**Atividade: Meu Salário Mínimo**

O objetivo dessa atividade é trabalhar a ideia da criação de um salário mínimo para você.

Todas as pessoas precisam satisfazer suas necessidades básicas de moradia, alimentação, transporte e também vestuário e entretenimento. Para entender o quanto isso impacta na nossa renda, e qual deve ser nosso salário mínimo (ou seja, o mínimo que precisamos para viver) necessitamos ter clareza de quanto custa satisfazer nossas necessidades.

No geral todos nós temos necessidades básicas semelhantes, mas em escalas diferentes:

* Todos nós temos a necessidade básica de alimentação, porém enquanto uma pessoa tem prefere gastar mais com alimentação, outra pessoa pode economizar em comida e restaurantes e priorizar o pagamento de uma academia.
* Todos nós temos necessidade de entretenimento, mas enquanto algumas pessoas preferem ir ao cinema mais vezes, outras ficarão bem com a assinatura do NetFlix.

**Nosso orçamento básico envolve uma questão de preferência e prioridades.**

|  |
| --- |
| Chegou a hora de você criar sua lista de despesas básicas.   1. Você irá preencher a tabela abaixo com todas as suas necessidades básicas, ou seja, coisas que você precisa para ter uma vida minimamente confortável, sem luxos, mas que também não te deixe passar necessidade. 2. Ao lado de cada despesa, você anotará o quanto você acredita que cada uma dessas despesas custe financeiramente. 3. Após listar as despesas e seus valores, some o total e anote na tabela. |

|  |  |
| --- | --- |
| Despesa | Valor (R$) |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| **Total** |  |

**Perguntas para reflexão**

* *Há alguma despesa da sua lista que esteja muito elevada em comparação às demais?*
* *Como você pode garantir que suas despesas se mantenham baixas e equilibradas entre si?*

**Entendendo a CLT: Uma introdução**

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) foi criada via decreto em 1º de maio (Dia do Trabalhador) de 1943 pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho.

Entre os principais motivos da criação da CLT, está a proteção dos direitos de trabalhadores e as formas de solução de conflitos entre patrões e empregados, já que na época, devido a industrialização, as condições de trabalho eram precárias e as jornadas de trabalho extensas, podendo chegar até 18 horas por dia.

**Os direitos trabalhistas no Brasil**

Toda a pessoa brasileira empregada formalmente de acordo com as leis previstas na CLT tem direitos garantidos por lei como seguem:

* **Recebimento de um salário:** ou seja, direito de receber um pagamento pelo serviço prestado.
* **Recebimento dos benefícios obrigatórios estipulados em lei:** recebimento de benefícios que asseguram a proteção da pessoa trabalhadora durante o período no qual o contrato de trabalho estiver vigente.

A seguir na próxima página você poderá encontrar uma lista dos benefícios comuns sendo alguns deles obrigatórios e previstos em lei e outros opcionais.

**Benefícios Obrigatórios Previstos em Lei**

* **Intervalo de trabalho –** Para profissionais que trabalham até 6h diárias dá-se o direito de um período de descanso de até 15 minutos diários. Para quem trabalha de 6h a 8h diárias, é concedido o direito de um intervalo de 1h até 2h diárias, utilizado para almoço, a depender da prática do empregador.
* **13º Salário -** O décimo terceiro salário é uma gratificação a ser paga ao empregado. O seu valor é correspondente a um salário, podendo ser englobado outras verbas como média de hora extra, podendo ser paga em uma ou mais prestações desde que dentro do ano letivo correspondente das férias.
* **FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço)** – É um depósito mensal, equivalente a 8% do salário bruto da pessoa empregada, que a empresa empregadora faz em uma conta no banco Caixa Econômica Federal, ao qual a pessoa empregada NÃO poderá sacar ou movimentar. Esses 8% não são descontados da pessoa trabalhadora, em contrapartida, essa garantia só poderá ser sacada pela pessoa trabalhadora caso ela seja demitida sem justa causa, se aposente, esteja em situação de doença grave ou use o valor do fundo para a compra ou construção de um imóvel.
* **Vale Transporte** – Valor que o empregador antecipa à pessoa trabalhadoras para utilização em despesas de deslocamento de sua casa para o trabalho e vice-versa. Neste caso a empresa poderá descontar a empresa poderá descontar em até 6% do valor do salário da pessoa desde que não ultrapasse o valor gasto para cobrir essa despesa. Cabe ressaltar que o Vale Transporte é um benefício previsto em lei, mas que a pessoa empregada pode escolher se usufrui ou não. Por exemplo, caso a pessoa trabalhadora que tenha transporte próprio para seu deslocamento ela pode optar em não receber vale transporte se o custo com o trajeto for menor que o desconto de 6% de seu salário.
* **Férias –** Toda a pessoa trabalhadora tem o direito de tirar até 30 dias de férias por ano, podendo ser dias corridos ou divididos, geralmente as férias são divididas em dois períodos, sendo que um deles precisa ser igual ou superior a 14 dias, e os outros não podem ter menos que 5 dias cada. As férias podem ser retiradas após completar um ano de trabalho.

À empresa, é dado o direito de escolher quando a pessoa empregada vai tirar férias, desde que avise o empregado da data de gozo das férias com um mês de antecedência, não esquecendo que o empregado também tem que comunicar com um mês de antecedência. Caso a empresa não dê as férias ao colaborador dentro do período de 12 meses, após essa pessoa completar um ano de trabalho, a empresa é penalizada no pagamento, no valor de um salário adicional ao empregado à título de multa.

* + Por exemplo, se Ana começar a trabalhar em uma empresa de desenvolvimento de software no regime CLT em janeiro de 2020, a empresa tem até dezembro de 2021 (ou seja, 2 anos) para dar férias a Ana, caso contrário a empresa deverá pagar um mês adicional de salário a ela.

Outra questão é que quando a pessoa funcionária tira férias, ela tem direito a receber o valor correspondente aos dias que ficará sem trabalhar mais ⅓ das férias.

* + Por exemplo, vamos supor que Ana recebeu suas férias de 15 dias em março de 2021 a partir do dia 1o de março, ou seja, Ana voltará a trabalhar dia 16 de março. Neste caso, dois dias antes de Ana sair de férias, dia 28 de fevereiro, Ana receberá o valor correspondente a 15 dias de férias + ⅓ do valor. Porém, Ana deve levar em consideração que em abril, ela não receberá o salário integral referente ao mês de março, pois receberá o salário correspondente apenas os dias trabalhados, ou seja, os outros 15 dias de 16 a 30 de março.
* **Abono Salarial –** Já o abono salarial legisla sobre a venda das férias. É uma opção do empregado vender até 1/3 de suas férias (10 dias) ao seu empregador. Durante esse período a pessoa empregada trabalhará normalmente e receberá o salário correspondente pelos dias trabalhados.
* **Hora Extra –** Partimos da premissa que, de acordo com a legislação brasileira, a jornada de trabalho pode ser de até 44h semanais. Geralmente a jornada diária de trabalho corresponde a 8h. Para toda a hora extra, ou seja, hora excedente às 8h diárias, executada em dia útil (de segunda a sábado) a pessoa empregada ganhará 50% a mais do valor de sua hora padrão. Em domingos e feriados o valor da hora extra é de 100% sobre sua hora padrão, ou seja, a pessoa empregada ganha o dobro da sua hora ao trabalhar domingos e feriados.
* **Licença Maternidade e Paternidade –** A legislação brasileira assegura às mulheres grávidas o período de 120 dias de licença maternidade, ou seja 4 meses, podendo ser estendido por até 6 meses a depender da empresa. Quanto a licença paternidade, é previsto para homens que se tornaram pais uma licença paternidade de até 5 dias corridos. Há empresas que podem conceder mais dias que aqueles previstos em lei, mas isso é opcional.
* **Licença por saúde ou por morte de parente próximo –** A lei ainda prevê que, caso a pessoa empregada fique doente, ou precise ir ao médico para consultas ou realização de exames, ela não poderá ter as horas ou o dia descontado desde que apresente um atestado médico. Caso a pessoa perca um parente próximo (a dizer pais, irmãos e irmãs, cônjuges ou dependentes), ela poderá ter até 5 dias corridos de folga não descontados do seu salário.
* **Aviso Prévio e Seguro Desemprego** – esses dois benefícios na verdade se tratam de medidas protetivas decorrentes de uma rescisão contratual, ou seja, decorrentes do término do contrato entre empregador e empregado.
  + **Aviso prévio –** se trata da comunicação antecipada e obrigatória que numa relação de emprego qualquer uma das partes deve fazer à outra de que deseja rescindir sem justa causa o contrato de trabalho. Esta comunicação deverá ser efetuada com prazo mínimo de 30 dias que antecedem a interrupção da prestação de serviço. Caso a empresa não queira que a pessoa cumpra o aviso trabalhando, terá que indenizar a pessoa empregada na rescisão do contrato de trabalho, lembrando que a nova legislação, a cada 1 ano, receberá 3 dias chegando ao máximo de 60 dias de proporcionalidade.
  + **Seguro-Desemprego –** é um benefício concedido pelo Estado, ou seja, não é a empresa quem paga o seguro. O benefício é uma segurança oferecida pelo Estado pessoas que perderam seus empregos, a ser pago e parcelas que podem variar de acordo com o período trabalhado e com o salário da pessoa.

**Demais Benefícios NÃO Obrigatórios**

É uma prática muito comum no mercado que as empresas ofereçam outros benefícios que não aqueles previstos em lei. Isso acontece pois é uma maneira de oferecerem uma renda maior para as pessoas funcionárias sem onerar a empresa ou pessoa no que tange o pagamento de tributos. Alguns dos benefícios oferecidos pelas empresas, que não são previstos em lei são:

* Vale Alimentação – Valor que pode variar de empresa para empresa, concedido aos seus funcionários para que possam utilizar em compras em supermercados.
* Vale Refeição - Valor que pode variar de empresa para empresa, concedido aos seus funcionários para que possam utilizar em restaurantes.
* Plano de Saúde e/ou Plano Odontológico – Pacote de serviços de saúde que pode variar o valor e a categoria bem como a oferta de serviços e estabelecimentos compreendidos no plano.
* Auxílio creche – Algumas empresas podem ter creche no local para os filhos e filhas de seus funcionários/as ou oferecer um valor mensal a ser utilizado para o pagamento de creche ou escola.
* Auxílio Farmácia – Um valor que pode variar de empresa para empresa para a compra de medicamentos e artigos de perfumaria adquiridos em farmácias.
* Academia – Algumas empresas oferecem convênios com academias e estabelecimentos para realização de atividades físicas.
* Convênios diversos – Convênios com clubes de lazer, ou clubes de compras ou até mesmo cinemas e demais serviços de entretenimento.
* Bônus e PRL – Bônus financeiros e participação no lucro da empresa (podendo ser obrigatórios dependendo da Convenção dos Sindicatos).
* Auxílio combustível, km rodado ou carro da empresa – Para pessoas empregadas que exercem função que dependam de veículo e locomoção, muitas empresas pagam o km rodado ou combustível do veículo, ou oferecem um carro da empresa para o serviço.

**Nota:** Existem outros benefícios praticados por empresas. O importante é que você tenha em mente quais os benefícios que são importantes para você, isso pode variar de acordo com o momento de vida em que você está e suas necessidades básicas.

**Leitura Complementar: Entendendo os Impostos**

Além de direitos, pessoas físicas e jurídicas têm obrigações para com o Estado, que se traduz na maioria das vezes no pagamento de impostos. Existem diversos tipos de impostos, porém nessa sessão veremos os impostos mais comuns para pessoas físicas e jurídicas, o IR, o INSS e o ISS.

**IR – Imposto de Renda**

É o imposto pago sobre a renda de uma pessoa ou empresa e varia de acordo com o valor da renda dessa pessoa, física ou jurídica. O que muda nesse caso são as alíquotas, ou porcentagens, sendo descontados dos recebimentos mensalmente. Abaixo veremos as alíquotas para Pessoa Físicas contratadas no regime de CLT.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Base de Cálculo – Salário (R$) | Alíquota (%) | Parcela a Deduzir do IR (R$) |
| Até 1.903,98 | - | - |
| De 1.903,99 até 2.826,65 | 7,5% | 142,80 |
| De 2.826,66 até 3.751,05 | 15% | 354,80 |
| De 3.751,06 até 4.664,68 | 22,5% | 636,13 |
| Acima de 4.664,68 | 27,5% | 869,36 |

**INSS – Instituto Nacional do Seguro Social**

É o imposto pago para a Seguridade Social, ou seja, para a Saúde e a Previdência (aposentadoria) e também varia de acordo com a renda da pessoa. Abaixo veremos as alíquotas para Pessoa Físicas contratadas no regime de CLT.

|  |  |
| --- | --- |
| Base de Cálculo – Salário (R$) | Alíquota (%) |
| Até 1.903,98 | - |
| Até R$ 1.045 (salário mínimo) | 7,5% |
| De R$ 1.045,01 e R$ 2.089,60 | 9% |
| entre R$ 2.089,61 e R$ 3.134,40 | 12% |
| entre R$ 3.134,41 e R$ 6.101,06 | 14% |

**ISS – Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza**

É um imposto brasileiro municipal, ou seja, somente os municípios podem cobrá-lo e ocorre toda vez que uma pessoa jurídica (PJ), no caso uma empresa, presta serviço para pessoa jurídica ou física. Esse imposto varia de acordo com a natureza do serviço prestado.