

Cálculo Trabalhista



São direitos assegurados aos trabalhado

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV - 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;
- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

São direitos assegurados aos trabalhado

- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- XIII - 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;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;



São direitos assegurados aos trabalhado

- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;



Salário

SALÁRIO VS REMUNERAÇÃO



SALÁRIO VS REMUNERAÇÃO

- De acordo com Maurício Godinho Delgado, Salário pode ser conceituado como o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência da relação de emprego
- Não é parcela contraprestativa necessariamente do trabalho prestado pelo empregado. Ela é contraprestativa da existência do contrato. Isto significa que o salário pode continuar a ser pago pelo empregador em situações de inoccorrência de efetiva prestação laboral (ex: férias, de licenças médicas, feriado e DSR)



SALÁRIO VS REMUNERAÇÃO

- Já a Remuneração é a soma do salário contratualmente estipulado (mensal, por hora, por tarefa etc.) com outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagem entre outras.



FORMAS DE PAGAMENTO

Nosso ordenamento jurídico permite três tipos de sistema de pagamento de salário:

- Por Unidade de Tempo;
- Por Produção; e
- Por Tarefa



FORMAS DE PAGAMENTO

○ **Unidade de Tempo**

Salário por tempo, é aquele pago em função do tempo que o trabalho foi prestado ou o empregado permaneceu à disposição do empregador.

Neste sistema, não se leva em conta o resultado do trabalho, isto é, não é necessário que se tenha produção. O empregado ganha pelo tempo que ficou a disposição do empregador.

Dentro deste sistema, o empregado pode receber seu pagamento das seguintes formas: por mês; por quinzena; por semana; por dia; e, por hora trabalhada.



FORMAS DE PAGAMENTO

○ Produção

Salário por produção é aquele calculado com base no número de unidades produzidas pelo empregado. Calcula-se apenas o resultado obtido no período trabalhado, sem considerar o tempo gasto. É o caso do pagamento por comissão ou por unidade produzida.

No pagamento por produção, é possível que o salário seja fixado exclusivamente por produção, desde que esteja assegurado o pagamento do salário mínimo (ou Piso da Categoria) ao final do mês, como exige a Constituição Federal. Quanto mais produzir, maior vai ser seu ganho ao final do mês.



FORMAS DE PAGAMENTO

- **Tarefa**

O pagamento por tarefa, é uma mescla dos dois sistemas vistos anteriormente. Salário por tarefa é aquele pago com base na produção do empregado, mas, pela economia de tempo há uma vantagem.

O empregado ganha um acréscimo no preço da tarefa ou é dispensado, quando cumpre as tarefas do dia, do restante da jornada.



PRAZO DE PAGAMENTO

- O pagamento do salário mensal deve ser efetuado até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, salvo critério mais favorável previsto e documento coletivo de trabalho da respectiva categoria profissional.
- A contagem dos dias, para efeito de determinar o prazo de pagamento dos salários, deve ser considerado o sábado, excluindo o domingo e feriados, inclusive o municipal.
- A demora do pagamento (mora salarial) pode dar causa à rescisão indireta do contrato de trabalho, pelo empregado, e configurar infração penal.



ADICIONAL NOTURNO



Adicional Noturno

- A CLT preceitua no art. 73, § 2º que o horário noturno é aquele praticado entre as 22:00 horas e 05:00 horas (para trabalhadores urbanos), porém a legislação, entendendo haver um desgaste maior do organismo humano, criou algumas variantes em relação à hora diurna.
- A exemplo dessas variantes surge o seguinte quadro:

Período	Tempo	Redução	Tempo Efetivo
Das 22:00 às 23:00	01:00	7 min e 30 seg	52 min e 30 seg
Das 23:00 às 23:00	01:00	7 min e 30 seg	52 min e 30 seg
Das 00:00 às 01:00	01:00	7 min e 30 seg	52 min e 30 seg
Das 01:00 às 02:00	01:00	7 min e 30 seg	52 min e 30 seg
Das 02:00 às 03:00	01:00	7 min e 30 seg	52 min e 30 seg
Das 03:00 às 04:00	01:00	7 min e 30 seg	52 min e 30 seg
Das 04:00 às 05:00	01:00	7 min e 30 seg	52 min e 30 seg
Total	07:00	52 min e 30 seg	

- Destarte, o empregado trabalha 7 horas, mas recebe por 8 horas para todos os fins legais. Foi uma forma encontrada pelo legislador para repor o desgaste biológico que enfrenta quem trabalha à noite, sendo considerada um período penoso de trabalho.



Como exemplo prático, vamos considerar as seguintes informações:

- Suponhamos que o empregado receba um Salário Mensal de R\$ 900,00 para uma Carga Horária de 220 h
- Por 20 dias do mês, exerceu 4 horas noturnas;
- O Adicional Noturno por força de lei é de 20% da hora diurna
- Desta forma, temos 80 horas noturnas (20 dias x 4 h);
- Aplicando a redução ficta da hora noturna, temos:

$80 \text{ h} \div 52,5 \times 60 \text{ min} = 91,4285 \text{ horas noturnas reduzidas}$

Ou seja, se 52 min e 30 seg = 1 hora noturna reduzida; Então
 $4.800 \text{ minutos} (80 \text{ h} \times 60 \text{ min}) = 91,4285 \text{ horas reduzidas}$



Segue o passo-a-passo do cálculo das horas noturnas:

- R\$ 900,00 (Salário Base) ÷ 220 (jornada mensal) = **R\$ 4,09 (Salário Hora)**;
- Aplica-se o Adicional Noturno... R\$ 4,09 (Salário Hora) x 20% = R\$ 0,82

Então por cada hora noturna, o empregado tem um adicional de R\$ 0,82

- Multiplica-se pelo quantitativo de horas.... R\$ 0,82 x 91,4285 = **R\$ 74,97 (Valor a pagar)**

Segue uma fórmula para simplificação dos cálculos

- Ad. Noturno = Salário Hora x **0,20** x Qtde Hora Noturna Reduzida
- **Fator 1,1428**



HORAS EXTRAS



Horas Extras

- A legislação trabalhista vigente estabelece que a duração normal do trabalho, salvo os casos especiais, é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, no máximo.
- Todavia, poderá a jornada diária de trabalho dos empregados maiores ser acrescida de horas suplementares, em número não excedentes a duas, no máximo, para efeito de serviço extraordinário, mediante acordo individual, acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa. Excepcionalmente, ocorrendo necessidade imperiosa, poderá ser prorrogada além do limite legalmente permitido.
- Consideram-se extras as horas trabalhadas diariamente além da jornada legal ou contratual.



- A remuneração do serviço extraordinário, desde a promulgação da Constituição Federal/1988, que deverá constar, obrigatoriamente, do acordo, convenção ou sentença normativa, será, **no mínimo, 50% (cinquenta por cento)** superior à da hora normal.
- Quando o serviço extraordinário for prestado aos domingos e/ou feriados, a remuneração será, no mínimo, o dobro da hora normal.
- Súmula TST nº 146. ***Trabalho em Domingos e Feriados, não compensados.*** O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.



Hora Extra – Comissionista

- As horas extras de empregados denominados “comissionistas mistos”, que recebam à base de comissões e verbas fixas, devem ser calculadas da seguinte forma:
 - sobre a parte **fixa** do salário as respectivas horas extras e mais o adicional legal
 - quanto à parte **variável** somente o adicional de 50%. Aplicabilidade parcial da Súmula 340/TST. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. Processo: RR - 1629/2005-033-01-40.0 Data de Julgamento: 17/06/2009, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 26/06/2009.
- ***Enunciado TST nº 340*** - *O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.*



Hora Extra – Comissionista

Segue um exemplo prático, considerando os seguintes dados:

- 1. Considerando o mês de janeiro/2015, com 26 dias úteis e 5 dias destinados a repouso semanal (domingos e feriados);
- 2. Considerando que o empregado, em horário normal e extraordinário, auferiu comissões no mês na quantia de R\$ 1.280,00;
- 3. Considerando que a jornada normal de trabalho de 7hs 20min (7,333333 horas centesimais) por dia de segunda-feira a sábado. Logo em 26 dias úteis (de segunda a sábado), laborou 190hs 40min (190,67 horas centesimais);
- 4. Cumpriu 2 (duas) horas extraordinárias todos os dias no mês, sendo 26 dias, logo totalizou 52 horas extras;
- 5. A jornada normal de trabalho (190hs 40min) e a jornada extraordinária (52hs) totalizaram em 242hs e 40min (242,67 em horas centesimais).



Hora Extra – Comissionista

Segue o passo-a-passo dos cálculos:

- R\$ 1.280,00 (Comissões do mês) ÷ 242,67 (horas trabalhadas normais e extraordinárias no mês) = **R\$ 5,27 (Comissões Hora)**;
- > R\$ 5,27 (Comissões Hora) x 50% (adicional horas extras) = R\$ 2,64 (valor unitário do adicional de horas extras);
- > R\$ 2,64 (valor unitário do adicional de horas extras) x 52 (quantidade. horas extras no mês) = **R\$ 137,28 (valor a pagar)**;

Segue uma fórmula para simplificação dos cálculos

- Valor da H.E. = Comissão Hora x **0,50** x Qtde HE



Hora Extra Noturna

- A hora extra noturna se difere da hora extra diurna, *primeiro* pelo horário em que é realizada: se o empregado realizar extras dentro do horário das 22:00 às 5:00 da manhã, a hora extra é noturna; fora deste horário é diurna. *Segundo* pelo acréscimo: se for hora extra diurna o adicional é de 50%; se for hora extra noturna, o adicional é de 50% mais 20% de adicional
- Quando o trabalho normal é realizado em horário noturno, recebe o empregado o pagamento das horas de trabalho normal a título de salário e mais 20% das horas noturnas sob o título de adicional noturno. Quando o trabalho realizado é fora do horário normal, se estas horas forem noturnas, devem ser pagas sob o título de Hora Extra Noturna (hora trabalhada + adicional de 50% de hora extra + os 20% do adicional noturno).



Hora Extra Noturna

- Suponhamos que o empregado encerraria a sua jornada de trabalho às 20 h, mas estendeu seu horário até as 24 h.
- Suponhamos que receba um Salário Mensal de R\$ 900,00 para uma Carga Horária de 220 h.
- Considerando que a Hora Noturna se inicia a partir das 22 h, temos 2 horas extras diurnas (das 20 às 22 h) e outras 2 horas extras noturnas (das 22 às 24h)
- Aplicando a redução ficta da jornada noturna, temos: $2 \text{ h} \div 52,5 \times 60 = 2,2857 \text{ horas}$



Hora Extra Noturna

Segue o passo-a-passo do cálculo das horas extras noturnas:

- R\$ 900,00 (Salário Base) ÷ 220 (jornada mensal) = **R\$ 4,09 (Salário Hora)**;
- Devemos acrescentar o A.N... R\$ 4,09 (Salário Hora) + 20% de R\$ 4,09

$$\text{R\$ 4,09} + \text{R\$ 0,82} = \text{R\$ 4,91}$$

- Devemos acrescentar o percentual da hora extra.... R\$ 4,91 + 50% de R\$ 4,91

$$\text{R\$ 4,91} + \text{R\$ 2,45} = \text{R\$ 7,36 (Valor da Hora Extra Noturna)}$$

- R\$ 7,36 (Vlr Hora Extra Noturna) x 2,2857 (Qtde Horas Extra Noturna Reduzida) = **R\$ 16,82 (Valor a pagar)**

Segue uma fórmula para simplificação dos cálculos

- Valor da H.E. = Salário Hora **x 1,5 x 1,2 x** Qtde HE reduzida



DESCANSO SEMANAL REMUNERADO



Descanso Semanal Remunerado

O Descanso Semanal Remunerado tem sua previsão legal sustentada no

- art. 1º a Lei nº 605/1949 *"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"*.
- No art. 7º, inciso XV da CF/88 *"repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos"*.
- Na CLT, art. 67 *"Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte"*



- As horas extras aumenta a jornada de trabalho, e por consequência, reflete no pagamento no dia do descanso, que normalmente recai num domingo e feriado. Quando uma empresa concede, além do domingo, o sábado para descanso, tal dia não está contemplado pela lei para descontos, podendo ser interpretado como licença remunerada, pois é uma faculdade da empresa ou imposto por lei (em algumas profissões)
- Quando um empregado ganha, por exemplo, um salário de R\$ 900,00 e trabalha 220 horas por mês, ele recebe o descanso incluso neste valor, sendo que 26 dias são os dias úteis e 04 dias os domingos.
- Se o empregado, por exemplo, trabalha 10 horas a mais da sua jornada como horas extras, logo ele trabalhará 230 horas no mês, e deve receber esse excedente também no domingo e feriado.
- A justiça exige do empregador esse cálculo – *Súmula TST nº 172 – Repouso Remunerado – Horas Extras – Cálculo - Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas.*



Como calcular o Descanso Semanal Remunerado – Horas Extras (Comissionista)

- Considerando o mês de Janeiro/2015, com 26 dias úteis e 5 dias destinados a repouso semanal (domingos e feriados)
- Considerando que o empregado recebeu a título de Horas Extra, o valor de R\$ 137,28, temos o seguinte cálculo
 - $\text{R\$ } 137,28 / 26 \text{ (dias úteis)} \times 5 \text{ (dias remunerados)} = \text{R\$ } 26,40 \text{ (Valor a pagar)}$

Nome da rubrica: DSR s/ Horas Extras Comissões

Segue uma fórmula para simplificação dos cálculos

- $\text{DSR} = \text{Vlr da Hora Extra} / \text{DU} \times \text{DR}$

Onde DU = Dias Úteis e DR = Dias Remunerados



Como calcular o Descanso Semanal Remunerado – Horas Extras Noturna

- Considerando o mês de Janeiro/2015, com 26 dias úteis e 5 dias destinados a repouso semanal (domingos e feriados)
- Considerando que o empregado recebeu a título de Horas Extra Noturna, o valor de R\$ 16,82, temos o seguinte cálculo
 - $\text{R\$ } 16,82 / 26 \text{ (dias úteis)} \times 5 \text{ (dias remunerados)} = \text{R\$ } 3,23 \text{ (Valor a pagar)}$

Nome da rubrica: DSR s/ Horas Extras Noturnas

Segue uma fórmula para simplificação dos cálculos

- $\text{DSR} = \text{Vlr da Hora Extra Noturna} / \text{DU} \times \text{DR}$

Onde DU = Dias Úteis e DR = Dias Remunerados



Como calcular o Descanso Semanal Remunerado – Comissão

- Considerando o mês de Janeiro/2015, com 26 dias úteis e 5 dias destinados a repouso semanal (domingos e feriados)
- Considerando que o empregado recebeu Comissões no mês na quantia de R\$ 1.280,00, temos o seguinte cálculo
 - $\text{R\$ } 1.280,00 / 26 \text{ (dias úteis)} \times 5 \text{ (dias remunerados)} = \text{R\$ } 246,15 \text{ (Valor a pagar)}$

Nome da rubrica: DSR s/ Comissões

Segue uma fórmula para simplificação dos cálculos

- $\text{DSR} = \text{Vlr da Comissão} / \text{DU} \times \text{DR}$

Onde DU = Dias Úteis e DR = Dias Remunerados



FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS



Férias Individuais

- Férias é o período de descanso anual, que deve ser concedido ao empregado após o exercício de atividades por um ano, ou seja, por um período de 12 meses, período este denominado "**aquisitivo**".
- As férias devem ser concedidas dentro dos 12 meses subsequentes à aquisição do direito, período este chamado de "**concessivo**".]
- Para o cálculo dos dias de férias são consideradas as faltas injustificadas, quando houver, dentro do Período Aquisitivo.
- Observe a tabelas de redução de dias de gozo de férias, para o empregado que trabalha em tempo integral (de 25 a 44 horas semanais).



Dias de férias	Nº 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	Acima de 32 faltas

- O empregado que capitalizar acima de 32 faltas injustificadas, dentro do mesmo Período Aquisitivo, perderá o direito aos dias de férias
- Outros motivos poderão ensejar a perda do direito às férias, de acordo com o art. 133 da CLT, devendo o empregador desta forma anotar em CTPS o início de um novo período aquisitivo



- A legislação considera trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais. No regime de tempo parcial, os empregados têm seu período de férias fixado da seguinte forma:

Jornada de Trabalho (Semanal)	Dias de férias
Mais de 22 até 25 horas	18
Mais de 20 até 22 horas	16
Mais de 15 até 20 horas	14
Mais de 10 até 15 horas	12
Mais de 5 até 10 horas	10
Igual ou Inferior a 5 h	8

- O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.



- Férias coletivas são aquelas concedidas a todos os empregados ou de determinados estabelecimentos ou setores de uma empresa
- Poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos
- Para a concessão de férias coletivas, o empregador deverá observar os critérios declarados a seguir.
 - a) Delegacia Regional do Trabalho (DRT) - a empresa que desejar conceder férias coletivas aos seus empregados deverá, comunicar, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, ao órgão local do Ministério do Trabalho (DRT) as datas de início e fim das férias e informar precisamente quais os estabelecimentos ou setores abrangidos por essa medida;
 - b) sindicato de classe - compete ao empregador enviar, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, ao sindicato de classe da respectiva categoria profissional, cópia da comunicação feita à DRT;
 - c) empregados - no prazo de 15 (quinze) dias antes do início das férias coletivas, a empresa deverá afixar aviso nos locais de trabalho que informe aos empregados sobre a adoção do regime.



Férias coletivas são aquelas concedidas a todos os empregados ou de determinados estabelecimentos ou setores de uma empresa

- Poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos
- Para a concessão de férias coletivas, o empregador deverá observar os critérios declarados a seguir.
 - a) Delegacia Regional do Trabalho (DRT) - a empresa que desejar conceder férias coletivas aos seus empregados deverá, comunicar, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, ao órgão local do Ministério do Trabalho (DRT) as datas de início e fim das férias e informar precisamente quais os estabelecimentos ou setores abrangidos por essa medida;
 - b) sindicato de classe - compete ao empregador enviar, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, ao sindicato de classe da respectiva categoria profissional, cópia da comunicação feita à DRT;
 - c) empregados - no prazo de 15 (quinze) dias antes do início das férias coletivas, a empresa deverá afixar aviso nos locais de trabalho que informe aos empregados sobre a adoção do regime.



Empregados com menos de 12 meses de serviço

- Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo
- Nessa hipótese, as férias coletivas serão calculadas proporcionalmente, observado o total de faltas injustificadas ocorridas no período aquisitivo correspondente
- A cada mês ou fração superior a 15 dias trabalhados o empregado passar a ter 2,5 dias de direito a férias



Férias coletivas superiores ao direito do empregado

- Na hipótese da empresa conceder férias coletivas superiores ao direito adquirido pelo empregado, este não terá direito ao gozo de todo período concedido pelo empregador, fazendo jus à seguinte proporcionalidade:
 - Admissão: 21.8.2014
 - Férias coletivas: 14 dias (28/12/2014 a 10/01/2015)
 - Período aquisitivo: 21/08 a 27/12/2014 (10 dias - 4/12 avos)
 - Início do novo período aquisitivo: 28/12/2014
- Remuneração:
 - 10 dias serão pagos a título de férias proporcionais, com o acréscimo de 1/3 da remuneração normal, até 2 (dois) dias antes do início das férias coletivas;
 - 4 dias serão pagos a título de licença remunerada, que poderão ser pagos juntamente com o saldo de salário ou no recibo de férias coletivas, na folha de pagamento no mês de janeiro de 2011, sem o 1/3 constitucional.
- Existe ainda a possibilidade de o empregado regressar ao trabalho antes dos demais, após os 10 dias de férias coletivas, caso haja expediente na empresa.



Férias coletivas inferiores ao direito do empregado

- Na hipótese de o empregado fazer jus a uma proporcionalidade superior aos dias de gozo concedido pelo empregador, este ficará com um saldo favorável, cujo descanso e respectivo pagamento poderão ser concedidos em outra ocasião, desde que observado o período concessivo.
- Exemplo:
 - Admissão: 24/04/2014
 - Férias coletivas: 14 dias (28/12/2010 a 10/01/2011)
 - Período aquisitivo: 24/04 a 27/12/2010
 - Férias a que o empregado faz jus: 8/12 avos, ou seja, 20 dias
 - Início do novo período aquisitivo: 28/12/2010
- Remuneração
 - 14 dias a título de férias proporcionais, com o acréscimo de 1/3 da remuneração normal, a serem pagos até 2 (dois) dias antes do início das férias coletivas; e
 - 6 dias de saldo de férias que serão concedidos em outra ocasião, desde que dentro do período concessivo



13º SALÁRIO



13º Salário

- Trata-se de uma gratificação natalina que o funcionário recebe todo mês de dezembro. O valor deve ser pago integralmente caso o empregado tenha trabalhado os 12 meses do ano, proporcionalmente caso ele tenha sido admitido ou demitido durante o ano, não completando os 12 meses.
- Como você pode notar, a proporção acompanha os meses de trabalho, ou seja, se ele trabalhou de janeiro a maio, terá direito a 5/12 (cinco doze avos de 13º salário para receber).
- O valor do 13º salário tem como base o último salário, acrescido de adicionais, como horas extras, insalubridade etc.. O pagamento ocorre, geralmente, no fim de cada ano, em caso de rescisão de contrato poderá ser pago em outra data.
- O 13º salário deve ser pago no máximo até o dia 20 de dezembro de cada ano e pode ser dividido em 2 parcelas:
 - A primeira parcela do 13º salário (adiantamento) deve ser paga entre os meses de fevereiro e novembro – ou na ocasião das férias (solicitado pelo empregado)
 - E a segunda parcela até o dia 20 de dezembro.

Como calcular o Adiantamento do 13º Salário (1ª Parcela) Ano 2014

Exemplo 1

- Salário: R\$ 900,00
 - Admissão: 01/12/2013
- $\text{R\$ } 900,00 \times 50\% = \text{R\$ } 450,00$ (Valor a pagar)

Exemplo 2

- Salário: R\$ 900,00
 - Admissão: 01/04/2014
- $\text{R\$ } 900,00 \div 12 \times 8 \times 50\% = \text{R\$ } 300,00$ (Valor a pagar)
- 

Como calcular o 13º Salário Integral (2ª Parcela) Ano 2014

Exemplo 1

- Salário: R\$ 900,00
 - Admissão: 01/12/2013
- R\$ 900,00 – R\$ 450,00 (Adiantamento) = **R\$ 450,00 (Valor a pagar)** – *ainda cabe o desconto de INSS.*

Exemplo 2

- Salário: R\$ 900,00
 - Admissão: 01/04/2014
- $R\$ 900,00 \div 12 \times 9 = R\$ 675,00 - R\$ 300,00 \text{ (Adiant)} = \textbf{R\$ 375,00 (Valor a pagar)}$ – *ainda cabe o desconto de INSS.*

Como calcular o 13º Salário Integral (2ª Parcela)

Ano 2014

Exemplo 3

- Salário: R\$ 900,00
 - Média (jan até nov): 375,00
 - Admissão: 01/12/2013
-
- $(R\$ 900,00 + R\$ 375,00) - R\$ 450,00$ (Adiantamento) = **R\$ 825,00 (Valor a pagar)**
– *ainda cabe o desconto de INSS.*
-
- Agora suponhamos que este mesmo trabalhador prestou hora exta no mês de Dez, obtendo uma nova média anual (janeiro a dezembro) de R\$ 450,00
-
- Vejamos o cálculo no próximo slide



Como calcular o 13º Salário Integral (3ª Parcela)

Ano 2014

Exemplo 1

- Salário: R\$ 900,00
 - Média (jan até dez): 450,00
 - Admissão: 01/12/2013
- $(R\$ 900,00 + R\$ 450,00) - R\$ 1.275,00$ (2ª Parcela) = **R\$ 75,00 (Valor a pagar)** – *ainda cabe o desconto de INSS, porém com a mesma alíquota que foi aplicada na 2ª Parcela*
- Vale a pena ressaltar que o valor de INSS (diferença) deve ser paga, com multa e juros, pois o vencimento original é dia 20 de dezembro
 - O valor da 3ª Parcela poderá ser paga até o dia 10 de janeiro, antecipando em caso de dias não útil
 - A diferença do FGTS poderá ser pago até o dia 07 de janeiro.

VERBAS RESCISÓRIAS



Verbas Rescisórias

Aviso Prévio

- Nas relações de emprego, quando uma das partes deseja rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho por prazo indeterminado, deverá, antecipadamente, notificar à outra parte, através do aviso prévio.
- O aviso prévio tem por finalidade evitar a surpresa na ruptura do contrato de trabalho, possibilitando ao empregador o preenchimento do cargo vago e ao empregado uma nova colocação no mercado de trabalho.
- Exige-se também o aviso prévio, nos contratos de trabalho por prazo determinado que contenham cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada.



Aviso Prévio – Prazo de Duração

- Com o advento da Constituição Federal a duração do aviso prévio era, até outubro/2011, de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço do empregado na empresa. Com a publicação da Lei nº 12.506/2011, a partir de 13/10/2011 a duração passou a ser considerada de acordo com o tempo de serviço do empregado, podendo chegar até a 90 (noventa) dias.

Tempo de Serviço	Aviso Prévio (Dias)
Abaixo de 1 ano	30
Até 2 anos	33
Até 3 anos	36
...	...
Até 20 anos	87
Até 21 anos	90



Contrato por Prazo Determinado

- Conforme o artigo 443 da CLT, § 1º considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.
- O contrato de trabalho por prazo determinado é aquele que tem datas de início e término, ou seja, ajustado por certo tempo, contado em dias, semanas ou meses, acordadas antecipadamente entre o empregador e o empregado.



Contrato por Prazo Determinado - Aplicação

- O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando (§ 2º do artigo 443 da CLT):
 - a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
 - Exemplo: a empresa tem necessidade de contratar provisoriamente empregados para trabalhar por causa do aumento de produção em um certo período do ano.
 - b) de atividades empresariais de caráter transitório;
 - Exemplo: fábrica de panetones ou ovos de chocolate por ocasião da páscoa.
 - c) de contrato de experiência.



Contrato por Prazo Indeterminado

- Este é um contrato comum que não existe período pré-definido, normalmente, quando acaba a vigência do contrato de experiência, não havendo dispensa por parte do empregador, nem o desejo de ser dispensado por parte do empregado, entra-se no período de contrato por tempo indeterminado.
- Para que haja o encerramento deste Contrato, deve haver a necessidade de uma declaração de vontade de qualquer dos contraentes para que o contrato termine – é o que chamamos de Aviso Prévio.



Tipos de Rescisão

- Dispensa sem (e com) justa causa
- Rescisão indireta
- Culpa recíproca
- Pedido de demissão
- Rescisão antecipada de contrato a prazo determinado sem (ou com) justa causa
- Extinção de contrato a prazo determinado sem (ou com) justa causa
- Extinção do contrato por falecimento do empregado
- Extinção do contrato por fechamento da empresa



Prazo para pagamento

- Até o 1º dia útil imediato ao término do contrato
 - O término do contrato por prazo determinado, incluindo o por experiência
 - A demissão com cumprimento do aviso prévio
 - O pedido de demissão pelo empregado, com cumprimento do aviso prévio
- Até o 10º dia (corridos), contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização ou dispensa de seu cumprimento
 - A rescisão antecipada do contrato por prazo determinado
 - A demissão por justa causa
 - A demissão com aviso prévio indenizado, dispensando seu cumprimento
 - O pedido de demissão pelo empregado, com dispensa do cumprimento do aviso prévio

