

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO
Técnico em Contabilidade

Amanda Kelly De Lima Rosa
Izabelli de Souza Pereira
Maria Antônia Pinotti Bozza
Thais Gianzantti Calil

**REFORMA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA: orientação sobre
novas regras e manuseio do aplicativo meu INSS.**

Tupã-SP
2023

**Amanda Kelly De Lima Rosa
Izabelli de Souza Pereira
Maria Antônia Pinotti Bozza
Thais Gianzanti Calil**

**REFORMA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA: orientação sobre
novas regras e manuseio do aplicativo meu INSS.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico em Contabilidade da ETEC Prof. Massuyuki Kawano, orientado pela Prof^a Esp. Renata Miranda Duarte como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Contabilidade.

Menção do Trabalho: MB

**Tupã-SP
2023**

ETEC PROF. MASSUYUKI KAWANO

Técnico em Contabilidade

Amanda Kelly De Lima Rosa

Izabelli de Souza Pereira

Maria Antônia Pinotti Bozza

Thais Gianzantti Calil

REFORMA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA: orientação sobre novas regras e manuseio do aplicativo meu INSS.

Apresentação para a Banca em caráter de validação do título de Técnico em Contabilidade.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.Esp. Renata Miranda Duarte
Orientadora

Prof. (a). Mauro Guerra Eduardo

Avaliador (a) Evandro Sávio Esteves Ruiz

Tupã, 05 de Dezembro de 2023

Dedicamos a nossa orientadora que nos ajudou com seu apoio conhecimento e ensinamentos. A Deus o que seria de nós sem a fé que temos nele. A todas do nosso grupo que participaram das pesquisas para que chegássemos até aqui. A nossos pais, conjugues, filhos e amigos que nos deram força, incentivo e contribuíram de qualquer forma para a conclusão do mesmo.

Agradecimento

Agradecemos primeiramente a Deus e a oportunidade de concretizar esse objetivo.

A ETEC Prof. Massuyuki Kawano por propiciar o ambiente necessário para nossa aprendizagem e conseqüentemente por nosso desenvolvimento pessoal e profissional.

Aos Docentes do Curso Técnico de contabilidade pela generosidade depositada em todos os momentos de compartilhamento de seus conhecimentos profissionais e humanos. Dedicamos a todos envolvidos diretamente ou indiretamente, que apoiaram de alguma forma durante toda a trajetória que levou a tão sonhada conquista.

"Faça o melhor que puder. Seja o melhor que puder. O resultado virá na mesma proporção de seu esforço".

Mahatma Gandhi

RESUMO

Com a nova reforma trabalhista e previdenciária que alterou diversos artigos, modificando tanto a CLT como outras leis relacionadas ao emprego, situação que impacta a vida de todos, gerando grande dúvida sobre o novo fator previdenciário e as possibilidades de aposentadoria. Sendo assim este trabalho tem como objetivo geral orientar a população no manuseio do aplicativo criado pelo governo “MEU INSS”. A metodologia utilizada foi uma pesquisa bibliográfica em livros, sites, CLT, Constituição federal de 1988 e reforma trabalhista, com o intuito de formular um bom entendimento sobre a parte mais burocrática da pesquisa. Também foi realizada uma pesquisa de campo com questionários, fechados e de múltipla escolha, para viabilizar as principais dificuldades da população em relação ao benefício da aposentadoria, além de uma entrevista com profissionais da área de direito para obter informações de profissionais especializados no assunto sobre o aplicativo. Com a pesquisa de campo e a entrevista com profissionais da área de direito foi possível analisar que apesar a população ter o maior conhecimento de alguns benefícios previdenciários não sabe quando iram se aposentar e existem dúvidas de quais documentos necessários são precisos para solicitar os benefícios. E, apesar de conhecerem o aplicativo criado pelo governo federal o MEU INSS, muitos ainda não sabem como utilizá-lo e obter todas as informações necessárias para sanar suas dúvidas antes da solicitação de algum benefício previdenciário. Neste cenário, a proposta deste trabalho tem como intuito auxiliar a população a entender como funciona e acessar o aplicativo “meu INSS”, pois nos dias de hoje com a tecnologia cada dia mais avançada é necessário acompanhar essa evolução e auxiliar a população a ter esse entendimento. Deste modo conclui-se, por meio da realização deste trabalho, que o site e o aplicativo foram desenvolvidos com o objetivo de desafogar o número de pedidos presenciais dos segurados nas agências do INSS, indo de encontro a evolução tecnológica mundial, onde o trabalhador pode requerer ou consultar qual tipo de benefício se enquadra de forma online sem precisar se deslocar. Porém ainda existe muitas dúvidas acerca desse assunto, além de que muitas pessoas ainda não tem tanta facilidade com a tecnologia bem como a possibilidade de acesso à internet, sendo necessário assim maior divulgação e orientação a população como a proposta desenvolvida neste trabalho.

Palavras-Chave: Reformas, orientar, aposentadoria, aplicativo meu INSS, conta GOV.Br.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01- Graus de deficiência	27
Figura 02- Progressão da idade	34
Figura 03- Página inicial do site.	45
Figura 04- Identificação para criação da conta.....	46
Figura 05- Criação da conta.	47
Figura 06- Acesso pelo seu banco	47
Figura 07- Validar dados	48
Figura 08- Confirmar dados.....	48
Figura 09- Informar dados	49
Figura 10- Código de verificação.....	49
Figura 11- Cadastrar senha.....	50
Figura 12- Finalização do cadastro	50
Figura 13- Acesso inicial e identificação	51
Figura 14- Senha e autorização de uso de dados pessoais.....	52
Figura 15- informações e dados pessoais.....	52
Figura 16- Simulação de aposentadoria.....	53
Figura 17- Frente do Folder Informativo	54
Figura 18- Verso do Folder Informativo.....	55

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 - faixa etária	36
Gráfico 02 - Gênero.....	37
Gráfico 03 - Mercado de trabalho.....	37
Gráfico 04 - Informação sobre aposentadoria	38
Gráfico 05 - Solicitar aposentadoria.	38
Gráfico 06 - Documentos necessários.	39
Gráfico 07- Benefícios previdenciários.....	39
Gráfico 08 - Aplicativo MEU INSS.....	40
Gráfico 09 - Informações do aplicativo.....	40

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1	A CONTABILIDADE E SUAS DIVISOES	15
2.2	CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS - CLT	17
2.3	O INSS E SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA	18
2.3.1	Os benefícios do INSS e seus tipos	21
2.4	A APOSENTADORIA E SEUS TIPOS	24
2.4.1	Aposentadoria por tempo de contribuição	24
2.4.2	Aposentadoria por idade	25
2.4.3	Aposentadoria especial	25
2.4.4	Aposentadoria por invalidez	25
2.4.5	Aposentadoria para professores	26
2.4.6	Aposentadoria para pessoa com deficiência	27
2.4.7	Aposentadoria rural	28
2.4.8	Aposentadoria híbrida	29
2.5	OS BENEFÍCIOS DA APOSENTADORIA	29
2.6	A REFORMA DAS LEIS TRABALHISTAS	30
2.7	A REFORMA PREVIDENCIÁRIA	31
2.8	NOVAS REGRAS E CÁLCULOS	32
2.8.1	Aposentadoria pela regra de transição por pontos	32
2.8.2	Aposentadoria pela regra de transição do pedágio de 50%	33
2.8.3	Aposentadoria pela regra de transição do pedágio de 100%	33
2.8.4	Aposentadoria pela regra de transição da idade progressiva + tempo de contribuição	34
2.8.5	Novos cálculos previdenciários	35

3	PESQUISA DE CAMPO	36
3.1	PESQUISA COM A POPULAÇÃO	36
3.2	PROFISSIONAL DA ÁREA DE DIREITO	41
4	PROPOSTA DE ORIENTAÇÃO NA UTILIZAÇÃO APLICATIVO MEU INSS	44
4.1	ACESSO E ORIENTAÇÃO AOS APLICATIVOS	45
4.2	FOLDER PARA ORIENTAÇÃO.....	53
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
	REFERÊNCIAS.....	58
	ANEXO A - LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.	62
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO A POPULAÇÃO DA CIDADE DE TUPÃ E REGIÃO.	95
	APÊNDICE B – ENTREVISTA APLICADA A PROFISSIONAL DA ÁREA DE DIREITO DA CIDADE DE TUPÃ.	96

1 INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista é um conjunto de normas desenvolvidas pelo governo federal, a fim de atualizar a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT. De acordo com o Portal da Indústria (2021, n.p.) “a CLT foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo”, com o intuito de estabelecer direito e deveres de empregados e empregadores.

Ao longo dos anos as relações de trabalho sofreram grandes mudanças, por isso a reforma trabalhista foi criada pelo Decreto-Lei nº 13.467 de 13 julho de 2017, e em 11 de novembro de 2017 foi sancionada pelo então presidente Michel Temer com o objetivo de estimular a economia do país e gerar mais empregos.

A reforma trabalhista alterou mais de 117 artigos, modificando tanto a CLT como outras leis relacionadas ao emprego, como a reforma da previdência passou a ser vigorada desde 13 de novembro de 2019, situação que impacta a vida de todos, gerando grande dúvida sobre o novo fator previdenciário e as possibilidades de aposentadoria.

Após a reforma o assunto sobre o tempo de contribuição passou a ser uma das frequentes dúvidas da grande maioria, por isso, este trabalho consiste em investigar: Qual o tempo de contribuição para poder se aposentar? A falta da contribuição e o atraso para a entrada dos novos trabalhadores para o mercado de trabalho pode atrapalhar a aposentadoria? Como orientar as pessoas sobre as novas regras previdenciárias?

Desta maneira é possível o levantamento de algumas hipóteses iniciais apresentadas para o tema abordado: A falta de orientação, entendimento e acesso tecnológico dificulta a população compreender o setor previdenciário hoje; Pouca divulgação sobre o aplicativo meu INSS e informações sobre como utilizá-lo acaba confundindo a população sobre as novas regras e formas de acesso à informação; A Propagação de notícias falsas sobre o novo regime previdenciário gera dúvidas e confunde o trabalhador sobre as novas regras; Grande parte da população tem dificuldade de acesso a instância administrativa para requerer o benefício.

Assim, este trabalho tem como objetivo geral orientar a população no manuseio do aplicativo criado pelo governo “MEU INSS”. E como objetivos específicos: identificar a dificuldade da população em manusear o aplicativo “Meu INSS”; demonstrar os tipos de benefícios e as formas de concessão; demonstrar alterações na reforma trabalhista e previdenciária. Orientar a população através da elaboração de um folder e um blog explicativo para o manuseio e como compreender em qual tipo de aposentadoria irá se enquadrar de acordo com as reformas trabalhistas e previdenciárias vigentes.

A expansão da internet além de facilitar a vida da população com vários recursos tecnológicos gerou dificuldades em seu acesso. Conforme Bachiega (2022, n.p.):

Dados do Comitê Gestor da Internet no Brasil apontam que 42 milhões dos lares brasileiros não possuem computador em casa, representando 75% de toda a população que possui moradia. Desses 42 milhões, 31,7 milhões alegam não ter computador, devido ao alto custo do equipamento. Ainda assim, a maioria dos brasileiros acessa a internet pelo celular, mas o problema é um pouco mais complexo.

Um estudo da PwC Brasil mostra que 81% dos brasileiros utilizam a internet, mas apenas 20% da população tem acesso a uma conexão de qualidade, ou seja, banda larga. Diante disso, somente um terço dos indivíduos se encaixam em um estado de conectividade plena, sem dificuldades ou interrupções. Neste grupo, a maioria são pessoas brancas de classes A ou B; pessoas negras e de classes C, D e E passam em média metade de um mês sem acesso à rede, em sua maior parte.

Ainda conforme Bachiega (2022) com a dificuldade das pessoas em obterem acesso a meios de comunicações acaba complicando a compreensão sobre as leis que o cercam acarretando um forte preconceito que existe deste benefício, pois o assunto é abordado pela mídia de uma maneira complexa.

Com o passar dos anos as leis trabalhistas sofreram diversas modificações acarretando de certa forma uma dificuldade da população em entendê-las. Assim como os cálculos de como e quando irão receber o benefício da aposentadoria.

A pesquisa mostra ainda que, além do sentimento de dificuldade em sustentar as famílias, 90% da população revela insegurança para fazer novos crediários para adquirir bens, como carros ou eletrodomésticos e de financiamentos para comprar um imóvel, como a casa própria. O estudo revela que 68% dos brasileiros acham que a reforma trabalhista proposta pelo governo Temer favorece mais os patrões do que os empregados. (REDAÇÃO RBA, 2017, n.p.)

Conforme a dificuldade da população em acessar a internet e de compreender as reformas e seus direitos o presente trabalho tem suma importância em esclarecer dúvidas sobre os benefícios existentes, tornando assim as leis mais perceptíveis relacionados ao assunto abordado.

Para construção deste trabalho foi realizada uma pesquisa bibliográfica em livros, sites, CLT, Constituição federal de 1988 e reforma trabalhista, com o intuito de formular um bom entendimento sobre a parte mais burocrática da pesquisa. Foi realizada também uma pesquisa de campo com questionários, fechados e de múltipla escolha, para viabilizar as principais dificuldades da população em relação ao benefício da aposentadoria, além de uma entrevista com profissionais da área de direito para obter informações de profissionais especializados no assunto sobre o aplicativo. Realizando assim um levantamento de dados sobre o assunto abordado, gerando métodos para um melhor entendimento da população em relação aos seus benefícios, e ao final foi confeccionado um folder e criado um blog explicativo para esclarecer tais dúvidas sobre o benefício e demonstrações de como manusear o aplicativo de uma maneira mais simples e objetiva.

O presente trabalho é destinado a todas as pessoas que estão à procura de seu benefício de aposentadoria visando demonstrar de uma maneira clara e precisa a maneira mais fácil de compreender e adquirir seu benefício. Assim, foi realizada uma entrevista com levantamento de dados em forma de questionário questões fechadas com a população para analisar suas maiores preocupações e dúvidas em relação ao benefício de aposentadoria. Também foi realizada uma entrevista com um profissional da área de direito, por meio de um roteiro pré-estabelecido com questões abertas, para identificar as dúvidas existentes sobre o assunto. Os dados levantados junto a população foram apresentados e tratados quantitativamente, através de gráficos para melhor entendimento da opinião e dúvida das pessoas sobre o assunto. Já os dados obtidos junto ao profissional da área de direito foi descrito por meio de relatório, facilitando o entendimento sobre as respostas obtidas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A CONTABILIDADE E SUAS DIVISOES

Conforme a Redação de Escola E-commerce (2022, n.p.) a “Contabilidade é uma ciência que analisa as informações financeiras e econômicas e faz a gestão fiscal, assegurando a conformidade com a legislação.” Desde abertura até seu fechamento a contabilidade é extremamente importante para o ciclo de vida da empresa.

Segundo Amarante (2023, n.p.) “em regra, o contador deve fornecer dados sobre a situação fiscal e financeira da empresa, cumprir obrigações tributárias e apresentar relatórios e demonstrativos contábeis.”, ou seja, o contador ou contabilista é responsável por todo o departamento contábil de uma empresa. Porém a contabilidade por ser muito complexa ela se divide em diferentes especialidades deixando o contador decidir por qual área seguir.

A contabilidade financeira se destina a analisar os negócios monetários da empresa. A função é analisar os números e convertê-los em relatórios e demonstrativos que demonstrem a saúde financeira da empresa. Para isso, o contador precisa analisar o fluxo de caixa, despesas, receitas e outras variáveis que integram a administração financeira. A partir de diagnósticos e relatórios, o gestor poderá tomar decisões mais adequadas a respeito das finanças em prol de obter mais lucros e resultados. (REDAÇÃO DE ESCOLA E- COMMERCE, 2022, n.p.)

Conforme a Redação de Escola E-commerce (2022) a contabilidade gerencial é um conjunto de técnicas e procedimentos contábeis visando a coleta, análise e relato de informações sobre as operações e finanças de uma empresa. O contador tem o principal objetivo em efetuar a gestão contábil, fiscal, trabalhista e societária para que sejam alcançados os melhores resultados dentro da organização. Ainda de acordo com a Redação de Escola E-commerce (2022, n.p.) “Outro nome que se dá à contabilidade gerencial é contabilidade consultiva.” Pois as atividades que o contador exerce ultrapassam os aspectos burocráticos, assemelhando-se mais a um trabalho de consultor.

A contabilidade de custos é uma área da contabilidade gerencial que ao contrário da contabilidade financeira, abarca a contabilização de todos os custos e benefícios internos, incluindo a contabilidade das instalações,

material e salários. A contabilidade de custos serve para:

- Excluir influências externas à empresa na determinação dos rendimentos mensais ou anuais;
- Controlar a rentabilidade da empresa, graças à inclusão de todos os tipos de custos e das diferentes produções, e por vezes também com a ajuda da contabilidade de custos planificada;
- Elaborar a planificação da produção e do investimento;
- E obter os dados necessários ao fecho do ano comercial e fiscal. (SIGNIFICADOS, s.d., n.p.)

A Contabilidade pública segundo Significados (s.d., n.p.) “diz respeito ao registro sistemático das operações financeiras realizadas por todos os organismos do setor público.” Ou seja, outro nome que pode ser dado para esse tipo de contabilidade é “contabilidade governamental” por ser uma contabilidade voltada área das instituições governamentais. “Nesse sentido, ela presta serviços à União, aos Estados, aos Municípios, ao Distrito Federal e a outras empresas que precisem da contabilidade governamental.” (ESCOLA E- COMMERCE, 2022, n.p.).

Também conhecida como contabilidade fiscal, a contabilidade tributária é a área de aplicação das ciências contábeis que tem como objetivo apurar e conciliar a geração de tributos de uma determinada entidade. É relevante para reduzir custos com tributos que podem ser evitados e para manter a coleta de tributos conforme determinam as leis pertinentes. A contabilidade tributária fornece dados importantes para a apuração de tributos. (SIGNIFICADOS, s.d., n.p.)

Segundo a Redação de Escola E-commerce (2022, n.p.) “qualquer falha na contabilidade tributária pode gerar graves prejuízos ao negócio.” Por isso a necessidade de um contador nessa área é extremamente importante devido a constantes atualizações da legislação e sua complexidade.

Existe ainda, de acordo com Estrela (s.d.) a contabilidade atuarial, também conhecida como previdenciária tem como objetivo principal sanar as dúvidas de empresários e contribuintes do INSS e realizar os cálculos previdenciários.

A contabilidade previdenciária também é a responsável por compreender fundamentos contábeis. É o que garante uma maior assertividade na realização de cálculos associados aos seguintes fatores: pensão por morte; salário-maternidade; contribuição e aposentadoria (ESTRELA, s.d., n.p.).

Ainda conforme Estrela (s.d.) após a reforma previdenciária e trabalhista a atuação do contador atuarial vem ganhando cada vez mais relevância,

devido às mudanças impostas pela reforma proporcionou uma série de dúvidas tanto para os empreendedores como também para os funcionários. Deste modo Estrela (s.d., n.p.) ressalta que “o contador será o profissional responsável por fazer o recolhimento previdenciário dos funcionários. Ou seja, realizar o cálculo do valor que deve ser pago à Previdência Social.”.

A contabilidade trabalhista, portanto, tem o papel de cuidar das relações entre empregados e empregadores e é incumbida de cumprir com as rotinas que envolvem os direitos e deveres em relação às leis trabalhistas, incluindo as normas e regras da CLT. Ela atua em conjunto com a equipe de Departamento Pessoal ou Recursos Humanos das empresas, que administra o dia a dia de seus empregados, mas que conta com todo o respaldo da contabilidade na hora de cumprir com suas obrigações legais, operacionalizar a folha de pagamento e recolher as obrigações trabalhistas. É aí que entra o papel do contador (ORSITEC, 2019, n.p.).

Ainda conforme Orsitec (2019) o contador é responsável por assegurar que todos os funcionários da empresa tenham acesso aos direitos trabalhistas e garantir que eles sejam sempre cumpridos e respeitados pela empresa. Deste modo é um grande desafio manter o equilíbrio tanto para empresários quanto para os contadores, devido à complexidade da legislação, às constantes mudanças e novas obrigações perante o Fisco.

2.2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS - CLT

A CLT foi criada pra reduzir e tentar acabar com as relações abusivas de trabalho. Segundo Correia (2021) como antes não existiam leis que regulassem horários, condições de trabalho e nem benefícios para os trabalhadores foi criada uma regra determinada, por exemplo, que quem exerce a mesma função deve receber o mesmo salário.

A Constituição de 88, que hoje vigora, ao incorporar direitos trabalhistas essenciais, inéditos à época no texto constitucional e já incorporados definitivamente ao cotidiano das relações formais de trabalho, cumpriu com seu mister de assegurar aos brasileiros direitos sociais essenciais ao exercício da cidadania. A palavra "trabalho", que na concepção antiga tinha o sentido de sofrimento e esforço, ganhou, assim, uma roupagem social, relacionada ao conceito de dignidade da pessoa humana. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013, n.p.)

O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (2013, n.p.)

exemplifica a situação dos trabalhadores:

As fábricas funcionavam em condições precárias, os trabalhadores eram confinados em ambientes com péssima iluminação, abafados e sujos. Os salários eram muito baixos e a exploração de mão de obra não dispensava crianças e mulheres, que eram submetidos a jornadas de até 18 horas por dia, mas recebiam menos da metade do salário reservado aos homens adultos. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO, 2013, n.p.)

Conforme Tau (2018 n.p.) explica “a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é o marco legal que estabelece as normas regulatórias para as relações individuais e coletivas de trabalho no Brasil. Ela foi aprovada pelo decreto-lei N.º 5.452 em 1943.” Desde então passou por diversas mudanças e alterações.

Dia 1 de maio de 2023 a consolidação das Leis do Trabalho completa 80 anos desde o fim da exploração de mão de obra e garantia de condições melhores para os trabalhadores.

2.3 O INSS E SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA

O início da previdência social do Brasil ocorreu em 24 de janeiro de 1923 quando foi publicado o decreto legislativo de nº 4682 criando a “Lei Eloy Chaves”, na qual foi criada as Caixas de Aposentadorias e pensões (CAP) dos ferroviários. Daí pra frente mais empresas de outros ramos começaram a criar as suas Caps. (CARLOS, 2022, n.p.)

A evolução histórica da Previdência Social no Brasil é marcada por contínuas e constantes modificações da estrutura de custeio, organização e administração dos bens previdenciários, com o repasse de responsabilidades do setor privado ao Estado, e também com o aumento e reajustes dos interesses a serem englobados pelos direitos de Seguridade Social.

A Seguridade Social surgiu com a finalidade de resguardar o colaborador. A análise da evolução histórica da Previdência Social no Brasil é analisada em ordem cronológica, pontuando as principais características de cada momento histórico.

No Brasil, o desenvolvimento da Previdência Social teve início privativo e voluntário. Em 1824 a Constituição Imperial fez alusão à assistência social, ainda que indefinidamente e sem disposições concretas sobre o Direito Previdenciário, há uma única disposição pertinente no artigo 179, tratando dos

socorros públicos para a assistência da população carente. Segundo Homci (2009, p. 1):

Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte: (...)
XXXI. A Constituição também garante os socorros públicos.

A previdência social não pretende uma função indenizatória, mas de alívio da necessidade social, fornecendo ao trabalhador não prestações equivalentes àquelas que ele tinha antes do evento, mas somente correspondentes a um mínimo vital.

A primeira Constituição Federal a abordar temática previdenciária específica foi a Constituição Republicana de 1981, em favor dos funcionários públicos, ao dispor em seu art. 75 que "a aposentadoria só poderá ser dada aos funcionários públicos em caso de invalidez no serviço da Nação. (HOMCI, 2009, p. 1)

No ano de 1892, foi criada a aposentadoria por invalidez e a pensão por morte aos operários do Arsenal da Marinha, tendo em conta que já estava vigorando o regime republicano, sob forte influência de cafeicultores e militares. Porém essas previsões legais e constitucionais necessitavam de uma melhor estruturação jurídica e prática, que só veio a ocorrer a partir de 1923.

A Lei n°. 5.109/1926 estendeu o Regime da "Lei Elói Chaves" aos portuários e marítimos. A Lei n°. 5.485/1928 estendeu o regime da "Lei Elói Chaves" aos trabalhadores dos serviços telegráficos e radiotelegráficos. O Decreto n°. 19.433/1930 criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, tendo como uma das atribuições orientar e supervisionar a Previdência Social, inclusive como órgão de recursos das decisões das Caixas de Aposentadorias e Pensões. O Decreto n°. 22.872/1933 criou o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos, considerado "a primeira instituição brasileira de previdência social de âmbito nacional, com base na atividade genérica da empresa". (HOMCI, 2009, p.1)

Segundo Meirelles (2009) em 1934 faz-se a primeira menção expressa aos Direitos Previdenciários, a aposentadoria compulsória à época, para os funcionários públicos, abrangia os que atingissem a idade de sessenta e oito anos, art.170, § 3º. O mesmo artigo assegurava a aposentadoria por invalidez, com salário integral, ao funcionário público, o qual detivesse no mínimo trinta anos de

trabalho (art. 170, § 4º) e o Direito a benefícios integrais ao funcionário público acidentado (art. 170, § 6º).

Nesse período, já existia o princípio de que os proventos da aposentadoria não poderiam exceder os vencimentos da atividade, também havia a possibilidade de cumulação de benefícios, desde que houvesse previsão legal, para as pensões de montepio e vantagens de inatividade, ou se resultassem de cargos legalmente acumuláveis.

Com a criação do Instituto de Aposentadoria e pensões dos industriários (IAPI), pela Lei 367 de 1936, os empregados eram segurados obrigatórios, sendo os patrões facultativos. (MEIRELLES, 2009, n.p.)

A Constituição Federal de 1937 não trouxe inovações significativas no plano previdenciário, a não ser o uso da expressão "seguro social", como sinônimo da expressão Previdência Social.

De acordo com Meirelles (2009) com a Constituição de 1946, iniciou-se a sistematização constitucional da matéria previdenciária. Constava inclusa no mesmo artigo no qual tratava sobre o Direito do Trabalho (art. 157). Nesta Constituição, é que surge pela primeira vez a expressão "previdência social", ao invés de "seguro social". Nessa época, o Brasil foi considerado o país de maior proteção previdenciária, na medida em que havia dezessete benefícios de caráter obrigatório e estendeu a área de assistência social a outras categorias profissionais.

A Constituição de 1967, instituída no início do Regime Militar, trouxe algumas regras sobre a Previdência Social, especificamente no art. 158:

Art. 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:

- I - Salário-mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;
 - II - Salário-família aos dependentes do trabalhador;
 - III - proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil;
 - IV - Salário de trabalho noturno superior ao diurno;
 - V - Integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos;
 - VI - Duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos;
 - VII - repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;
 - VIII - férias anuais remuneradas;
 - IX - Higiene e segurança do trabalho;
 - X - Proibição de trabalho a menores de doze anos e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, em indústrias insalubres a estes e às mulheres;
- (HOMCI, 2009, p. 1)

De acordo com A Lei nº 6.439 de 1977 instituiu o SINPAS (Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social), tendo como objetivo a reorganização da Previdência Social. O SINPAS é composto pelos seguintes órgãos IAPAS (Instituto de Administração Financeira de Previdência e Assistência Social), INPS (Instituto Nacional de Previdência Social), INAMPS (Instituto Nacional de Assistência médica da Previdência Social), DATAPREV (Empresa de processamento de dados da Previdência Social) e entre outros.

Homci (2009, p.2) destaca o art. 194 da Constituição Federal, que em 1988:

Que com maestria apresentou os objetivos (ou princípios) que devem gerir a Previdência Social no Brasil, em diversos aspectos, desde a criação das normas pelo Poder Legislativo, até a interpretação que o Poder Judiciário deve dar às normas, passando, por óbvio, pelo direcionamento das políticas públicas, que deve ser desenvolvido pelo Poder Executivo.

A Lei nº. 8.029/1990 extinguiu o Ministério da Previdência e Assistência Social e restabeleceu o Ministério do Trabalho e da Previdência Social. No mesmo ano, o Decreto nº. 99.350 criou o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, mediante a fusão do IAPAS com o INPS.

Destaca-se o Decreto nº. 3.048/99, que aprovou o Regulamento da Previdência Social no Brasil, e as Emendas Constitucionais nº. 41/2003 e nº. 47/2005, que introduziram mudanças no regime previdenciário dos servidores públicos, instituindo a tão debatida "taxação dos inativos", pela qual os servidores públicos aposentados que recebem determinado valor acima do teto do valor dos benefícios no Regime Geral de Previdência Social são obrigados a contribuir com uma alíquota de 11% sobre o valor excedente. (HOMCI, 2009, p.2)

Conforme os anos passam sempre irá ocorrer mudanças nas leis visando melhorar o benefício previdenciário para atender cada vez melhor a população.

2.3.1 Os benefícios do INSS e seus tipos

Segundo Centeno (2023, n.p.) “os benefícios do INSS são concedidos aos segurados que contribuíram para a previdência, com isso têm direito à aposentadoria, auxílio ou benefício assistencial.”.

Ainda de acordo com Centeno (2023) a aposentadoria se divide em

quatro grupos sendo: a aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria por pontos e aposentadoria por invalidez.

O INSS além de ter a aposentaria ele também realiza pagamento de auxílios. Conforme Centeno (2023, n.p.) exemplifica que “os auxílios, como o próprio nome dá a entender, é um valor pago de forma temporária, ou seja, ele não será pago de forma vitalícia. Ele é pago enquanto os requisitos para o benefício estiverem sendo preenchidos.”.

Redação Bxblue (2023, n.p.) explica o que é o auxílio-doença:

Trabalhadores vinculados à Previdência Social tem direito ao auxílio-doença em caso de moléstia que o torne incapacitado para o trabalho em um período superior a 15 dias consecutivos.

Entretanto, para ter direito ao benefício, esses trabalhadores devem se qualificar como segurados, cumprir a carência mínima e apresentar incapacidade para o trabalho.

O motivo da inépcia não precisa, obrigatoriamente, estar relacionada a todas as atividades laborais. Esse tipo de cobertura trata da impossibilidade de atuar em atividades habituais, como as atribuições realizadas na atual função, por exemplo.

Também existe o auxílio-reclusão que é segundo Centeno (2023, n.p.) “um benefício pago pelo INSS aos dependentes do segurado que seja de baixa renda e que esteja cumprindo prisão em regime fechado.” Porém para receber o benefício o segurado precisa ser considerado de baixa renda, além de ter contribuído no mínimo 24 meses.

De acordo com a Redação Bxblue (2023) o INSS possui a pensão por morte que é um benefício previdenciário pago aos dependentes de um trabalhador que faleceu. São considerados dependentes e, portanto, beneficiários:

- Cônjuge ou companheiro(a);
- Filhos não emancipados menor de 21 anos;
- Filhos com deficiência intelectual, mental ou outra condição grave;
- Pais e irmãos não emancipados menores de 21 anos, inválidos ou que apresenta doença intelectual, mental ou deficiência grave. (REDACAO BXBLUE, 2023, n.p.)

Conforme o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS (2023, n.p.) explica o que é Benefício assistencial à pessoa idosa (BPC-Loas):

O Benefício de Prestação Continuada da Lei Orgânica da Assistência Social (BPC -LOAS) é a garantia de um salário-mínimo mensal a pessoa idosa que comprove não possuir meios de prover a própria manutenção, nem de tê-la

provida por sua família.

Para ter direito, é necessário que a renda por pessoa do grupo familiar seja igual ou menor que 1/4 do salário-mínimo.

Por se tratar de um benefício assistencial, não é necessário ter contribuído para o INSS para ter direito a ele. No entanto, este benefício não paga 13º salário e não gera direito à pensão por morte aos dependentes.

O requerimento deste benefício será realizado à distância, não sendo necessário o comparecimento presencial nas unidades do INSS, a não ser quando solicitado para eventual comprovação que não possa ser realizada de forma remota via Meu INSS.

De acordo com Centeno (2023) os requisitos que são exigidos para ter direito ao BPC/LOAS são: ser idoso com 65 anos ou mais; for brasileira nata ou naturalizada, ou tiver nacionalidade portuguesa; não possuir nenhum outro benefício no âmbito da seguridade social ou de outro regime (somente assistência médica e pensão indenizatória); e ter renda familiar de até $\frac{1}{4}$ do salário-mínimo por pessoa, calculada com as informações do Cadastro Único (CadÚnico) e dos sistemas do INSS.

O salário-maternidade pode ser definido de acordo com Centeno (2023, n.p.) como:

O salário-maternidade é um benefício previdenciário pago à segurada gestante, adotante ou que tenha realizado aborto não criminoso, durante o período de afastamento de suas atividades.

Para ter direito ao salário maternidade, é essencial que no momento do parto a mulher tenha a qualidade de segurada.

As leis trabalhistas garantem à empregada gestante o direito de tirar licença maternidade por 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo em seu salário e sem o risco de ser demitida.

Este benefício serve para que os trabalhadores, principalmente as mulheres não fiquem desamparadas. O salário-maternidade é extremamente importante para os segurados porque ele ajuda com que uma família continue vivendo em condições dignas, com alimentação, saúde e outros cuidados para o novo filho.

Cuesta (2023) explica que o salário-maternidade é um benefício destinado ao cuidado integral de um novo filho, ou aos cuidados físicos e psicológicos da mulher em caso de aborto espontâneo, ele atende a todas as categorias de trabalhadores.

O Salário-Maternidade é um auxílio financeiro mensal pago às pessoas que

se afastam de suas atividades por motivo de nascimento de filho, adoção, aborto espontâneo (não criminoso), feto natimorto ou guarda judicial para fins de adoção.

Já a Licença-Maternidade é o próprio afastamento do trabalho em razão das hipóteses mencionadas. (CUESTA, 2023, n.p.)

Enquanto o benefício salário-Maternidade é o valor recebido todo mês, a Licença-Maternidade é o afastamento em si do trabalho. Um benefício complementa o outro porque se você se afastar das suas atividades em razão do nascimento de um filho, por exemplo você automaticamente irá receber uma quantia mensal.

2.4 A APOSENTADORIA E SEUS TIPOS

De acordo com Lopes (2022, n.p.) “a aposentadoria é um direito social de todo cidadão brasileiro e está garantido pela Constituição Federal de 1988, concedida e mantida pelo INSS ao trabalhador segurado que preenche os requisitos necessários.” A aposentadoria se divide em 4 tipos que são Aposentadoria por tempo de contribuição; aposentadoria por idade; aposentadoria especial e aposentadoria por invalidez.

2.4.1 Aposentadoria por tempo de contribuição

Conforme a Redação Bxblue (2021, n.p.) exemplifica a aposentadoria por tempo de contribuição:

A aposentadoria por tempo de contribuição é um benefício atribuído ao segurado quando este completa o tempo mínimo obrigatório de contribuições previdenciárias, não sendo aplicável idade mínima.

No entanto, para ter sua aposentadoria por tempo de contribuição, o segurado deve fazer, pelo menos, 420 contribuições (35 anos), se homem, ou 360 contribuições, (30 anos), se mulher.

A principal desvantagem da modalidade, entretanto, está atrelada ao valor do benefício, já que se considera o fator previdenciário no estabelecimento do cálculo. Em outras palavras, o valor da aposentadoria é proporcional a idade do segurado, logo, quanto mais jovem, menor pode ser o benefício.

De acordo com a Redação exame (2023, n.p.) “os profissionais que trabalharam com atividades insalubres ou de periculosidade possuem benefício de redução no tempo de contribuição, isso pode variar de acordo com grau de

periculosidade e risco.” Os professores possuem uma redução de 5 anos, tanto para homens com contribuição de 30 anos como para mulheres com contribuição de 25 anos. A aposentadoria por tempo de contribuição era uma das mais usadas, já que ela exigia apenas o requisito tempo de contribuição. Porém após a reforma previdenciária essa aposentadoria foi extinta.

2.4.2 Aposentadoria por idade

Segundo Centeno (2023, n.p.), “a aposentadoria por idade é aquela que o trabalhador tem direito de pedir ao INSS após completar uma idade mínima, a carência exigida e o tempo de contribuição necessário.” Conforme Lopes (2022) para conseguir o benefício a idade mínima dos homens tem que ser pelo menos 65 anos e 60 anos para as mulheres.

2.4.3 Aposentadoria especial

A aposentadoria especial é destinada a trabalhadores que são expostos a riscos e periculosidades. Esse tipo de aposentadoria irá depender do grau de risco associado à atividade, sendo 25 anos para grau leve, 20 anos para os casos de grau moderado e 15 anos de contribuição para os casos de risco grave.

Além disso, essas atividades de risco devem ser comprovadas via documentação, como, por exemplo, laudos técnicos e Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP). (REDAÇÃO EXAME, 2023, n.p.)

Logo após a reforma segundo Lopes (2022) a idade mínima para aposentadoria especial passou a ser 60 anos para grau leve, 58 anos para grau moderado e 55 anos para os tipos mais graves.

2.4.4 Aposentadoria por invalidez

A Redação Bxblue (2023, n.p.) explica que “a aposentadoria por invalidez (aposentadoria por incapacidade permanente) é um dos benefícios previdenciários mais comuns, conferido aos segurados que, por motivo de doença ou acidente, tornaram-se incapazes de exercer suas atividades laborais.” Ou seja, esse tipo de benefício pode ser requerido quando se perde a capacidade de trabalhar.

Redação Exame (2023) ressalta que as pessoas que possuem câncer do tipo maligno têm direito à aposentadoria já as que possui o câncer do tipo benigno não tem direito a aposentadoria por invalidez.

2.4.5 Aposentadoria para professores

Professores da educação infantil, do ensino fundamental e do médio cumprem regras reduzidas.

Por isso, pode-se dizer que esses profissionais têm uma aposentadoria “especial”, que, na realidade, não é aquela mesma aposentadoria especial para quem exerce atividades insalubres ou perigosas.

Enquanto, por exemplo, o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) exige o cumprimento de 65 anos de idade para os homens e de 62 para as mulheres (na aposentadoria por idade); professores e professoras das redes pública e privada de ensino têm que atingir 5 anos de idade a menos.

Antigamente, entre os anos 1964 e 1981, a função dos professores até era considerada como penosa – uma classificação similar às atividades insalubres e perigosas. (CAMARGOS, 2023, n.p.)

Ainda conforme Camargos (2023) aposentadoria especial dos professores de educação infantil, assim como dos professores de ensino fundamental e médio é um direito garantido constitucionalmente. Segundo Camargos (2023, n.p.) “em comparação com as regras das demais aposentadorias, esses profissionais da educação têm direito a uma regra especial, porque normalmente se aposentam mais cedo.”.

Segundo Redação Bxblue (2021, n.p.) antes da reforma previdenciária professores da rede privada de ensino poderiam se aposentar quando:

- tivessem completado 30 anos de contribuição, se homem, e 25 anos, se mulher — ambos sem idade mínima.
- Já os professores da rede pública, o direito à aposentadoria se dava a partir de:
 - 30 anos de contribuição, se homem, 25 anos de contribuição, se mulher e idade mínima de 55 e 50 anos, respectivamente, para homens e mulheres;
 - no mínimo, 10 anos de serviço público, sendo 5 deles na função em que se der a aposentadoria.

De acordo Redação Bxblue (2021) Esse é um tipo de benefício previdenciário requerido ao profissional que exerceu atribuições de magistério em instituições de ensino infantil, fundamental ou médio pelos anos de contribuição estabelecidos. Porém é exigido comprovação de atuação exclusivamente neste

setor, ou seja, em atividade relacionada ao magistério, independentemente de atividades anteriores.

2.4.6 Aposentadoria para pessoa com deficiência

Segundo Ingrácio (2023, n.p.) “De acordo com o IBGE, existem cerca de 45 milhões de pessoas com deficiência (PcD) no Brasil, um número equivalente a mais de 23% da população.” desse modo a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho com o passar dos anos se encontra em grande evidência, devido ao aumento da conscientização as empresas de diversos segmentos têm investido em oportunidades para pessoas com deficiência.

Na aposentadoria por idade da pessoa com deficiência, o segurado precisa comprovar no mínimo de 180 meses (15 anos) trabalhados na condição de pessoa com deficiência, além da idade mínima de 60 anos, se homem, ou 55 anos, se mulher. No caso do tempo de contribuição, o período de trabalho exigido vai variar de acordo com o grau de deficiência (se grave, médio ou leve). (LOPES, 2022, n.p.)

Figura 01- Graus de deficiência

Grau de deficiência	Tempo de contribuição	Carência
Leve	Homem: 33 anos Mulher: 28 anos	180 meses trabalhados
Moderada	Homem: 29 anos Mulher: 24 anos	
Grave	Homem: 25 anos Mulher: 20 anos	

Fonte: Coordenadoria de Recursos Humanos (2023, n.p.)

Conforme Lopes (2022) para receber o benefício de aposentadoria da pessoa com deficiência é necessário estar enquadrado nos requisitos dispostos na Lei Complementar Estadual nº 1.354, de 06 de março de 2020, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. Segundo Ingrácio (2023, n.p.) explica que

“esses impedimentos deverão impossibilitar a sua participação, ou a participação de alguma outra pessoa com deficiência, de forma plena e efetiva na sociedade. Ou seja, um PcD não vive em igualdade de condições com as demais pessoas.”

2.4.7 Aposentadoria rural

A aposentadoria rural é um benefício previdenciário cuidadosamente desenhado para contemplar aqueles que dedicam sua vida profissional às atividades desenvolvidas no campo ou na pescaria. Em sua essência, este benefício foi estruturado para atender às especificidades dos trabalhadores rurais, reconhecendo os desafios e singularidades do labor diário em ambientes rurais. (REDAÇÃO EXAME, 2023, n.p.)

Conforme Schlisting (2023) o termo “trabalhador rural” abrange diversas categorias de segurados do Regime Geral da Previdência Social, ou seja, é uma expressão que se refere a pessoas que exercem diferentes formas de trabalho no meio rural. Ainda de acordo com Schlisting (2023, n.p.) o trabalhador rural pode ser classificado em 4 grupos que são:

Segurado empregado: o primeiro grupo de trabalhadores rurais é composto por quem trabalha de forma subordinada a um empregador, em propriedade rural ou prédio rústico. No geral, esses trabalhadores se registram na previdência por meio da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), e suas contribuições são responsabilidade do empregador.

Segurado contribuinte individual: o segundo grupo de trabalhadores rurais é o dos segurados contribuintes individuais. Esses trabalhadores são aqueles que prestam serviços de forma eventual. Ou seja, de modo esporádico, para uma ou mais pessoas jurídicas, especialmente grandes fazendas, e sem que haja vínculo empregatício. Um exemplo comum de contribuinte individual é o do boia-fria.

Segurado trabalhador avulso: outra categoria de trabalhador rural é a de trabalhador avulso. Os trabalhadores avulsos realizam serviços tanto urbanos quanto rurais (eventuais), para várias empresas, e sem vínculo empregatício. Entretanto, se o trabalhador avulso realizar atividade urbana superior a 4 meses por ano, a sua aposentadoria rural será descaracterizada. Importante destacar que, para a concessão de uma aposentadoria rural, o trabalho avulso (urbano) precisa ser eventual e em um período inferior a 4 meses por ano.

Segurado especial: a quarta categoria de trabalhador rural é a dos segurados especiais. A aposentadoria rural que não exige comprovação de tempo de contribuição se refere ao benefício concedido aos trabalhadores rurais dessa categoria. Na prática, a modalidade de benefício do segurado especial rural é mais simples de ser requerida, já que se trata de uma aposentadoria destinada a produtor rural, pescador artesanal, membro de grupo familiar que exerce atividade econômica rural, indígena, garimpeiro, extrativista e silvicultor vegetal.

Segundo Lopes (2022, n.p.) explica que “o benefício devido ao

cidadão que comprovar o mínimo de 180 meses trabalhados na atividade rural, além da idade mínima de 60 anos, se homem, ou 55 anos, se mulher.” Ou seja, a aposentadoria rural por idade pode ser concedida quando o trabalhador completar a idade mínima e o período de carência definido por lei.

2.4.8 Aposentadoria híbrida

Segundo Beschizza (2022, n.p.) exemplifica que “a aposentadoria rural é destinada aos trabalhadores que atuaram na zona rural, enquanto a aposentadoria urbana é destinada aos trabalhadores que atuaram na cidade.” deste modo a aposentadoria híbrida é direcionada para os trabalhadores que contribuíram em ambas as áreas e desejam contar esse tempo de contribuição de forma mais vantajosa.

De acordo com Lopes (2022) a aposentadoria híbrida também conhecida como aposentadoria mista, ou seja, para adquirir o benefício deve haver soma dos períodos como trabalhador rural e urbano. O requisito é ter 65 anos para homens e 60 para as mulheres, tendo também completados a carência de contribuições para a aposentadoria urbana e rural, respectivamente.

2.5 OS BENEFÍCIOS DA APOSENTADORIA

Aposentadoria pelo INSS é considerada um direito social no Brasil, ela é garantida pela Constituição Federal, sendo parte dos direitos e garantias fundamentais do cidadão. Com isso trabalhadores contribuem mensalmente para a previdência social do INSS.

De acordo com a LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991 destaca-se:

Art. 1º A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

A previdência social garante outros benefícios, como salário maternidade, auxílio-doença, auxílio-desemprego, que funciona como um mecanismo de proteção ao trabalhador.

Conforme Redação Exame (2023, n.p.) existem 3 tipos de Aposentadorias atuante hoje que são:

Aposentadoria por idade: que ao atingir determinada idade, o trabalhador tem o direito que possibilita o de dar entrada em sua Aposentadoria.

Aposentadoria especial: destinada a trabalhadores que são expostos a riscos e periculosidades.

Aposentadoria por invalidez: é um benefício que ocorre por incapacidade permanente ou total em suas atividades.

A aposentadoria garante vários benefícios aos seus usuários, são estes: atendimentos preferenciais, vagas exclusivas, isenção de IPTU, fornecimento gratuito de medicamentos, transporte público gratuito, quitação de seu imóvel se seu benefício ocorrer por motivo de invalidez e pensão para Filho ou cônjuge em caso de morte.

De acordo com o que foi mostrado o aposentado tem uma seguridade social para garantir conforto e segurança para aproveitar melhor seus dias de aposentadoria.

2.6 A REFORMA DAS LEIS TRABALHISTAS

Segundo Winter (2018, n.p.) “A nova lei que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 alterou mais de 100 pontos da CLT.”. Durante sua existência a CLT passou por diversas alterações e correções, a última foi no governo de Michel Temer, proporcionando mudanças que protegem e adéquam a legislação para novas modalidades de trabalho que na prática já existiam, mas não eram devidamente amparadas pela lei.

Com o passar dos anos e diversas mudanças no setor trabalhista a nova reforma trabalhista foi criada com o objetivo de gerar mais empregos e estimular a economia do país.

De acordo com o site Senado Notícias (2019) seis pontos foram alterados na Reforma Trabalhista:

- Acordos trabalhistas: negociações entre empresas e sindicatos

passaram a ser permitidas;

- Férias: podem ser fragmentadas em até três períodos, e 1/3 do período deve ser pago em forma de abono pecuniário;
- Jornada de trabalho: pode ser estendida para até 12 horas, desde que se tenha, pelo menos, 36 horas de descanso e não ultrapasse o limite máximo de 44 horas semanais;
- Demissões e rescisões: a empresa pode finalizar o contrato de trabalho em comum acordo com o trabalhador;
- Admissões: continua valendo a terceirização de mão de obra para todas as atividades da empresa — o profissional terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos demais funcionários;
- Contribuição sindical: passa a ser facultativa, e o empregado deve solicitar o desconto previamente ao empregador, autorizando de forma prévia (por escrito), voluntária, individual e expressa.

2.7 A REFORMA PREVIDENCIÁRIA

Conforme Andrade (2021) a previdência social é um sistema público federal que tem como objetivo garantir o benefício social para pessoas que já atingiram uma idade avançada para trabalhar ou que não possuem capacidade física ou cognitiva para exercer uma profissão. Na prática pode-se dizer que o benefício é popularmente conhecido como aposentadoria ou seja é um seguro concedido aos empregados que pagou contribuições mensais durante um determinado tempo ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Para adquirir o benefício previdenciário a pessoa tem que estar dentro das regras estabelecidas pelo INSS. Andrade (2021, n.p.) explica que “no Brasil, a previdência funciona em sistema de repartição, quem está trabalhando paga a aposentadoria de quem está aposentado.” Entende-se que quando chegar a sua hora de aposentar outras pessoas que contribuem naquele momento irá pagar seu benefício.

Em 13 de novembro de 2019 o congresso aprovou uma PEC (Proposta de Emenda à Constituição) que alterou as regras da aposentadoria com o intuito de melhorar a economia brasileira.

A Reforma trouxe mudanças significativas na idade mínima, tempo de contribuição e cálculo do benefício.

Além dessas mudanças, houve a criação de regras de transição específicas para cada situação. Isso serve para que o regime não seja alterado bruscamente, preservando a expectativa e suavizando as regras. (GOMES, 2022, n.p.)

As aposentadorias por tempo de contribuição e por idade são as mais conhecidas pelos cidadãos. Conforme Andrade (2021, n.p.) “Antes da aprovação da proposta não havia uma idade mínima, ou seja, bastava o indivíduo pagar o INSS pelo tempo de contribuição exigido.” Com a reforma passou a ser exigida uma idade mínima para se aposentar, porém essas idades mínimas estão em transição ainda com um aumento de 6 meses a cada ano desde 2019.

Foi criado na reforma o sistema de pontos caracterizado pela soma da idade e de contribuição de acordo com Andrade (2021, n.p.):

O sistema de pontos não é complicado, basta somar a idade da pessoa com o tempo de contribuição, se a soma atingir os pontos exigidos pelo governo, a previdência social está garantida. Por exemplo, caso um homem tenha 60 anos e 38 anos de contribuição em 2021, ele consegue se aposentar por pontos, pois terá 98 pontos, o que é exigido pela lei em 2021.

Ainda de acordo com Andrade (2021) existe no Brasil dois tipos de aposentadoria a privada que é uma forma de garantir o benefício sem depender muito do setor público, tornando-se um investimento de longo prazo, essa aposentadoria também conhecida como complementar é um plano opcional e particular. E a aposentadoria social que são os empregados tanto públicos, quanto do setor privado são associados automaticamente para receber o benefício. Andrade (2021, n.p.) ressalta que “ambos os tipos de previdência buscam garantir a seguridade social de pessoas que não trabalham mais.”

2.8 NOVAS REGRAS E CÁLCULOS

2.8.1 Aposentadoria pela regra de transição por pontos

Segundo Ingrácio (2023, n.p.) “essa espécie de aposentadoria, por si só, é espécie de regra de transição entre a lei previdenciária antiga e a nova. Ela funciona da seguinte maneira: os pontos irão aumentando todo ano até atingirem um

limite e depois eles serão sempre os mesmos”.

Conforme Lemos (2023, n.p.) exemplifica que o benefício previdenciário por pontos “permite a aposentadoria com 35 ou 30 anos de contribuição, desde que o homem some pelo menos 96 pontos (idade + tempo de contribuição) e a mulher 86 pontos, com aumento de 1 ponto por ano até o homem atingir 105 pontos e a mulher 100 pontos.” Deste modo em 2023 as mulheres podem se aposentar com 90 pontos e os homens com 100 pontos.

2.8.2 Aposentadoria pela regra de transição do pedágio de 50%

O pedágio de 50% permite a aposentadoria por tempo de contribuição com 35 ou 30 anos de contribuição + 50% do tempo que faltava para completar o tempo mínimo de contribuição até a reforma da previdência, desde que o contribuinte estivesse a menos de 2 anos da aposentadoria naquela data. (LEMOS, 2023, n.p.)

De acordo com Centeno (2023) a regra de transição do pedágio de 50% não exige idade mínima, mas esta regra só vale para aqueles segurados que estiverem quase se aposentando. Para calcular o valor usa-se a média de todos os seus salários a partir de 07/1994 e multiplica-se pelo fator previdenciário.

2.8.3 Aposentadoria pela regra de transição do pedágio de 100%

A regra do pedágio de 100% é uma regra de transição da aposentadoria por tempo de contribuição criada pela reforma da previdência. Essa regra exige do contribuinte que cumpra o tempo mínimo de contribuição necessário para a aposentadoria por tempo de contribuição acrescido de um pedágio equivalente a 100% do tempo que faltava para atingi-lo na data da reforma da previdência (13/11/2019). (LEMOS, 2023, n.p.)

Conforme Elias (2023) a regra do pedágio de 100% serve para aqueles colaboradores que podem se aposentar antes do tempo previsto. Porém é necessário cumprir um pedágio de 100% sobre o tempo não cumprido de contribuição. Os requisitos para obter o benefício são:

Homens: idade mínima de 60 anos e 35 anos de contribuição + 100% do tempo que faltava para se aposentar da data da Reforma;
Mulheres: idade mínima de 57 anos de idade e 30 anos de contribuição + 100% do tempo que faltava para se aposentar da data da Reforma. (ELIAS, 2023, n.p.)

De acordo com Schlisting (2023, n.p.) “a regra do pedágio de 100% é válida tanto para os contribuintes do INSS quanto para os servidores públicos.” Porém para encontrar o valor desta aposentadoria, é necessário calcular a média de 100% de todos os seus salários a partir de julho de 1994. Deste modo a regra do pedágio de 100% não tem redutores.

2.8.4 Aposentadoria pela regra de transição da idade progressiva + tempo de contribuição

Segundo Centeno (2023, n.p.) explica que “a aposentadoria por idade progressiva e tempo de contribuição mistura a aposentadoria por idade e tempo de contribuição, já que exige que o trabalhador cumpra esses dois requisitos.”

Conforme Elias (2023) a regra varia conforme o requisito de idade do contribuinte, deste modo o beneficiário homem: precisa ter 35 anos de contribuição e 63 anos de idade; e a mulher: precisa ter 30 anos de contribuição e 58 anos de idade. Ainda de acordo com Elias (2023, n.p.) “desde 2020, cada ano o requisito da idade tem aumentado meio ano até atingir 65 anos de idade para o homem e 62 para mulher”.

Figura 02- Progressão da idade

ANO	MULHER	HOMEM
2019	56 anos	61 anos
2020	56 anos e 6 meses	61 anos e 6 meses
2021	57 anos	62 anos
2022	57 anos e 6 meses	62 anos e 6 meses
2023	58 anos	63 anos
2024	58 anos e 6 meses	63 anos e 6 meses
2025	59 anos	64 anos
2026	59 anos e 6 meses	64 anos e 6 meses
2027	60 anos	65 anos
2028	60 anos e 6 meses	65 anos
2029	61 anos	65 anos
2030	61 anos e 6 meses	65 anos
2031 em diante	62 anos	65 anos

Fonte: Schlisting (2023, n.p.).

2.8.5 Novos cálculos previdenciários

Segundo Badari (2023, n.p.) ressalta que:

Para fazer o cálculo da aposentadoria, é necessário saber a média dos seus salários, conforme a Reforma Tributária que trouxe mudanças significativas para o cálculo.

Antes da Reforma (até o dia 12/11/2019), o cálculo aposentadoria era a média dos 80% maiores salários para todos que preencheram os requisitos de idade, carência ou pontos, e tempo de contribuição.

Assim, é necessário descartar 20% dos menores salários e fazer a média de 80% dos maiores salários.

o cálculo após a Reforma é referente à média de 100% dos salários e que começou a contribuir depois de 13/11/2019, ou que tenha começado a contribuir antes dela, mas não reuniu os requisitos necessários.

Assim, serão considerados para o cálculo o valor de todo o período trabalhado, bem como os salários.

Conforme Schlisting (2023) existe uma regra geral de como calcular o valor final da maioria das aposentadorias após a Reforma. Porém essa regra só não é válida para as regras de transição de pedágio 50% e 100%.

Faça a média de todos os seus salários desde julho de 1994;

dessa média, você receberá 60% + 2% ao ano que exceder:

mulher: 15 anos de tempo de contribuição;

homem: 20 anos de tempo de contribuição.

para os servidores públicos será de 60% + 2% ao ano que exceder:

20 anos de tempo de contribuição para mulheres e homens. (SCHLISTING, 2023, n.p.)

Ainda segundo Schlisting (2023, n.p.) ressalta que “o fator previdenciário é um mecanismo utilizado para calcular o valor da aposentadoria do segurado/trabalhador que decide se aposentar mais cedo.” Deste modo o cálculo é feito de acordo com uma análise de três pontos importantes que são: idade, tempo de contribuição e expectativa de vida.

Conforme Schlisting (2023, n.p.) “quem tem direito adquirido à aposentadoria por tempo de contribuição (antes da Reforma e sem ter alcançado a pontuação exigida), e quem tem direito à regra de transição do pedágio de 50% se aposenta com fator previdenciário em 2023.” Porém o fator previdenciário só é aplicado nas outras aposentadorias se for para melhorá-las.

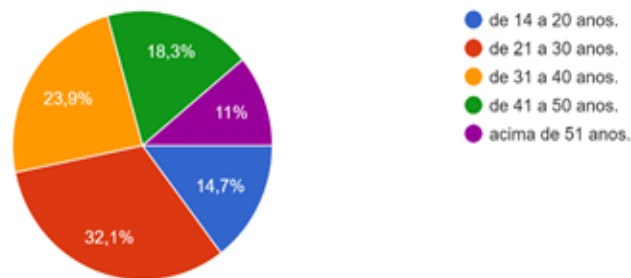
3 PESQUISA DE CAMPO

3.1 PESQUISA COM A POPULAÇÃO

Entre os dias 22 de setembro de 2023 e o dia 06 de outubro de 2023 foi realizada uma pesquisa de campo com questões fechadas, onde foram entrevistadas 109 pessoas da cidade de Tupã e região, por meio de formulário criado pelo Google Forms e enviado através de link por WhatsApp, com objetivo de levantar informações sobre como as pessoas estão em relação ao novo aplicativo e as novas regras.

Em primeiro momento os entrevistados foram questionados sobre sua faixa etária, as respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

Gráfico 01 - faixa etária

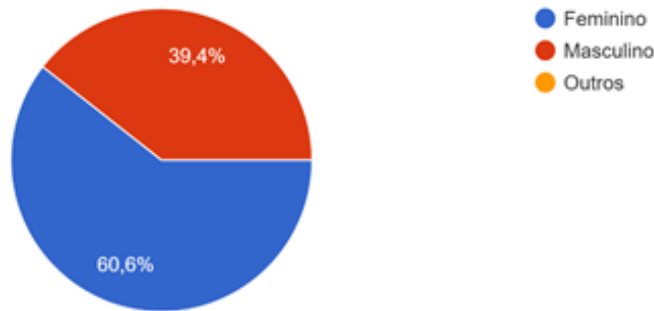


Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Como pode ser observado 14,7% das pessoas que responderam à pesquisa tem de 14 a 20 anos, logo em seguida obteve uma maior quantidade de respostas de pessoas de 21 a 30 anos com 32,1%. Pessoas com idade entre 31 e 40 anos obteve uma porcentagem de 23,9% de respostas e entre 41 e 50 anos foram respondidos uma porcentagem de 18,3%, ficando em último com menor porcentagem de 11% com respostas de pessoas acima de 51 anos.

Posteriormente os entrevistados foram questionados por seu gênero, como pode ser observado no gráfico abaixo.

Gráfico 02 - Gênero

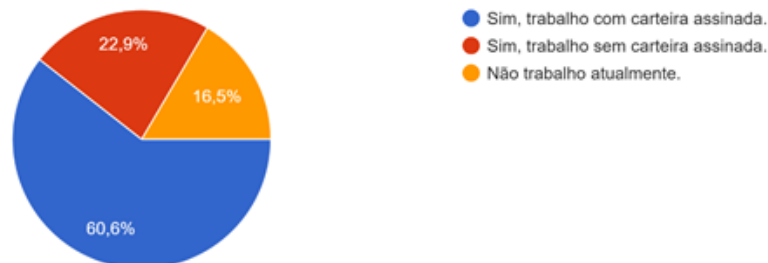


Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

De acordo com o gráfico pode-se observar que obteve maior respostas do gênero feminino com porcentagem de 60,6% ficando logo em seguida o gênero masculino com 39,4%.

Em seguida os entrevistados foram questionados se trabalham atualmente, logo abaixo pode ser observado no gráfico as respostas.

Gráfico 03 - Mercado de trabalho.

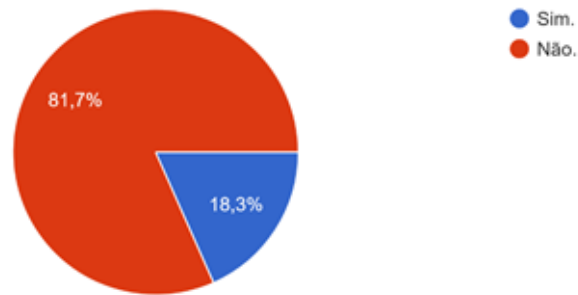


Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Pode-se observar no gráfico 03 que atualmente 60,6% pessoas trabalham com carteira assinada. Logo em seguida 22,9% pessoas trabalham, porém não possuem registro na carteira e por último com o percentual 16,5% de pessoas que ainda não trabalham.

Logo após os entrevistados foram questionados se sabem quando irão se aposentar. Pode ser observado no gráfico abaixo.

Gráfico 04 - Informação sobre aposentadoria

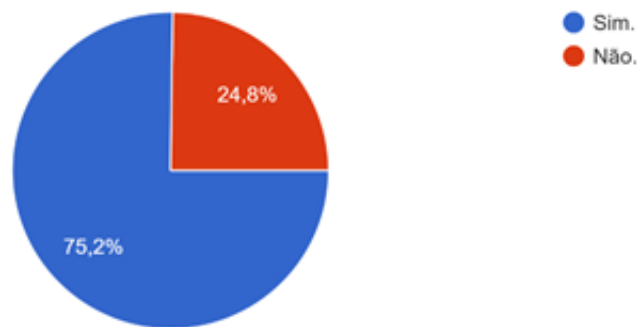


Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Como pode ser analisado com o gráfico 04, tanto as pessoas que não possuem um registro na carteira ou possuem, não sabem quando iram se aposentar com um percentual de 81,7%. Das pessoas que foram entrevistadas apenas 18,3% julgam saber quando iram se aposentar.

Os entrevistados foram questionados ainda se sabem como solicitar a aposentadoria. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

Gráfico 05 - Solicitar aposentadoria.

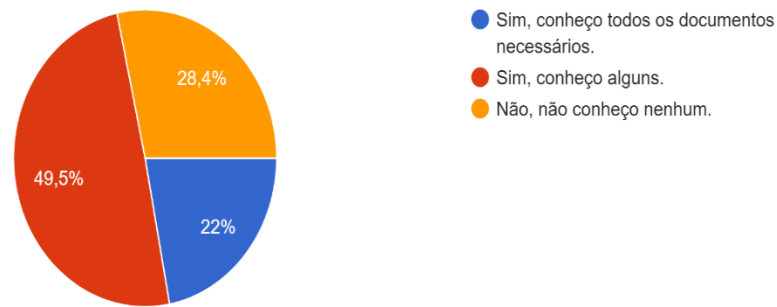


Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Conforme o gráfico 05 é possível identificar que 75,2% de pessoas sabem onde procurar para solicitar sua aposentadoria e 24,8% não sabem onde procurar ou como solicitar.

Em seguida os entrevistados foram questionados sobre quais documentos necessários para aposentar-se e/ou solicitar aposentadoria.

Gráfico 06 - Documentos necessários.

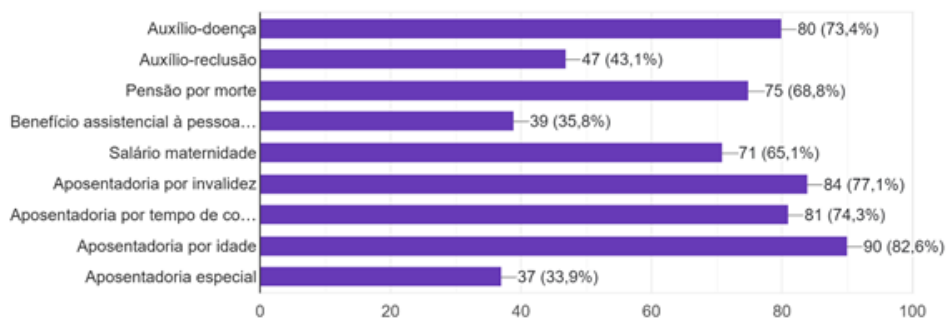


Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Apesar de grande parte das pessoas saber onde devem ir para solicitar aposentadoria, visto no gráfico 05, o gráfico 06 acima mostra que apenas 22% conhecem todos os documentos necessários para a solicitação do benefício, 49,5% conhecem apenas alguns documentos e com um percentual de 28,4% não conhecem nenhum.

Em seguida os entrevistados foram questionados se conhecem alguns dos benefícios previdenciários existentes. O gráfico abaixo apresenta o percentual de quais benefícios são conhecidos.

Gráfico 07- Benefícios previdenciários.



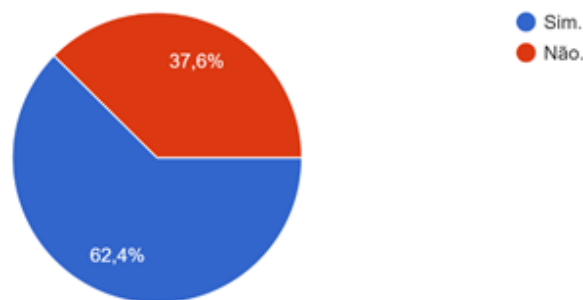
Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Conforme o gráfico 07 os benefícios mais conhecidos dos entrevistados foram: aposentadoria por idade com um percentual de 82,6%, aposentadoria por invalidez com 77,1%, aposentadoria por tempo de contribuição com 74,3% e auxílio-doença com 73,4%. Logo em seguida os benefícios de pensão

por morte com 68,8% e salário-maternidade com 65,1%. Por último os benefícios com menor percentual de conhecimento foram: auxílio-reclusão com 43,1%, benefício assistencial a pessoa idosa (BPC- Loas) com 35,8% e aposentadoria especial 33,9%.

Logo após os entrevistados foram questionados se conhecem o aplicativo MEU INSS.

Gráfico 08 - Aplicativo MEU INSS.

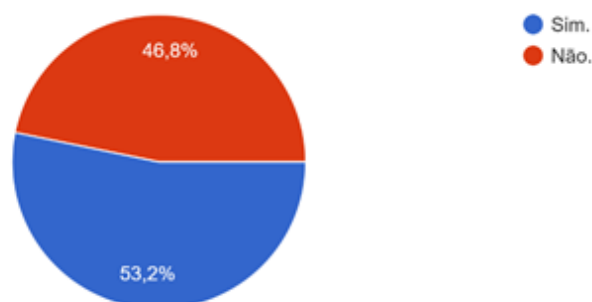


Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

O gráfico apresenta que 62,4% dos entrevistados conhecem o aplicativo MEU INSS e 37,6% não sabe de sua existência.

Por último os entrevistados foram questionados sobre quais funções o aplicativo possui. As respostas podem ser observadas no gráfico abaixo.

Gráfico 09 - Informações do aplicativo.



Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Como pode ser observado no gráfico 09, apesar dos entrevistados conhecerem o aplicativo MEU INSS (gráfico 08), apenas 53,2% dos entrevistados sabem que o aplicativo possui todas as informações de aposentadoria e outros tipos

de benefícios previdenciários. E, em contrapartida 46,8% dos entrevistados não conhece as funcionalidades do mesmo.

Através da realização desta pesquisa foi possível analisar que os entrevistados apesar de terem o maior conhecimento de alguns benefícios previdenciários não sabem quando iram se aposentar e existem dúvidas de quais documentos necessários são precisos para solicitar os benefícios. Porém apesar de conhecerem o aplicativo criado pelo governo federal o MEU INSS, muitos ainda não sabem como utilizá-lo e obter todas as informações necessárias para sanar suas dúvidas antes da solicitação de algum benefício previdenciário.

3.2 PROFISSIONAL DA ÁREA DE DIREITO

Em sequência ao questionário da população foi realizado duas entrevistas através de documento enviado e respondido via aplicativo WhatsApp com advogadas da área trabalhista e previdenciária da cidade de Tupã, a primeira entrevista foi uma advogada da área trabalhista de 35 anos e a segunda entrevistada foi uma advogada da área previdenciária de 42 anos.

Em primeiro momento as entrevistadas foram questionadas a quanto tempo trabalham na área. A advogada da área trabalhista respondeu que atua há 5 anos, e a advogada previdenciária atua há 14 anos no ramo.

Em seguida foram questionadas se a reforma ainda gera algum receio para a população, de acordo com as respostas a reforma ainda gera muitas dúvidas tanto para a população como para muitos profissionais da área.

Conforme questionadas qual seria a maior dúvida da população de acordo as novas regras da aposentadoria, a dúvida mais frequente é sobre aposentadoria, sobre quantos anos posso me aposentar ou se é verdade que futuramente não haverá mais aposentadoria.

Logo após foram questionadas qual maior desafio encontrado no trabalho em relação aos benefícios previdenciários ambas responderam que são as aposentadorias por incapacidade permanente, pois segundo a nova regra um segurado que se aposenta em razão de uma incapacidade total e permanente decorrente de acidente de trabalho, receberá o valor integral da média de suas contribuições, por sua vez, um segurado que se aposenta em razão de uma incapacidade total e permanente, mas esta incapacidade não decorreu de acidente

de trabalho, receberá em média 70% da média de suas contribuições. A tese utilizada por nosso escritório baseia-se na inconstitucionalidade. De outra forma as perícias médicas também são um grande desafio no qual os segurados apresentam incapacidades e mesmo assim as perícias são indeferidas.

Em sequência foram questionadas quais medidas podem ser tomadas para conscientização da população, e responderam que deveria ter mais propagandas com linguagem simples para alcançar as pessoas menos favorecidas e também informações em relação à importância em contribuir, não somente em relação ao direito de aposentar, mas em relação em se manter segurado contribuinte e suas vantagens.

Em seguida foram questionadas se a reforma da previdência beneficiou ou gerou mais dúvidas na população conforme a advogada trabalhista gerou inúmeras dúvidas nas pessoas, mas de acordo com a advogada previdenciária ela entende que a reforma é como um retrocesso para todos.

Com o surgimento do app MEU INSS elas foram questionadas se a demanda presencial diminuiu, conforme a advogada previdenciária o App é de grande utilidade, mas a demanda presencial diminuiu não pelo surgimento do mesmo e sim pela imposição do não atendimento presencial em grande parte dos requerimentos. Já a advogada trabalhista ressalta que a demanda aumentou no sentido de ter que buscar informações, vez que em sua maioria não conseguem sozinhos realizar cadastro ou terem que buscar senha para login no app. Por outro lado, em relação busca por requer de fato uma aposentadoria ou benefício diminuiu drasticamente, já que essa possibilidade pode ser feita pelo app ou site do meu INSS.

Ainda sobre o aplicativo foram questionadas se o mesmo está facilitando o entendimento da população. Conforme as respostas, para as pessoas com menor entendimento em tecnologia ainda há muita complexidade, mas para os advogados facilita bastante, principalmente porque muitos não sabem acessar e então buscam por um profissional especificado na área previdenciária.

As advogadas foram questionadas se com o aplicativo MEU INSS é possível saber quando a pessoa irá se aposentar e qual aposentadoria ela se enquadra conforme as respostas, existe um simulador no app ou site do meu INSS que possibilita tal simulação, mas o próprio sistema informa que a simulação da aposentadoria pode sofrer alterações após o requerimento, ou seja, há

controvérsias.

E por fim foram questionadas se o INSS possui uma central de atendimento via telefone para tirarmos dúvidas e que nos ensine como utilizar o app conforme ambas responderam que possui uma central de atendimento que funciona da seguinte forma: o interessado deve ligar “135” informando nome completo e CPF, passará por algumas perguntas pessoais, para ter a segurança que realmente é o segurado e após confirmação a pessoa solicita ao atendente qual a sua necessidade, como: “agendamento de perícia/local e horário de perícia/resultado de perícia/local de pagamento/reagendar agendamento ou perícia e muitas outras necessidades/data de pagamento”. Em tese o segurado liga para sanar suas dúvidas, mas, infelizmente ainda acontece de o atendente não estar treinado o suficiente para facilitar e esgotar as dúvidas do segurado.

Através da entrevista foi possível identificar que mesmo a criação deste aplicativo do governo federal gerou diversas dúvidas para a população por muitas não ter acesso fácil à internet ou como manusear o mesmo. Desta forma as advogadas ressaltaram que o aplicativo serve mesmo para uma consulta de qual benefício a pessoa possui ou quanto tempo falta para adquiri-lo e que a melhor maneira é estar procurando um profissional da área para melhor aproveitamento do aplicativo para solicitar tal benefício.

4 PROPOSTA DE ORIENTAÇÃO NA UTILIZAÇÃO APLICATIVO MEU INSS

O mundo está em constante evolução devido à evolução tecnológica e as pessoas são cada vez mais adeptas ao mundo digital, assim, o governo federal criou em 11 de abril de 2019, o aplicativo Gov.br para facilitar a identificação e autenticação do cidadão, para ter acesso a todos os aplicativos que o governo possui, sendo um deles o aplicativo Meu INSS, que foi criado em julho de 2018 é uma plataforma online da Previdência Social. O site e o aplicativo foram desenvolvidos com o objetivo de desafogar o número de pedidos presenciais dos segurados nas agências. Desta maneira o trabalhador pode requerer ou consultar qual tipo de benefício se enquadra de forma online sem precisar se deslocar.

Neste cenário, a proposta deste trabalho tem como intuito auxiliar a população a entender como funciona o aplicativo “meu INSS”, pois nos dias de hoje com a tecnologia cada dia mais avançada é necessário acompanhar essa evolução e auxiliar a população a ter esse entendimento. A criação do aplicativo foi para auxiliar a população quanto a seus direitos e a dar entrada em seus benefícios e aposentadoria de forma rápida e fácil sem sair de casa.

Com a reforma previdenciária além da mudança de direitos como, idade, tempo de contribuição, e auxílios, a população carrega isso como um tabu nos dias de hoje, pelo fato de não ter acesso ou não saber a informação correta, e também trazer o assunto como ato político sobre seus direitos, a falta de tempo e indisposição.

Com base nas pesquisas realizadas foi possível constatar que a população além da falta de informação não sabe como utilizar o aplicativo (app) meu INSS. Desta forma, este trabalho propõe a criação de um blog e de um folder informativo, que será composto de informações relacionadas a direitos, deveres, tipos de aposentadoria que se enquadra a cada contribuinte, assim como:

- Aposentadoria por tempo de contribuição dos professores;
- Aposentadoria por idade urbana ou rural;
- Aposentadoria especial;
- Aposentadoria por invalidez;
- Aposentadoria da pessoa com deficiência por idade;

- E o BPC-LOAS para aqueles que nunca contribuíram, mas atingiram a idade ou são deficientes físicos.

A aposentadoria, também garante direitos aos seus beneficiários, como isenção do pagamento do IPTU, direito ao laser, acesso gratuito de medicamentos, atendimento preferencial, transporte coletivo gratuito e direito a estacionamento preferencial.

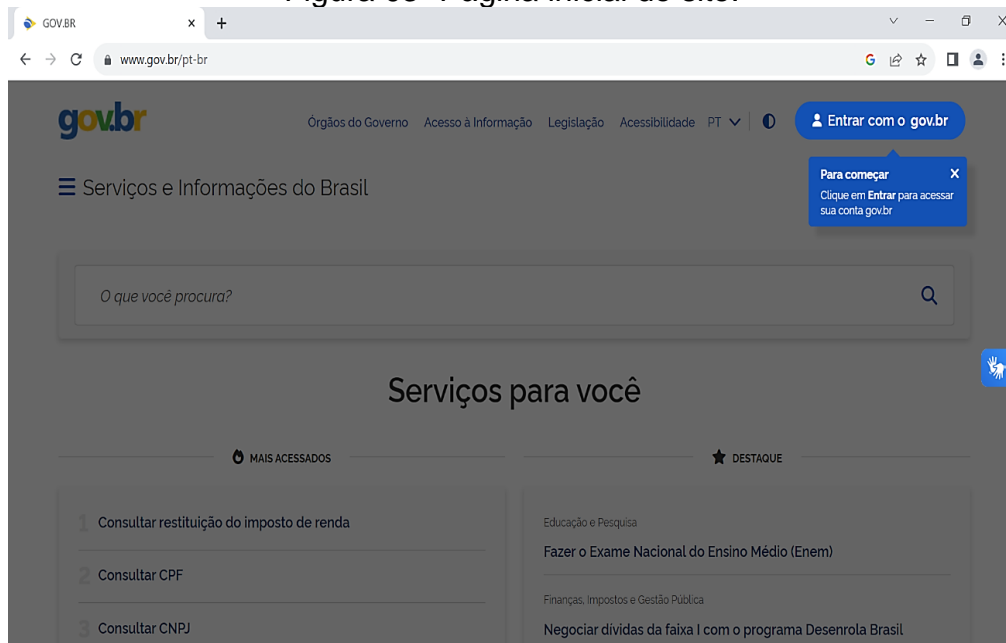
Na proposta haverá um breve resumo da importância da criação da conta Gov.br, pois cada indivíduo deve criar sua conta para assim ter acesso aos benefícios sociais. Além de conter uma parte sobre a importância da criação da conta Gov.br nos dias de hoje, e um passo a passo ensinando como manusear o aplicativo Gov.br e Meu INSS.

4.1 ACESSO E ORIENTAÇÃO AOS APLICATIVOS

Aqui será explicado o passo a passo de como se cadastrar no site ou aplicativo Gov.br e acessar o aplicativo MEU INSS.

Como primeiro passo o cidadão deve acessar o site <https://www.gov.br/pt-br> e clicar na aba em destaque em “entrar com o gov.br”.

Figura 03- Página inicial do site.



Fonte: Gov.br (2023, n.p.)

Segundo passo o cidadão será redirecionado a outra página de acesso, onde irá pedir o número do seu CPF tanto para login caso possua ou para criação de conta.

Figura 04- Identificação para criação da conta



The screenshot shows a web browser window with the URL `sso.acesso.gov.br/login?client_id=www.gov.br&authorization_id=18bb1409837`. The page features a large banner on the left with a woman using a smartphone and the text: "gov.br Uma **conta gov.br** garante a identificação de cada cidadão que acessa os serviços digitais do governo". On the right, there is a form titled "Identifique-se no gov.br com:". The first option is "Número do CPF", with a subtext "Digite seu CPF para criar ou acessar sua conta gov.br". Below this is a text input field labeled "CPF" with the placeholder "Digite seu CPF" and a blue "Continuar" button. Underneath, there are four other options: "Login com seu banco" (with a green "SUA CONTA SEJA PRATA" badge), "Login com QR code", "Seu certificado digital", and "Seu certificado digital em nuvem".

Fonte: Gov.br (2023, n.p.)


Terceiro passo logo após inserir seu CPF caso não possua cadastro, o cidadão será direcionado para uma página onde deverá ler o termo de uso e clicar em “li estou de acordo com o termo de uso e aviso de privacidade” e “clique em sou humano” e logo após em continuar.

Figura 05- Criação da conta.

Vamos criar sua conta gov.br

Vai ser simples!
Vamos guiá-lo durante o processo.

Li e estou de acordo com o Termo de Uso e Aviso de Privacidade

Sou humano  hCaptcha
Privacidade - Termos e Condições

Continuar

[Voltar ao início](#)

[Entenda a conta gov.br](#)

Fonte: Gov.br (2023, n.p.)














Quarto passo se acaso preferir tem como fazer login com o acesso do seu próprio banco, caso não queira é só clicar no botão “tentar de outra forma” que o cidadão será redirecionado para outra página.

Figura 06- Acesso pelo seu banco

Vamos criar sua conta gov.br através do seu banco?

Não teremos acesso a seus dados bancários, apenas a seu nome e CPF.

Escolha o banco que você já usa pela internet.

 Banco do Brasil	 Brantia	 Bradesco	 Banco de Brasília
 Caixa Econômica	 Sicoob	 Santander	 Itaú
 Agibank	 Sicredi	 Mercantil do Brasil	 PicPay/Original
 Banesa			

[Voltar ao início](#) [Tentar de outra forma](#)

🔒 O acesso pelo meu banco é seguro?

Fonte: Gov.br (2023, n.p.)

Quinto passo, vamos validar alguns dados pessoais como idade, nome da mãe e ano de nascimento, logo após confirmar os dados clique em “continuar” para prosseguir com o cadastro.

Figura 07- Validar dados

Cadastro do AcessoGovBr

cadastro.acesso.gov.br/cadastro/08d5b928-eab7-4487-be4b-c96404cf6c36/questionario/perguntas

gov.br

1 Validar dados 2 Confirmar dados 3 Informar contato 4 Cadastrar senha

Vamos criar sua conta gov.br confirmando alguns de seus dados pessoais?

1. Qual é o seu dia de nascimento?

31 19 20 27 03 17 02

2. Qual é o primeiro nome da sua mãe?

MORGIANA GLARINA CAROLINA MARCELLE ALANA CRISTOLINDA EMILIA

3. Qual é o seu ano de nascimento?

2021 2018 2019 2023 2022 2024 2020

Voltar ao início Continuar

Fonte: Gov.br (2023, n.p.)

Sexto passo confirmar dados pessoais como CPF e nome completo e em seguida clicar novamente em “continuar”.

Figura 08- Confirmar dados

Cadastro do AcessoGovBr

cadastro.acesso.gov.br/cadastro/08d5b928-eab7-4487-be4b-c96404cf6c36/informacoes-pessoais

gov.br

1 Validar dados 2 Confirmar dados 3 Informar contato 4 Cadastrar senha

Confirme seus dados para continuar:

CPF
XXX.XXX.XXX-XX

Nome Completo
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Como altero meus dados?

Voltar ao início Continuar

Acceso à Informação

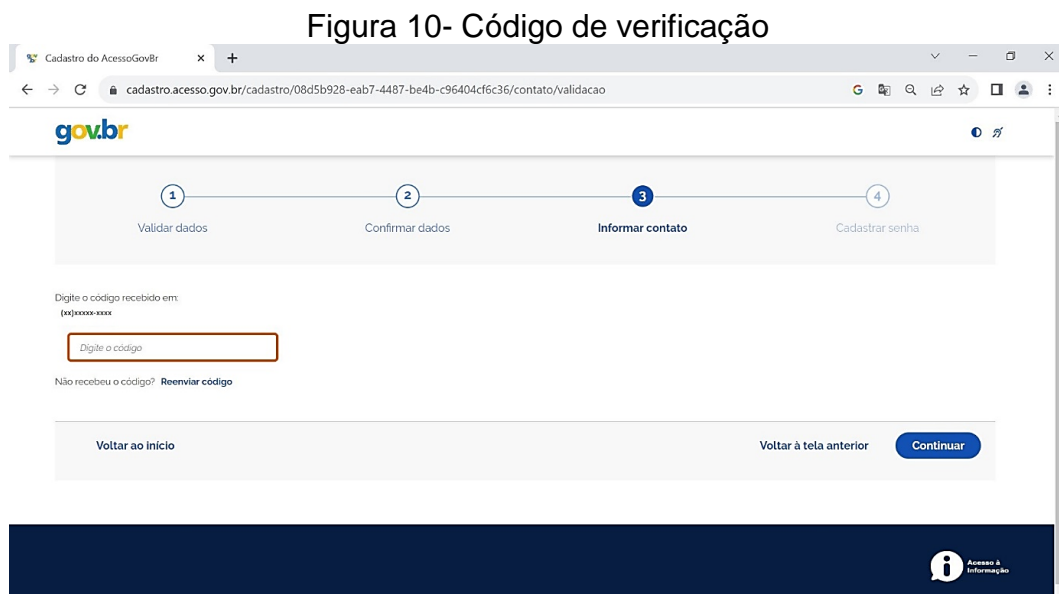
Fonte: Gov.br (2023, n.p.)

Sétimo passo informar contato como e-mail ou telefone celular para fazer ativação da sua conta Gov.br ao escolher a opção será enviado um código para essa verificação em seguida clique em “continuar”.



Fonte: Gov.br (2023, n.p.)

Oitavo passo, após escolher a opção do sétimo passo, o cidadão deve colocar o código de verificação que foi enviado no seu e-mail ou telefone escolhido e logo em seguida clicar em “continuar”.



Fonte: Gov.br (2023, n.p.)

Nono passo é o cadastro de senha que o cidadão deve criar sendo uma senha de 8 a 70 caracteres, com no mínimo uma letra minúscula e uma letra maiúscula, contendo pelo menos um número e um símbolo (Ex. @#\$%). Logo após confirmar sua senha clique em “continuar”.

Figura 11- Cadastrar senha

Cadastro do AcessoGovBr

cadastro.aceso.gov.br/cadastro/08d5b928-eab7-4487-be4b-c96404cf6c36/senha

gov.br

1 Validar dados 2 Confirmar dados 3 Informar contato 4 Cadastrar senha

Cadastre uma senha para sua conta gov.br:

CPF: XXX.XXX.XXX-XX

Senha

Sua senha deve conter:

- de 8 a 70 caracteres
- letra minúscula
- letra maiúscula
- número
- símbolo (Ex: !@#\$%)

Confirmar Senha

Voltar ao início Continuar

Fonte: Gov.br (2023, n.p.)

Décimo passo logo após confirmar sua senha seu cadastro está finalizado com a conta de nível bronze.

Figura 12- Finalização do cadastro

Cadastro do AcessoGovBr

cadastro.aceso.gov.br/cadastro/08d5b928-eab7-4487-be4b-c96404cf6c36/finalizacao

gov.br

Parabéns!

Você acaba de criar sua **conta gov.br!**

Sua conta é nível **BRONZE**

Se você estava tentando acessar algum serviço e precisou criar sua conta, você pode retornar e logar em "Entrar com gov.br".

Concluir

Saiba mais sobre os níveis da conta gov.br

Acesso à Informação

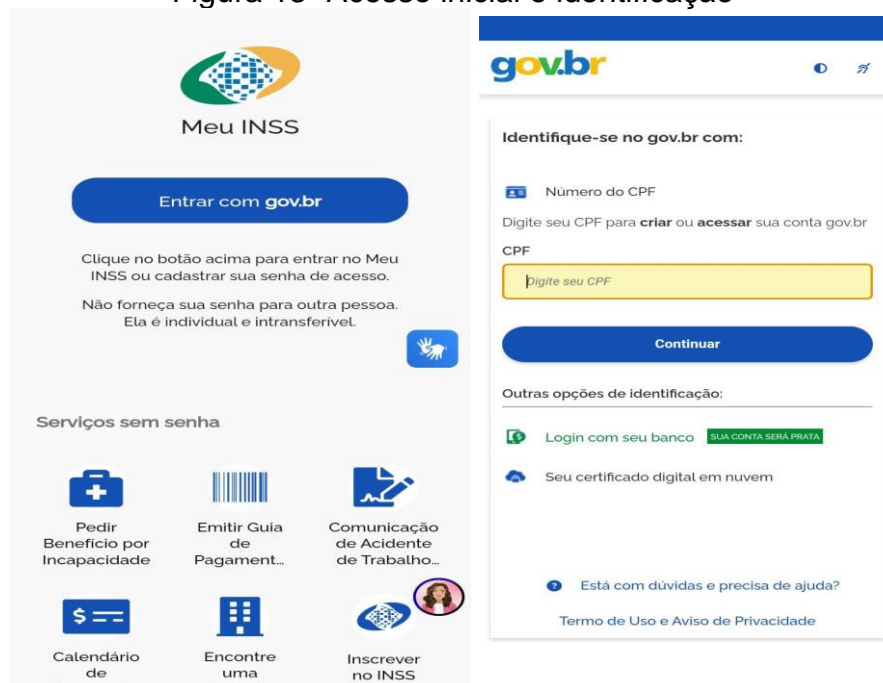
Fonte: Gov.br (2023, n.p.)

Logo após efetuar seu cadastro na conta Gov.br poderemos acessar o aplicativo meu INSS através de seu CPF e senha criadas no passo a passo anterior.

Com a conta Gov.br e senha criadas, será descrito agora o passo a passo de como acessar o aplicativo meu INSS.

Primeiro passo acessar o aplicativo meu INSS e clique em “entrar com gov.br” como está na primeira imagem logo abaixo, em seguida o cidadão irá digitar o seu CPF e clicar em “continuar”.

Figura 13- Acesso inicial e identificação



Fonte: Aplicativo meu INSS (2023, n.p.)

Segundo passo, o cidadão irá digitar sua senha e clicar em “entrar” como mostrado na primeira imagem abaixo, em seguida apareça uma mensagem de “autorização de uso de dados pessoais” leia e clique em “autorizar” como mostra a imagem ao lado e prossiga com o acesso.

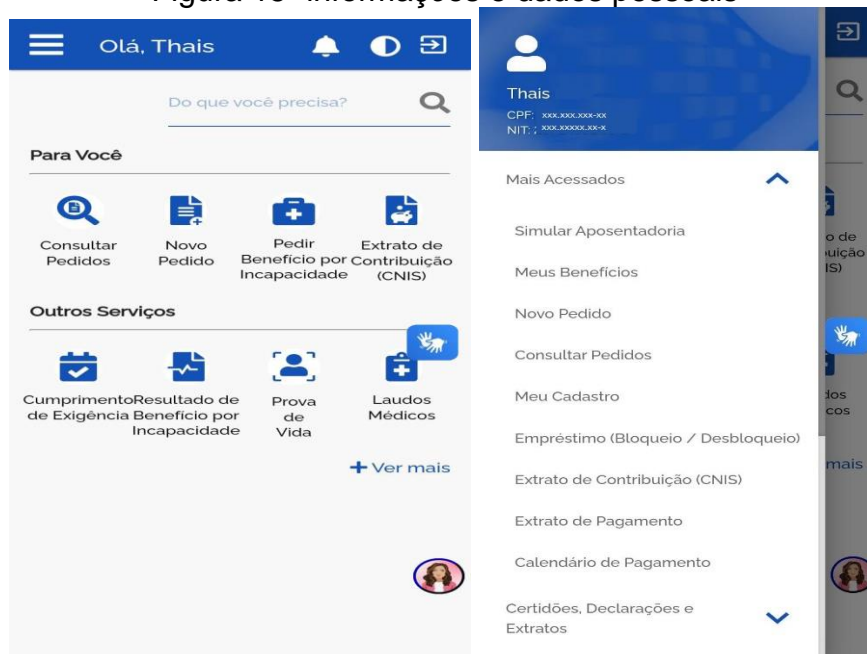
Figura 14- Senha e autorização de uso de dados pessoais

A imagem mostra duas telas do aplicativo gov.br. A tela da esquerda é para login, com campos para CPF (formato XXX.XXX.XXX-XX) e Senha (com ícone de olho para alternar visibilidade). Botões 'Cancelar' e 'Entrar' estão na base. A tela da direita é para 'Autorização de uso de dados pessoais' para o serviço 'meu inss mobile'. Ela lista as informações necessárias: identidade gov.br, nome e foto, número de telefone celular e confiabilidades de sua conta. Há botões 'Negar' e 'Autorizar' na base.

Fonte: Aplicativo meu INSS (2023, n.p.)

Terceiro passo, o cidadão entrará na página inicial com todas as informações do que possui o aplicativo como mostra a primeira imagem abaixo, se o cidadão clicar naquela barra ao lado de “Olá, thais” no seu canto esquerdo irá abrir a segunda imagem com informações de nome e dados pessoais, ai basta clicar em “mais acessados” e depois em “simular aposentadoria”.

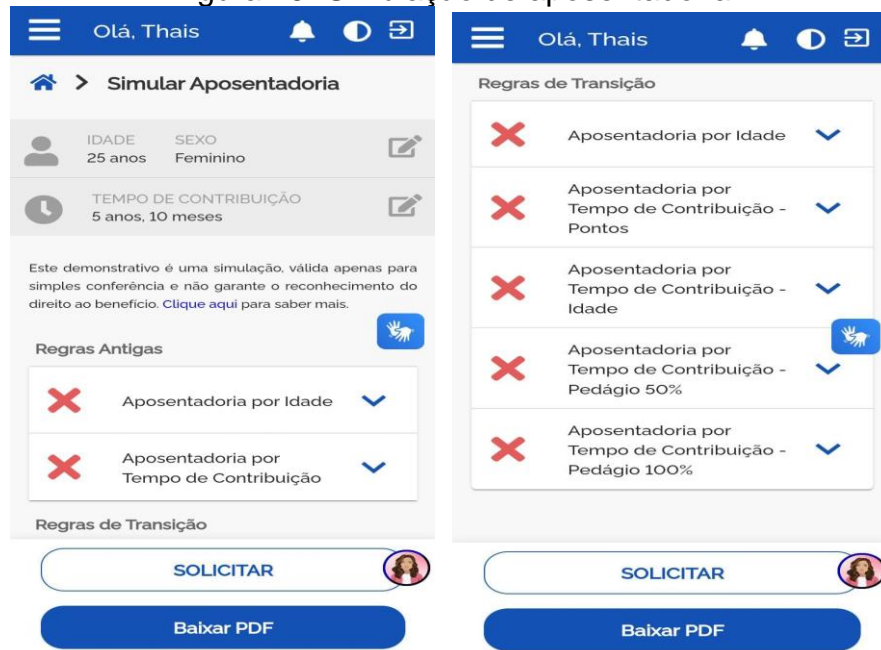
Figura 15- informações e dados pessoais



Fonte: Aplicativo meu INSS (2023, n.p.)

Quarto passo temos um exemplo de simulação de aposentadoria de uma jovem de 25 anos e seu tempo de contribuição de 5 anos e 10 meses com informações de qual aposentadoria ela se enquadra como mostra as imagens abaixo. No caso desse exemplo, ela não possui direito ainda nem na regra antiga ou na regra de transição devido a sua idade e seu tempo de contribuição.

Figura 16- Simulação de aposentadoria



Fonte: Aplicativo meu INSS (2023, n.p.)

Esse passo a passo do aplicativo foi demonstrado como forma de visualização de quanto tempo falta e se suas informações estão corretas, caso não esteja o cidadão pode corrigir no mesmo ou solicitando uma ajuda de algum advogado ou no próprio INSS de sua cidade. Este tutorial está de uma forma simples e clara para que qualquer pessoa consiga ter acesso às informações de aposentadoria ou qualquer outro tipo de benefício.

4.2 FOLDER PARA ORIENTAÇÃO

A partir deste passo a passo de orientação da criação da conta GOV.br e acesso e manuseio do Aplicativo MEU INSS, este trabalho propõe ainda a confecção de um folder informativo. No folder terá um apanhado de informações sobre cada tipo de aposentadoria vigente e qual se encaixa melhor para cada caso,

terá também um ressaltado sobre direitos do aposentado e a importância da contribuição. Irá conter informações de onde a população deve ir se não tiver acesso ao aplicativo e qual tipo de documentação necessária para dar entrada no seu benefício.

Figura 17- Frente do Folder Informativo



Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Figura 18- Verso do Folder Informativo

Você tem conhecimento sobre os diferentes tipos de aposentadoria aos quais pode se enquadrar?

Estes incluem a aposentadoria por:

- Idade;
- Por invalidez (quando a capacidade de trabalho é perdida devido a doença ou acidente);
- A aposentadoria rural destinada a trabalhadores do campo;
- E o BPC-LOAS para aqueles que nunca contribuíram, mas atingiram a idade ou são deficientes físicos.

Além disso, você está ciente dos benefícios e direitos que um aposentado pode desfrutar?

Estes podem incluir isenção de IPTU, prioridade na restituição do imposto de renda, saque do fundo de garantia, descontos em ingressos e facilidades em viagens interestaduais de ônibus.


Na era atual, encontrar respostas para suas dúvidas está ao alcance de suas mãos por meio do aplicativo 'Meu INSS'. Aqui está um guia simples sobre como utilizá-lo:

- Baixe o aplicativo pela App Store ou Play Store.
- Crie uma conta no Gov (disponibilizaremos um QR code com um passo a passo detalhado sobre como criar sua conta).
- Tenha seu documento de identificação em mãos.
- Se, mesmo assim, encontrar dificuldades, não hesite em visitar a central do INSS mais próxima de você ou entrar em contato por telefone.


Estamos aqui para ajudar!

PARA BAIXAR O APLICATIVO, ESCANEIE O QR CODE ABAIXO,

SIGA OS PASSOS LISTADOS E APROVEITE TODOS OS SEUS BENEFÍCIOS!



PARA OBTER INFORMAÇÕES DETALHADAS SOBRE SEUS DIREITOS, VISITE NOSSO BLOG ESCANEANDO O QR CODE ABAIXO:



QUALQUER DÚVIDA, NÃO DEIXE DE PEDIR AJUDA!

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

A proposta do trabalho foi criar um folder informativo de uma forma mais clara e objetiva para que os cidadãos conseguissem identificar os diferentes tipos de aposentadoria e benefícios como aposentados eles possuem, no folder foi disposto um QR code de acesso ao blog explicativo com um passo a passo de como criar a conta GOV.Br e como acessar o aplicativo Meu INSS de uma maneira simples e rápida. O intuito da proposta foi orientar aos cidadãos a como consultar ou requerer seu benefício de forma online e segura sem precisar deslocar de sua casa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista é um conjunto de normas desenvolvidas pelo governo federal, a fim de atualizar a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT. De acordo com o Portal da Indústria (2021, n.p.) “a CLT foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo”, com o intuito de estabelecer direitos e deveres de empregados e empregadores.

Após a reforma trabalhista e previdenciária o assunto sobre benefícios sociais, principalmente a aposentadoria, passou a ser uma das dúvidas mais frequentes da população; após a realização da pesquisa de campo com a população identificamos muitas dúvidas em relação à aposentadoria e como solicitar tais benefícios previdenciários, bem como onde e como é possível esclarecer suas dúvidas. Partindo disto, este trabalho propõe um modo de esclarecer tais dúvidas de maneira rápida e fácil, esclarecendo e orientando a população sobre seus direitos e deveres, uma vez que grande parte da população conhece o aplicativo MEU INSS mais não sabe como utilizar o aplicativo, pois ainda o assunto não é tão popular e incentivado no meio social.

Através da pesquisa foi possível identificar que a criação do aplicativo meu INSS acarretou inúmeras dúvidas para a população por muitos não terem acesso fácil à internet ou como manusear o mesmo. Por isso, utilizamos a confecção de um folder juntamente com o desenvolvimento de um blog informativo para auxiliar a população e identificar em qual tipo de aposentadoria cada um se enquadra e quais benefícios, deveres e direitos os beneficiários do INSS tem; o folder aborda um passo a passo da criação da conta GOV.BR e como manusear o aplicativo MEU INSS criado pelo governo com o intuito de acabar com dúvida e filas no INSS.

Deste modo conclui-se, por meio da realização deste trabalho, que o site e o aplicativo foram desenvolvidos com o objetivo de desafogar o número de pedidos presenciais dos segurados nas agências do INSS, indo de encontro a evolução tecnológica mundial, onde o trabalhador pode requerer ou consultar qual tipo de benefício se enquadra de forma online sem precisar se deslocar. Porém ainda existe muitas dúvidas acerca desse assunto, além de que muitas pessoas ainda não tem tanta facilidade com a tecnologia bem como a possibilidade de

acesso à internet, sendo necessário assim maior divulgação e orientação a população como a proposta desenvolvida neste trabalho.

REFERÊNCIAS

AMARANTE. **Contabilidade: entenda os tipos e escolha a melhor opção para você!**, 2023. Disponível em: < <https://logoscontabilidade.com.br/contabilidade-entenda-os-tipos-e-escolha-a-melhor-opcao-para-voce/> > Acesso em 22 ago. 2023

ANDRADE, Bruno. **Previdência social: entenda o que é e como funciona**, 2021. Disponível em < <https://www.moneytimes.com.br/previdencia-social-entenda-o-que-e-e-como-funciona/> > Acesso em 23 mai. 2023.

BACHIEGA, Alice. **Brasil ainda sofre dificuldades com expansão do acesso à internet pelo país**, 2022. Disponível em: < <https://www.capitalnews.com.br/colunistas/tecnologia/brasil-ainda-sofre-dificuldades-com-expansao-do-acesso-a-pelo-pais/370447> > Acesso em: 12 mai. 2023.

BADARI, João. **Cálculo aposentadoria: como fazer e quais são as regras?**, 2023. Disponível em < <https://abladvogados.com/artigos/calculo-aposentadoria-por-idade/> > Acesso em 17 set. 2023.

BESCHIZZA, André. **Aposentadoria Híbrida: como funciona e quem tem direito**, 2022. Disponível em < <https://andrebeschizza.com.br/aposentadoria-hibrida-como-funciona/> > Acesso em: 16 set. 2023.

BRASIL. **Lei no 6.439, de 1º de setembro de 1977**. Institui o sistema Nacional de Previdência e Assistência Social e dá outras providências. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6439.htm > Acesso em 02 jun. 2023.

BRASIL. **Lei no 8.029, de 12 de abril de 1990**. Dispõe sobre a extinção e dissolução de entidades da administração Pública Federal, e dá outras providências. Disponível em < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8029cons.htm > Acesso em 02 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm > Acesso em: 02 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm > Acesso em 02 jun. 2023.

CAMARGOS, Fernanda. **Aposentadoria especial para professor: o que é e como funciona**. 2023. Disponível em < <https://ingraccio.adv.br/aposentadoria-dos-professores/> > Acesso em 16 set. 2023.

CARLOS, Eder. **Seguridade social: origem e evolução legislativa no brasil**, 2022. Disponível em <

<https://materiasparaconcursos.com.br/2022/09/21/seguridade-social-origem-e-evolucao-legislativa-no-brasil-2/> > Acesso 27 mai. 2023.

CENTENO, Carolina. **Benefícios do INSS: confira a lista atualizada**, 2023. Disponível em < <https://arraesecenteno.com.br/beneficios-do-inss/> > Acesso em 25 ago. 2023.

COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS. **Aposentadoria da pessoa com deficiência**. 2023. Disponível em: < <http://www.saude.sp.gov.br/coordenadoria-de-recursos-humanos/areas-da-crh/grupo-de-gestao-de-pessoas/ggp/ncts/conteudo-ncts/aposentadoria-da-pessoa-com-deficiencia> > acesso em: 17 set. 2023.

CORREIA, Beatriz. **Examinando: entenda como surgiu e para que serve a CLT**, 2021. Disponível em < <https://exame.com/videos/examinando/como-surgiu-e-para-que-serve-a-clt-examinando/> > Acesso em 27 mai. 2023.

CUESTA, Ben-Hur. **Salário-Maternidade (2023): Quem Tem Direito e Como Conseguir?**, 2023. Disponível em: < <https://ingraco.adv.br/salario-maternidade/> > Acesso em: 15 set. 2023.

ELIAS, Juliana. **Reforma da Previdência: como funciona a regra de transição? Veja tabelas para aposentadoria em 2023**, 2023. Disponível em < <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/regra-de-transicao/> > Acesso em 17 set. 2023.

ESTRELA, Almir. **Contabilidade Atuarial ou Previdenciária: como é a sua atuação?**, s.d. disponível em: < <https://www.contadoragora.com/contabilidade-atuarial> > Acesso em 17 set. 2023.

GOMES, Sara. **Três anos de reforma da previdência**, 2022. Disponível em <https://auniao.pb.gov.br/noticias/caderno_diversidade/tres-anos-de-reforma-da-previdencia > Acesso em 25 mai. 2023.

HOMCI, Arthur Laércio. **A evolução histórica da previdência social no Brasil**, 2009. Disponível em < <https://jus.com.br/artigos/12493/a-evolucao-historica-da-previdencia-social-no-brasil> > Acesso 24 mai. 2023.

INGRÁCIO, Aparecida. **Aposentadoria da Pessoa com Deficiência 2023: Como Funciona**, 2023. Disponível em < <https://ingraco.adv.br/aposentadoria-para-pessoa-com-deficiencia/> > Acesso em 16 set. 2023.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS. **Benefício assistencial à pessoa idosa (BPC-Loas)**, 2023. Disponível em < <https://www.gov.br/inss/pt-br/direitos-e-deveres/beneficios-assistenciais/beneficio-assistencial-a-pessoa-idosa-bpc-loas> > Acesso em 25 ago. 2023.

LEMOS, Danilo. **Regra do Pedágio de 100%: A Melhor Aposentadoria do INSS?**, 2023. Disponível em < <https://lemosdemiranda.adv.br/pedagio-de-100/> > Acesso em 17 set. 2023.

LOPES, Marcelo. **Quais os tipos de aposentadorias que existem no Brasil?**, 2022. Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/quais-os-tipos-de-aposentadorias-que-existem-no-brasil/1621516327> > Acesso em: 25 ago. 2023.

MEIRELLES, Mário Antônio. **A evolução histórica da seguridade social – aspectos históricos da previdência social no brasil**. 2009. Disponível em < <https://www.oabpa.org.br/noticias/a-evolucao-historica-da-seguridade-social-aspectos-historicos-da-previdencia-social-no-brasil-mario-antonio-meirelles> > Acesso em 24 mai. 2023.

ORSITEC. **Como a contabilidade atua na área trabalhista?**, 2019. Disponível em < <https://orsitec.com.br/2021/07/13/contabilidade-trabalhista-a-importancia-de-garantir-o-direito-do-trabalhador/> > Acesso em 17 set. 2023.

PORTAL DA INDÚSTRIA, **Legislação trabalhista: entenda tudo**, 2021. Disponível em: < <https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/o-que-e-legislacao-trabalhista/> > Acesso em 31 mar. 2023.

REDAÇÃO BXBLUE. **O que são benefícios previdenciários? Conheça os tipos**, 2023. Disponível em < <https://bxblue.com.br/aprenda/beneficios-previdenciarios/> > Acesso em 25 ago. 2023.

REDAÇÃO BXBLUE. **Tipos de aposentadoria: saiba todas as categorias e requisitos do INSS**, 2021. Disponível em < <https://bxblue.com.br/aprenda/tipos-de-aposentadoria-categorias-inss/> > Acesso em 25 ago. 2023.

REDAÇÃO ESCOLA DE E-COMMERCE. **Tipos de contabilidade: conheça 13 tipos para não errar na escolha da sua!**, 2022. Disponível em: < <https://www.tray.com.br/escola/tipos-de-contabilidade/> > Acesso em 22 ago. 2023.

REDAÇÃO EXAME. **Aposentadoria por idade rural: como solicitar e documentos necessários**. 2023. Disponível em < <https://exame.com/brasil/guia-do-cidadao/aposentadoria-por-idade-rural-como-solicitar-e-documentos-necessarios/> > Acesso em: 16 set. 2023.

REDAÇÃO EXAME. **Quais os tipos de aposentadoria que existem?**, 2023. Disponível em < <https://www.google.com/amp/s/exame.com/invest/guia/quais-os-tipos-de-aposentadoria-que-existem/amp/> > Acesso em 25 mai. 2023.

REDAÇÃO RBA. **Com reforma trabalhista, 89% dos brasileiros temem não conseguir sustentar família**, 2017. Disponível em < <https://www.redebrasilatual.com.br/economia/com-reforma-trabalhista-89-dos-brasileiros-temem-nao-sustentar-a-familia/> > Acesso em 12 mai. 2023.

SCHLISTING, Bruna. **Aposentadoria Rural (2023): Como Comprovar Tempo Rural no INSS**. 2023. Disponível em: < <https://ingrancio.adv.br/aposentadoria-rural/> > Acesso em: 16 set. 2023.

SCHLISTING, Bruna. **Calcular aposentadoria: como fazer o cálculo do INSS (2023)?**. 2023. Disponível em: < <https://ingracio.adv.br/calculo-aposentadoria-inss/> > Acesso em: 17 set. 2023.

SCHLISTING, Bruna. **Tabela das Regras de Transição da Aposentadoria (2023)**. 2023. Disponível em: < <https://ingracio.adv.br/regras-de-transicao-reforma-da-previdencia/> > Acesso em: 17 set. 2023.

SENADO NOTÍCIAS. **Aprovada em 2017, reforma trabalhista alterou regras para flexibilizar o mercado de trabalho**, 2019. Disponível em < <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/02/aprovada-em-2017-reforma-trabalhista-alterou-regras-para-flexibilizar-o-mercado-de-trabalho> > Acesso em 26 de mai. de 2023.

SIGNIFICADOS. **Contabilidade**, s.d. Disponível em < <https://www.significados.com.br/contabilidade/> > Acesso em 24 ago. 2023.

TAU, Felipe. **CLT**, 2018. Disponível em < <https://livredetrabalhoinfantil.org.br/conteudos-formativos/glossario/clt/> > Acesso em 27 mai. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. **História: A criação da CLT**, 2013. Disponível em < <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/historia-a-criacao-da-clt/100474551> > Acesso em 23 mai. 2023.

WINTER, Ana. **Quais as principais mudanças da Reforma Trabalhista?**, 2018. Disponível em < <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/quais-as-principais-mudancas-da-reforma-trabalhista/536317054> > Acesso em 27 mai. 2023.

ANEXO A - LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º

.....

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.” (NR)

“Art. 4º

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.” (NR)

“Art. 8º

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) , e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.” (NR)

“ Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.”

“ Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I - (revogado);

II - (revogado).

§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.” (NR)

“ Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.”

“ Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.” (NR)

“ Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.”

“Art. 58.

.....

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º (Revogado).” (NR)

“ Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas

suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

.....

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.” (NR)

“ Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

.....

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º (Revogado).

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.” (NR)

“ Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.”

“ Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.”

“Art. 60.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.” (NR)

“Art. 61.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

.....” (NR)

“Art. 62.

.....

III - os empregados em regime de teletrabalho.

.....” (NR)

“Art. 71.

.....

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento,

de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

.....” (NR)

“ TÍTULO II

.....

CAPÍTULO II-A

DO TELETRABALHO

‘ Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.’

‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.’

‘Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.’

‘Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.’

‘Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.”

“Art. 134.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.” (NR)

“ TÍTULO II-A

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

‘Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.’

‘Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.’

‘Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.’

‘Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.’

‘Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.’

‘Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.’

'Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.”

“Art. 394-A . Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

- I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; (Vide ADIN 5938)

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (Vide ADIN 5938)

§ 1º

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.” (NR)

“Art. 396.

§ 1º

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.” (NR)

“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

.....

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” (NR)

“Art. 444.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” (NR)

“Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.”

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I - remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.”

“Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.”

“Art. 457.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

.....

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.” (NR)

“Art. 458.

.....

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.”(NR)

“Art. 461 . Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

.....

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” (NR)

“Art. 468.

§ 1º

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação

correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.” (NR)

“Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 1º (Revogado).

.....

§ 3º (Revogado).

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

.....

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

a) (revogada);

b) (revogada).

§ 7º (Revogado).

.....

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.” (NR)

“Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.”

“Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de

trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.”

“Art. 482.

.....

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

.....” (NR)

“Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

“Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.”

“Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.”

“ TÍTULO IV-A

DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

‘Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.’

‘Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.’

'Art. 510-C . A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.'

'Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.'''

“Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

.....” (NR)

“Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.” (NR)

“Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.” (NR)

“Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

.....” (NR)

“Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

.....” (NR)

“Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.” (NR)

“Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

.....” (NR)

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015 ;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos 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;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”

“Art. 614.

.....

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.” (NR)

“Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.” (NR)

“Art. 634.

§ 1º

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.” (NR)

“Art. 652 . Compete às Varas do Trabalho:

.....

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

.....” (NR)

“Art. 702.

I -

.....

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;

.....

§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea f do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.” (NR)

“Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

§ 1º Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:

I - quando o juízo entender necessário;

II - em virtude de força maior, devidamente comprovada.

§ 2º Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito.” (NR)

“Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas:

.....” (NR)

“Art. 790.

.....

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.” (NR)

“Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput , ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.” (NR)

“Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.”

“ TÍTULO X

.....
CAPÍTULO II

.....
Seção IV-A

Da Responsabilidade por Dano Processual

‘Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.’

‘Art. 793-B . Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II - alterar a verdade dos fatos;

III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI - provocar incidente manifestamente infundado;

VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.’

‘Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.’

‘Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.”

“Art. 800. Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo.

§ 1º Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção.

§ 2º Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.

§ 3º Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente.

§ 4º Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente.” (NR)

“Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.” (NR)

“Art. 840.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.” (NR)

“Art. 841.

.....

§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação.” (NR)

“Art. 843.

.....

§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.” (NR)

“Art. 844.

§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência.

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput deste artigo se:

I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;

II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.

§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.”(NR)

“Art. 847.

Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.” (NR)

“ TÍTULO X

CAPÍTULO III

Seção IV

Do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica

‘Art. 855-A . Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação;

II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil) .’

CAPÍTULO III-A

DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

‘Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.’

‘Art. 855-C . O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.’

‘Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.’

‘Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.’”

“Art. 876.

Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal , e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.” (NR)

“Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

“Art. 879.

.....

§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

.....

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991 .” (NR)

“Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil .” (NR)

“Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois

de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.”

“Art. 884.

.....

§ 6º A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.” (NR)

“Art. 896.

.....

§ 1º -A.

.....

IV - transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.

.....

§ 3º (Revogado).

§ 4º (Revogado).

§ 5º (Revogado).

§ 6º (Revogado).

.....

§ 14. O relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade.” (NR)

“Art. 896-A.

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa;

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.

§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.

§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecurável no âmbito do tribunal.

§ 5º É irrecurável a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.

§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas.” (NR)

“Art. 899.

.....

§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.

§ 5º (Revogado).

.....

§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

§ 11. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º -A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

.....” (NR)

“Art. 4º -C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º -A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.”

“Art. 5º -A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

.....” (NR)

“Art. 5º -C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º -A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

“Art. 5º -D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.”

Art. 3º O art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 , passa a vigorar acrescido do seguinte inciso I-A:

“Art. 20.

I-A - extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 ;

.....” (NR)

Art. 4º O art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 , passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 28.

.....

§ 8º (Revogado).

a) (revogada);

.....

§ 9º

.....

h) as diárias para viagens;

.....

q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares;

.....

z) os prêmios e os abonos.

.....” (NR)

Art. 5º Revogam-se:

I - os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 :

a) § 3º do art. 58 ;

b) § 4º do art. 59 ;

- c) art. 84 ;
 - d) art. 86 ;
 - e) art. 130-A ;
 - f) § 2º do art. 134 ;
 - g) § 3º do art. 143;
 - h) parágrafo único do art. 372 ;
 - i) art. 384 ;
 - j) §§ 1º , 3º e 7º do art. 477 ;
 - k) art. 601 ;
 - l) art. 604 ;
 - m) art. 792 ;
 - n) parágrafo único do art. 878 ;
 - o) §§ 3º, 4º, 5º e 6º do art. 896 ;
 - p) § 5º do art. 899 ;
- II - a alínea a do § 8º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 ;
- III - o art. 2º da Medida Provisória nº 2.226, de 4 de setembro de 2001 .

Art. 6º Esta Lei entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

Brasília, 13 de julho de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER

Torquato Jardim

Ronaldo Nogueira de Oliveira

Este texto não substitui o publicado no DOU de 14.7.2017

APÊNDICE A – Questionário aplicado a população da cidade de Tupã e região.**01- Qual sua idade?**

- de 14 a 20 anos
- de 21 a 30 anos
- de 31 a 40 anos
- de 41 a 50 anos
- acima de 51 anos

02- Qual seu gênero?

- feminino
- masculino
- outros

03- Atualmente você está trabalhando?

- sim, trabalho com carteira assinada
- sim, trabalho sem carteira assinada
- não, trabalho atualmente

04- Sabe quando irá se aposentar?

- sim
- não

05- Sabe onde deve ir para obter informações e ou solicitar sua aposentadoria?

- sim
- não

06- Se sim, sabe quais documentos são necessários?

- Sim , conheço todos os documentos necessários
- Sim , conheço alguns.
- Não , não conheço nenhum.

07- Quais benefícios previdenciários abaixo você conhece?

- Auxílio-doença
- Auxílio-reclusão
- Pensão por morte
- Benefício assistencial à pessoa idosa (BPC-Loas)
- Salário maternidade
- Aposentadoria por invalidez
- Aposentadoria por tempo de contribuição
- Aposentadoria por idade
- Aposentadoria especial

08- Você sabia que o INSS tem um app chamado "MEU INSS"

- sim
- não

09- Você sabia que no app "MEU INSS" você consegue obter todas essas informações sobre aposentadoria e outros tipos de benefícios previdenciário?

- sim
- não

APÊNDICE B – Entrevista aplicada a profissional da área de direito da cidade de Tupã.

1-Trabalha a quanto tempo na área?

2 - A reforma da previdência realmente ainda gera receio para a população hoje?

3- Qual a dúvida mais frequente da população em relação às novas regras para aposentadoria?

4-Atualmente qual o maior desafio encontrado no seu trabalho em relação os benefícios previdenciários? Justifique

5-Na sua opinião, quais medidas poderiam ser tomadas para conscientização da população em relação as novas regras e benefícios?

6-Em sua opinião a reforma da previdência realmente beneficiou a população ou gerou mais dúvidas?

7- Com o surgimento do app MEU INSS a demanda presencial diminuiu?

8- O app realmente está facilitando o entendimento da população?

9- Conseguimos saber quando vamos nos aposentar e qual tipo de aposentadoria temos direito, apenas acessando o app "MEU INSS"?

10- O INSS tem uma central de atendimento via telefone para tirarmos dúvidas e que nos ensine como utilizar o app "MEU INSS"? se Sim qual e como funciona?
