

# **CURSO PRÁTICO: Cálculos trabalhistas para iniciantes – Folha de pagamento, rescisão contratual e encargos**

**Instrutora:**

**Alessandra Souza Costa**



# I - Conceito

## I.1 - Direitos fundamentais constitucionais

A Constituição da República de 1988, em seu art. 7º, garante direitos dos trabalhadores em geral, inclusive o trabalhador temporário.

Tal dispositivo não alcança o cooperado que presta serviço através de cooperativa. Este terá suas garantias estipuladas pelas assembléias da associação;





## I.1 - Direitos fundamentais constitucionais

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (art. 7º da CLT):

- relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- fundo de garantia do tempo de serviço;
- salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;



## I.1 - Direitos fundamentais constitucionais

- irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998);



## I.1 - Direitos fundamentais constitucionais

- ❑ duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943);
- ❑ jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- ❑ repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- ❑ remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (CLT, art. 59 § 1º);
- ❑ gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;



## I.1 - Direitos fundamentais constitucionais

- licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;



## I.1 - Direitos fundamentais constitucionais

- aposentadoria;
- assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006);
- reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- proteção em face da automação, na forma da lei;
- seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- 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;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000);



## I.1 - Direitos fundamentais constitucionais

- ❑ proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- ❑ proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- ❑ proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- ❑ proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998);
- ❑ igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.



## ***II - Salário***

### **II.1 - Formas**

#### **Salário mínimo**

- É o valor mínimo que todo empregado que presta serviços em território nacional tem que receber.
- O salário mínimo é fixado em lei, nacionalmente unificado, e é tem a finalidade de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação para qualquer fim.



## ***I.1 - Formas***

### **Salário profissional**

- Algumas profissões foram regulamentadas mediante legislação especial.
- Através dessa regulamentação, foi fixado o salário profissional mínimo que os empregados habilitados para exercer aquelas profissões deverão perceber.
- Alguns exemplos dessas profissões são: médicos, dentistas, engenheiros etc



## ***I.1 - Formas***

### **Piso Salarial**

É o salário mínimo que certa categoria profissional tem que receber por força do seu acordo, convenção ou dissídio coletivo, ou ainda decorrente de legislação estadual (São Paulo).



## ***I.1 - Formas***

Segue piso salarial de São Paulo (Lei Est. SP nº 13.485/2009):

- a) R\$ 505,00 para os trabalhadores domésticos, serventes, trabalhadores agropecuários e florestais, pescadores, contínuos, mensageiros e trabalhadores de serviços de limpeza e conservação, trabalhadores de serviços de manutenção de áreas verdes e de logradouros públicos, auxiliares de serviços gerais de escritório, empregados não-especializados do comércio, da indústria e de serviços administrativos, cumins, "barboys", lavadeiros, ascensoristas, "motoboys", trabalhadores de movimentação e manipulação de mercadorias e materiais e trabalhadores não-especializados de minas e pedreiras;



## I.1 - Formas

b) R\$ 530,00 para os operadores de máquinas e implementos agrícolas e florestais, de máquinas da construção civil, de mineração e de cortar e lavar madeira, classificadores de correspondência e carteiros, tintureiros, barbeiros, cabeleireiros, manicures e pedicures, dedetizadores, vendedores, trabalhadores de costura e estofadores, pedreiros, trabalhadores de preparação de alimentos e bebidas, de fabricação e confecção de papel e papelão, trabalhadores em serviços de proteção e segurança pessoal e patrimonial, trabalhadores de serviços de turismo e hospedagem, garçons, cobradores de transportes coletivos, "barmen", pintores, encanadores, soldadores, chapeadores, montadores de estruturas metálicas, vidreiros e ceramistas, fiandeiros, tecelões, tingidores, trabalhadores de curtimento, joalheiros, ourives, operadores de máquinas de escritório, datilógrafos, digitadores, telefonistas, operadores de telefone e de "telemarketing", atendentes e comissários de serviços de transporte de passageiros, trabalhadores de redes de energia e de telecomunicações, mestres e contramestres, marceneiros, trabalhadores em usinagem de metais, ajustadores mecânicos, montadores de máquinas, operadores de instalações de processamento químico e supervisores de produção e manutenção industrial;



## ***I.1 - Formas***

c) R\$ 545,00 para os administradores agropecuários e florestais, trabalhadores de serviços de higiene e saúde, chefes de serviços de transportes e de comunicações, supervisores de compras e de vendas, agentes técnicos em vendas e representantes comerciais, operadores de estação de rádio e de estação de televisão, de equipamentos de sonorização e de projeção cinematográfica e técnicos em eletrônica.



## II.1.2 - Comissões e percentagens

São as quantias preestabelecidas que o trabalhador recebe por unidade de serviço prestado ou calculadas em forma percentual sobre o valor unitário ou global dos negócios realizados.

A percentagem, por sua vez, é a modalidade de comissão.

O empregado pode receber:

- apenas comissões, desde que observado o salário mínimo, salário profissional ou piso salarial; ou
- remuneração mista. Ex: salário fixo acrescido de comissões, desde que respeitado o salário mínimo, salário profissional ou piso salarial.





## II.1.3 - Tarefa

É o salário resultante das tarefas produzidas em determinado tempo.

Essa modalidade de salário pressupõe fixação de preço ou tarifa por unidade produzida e o resultado mínimo produzido em determinado tempo.

Em consequência da economia de tempo, atribui-se vantagem ao empregado, que pode consistir em:

- salário pelas unidades produzidas em tempo economizado; ou
- dispensa de trabalhar o restante da jornada, concluídas as tarefas diárias.



## II.1.3 - Tarefa

Em síntese, a sistemática consiste em um período de tempo determinado, uma produção fixada e em consequência da economia de tempo, uma vantagem ou recompensa.

O salário resulta da multiplicação do número de tarefas realizadas pelo preço ou tarifa por unidade.



## II.2 - Encargos sociais

### a) Contribuição previdenciária

Incide o INSS, observadas as alíquotas de 8%, 9% ou 11%, conforme o valor e teto máximo mensal.

Para determinação da alíquota de desconto, obedecido ao teto do salário-de-contribuição, somam-se todas as importâncias recebidas durante o mês.



## II.2 - Encargos sociais

<b>SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)</b>	<b>ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS</b>
até 965,67	8,00%
de 965,68 até 1.609,45	9,00%
de 1.609,46 até 3.218,90	11,00%



## II.2 - Encargos sociais

Exemplos:

A) Sra. Pietra, é empregada em três empresas e, num determinado mês, auferiu as seguintes remunerações:

- Empresa A: R\$ 2.000,00
- Empresa B: R\$ 3.000,00
- Empresa C: R\$ 5.000,00
- Total auferido no mês: R\$ 10.000,00

Considerando que o teto máximo da contribuição previdenciária corresponde a R\$ 3.218,90, devem as empresas contratantes efetuar os seguintes descontos previdenciários:

- Empresa A: R\$ 220,00 (R\$ 2.000,00 x 0,11)
- Empresa B: R\$ 134,07 (R\$ 1.218,90 x 0,11)
- Empresa C: R\$ 0,00
- Total dos descontos: R\$ 354,07 (R\$ 220,00 + R\$ 134,07)





## II.2 - Encargos sociais

Nota-se que nesse exemplo:

- A empresa A efetuou o desconto sobre o total da remuneração paga à empregada, uma vez que este foi inferior ao teto máximo de contribuição.
- A empresa B, por sua vez, descontou a contribuição previdenciária tendo como base de cálculo, a diferença entre a remuneração paga pela empresa A e o teto máximo de contribuição (R\$ 3.218,90 - R\$ 2.000,00 = R\$ 1.218,90).
- Por fim, a empresa C não efetuou qualquer desconto, uma vez que o limite máximo já havia sido atingido.

## II.2 - Encargos sociais

B) Sr. Gumercindo, empregado, no mês de novembro de 2009, prestou serviços para os seguintes contratantes, auferindo as seguintes remunerações:

- Empresa A: R\$ 16.000,00
- Empresa B: R\$ 10.000,00
- Empresa C R\$ 3.000,00
- Total auferido no mês R\$ 29.000,00

Considerando que o teto máximo da contribuição previdenciária corresponde a R\$ 3.218,90, deve-se efetuar o seguinte desconto previdenciário:

- Empresa A R\$ 318,37 (R\$ 3.218,90 x 0,11)
- Empresa B: R\$ 0,00
- Empresa C: R\$ 0,00
- Total dos descontos R\$ 354,07



## II.2 - Encargos sociais

Nota-se que nesse exemplo a empresa A efetuou o desconto da contribuição previdenciária sobre o teto máximo do salário-de-contribuição, uma vez o serviço prestado foi superior ao teto (R\$ 3.218,90).

Desse modo, as empresas B e C não deverão realizar qualquer desconto previdenciário.



## II.2 - Encargos sociais

C) Sr. Carlos, empregado, no mês de novembro de 2009, prestou serviços para os seguintes contratantes, auferindo as seguintes remunerações:

- Empresa A: R\$ 500,00
- Empresa B: R\$ 600,00
- Empresa C: R\$ 500,00
- Total da remuneração auferida: R\$ 1.600,00

Considerando que o teto máximo da contribuição previdenciária corresponde a R\$ 3.218,90, as empresas deverão efetuar os seguintes descontos previdenciários:

- Empresa A: R\$ 45,00 (R\$ 500,00 x 0,09)
- Empresa B: R\$ 54,00 (R\$ 600,00 x 0,09)
- Empresa C: R\$ 45,00 (R\$ 500,00 x 0,09)
- Total dos descontos: R\$ 144,00





## II.2 - Encargos sociais

Nesse exemplo, todas as empresas efetuaram o desconto da contribuição previdenciária, uma vez que a soma dos valores auferidos pelo empregado não ultrapassou o limite máximo do salário-de-contribuição.



## II.2 - Encargos sociais

### Contribuição patronal

- a) **20%** sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos;
- b) **20%** sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais;





## II.2 - Encargos sociais

c) para financiamento da aposentadoria especial e dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho (GIL-RAT), incidentes sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, correspondente à aplicação dos seguintes percentuais:

c.1) **1%** para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;

c.2) **2%** para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;

c.3) **3%** para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.

## II.2 - Encargos sociais

**NOTA:** Exercendo o segurado atividade em condições especiais que possam ensejar aposentadoria especial após 15, 20 ou 25 anos de trabalho sob exposição a agentes nocivos prejudiciais à sua saúde e integridade física, é devida pela empresa a contribuição adicional, sendo os percentuais de 12%, 9% ou 6% aplicados sobre a remuneração paga, devida ou creditada ao segurado empregado e trabalhador avulso (art. 86, § 2º, inciso I, alínea "c" da Instrução Normativa MPS/SRP nº 03/2005).



## II.2 - Encargos sociais

d) recolhimento destinado a outras entidades (terceiros).

A alíquota será fixada de acordo com o enquadramento do Fundo de Previdência e Assistência Social (FPAS), que deverá ser realizado pela própria empresa levando em consideração a atividade desenvolvida.



## II.2 - Encargos sociais

### FGTS

Deposita-se a importância relativa a 8% de FGTS, calculada sobre o valor do salário do mês.


Exemplo:

- Remuneração recebida por Pedro (empregado) em novembro de 2009: 17.000,00
- Valor a depositado pela empresa (empregadora): R\$ 1360,00
- Prazo para depósito: até o dia 07 de dezembro
- Forma de recolhimento: GRF disponibilizada por meio da GFIP/SEFIP



## II.2 - Encargos sociais

- O recolhimento das contribuições previdenciárias incidentes sobre o pagamento dos empregados será realizado por meio da Guia da Previdência Social (GPS).

 <b>MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL – MPS</b> <b>INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS</b> <b>GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - GPS</b>		3. CÓDIGO DE PAGAMENTO	2003
		4. COMPETÊNCIA	12/2009
<b>1. NOME OU RAZÃO SOCIAL/ FONE/ ENDEREÇO:</b>  Empresa Beta Av. São Cristóvão - s/n - Centro SP / SP Cep: 00000-000 Tel: (XX) XXXX-XXXX		5. IDENTIFICADOR	
		6. VALOR DO INSS	1347,00
		7.	
		8.	
<b>2. VENCIMENTO</b> (Uso do INSS)		9. VALOR DE OUTRAS ENTIDADES	
		10. ATM, MULTA E JUROS	
ATENÇÃO: É vedada a utilização de GPS para recolhimento de receita de valor inferior ao estipulado em Resolução publicada pelo INSS. A receita que resultar valor inferior deverá ser adicionada à contribuição ou importância correspondente nos meses subsequentes, até que o total seja igual ou superior ao valor mínimo fixado.		11. TOTAL	1347,00
12. AUTENTICAÇÃO BANCÁRIA			





## II.2 - Encargos sociais

- O empregador ao preencher a referida GPS deverá utilizar os seguintes códigos:

Código	Descrição
2003	Simples – CNPJ
2100	Empresas em Geral – CNPJ
2119	Empresas em Geral – CNPJ – <i>Pagamento exclusivo para Outras Entidades (SESC, SESI, SENAI, etc.)</i>
2208	Empresas em Geral – CEI
2216	Empresas em Geral – CEI – <i>Pagamento exclusivo para Outras Entidades (SESC, SESI, SENAI, etc.)</i>



### III - Remuneração

É a soma do salário com vantagens percebidas pelo empregado em decorrência do contrato.

Assim, a remuneração é o gênero do qual o salário é a espécie.

Além da importância fixa estipulada, integram a remuneração do empregado as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador (art. 457, § 1º, da CLT).

As parcelas que não integram a remuneração são as ajudas de custo e as diárias para viagem não excedentes a 50% do salário percebido pelo empregado (art. 457, § 2º, da CLT).





## III - Remuneração

**Art. 457.** - *Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.*

§ 1º - *Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.*

§ 2º - *Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.*

§ 3º - *Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados.*



## III.1 - Adicionais

É o acréscimo salarial, em função das condições mais penosas em que o trabalho é prestado.

Assim sendo, o adicional é a forma legal que majora o salário, em decorrência da maior dificuldade ou condição mais penosa em que se executa o trabalho.

Os adicionais previstos na legislação trabalhista são:

- horas extraordinárias;
- trabalho noturno;
- trabalho insalubre;
- trabalho perigoso;
- transferência de local de trabalho.

## III.1 - Adicionais

Outros adicionais podem ser convencionados entre as partes (empregador e empregado), através de convenção, acordo ou dissídio coletivo. Dentre estes, podem se destacar o adicional de tempo de serviço (anuênios, qüinqüênios etc.) e o adicional de função.



## III.1 - Adicionais

Trataremos a seguir de cada um dos adicionais:

### ➤ Adicional noturno

**O art. 73 da C.L.T. estabelece:** "Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno, e para esse efeito sua remuneração terá um acréscimo de 20%(vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna".

**A Súmula TST nº 60 preceitua:** "O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos."

**O §2º do art. 73 determina:** "Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte".



### III.1 - Adicionais

Dessa forma, o trabalho noturno, aquele executado no intervalo das 22:00 as 05:00hs terá remuneração superior à do diurno em pelo menos 20%.

**Fórmula: Hora Noturna = salário (hora) x nº de horas x % ad. noturno**



## III.1 - Adicionais

Exemplo:

Valor da Hora - R\$ 1.000,00 : 220 = R\$ 4,54

Horas noturnas – 20

Valor da hora – R\$ 4,54 + 20% = R\$ 5,45

Total = R\$ 5,45 x 20 = R\$ 109,00



## III.1 - Adicionais

### ❑ Adicional de periculosidade

São consideradas perigosas as atividades ou operações que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem contato permanente com inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado.

A periculosidade será caracterizada através de perícia a cargo do Engenheiro de Segurança do Trabalho, registrado no MTb. Tal perícia poderá ser solicitada pela própria empresa, ou então através do sindicato da categoria profissional respectiva.





## III.1 - Adicionais

### ❑ Adicional de periculosidade

Os empregados que trabalham em condições perigosas fazem jus ao adicional de 30% do respectivo salário contratual, excluídas as gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

Contudo, somente fará jus ao adicional o empregado que tiver contato permanente com explosivos ou infamáveis.



## III.1 - Adicionais

O serviço prestado, simultaneamente, em condições insalubres e perigosas, faculta ao empregado optar por apenas um dos adicionais.

Referido adicional integra o salário do empregado para todos os efeitos legais, tais como pagamento de hora extra, adicional noturno, férias, 13º salário etc.

O direito à periculosidade cessa com a eliminação do risco à integridade física do empregado.

A Lei nº 7.369/1985 estendeu o adicional de periculosidade aos trabalhadores do setor de energia elétrica, desde que expostos à situação de risco.



## III.1 - Adicionais

Exemplo:

Salário – R\$ 1.000,00

Adicional de periculosidade – 30%

Valor do Adicional – R\$ 1.000,00 x 30% = R\$ 300,00

Total – R\$ 1.000,00 + R\$ 300,00 = R\$ 1.300,00



## III.1 - Adicionais

### ❑ Adicional de insalubridade

Consideram-se atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza, intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

A caracterização e a classificação da insalubridade far-se-ão através de perícia a cargo do Médico ou Engenheiro do Trabalho, registrados no MTb.



## III.1 - Adicionais

O trabalho executado nestas condições assegura ao empregado a percepção do adicional incidente sobre o salário mínimo, equivalente a:

- 40% para insalubridade de grau máximo;
- 20% para insalubridade de grau médio;
- 10% para insalubridade de grau mínimo.

Tratando-se de radiologistas, o adicional de insalubridade será equivalente a 40%, tendo como base de cálculo o salário mínimo profissional respectivo (Lei nº 7.394/1985).



## III.1 - Adicionais

A eliminação ou neutralização da insalubridade é caracterizada por avaliação pericial do órgão competente, que comprove a inexistência de risco à saúde do trabalhador, acarretando, dessa forma, a cessação do pagamento do adicional respectivo.

Ocorrendo o pagamento de insalubridade em caráter permanente, o mesmo integrará a remuneração do empregado para todos os efeitos legais.



## III.1 - Adicionais

Apesar do citado acima, ressalte-se que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) publicou a Súmula nº 228, onde o posicionamento por eles adotado seria de se observar o salário contratual:

### **"228 - Adicional de insalubridade - Base de cálculo**

A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo."

Contudo, o STF concedeu uma liminar para a CNI (Confederação Nacional das Indústrias) para suspender os efeitos da aplicação da Súmula nº 228, o que gera controvérsias a respeito da aplicação da base de cálculo para o adicional de insalubridade.



## III.1 - Adicionais

*Exemplo 1:*

*Salário do empregado – R\$ 1.000,00*

*Salário-mínimo – R\$ 465,00*

*Adicional de insalubridade – 20%*

*Valor do Adicional – R\$ 93,00*

*Total – R\$ 1.000,00 + R\$ 93,00 = R\$ 1.093,00*





## III.1 - Adicionais

*Exemplo 2:*

*Salário do empregado R\$ 1.000,00*

*Adicional de insalubridade – 20%*

*Valor do Adicional – R\$ 200,00*

*Total – R\$ 1.000,00 + R\$ 200,00 = R\$ 1.200,00*



## III.1 - Adicionais

### ☐ Adicional de transferência

Havendo necessidade de serviço, o empregador poderá transferir o empregado, provisoriamente, para localidade diversa da contratada.

Enquanto durar a transferência, o empregador obriga-se a pagar ao empregado um adicional de, no mínimo, 25% de seu salário. Este adicional é devido ainda que a empresa esteja efetuando o pagamento das despesas com a transferência (estadia, alimentação, transporte etc.)



## III.1 - Adicionais

**Art. 469.** - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

§ 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.



## III.1 - Adicionais

Portanto, constitui **transferência ilícita** aquela que decorre da transferência do empregado, sem sua concordância, para local diverso do previsto no contrato de trabalho, acarretando alteração do domicílio (conceito sabidamente mais abrangente do que o de residência);

**É lícita a transferência, mesmo com alteração do domicílio**, dos empregados que exerçam cargo de confiança e daqueles cujos contratos têm como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorre de real necessidade de serviço;

**A transferência também será lícita quando decorrente do fechamento do estabelecimento**, porque tende a preservar o emprego, como se conclui do §2º.



## III.1 - Adicionais

Exemplo:

Salário do empregado - R\$ 1.000,00

Adicional de transferência – 25%

Valor do Adicional – R\$ 250,00

Total – R\$ 1.000,00 + R\$ 250,00 = R\$ 1.250,00



## III.2 - Gratificações e prêmios

Integram a remuneração a gratificação, mesmo anual, paga a qualquer título, por ajuste tácito ou expresso.

Mesmo que a gratificação seja concedida por liberalidade do empregador, mas havendo conexão com o trabalho exercido pelo empregado na empresa, integrará a remuneração para todos os efeitos legais.





## III.2 - Gratificações e prêmios

### Prêmios

São instituídos de forma a incentivar o empregado na execução do contrato de trabalho ou recompensá-lo por sua dedicação e empenho.

Assim, em sentido próprio, constituem formas de incentivo, objetivando maior participação do empregado no trabalho, com maior rendimento e melhor comportamento.

Os prêmios podem resultar dos contratos individuais de trabalho, acordos, convenções coletivas e regulamentos de empresas.

## III.2 - Gratificações e prêmios

Temos os seguintes prêmios:

- prêmio-assiduidade, que tem por causa a frequência do empregado;
- prêmio-antiguidade, tendo como causa o tempo de serviço na empresa;
- prêmio-produção, quando a causa do pagamento tem por base uma determinada produção a se atingir.





## III.3 - Diárias para viagem

São valores pagos de maneira habitual, para cobrir as despesas necessárias à execução de serviço externo realizado pelo empregado.

Podemos citar os seguintes exemplos: despesas de transporte, alimentação, alojamento etc.

As diárias para viagem integram o salário, quando excedentes de 50% do salário do empregado, considerando-se o valor total, e não só a parte excedente.



## III.4 - Ajuda de custo

- A ajuda de custo é verba de natureza indenizatória, uma vez que visa ressarcir o empregado de despesas decorrentes da necessidade de serviço.
- Tal verba não está sujeita à comprovação das despesas. Esta se distingue das diárias para viagem, pois tem natureza eventual ou esporádica.
- O empregador não pode efetuar o pagamento de ajuda de custo de forma habitual, sob pena de esta verba ser caracterizada como parcela salarial.
- A importância fixa, paga mês a mês, sob a denominação de ajuda de custo, constitui salário e é incorporado ao mesmo para todos os efeitos legais.



## III.5 - Horas extraordinárias

A Constituição Federal/88, art. 7º inciso XVI determina que:

Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal.

A Súmula do TST nº 94 diz que o valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

Horas extras diurnas são aquelas realizadas no período compreendido entre as 05h00 e 22h00.



## III.5 - Horas extraordinárias

Para o cálculo das horas extras, temos que utilizar a seguinte fórmula:

$$\text{H.E.} = \text{salário hora} \times \text{n}^\circ \text{ de hs. extras} \times (1 + (\% \text{ ad.h.e} \div 100))$$





## III.5 - Horas extraordinárias

Exemplo:

Salário do empregado - R\$ 1.000,00

Valor da Hora - R\$ 1.000,00 : 220 = R\$ 4,54

Adicional de horas extraordinárias – 50%

Horas Extraordinárias - 30

Valor do Adicional – R\$ 4,54 + 50% = R\$ 6,81

Valor das Horas Extraordinárias - R\$ 6,81 x 30 = R\$ 204,30

Total – R\$ 1.000,00 + R\$ 204,30 = R\$ 1.204,30

## III.5 - Horas extraordinárias

### ☐ Horas extras noturnas

Podemos definir Horas Extras Noturnas como sendo, o trabalho executado após a jornada normal de trabalho (8 horas) e que compreende o período noturno entre as 22:00 e 05:00 horas.



## III.5 - Horas extraordinárias

Determinar as horas extras noturnas, para o empregado que terminou a jornada normal de trabalho (8 horas) às 22:00 h. e fez 2 horas extras noturnas. Esse empregado percebe o salário hora de R\$ 4,54, o adicional de horas extras é de 50%, e do adicional noturno 20%.

**Fórmula.: HEN = salário (hora) + ad. noturno + ad. Horas extraordinárias x horas extras**





## III.5 - Horas extraordinárias

*Exemplo:*

*Salário do empregado - R\$ 1.000,00*

*Valor da Hora - R\$ 1.000,00 : 220 = R\$ 4,54*

*Adicional de horas extraordinárias – 50%*

*Horas Extraordinárias - 30*

*Valor da hora – R\$ 4,54 + 20% = R\$ 5,45*

*Valor do Adicional – R\$ 5,45 + 50% = R\$ 8,17*

*Valor das Horas Extras Noturnas - R\$ 8,17 x 30 = R\$ 245,10*

*Total – R\$ 1.000,00 + R\$ 245,10 = R\$ 1.245,10*



## III.6 - Salário *'in Natura'* ou utilidade

O art. 458 da CLT dispõe:

"Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas".





## III.6 - Salário *'in Natura'* ou utilidade

Ressalte-se que de acordo com o § 2º do art. 458 da CLT, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

- a) vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para prestação do serviço;
- b) educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
- c) transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
- d) assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
- e) seguros de vida e de acidentes pessoais.

## III.6 - Salário *'in Natura'* ou utilidade

Nos termos do §3º do art. 458 da CLT a habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20 % (vinte por cento) do salário contratual.

Para o trabalhador rural, o artigo 9º da Lei nº 5.889/73 estabelece que os descontos do salário utilidade terão como base o salário mínimo, sendo limitado em 20% pela ocupação de moradia e de 25% pelo fornecimento de alimentação, atendidos os preços vigentes na região.

Portanto, a lei não proíbe o pagamento do salário utilidade, mas limita este pagamento conforme demonstrado acima. Tais valores, deverão ser expressos em recibo de pagamento bem como sofrerão todas as incidências trabalhistas e previdenciárias.



## III.6 - Salário *'in Natura'* ou utilidade

O Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou a respeito do assunto, editando a Súmula nº 367 que dispõe:

**“Nº 367 UTILIDADES 'IN NATURA'. HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO.**

I - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares. (ex-OJs nº 131 - Inserida em 20.04.1998 e ratificada pelo Tribunal Pleno em 07.12.2000 e nº 246 - Inserida em 20.06.2001)

II - O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde. (ex-OJ nº 24 - Inserida em 29.03.1996)”





## III.7 - Horas “*in itinere*”

Na hipótese em que o local de trabalho seja de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e a empresa o forneça, o tempo despendido pelo empregado, tanto na ida quanto na volta, será computado na jornada de trabalho - CLT, art. 58 , § 2º, na redação dada pela Lei nº 10.243/2001.

Sendo parte do trajeto percorrido em transporte da empresa e parte em transporte público regular, as horas a serem computadas limitar-se-ão às despendidas no trecho não alcançado pelo transporte público.

Por outro lado, a mera insuficiência de transporte público não ensejará o cômputo do tempo de percurso na jornada de trabalho.

## III.8 - Gorjeta

- É a remuneração que o empregado recebe de terceiros, isto é, de clientes.
- Esclarecemos que os estabelecimentos que adotam este tipo de pagamento são bares, hotéis, motéis, restaurantes, lanchonetes etc.
- A gorjeta pode ser espontânea ou compulsória.
- A gorjeta espontânea é a importância dada pelo cliente diretamente ao empregado.
- A gorjeta compulsória é aquela importância cobrada pela empresa, do cliente, como adicional na nota de despesa.



## III.8 - Gorjeta

Para fins de integração na remuneração do empregado e recolhimento dos encargos sociais, o valor da gorjeta compulsória é o "quantum" determinado nas notas, rateado entre os empregados. Se espontânea, obedece ao valor constante da tabela estimativa.

Os sindicatos das categorias profissionais, por dificuldade em estipular o total percebido pelo empregado a título de gorjeta espontânea, têm determinado valores estimativos através de acordo, convenção ou dissídio coletivo.

A cobrança compulsória da taxa de serviço pela empresa a exclui da aplicação da tabela estimativa, salvo se esta for superior à importância ganha pelo empregado no rateio.



## III.9 - Salário-substituição

A legislação trabalhista não contém nenhum dispositivo que estabeleça a necessidade de pagar ao empregado substituto a mesma remuneração do empregado substituído.







## III.9 - Salário-substituição

Entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da súmula a seguir reproduzida, consubstanciou o seu entendimento acerca do tema:

Súmula TST nº 159

"Substituição de caráter não eventual e vacância do cargo.

I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor."

## III.10 - Descontos

A CLT em seu art. 462 proíbe o empregador de efetuar descontos nos salários dos empregados, exceto em relação aos descontos relativos a adiantamentos, dispositivos de lei (INSS, IR etc.), ou os decorrentes de contrato coletivo.

Na hipótese de dano causado pelo empregado, o desconto respectivo somente será possível se esta hipótese estiver acordada entre as partes ou em caso de dolo deste (intenção de causar o prejuízo, devidamente comprovada). Portanto, se o dano causado por empregado resultar da prática de ato doloso, ou seja, de ato praticado com o intuito deliberado de prejudicar o empregador, é lícito o desconto, ainda que não previsto contratualmente.



## III.10 - Descontos

Podem ser descontados, ainda, os adiantamentos de salário concedidos ao empregado, observando-se, contudo, que, na hipótese de rescisão contratual, qualquer compensação no pagamento não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.



## III.10 - Descontos

Não obstante o referido exposto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da Súmula TST nº 342, dispõe que:

“Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo- associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico”.



## III.10 - Descontos

A Orientação Jurisprudencial no 160 do TST determina que: “É inválida a presunção de vício de consentimento resultante do fato de ter o empregado anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão. É de se exigir demonstração concreta do vício de vontade”.

Com base na mencionada Súmula nº 342, tanto a doutrina como a jurisprudência têm admitido a validade de outros descontos nos salários, desde que previamente autorizados pelos trabalhadores, como, por exemplo, pagamento de compras efetuadas em farmácias e supermercados que mantenham convênio com as empresas empregadoras etc.



## III.10 - Descontos

Além dos descontos citados anteriormente, há a possibilidade de se efetuar o desconto em decorrência do empréstimo consignado. Referido empréstimo se dá ente o trabalhador e a instituição financeira de sua escolha, e a empresa fica responsável pelo desconto das parcelas em folha de pagamento.



## III.11 - Encargos sociais

### ■ Contribuição previdenciária

Incide o INSS, observadas as alíquotas de 8%, 9% ou 11%, conforme o valor e teto máximo mensal.

Para determinação da alíquota de desconto, obedecido ao teto de salário-de-contribuição, somam-se todas as importâncias recebidas durante o mês.



## III.11 - Encargos sociais

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS
até 965,67	8,00%
de 965,68 até 1.609,45	9,00%
de 1.609,46 até 3.218,90	11,00%





## III.11 - Encargos sociais

### ■ Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

Deposita-se a importância relativa a 8% de FGTS, calculada sobre o valor do salário do mês.



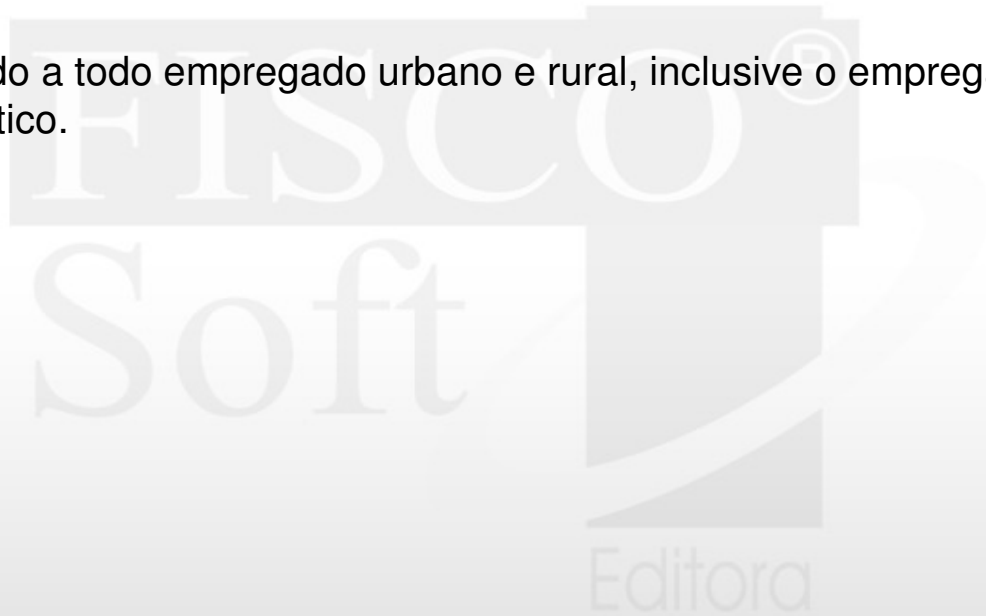
## IV - Repouso semanal remunerado

- 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.



## IV.1 - Direito

- É devido a todo empregado urbano e rural, inclusive o empregado doméstico.



## IV.2 - Perda do direito

- O empregado terá direito à remuneração do RSR, quando o seu horário de trabalho for integralmente cumprido, sem faltas, atrasos ou saídas durante o expediente, desde que tenham ocorrido com motivo justificado ou abonado pelo empregador.





## IV.2 - Perda do direito

As ausências abaixo estão previstas na CLT, art. 473 e não prejudicam a remuneração do RSR:

- a) até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente (pais, avós etc.), descendente (filhos, netos etc.), irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), vivia sob sua dependência econômica;
- b) até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento;
- c) por 5 dias, enquanto não for fixado outro prazo em lei, como licença-paternidade;
- d) por 1 dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) até 2 dias consecutivos ou não, para fins de alistamento eleitoral, nos termos da lei respectiva;

## IV.2 - Perda do direito

- f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na Lei nº 4.375/1964, art. 65 , "c";
- g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- h) durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto não criminoso e de adoção ou guarda judicial de criança, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;
- i) por paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;





## IV.2 - Perda do direito

- j) justificada pela empresa, assim entendida a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;
- l) durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido;
- m) no período de férias;
- n) pelo comparecimento para depor como testemunha, quando devidamente arrolado ou convocado;
- o) pelo comparecimento como parte à Justiça do Trabalho;



## IV.2 - Perda do direito

- p) no período de afastamento do serviço em razão de inquérito judicial para apuração de falta grave, julgado improcedente;
- q) pelo afastamento por doença ou acidente do trabalho, nos 15 primeiros dias pagos pela empresa mediante comprovação, observada a legislação previdenciária;
- r) pela convocação para o serviço eleitoral;
- s) por greve, desde que tenha havido acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho que disponha sobre a manutenção dos direitos trabalhistas aos grevistas durante a paralisação das atividades;
- t) no período de frequência em curso de aprendizagem;



## IV.2 - Perda do direito

- u) para o(a) professor(a), por 9 dias, em consequência de casamento ou falecimento de cônjuge, pai, mãe ou filho;
- v) pelo comparecimento como jurado no Tribunal do Júri;
- x) por licença remunerada;
- z) pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;



## IV.2 - Perda do direito

- aa) por atrasos decorrentes de acidentes de transportes, comprovados mediante atestado da empresa concessionária;
- bb) as ausências ao trabalho dos representantes dos trabalhadores em atividade, decorrentes das atuações do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), serão abonadas, computando-se como jornada efetivamente trabalhada para todos os fins e efeitos legais;
- cc) as ausências ao trabalho dos representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, decorrentes das atividades desse órgão, serão abonadas, computando-se como jornada efetivamente trabalhada para todos os fins e efeitos legais;



## IV.2 - Perda do direito

dd) nos períodos de afastamento do representante dos empregados quando convocado para atuar como conciliador nas Comissões de Conciliação Prévia, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade;

ee) as ausências ao trabalho dos que exercerem as funções de membro do Conselho Nacional do Desenvolvimento Urbano (CNDU) e dos Comitês Técnicos serão abonadas computando-se como jornada efetivamente trabalhada para todos os efeitos legais;

ff) por dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 6 consultas médicas e demais exames complementares durante a gravidez;



## IV.2 - Perda do direito

gg) pelo tempo que se fizer necessário quando tiver que comparecer a juízo;

hh) por outros motivos previstos em acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa do sindicato representativo da categoria profissional.



## IV.2 - Perda do direito

- **Mensalistas e quinzenalistas**

Há polêmica quanto ao desconto ou não do RSR dos empregados mensalistas e quinzenalistas quando faltam ao serviço sem justificativa legal, em virtude do disposto na, Lei nº 605/1949 , arts. 6º e 7º , § 2º.



## IV.2 - Perda do direito

### Horistas, diaristas e semanalistas

Ao horista, diarista e semanalista, o direito ao repouso semanal depende de o empregado trabalhar durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o horário de trabalho.

Cabe lembrar que, caso a empresa esteja adotando a conduta do não-desconto do RSR quando tais empregados não cumpram a jornada semanal integral, não poderá fazê-lo aos que já vinham sendo beneficiados com a medida, sob pena de argüição de nulidade dessa alteração por ofensa ao princípio da inalterabilidade das condições contratuais que impliquem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado.



## IV.3 - Trabalho aos domingos e feriados

O pagamento do trabalho realizado em dia de repouso será efetuado em dobro, salvo se for determinado outro dia de folga.

### **Exemplo:**

- salário mensal = R\$ 660,00
- salário-hora  $R\$ 660,00 : 220 \text{ horas} = R\$ 3,00$
- nº de horas trabalhadas no repouso = 7h20 horas
- valor em dobro das horas trabalhadas =  $(R\$ 3,00 \times 7,3333 \times 2 = R\$ 43,99)$
- Total a receber no mês = R\$ 703,99 (R\$ 660,00 + R\$ 43,99)



## IV.3 - Trabalho aos domingos e feriados

Segue outro exemplo:

Empregado contratado para jornada de 8 horas normais diárias é convocado para trabalhar no domingo. Supondo-se que seu salário mensal seja de R\$ 2.200,00; teremos:

- Salário mensal: R\$ 2.200,00
- Jornada de trabalho mensal: 220
- Salário-hora: R\$ 10,00 (R\$ 2.200,00 ÷ 220)
- Remuneração do DSR: R\$ 160,00 (R\$ 10,00 x 8 h x 2)
- Total a receber no mês: R\$ 2.360,00 (R\$ R\$ 2.200,00 + R\$ 160,00)





## IV.4 - Remuneração

### ❑ Mensalistas e quinzenalistas

A remuneração do repouso para os empregados mensalistas e quinzenalistas já está incluída na remuneração mensal.



## IV.4 - Remuneração

- Horistas, diaristas e semanistas

Para os contratados por semana, dia ou hora, a remuneração do repouso corresponde a um dia normal de trabalho. Sendo a jornada normal diária de trabalho variável, a remuneração corresponderá a 1/6 do total de horas trabalhadas durante a semana.



## IV.4 - Remuneração

### ❑ **Comissionistas**

Os comissionistas têm direito ao repouso calculado com base na comissão auferida. Para tanto, temos duas formas de cálculo:

- ❑ na semana, somam-se as comissões percebidas durante a semana e divide-se o resultado pelo número de dias úteis da respectiva semana;
- ❑ no mês, somam-se as comissões percebidas durante o mês, divide-se o resultado pelo número de dias úteis do mês e multiplica-se o resultado pelos números de domingos e feriados.



## IV.4 - Remuneração

- **Tarefa**

Aos empregados contratados por tarefa ou peça, a remuneração do repouso corresponde à divisão do salário relativo às tarefas ou peças executadas durante a semana, no horário normal de trabalho, pelo número de dias de serviço efetivamente trabalhados.



## IV.5 - Encargos sociais

- A remuneração dos dias de repouso obrigatório, tanto o do repouso semanal como aqueles correspondentes aos feriados, é parte integrante do salário e, portanto, sofrem incidências de INSS, FGTS.



## V - Férias

- Todo empregado fará jus a férias anuais, obedecendo à escala abaixo, que leva em consideração as faltas injustificadas do empregado nos 12 meses que constituem o período aquisitivo.





## V - Férias

Dias de descanso	Nº de faltas injustificadas
30	até 5 faltas
24	de 6 a 14 faltas
18	de 15 a 23 faltas
12	de 24 a 32 faltas
0	mais de 32 faltas

## V.1 - Remuneração

As férias serão ser pagas com base no salário da época em que foram concedidas.

Se, eventualmente, ocorrem reajustes salariais na empresa, com início de vigência durante as férias do empregado, este fará jus ao complemento do valor por ocasião da concessão.





## V.1 - Remuneração

**Salário por hora, com jornada variável:** apura-se a média aritmética do número de horas do período aquisitivo, aplicando-se o valor da remuneração à data da concessão.

**Salário por tarefa:** apura-se a média aritmética da produção, dentro do período aquisitivo, aplicando-se no resultado o valor da tarefa na data da concessão.

**Salário por comissão:** apura-se a média percebida pelo empregado, dentro dos 12 (doze) meses que antecedem a data da concessão das férias.



## V.1 - Remuneração

*Exemplo:*

*Salário do empregado – R\$ 1.000,00*

*Direito – 24 dias (faltou 7 dias no período aquisitivo)*

*Valor das Férias – R\$ 1.000,00 : 30 x 24 + 1/3 CF/88 = R\$ 800,00 +  
R\$ 266,66 = R\$ 1.066,66*



## V.1 - Remuneração

- **Adicionais**

Devem integrar o salário para efeito de pagamento das férias. Se, na época da concessão, o valor pago a título de adicional não for o mesmo do período aquisitivo, ou se os pagamentos não tiverem sido uniformes, deverá ser apurada a média duodecimal percebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais de reajustes salariais supervenientes.

O pagamento das férias e do abono, se for o caso, deverá ser feito até 2 (dois) dias antes de o empregado entrar em gozo de férias.

Os diversos adicionais expressos em legislação, por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso, são computados no salário que serve de base de cálculo da remuneração das férias, e também estão sujeitos ao adicional de 1/3 sobre a remuneração devida.



## V.1 - Remuneração

Exemplo:

- Nº de horas extras no período aquisitivo: 180
- Média Mensal: 15 ( $180 \div 12$ )
- Salário-hora: R\$ 6,00
- Valor de 1 hora extra = R\$ 9,00 (R\$ 6,00 x 1,5), onde 1,5 representa o adicional de 50% devido sobre a hora normal (art. 7º, XVI da CF/1988).
- Valor a ser integrado à base de cálculo das férias: R\$ 135,00 (R\$ 9,00 x 15)





## V.1 - Remuneração

- Destaca-se que, se no momento das férias o empregado não estiver recebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou o valor deste não tiver sido uniforme, computa-se a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.
- Na ocorrência de vários adicionais a serem calculados, efetua-se o referido cálculo separadamente para cada média.
- No caso de adicionais que não variam, como o de insalubridade e periculosidade, basta que se integre o valor vigente à época de concessão das férias, sem apurar qualquer média de importâncias anteriormente recebidas.

## V.1 - Remuneração

- **Abono pecuniário**

A CLT, em seu art. 143, prevê a possibilidade do empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

Para o empregado fazer jus a esse direito, deverá efetuar o requerimento até 15 dias antes de completar o período aquisitivo.

