pescadores e Pescadoras e o Direito do Trabalho.....</b>	<b>12</b>
3.1 Os sujeitos do direito do trabalho.....	12
3.2 Tipos de Trabalhadores.....	14
<b>4. Contrato de Trabalho.....</b>	<b>16</b>
4.1 Meios de prova da relação de trabalho.....	17
4.2 Jornada de Trabalho.....	18
4.3. Jornada Noturna, Diurna e Mista.....	19
4.3 Repouso do(a) Trabalhador(a).....	19
4.4 Suspensão e interrupção do Contrato de Trabalho.....	20
<b>5. Retribuição.....</b>	<b>21</b>
5.1 Salário.....	21
5.1.1 Princípios.....	22
5.1.2 Regras de Proteção do Salário.....	22
5.1.3 Regras de Pagamento do Salário.....	23
5.1.4 Tipos de Salário.....	23
5.1.5 Décimo Terceiro Salário.....	24
5.1.6 Férias.....	24
5.1.7 Aviso Prévio.....	25
5.2 Remuneração.....	25
5.3 Indenização.....	26
5.4 Adicionais.....	26
5.5 Horas Extras.....	27
<b>6. Extinção do Contrato de Trabalho.....</b>	<b>27</b>
6.1 Pedido de Demissão.....	27
6.2 Despedida sem Justa Causa.....	28
6.3 Despedida Indireta.....	28
6.4 Despedida com Justa Causa.....	29
6.5 Culpa Recíproca.....	30

**Sumário**

**7. Prescrição..... 31**

**8. FGTS, PIS E Seguro Desemprego.....31**

8.1 Fgts..... 31

8.2 Pis-Pasep.....32

8.3 Seguro Desemprego..... 32

8.4 Cartão do Trabalhador.....32

**9. Acordo e convenção coletiva do trabalho.....33**

**10. Direito previdenciário e Seguridade social.....33**

10.1 Saúde..... 34

10.2 Assistência..... 34

**11. Previdência..... 36**

11.1 Conceito de Previdência e um pouco do histórico.....36

11.2 Como funciona a Previdência social?.....38

11.3 Como é feita a inscrição..... 40

11.4 Benefícios e Serviços.....40

11.5. Segurados Especiais.....45

**12. As mulheres trabalhadoras da Pesca e a Previdência Social..... 59**

## 1. Apresentação

Vamos estudar algumas noções de Direito do Trabalho ou como chamado comumente pelo povo, os Direitos Trabalhistas, bem como, do Direito Previdenciário.

É necessário esclarecer que, em Direito do Trabalho veremos apenas o Direito Individual do Trabalho, que se refere aos direitos do empregado considerado individualmente e não aqueles decorrentes de ações coletivas (Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho) através do sindicato.

O desafio é aproximar tal conteúdo da vida e realidade de vocês: pescadores e pescadoras. Então, mãos à obra, vamos estudar os direitos dos trabalhadores no Brasil.

Que tenhamos uma ótima caminhada juntos!

Associação de Advogados de Trabalhadores Rurais do Estado da Bahia.



## 2. Trabalho versus capital: um pouco da história do Direito do Trabalho.

05

O Direito do Trabalho surge da **história de lutas dos trabalhadores** empregados no mundo e no Brasil. Logo, compreendendo o nosso passado poderemos transformar o presente em busca de um futuro melhor para a classe trabalhadora.

O capitalismo surge dividindo as pessoas em duas classes fundamentais, com interesses opostos: burgueses e trabalhadores. No sistema capitalista, os meios de produção é propriedade de uma minoria privilegiada de indivíduos que têm o direito reconhecido pela lei de utilizar essa propriedade em seu benefício privado. Os burgueses fornecem a matéria-prima, os instrumentos de trabalho e todas as condições para a produção, mas ficam com tudo que os trabalhadores produzem em troca de pagamento. **O trabalho assalariado é a marca registrada do capitalismo, pois o trabalhador não tem nada de seu: nem as ferramentas, nem o produto do trabalho.** Tem apenas a força do seu braço para vender ao patrão, como mercadoria, em troca de um salário. O burguês, dono do capital e das mercadorias, vive dos lucros da exploração dos trabalhadores.

O que cria riqueza, o que gera valor, é o trabalho humano, empregado na produção dos objetos, funcionando como fonte de lucro para o patrão. O salário que o trabalhador recebe por uma jornada diária na verdade paga apenas uma parte do que ele produziu, a outra parte da sua jornada é destinada a produzir o lucro do patrão, o que recebe o nome de MAIS-VALIA. Nesse processo, o dinheiro aplicado na produção volta maior para as mãos do burguês, é o que chamamos de CAPITAL. Por aí já é possível perceber que o **interesse do capitalista é exatamente o oposto do interesse do trabalhador**, sendo inconciliável o choque de interesses entre ambos, o que recebe o nome de LUTA DE CLASSES.

As condições de trabalho no início do capitalismo eram as piores possíveis. Trabalhavam homens, mulheres, crianças de todas as idades, até 16 horas por dia. Não havia a menor proteção ao trabalho. Muitos operários reagiam a essa situação de forma individual, quebrando as máquinas, agredindo os patrões. Mas os trabalhadores foram percebendo que esse tipo de reação não levava a nada. Só os trabalhadores organizados poderiam atingir o patrão, através de uma poderosa ferramenta: a greve. **A greve, paralisando a produção atinge o nervo do capitalismo, que é o lucro do patrão.**





Aos poucos, os trabalhadores foram se organizando em associações, ligas de ajuda mútua, sindicatos. O sindicato surge como uma ferramenta de luta, construída pelos trabalhadores, para defender os interesses de toda a classe. Não pensem que foi fácil, no começo foi proibida a existência dos sindicatos, sendo violentamente reprimidos, como ainda hoje existem leis que impedem o seu fortalecimento e crescimento.

Muitas foram às greves necessárias para que os trabalhadores conseguissem as primeiras conquistas. Na cidade de Chicago, em 1886, ocorreram lutas importantíssimas, com repressão policial, prisões em massa e até enforcamento dos principais líderes da manifestação ocorrida em 1º de maio. **Essa data se tornou, então, um dia de solidariedade internacional entre os trabalhadores de todo o mundo.**

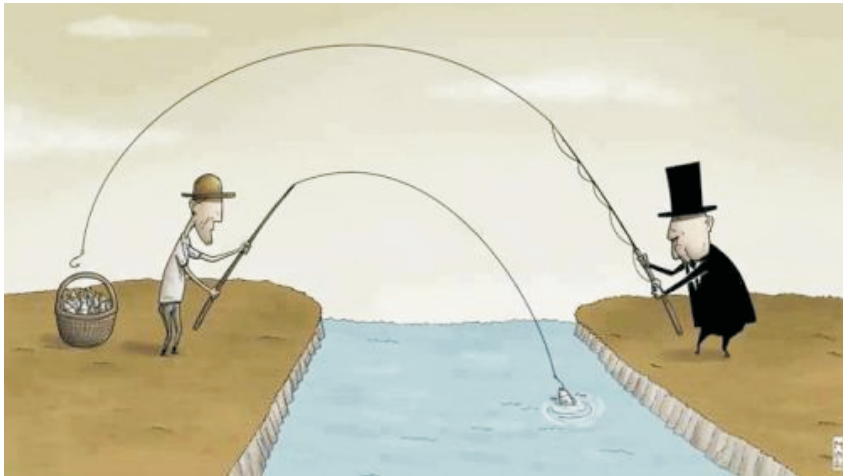
Nessa luta foram muitas as conquistas dos trabalhadores: aumento de salários, melhores condições de trabalho, proteção ao trabalho das mulheres e crianças, redução da jornada. Porém, foi na luta por melhores condições de trabalho e por melhores salários que os trabalhadores foram percebendo que essas conquistas melhoram em parte a sua vida, mas não elimina a exploração dos patrões. **A raiz de todos os problemas está no funcionamento da sociedade capitalista, que divide as pessoas entre explorados e exploradores, deixando os frutos do trabalho coletivo apenas nas mãos dos patrões.**



O Direito do Trabalho representa as contradições da sociedade capitalista, dado que a luta de classes é também a luta da burguesia para conservar sua dominação - e isto implica tanto na proteção e melhoria da força de trabalho quanto em ofensivas ideológicas para desarmar a contestação social. **As conquistas dos trabalhadores são úteis e necessárias também do ponto de vista do capital, o que faz do Direito do Trabalho um elemento da ação da classe operária contra a ordem capitalista e ao mesmo tempo um elemento da luta da classe dominante contra os trabalhadores.**

É necessário os trabalhadores lutarem para transformar essa sociedade. Construindo uma

sociedade governada de acordo com o interesse de todos, em que não prevalece a propriedade privada dos meios de produção, a apropriação privada do produto do trabalho social. Jamais o reconhecimento, pelo sistema de leis capitalista, de direitos dos trabalhadores, levou, nem levará, por si só, a abolição da sociedade de classes, ou seja, o fim da divisão entre explorados e exploradores. **Nem por isso se deve subestimar o uso de**



**mudanças na ordem jurídica em favor da classe trabalhadora, desde que a ação seja guiada pela consciência crítica das limitações e vantagens de ambos, do seu conteúdo de classe, para que não se perca a perspectiva libertadora.**

Sempre houve trabalho assalariado no Brasil, entretanto **com o fim da escravidão e a imigração europeia, o processo de industrialização brasileiro intensificou as relações de trabalho assalariado no país.** Existiam, no início do século XX, poucas leis e bem esparsas, garantindo apenas o direito à associação sindical.

Em 1919, ocorreram **grandes greves** em busca de melhores condições salariais organizados pelo movimento operário que era orientado pelo anarquismo. Neste momento em que a classe trabalhadora estava organizada e exigia os seus direitos, a resposta do Estado ficou famosa: “Greve é questão de polícia”. Dessa forma, os movimentos grevistas foram duramente reprimidos pela polícia.

Getúlio Vargas, percebendo o poder da classe trabalhadora e desejando acelerar o desenvolvimento econômico, inicia a implantação dos Direitos Trabalhistas e da estrutura sindical ligada ao Estado, através da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Foram criados a Justiça do Trabalho, Previdência Social, Ministério do Trabalho e Indústria, a regulação dos sindicatos pelo Estado etc. Se por um lado, Vargas estabeleceu o salário mínimo, uma jornada máxima, indenização pela despedida injusta, estabilidade e diversos outros direitos individuais, por outro lado, **colocou os sindicatos sobre o controle (debaixo da saia) do Estado.** Todas essas criações de Vargas significaram o excesso de intervenção estatal, pois antes mesmo dos sindicatos organizarem-se e lutarem por seus direitos, o Estado, autoritariamente, já tinha estabelecido quais as conquistas dos trabalhadores. Aparentemente isto é bom para a classe trabalhadora, mas pensando um pouco melhor, o Estado era quem determinava tudo e não os trabalhadores conscientes e organizados em busca dos seus direitos.



Neste período, Getúlio ficou conhecido como Pai dos Pobres e, também, mãe dos Ricos, pois ao mesmo tempo em que concedeu benefícios trabalhistas, **conseguiu desmobilizar o movimento sindical** que dependia das concessões de Vargas. Os sindicatos, agora, dependiam sempre do Estado, podendo ser criados ou extintos por ordem do Governo e qualquer mobilização necessitava de autorização do Governo, terminando por enfraquecer o movimento sindical. Assim, os sindicalistas que atuavam conforme queria o Estado foram chamados de “pelegos”.

Durante a Ditadura Militar, a situação não foi diferente. **Os sindicatos foram fechados e tiveram seus diretores presos, impossibilitando a ação em busca de melhorias nas condições de trabalho.** Ainda sobre o Governo Militar, com imensa coragem ressurgiu o sindicalismo de verdade, representando os interesses dos trabalhadores, sob a organização das comissões de fábrica, a exemplo da grande greve de 1979 no ABC paulista, que projetou Lula como maior liderança da classe trabalhadora.

A luta pelas Diretas Já teve como um dos seus principais atores o movimento sindical organizado. A Constituição de 1988, resultado da redemocratização do país, assegurou como cláusulas fundamentais e invioláveis os Direitos trabalhistas, dispostas no artigo 7º. **A Constituição de 88, diferente das outras leis trabalhistas, foi uma conquista do movimento operário, estabelecendo a liberdade sindical, ou seja, os sindicatos não mais dependiam do Estado.** O reconhecimento da Constituição aos direitos trabalhistas fortaleceu a classe trabalhadora, que através de sua organização e ação conseguiu inúmeras conquistas garantidas na Lei.

Até a Constituição Federal de 1988, o **regime de organização sindical no Brasil** era essencialmente centralizador e corporativista, e se estruturava com base nas seguintes disposições:

- Unicidade sindical, só é possível haver uma representação sindical da categoria em cada base territorial, como garantia do monopólio da representação;
- Rígido controle administrativo/político/burocrático do sindicato pelo Estado, que interferia diretamente através do Ministério do Trabalho, desde a concessão da carta sindical até as tarefas mais cotidianas da entidade;
- Representação por categorias profissional e econômica, previamente definidas em lei;
- Sistema confederativo vertical, tendo na base, os sindicatos, acima, federações, e acima destas, confederações;
- Contribuição sindical obrigatória, que assegura a estrutura econômica do monopólio;

- Função cooperativista, pela qual se destaca a função assistencialista em oposição à atividade reivindicante, de confronto;
- Intervenção da Justiça do Trabalho, no conflito coletivo, como sucedâneo da negociação não realizada;
- Ausência de representação no local de trabalho.

Após a Constituição, essa organização mudou pouco e **certa liberdade sindical foi incorporada em nosso ordenamento jurídico**. A fundação do sindicato não tem mais de ser aprovada pelo Estado, nem há controle sobre as atividades da entidade. Além disso, reconhece-se o direito de greve, embora com certas restrições.

Liberdade sindical é o direito que os trabalhadores possuem de “constituir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade.”  
(BRITO FILHO, 2000, p. 85)

Contudo, permanece a estrutura vertical, composta por sindicatos, federações, e confederações. O agrupamento de entidades se dá por critério de homogeneidade, de acordo com a categoria profissional, logo, também não há liberdade de associação.

- Os **sindicatos** são as entidades de base, compostas por pessoas físicas, os trabalhadores, tendo a atribuição de representar e defender os interesses da categoria profissional.

A seguir, em grau superior aos sindicatos, estão:

- As **federações**, formadas por vários daqueles, agrupando atividades e profissões em um Estado ou Região do país. A federação deve coordenar os interesses dos sindicatos filiados, mas não pode exercer a representação da categoria sindicalizada, a não ser excepcionalmente, de forma supletiva, para fins de contratação coletiva e ajuizamento de dissídio coletivo, quando não existir sindicato.

No topo da estrutura, está a:

- **Confederação**, que exerce a mesma função das federações, só que a nível nacional. Excepcionalmente também pode representar os trabalhadores desde que a categoria não possua sindicato, nem Federação que possa fazê-lo.

Paralelamente a essa estrutura de organização sindical legalmente imposta, foram criadas

outras formas de agrupamento, as:

- Centrais Sindicais, estas rompem o modelo sindical corporativo e o critério de organização vertical por categoria, mas não são reconhecidas pelo judiciário e pela doutrina como entidades sindicais. Tais entidades recuperaram a noção de solidariedade sindical para além da verticalização hierárquica. Elas agrupam e identificam diversas categorias profissionais por laços de solidariedade não previamente definidos pela legislação. Assim, escapa ao controle institucional, donde justifica-se a resistência de parte do Judiciário e das próprias Confederações sindicais em admitir-lhes representatividade sindical.

## 2.1. O Sindicato Hoje

Desde os anos 90, temos vivido a ofensiva neoliberal, pautada na reorganização produtiva, que se reproduz a partir da intensificação do trabalho para aumento da produtividade, das novas técnicas de controle da produção possibilitadas pelo avanço tecnológico, dos altos índices de desemprego e de rotatividade dos trabalhadores, e da precarização da exploração da mão de obra. Isto numa conjuntura de embate ideológico em que a esquerda era derrotada pela crise do socialismo real. Essas condições culminaram no descenso das lutas populares, assim como das lutas econômicas centradas nos sindicatos.

A face mais poderosa da exploração econômica acuou os trabalhadores pela ameaça do desemprego, e desencorajou-os a resistir via mobilizações de massa. A possibilidade de ficar excluído da estabilidade econômica e profissional, perder o direito à aposentadoria e tantas vezes ser impedido de acessar a seguridade social, constitui uma das chantagens mais eficazes. A maioria dos sindicatos se rendeu a esse estado de coisas, convertendo-se em meros prestadores de serviços diversos, para não se desintegrarem. Sua maior preocupação passou a ser a própria manutenção da estrutura, abandonando o papel de aglutinador e agitador dos trabalhadores que representa.



Além disso, testemunhamos nas últimas décadas, a transnacionalização do capital econômico mundial, e a fluidez cada vez maior com que as empresas se estruturam, fenômeno que a estrutura sindical vigente desde a década de 40 não tem como

acompanhar. E agora, em tempos de crise econômica, o arrocho sobre as conquistas trabalhistas e a pressão sobre o trabalhador que tenta sobreviver na efêmera empregabilidade é cada vez maior, o que demanda uma incrível capacidade organizativa, demonstrando a necessidade de reestruturação das entidades representativas de classe. **As direções sindicais não têm conseguido responder aos problemas prementes com que os trabalhadores se debatem, nem acompanhar os novos quadros de luta em que os trabalhadores têm atuado.**

Hoje, a maior parte dos trabalhadores está afastada dos sindicatos, mais de 80% não está representada por nenhuma entidade. **Com a moda da terceirização de todo e qualquer serviço, o sindicato representa até mesmo um fator de desigualdade entre os trabalhadores**, já que os terceirizados normalmente não são incluídos na representação sindical daquela empresa em que trabalham, pelo temor recíproco que a sua instabilidade gera.

**Os sindicatos do funcionalismo público são hoje alguns dos poucos que ainda empreendem greves, porém, não avançam das pautas salariais e por isso, não alcançam os maiores interessados na melhoria dos serviços públicos, os usuários, ou seja, a sociedade como um todo.** As lutas estão polarizadas, impedindo que enxerguemos a congruência de interesses na derrota do Estado enquanto patrão para as conquistas sociais. Um bom exemplo disso é a recente e malfadada greve dos professores das escolas estaduais da Bahia, que embora tenha durado mais de cem dias, foi desmobilizada com relativa rapidez pela pressão do corte salarial e pela falta de apoio das categorias dos pais e alunos.

Outro problema é o afastamento do setor sindical para com as demais lutas em curso na nossa sociedade contra opressões diversas, a começar pelos movimentos de mulheres, movimento LGBTT e movimento negro. Sem mencionar o movimento estudantil e os outros setores que empreendem a penosa resistência ao avanço capitalista, como as comunidades tradicionais, que lutam para manter e desenvolver seu modo de vida. Um setor em movimento não consegue se enxergar no outro que poderia caminhar a seu lado. Não nos apercebemos do fato de que somos todos trabalhadores e trabalhadoras e, assim, deixamos para depois a construção da solidariedade.

Porém, mesmo diante de tais condições adversas, é de se levar em conta que se por um lado, a crise econômica do capital vulnera ainda mais o trabalhador, pela pressão da precarização das condições de trabalho, pelo avanço sobre os recursos naturais, pela busca de novos nichos de exploração, pelo aumento da violência de Estado, tudo isso provoca também o aprofundamento das contradições desse modo de produção. Nos momentos de crise, o capitalismo se desorganiza e expõe as suas fragilidades, manifestas muitas vezes pela ascensão das lutas populares. Por isso, algumas análises já identificam uma tendência de crescimento do número

de ações espontâneas e greves dos trabalhadores, tanto pela recomposição salarial, quanto pela melhoria das condições de trabalho e vida, principalmente no setor privado. Ao que tudo indica, a situação de descenso dá sinais de reversão, podendo ser sim relacionado a ascensão das lutas populares no mundo em reação aos efeitos penosos da crise que o capitalismo enfrenta.

### 3. Pescadores e Pescadoras e o Direito do Trabalho



Qual a relação dos pescadores e pescadoras com o Direito do Trabalho?

---

---

---

---

---

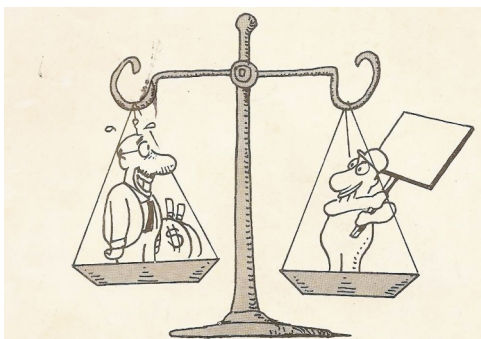
---

---

---

Vamos compreender os sujeitos e as características do Direito do Trabalho e retornaremos a refletir sobre essa pergunta.

#### 3.1. O Sindicato Hoje



“O Direito é ideológico, é interessado, é parcial e é uma ordem emanada do poder para controlar os destinatários segundo os interesses e a ideologia dos grupos que legislam”. (Roberto Ramos de Aguiar. “O que é a Justiça”.)

É dentro desta perspectiva que o legislador define, nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT -, os conceitos e características das duas figuras que participam da relação de emprego, sendo elas o **empregador e o empregado**.





O **EMPREGADOR** é a **pessoa física** ou grupo de pessoas (**pessoa jurídica**) possuidor de **capital**, que **dirige** atividades econômicas ou não, através da exploração da **mão de obra** pessoal do trabalhador, em troca do pagamento de salário. (CLT, art. 2º).

O **EMPREGADO** é toda **pessoa física** que presta serviços de natureza **não eventual** ao empregador, sob a **dependência** deste e mediante **salário** (CLT, Art. 3º).



De outro modo:

A. Empregado	B. Empregador:
1. Pessoa física	1. Pessoa Física ou jurídica
2. Subordinação	2. Direção (controle do trabalho)
3. Pessoalidade (executar o serviço)	3. Receber o serviço
4. Receber Salário	4. Pagar Salário
5. Trabalho Habitual	5. Admitir/Contratar

Extrai-se da leitura dos artigos acima que os requisitos para a configuração da relação de emprego são os seguintes:

### EMPREGADO

**PESSOALIDADE:** o contrato de emprego é pessoal, intransmissível, ele mesmo deve executar os serviços para que foi contratado.

**SUBORDINAÇÃO:** dependência hierárquica, dever de obediência do empregado, pois é o patrão que possui o controle do processo de trabalho.

**RECEBIMENTO DE SALÁRIO:** o contrato de emprego não é gratuito; pagamento devido pelo serviço prestado.

**PRESTAÇÃO NÃO-EVENTUAL:** habitualidade; a necessidade do trabalho deve ser permanente.

### EMPREGADOR

**PESSOA FÍSICA:** a relação de emprego é travada diretamente entre o empregado e o empregador.

**PESSOA JURÍDICA:** Corresponde a uma pessoa criada pelo mundo jurídico, com a função de exercer direitos e deveres (comprar, vender, negociar, contratar, etc) como se existisse independente dos seus sócios ou sócio individual. Vale lembrar que o empregador responde pelos créditos da relação de emprego com o seu patrimônio pessoal, quando o patrimônio da pessoa jurídica não for suficiente para saldar os débitos trabalhistas.

**DIREÇÃO:** Comando do processo de trabalho; é ele quem decide a forma, o modo de execução do serviço a ser prestado; não pode o empregador utilizar-se do seu poder de direção para obrigar o empregado a realizar tarefas pessoais, que não digam respeito à função do trabalhador.

**RECEBER SERVIÇOS:** motivo que leva à concretização do contrato de trabalho

**PAGAR SALÁRIOS:** em função dos serviços recebidos, o empregador deve pagar a remuneração ao empregado.

**ATENÇÃO!**

As Prefeituras Municipais, o Governo Estadual, o Governo Federal e Órgãos da Administração Pública são empregadores diferenciados. Isso porque, somente uma parte dos servidores públicos estão sujeitos à CLT, são os empregados públicos. A maior parte, portanto, tem os seus contratos de trabalho regulados por Leis próprias e possuem algumas garantias diferenciadas (como estabilidade, aposentadoria integral etc.). São os ocupantes de cargos públicos.

**3.2. Tipos de Trabalhadores**

Como visto, para que o trabalhador seja considerado empregado é necessário que ele mantenha com o seu empregador uma relação com características essenciais (subordinação, pessoalidade, onerosidade e a não eventualidade). Entretanto, esses elementos caracterizadores podem aparecer de variadas formas. Em função disso, a lei prevê algumas espécies de trabalhadores, quais sejam:

Diferenças entre EMPREGADO e outras formas de trabalho:

**TRABALHADOR AUTÔNOMO:** o elemento fundamental que os distingue é a subordinação; empregado é trabalhador subordinado; autônomo trabalha sem subordinação; para alguns, autônomo é quem trabalha por conta própria e subordinado é quem trabalha por conta alheia; outros sustentam que a distinção será efetuada verificando-se quem suporta os riscos da atividade; se os riscos forem suportados pelo trabalhador, ele será autônomo.

**TRABALHADOR EVENTUAL:** relaciona-se com os serviços que não dizem respeito à finalidade econômica da empresa/empregador; Haverá a necessidade dos seus serviços, mas a sua atividade não está diretamente ligada à atividade econômica do empresário e os seus serviços serão contratados esporadicamente; falta-lhe o requisito da prestação permanente dos serviços ajustados.

**TRABALHADOR AVULSO:** avulso é o trabalhador que presta o serviço sem pertencer ao quadro da empresa; são características do trabalho avulso a intermediação do sindicato do trabalhador na colocação da mão-de-obra, a curta duração do serviço prestado a um beneficiado. São dentre outros citados na legislação específica, os estivadores, conferentes de cargas e descargas, vigia portuário etc. (Decreto nº 80.271/77, art. 11 e seus incisos). As cooperativas agrícolas possuem atualmente o papel de intermediadoras na contratação dessa espécie de trabalhadores. Pela CF/88, art. 7º XXXIV, foi igualado ao trabalhador com vínculo empregatício;

**TRABALHADOR TEMPORÁRIO:** É o empregado que disponibiliza a sua mão de obra em trabalhos que são apenas periodicamente necessários. É aquele que presta serviços ao empregador em substituição aos seus empregados, ou mesmo para atender uma necessidade transitória de mão-de-obra (como a contratação de um(a) professor (a) para substituir temporariamente outro profissional afastado ou a contratação de garçons para trabalharem apenas nos finais de semana).

**OUTRAS CATEGORIAS:**

De acordo com o tipo de trabalho prestado, há ainda algumas outras categorias diferenciadas de trabalhadores, sendo elas:

**TRABALHADOR RURAL:**

É toda pessoa natural que, com ânimo de emprego, desenvolve atividades típicas do homem do campo, de natureza subordinada e assalariada. Vale lembrar que o trabalhador rural é aquele que presta serviços em propriedade rural em prol da atividade explorada no local, sendo assim considerados também o tratorista, o apontador de obras trabalhadas, motorista do caminhão, etc.

Tem este os mesmo direitos do trabalhador urbano. Diferencia-se na questão da jornada noturna de trabalho e no tipo de atividade por ele realizada.

**TRABALHADOR DOMÉSTICO**

É aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta. (Lei 5.859/72). Podem ser considerados empregados domésticos a cozinheira, o mordomo, o jardineiro, etc. Aquele trabalhador que apenas presta serviços de forma eventual em residências (como a faxineira ou a lavadeira, por exemplo) não devem ser considerados empregados domésticos, mas sim trabalhadores domésticos autônomos. Com a alteração do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, por meio da Emenda nº72/2013, as empregadas domésticas tiveram direitos equiparados aos demais trabalhadores.

**E agora, vocês acham que os pescadores e pescadoras são qual tipo de trabalhador (empregado, autônomo ou rural)? Diz pra a gente por quê?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## 4. Contrato de Trabalho



O contrato individual de trabalho pode ser celebração sob a forma **(1) verbal (oral) ou (2) escrita (documento)**.

A grande vantagem do contrato escrito é que no documento podem constar informações importantes da relação de emprego e que podem ser levadas a juízo em casos de reclamação trabalhista. Já no contrato verbal, o trabalhador terá que encontrar outros meios para provar a relação existente (a prova testemunhal, por exemplo).

### O CONTRATO DE TRABALHO pode ter

**(1) prazo indeterminado:** inicia em determinada data e não existe data para o seu término. É a regra geral em direito do trabalho, ou seja, presume-se sempre que o contrato tenha sido celebrado sem prazo fixado.

**(2) prazo determinado:** já inicia com uma data prevista para terminar. Esta cláusula deve ser ajustada expressamente entre as partes, pois, como se trata de uma exceção, no caso de silêncio, o contrato será considerado por prazo indeterminado (regra).

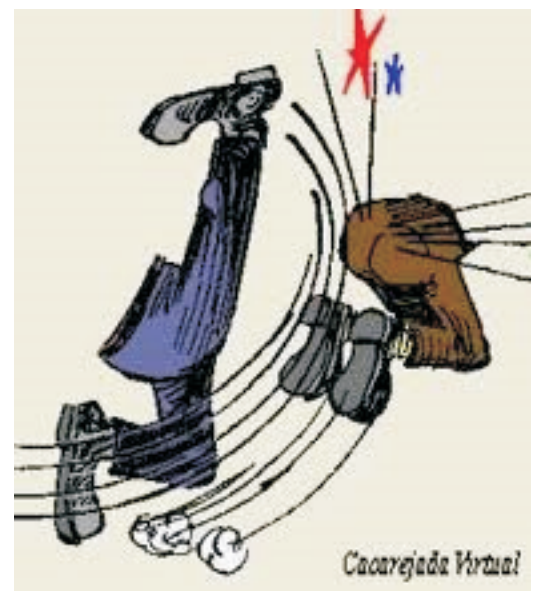
O contrato por prazo determinado (art. 443, § 2º da CLT) só será válido em se tratando:

**- De serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;**

*Exemplo: o safrista, que deverá ser contratado apenas para trabalhar no período específico daquela cultura.*

**- De atividades empresariais de caráter transitório;**

*Exemplo: o dono de uma fábrica de fogos de artifício, que só necessitará de mão de obra em determinada época do ano.*





**- De contrato de experiência.**

***Qual a duração permitida no contrato por prazo determinado?***

- A sua duração não pode exceder 02 anos, podendo ser estipulado por prazo inferior. Caso a relação de emprego seja rompida antes do prazo estipulado no contrato, haverá o pagamento de multa por aquele que deu causa à rescisão.
- Somente pode ser prorrogado uma única vez, desde que a soma dos dois períodos não ultrapasse os dois anos.

***Contrato de experiência***

*Para que serve o contrato de experiência?*

O contrato de experiência é feito para que o empregador avalie o empregado na execução do trabalho e para que o empregado verifique sua adaptação, relacionamento na empresa.

É importante saber que o no período que o contrato de experiência estiver em vigor o trabalhador ainda não possui uma série de garantias trabalhistas referentes às verbas rescisórias.

*Qual o prazo do contrato de experiência?*

Não pode ter prazo superior a noventa dias, podendo ser prorrogado por uma só vez.

*Exemplo de contrato de experiência*

30+ 30, 45+ 45, 30+ 60, 90 dias direto

**FIQUE ATENTO(A)!**

Muitos empregadores utilizam irregularmente a renovação do contrato de experiência para burlar a lei e fugir de suas obrigações trabalhistas.

**4.1. Meios de Prova da Relação de Trabalho**

A existência de uma relação de trabalho entre empregado e empregador pode ser judicialmente provada por vários meios. Os principais são listados a seguir:

a) um contrato escrito entre as partes;

b) a Carteira de Trabalho;

c) documentos diversos que comprovem a existência da relação trabalhista: envelopes de pagamentos, recibos, vales, fichas de registros de empregados, acordos escritos sobre compensação de horas, ordens da chefia endereçadas ao funcionário etc.;

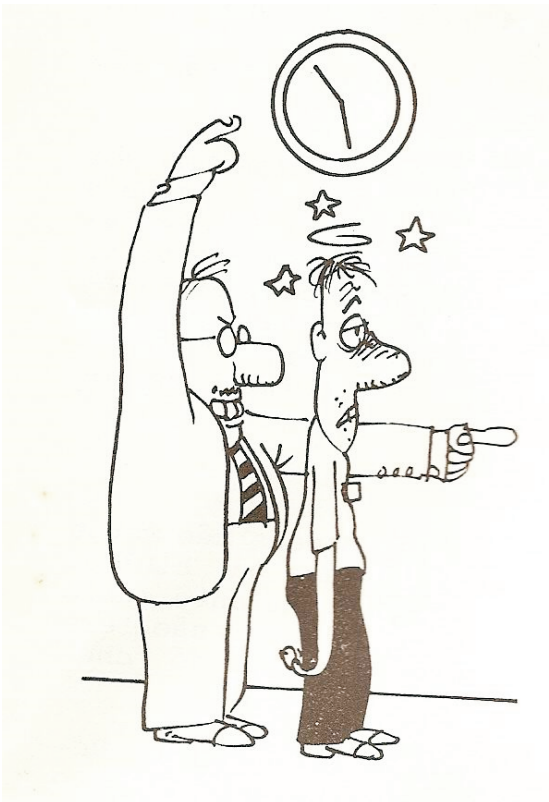
d) testemunhas que deponham afirmativamente sobre a existência e condições do trabalho.

Um dos principais meios de prova da relação de trabalho é a carteira de trabalho e previdência social.

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) tem que ser assinada pelo empregador, que tem prazo não superior a 48 horas para anotá-la e devolvê-la ao empregado. Em caso de retenção da CTPS, o empregador devera pagar multa.



## 4.2. Jornada de Trabalho



A jornada de trabalho é limitada por lei visando cumprir objetivos de ordem física, biológica, econômica, social e moral do trabalhador!

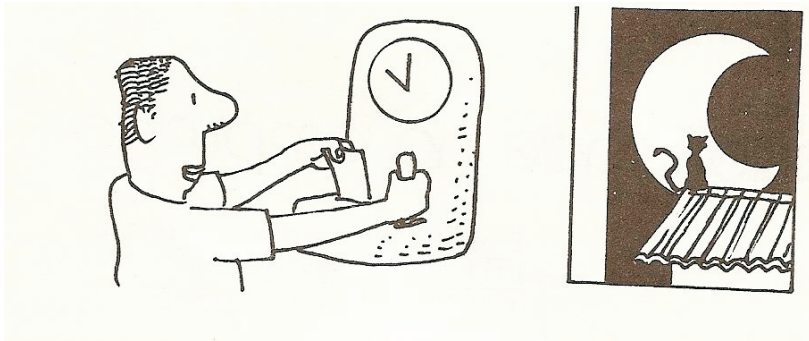
A Lei estabelece que a jornada normal de trabalho é de **8 h (oito horas) diárias** (CLT, art.58), sendo que a duração semanal não pode ser superior a 44 h (quarenta e quatro horas), conforme CF, art.7º, XIII.

**Entre duas jornadas deverá haver intervalo de no mínimo 11 horas!**

### 4.3. Jornada Diurna, Noturna e Mista

A jornada de trabalho poderá ser diurna, noturna e/ou mista.

**Trabalho Diurno:** (1) na cidade: das 5 horas da manhã às 22 horas; (2) rural pecuário: das 4 horas da manhã às 20 horas; (3) agrícola: das 5 horas às 21 horas.



**Trabalho Noturno (CLT, art. 73):** o trabalho noturno é pago com retribuição maior que o diurno, com uma retribuição indenizatória (20% a mais) e redução da hora de trabalho (uma hora noturna equivale a 52 minutos e 30 segundos).

**1h noturna = 52 minutos e 30 segundos**  
**8h noturnas = 7 horas de trabalho.**

**Trabalho Misto:** no horário misto de trabalho o adicional somente será pago pelas horas trabalhadas no horário noturno. Entende-se por misto o trabalho que começa numa jornada e termina na outra.

JORNADA DE TRABALHO	DIURNO	NOTURNO
TRAB. URBANO	05h às 22h	22h às 05h
RURAL AGRÍCOLA	05h às 21h	21h às 05h
RURAL PECUÁRIO	04 às 20h	20h às 04h

### 4.4. Repouso do(a) Trabalhador(a)

Todo trabalhador tem direito ao descanso. Para atender a esses motivos existem dois tipos de repouso: **não remunerado (não pago)** e **remunerado (pago)**.

**Repouso Não Remunerado** = O empregado tem direito entre duas jornadas de trabalho há um **período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas** (CLT, art. 66). Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração seja maior que seis horas, **é obrigatória a concessão**



**de um intervalo** para repouso ou alimentação de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas.

Quando a jornada diária for maior que quatro e menor que seis horas o empregado terá direito a um **intervalo de 15 minutos** para repouso.

**Repouso Semanal Remunerado** = Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 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.

#### 4.5. Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho



A suspensão e a interrupção do contrato de trabalho possuem traços em comum, já que em ambas ocorre a paralisação da atividade laboral do empregado. Tanto na suspensão como na interrupção o contrato de trabalho continua vigente, mas as obrigações principais das partes não são exigíveis (suspensão) ou o são apenas parcialmente (interrupção). (CLT, art. 471, ss).

**Suspensão:** é definida como sendo a paralisação temporária da obrigação do empregado de prestar serviços ao seu empregador, com a suspensão, enquanto durar a causa, dos efeitos do contrato. Na suspensão tanto o empregado está desobrigado de trabalhar como o seu empregador de remunerá-lo, inexistindo, também, o cômputo do intervalo da suspensão no tempo de serviço.

#### Casos de Suspensão do Contrato de Trabalho

a) licença não remunerada, doença justificada após os primeiros 15 dias;	b) prestação de serviço militar e acidente do trabalho, com a peculiaridade de que em tais casos o período de afastamento é computado no tempo de serviço do empregado;
c) participação em greve, sem salário;	d) exercício de cargo público não obrigatório;
e) aposentadoria provisória;	f) suspensão disciplinar;



## Casos de Interrupção do Contrato de Trabalho

a) até 02 dias em caso do falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou dependente anotado na C.T.P.S.	
b) até 03 dias em virtude de casamento;	c) até 05 dias em caso de nascimento de filho (Licença Paternidade);
d) por 01 dia para registro do filho.	e) 1 dia por ano para doação voluntária de sangue;
f) até 02 dias para alistar-se eleitor;	g) período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar;
h) período de 120 dias, para gozo de licença maternidade;	i) testemunha ou parte em processo trabalhista;
j) férias;	l) afastamento, com remuneração pela empresa, para a administração de sindicato;
m) descanso semanal e em feriados;	n) jurados, para comparecimento às sessões do júri;
o) os 15 primeiros dias de licença para tratamento de saúde	

## 5. Retribuição

Os pagamentos feitos pelo Empregador aos seus empregados são chamados de retribuição. A retribuição é classificada em salário, remuneração e indenização.

### 5.1. Salário

**Definição:** é a contraprestação devida pelo empregador ao empregado em virtude do serviço prestado ou posto à sua disposição, em face do contrato de trabalho. Ou seja, salário é o pagamento obrigatório do empregador pelo trabalho realizado ou pela disposição do trabalhador, conforme CLT, art. 457.



O salário tem como finalidade principal garantir ao trabalhador e sua família todas as suas necessidades para uma vida digna: alimentação, moradia, vestimenta, higiene, transporte, educação, saúde, diversão e previdência social, como está estabelecido na Constituição Federal, no art. 6º, inciso IV. Como isso se verifica na realidade? Os salários pagos à maioria da população garantem aquilo que está previsto na Constituição Federal?

### 5.1.1. Princípios

**Igualdade Salarial:** o direito trabalhista brasileiro adota o princípio da igualdade salarial, que significa que se 02 trabalhadores com a mesma função, sem distinção de sexo, cor ou estado civil, executarem trabalho de igual valor, deverão ganhar igual salário. O Direito do Trabalho define trabalho de igual valor aquele efetuado com igual produtividade e com mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 02 anos na mesma empresa. (CLT, art. 461).

**Irreduzibilidade:** o salário não pode ser reduzido pelo empregador, a não ser que a redução decorra da convenção ou de acordo coletivo. (CF, art 7º,VI)

**Inalterabilidade prejudicial:** significa que o salário não pode ser alterado por ato do empregador em prejuízo do empregado.

**Periodicidade:** o salário deverá ser pago em tempos certos. Podendo ser semanal, quinzenal, mensal, por hora, por dia, etc. Entretanto, não pode o patrão pagar no período que quiser, deixando o empregado sem saber quando receberá seu salário. Lembrando que máximo de tempo para o pagamento é de um mês de trabalho. (CLT, art. 459).

### 5.1.2. Regras de Proteção do Salário

**Impenhorabilidade:** os salários não podem servir como garantia de execução das obrigações do empregado, ou seja, não pode o patrão reter o salário para o pagamento de dívidas. Porém, a própria CLT, no art. 462, fez algumas exceções, como no caso de dano causado pelo empregado (se foi acertado no contrato de trabalho) ou desconto de pensão alimentícia (art. 649, IV CPC).

**Intangibilidade:** significa que os salários não podem sofrer descontos, salvo os previstos em lei, em convenções coletivas ou decorrentes de danos causados pelo empregado. É medida de proteção do salário contra abusos do empregador.

### 5.1.3. Regras de Pagamento dos Salários

**Formas de pagamento:** o salário pode ser estipulado com base no tempo, produção ou tarefa.

PAGAMENTO DE SALÁRIO	
Deve ser pago diretamente ao empregado (CLT, art. 464), até o quinto dia útil do mês <u>subseqüente</u> ao trabalhado (CLT, art 459).	Não pode ser pago em prazo superior a 1 mês, salvo comissões, gratificações etc (CLT, art 459).
Sistemas de troca: não deverá existir o pagamento em vales a serem trocados nos armazéns do empregador, isso limitaria o empregado a comprar com preços mais altos para o enriquecimento do empregador. (CLT, art 462, § 1º).	Deve ser pago em moeda corrente, proibindo-se o pagamento em moeda estrangeira, embora seja permitido o pagamento em utilidades, assegurando-se, no mínimo, 30% em dinheiro. (CLT, art 462 e § 1º).
É proibido qualquer desconto no salário do empregado, salvo quando previsto na Lei, Acordo, Convenção Coletiva ou acertado anteriormente. CLT, art 462.	Deve ser pago em dia útil, no local de trabalho, dentro do horário de serviço ou imediatamente após o encerramento deste. (CLT, art. 465).
Para trabalho igual será devida remuneração igual, salvo as promoções por antiguidade e merecimento. CLT, art 461.	Em caso de dano causado pelo empregado, só haverá desconto se acertado anteriormente ou no caso de dolo do empregado. CLT, art 462, § 1º.

### 5.1.4. Tipos de Salário



**Salário Fixo:** importância fixa estipulada entre patrão e empregado;

**Salário Mínimo:** é definido por lei como a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo ou idade, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene, transporte (CF, art 7º).

**Salário da Categoria ou Profissional:** É o salário acordado pelos Sindicatos dos Empregados com os Sindicatos dos Empregadores ou com a própria empresa estabelecendo o menor salário para os empregados membros da categoria deste sindicato. O salário da categoria também é chamado de piso normativo.

**Salário em utilidade:** é o pagamento "in natura" que o empregador, por força do contrato ou do costume, retribui ao empregado em alimentação, habitação etc. Não poderá ultrapassar 70% do salário, ou seja, pelo menos 30% do salário deverá ser pago em dinheiro.

### **Cuidado com o Salário Complessivo!**

Salário complessivo é aquele em que o empregador não discrimina o que está sendo pago, englobando vários direitos numa única parcela como forma de ludibriar o trabalhador. É direito do trabalhador ter seu contracheque especificando cada benefício trabalhista e os eventuais descontos que venha sofrer. O salário complessivo é vedado pelas normas trabalhistas. (Súmula 91 do Tribunal Superior do Trabalho)

## **5.1.5. Décimo Terceiro Salário**

### **O que é o 13º salário?**

É uma gratificação estabelecida por lei ([Lei 4.090, de 13/07/1962](#), CF/88, art. 7º, VIII). O valor do 13º salário é equivalente a uma remuneração mensal do trabalhador, incluindo todas as verbas salariais.

### **Quem tem direito ao 13º salário?**

Tem direito ao 13º todo empregado que tenha trabalhado no mínimo quinze dias no mês.

### **Como é feito o cálculo do 13º salário proporcional?**

Pega-se o salário do empregado divide-se por 12 e multiplica-se pelo número de meses trabalhados, daí acha-se o valor do 13º a receber.

**Poderá ser pago em duas vezes:** a primeira parcela entre fevereiro e novembro. Se o empregado gozar férias nesse período, deverá coincidir com o mês do recebimento do 13º Salário. A segunda parcela deverá ser paga até o dia 20 de dezembro, reduzido a metade que já foi paga.

## **5.1.6. Férias**

**Definição:** é o direito de descanso do trabalhador por trinta dias, adquirido em função do cumprimento do **período aquisitivo** (doze meses de serviço com menos de 14 faltas), recebendo sua remuneração habitual acrescida de mais 1/3 do seu valor.

Este direito tem como finalidade a preservação e proteção do lazer e o repouso do empregado, tendo em vista o seu bem-estar físico e mental.

Nos 12 meses posteriores à aquisição do direito às férias pelo empregado, o empregador deverá concedê-las. Esse período de concessão das férias é denominado **período de gozo**. Cumprido o período aquisitivo, o trabalhador terá direito ao gozo de férias no prazo de um ano (período de gozo), sob pena de dobra das férias (pagamento dobrado).

## **Não concedendo as férias no período legal, o empregador estará sujeito ao pagamento dos seus valores em dobro!**

Cabe exclusivamente ao empregador escolher o período de concessão de férias, nos termos do art. 136 da CLT. **A concessão será por escrito e comunicada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 30 dias** (art. 135 da CLT), para que ele possa planejar e preparar suas férias. **As férias deverão ser anotadas na CTPS.** As férias dos empregados menores de 18 anos devem ser concedidas simultaneamente ao recesso escolar!

**As férias interrompem o contrato de trabalho**, mantendo o salário, a contagem do tempo de serviço para todos os fins, inclusive contribuição previdenciária e recolhimento de FGTS.

O empregador **não** pode descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço (§ 1º, art. 130, CLT)!

### **Abono Pecuniário**

É a conversão em dinheiro de 1/3 (um terço) dos dias de férias a que o empregado tem direito. É uma opção ao empregado, independente da concordância do empregador, desde que requerido no prazo estabelecido na legislação trabalhista (15 dias antes do término do período aquisitivo).

#### **5.1.7. Aviso Prévio**

É a comunicação que a parte que pretende rescindir o contrato sem justa causa deve fazer a outra. O aviso deve ter antecedência mínima de trinta (30) dias. Se o empregado não fizer a comunicação, terá seu saldo de salário retido. Se a falta de aviso for do empregador, deverá pagar ao empregado o valor correspondente aos dias do aviso não concedido. Durante o prazo do aviso prévio cumprido pelo empregado por motivo de dispensa pelo empregador, haverá redução da jornada de trabalho. Será de duas horas a menos por dia ou serão concentradas essas horas em dias corridos (7 dias sem trabalho).

#### **5.2. Remuneração**

Remuneração é todo pagamento feito pelo empregador ou por qualquer outra pessoa (como o cliente do empregador) em troca da efetiva prestação do serviço. Isto é, são pagamentos não obrigatórios feitos pelo patrão ou por terceiro decorrentes do trabalho realizado. São exemplos de remuneração as gratificações e as gorjetas.

	REMUNERAÇÃO	X	SALÁRIO
CONCEITO	Pagamento pelo serviço realizado		Pagamento pelo serviço realizado ou pela disposição para trabalhar do empregado.
PAGAMENTO	Não obrigatório e sem frequência		Obrigatório e regular
EXEMPLO	Gorjeta e gratificação		Salário base

### 5.3. Indenização

**Definição:** Todas as parcelas pagas numa relação de trabalho resultantes de um risco ou dano a saúde do trabalhador são consideradas parcelas indenizatórias, pois têm a finalidade de indenizar o empregado pelo dano causado no trabalho. Dessa forma, quando o ambiente ou o tipo de trabalho prejudica o trabalhador, é garantido pela Lei às parcelas indenizatórias, que são conhecidos por adicionais e horas extraordinárias.

### 5.4. Adicionais

São pagamentos adicionais realizados pelo empregador ao empregado em virtude de condições desfavoráveis de prestação do trabalho.

#### **Adicional de insalubridade**

É o adicional percebido por ocasião da realização de atividade que possa prejudicar a saúde. São consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou método de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

O exercício de trabalho em condições de insalubridade assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo, equivalente a:

- 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;
- 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;
- 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo.



### Adicional de periculosidade



Recebem os empregados que exercem atividades perigosas, geralmente relacionadas com substâncias inflamáveis ou explosivas.

O artigo 193 da CLT (§ 1o) estabelece que o valor do adicional é de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações ou participação nos lucros da empresa.

Obs.: Os adicionais de insalubridade e periculosidade não se acumulam, podendo o empregado optar pelo adicional que porventura lhe seja devido.

### 5.5. Horas Extras

São aquelas horas que vão além da jornada normal de trabalho. A Constituição Federal de 1988 determinou que qualquer hora extra deverá ser paga, no mínimo, com 50% a mais do valor da hora normal.



## 6. Extinção do Contrato de Trabalho



O fim do contrato de trabalho seja por vontade ou ato tanto do empregado como do empregador, chama-se de extinção do contrato de trabalho.

### 6.1. Pedido de Demissão

Ocorre quando o empregado, por sua própria vontade, decide romper o contrato de trabalho, devendo para isso conceder aviso prévio ao empregador.

O trabalhador com menos de 1 ano só tem direito ao saldo de salário. Acima de 1 ano, férias e 13º proporcionais, saldo de salário, ficando retido o FGTS.

## 6.2. Despedida sem Causa Justa

É quando o patrão, sem nenhum motivo, coloca o trabalhador para fora do emprego. Neste caso, a despedida é causada pela vontade do empregador que não quer aquele empregado trabalhando.

## 6.3. Despedida Indireta

A outra forma de demissão é a "despedida indireta" que ocorre quando o empregador pratica qualquer ato que torne impossível a continuidade do vínculo empregatício. Em outras palavras o trabalhador considera extinto o contrato de trabalho, pois o patrão não está cumprindo suas obrigações, como, por exemplo, o não pagamento de salário por muito tempo. É também conhecida como a "justa causa" do empregador. Nesta hipótese o trabalhador terá direito a Aviso Prévio, 13º proporcional, Férias proporcionais e 40% do FGTS (da mesma forma que na despedida sem justa causa).

### Hipóteses da Despedida Indireta

*A C.L.T., no seu art. 483, relaciona as justas causas que poderão ser alegadas pelo empregado contra o empregador:*

- a) Exigência de serviços, superiores às forças do empregado, proibidos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato.
- b) Rigor excessivo no tratamento dado pelo empregador ou superiores hierárquicos do empregado.
- c) Perigo manifesto de mal considerável que o empregado esteja correndo em razão do serviço.
- d) Não-cumprimento pelo empregador das obrigações do contrato.
- e) Ato lesivo da honra e boa fama do empregado praticado pelo empregador ou seus prepostos.
- f) Agressão física, salvo em legítima defesa, praticada pelo empregador ou seus prepostos.



g) Redução do trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de modo a afetar sensivelmente o salário do empregado.

#### **Preste Atenção!**

A despedida indireta só pode ser provada mediante ação na Justiça do Trabalho explicando ao Juiz os motivos da impossibilidade da continuação do contrato de trabalho. Por essa razão, a despedida indireta torna-se mais difícil para o trabalhador comprovar perante a Justiça.

### **6.4. Despedida com Causa Justa**

A despedida por justa causa é aquela em que o empregado cometeu ato incompatível com a sua continuidade no ambiente de trabalho. Ou seja, o trabalhador deu justa causa para ser despedido. São exemplos: brigas, roubos, embriaguez, etc.

#### **Hipóteses de Justa Causa**

Segundo a C.L.T., art. 482, constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador as hipóteses seguintes:

**a) Ato de improbidade:** é a atitude do empregado que prejudica o patrimônio da empresa ou de outras pessoas no local de trabalho. Exemplos: o roubo, a falsificação de documentos etc.

**b) Incontinência de conduta ou mau procedimento:** é o comportamento anormal do empregado. Exemplos: uso de palavrões, desrespeito ao sexo oposto etc.

**c) Negociação habitual sem permissão do empregador:** é quando o empregado mantém negócios particulares no ambiente de trabalho, prejudicando o serviço ou fazendo concorrência com a atividade da empresa. Exemplo: o empregado que, habitualmente, vende roupas no serviço.

**d) Condenação criminal do empregado:** se o empregado for condenado pela Justiça Criminal a cumprir pena privativa de liberdade (prisão), a empresa terá o direito de despedi-lo com justa causa.

**e) Desídia:** é o desleixo, a inércia do empregado no desempenho de suas funções. Exemplos: faltas constantes ao serviço, atrasos habituais e injustificáveis.

**f) Embriaguez:** o estado de embriaguez habitual ou no serviço, provocado por substâncias

alcoólicas ou tóxicas.

**g) Violação de segredo da empresa:** é a divulgação indevida pelo empregado de alguma invenção, fórmula ou método de propriedade da empresa que constituem segredo profissional.

**h) Ato de indisciplina ou de insubordinação:** é a desobediência sistemática das ordens de serviço. A desobediência direta de ordem pessoal do empregador caracteriza a insubordinação. A desobediência de ordem genérica do empregador caracteriza a indisciplina.

**i) Abandono de emprego:** caracteriza-se pela prolongada ausência do empregado ao local de serviço, com a intenção de não mais regressar. Exemplo: o empregado se ausenta do serviço para trabalhar, em horário coincidente, em outra empresa.

**j) Ato lesivo à honra ou ofensas físicas:** quando o empregado (1) ofende a honra de qualquer pessoa no local de serviço por meio da calúnia, injúria ou difamação; (2) agride fisicamente qualquer pessoa no local de serviço. A tentativa de agressão também configura esta falta. Somente a legítima defesa a exclui.

**l) Prática constante de jogo de azar:** se caracteriza com a dedicação costumeira do empregado aos jogos de azar, no local de serviço. Exemplos de jogo de azar: o jogo do bicho, as rifas e apostas não-autorizadas etc.

## 6.5. Culpa Recíproca

Ocorre culpa recíproca quando ambos, empregado e empregador, oferecem motivos de justa causa para rompimento do contrato de trabalho. Assim, tanto o empregado e o empregador deram justa causa para o fim do contrato de trabalho.

Nesta hipótese, o empregado poderá utilizar-se dos depósitos do FGTS; entretanto, o acréscimo adicional, efetuado pela empresa, será de 20% e não de 40%. O empregado terá direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

## 7. Prescrição

A Lei estabelece um prazo para o trabalhador reclamar seus direitos, sob pena de perdê-los. A prescrição é o nome deste prazo, que significa a **perda do direito de ação**, pelo passar do tempo, em razão de seu titular não ter exercido.

Está prevista na CF/88:

“Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXIX - Ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

*Assim, o trabalhador, que estiver empregado, só pode reclamar parcelas devidas até os últimos cinco anos. Para os despedidos, terá o prazo de 2 anos para ingressar com a reclamação, requerendo as parcelas dos últimos cinco anos.*

## 8. FGTS, PIS E Seguro Desemprego

*Informações retiradas da Cartilha do PIS, FGTS e Seguro-Desemprego, editada pela Caixa Econômica Federal.*

### 8.1. FGTS

Todos os trabalhadores regidos pela CLT têm direito ao FGTS. Também estão incluídos trabalhadores rurais e safristas, trabalhadores temporários e avulsos, atletas profissionais (jogadores de futebol). O empregador deve depositar 8% do salário do trabalhador até o dia 7 de cada mês.

O FGTS poderá ser sacado nos seguintes casos: (1) **demissão** sem justa causa; (2) **aposentadoria**; (3) **falecimento** do trabalhador (o saldo é pago aos dependentes); (4) **conta inativa**: o trabalhador que permanecer 3 anos ininterruptos fora do regime do FGTS; (5)

**moradia própria** (comprar, construir, abater prestações ou quitar o financiamento da sua casa própria); (6) **doença**: (ser portador do vírus HIV ou câncer do trabalhador ou de seus dependentes); (7) **término do contrato** de trabalho por tempo determinado.

## 8.2. PIS-PASEP

O trabalhador deve ser cadastrado pelo empregador na sua primeira admissão e uma única vez. Se você ainda não foi cadastrado no PIS, fale com seu empregador.

Quem ganhou até 2 salários mínimos mensais, em média, no ano-base, tem direito ao abono salarial, que é igual a 1 salário mínimo a mais, todo ano (funciona como um 14º salário para o trabalhador). Para isso, tem de estar cadastrado no PIS há pelo menos 5 anos, ter trabalhado com carteira assinada no ano-base por, pelo menos, 30 dias e ter sido informado pelo empregador na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS.

## 8.3. Seguro Desemprego

É um benefício que tem como objetivo prestar assistência financeira temporária ao trabalhador demitido sem justa causa. Tem direito o trabalhador desempregado que: (1) recebeu salário nos últimos 6 meses; (2) foi demitido sem justa causa; (3) trabalhou pelo menos 6 dos últimos 36 meses; (4) não possui renda própria para o sustento de sua família; (5) não recebe benefício da Previdência Social, exceto abono de permanência em serviço, pensão por morte ou auxílio-acidente.

O trabalhador tem um prazo de 7 a 120 dias para requerer após a demissão. O menor valor a receber é de um salário mínimo e o maior valor dependerá da média dos 3 últimos salários recebidos.

O número de parcelas a receber do Seguro-Desemprego (3 a 5 parcelas) vai depender do tempo de trabalho com carteira assinada nos últimos 36 meses. Veja a tabela abaixo:

De 6 a 11 meses - 3 parcelas

De 12 a 23 meses - 4 parcelas

De 24 a 36 meses - 5 parcelas

## 8.4. Cartão do Trabalhador

É um cartão magnético personalizado que o trabalhador usa para acompanhar o saldo da sua

conta do FGTS e do PIS, através dos terminais de consulta localizados em todas as agências da Caixa Econômica Federal. Assim o trabalhador tem a certeza e a garantia de que o seu dinheiro está sendo depositado.

## 9. Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho

A CLT define o tema no art. 611:

- **Acordo Coletivo de Trabalho** é o ajuste entre os sindicatos representativos das categorias (profissionais e econômicas) e empresas pelo qual são estipuladas novas condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa acordante às respectivas relações de trabalho.

- **Convenção Coletiva de Trabalho** é o 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.

## 10. DIREITO PREVIDENCIÁRIO E SEGURIDADE SOCIAL.

A Constituição Federal de 1988 utiliza, pela primeira vez no Brasil, a expressão “Seguridade Social”, para denominar o conjunto formado pela Saúde, Assistência Social e Previdência Social.



O art. 194 da CF diz que a Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativas dos Poderes Públicos e da Sociedade, destinado a assegurar os direitos relativos à Saúde, à Previdência e à Assistência Social.

Cada um destes setores tem suas próprias regras, e é importante que você entenda quais regras se aplicam para cada setor, pois isto influencia no serviço oferecido pelo Estado e como acessá-lo:

## 10.1. Saúde

Saúde é direito de todos, contribuintes ou não, e dever do Estado, com acesso universal e igualitário. O direito à saúde, como parte da seguridade social, é direito à prevenção e ao atendimento médico hospitalar, ou seja, aos serviços educativos e preventivos, como também aos exames, consultas, atendimentos, medicamentos, entre outros.



### Saúde da Família

A saúde é um serviço estendido a todos, brasileiros ou estrangeiros, independente de contribuição e independente da renda da pessoa. A pessoa sem renda ou a pessoa mais rica do país podem acessar o SUS (Sistema Único de Saúde) sem desembolsar qualquer quantia, embora as condições do SUS não se comparem a assistência médica particular, a qual somente o rico pode consumir. É bom se ter em mente que, embora sucateado, a ideia de um serviço de saúde universal e gratuito é muito importante e muito avançado, já que em muitos países o serviço de saúde é privado, literalmente privando a maior parte da população de acessá-lo.

Nunca é demais lembrar que assunto de saúde não diz respeito à previdência! O Ministério da Saúde é que tem a obrigação de proporcionar o acesso de todos ao atendimento médico hospitalar, cabendo a este Ministério o financiamento dos serviços de saúde.

## 10.2. Assistência Social

Assistência é um sistema de normas jurídicas (regras) que visa corrigir os efeitos danosos dos riscos sociais (pobreza, deficiência, idade avançada), colocando o cidadão em condições de exigir do Estado a **proteção que a sociedade lhe confere gratuitamente**. Diferente da PREVIDÊNCIA, a assistência não oferece benefícios ou serviços a todos e sim **SOMENTE A QUEM NECESSITA**, ou seja, o reconhecidamente de baixa renda.

Outra diferença entre a assistência social e a previdência é que a primeira não requer contribuição, garante a sobrevivência para aqueles que não trabalham, mas não tem condições de pagar o seguro, enquanto a previdência, em regra, exige contribuição por parte do eventual segurado.

A assistência é custeada através da arrecadação de impostos realizada pelo Estado, permitindo o atendimento àquelas pessoas não seguradas.

Em 1993 foi promulgada a Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS, Lei 8.742/93 e, através



dela, a Assistência Social oferece um benefício no valor de um salário mínimo para as pessoas com deficiência e idosos com 65 anos ou mais, que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família. É o BPC, que significa Benefício de Prestação Continuada. Para receber o benefício, a renda da família tem que ser menor do que  $\frac{1}{4}$  do salário mínimo por pessoa, ou seja, R\$ 169,50 (cento e sessenta e nove reais e cinquenta centavos). O beneficiário deverá nestes casos procurar o INSS.

O BPC muitas vezes é confundido como os benefícios da Previdência Social porque são habilitados nas agências do INSS. Isso somente é feito porque o INSS possui estrutura administrativa e de perícia para operacionalizar o benefício. Porém o mesmo é benefício da assistência, estando sujeito às regras desta.

**É muito comum as pessoas confundirem o BCP com o benefício da aposentadoria,** no entanto os dois têm finalidades

diferentes. A aposentadoria é um benefício PREVIDENCIÁRIO, onde a regra é a contribuição. Se você nunca contribuiu você não pode EM REGRA se aposentar. Falamos em regra por que os trabalhadores rurais, se segurados especiais, comprovam TEMPO DE ATIVIDADE RURAL, não necessariamente contribuindo. Se você é aposentado, tem direito a décimo terceiro, pode fazer empréstimos descontados diretamente no benefício e após sua morte seu benefício pode gerar Pensão por Morte aos seus dependentes. O BPC é um benefício pago pela assistência social, ou seja, é voltado para aquele que não tem RENDA e NÃO TEM CONDIÇÕES DE CONTRIBUIR. Assim, aquela pessoa que não tem renda para se sustentar nem tem familiares que o possam poderá receber o BPC. Como se trata de uma “ajuda” de sobrevivência, o BPC não tem décimo terceiro, não se pode fazer empréstimos com o mesmo e, por fim, não gera (em regra) pensão por morte aos dependentes.

Algumas vezes, o segurado especial que não conta com as provas necessárias para habilitação de aposentadoria acaba ingressando ou sendo orientado a entrar com o pedido do BPC, que embora seja da Assistência Social é solicitado na agência do INSS (que cuida da previdência social). É bom ter um cuidado especial com isto, pois como vimos os benefícios são bastante diferentes, inclusive no que toca a questão da quantia (décimo terceiro) e do direito a pensão por morte.

Também a Assistência Social oferece, através das prefeituras, o auxílio-funeral, quando morre alguém; o auxílio-maternidade, quando a família que pediu este benefício tiver renda por pessoa menor do que  $\frac{1}{4}$  do salário mínimo; além do Bolsa Família.



## 11. Previdência Social

### 11.1. Conceito de Previdência e um pouco do histórico

Vimos que a Seguridade Social é composta pela Assistência Social, pela Saúde e pela Previdência. O nosso foco de estudo será a Previdência Social, o direito Previdenciário.

**Quando você ouve a palavra Previdência, o que te vem à cabeça?**

---

---

---

---

---

---



Muitos dizem que a previdência serve pra ajudar quando você precisa. Outros lembram de seu caso ou de um parente próximo que teve algum benefício negado. Alguns lembram da fila do INSS e por fim, outros dizem que estão aposentados.

Independente da sua resposta, o direito previdenciário tem uma relação interessante com o direito do trabalho. Os dois são ligados especialmente ao tema TRABALHO. Enquanto o direito do trabalho cuida das relações de trabalho quando elas estão acontecendo, o direito previdenciário cuida de algumas situações em que o trabalhador já não pode mais trabalhar, seja momentâneo ou definitivo o afastamento (que pode ser por invalidez, doença, idade avançada etc.). Entender o direito do trabalho e o direito previdenciário é importante se você quiser compreender como o TRABALHO é regulado juridicamente.

**SEMPRE QUE VOCÊ PENSAR EM PREVIDENCIA SOCIAL, DEVE-SE LEMBRAR DAS SITUAÇÕES NAS QUAIS AS PESSOAS NÃO PODEM OU NÃO CONSEGUEM TRABALHAR OU AINDA NAS SITUAÇÕES EM QUE PRECISEM ASSEGURAR AOS SEUS DEPENDENTES CONDIÇÕES DE SOBREVIVÊNCIA QUANDO NÃO PODEM MAIS SUSTENTÁ-LOS.**

Antigamente, os trabalhadores, na zona urbana ou rural, tinham poucos direitos assegurados pela lei e muito menos aqueles cumpridos na realidade. Um grande inimigo do trabalhador sempre foi o acidente e as doenças relacionadas ao trabalho. O esforço repetitivo, o instrumento de trabalho perigoso, as ferramentas afiadas, o barulho ensurdecedor, o contato com produtos



químicos perigosos, entre outras coisas, sempre fez que trabalhadores e trabalhadoras adoecessem e perdessem sua capacidade de trabalho. Além disso, não somente acontecimentos ruins afastam as pessoas do trabalho. As gestantes não estão doentes (longe disso), mas precisam ter cuidados para desenvolver esta gestação de forma segura.



Voltando a nossa história, o empregador não se importava com o fato do trabalhador se machucar ou adoecer nas atividades de sua empresa ou em seu latifúndio, ou com sua família que ficava desamparada com sua morte. A lei não obrigava qualquer responsabilidade ao mesmo.



Por isso, os trabalhadores da cidade começaram tomar algumas atitudes, frente à insatisfação de ver seus colegas perdendo a vida, membros do corpo ou a força para sustentar a si e a sua família. Começaram então a fazer caixas coletivos entre eles, para que caso alguém adoecesse, pudesse durante algum tempo sobreviver com este recurso. Todos contribuíam para isto. Além disso, começaram a pressionar o Estado a fazer com que o mesmo e as empresas contribuíssem para este “caixa” que, na verdade, acabava sendo uma espécie de seguro social.



Somente com muita pressão social, acidentes de trabalhos, greves, negociações e ações levaram a criação de um sistema de amparo financiado



pelo trabalhador, pelo empregador e pelo Estado. Desta forma, simplificada, surgiu a previdência social.

**A PREVIDENCIA SOCIAL É UMA ESPÉCIE DE SEGURO ONDE TRABALHADORES, EMPREGADORES E O PRÓPRIO ESTADO ESTÃO OBRIGADOS A CONTRIBUIR PARA FINANCIÁ-LO.**

A previdência social para os trabalhadores rurais veio bastante tempo depois (enquanto alguns trabalhadores urbanos tiveram acesso a alguns benefícios na década de 20, o FUNRURAL, instituição que cuidava dos benefícios rurais somente surgiu na década de 70, ou seja, 50 anos

A previdência social para os trabalhadores rurais veio bastante tempo depois (enquanto alguns trabalhadores urbanos tiveram acesso a alguns benefícios na década de 20, o FUNRURAL, instituição que cuidava dos benefícios rurais somente surgiu na década de 70, ou seja, 50 anos depois!). Os trabalhadores urbanos tiveram seus caixas reunidos no INPS (Instituto Nacional da Previdência Social). Além da Previdência urbana e rural, haviam ações e instituições voltadas a outras necessidades sociais: a Saúde (antigamente feita pelo INAMPS - Instituto Nacional de Assistência Médica de Previdência Social) e também ações voltadas aos mais carentes (Promovido pela Fundação Legião Brasileira da Assistência - LBA).

A Previdência utiliza a técnica do seguro social, ou seja, para que a pessoa possa ser segurada nestes casos em que haja impossibilidade de trabalhar, é necessário que ela tenha contribuído enquanto estava trabalhando. Ou seja, Em regra, aquele que pode acessar a previdência é quem contribui para ela. Há alguns casos em que a pessoa nunca pagou carnê ou trabalhou de carteira assinada e tem acesso a benefícios da previdência. Explicamos isso mais tarde, mas é bom que você entenda que A REGRA é a CONTRIBUIÇÃO. Estes benefícios são habilitados nas agências do INSS, o Instituto Nacional do Seguro Social. A previdência é responsável por cobrir os riscos:

- Por motivo de incapacidade (doença ou acidente de trabalho) – **Auxílio Doença, Auxílio acidente e Aposentadoria por Invalidez.**

- Desemprego involuntário – Seguro desemprego. O responsável por este é o Ministério do Trabalho. Você não vai consegui-lo no INSS.

- Idade avançada – **Aposentadoria por Idade**

- Tempo de serviço – **Aposentadoria por Tempo de Contribuição e Aposentadoria Especial.**

- Encargos familiares – **Salário Família e Salário Maternidade.**

- Prisão – **Auxílio Reclusão**

- Morte – **Pensão por Morte.**

## 11.2. Como funciona a previdência social?

Para garantir a proteção aos trabalhadores e suas famílias, é preciso estar inscrito na Previdência Social e pagar as contribuições, quando exigido. O trabalhador inscrito na Previdência Social é chamado de segurado. Existem 6 tipos de segurados: **Os empregados, os empregados domésticos, os trabalhadores avulsos, os contribuintes individuais, os segurados especiais e os segurados facultativos.**

Todos os trabalhadores com carteira assinada são automaticamente filiados à Previdência Social. Já quem trabalha por conta própria ou é segurado facultativo precisa se inscrever.

### Quem é o segurado empregado?

Quem trabalha para empresa ou proprietário rural, inclusive os denominados safrista, volante, eventual ou temporário, sendo pago pelo seu trabalho, devendo ter a carteira de trabalho assinada; esta situação deve ser comprovada através dos seguintes documentos:

- a) Carteira Profissional ou Carteira de Trabalho e Previdência Social em que conste o registro do contrato do trabalho;
- b) contrato individual de trabalho;
- c) acordo coletivo de trabalho;
- d) declaração do empregador, comprovada mediante realização de pesquisa nos livros e registros do empregador, folhas de salários ou em qualquer outro documento que comprove vínculo empregatício;
- e) recibos de pagamentos feitos pelo empregador, da época em que o trabalho foi prestado.

### Quem é o contribuinte individual?



O trabalhador que presta serviço a uma ou mais pessoas sem vínculo empregatício, exercendo atividades eventuais, sendo eles: volantes, temporários ou bóias frias, comprovando esta situação por meio da inscrição no INSS e apresentando as contribuições relativas ao período trabalhado. Também é contribuinte individual o PRODUTOR RURAL que explora atividade agropecuária, pesqueira ou de extração de minerais, **com auxílio de**



**empregados ou em grandes extensões de terras.** Esta situação deve ser comprovada por meio de inscrição no INSS; Guias da Previdência Social; comprovante do INCRA como empregador rural; livro de registro de empregados; declaração de imposto de renda; ou outro documento que comprove este fato.

Exemplos: o parceiro, o meeiro, o comodatário, o arrendatário e o pescador artesanal, sendo que todos estes devem ter empregados permanentes. Caso não possuam empregados, são considerados segurados especiais.

### Quem é o segurado especial? (Ver logo a seguir)

### 11.3. Como é feita a inscrição?

**Empregados:** A inscrição ocorre no momento da assinatura do contrato de trabalho e é registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) pelo próprio empregador.

**Trabalhadores Avulsos (atividades portuárias):** A inscrição é feita pelo registro no sindicato de classe ou órgão gestor de mão-de-obra.

**Os trabalhadores contribuintes individuais (autônomos, empresários, etc), facultativos (estudantes, donas de casa), empregados domésticos e SEGURADOS ESPECIAIS (trabalhadores da agricultura familiar) podem fazer a sua inscrição na Central de teleatendimento– 135, no endereço eletrônico: [www.previdenciasocial.gov.br](http://www.previdenciasocial.gov.br) ou nas Agências da Previdência Social.**

**Para se filiar é preciso ter mais de 16 anos e levar Carteira de Identidade, Certidão de nascimento ou casamento, Carteira de Trabalho e Previdência Social (se tiver) e o Cadastro de Pessoas Físicas (CPF)!**

### 11.4. Benefícios e Serviços

Em resumo, a Previdência Social oferece os seguintes benefícios e serviços:

BENEFÍCIOS	SERVIÇOS
Aposentadoria por idade	Perícia médica
Aposentadoria por tempo de contribuição	Reabilitação profissional
Aposentadoria por invalidez	Serviço social
Aposentadoria especial	
Salário - Maternidade	
Pensão por morte	
Salário – Família	
Auxílio - Doença	
Auxílio - Acidente (de trabalho)	
Auxílio - Reclusão	



Para que os segurados tenham acesso a alguns deles, é exigido a carência. Carência é o número mínimo de contribuições mensais exigido para garantir o recebimento dos benefícios a que o segurado tem direito. Veremos que, para o segurado especial, a carência é medida não pelo número de contribuições mensais e sim pelo tempo efetivo de trabalho.



### Quais são os benefícios que têm período de carência?

- Aposentadoria por idade
- Aposentadoria por tempo de serviço
- Aposentadoria especial
- Aposentadoria por invalidez
- Auxílio - doença
- Salário - maternidade de contribuinte individual ou facultativa

### Quais são os benefícios que não têm período de carência?

- Pensão por morte
- Auxílio-reclusão
- Salário-família
- Salário-maternidade para as empregadas, empregadas domésticas e trabalhadoras avulsas.
- Auxílio-acidente

### Quais dependentes têm direito aos benefícios?



Alguns benefício quem recebe não é o segurado, aquela pessoa que fez a inscrição no INSS, e sim os seus dependentes. É o caso da pensão por morte (neste caso o segurado faleceu e quem recebe o benefício é o seu dependente) e do auxílio reclusão (quando o segurado está preso e impedido de trabalhar).

Os dependentes são divididos em classes.

Quem tem prioridade de ter acesso ao benefício são os dependentes de 1ª classe, depois os de 2ª e assim por diante. Os dependentes de 2ª classe só recebem se não existir dependentes de 1ª classe. Se tiver mais de um dependente em uma mesma classe, o benefício será dividido entre eles.

As classes são as seguintes:

**Primeira classe:** o cônjuge, o companheiro





(inclusive o homossexual) e filhos menores de 21 anos não emancipados ou inválidos

**Segunda classe:** os pais;

**Terceira classe:** os irmãos (ou enteados) menores de 21 anos, não emancipados ou inválidos

**Quais são as condições para ter direito aos benefícios?**

**APOSENTADORIA POR IDADE**

TRABALHADOR	IDADE	CARÊNCIA
URBANO	Homem – 65 anos Mulher – 60 anos	15 anos de contribuição
RURAL	Homem – 60 anos Mulher – 55 anos	15 anos de contribuição ou atividade rural (se segurado especial)

**APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO**

SEGURADOS EM GERAL	Homem – 35 anos
	Mulher – 30anos
PROFESSOR DO ENSINO FUNDAMENTAL	Homem – 30 anos
	Mulher – 25 anos

**APOSENTADORIA POR INVALIDEZ**

➔ Ser considerado pela Perícia Médica da Previdência Social definitivamente incapaz para o trabalho, por motivo de doença ou acidente.

➔ Carência: 12 contribuições mensais (um ano de contribuição).

**APOSENTADORIA ESPECIAL**

Esta aposentadoria é concedida às pessoas que trabalham so saúde ou integridade física

➔ Ter trabalhado com carteira assinada e contribuído por 15



risco a que a pessoa estiver exposta;

→ Comprovar a efetiva exposição a agentes nocivos (físicos, biológicos ou químicos) por meio do formulário Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), que é preenchido pela empresa com base nas informações do Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT), expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho.

Obs.: Não se aplica a empregado doméstico, ao segurado especial e ao contribuinte individual (exceto se este for membro de cooperativa).

### AUXÍLIO-DOENÇA

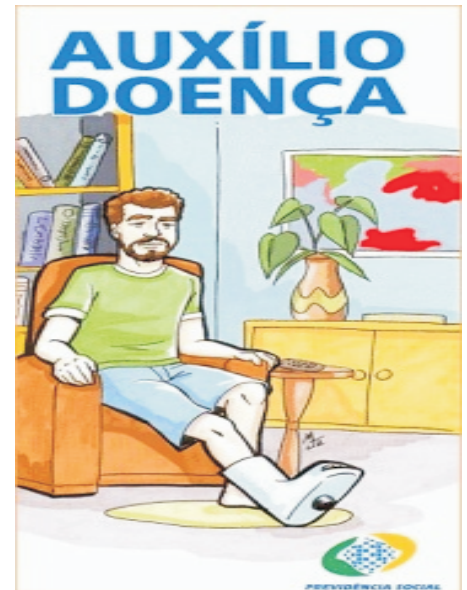
→ Ficar doente ou se acidentar e não poder trabalhar por mais de 15 dias seguidos.

→ Para quem tem carteira assinada, o patrão paga os primeiros 15 dias e a Previdência Social paga a partir do 16º dia.

→ Para contribuinte individual (autônomo, empresário) ou facultativo, a Previdência Social paga desde o início da doença ou acidente.

→ O valor corresponde a 91% do salário de benefício. Pode ser concedida por prazo indeterminado, mas em regra a partir do segundo ano é possível requerer conversão em aposentadoria por invalidez, cabendo à perícia decidir. O benefício não cessará até que o segurado seja considerado habilitado para nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não-recuperável, for aposentado por invalidez.

→ Carência: 12 contribuições mensais.



### AUXÍLIO-ACIDENTE

→ Ser confirmada, depois da concessão de auxílio-doença, a existência de seqüela resultante de qualquer tipo de acidente que reduza ou impossibilite a capacidade para o trabalho que o segurado exercia habitualmente.

→ Não tem carência.

→ Em caso de incapacidade parcial, o valor será de 50% do que faria jus trabalhando.

→ É destinado ao segurado empregado.

### AUXÍLIO-RECLUSÃO



→ É concedido aos dependentes de segurado que, por qualquer motivo, tenha sido preso e que, durante o período de reclusão, não esteja recebendo salário da empresa, auxílio-doença ou aposentadoria.

→ Os dependentes devem apresentar a cada trimestre, nas Agências da Previdência Social, os documentos atestando que o segurado continua cumprindo sua pena na prisão.

→ O salário-de-benefício corresponderá à média dos 80% maiores salários-de-contribuição do período contributivo.

→ Não tem carência.

→ Em caso de falecimento do segurado, converte-se automaticamente em pensão por morte. O segurado aposentado não

tem direito, pois continua recebendo a aposentadoria enquanto recluso. Os dependentes do segurado preso em regime semi-aberto também têm direito

### PENSÃO POR MORTE

→ É concedida à família do segurado que morreu. O dependente deve fazer um requerimento numa Agência da Previdência Social. Não é exigida carência.

→ Esse benefício também é válido em casos de morte presumida (quando o segurado desaparece em acidentes, catástrofes ou desastres), comprovada por boletins de ocorrência ou provas similares. Neste caso, quem recebe a pensão tem que apresentar, a cada seis meses, comprovantes de que o segurado continua desaparecido.

→ Se a pensão for requerida até 30 dias após a morte do segurado, ela será paga desde o dia do falecimento. Do contrário, só será paga a partir da data do requerimento.

→ O valor da pensão por morte será de 100% do valor da aposentadoria que o segurado recebia no dia da morte ou que teria direito se estivesse aposentado por invalidez.

→ Para os dependentes do trabalhador rural a pensão será de um salário mínimo.

### SALÁRIO - MATERNIDADE

→ É concedido às trabalhadoras que contribuem para a Previdência Social, em decorrência do parto, durante o afastamento do trabalho por 120 dias.

→ É concedido também em caso de adoção, mas neste caso a quantidade de dias varia de acordo com a idade da criança adotada:

- Até 1 ano de idade: 120 dias;
- De 1 a 4 anos: 60 dias;
- De 4 a 8 anos: 30 dias.



→ Para as trabalhadoras com carteira de trabalho, não há necessidade de comprovar tempo mínimo de contribuição. A própria empresa faz o pagamento e depois desconta do valor que recolhe para a Previdência Social. As empregadas domésticas, as seguradas facultativas e as contribuintes individuais devem comprovar no mínimo dez contribuições para receber o benefício e devem solicitá-lo diretamente ao INSS.

### SALÁRIO – FAMÍLIA

→ É pago aos trabalhadores empregados e avulsos com salário mensal de até R\$ 971,78. Pai e mãe que preenchem essa condição têm direito a receber um salário-família por cada filho menor de 14 anos de idade ou filho inválido de qualquer idade.

→ De acordo com a portaria interministerial MPS/MF nº 15, de 10 de janeiro de 2013, o valor do salário-família será de R\$ 33,16, por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para quem ganhar até R\$ 646,55. Para o trabalhador que receber de R\$ 646,55 até R\$ 971,78, o valor do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 23,36.

→ É pago diretamente pelo empregador.

→ Contribuintes individuais não têm direito.

→ É preciso apresentar à empresa, todos os anos, atestado de vacinação, para criança até 07 anos, e de frequência escolar dos filhos entre 07 e 14 anos.





## 11.5. Segurados Especiais



### Quem são:

Os **PRODUTORES RURAIS** (proprietários, parceiros, meeiros, arrendatários e comodatários, assentados) que exerçam atividade agropecuária em área de até 04 módulos fiscais, **EXTRATIVISTAS** e os **PESCADORES ARTESANAIS**, que trabalham individualmente ou em regime de economia familiar sem empregados permanentes.

Quando o regime é de economia familiar, enquadram-se como segurados especiais os cônjuges (marido e mulher) e os filhos maiores de 16 anos não emancipados que comprovadamente trabalham com o grupo familiar.

A própria lei define o que se deve entender por regime de economia familiar: é aquele em que o trabalho dos membros da família é indispensável à própria subsistência, sendo exercido em condições de mútua dependência e colaboração, sem uso de empregados.

Vamos analisar essa definição:

**“INDISPENSÁVEL À PRÓPRIA SUBSISTÊNCIA”** – Trata-se não da subsistência no sentido meramente alimentar – pode haver comercialização da produção rural. Por outro lado, se a família tem outros meios de subsistência, como renda proveniente de arrendamentos ou trabalho urbano de membros da família, sendo a atividade rural mero complemento da renda, não há regime de economia familiar, exceto se essa outra fonte de renda for oriunda de pensão por morte ou condição de dirigente sindical.

**“SEM USO DE EMPREGADOS PERMANENTES”** – O regime de economia familiar é aquele em que a produção rural é resultado do labor/trabalho da própria família, com a colaboração recíproca de todos os seus membros; por isso, não pode haver o uso de empregados. Mas a lei permite exceção, a saber: o grupo familiar poderá utilizar-se de empregados contratados por prazo determinado ou trabalhador eventual, em épocas de safra, à razão de no máximo 120 (cento e vinte) pessoas/dia no ano civil, em períodos corridos ou intercalados ou, ainda, por tempo equivalente em horas de trabalho.

**INSTRUÇÃO NORMATIVA N.40 DO INSS:** são segurados especiais aqueles trabalhadores rurais que exerçam suas atividades em áreas de até 4 módulos rurais.

É importante lembrar também que **NÃO SE CONSIDERA** segurado especial, mesmo que se enquadre nos requisitos acima, **o membro do grupo familiar que possuir outra fonte de rendimento**, qualquer que seja a natureza; **NÃO SE CONSIDERA AINDA**, a pessoa física que exerça a atividade por intermédio de prepostos, mesmo sem empregados. Com a publicação do Decreto n 4.729 de 2003, o segurado especial poderá ainda manter a sua qualidade de especial caso receba auxílio-acidente, auxílio-reclusão e pensão por morte, esta desde que o valor não ultrapasse o menor benefício de prestação continuada.

Se a pessoa **recebe quantias para trabalhar (diárias)** e a produção, o marisco ou o pescado são destinados para aquele que paga as diárias, o trabalhador não se trata de segurado especial e sim de **segurado empregado** (sendo que seu patrão deverá ou deveria garantir todos os seus direitos trabalhistas). Porém, é bom lembrar que o segurado especial pode trabalhar até 120 dias por ano com atividades urbanas ou rurais sem perder a condição de segurado especial, em período de defeso ou entressafra (A IN 45/10 coloca no Art. 7º que: III - exercício de atividade remunerada (urbana ou rural) em período de entressafra ou do defeso, não superior a cento e vinte dias, corridos ou intercalados, no ano civil, observado o disposto no § 6º deste artigo).

#### ATENÇÃO:

Os segurados especiais representam mais de 80% dos trabalhadores no campo no Estado da Bahia. Assim, os sindicatos e as colônias devem orientar os trabalhadores rurais e os pescadores a se inscreverem no INSS como segurados especiais, levando uma declaração do Sindicato dos Trabalhadores Rurais ou da Colônia de Pescadores. Estando inscrito, o trabalhador e sua família fica segurada e pode receber os benefícios, desde que cumprida a carência. Lembre-se que o segurado especial não paga contribuição ao INSS, assim oriente os trabalhadores rurais e pescadores artesanais a se inscreverem.

#### Como contribuem:

Segundo o Ministério da Previdência Social, atualmente a contribuição do segurado especial é de **2,3% sobre o valor bruto da comercialização de algum produto**. Isso porque, 2,0% vai para a Seguridade Social, 0,1% vai para o financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade para o trabalho resultante dos riscos ambientais da atividade e 0,2% vai para o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural. A arrecadação é feita pelo adquirente ou pelo próprio produtor, quando a venda é direta ao consumidor, ao exterior ou a outro segurado especial. Por outro lado, a [Lei 8.213/91](#), do Plano de Benefícios, determina que, **não havendo a contribuição** (o que acontece de fato na maioria dos casos), o segurado especial precisa comprovar o exercício da atividade rural no momento em que vai requerer



aposentadoria ou qualquer outro benefício previdenciário.

Em regra, os benefícios para segurado especial são de um salário mínimo. Se o mesmo quiser receber benefícios em valor maior, pode ir ao INSS, se inscrever como segurado especial e contribuir no carnê para ter valores maiores de benefício.

### **Benefícios a que os segurados especiais têm direito:**

**a) Aposentadoria por idade** - aos 60 anos para os homens e aos 55 anos para as mulheres. Valor: 01 salário mínimo mensal.

**b) Aposentadoria por invalidez** - no caso de invalidez permanente, inclusive a decorrente de acidente de trabalho. Valor: 01 salário mínimo mensal.

**c) Auxílio doença** - no caso de doença que exige afastamento do trabalho superior a 15 dias, inclusive a decorrente de acidente de trabalho. Valor: 01 salário mínimo mensal.

**d) Salário maternidade** - pago às agricultoras, em decorrência do parto, durante 04 meses. Há um prazo de 90 dias após o parto para requerer o benefício, sendo que a beneficiária pode requerer até 28 dias antes do parto. Após o parto, necessita levar comprovante da data. Valor: 01 salário mínimo mensal.

**e) Pensão por morte** - pago aos dependentes, após a morte do segurado. Valor: 01 salário mínimo mensal.

**f) Auxílio reclusão** - pago aos dependentes, durante o período em que o segurado estiver preso. Valor: 01 salário mínimo mensal.

### **Como o segurado especial comprova o exercício da sua atividade?**

Como já vimos, **Carência** é o número mínimo de contribuições (meses) exigidas para que o segurado tenha direito a um benefício.

Para os segurados especiais o cumprimento do tempo de carência é feito através da comprovação do tempo de exercício na atividade rural.

### **Como tenho acesso aos benefícios e serviços da previdência social como segurado especial?**

É importante entender como funciona a Previdência Social para que você possa assegurar seus direitos diante do que as normas exigem. Nesta parte não estamos questionando propriamente se é certo ou errado as exigências burocráticas da lei, o que é muito válido inclusive, todavia,



achamos extremamente importante que, enquanto os procedimentos não mudem, o trabalhador rural, através de ações próprias, possa garantir e ter reconhecido seu direito.

O trabalhador rural, assim como os pescadores artesanais e marisqueiras, que são segurados especiais, diferente do demais segurados da previdência, necessitam comprovar **TEMPO DE ATIVIDADE** e não as suas contribuições, como foi visto, através de **DOCUMENTOS e da ENTREVISTA** pelo período que o benefício exige. Além disso, há a pesquisa no sistema do INSS para saber se a pessoa não trabalha em outras profissões (já que o segurado especial não pode ter outra fonte de rendimento), ou seja, se o mesmo não está em categoria diferente daquela de segurado especial (*A IN 45/10 coloca no Art. 115, §6º: Para fins de comprovação do exercício de atividade rural em regime de economia familiar, a apresentação dos documentos referidos neste artigo não dispensa a apreciação e confrontação dos mesmos com as informações constantes nos sistemas corporativos da Previdência Social e dos órgãos conveniados*). O reconhecimento de direito (ou seja, a “aprovação” do benefício) é feito por estes tipos de análises, que se somam:

$$\begin{array}{c} \text{COMPROVAÇÃO} \\ = \\ \text{ENTREVISTA RURAL + PROVA DOCUMENTAL + PESQUISA NOS} \\ \text{SISTEMAS DO INSS} \end{array}$$

**Entrevista rural:** Esta é a parte em que o servidor questiona o trabalhador rural sobre sua vida no campo. É um procedimento obrigatório para quem é trabalhador rural enquadrado na condição de segurado especial. Assim, através de perguntas, o servidor verifica se a pessoa realmente trabalha na zona rural e se a pessoa trabalha na condição de segurado especial. Quando se trata realmente de trabalhador rural esta é a parte mais simples, pois cada trabalhador sabe contar sua história e falar sobre seu trabalho.

**Você já foi ao INSS ser entrevistado por um servidor? O que acha das entrevistas?**

---

---

---

---

---

---

---

Caso não entenda a pergunta do servidor na entrevista rural, deve-se pedir que ele pergunte novamente ou explique a sua pergunta, pois é muito comum as pessoas não entenderem as

questões e acabar respondendo as perguntas de forma a prejudicá-las. É dever do servidor simplificar as questões ou repetir as perguntas para que o trabalhador as entenda e responda.

**Provas documentais:** Em regra, esta é a parte mais frágil para o segurado especial comprovar seus direitos. Para ter o direito reconhecido, ele necessita de provas documentais para comprovar sua atividade e o tempo em que exerceu esta atividade. A primeira dica é:

**TENHA SEMPRE UM LOCAL RESERVADO PARA A SUA DOCUMENTAÇÃO!**

Muita gente acaba prejudicada por não ter guardado sua documentação. Para habilitação de qualquer benefício, não basta demonstrar ser trabalhador rural, pescador ou marisqueira na entrevista, deve-se ter documentos que comprovem esta condição. Ter um classificador ou um saco com documentos guardados é importante e facilita a vida de quem vai requerer um benefício no INSS. Uma dúvida que sempre fica é:

**MAS, QUAL DOCUMENTO DEVE GUARDAR?**

Em regra, todos os documentos que digam que a pessoa se trata de trabalhador rural, pescador ou que evidencie sua atividade devem ser guardados. Explicaremos esta parte melhor no ponto indício de prova material.

#### *PROVA DE ATIVIDADE RURAL OU DE PESCA*

Existe uma regra para estas provas na questão do tempo. As mesmas têm que ser produzidas (criadas ou feitas) no período em que se quer comprovar. É bem simples a ideia. Por exemplo: Se um trabalhador rural trabalha como comodatário (aquele que usa a terra de outra pessoa de forma gratuita), este contrato tem que ser feito e registrado no momento em que se começou a atividade rural como comodatário. Se a pessoa começou a trabalhar de 1988, o contrato tem que ser feito em 1988.

Se o documento é feito na época que se quer comprovar, é dito que se trata de documento **CONTEMPORÂNEO**. Se ele foi feito depois é **EXTEMPORÂNEO** e não pode comprovar o tempo que está escrito nele. Exemplo de documento extemporâneo é o contrato de arrendamento que diz que começou em 1990, mas foi registrado em 2012 em cartório.

A comprovação de tempo de atividade rural pode ser feito basicamente de duas formas. Com a Declaração do Sindicato Rural ou Colônia de Pescadores ou Sem a Declaração do Sindicato Rural ou Colônia de Pescadores. Este é um ponto importante, pois a legislação coloca PROCEDIMENTOS DIFERENTES CASO o trabalhador esteja com ou sem a declaração sindical ou da colônia. Feita esta separação, há documentos que a lei coloca como necessários para comprovar o tempo de atividade como segurado especial:

*I - Contrato de arrendamento, parceria ou comodato rural;*

**II - Declaração fundamentada de sindicato que represente o trabalhador rural ou, quando for o caso, de Sindicato ou colônia de pescadores, desde que homologada pelo INSS;**

*III - comprovante de Cadastro do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, através do Certificado de Cadastro de Imóvel Rural - CCIR ou qualquer outro documento emitido por esse órgão que indique ser o beneficiário proprietário de imóvel rural ou exercer atividade rural como usufrutuário, possuidor, assentado, parceiro ou meeiro outorgado, comodatário ou arrendatário rural;*

*IV - Bloco de notas do produtor rural, ou do pescador ou marisqueira;*

*V - Notas fiscais de entrada de mercadorias, de que trata o § 24 do art. 225 do RPS, emitidas pela empresa adquirente da produção, com indicação do nome do segurado como vendedor;*

*VI - Documentos fiscais relativos à entrega de produção rural à cooperativa agrícola, entreposto de pescado ou outros, com indicação do segurado como vendedor ou consignante;*

**VII - Comprovantes de recolhimento de contribuição à Previdência Social decorrentes da comercialização da produção;**

*VIII - Cópia da declaração de imposto de renda, com indicação de renda proveniente da comercialização de produção rural;*

*IX - Documento de Informação e Atualização Cadastral do Imposto sobre a propriedade Territorial Rural (DIAC) e Documento de Informação e Apuração do Imposto sobre a propriedade Territorial Rural (DIAT) entregue à Receita Federal (Alterada pela IN INSS/PRES Nº 61, DE 23/11/2012)*

*X - Licença de ocupação ou permissão outorgada pelo INCRA; ou*

**XI - Certidão fornecida pela FUNAI, certificando a condição do índio como trabalhador rural, observado o § 1º do art. 132.**

Se você possui algum destes documentos, guarde com cuidado, pois eles comprovam documentalmente o tempo que você exerceu atividade rural. Se não possui, é uma boa chance de ver como providenciá-los.

A primeira medida é saber qual a minha relação com a terra.

Sou proprietário ou Posseiro? Sou comodatário ou arrendatário? Tenho contrato registrado em cartório? Tenho alguma relação com o INCRA? Vendo minha produção a cooperativa ou a pessoas jurídicas? A partir disso, posso ver como providenciar esta documentação.



O pescador e a marisqueira geralmente fazem esta prova através de Declaração da Colônia de Pescadores ou quando possuem a carteira de pesca e informando ao MPA (Ministério da Pesca e Aquicultura) e, nestes casos, têm o período positivado, ou seja, já REGISTRADO no sistema do INSS.

### **Comprovação sem declaração do sindicato rural.**

Para comprovação sem Declaração do Sindicato há um procedimento específico para aposentadoria por idade e outro procedimento para os demais benefícios. Somados aos documentos listados, também deverá ser apresentado indício de prova material, ou seja, documentos outros que coloquem a pessoa como lavrador ou qualquer outro dado que evidencie atividade rural. Falaremos mais sobre eles depois.

**Aposentadoria por idade:** Para ter direito a aposentadoria por idade, sem necessitar de declaração do sindicato rural ou colônia de pescadores, o segurado deverá apresentar em intervalos não superiores a três anos os seguintes documentos:

1. Contrato de arrendamento, parceria ou comodato rural.
2. Comprovante de Cadastro do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, através do Certificado de Cadastro de Imóvel Rural - CCIR ou qualquer outro documento emitido por esse órgão que indique ser o beneficiário proprietário de imóvel rural ou exercer atividade rural como usufrutuário, possuidor, assentado, parceiro ou meeiro outorgado, comodatário ou arrendatário rural.
3. Bloco de notas do produtor rural ou do pescador ou marisqueira.
4. Notas fiscais de entrada de mercadorias, de que trata o § 24 do art. 225 do RPS, emitidas pela empresa adquirente da produção, com indicação do nome do segurado como vendedor.
5. Documentos fiscais relativos à entrega de produção à cooperativa agrícola, entreposto de pescado ou outros, com indicação do segurado como vendedor ou consignante.
6. Cópia da declaração de imposto de renda, com indicação de renda proveniente da comercialização de produção rural.



7. Documento de Informação e Atualização Cadastral do Imposto sobre a propriedade Territorial Rural (DIAC) e Documento de Informação e Apuração do Imposto sobre a propriedade Territorial Rural (DIAT) entregue à Receita Federal (Alterada pela IN INSS/PRES Nº 61, DE 23/11/2012).
8. Licença de ocupação ou permissão outorgada pelo INCRA.

**Exemplo:** Se eu possuir o documento de declaração de ITR (Documento nº 7 da lista acima) dos anos de 1997, 1999, 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011 e 2012, e trabalhei como trabalhador rural de 1997 até hoje, com estas declarações consigo comprovar o tempo de atividade rural de 15 anos. Perceba que em nenhum momento houve diferença maior que três anos entre as declarações. Lembrando que, além disso, é necessária a entrevista e também outros documentos que chamamos de indício de prova material (documentos que constem a informação de que a pessoa é lavradora ou pescadora, por exemplo).

**Para os demais benefícios:** No caso de benefícios de aposentadoria por invalidez, auxílio-doença, auxílio-acidente, pensão por morte, auxílio-reclusão e salário-maternidade, o segurado especial poderá apresentar apenas um dos documentos que apresentamos na lista completa, independente de apresentação de declaração do sindicato dos trabalhadores rurais, de sindicato dos pescadores ou colônia de pescadores, desde que comprove que a atividade vem sendo exercida nos últimos 12 (doze) meses, 10 (dez) meses ou no período que antecede a ocorrência do evento, conforme o benefício requerido. Para comprovar isto, deve-se ver o indício de prova material, que falaremos após esta parte.

Há a possibilidade deste período já estar positivado no sistema, quando informa no CAFIR (Cadastro da Receita Federal de Informações do Imóvel Rural). Quando positivado, a prova apresentada pelo segurado deve ser documentos que comprovem que o mesmo é lavrador, pescador ou marisqueira. Em relação ao pescador, já foi explicado anteriormente. A única diferença é que o período é informado pelo MPA (Ministério da Pesca e Aquicultura).

### **Comprovação com declaração do sindicato rural**

A Declaração do Sindicato Rural ou Colônia de Pescadores é um documento feito pelo Sindicato ou Colônia que informa ao INSS o período que o trabalhador efetivamente exerceu atividade como segurado especial, a localidade em que exerceu a atividade, suas informações pessoais, entre outras para comprovação de atividade rural. É necessário que você observe que a declaração do sindicato é sempre atual embora fale de atividade que o trabalhador exerceu no passado até o presente. Qualquer declaração deve ser homologada pelo INSS, ou seja, suas informações devem ser confirmadas pela Instituição. O fato de se ter uma Declaração não garante por si só o reconhecimento do direito.

Desta forma, para homologação (confirmação) do tempo que o Sindicato ou Colônia declara, é necessário que o trabalhador apresente também indício de prova material, ou seja, documentos dentro do período declarado ou anteriores a ele que constem que o mesmo é trabalhador rural e/ou more em localidade rural. Além disso, contará também a entrevista.

Como se vê, a lei prevê procedimento mais simples no caso da emissão de Declaração por parte do Sindicato Rural ou Colônia de Pescadores.

### Indício de prova material

Para comprovação do exercício de atividade rural será necessário indício de prova material.



Os documentos da comprovação sem declaração do sindicato tornam-se mais fortes se acompanhados destas provas. A Declaração do Sindicato Rural também deverá apresentar o indício de prova material que serviu de base para que a mesma fosse feita. Estes documentos possuem registro que pessoa é trabalhadora rural/Pescadora/Marisqueira ou tem alguma outra informação que evidencia esta atividade rural ou pesqueira, como por exemplo, indicar que o individuo mora na zona rural ou que trabalha em determinada maré. Os mesmos devem ser contemporâneos ao período que desejam comprovar.

Muitas dessas provas podem e devem ser produzidas pelo trabalhador rural, pescador ou marisqueira, e facilitam o reconhecimento do direito. **NÃO É NECESSÁRIO TER TODAS AS PROVAS DA LISTA**, porém, quanto mais destas provas mais fácil se torna o reconhecimento do direito. A seguir, as provas que a lei cita, não invalidando outras que constem informações que comprovem atividade rural:

I - Certidão de casamento civil ou religioso: Na certidão de casamento pode-se solicitar que se inclua a profissão do casal, inclusive isto era mais comum nas antigas certidões de casamento.

II - Certidão de nascimento ou de batismo dos filhos: Também se pode pedir para que seja registrada a profissão dos pais da criança. Comum também nas antigas certidões de nascimento.

III - Certidão de tutela ou de curatela: Quando uma pessoa de maior não consegue responder por seus atos acontece um procedimento chamado interdição, onde o juiz indica uma pessoa para ser responsável por ela. Nesta certidão também pode constar a profissão.

IV – Procuração: Documento em que pessoa responsável por si dá poderes a outra pessoa para que esta realize atos por ela. Pode-se pedir para que conte a profissão neste

documento.

V - Título de eleitor ou ficha de cadastro eleitoral: Pode-se informar no cartório profissão para que esta conte no cadastro.

VI - Certificado de alistamento ou de quitação com o serviço militar: Mais comum nos antigos. Estes constavam a profissão no certificado de alistamento e quitação.

VII - Comprovante de matrícula ou ficha de inscrição em escola, ata ou boletim escolar do trabalhador ou dos filhos: No cadastro escolar, é comum haver um espaço para registrar profissão dos pais ou do próprio estudante. Deve-se verificar se constar e fazer solicitação caso não esteja.

VIII - Ficha de associado em cooperativa;

IX - Comprovante de participação como beneficiário, em programas governamentais para a área rural nos estados, no Distrito Federal ou nos Municípios: Muito comum as pessoas terem a Carteira Antiga do INAMPS onde conta sua profissão como trabalhador rural. De qualquer forma, qualquer comprovante de participação em programas governamentais onde conte a profissão ou informação que evidencie esta é válido.

X - Comprovante de recebimento de assistência ou de acompanhamento de empresa de assistência técnica e extensão rural;

XI - Escritura pública de imóvel;

XII - Recibo de pagamento de contribuição federativa ou confederativa: Se você é associado do Sindicato, você tem algumas contribuições a fazer, dentre elas, uma das contribuições é para financiar as Federações e Confederações de Sindicato. Guarde-os, servem como início de prova material.

XIII - Registro em processos administrativos ou judiciais, inclusive inquéritos, como testemunha, autor ou réu;

XIV - Ficha ou registro em livros de casas de saúde, hospitais, postos de saúde ou do programa dos agentes comunitários de saúde: Estes vão desde o posto de saúde (informe sua profissão quando se cadastrar ou quando já for cadastrado) até os programas de agentes comunitários de saúde (informe-o também da sua profissão). Estes relatórios são importantes pois, em regra, regularmente acessamos o serviço de saúde e todo este período é registrado nas fichas destes profissionais.

XV - Carteira de vacinação; Solicite que inclua a profissão ou localidade em que mora.

XVI - Título de propriedade de imóvel rural.

XVII - Recibo de compra de implementos ou de insumos agrícolas;

XVIII - Comprovante de empréstimo bancário para fins de atividade rural;

XIX - Ficha de inscrição ou registro sindical ou associativo junto ao sindicato de trabalhadores rurais, colônia ou associação de pescadores, produtores ou outras entidades congêneres;

XX - Contribuição social ao sindicato de trabalhadores rurais, à colônia ou à associação de pescadores, produtores rurais ou a outras entidades congêneres;

XXI - Publicação na imprensa ou em informativos de circulação pública: Esta deve constar a informação sobre a pessoa, a sua profissão ou condição que expresse que o mesmo se trata de trabalhador rural.

XXII - Registro em livros de entidades religiosas, quando da participação em batismo, crisma, casamento ou em outros sacramentos: Mesmo cuidado de haver o registro da profissão ou condição que indique que a pessoa se trata de trabalhador rural.

XXIII - Registro em documentos de associações de produtores rurais, comunitárias, recreativas, desportivas ou religiosas;

XXIV - Declaração Anual de Produtor - DAP, firmada perante o INCRA;

XXV - Título de aforamento;

XXVI - Declaração de aptidão fornecida pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais para fins de obtenção de financiamento junto ao PRONAF;

XXVII - cópia de ficha de atendimento médico ou odontológico: Mesmo cuidado de haver o registro da profissão ou condição que indique que a pessoa se trata de trabalhador rural.



## 12. As Mulheres Trabalhadoras da Pesca e a Previdência Social

“(...) e quando a gente se descobre mesmo, como mulher, então a gente começa a se sentir responsável pela história, não só a nossa, mas a história da sociedade, a história das outras mulheres, a história do mundo, - da vida, né?”

*Maria Nazaré de Souza, trabalhadora rural  
Itapipoca – Ceará*

Ao falar sobre previdência social, sobre os direitos previdenciários dos pescadores, é necessário falar também especificamente sobre a questão das mulheres trabalhadoras da pesca, ou seja, das marisqueiras e pescadoras. Isso porque ainda é forte na sociedade em que vivemos a ideia de superioridade dos homens frente à suposta inferioridade das mulheres que acaba por acarretar dificuldade de acesso e violação dos direitos das mulheres.



Anossa sociedade é extremamente marcada pelas diferenças de gênero. Quando falamos em gênero, nos referimos ao modo como a sociedade constrói representação sobre o que é ser homem e o que é ser mulher. Isto está muito relacionado com a construção histórica do lugar e do espaço da mulher como sendo o privado e do homem como sendo o público. Ou seja, desde há muito tempo foi sendo

construída a ideia de que o espaço da mulher teria que ser aquele mais relacionado à casa e à família e o espaço do homem seria o trabalho, a sociedade, a política e isso acaba por repercutir no que hoje é visto como coisa de mulher e coisa de homem.

Esta divisão foi fortalecendo, durante a história, uma cultura machista e opressora. Isso porque além de dividir o que é papel de homem e mulher (o qual acaba por se refletir na divisão sexual do trabalho, ou seja no que é trabalho de homem e no que é trabalho de mulher) a sociedade cuidou também de valorar, de dar mais valor e mais importância ao que foi construído como sendo o papel do homem, relegando à inferioridade o que é papel da mulher, “naturalizando”, portanto, as desigualdades.

**E em relação às pescadoras/marisqueiras? Na pesca, há a construção social da divisão entre o que é papel do homem e da mulher? E o que é mais valorizado?**

---



---



---



---



---



---



---

Esta naturalização das desigualdades é um fenômeno histórico que tem influenciado diretamente os destinos de milhares de mulheres. É por isso que as mulheres foram durante muito tempo impedidas de estudarem e trabalharem, até pouco tempo atrás não votavam (no Brasil somente em 1932, ou seja, só temos 81 anos de voto feminino), ainda recebem menores salários mesmo com maior escolaridade, ainda há profissões em que são bastante discriminadas, não podem sair à rua tranquilamente sem temerem todo tipo de violência.





Destacam-se também as dificuldades de acesso aos direitos em diferentes campos; a dificuldade de visibilização de questões como a violência doméstica e as múltiplas jornadas de trabalho. O fato das mulheres trabalharem não as isenta das outras responsabilidades da casa, resultando no acúmulo de intensas e ininterruptas jornadas de trabalho, que além de não serem consideradas “trabalho”, dificultam a participação política das mulheres. Isso porque a ação política exige: intervir no mundo público, sair de casa e da comunidade, exercer a fala pública, aprender a reivindicar e a dialogar com os outros sujeitos, o que se torna difícil para as mulheres, responsabilizadas pela casa.

Especificamente em relação às pescadoras, o acesso aos direitos previdenciários é, sem dúvida, uma das maiores preocupações, sendo marcado pela falta de informações, discriminações e negações às mulheres, resultando em maiores vulnerabilidades frente aos problemas que a categoria dos pescadores artesanais enfrenta no acesso aos direitos. Pois, se para os homens o problema é garantir e acessar os direitos de pescadores, para elas trata-se, antes de qualquer coisa, provar que a pesca e a mariscagem (em suas diversas etapas) é também uma atividade realizada por mulheres e que destas atividades decorrem diversos problemas ocupacionais que exigem o acesso aos benefícios previdenciários.



Já houve um tempo em que a atividade de pesca artesanal reconhecida formalmente pelo Estado era somente aquela relacionada à extração do pescado, excluindo do conceito todas as outras atividades de beneficiamento (limpeza, catagem) e de confecção dos meios de pesca que são as atividades desenvolvidas, em sua maioria, por mulheres, em razão da divisão sexual do trabalho construída historicamente. Esta exclusão, que muitas vezes abarcava até mesmo a mariscagem, impedia quase que totalmente que as mulheres pescadoras tivessem acesso aos direitos

previdenciários, visto que suas atividades principais não eram reconhecidas.

Atualmente, a Lei 11959 de 2009, que trata sobre a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável da Aquicultura e da Pesca, definiu formalmente o que seria a atividade pesqueira artesanal e incluiu neste conceito “trabalhos de confecção e de reparos de artes e petrechos de pesca, os reparos realizados em embarcações de pequeno porte e o processamento do produto da pesca artesanal”. Esta lei, então, formalizou todas estas atividades como sendo de pesca artesanal, e, conseqüentemente, garantiu que as pescadoras e marisqueiras sejam reconhecidas como seguradas especiais e tenham todos os direitos previdenciários destinados a esta categoria e que já estudamos nas páginas anteriores.

**Mas e na realidade como é? As marisqueiras e pescadoras conseguem ter o efetivo acesso aos direitos previdenciários como seguradas especiais?**

---

---

---

---

---

---

---

---

Apesar do avanço na legislação, ainda é muito difícil o reconhecimento, na prática, de que as mulheres exercem as atividades de pesca, tem sérios problemas ocupacionais por conta do trabalho, e que devem ter seus direitos previdenciários assegurados. Mesmo com a lei dizendo o contrário ainda é muito forte na sociedade e, também nos servidores do INSS (que é quem decide se a pessoa tem direito ou não a um benefício), a ideia de que as mulheres não pescam, que a pesca é atividade de homem e que atividades realizadas pelas mulheres, inclusive a mariscagem, são tarefas de “dona de casa”, como se não fizessem parte da cadeia produtiva, como se não agregassem valor ao pescado.

Além disso, por conta de todo esse histórico de desvalorização do trabalho da mulher, grande parte das pescadoras não tem os documentos necessários para provar que elas exercem a atividade da pesca, sendo que algumas colônias de pescadores também contribuem para reforçar este problema. A desvalorização faz com que muitas não se afirmem como trabalhadoras, pois enfrentam grande discriminação nos serviços públicos e especialmente nos postos do INSS. Vale ressaltar que quando elas estão bem vestidas e com as unhas pintadas não são identificadas como pescadoras, pois muitos funcionários do INSS ainda têm como imagem estereotipada de pescadora uma mulher mal vestida e descuidada. São estas as principais razões que provocam a dificuldade das pescadoras e marisqueiras terem acesso a aposentadoria por idade, a aposentadoria por invalidez, ao auxílio doença, ao salário maternidade e aos demais benefícios que os segurados especiais têm direito.



O que percebemos então é, na verdade, uma tripla opressão. Isso porque a própria atividade da pesca artesanal não é valorizada na sociedade em que vivemos, que privilegia os interesses privados das empresas de carcinicultura, a pesca predatória e industrial. E ainda mais as atividades de pesca realizadas pelas mulheres. E se for mulher negra, então... explorada três vezes. Por ser da pesca artesanal, por ser mulher e por ser negra.

Mas as pescadoras, a mulher pescadora, as marisqueiras têm direitos. Têm direitos enquanto mulheres. Direito à igualdade de gênero, direito a ser livre, direito a não sofrer violência – nem doméstica e nem sexual – direito a trabalhar com o que quiser, direito a não ser mãe se não quiser, direito à educação, direito à saúde, direito ao território, direito ao livre acesso ao mar, ao mangue, à água. E também direitos como mulheres trabalhadoras – pescadoras e marisqueiras. É necessário reafirmar que as pescadoras estão enquadradas na categoria de seguradas especiais, que inclui pescadores artesanais, trabalhadores rurais, que produzem em regime de economia familiar ou individualmente, sem mão de obra assalariada, como já vimos. Às vezes, há uma interpretação de que o fato de ser mulher de pescador lhe assegura o direito de ter acesso aos benefícios previdenciários. Mas, na verdade, ela deve ser considerada sujeito de direito por ela própria e não por ser mulher de pescador. A mariscagem e todas as atividades de pesca realizadas por mulheres não podem mais ser vistas como mais uma tarefa de “dona de casa” e sim como um trabalho na pesca, como um trabalho produtivo, que produz riqueza.

Apesar de tudo isso, dos empecilhos encontrados é importante destacar que as mulheres pescadoras vêm cada vez mais se fortalecendo enquanto força política. Se durante muito tempo suas questões foram deixadas de lado, elas cada vez mais participam, cada vez mais desenvolvem ação política transformadora a partir de sua própria experiência. Neste sentido, uma das principais lutas das mulheres é “desnaturalizar” e superar as desigualdades, afirmando que elas não podem mais ser atribuídas à natureza ou à biologia, mas sim à construção social histórica que define e transmite papéis e acaba reproduzindo o modelo de poder dominante.

Mas, é importante lembrar também que esta luta não pode ser só das mulheres. É necessário que as lutas dos diversos movimentos (de pescadores, dos sem terras, dos pequenos agricultores, dos quilombolas, dos povos indígenas, dos atingidos por barragens, dos ribeirinhos, dos fundo e fecho de pasto etc) se somem as lutas pelos direitos das mulheres e pela superação das desigualdades de gênero.

