

# INTRODUÇÃO AO CÁLCULO TRABALHISTA

 Cursoslivres



# **Fundamentos do Cálculo Trabalhista**

## **Conceitos Básicos**

### **Definição de Cálculo Trabalhista**

O cálculo trabalhista refere-se ao conjunto de procedimentos e métodos utilizados para determinar os valores devidos nas relações de trabalho. Estes cálculos são baseados na legislação vigente, especialmente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e abrangem uma série de direitos e obrigações que devem ser cumpridos tanto pelo empregador quanto pelo empregado. O cálculo trabalhista inclui a determinação de salários, horas extras, férias, décimo terceiro salário, rescisão de contrato, e outros benefícios e adicionais previstos por lei.

### **Importância do Cálculo Trabalhista nas Relações de Trabalho**

A precisão nos cálculos trabalhistas é fundamental para garantir uma relação de trabalho justa e equilibrada. Para os empregadores, um cálculo correto evita passivos trabalhistas, processos judiciais e possíveis multas aplicadas por órgãos fiscalizadores. Para os empregados, assegurar que seus direitos estão sendo corretamente calculados e pagos é essencial para a satisfação e segurança no trabalho. Um cálculo trabalhista bem executado promove a transparência, previne conflitos e contribui para um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.

## **Principais Elementos Envolvidos**

### **1. Salário**

- O salário é a remuneração base paga ao empregado pelo seu trabalho. Pode ser fixo, variável ou baseado em comissão. Além do salário base, podem ser incluídos adicionais por insalubridade, periculosidade, entre outros.

### **2. Jornada de Trabalho**

- A jornada de trabalho é o tempo que o empregado dedica às suas atividades laborais. A legislação prevê uma jornada máxima de 44 horas semanais, com possibilidade de horas extras remuneradas.

### **3. Férias**

- As férias são um direito do trabalhador após completar um ano de trabalho. O período de férias é de 30 dias, com adicional de um terço do salário. É essencial calcular corretamente o período aquisitivo e concessivo para a concessão das férias.

### **4. Décimo Terceiro Salário**

- O décimo terceiro salário é uma gratificação natalina paga em duas parcelas, geralmente no final do ano. O cálculo é baseado no salário mensal do empregado e proporcional aos meses trabalhados no ano.

### **5. Horas Extras**

- As horas extras são aquelas trabalhadas além da jornada regular. Elas devem ser remuneradas com um adicional mínimo de 50% sobre a hora normal, podendo variar conforme acordos coletivos.

## 6. Benefícios

- Os benefícios podem incluir vale-transporte, vale-alimentação, assistência médica, entre outros. Cada benefício possui regras específicas para sua concessão e cálculo.

## 7. Rescisão de Contrato

- A rescisão do contrato de trabalho pode ocorrer por iniciativa do empregador ou do empregado, ou de forma consensual. O cálculo das verbas rescisórias inclui saldo de salário, aviso prévio, férias proporcionais, décimo terceiro proporcional, e multas do FGTS, quando aplicáveis.

Compreender e aplicar corretamente os conceitos e cálculos trabalhistas é essencial para garantir a conformidade com a legislação, evitar disputas judiciais e assegurar uma relação de trabalho justa e transparente.



# Legislação Trabalhista

## Introdução à CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é o principal instrumento normativo que regula as relações de trabalho no Brasil. Instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a CLT visa proteger os direitos dos trabalhadores e estabelecer obrigações para os empregadores. A CLT abrange uma ampla gama de temas, incluindo contratos de trabalho, jornada de trabalho, remuneração, segurança e saúde no trabalho, entre outros. Ao longo dos anos, a CLT passou por diversas atualizações para se adequar às mudanças no mercado de trabalho e na sociedade.

## Direitos e Deveres do Empregado e do Empregador

### Direitos do Empregado:

- **Remuneração Justa:** Receber um salário compatível com as funções exercidas e o piso salarial da categoria.
- **Jornada de Trabalho:** Ter uma jornada de trabalho que não exceda 44 horas semanais, com direito a horas extras remuneradas.
- **Repouso Semanal Remunerado:** Ter um dia de descanso remunerado por semana, preferencialmente aos domingos.
- **Férias Anuais:** Direito a 30 dias de férias remuneradas a cada 12 meses de trabalho, acrescidas de um terço do salário.
- **Décimo Terceiro Salário:** Receber uma gratificação natalina equivalente a um doze avos da remuneração por mês trabalhado.
- **Adicional Noturno:** Receber adicional de no mínimo 20% sobre a hora trabalhada em período noturno (entre 22h e 5h).

- **FGTS:** Ter depósitos mensais de 8% do salário em uma conta vinculada ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.
- **Segurança e Saúde no Trabalho:** Trabalhar em condições seguras e saudáveis, conforme normas regulamentadoras.

#### **Deveres do Empregado:**

- **Assiduidade e Pontualidade:** Comparecer ao trabalho regularmente e nos horários estabelecidos.
- **Produtividade:** Executar as tarefas com eficiência e qualidade.
- **Respeito às Normas:** Cumprir as normas internas da empresa e as disposições contratuais.
- **Confidencialidade:** Manter sigilo sobre informações confidenciais da empresa.

#### **Direitos do Empregador:**

- **Gestão do Negócio:** Administrar a empresa e tomar decisões estratégicas.
- **Direito Disciplinar:** Aplicar medidas disciplinares em casos de infrações cometidas pelo empregado.
- **Contratação e Demissão:** Contratar e demitir empregados conforme a legislação vigente.

#### **Deveres do Empregador:**

- **Pagamento de Salários:** Pagar os salários e benefícios de forma pontual e correta.
- **Cumprimento da Legislação:** Respeitar a CLT e outras normas trabalhistas.

- **Condições de Trabalho:** Proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- **FGTS e Contribuições:** Recolher o FGTS e contribuições previdenciárias e sindicais.

### **Principais Artigos da CLT Relacionados ao Cálculo Trabalhista**

- **Art. 58:** Define a jornada de trabalho, limitando a 8 horas diárias e 44 horas semanais, e trata das horas extras.
- **Art. 59:** Estabelece o pagamento de horas extras com adicional mínimo de 50% sobre a hora normal.
- **Art. 71:** Determina o intervalo para repouso e alimentação, sendo de no mínimo 1 hora para jornadas superiores a 6 horas.
- **Art. 130:** Regulamenta o direito às férias, incluindo o período aquisitivo e concessivo.
- **Art. 142:** Trata do pagamento das férias, incluindo o adicional de um terço.
- **Art. 147:** Dispõe sobre o pagamento do décimo terceiro salário, detalhando as regras para cálculo e pagamento.
- **Art. 477:** Estabelece os prazos e procedimentos para o pagamento das verbas rescisórias em caso de término do contrato de trabalho.
- **Art. 818:** Disciplina a comprovação dos pagamentos de salários, férias e demais verbas trabalhistas.

A CLT, ao regulamentar detalhadamente os direitos e deveres de empregados e empregadores, busca garantir a justiça e a transparência nas relações de trabalho, promovendo um ambiente laboral equilibrado e seguro para todas as partes envolvidas.

# Tipos de Remuneração

## Salário Fixo, Variável e Comissão

**Salário Fixo:** O salário fixo é uma quantia preestabelecida paga regularmente ao empregado, geralmente de forma mensal. Esse tipo de remuneração é definido no contrato de trabalho e não varia de acordo com a performance ou produtividade do empregado. O salário fixo oferece uma segurança financeira ao trabalhador, garantindo uma renda estável e previsível.

**Salário Variável:** O salário variável é uma forma de remuneração que pode flutuar de acordo com certos critérios de desempenho ou resultados obtidos pelo empregado. Esse tipo de remuneração é comum em funções onde a produtividade pode ser medida de forma objetiva, como em áreas de vendas ou produção. Exemplos de salário variável incluem bônus por desempenho, participação nos lucros, e prêmios por metas atingidas.

**Comissão:** A comissão é uma remuneração paga ao empregado com base em um percentual das vendas ou negócios que ele realiza. É uma forma comum de pagamento para vendedores e representantes comerciais. A comissão incentiva o empregado a aumentar suas vendas, pois a sua remuneração está diretamente ligada ao volume de vendas que consegue gerar. As comissões podem ser exclusivas ou combinadas com um salário fixo.

## **Benefícios e Adicionais**

**Insalubridade:** O adicional de insalubridade é concedido aos trabalhadores que exercem suas funções em condições que possam ser prejudiciais à saúde. Esse adicional varia de acordo com o grau de insalubridade (mínimo, médio ou máximo), sendo calculado sobre o salário mínimo da região. O percentual pode ser de 10%, 20% ou 40%, dependendo da gravidade das condições de trabalho.

**Periculosidade:** O adicional de periculosidade é pago aos trabalhadores que atuam em atividades consideradas perigosas, que envolvem risco de vida, como manuseio de explosivos, inflamáveis, eletricidade, entre outros. O percentual deste adicional é de 30% sobre o salário base do empregado, sem incluir outros adicionais e benefícios.

**Outros Benefícios:** Os benefícios oferecidos pelos empregadores podem variar bastante, mas alguns dos mais comuns incluem:

- **Vale-transporte:** Subsídio para o deslocamento do empregado até o local de trabalho.
- **Vale-alimentação/Refeição:** Auxílio para a alimentação do trabalhador.
- **Plano de Saúde:** Cobertura médica e hospitalar para o empregado e, em alguns casos, para seus dependentes.
- **Seguro de Vida:** Cobertura em caso de morte ou invalidez do trabalhador.
- **Auxílio-creche:** Benefício para trabalhadores com filhos pequenos, ajudando nos custos de creches ou babás.

## **Descontos Legais e Autorizados**

**INSS (Instituto Nacional do Seguro Social):** O desconto do INSS é obrigatório e destina-se à contribuição previdenciária do trabalhador. O percentual descontado varia de acordo com a faixa salarial do empregado, com alíquotas progressivas que podem ir de 7,5% a 14%. Esta contribuição garante benefícios como aposentadoria, auxílio-doença, salário-maternidade, entre outros.

**IRRF (Imposto de Renda Retido na Fonte):** O IRRF é descontado diretamente do salário do empregado e corresponde ao pagamento antecipado do Imposto de Renda. As alíquotas são progressivas, variando de 0% a 27,5%, dependendo do valor do salário. Além disso, é possível aplicar deduções legais, como dependentes, pensão alimentícia, entre outras.

**Contribuições Sindicais:** Algumas contribuições sindicais são descontadas diretamente do salário dos empregados, como a contribuição confederativa, a taxa assistencial e a mensalidade sindical. Esses descontos são feitos para financiar as atividades sindicais e a defesa dos interesses da categoria.

**Descontos Autorizados:** Além dos descontos obrigatórios, os empregados podem autorizar outros descontos em folha, como:

- **Empréstimos Consignados:** Parcelas de empréstimos descontadas diretamente no salário.
- **Contribuições para Planos de Saúde e Seguro de Vida:** Valores destinados à cobertura de planos e seguros contratados pelo empregado.
- **Descontos por Faltas ou Atrasos:** Valores descontados devido à ausência não justificada ou atraso no trabalho.

O conhecimento e a correta aplicação dos tipos de remuneração, benefícios e descontos são fundamentais para garantir uma relação de trabalho justa e conforme a legislação, evitando conflitos e assegurando os direitos de ambas as partes envolvidas.

