



AASP

Associação dos Advogados
de São Paulo

CÁLCULOS TRABALHISTAS



AASP

Associação dos Advogados
de São Paulo

CÁLCULOS TRABALHISTAS

**Parte integrante do livro Tratado das Verbas Trabalhistas - Ed. LTr .
Autoria do Dr. Adilson Sanchez**

Dr. Adilson Sanchez

Advogado especializado em Direito do Trabalho e Previdenciário. Mestre em Direito. Professor Universitário (UNI-FMU e USJT). Coordenador do Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Previdenciário da Escola Superior de Advocacia – ESA e do centro de Extensão Universitária - CEU. Conferencista pela OAB/SP desde 1987. Autor das obras "Advocacia Previdenciária", ed. Atlas, "Tratado das Verbas Trabalhistas" ed. LTR, "O Diretor Executivo no Direito Brasileiro" – Forense Universitária, e "A Contribuição Social Ambiental" – Ed. Atlas.

1. ORIGEM DAS VERBAS TRABALHISTAS

A Convenção Coletiva de Trabalho, o Acordo Coletivo e a Sentença Normativa são instrumentos de negociação coletiva que implementam novas condições de trabalho e juntamente com o contrato de trabalho são fundamentais ao nosso estudo, principalmente porque uma infinidade de parcelas e direitos trabalhistas são criados por meio de negociação ou ajuste contratual, cuja observação é obrigatória, valendo lembrar que, no caso da norma coletiva, podem ser suprimidas se não mais negociadas (Súmula TST nº 277). A elaboração e cálculos deverá levar em conta eventual cláusula normativa.

2. NATUREZA DAS VERBAS TRABALHISTAS

Pois bem, deve-se identificar, determinar a natureza das verbas trabalhistas para o adequado tratamento a ser dispensado.

Considera-se salário a contraprestação dos serviços prestados. Diferencia-se salário de remuneração pelo fato desta compreender a paga direta e indireta (gorjetas e quebra de caixa), enquanto aquele refere-se apenas ao pagamento efetuado diretamente pelo empregador.



AASP

Associação dos Advogados
de São Paulo

Não se afasta ainda, a preocupação da possível incorporação no salário da verba suprimida ou pagamento de indenização correspondente.

Os adicionais ao salário (hora extra, adicional noturno, tempo de serviço, etc.), integram o salário enquanto percebidos habitualmente.

A determinação do adicional, portanto, decorre de disposição de lei, quando do exercício, pelo empregado, de atividade em condições especiais, ou, ainda, em virtude de norma interna da empresa.

Complexa mostra a questão da habitualidade, havendo as mais diferentes interpretações a respeito. Serve como orientação aquela emanada do Enunciado TST nº 291 em que se considera habitual o serviço prestado durante pelo menos um ano. Não obstante, o tema está longe de ser pacífico. Todavia, pertencemos a corrente que entende ser habitual o fato ocorrido por, pelo menos ou por todo o tempo do contrato se este durar menos de uma ano.

A supressão mencionada dos adicionais salariais é possível, ainda que unilateralmente efetuada, garantida, porém, indenização correspondente ou a incorporação de seu valor pelo salário, segundo defendemos.

Por outro lado, a supressão motivada, ou seja, ocorrida por extinção das condições que ensejam o pagamento do adicional, não gera dúvida quanto a possibilidade de ocorrência, sem necessidade de pagamento de indenização ou incorporação de seu valor ao salário.¹

Deve-se observar o critério mais próximo a permitir a integração pelo último valor recebido. Não é sem razão que o TST determinou a correção monetária das comissões para o cálculo das médias.

Assim, é consagrado o entendimento de que no caso de horas extras e adicional noturno a integração far-se-á pela média física, ou seja, de horas, multiplicadas pelo valor do salário hora vigente na data da integração.²

Quanto ao descanso semanal remunerado temos dois critérios aceitos pela doutrina e jurisprudência: 1/6 das horas na semana ou a adoção da

¹ TST Súmula nº 265 e 248

² TST - SDI, Ac. 2161/93, E-RR 25028/91.0, DJU de 17.09.93, pág. 19032



AASP

Associação dos Advogados
de São Paulo

fórmula: total das horas extras no mês, divididas pelos dias úteis e multiplicadas pelos repousos verificados, essa última mais apropriada.

Salariais são as parcelas que têm natureza alimentar, ou seja, que correspondem a paga pelos serviços prestados, de modo a aliviar o orçamento doméstico do trabalhador, permitindo o seu sustento e o de sua prole. São, verdadeiramente, contraprestações dos serviços.

Já as verbas indenizatórias visam recompor o patrimônio jurídico do trabalhador, não correspondendo a paga dos prêmios. Como o próprio nome indica, servem para o ressarcimento de determinada ocorrência que não a simples paga pelos serviços executados.

Cominatórias, por sua vez, são as prestações que denotam penalidade, infração cometida pelo sujeito do contrato.

Diferenciam-se as prestações assistenciais, pois decorrem de programas de assistência, como o nome sugere, e mesmo de benefícios previdenciários, num conceito de seguro social.

Por fim, reservamos aquelas inominadas, de origem estranha à classificação anterior ou simplesmente diferenciadas por desejo da lei, como é o caso da participação em lucros.

Uma ou outra natureza da verba satisfeita, levará a implicações pertinentes a integração ou incorporação no salário, possibilidade de supressão, incidência de contribuição previdenciária, fundo de garantia e imposto de renda.

**AASP**Associação dos Advogados
de São Paulo**Quadro Demonstrativo da Natureza das Verbas Trabalhistas**

| Salarial | Indenizatória | Cominatória | Assistência | Diversos |
|---|--|-----------------------------------|---|---|
| Repouso Semanal Remunerado | Ajuda de custo | Intervalo não concedido | Programa de Alimentação do Trabalhador | Abono pecuniário de férias até 20 dias |
| Abono pecuniário de férias superior a 20 dias | Aviso prévio indenizado | Multa do artigo 467 da CLT | Salário-família | Adicional de férias |
| Adicional de insalubridade | 13º salário indenizado | Multa por mora | Salário-maternidade | Participação nos lucros |
| Adicional noturno | Diárias | Multa normativa | Salário-paternidade | |
| Adicional de periculosidade | Diárias para viagem | Multa administrativa | Seguro-desemprego | |
| Adicional de periculosidade dos eletricitários | Férias indenizadas | | Vale-transporte | |
| Adicional de transferência | Indenização adicional | | Complemen- tação de auxílio-doença | |
| Aviso prévio trabalhado | Indenização por rescisão antecipada | | Vale-cultura | |
| comissões | Indenização por tempo de serviço | | | |
| 13º salário | Indenização por supressão | | | |
| férias | indenização de 40% do FGTS | | | |
| Gratificação habitual | Programa de Demissão Voluntária | | | |
| Horas extras | | | | |



AASP

Associação dos Advogados
de São Paulo

3. DA JORNADA DE TRABALHO

A duração normal da jornada de trabalho não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Assim, o empregado poderá trabalhar oito horas diárias, sem adicional, desde que não ultrapasse a jornada semanal de quarenta e quatro horas. Também poderá trabalhar 7h20 (sete horas e vinte minutos) diários, com descanso semanal.

Lembra-se que o tempo gasto pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador até o trabalho, e no seu retorno, em local de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, deverá ser computado na jornada de trabalho.

Da mesma forma, será computada na jornada, ensejando o pagamento de adicional por prorrogação das horas de trabalho o tempo à disposição ou sobreaviso.

Releva discutir a base de cálculo para apuração do salário-hora, uma vez definida a origem temporal do pagamento das horas de trabalho.

Adota-se o critério do salário mensal dividido pela jornada contratual. Dessa forma, a divisão far-se-á por 220 (duzentos e vinte) para quem trabalha no limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 180 (cento e oitenta) horas para quem trabalha em turnos ininterruptos de revezamento, ou jornada diária de 6 (seis) horas.

O trabalho executado em regime extraordinário deverá ser acrescido de um adicional de 50% (cinquenta por cento), pelo menos, calculado sobre o salário do empregado. No acordo de prorrogação de horas, individuais ou coletivo, deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, além do número das horas prorrogadas, o horário de trabalho e o prazo da vigência do acordo.

Durante a jornada de trabalho, o empregador deverá conceder ao empregado períodos para descanso ou alimentação, bem como para repouso entre jornadas de trabalho, não computadas na duração do trabalho.



AASP

Associação dos Advogados
de São Paulo

Nas jornadas de trabalho contínuas, com duração superior a 6 (seis) horas, será obrigatória a concessão de um período para descanso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, podendo este intervalo ser alterado em número de horas por acordo ou contrato coletivo de trabalho.

Nas jornadas inferiores a 6 (seis) horas, sempre que esta ultrapassar de 4 (quatro) horas, será obrigatória a concessão de um intervalo de 15 (quinze) minutos.

Entre duas jornadas de trabalho deverá haver um intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. Esse intervalo não se confunde com o repouso semanal de 24 (vinte e quatro) horas, isto é, um não é absorvido pelo outro, de forma que quando ocorre este último, o tempo é somado, totalizando 35 (trinta e cinco) horas consecutivas.

Não serão computados na jornada os minutos residuais (art. 58, § 1º, CLT).

O empregado demitido que cumpre aviso prévio trabalhado terá sua jornada reduzida em 2 (duas) horas diárias - não importando qual seja a jornada - ou, conforme opção do empregado, poderá trabalhar sem a redução acima mas com falta ao serviço por 7 (sete) dias corridos, sem prejuízo do salário.

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito a dois descansos especiais de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho. Não obstante, as empresas adotam a prática de permitir a entrada e saída da mulher no trabalho em uma hora, sem prejuízo do salário.

O regime de compensação de horas de trabalho permite aos empregados prestarem serviços além da carga horária normal, sem, entretanto, configurar prestação de serviços extraordinários. Esse regime é muito utilizado por empresas que não trabalham aos sábados, compensando o horário correspondente em outro dia da semana.



AASP

Associação dos Advogados
de São Paulo

A Constituição Federal permite jornada de trabalho máxima de 8 horas diárias, não excedentes a 44 horas semanais, possibilitando a compensação de horário.

Poderá haver compensação diária da jornada, desde que não ultrapasse a 10 horas de trabalho, bem como a jornada semanal fique limitada a 44 horas semanais.

Desde a edição da nova Súmula nº 85 do TST (Resolução TST nº 174, DJe de 27, 30 e 31 de maio de 2011), o “banco de horas” somente será admitido mediante acordo sindical, diretamente para esse fim ou pelo menos com prévia autorização em convenção coletiva de trabalho.

jornada normal

| SEG | TER | QUA | QUI | SEX | SÁB | DOM | TOTAL |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------------|
| 7H20 | 7H20 | 7H20 | 7H20 | 7H20 | 7H20 | -X- | 44 horas |

ou

jornada normal

| SEG | TER | QUA | QUI | SEX | SÁB | DOM | TOTAL |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------------|
| 8H | 8H | 8H | 8H | 8H | 4H | -X- | 44 horas |



AASP

Associação dos Advogados
de São Paulo

4. VERBAS TRABALHISTAS

4.1 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade tem regulamentação legal no artigo 192 da CLT e na Portaria MTE nº 3.214/78, Norma Regulamentadora nº 15 e corresponde a uma porcentagem, a ser paga juntamente com o salário, aos trabalhadores sujeitos a condições insalubres estabelecidas pelo Ministério do Trabalho.

Base: salário-mínimo – R\$ 880,00.

| | |
|------------|-------------|
| R\$ 88,00 | grau mínimo |
| R\$ 176,00 | grau médio |
| R\$ 352,00 | grau máximo |

4.2 ADICIONAL NOTURNO

Previsto no artigo 73 da CLT, o adicional noturno encerra complexa ficção jurídica, porque fixa a hora noturna reduzida, diferente do horário civil, tornando-se a verba mais difícil de compreensão e, por conseguinte, de se calcular e merecendo atenção redobrada.

Além da redução da hora noturna o legislador também conferiu direito ao acréscimo salarial. O trabalho noturno é o compreendido entre as 22h de um dia e 5h do dia seguinte, correspondendo, nesse intervalo, cada 52 minutos e 30 segundos a uma hora de trabalho.

O trabalho noturno assegura ao trabalhador a percepção de um adicional de 20% (vinte por cento) na área urbana, incidente sobre o valor de seu salário hora e será pago proporcionalmente ao tempo de trabalho no horário noturno, conforme do quadro adiante.



AASP

Associação dos Advogados
de São Paulo

$$\text{Sal. } 3.000,00 : 220 = 13,63 \text{ (salário hora)}$$

$$13,63 \times 20\% = 2,72 \text{ (adicional noturno)}$$

$$13,63 + 2,72 = 16,35 \text{ (salário hora noturno)}$$

$$16,35 \times 1.5 = 24,53 \text{ (hora extra noturna)}$$

Receberá no final do mês o salário de R\$ 3.000,00, mais o adicional noturno por uma hora no importe de R\$ 2,72 e mais uma hora extra no valor de R\$ 24,53, totalizando R\$ 3.027,25.

Há quem tenha simplificado esse cálculo com aplicação de fórmula bem interessante, adotando um índice direto para cálculo, correspondente a 1,3714, eliminando a apuração das horas reduzidas, como se vê em seguida.

22h|_____|5h

7h civis ou 8h trabalhistas

$$8 : 7 = 1,1428571 \times 20\% \text{ (adicional noturno)} = 1,3714$$

Assim, se o trabalhador prestou horas extras entre 22h às 5h, com intervalo de 1 hora, temos uma jornada de 6h (7h - 1h = 6h).

$$3.000,00 : 220 = 13,63 \times 37,14\% = 5,06 \times 6h = 30,38$$

A obtenção dos valores convertidos é simples. Utilizando-se 14,28571 que equivale percentualmente a redução da hora noturna, chegaremos exatamente ao resultado.

$$1h = 60m$$

$$60m \times 14,28571\% = \underline{8,571426m}$$

Ocorre que 571426 é fração de minuto, devendo ser convertido pela sua aplicação percentual sobre 60m.

$$60m \times 57,1426\% = \underline{34,28556}$$

Resultado final de 1h8m34s.



AASP

Associação dos Advogados
de São Paulo

4.3 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O adicional de periculosidade corresponde a uma parcela a ser paga juntamente com o salário aos trabalhadores sujeitos a condições de risco à vida.

Dispõe o artigo 193 "caput" da CLT que *são consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aqueles que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.*

A Lei nº 12.740 (DOU de 10.12.2012, pág. 01) alterando o conceito, definiu que "são consideradas atividades ou operações perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a **1.** Inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; **2.** Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial". Também se inseriu o motociclista entre os titulares do direito ao adicional.

Salário: R\$ 3.000,00

$$3.000,00 \times 30\% = \underline{900,00}$$

Salário: R\$ 3.000,00 e 20 horas extras.

$$3.000,00 \times 1.3 = 3.900,00 : 220 = 17,72 \times 1.5 = 26,59 \times 20 = 531,81$$

Resultado: R\$ 3.000,00 (salário) + R\$ 900,00 (adicional de periculosidade) + 531,81 (horas extras) – TOTAL DE R\$ 4.431,81.

4.4 AVISO PRÉVIO

Garantiu o legislador constituinte aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei (art. 7º, XXI, CF/88). Deve-se acrescentar 3 (três) dias por ano de serviço, totalizando o máximo de 60 (sessenta) dias.



AASP

Associação dos Advogados
de São Paulo

O valor do aviso prévio será correspondente ao valor do salário acrescido dos adicionais habitualmente percebidos, como adicional de horas extras, noturno, etc., excetuada a gratificação semestral.³

Caso o empregado perceba salário variável, far-se-á a média dos 12 últimos meses, ou dos meses de trabalho, se inferiores a 12, sempre lembrando que as convenções coletivas podem prever condições melhores.

O aviso prévio, seja ele indenizado ou trabalhado, integra o tempo de serviço do empregado, exceto na hipótese de auto-demissão, sem o devido cumprimento, computando-se no pagamento das verbas rescisórias.

Exemplo: Salário de R\$ 3.000,00

| |
|--|
| Salário nominal: 3.0000,00 – aviso prévio indenizado (de 30 dias) = 3.000,00 |
|--|

4.5 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O 13º salário foi instituído pela Lei nº 4.090/62, regulamentada pelo Decreto nº 57.155/65. Por sua vez, a Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, VIII, garantiu, dentre os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, o 13º salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria, também assegurado aos trabalhadores avulsos e domésticos (XXXIV, § único do mesmo artigo). O pagamento é efetuado em duas parcelas.

- 1ª Parcela paga no mês de novembro. Salário de R\$ 3.000,00

| |
|---------------------------------------|
| $3.000,00 : 2 = \underline{1.500,00}$ |
|---------------------------------------|

- 2ª Parcela. Salário de R\$ 3.000,00

³ Súmula TST nº 253



AASP

Associação dos Advogados
de São Paulo

$$3.000,00 - 1.500,00 (1^a \text{ parcela}) = \underline{1.500,00}$$

Na hipótese de o salário ter incorporado reajuste salarial, passando a 3.300,00, teremos:

$$3.300,00 - 1.500,00 (1^a \text{ parcela}) = \underline{1.800,00}$$

4.6 FÉRIAS

Conforme o artigo 129 da CLT, todo trabalhador terá direito, anualmente, ao gozo de um período de férias sem prejuízo da remuneração. Constitui origem do abono pecuniário a conversão do período de férias a que faz jus o empregado, até o máximo de 1/3, requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo de férias, de modo a propiciar não só o descanso para recuperação da capacidade de trabalho, como uma remuneração adicional para o descanso.

Direito a férias de 30 dias - R\$ 3.000,00 (base de cálculo)

$$3.000,00 : 3 = \underline{1.000,00} \text{ ou } 30 \text{ dias} : 3 = \underline{10 \text{ dias}}$$

Valor do Abono - R\$ 1.000,00.

4.7 HORAS EXTRAS

A Constituição da República (art. 7º, XIII) delimitou a duração normal de trabalho em 8 horas diárias e 44 horas semanais, permitindo a prorrogação, por motivo de compensação de horas, vista na parte referente a jornada de trabalho, bem como para realização de horas extras.



AASP

Associação dos Advogados
de São Paulo

Corresponde a hora extra ao pagamento da hora trabalhada, não prevista em contrato, com acréscimo de 50%. Temos, pois, a hora, produto da divisão do salário mensal pela jornada contratual e mais o adicional, diferentemente do adicional noturno, cuja hora está compreendida no salário fixado em contrato, restando o pagamento do adicional, unicamente.

| <i>Verba a Refletir</i> | <i>Média / Base</i> |
|-------------------------------------|---|
| aviso prévio indenizado | 12 últimos meses |
| 13º salário | ano civil |
| férias | período aquisitivo |
| indenização adicional | 12 últimos meses |
| indenização por rescisão antecipada | período contratual até 12 meses |
| indenização por tempo de serviço | 12 últimos meses |
| multa por mora | 12 últimos meses |
| repouso semanal remunerado | total das horas extras no mês, divididas pelos dias úteis e multiplicadas pelos descansos e feriados |
| salário-maternidade | 12 últimos meses, dividido por 30 e multiplicado pelos dias de licença |

a) Salário de R\$ 3.000,00. Jornada de 220 horas. Adicional de 50%.

$$3.000,00 : 220 \times 1,50 = \underline{20,45}$$

b) Salário de R\$ 3.000,00. Jornada de 220 horas. Adicional de 50%. 20 horas extras prestadas no mês com 25 dias úteis e 6 descansos.

Horas Extras

$$3.000,00 : 220 \times 1,50 \times 20 = \underline{409,09}$$

Reflexos no DSR



AASP

Associação dos Advogados
de São Paulo

$$409,09 : 25 \times 6 = \underline{98,18}$$

c) Supressão de horas extras, no mês de julho. Trabalhou em regime de prorrogação por 8 anos e 7 meses. Salário de R\$ 3.000,00. Apuração da média

| <i>Mês</i> | <i>Horas Extras</i> |
|------------|---------------------|
| Junho | 10 |
| Maio | 15 |
| Abril | 5 |
| Março | 20 |
| Fevereiro | 10 |
| Janeiro | 15 |
| Dezembro | 20 |
| Novembro | 5 |
| Outubro | 5 |
| Setembro | 5 |
| Agosto | 5 |
| Julho | 5 |
| TOTAL | 120 |

Média de Horas

$$120 : 12 = \underline{10}$$

Cálculo da Indenização

$$3.000,00 : 220 = 13,63 \times 1,5 = 20,45 \times 10 = 204,50 \times 9 = \underline{1.840,50}$$



AASP

Associação dos Advogados
de São Paulo

5. FOLHA DE PAGAMENTOS

1. Salário-Mínimo

| | |
|------------|---------|
| R\$ 880,00 | Mensal |
| R\$ 29,33 | diário |
| R\$ 4,00 | horário |

2. Teto de Contribuição

O “teto” de contribuição previdenciária e de benefícios passou a R\$ **5.189,82** (cinco mil, cento e oitenta e nove reais e oitenta e dois centavos).

3. Tabela de Contribuição do INSS de empregados, domésticos e avulsos

| Salário de contribuição | Alíquota |
|---------------------------------|-----------------|
| Até 1.556,94 | 8% |
| de 1.556,95 até 2.594,92 | 9% |
| de 2.594,93 até 5.189,82 | 11% |

Obs.: 1) a alíquota do empregador doméstico é de 8,8% (oito inteiros e oito de por cento) conforme a Lei Complementar nº 150/2015.

4. Salário-Família

O valor do salário-família passou a R\$ **41,37**, devido apenas a quem percebe remuneração mensal não superior a R\$ **806,80**. Será de R\$ **29,16** para remuneração mensal superior a R\$ **806,80** e igual ou inferior a R\$ **1.212,64**.

5. Tabela do Imposto de Renda

| BASE DE CÁLCULO R\$ | ALÍQUOTA | PARCELA A DEDUZIR R\$ |
|--------------------------------|-----------------|----------------------------------|
| até 1.903,98 | isento | -X- |
| 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 |

Deduções: a) o valor da pensão alimentícia; b) a quantia de **R\$ 189,59**, por dependente; c) as contribuições previdenciárias; d) o valor de R\$ 1.903,98 correspondente à parcela isenta dos rendimentos provenientes de aposentadoria e pensão, para quem tenha 65 anos.