



GARCIA & GARCIA

Advogados Associados

Principais Direitos dos Trabalhadores



SUMÁRIO

01	Introdução	07	Adicional Noturno
02	Registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)	07	13º Salário
03	Remuneração paga em dia	08	Licença-maternidade e licença-paternidade
03	Recolhimento do FGTS	10	Estabilidade
04	Descanso Semanal Remunerado	11	Aviso Prévio
05	Férias		
06	Horas extras		



Introdução

Com certeza você já ouviu a frase “conhecimento é poder”, e quando estamos falando de direitos, essa máxima se confirma, e nada melhor do que conhecer os seus direitos para saber quando os exigir.

Pensando nisso, nós, da **Garcia & Garcia Advogados**, criamos este e-book com 11 direitos que todo trabalhador precisa conhecer para garantir que sejam respeitados.



Registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)

O primeiro, e mais básico direito trabalhista, é o direito ao Registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Nesse documento devem ser anotadas todas as informações sobre o trabalho dos colaboradores, sendo as principais:

- Data de contratação;
- Salário base;
- Cargo que será exercido pelo trabalhador;
- Período de férias;
- Jornada de trabalho;
- Alterações salariais;
- Registro de acidentes de trabalho.

A CTPS funciona como um histórico com toda evolução profissional do trabalhador e garante o acesso a outros direitos, como o seguro-desemprego, a aposentadoria e o FGTS.

Embora esse direito seja essencial e muito conhecido entre os trabalhadores, ele ainda é um dos mais desrespeitados dentro do mercado de trabalho.

Lembrando que a anotação deve ocorrer no prazo de 48 horas e que o desrespeito a esse direito é considerado uma falta grave que pode ocasionar inclusive condenação em multas ao empregador em processos trabalhistas.

Remuneração paga em dia

A remuneração paga em dia é um direito do trabalhador.

Nesse sentido, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) determina que o pagamento do salário deve ser feito, no máximo, mensalmente (exceto no caso das comissões, gratificações e porcentagens).

Ademais, tratando-se de pagamento mensal, esse deve ser feito até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

Caso ocorra atraso no pagamento, a empresa estará sujeita ao pagamento de multas e poderá ser alvo de processos trabalhistas.

Recolhimento do FGTS

O recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) é um fundo criado pelo governo federal destinado a garantir uma reserva de dinheiro para o trabalhador, sendo um direito devido a todos os trabalhadores registrados no regime CLT.

Esse recolhimento deverá ocorrer durante todo o período em que o empregado possuir vínculos com o empregador, e a ausência de pagamento pode acarretar demandas trabalhistas.

O valor do FGTS corresponde a 8% do total bruto das verbas salariais recebidas pelo empregado (horas extras, adicional noturno, entre outras) e deve ser recolhido até o dia 7 do mês seguinte ao mês trabalhado, de forma que, se o empregador depositar depois desse dia, terá de pagar juros e correção monetária.

Para conferir se o empregador está fazendo o recolhimento corretamente, o trabalhador pode acessar o site da Caixa Econômica Federal e realizar um cadastro, observando o seguinte passo a passo:

- Informar o número do NIS/PIS;
- Clicar em "cadastrar senha";

- Ler o regulamento e clicar em "aceito";
- Preencher seus dados pessoais;
- Criar uma senha de até oito dígitos;
- Fazer login e acessar as informações.

EXTRA: outro direito do trabalhador relacionado ao FGTS é que, caso ele seja dispensado sem justa causa, o empregador terá que lhe pagar uma multa rescisória correspondente a 40% dos valores depositados na conta do FGTS.

Descanso Semanal Remunerado

O descanso semanal remunerado é o direito fundamental do trabalhador de, ao menos uma vez por semana, ficar livre de suas atividades laborais enquanto recebe por isso.

Nesse sentido, a legislação prevê que “todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.”

Dessa forma, o repouso semanal remunerado precisa ser de 24 horas seguidas e realizado a cada sete dias, preferencialmente aos domingos.

Caso a empresa aja em discordância com a lei e não conceda a folga no prazo devido ao trabalhador, deverá remunerar o profissional com o dobro do valor. Lembrando que, o feriado também é considerado descanso semanal remunerado, de forma que o empregado também terá direito a recebê-lo em dobro caso trabalhe nesse período.

Férias

Outro direito bastante conhecido são as férias. A lei determina que a cada ano civil, o trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas.

Dessa forma, o trabalhador tem direito a um período de férias de 30 dias corridos, desde que tenha exercido suas atividades laborais durante um período de 12 meses.

Durante esse período, o empregado terá direito à remuneração mensal, além do adicional correspondente a 1/3 do salário. Esses valores devem ser pagos até dois dias antes do início das férias.

A lei determina que o empregado poderá usufruir desses 30 dias de férias 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.

Lembrando que, as férias são irrenunciáveis e não podem ser substituídas por outras formas de compensação na sua integralidade. O que pode ocorrer, desde que de comum acordo, é o empregado gozar de 20 dias de férias e vender dos demais dias.

Nesse caso, o empregado deverá receber integralmente o subsídio de férias acrescido do pagamento pelo trabalho prestado nesses dias.



Horas Extras

A legislação trabalhista vigente estabelece que a duração normal do trabalho é de, no máximo, 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Essa jornada diária de trabalho poderá ser acrescida de até 2 (duas) horas suplementares para efeito de serviço extraordinário mediante acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva.

Além disso, a lei prevê que, excepcionalmente, as horas extras poderão ser prorrogadas além do limite mencionado. Essa exceção é destinada aos serviços considerados inadiáveis ou decorrentes de força maior.

Nesses casos, o trabalhador poderá fazer até 4 (quatro) horas extras por dia.

O trabalhador que exercer horas extras terá direito a adicionais. Os adicionais são correspondentes a 50%, 100% (para domingos e feriados) da hora normal, ou outro adicional estabelecido por acordo ou convenção coletiva, desde que mais benéfico ao trabalhador.

Para entender mais sobre esse direito, acesse nosso artigo: **[Horas extras: como funciona esse direito.](#)**

Adicional Noturno

A lei determina que o trabalhador urbano que exercer suas funções entre 22h e 5h da manhã terá direito ao chamado adicional noturno.

O adicional noturno corresponde a 20% do valor da hora normal do trabalhador, já que a lei determina que a remuneração do trabalhador noturno deve ser maior que a do trabalhador diurno.

13º Salário

A cada ano, à medida que avança o segundo semestre, as expectativas com relação ao décimo terceiro salário aumentam.

O 13º salário é garantido para todo trabalhador urbano, doméstico, rural ou avulso que trabalha sob o regime da CLT e que tenha um vínculo em carteira de pelo menos 15 (quinze) dias.

O Abono de Natal, como também é chamado o 13º salário, garante que, a cada mês de trabalho, o empregado tenha direito a um adicional equivalente a 1/12 (um doze avos) do seu salário.

Assim, o valor do 13º salário é igual ao valor do vencimento mensal do trabalhador, caso ele esteja há pelo menos 12 (doze) meses na empresa.

No caso em que o trabalhador não tenha trabalhado na empresa os 12 (doze) meses do ano, é necessário calcular a proporcionalidade devida. A base de cálculo do 13º salário será a remuneração do mês de dezembro.

O pagamento pode ser feito em uma vez até 30 de novembro, ou em duas vezes, sendo que a primeira parcela deve ser paga até 30 de novembro, enquanto a segunda parcela até 20 de dezembro.

Se você tem esse direito e a empresa não efetuou o pagamento no prazo devido, não deixe de buscar apoio jurídico.



Licença-maternidade e licença-paternidade

A licença-maternidade e a licença-paternidade são direitos dos trabalhadores segurados da Previdência Social, ou seja, os colaboradores que laboram em regime CLT e os demais trabalhadores que contribuem para o INSS, como os empregados temporários, domésticos, entre outros.

Esse direito permite que os pais que deram à luz ou adotaram uma criança se ausentem do trabalho habitual, sem perda salarial, para que possam se dedicar à família e se ajustar à rotina dessa nova fase.

Nesse sentido, a licença-maternidade é o período de afastamento da mãe e segue os seguintes prazos:

- 120 dias no caso de parto;
- 120 dias no caso de adoção de menor de idade ou guarda judicial;
- 120 dias no caso de natimorto (morte do feto dentro do útero ou no parto);
- 14 dias no caso de aborto espontâneo ou aborto previsto em lei.

No entanto, caso a empresa esteja cadastrada no Programa Empresa Cidadã, os prazos podem ser prorrogados da seguinte forma:

- Mais 60 dias no caso de parto, totalizando 180 dias;
- Mais 60 dias no caso de adoção ou guarda judicial de criança de até um ano de idade;
- Mais 30 dias no caso de adoção ou guarda judicial de criança de um a quatro anos completos;
- Mais 15 dias no caso de adoção ou guarda judicial de criança de quatro a oito anos.

A licença-paternidade garante que o novo pai possa se ausentar do trabalho pelo período de 5 (cinco) dias a contar do 1º dia útil após o nascimento da criança, sem prejuízo da sua remuneração habitual.

Caso a empresa esteja cadastrada no Programa Empresa Cidadã, o prazo será estendido para 20 (vinte) dias (5 dias, prorrogáveis por mais 15 dias).

Ademais, caso o segurado do sexo masculino tenha a guarda unilateral da criança, seja em razão da adoção, do falecimento ou abandono da mãe, terá direito à licença de 120 (cento e vinte) dias.

Estabilidade

A estabilidade é um direito que vários trabalhadores fazem jus, e que muitas vezes o desconhecem. Por essa razão, vamos mencionar aqui as principais situações que fazem o trabalhador ter direito a uma estabilidade no emprego.

Primeiramente, cumpre esclarecer que a estabilidade garante que o empregado não seja dispensado sem justa causa pelo empregador, de forma que, caso isso venha a ocorrer, o empregado terá direito à reintegração ou indenização dos valores que seriam por ele recebidos durante o período de estabilidade.

Confira os casos em que o empregado tem direito à estabilidade!

Sofreu um acidente de trabalho: o acidente de trabalho é caracterizado quando ocorre no local de trabalho e durante o expediente, e que resulte em um problema de saúde ou danos físicos que causem redução de capacidade laborativa do trabalhador.

Nesse caso, equiparam-se a acidente de trabalho as doenças profissionais e as doenças de trabalho.

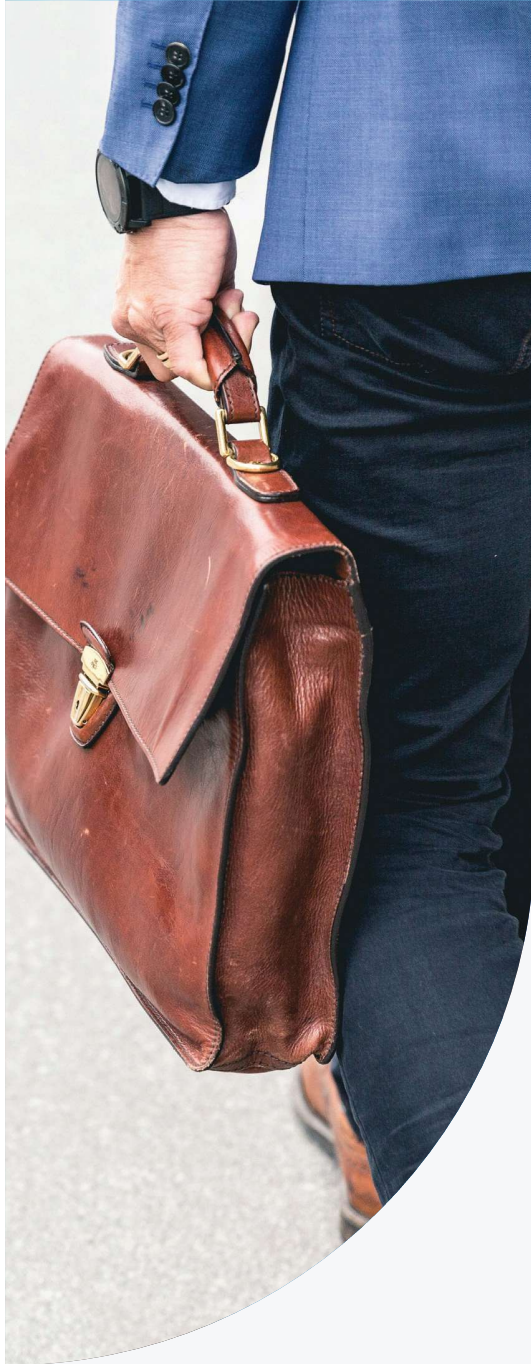
Ademais, para que faça jus à estabilidade, o empregado precisa se afastar por mais de 15 (quinze) dias do emprego, de forma que, ao voltar a exercer suas atividades laborais, fará jus à estabilidade provisória pelo período de um ano.

Estiver Grávida: este direito é garantido pela constituição à gestante, de forma que ela não poderá ser despedida arbitrariamente ou sem justa causa pelo empregador desde o dia em que confirmar a sua gravidez até 5 (cinco) meses após o dia do parto.

Lembrando que, a empregada fará jus a esse direito, mesmo no período em que ainda desconheça a gravidez.

Exercendo cargo de direção da CIPA: essa estabilidade é garantida para evitar que os empregadores despeçam os empregados, impedindo-os de lutarem pelos seus direitos. Nesse caso, o empregado terá estabilidade desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato.

Existem outras situações que podem gerar a estabilidade ao empregado. Por essa razão, sempre que estiver em dúvida, não deixe de consultar um advogado especializado em Direito do Trabalho.



Aviso Prévio

O aviso prévio é o dever que uma empresa tem de realizar a comunicação antecipada ao empregado quando for despedi-lo sem justa causa.

Nesse sentido, a empresa deverá informar ao trabalhador sobre a despedida sem justa causa com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência.

Caso a empresa decida pela despedida sem justa causa do empregado sem dar aviso prévio com trinta dias de antecedência, deverá pagar ao funcionário o valor correspondente ao período, de forma indenizada, além da proporcionalidade do aviso prévio prevista em lei para quem tiver mais de um ano de contrato de trabalho.

Esperamos que este e-book tenha ajudado você a conhecer mais sobre os seus direitos. Mas, lembre-se, esses são apenas alguns exemplos. Portanto, a melhor opção é sempre contar com o auxílio de uma assessoria jurídica especializada em Direito Trabalhista.

Nós, da Garcia & Garcia Advogados, contamos com uma equipe de advogados trabalhistas que estão preparados para ajudar você. Dessa forma, caso você tenha ficado com alguma dúvida ou queira saber mais sobre algum direito que não mencionamos aqui, não se preocupe, entre em contato conosco agora mesmo **[clikando aqui](#)**.

Para ter acesso a mais assuntos como este, acompanhe o nosso blog, o qual sempre está atualizado com as principais novidades da área jurídica.



GARCIAEGARCIA.COM.BR