

LEIS TRABALHISTAS



INTRODUÇÃO

É verdade que o “trabalho formal com carteira assinada”, que ouvimos nossos pais falarem desde que começamos a procurar emprego, já não é um sonho de toda essa geração. De qualquer forma, é importante entendermos alguns direitos básicos, consolidados por lei, quando o assunto é trabalho. A gente mergulhou na trilha feita pelo Politize e compartilhamos agora com vocês alguns pontos.



MAS ANTES, UM POUCO DE CONTEXTO HISTÓRICO

No dia 1º de maio de 1943, foi decretada a **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**.

O governo buscava legitimidade para a figura do então presidente **Getúlio Vargas**, que tentava personificar a figura de “pai dos pobres”.

**TÁ POR DENTRO DOS
DIREITOS
TRABALHISTAS
FUNDAMENTAIS?**



1. CARTEIRA DE TRABALHO

Carteira de Trabalho e a Previdência Social se tornaram obrigatórias a qualquer pessoa empregada – considerando “emprego” qualquer prestação de serviço regular a uma empresa ou indivíduo.

Nela, devem ser registradas todas as informações da vida profissional daquela pessoa, pois são essas informações que permitirão a ela ter acesso aos direitos previstos pela CLT, como seguro-desemprego, FGTS e benefícios previdenciários, entre outros.



2. SALÁRIO MÍNIMO

Como o próprio nome já diz, o **salário mínimo é a remuneração mais básica que uma pessoa pode receber, de acordo com a CLT**. Logo, o salário mínimo deve ser calculado por uma fórmula que leva em conta o valor das despesas diárias de uma pessoa adulta mensalmente.

Por isso, deve considerar: alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. É expressamente proibido pela CLT que qualquer contrato ou convenção preveja um salário inferior ao salário mínimo estabelecido no país ou na região.

Hoje, em outubro de 2019, o salário mínimo está definido em R\$ 937,00

An illustration of a person with dark skin and curly hair, wearing an orange shirt, holding a large white sign with the word 'GREVE' in bold orange letters. The person has a determined expression. The background is a green gradient with faint silhouettes of other people holding signs.

GREVE

3. DIREITO À GREVE

Por conta da Lei nº 7.783, os trabalhadores conquistaram o direito a fazer greve.

Eles mesmos podem decidir sobre a oportunidade de exercer esse direito e sobre o que estarão defendendo a partir da ação de greve – se é contra a perda de direitos, ajustes salariais ou condições de trabalho, por exemplo. Para que seu direito à greve seja exercido corretamente, os empregados devem avisar seus empregadores sobre a iminência de greve com, no mínimo, 48 horas de antecedência.



4. TEMPO DA JORNADA DE TRABALHO

O regime de trabalho é o tempo em que o trabalhador deve prestar o serviço pelo qual foi contratado ou estar à disposição de seu empregador. **A jornada prevista pela CLT é de, no máximo, 8 horas diárias. São permitidas até 44 horas semanais.**



5. TRABALHO NOTURNO

É considerado um trabalho noturno aquele que for realizado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas da manhã de outro.

A remuneração de quem trabalha durante a noite deve ser 20% mais alta do que a pessoa que faz o mesmo serviço, durante o dia. Porém, essa regra não vale caso os empregados revezem esse turno semanalmente ou quinzenalmente.



6. HORAS EXTRAS

Também de acordo com a CLT, o trabalhador pode firmar um contrato individual ou coletivo pelo cumprimento de horas extras, mas não pode ultrapassar duas horas diárias. Fora isso, **o valor da hora extra precisa ser ao menos 20% mais caro que o valor das horas normais que ele cumpre.**



7. DESCANSO SEMANAL

É direito de todo trabalhador o descanso semanal de, no mínimo, 24 horas consecutivas – inclusive com a preferência de que seja num domingo. E, quando se tratar de serviços também prestados no domingo, deve haver revezamento mensal entre os funcionários.



8. FÉRIAS

Para cada período de um ano trabalhado, o trabalhador tem direito a 30 dias de férias remuneradas.

Ou seja, é proibido qualquer desconto de salário relativo a esse período de descanso. Se a pessoa tiver menos de um ano de contrato, o tempo será calculado proporcionalmente aos dias trabalhados e uma nova contagem será iniciada no retorno das férias. Quando a pessoa tiver faltas não justificadas, ela terá direito a menos dias de férias, calculados proporcionalmente aos dias em que faltou. As férias podem ser divididas em dois períodos, nunca inferior a dez dias corridos. A empresa também pode conceder férias coletivas a todos os trabalhadores ou a determinados setores dela, cuja decisão deve ser comunicada ao Ministério do Trabalho e ao sindicato da categoria em questão.

A stylized illustration on the left side of the page. It features a man with a brown face, a black mustache, and a black pompadour hairstyle. He has his eyes closed in a smile, with blue teardrop-like shapes around them. Below him is a woman with a light pink face, a large red heart for a nose, and a red mouth. She is also smiling. The background behind them is a large, dark purple shape. The overall style is flat and colorful.

9. LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE

A licença-maternidade é uma licença remunerada de 120 dias (4 meses) concedida às mulheres após o parto. Por opção, em algumas empresas e órgãos são concedidos 180 dias (6 meses) de licença-maternidade. Também é assegurado à mulher a estabilidade no emprego desde o momento da confirmação da gravidez até 5 meses depois do parto. No caso dos pais, após nascimento de filho, originalmente a CLT determinava a possibilidade de falta por 5 dias, porém a ex-presidente Dilma Rousseff decretou uma lei que permite ao pai uma licença de 20 dias;



10. 13º SALÁRIO

O pagamento do 13º salário é feito com base na remuneração mensal e pode ser parcelado em até duas **vezes**. A primeira, até 30 de novembro e a segunda, até 20 de dezembro do mesmo ano.

A pink piggy bank is shown in the lower-left corner, with a gold coin being inserted into its slot. Several other gold coins with dollar signs are floating in the air above it. The background is a solid magenta color.

11. FGTS E APOSENTADORIA

O empregador deve recolher 8% do salário bruto do funcionário para o **Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)**. Esse dinheiro é depositado em uma conta com o nome do funcionário na Caixa Econômica Federal. O objetivo do FGTS é garantir uma reserva financeira em momentos de necessidade. **Além disso, um percentual do salário do empregado é destinado à Previdência Social** – ou seja, para que ele tenha acesso a aposentadoria e outros benefícios previdenciários.

E POR FALAR EM APOSENTADORIA, VOCÊ SABIA QUE...

A Reforma da Previdência acabou de ser aprovada pelo **Senado**? O tema é complexo, mas também separamos esse conteúdo pra você ficar por dentro do que vai mudar.

Fonte: **Politize!**



em movimento



São Paulo



HISTORIORAMA

