

## **CÁLCULOS TRABALHISTAS**

### **Remuneração**

- Salário acrescido da média das variáveis (exemplo: comissões) dos últimos 12 meses.
- Média: soma das 6 maiores parcelas variáveis mês a mês, divididas por 6, dentro do período de 12 meses.
- Ressalva: Verificar na Convenção Coletiva de Trabalho do empregado se há uma regra diferenciada.

### **Saldo de salário**

- Salário  $\div$  30  $\times$  número de dias trabalhados no último mês.

Observação: . Se o último mês trabalhado for fevereiro, divide-se o salário por 28 ou 29 dias, mas a regra geral é dividir o salário por 30.

### **Aviso prévio**

- 30 dias = remuneração mensal.
- Empregado que pede demissão e não cumpre Aviso Prévio: desconto no valor da remuneração mensal.
- Empregado que pede demissão e não cumpre Aviso Prévio, em virtude de admissão em outro emprego: não deve haver desconto.
- Empregador que dispensa o empregado:
  - Até 1 ano: 30 dias de aviso prévio;
  - De 1 ano até 2 anos: 33 dias de aviso prévio;
  - De 2 anos até 3 anos: 36 dias de aviso prévio;
  - De 3 anos até 4 anos: 39 dias de aviso prévio;
  - De 4 anos até 05 anos: 42 dias de aviso prévio (e assim, sucessivamente)

Observação: O aviso prévio a ser concedido ao empregado deverá perfazer o máximo de 90 dias;

### **13º salário**

- 13º salário integral = valor da remuneração mensal
- 13º salário proporcional = valor da remuneração mensal  $\div$  12  $\times$  nº meses trabalhados dentro do ano analisado.

Observações: . Tem direito a mais 1/12 avos de 13º salário proporcional o trabalhador que trabalhar 15 dias ou mais dentro do mês.  
. O cálculo do 13º salário deve levar em conta o ano civil (1º de janeiro a 31 de dezembro).

### **Férias**

- Férias integrais + 1/3 constitucional: valor da remuneração mensal + 1/3 do valor da remuneração mensal (férias integrais).
- Férias proporcionais + 1/3 constitucional: valor da remuneração mensal  $\div$  12  $\times$  nº meses + 1/3 do valor encontrado (das férias proporcionais).
- Férias vencidas (concedidas após o período concessivo) + 1/3: valor da remuneração mensal  $\times$  2 + 1/3 do valor das férias vencidas.

Observações: . O cálculo das férias deve levar em conta a data do início do vínculo, a partir de quando se contará ano a ano;  
. Tem direito a mais 1/12 avos de férias proporcionais o trabalhador que trabalhar 15 dias ou mais, contados da data de referência mensal do início do vínculo.

### **FGTS**

- 8% da remuneração mensal  $\times$  nº de meses que durou o contrato de trabalho.

Observação: . Incide sobre saldo de salário, aviso prévio e 13º salário integral e proporcional, férias gozadas, mas não incide sobre férias indenizadas. (OJ 195, da SDI-I, do TST)

### **Multa de 40% do FGTS**

- 40% do valor total do FGTS do contrato de trabalho, excetuando-se apenas o valor do FGTS referente ao aviso prévio indenizado.

Observação: . Será cabível a liberação do FGTS e condenação à multa de 40% também nos casos de rescisão dos contratos por prazo determinado, por iniciativa do empregador

### **Horas extras**

- Valor da hora extra = Remuneração  $\div$  220 (se forem 44 horas semanais trabalhadas)  $\times$  1,5 (1 hora + 50%)

- Valor da hora extra mensal:  $\text{Remuneração} \div 220$  (horas mensais trabalhadas)  $\times 1,5 \times$  número de horas extras semanais (o que ultrapassar as 8 horas diárias ou as 44 horas semanais)  $\times 5$  (semanas no mês)
- Quantidade de horas extras mensais: achar primeiro a quantidade de horas extras semanais e depois multiplicar por 5 (semanas). Esse cálculo já prevê o Descanso Semanal Remunerado.

Observações: . 44 horas semanais  $\times 5$  semanas = 220 horas mensais

. 36 horas semanais  $\times 5$  semanas = 180 horas mensais

. 30 horas semanais  $\times 5$  semanas = 150 horas mensais

. Lembrar de multiplicar o valor mensal das horas extras pelo número de meses trabalhados para se chegar ao valor total a ser pedido;

. Caso o trabalhador realize habitualmente horas extras, as mesmas incidirão sobre saldo de salário, aviso prévio, férias, 13º salário, FGTS e multa de 40% do FGTS, sendo necessário calcular os reflexos sobre todas essas verbas.

- Reflexos (caso as horas extras sejam habituais):

. saldo de salário;

. aviso prévio;

. férias de todos os anos (vencidas, integrais e proporcionais);

. 13º salário de todos os anos;

. FGTS;

. multa de 40% do FGTS.

-> Calcular os reflexos com base no valor mensal da hora extra. Considerar o valor mensal da hora extra como uma remuneração e calcular todas as verbas normalmente com base nesse valor.

**- Intervalo intrajornada (para jornadas de trabalho com mais de 6 horas diárias)**

- Valor da hora intrajornada =  $\text{Remuneração} \div 220$  (se forem 44 horas semanais trabalhadas)  $\times 1,5$  (1 hora + 50%)

- Valor do intervalo intrajornada mensal:  $\text{Remuneração} \div 220$  (se forem 44 horas semanais trabalhadas)  $\times 1,5 \times$  número de dias em que os intervalos não foram gozados integralmente na semana  $\times 5$  (semanas).

- Quantidade de horas intrajornada mensais: achar primeiro a quantidade de horas intrajornada semanais e

depois multiplicar por 5 (semanas). Esse cálculo já prevê o Descanso Semanal Remunerado.

- Observações:
- . 44 horas semanais  $\times$  5 semanas = 220 horas mensais
  - . 36 horas semanais  $\times$  5 semanas = 180 horas mensais
  - . 30 horas semanais  $\times$  5 semanas = 150 horas mensais
  - . Lembrar de multiplicar o valor mensal das horas intrajornada pelo número de meses trabalhados para se chegar ao valor total a ser pedido;

**- Intervalo interjornada (11 horas de descanso necessárias entre uma jornada de trabalho e outra)**

- Valor da hora interjornada = Remuneração  $\div$  220 (se forem 44 horas semanais trabalhadas)  $\times$  1,5 (1 hora + 50%)
- Valor do intervalo interjornada mensal: Remuneração  $\div$  220 (se forem 44 horas semanais trabalhadas)  $\times$  1,5  $\times$  número de horas que faltariam para completar as 11 horas de descanso  $\times$  dias em que as horas de descanso não foram respeitadas  $\times$  5 (semanas).
- Quantidade de horas interjornada mensais: achar primeiro a quantidade de horas interjornada semanais e depois multiplicar por 5 (semanas). Esse cálculo já prevê o Descanso Semanal Remunerado.

- Observações:
- . 44 horas semanais  $\times$  5 semanas = 220 horas mensais
  - . 36 horas semanais  $\times$  5 semanas = 180 horas mensais
  - . 30 horas semanais  $\times$  5 semanas = 150 horas mensais
  - . Lembrar de multiplicar o valor mensal das horas interjornada pelo número de meses trabalhados para se chegar ao valor total a ser pedido;

**Adicional noturno**

- Valor do adicional noturno mensal = remuneração  $\div$  220 (se forem 44 horas semanais de trabalho)  $\times$  20%  $\times$  número de horas noturnas diárias  $\times$  número de dias trabalhados na semana  $\times$  5 (5 semanas no mês)
- Total de horas noturnas diárias = nº de horas trabalhadas  $\times$  60 (minutos)  $\div$  52,5
- Valor do adicional noturno total = valor do adicional noturno mensal  $\times$  nº. de meses trabalhados.
- Horário: 22 horas às 5 horas.
- Hora noturna ficta: 52,5.

Observações: . Se o reclamante também não houver recebido a hora normal, multiplica-se por 1.2;

- . Incide sobre saldo de salário, aviso prévio, férias, 13º salário, FGTS e multa de 40% do FGTS, sendo necessário calcular os reflexos sobre todas essas verbas;
- . Caso o empregado tenha trabalhado durante todo o período noturno e continuado após às 5 horas da manhã, toda a jornada será considerada noturna, a partir das 22 horas.

### **Adicional de Insalubridade**

- valor mensal do adicional de insalubridade = 10%, 20% ou 40% do salário mínimo (confirmado, temporariamente, em virtude de posicionamento do STF).

- Para saber o percentual é necessário verificar a Norma Regulamentadora nº 15 do MTE.

Observações: . Caso não encontre o percentual, utilizar 40%, porque no Núcleo de Prática Jurídica advoga-se, em regra, para o empregado;

. Não se esquecer de multiplicar o valor mensal do adicional de insalubridade pelo número de meses trabalhados para se chegar ao valor total a ser pedido a título de insalubridade;

. Incide sobre saldo de salário, aviso prévio, férias, 13º salário, FGTS e multa de 40% do FGTS, sendo necessário calcular os reflexos sobre todas essas verbas, quando habitual;

### **Adicional de Periculosidade**

- Valor mensal do adicional de periculosidade = 30% do salário base ou o efetivamente percebido pelo trabalhador.

- Para saber o percentual é necessário verificar a Norma Regulamentadora nº 16 do MTE.

Observações: . Não se esquecer de multiplicar o valor mensal do adicional de periculosidade pelo número de meses trabalhados para se chegar ao valor total a ser pedido a título de insalubridade;

. Incide sobre saldo de salário, aviso prévio, férias, 13º salário, FGTS e multa de 40% do FGTS, sendo necessário calcular os reflexos sobre todas essas verbas, quando habitual;

### **Multa do artigo 477, § 8º, da CLT**

- Valor da multa = valor da remuneração

Observação: . A multa é devida independentemente da modalidade de rescisão, devendo ser desconsiderado o “caput” do artigo 477, da CLT. O fato gerador é o descumprimento do prazo

estabelecido para pagamento das verbas rescisórias devidas.

### **Multa do artigo 467 da CLT**

- Valor da multa = 50% do valor das verbas incontroversas.
- Como não é possível saber de antemão quais verbas serão incontroversas, consideramos: saldo de salário, aviso prévio, férias acrescidas de 1/3, 13º salário (esse é o entendimento adotado pela Unidade de Prática Jurídica Trabalhista do UDF).

### **Indenização do artigo 479 da CLT (rescisão do contrato por prazo determinado por iniciativa do empregador)**

- Valor da indenização = 50% da remuneração a que teria direito o empregado até o término do contrato.
- É devido quando o empregador demite o empregado durante o contrato por tempo determinado (exemplo: contrato de experiência).

### **Indenização do artigo 480 da CLT (rescisão do contrato por prazo determinado por iniciativa do empregado)**

- Valor da indenização = valor do prejuízo causado ao empregador, limitado a que teria direito o empregado em idênticas condições (conforme artigo 479, da CLT)
- É devido quando o empregado se desliga do emprego antes do término do contrato por tempo determinado (exemplo: contrato de experiência).

### **Indenização/Multa nos Contratos por prazo temporário (Lei 6.019/74)**

- aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços;
- o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Observações: . É devido o 13º salário e o acréscimo de 50% pelas horas extras, em virtude de previsão na Constituição Federal de 1988;

. Há entendimentos de que a indenização prevista no artigo 12, letra "f", da Lei 6.019/74,

6



**UDF**

Centro  
Universitário

foi substituída pelo depósito e liberação do FGTS, a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988;