A close-up photograph of a person's hand in a light blue shirt holding a silver pen over a calculator. The background is a blurred office setting.

# Curso **CÁLCULOS TRABALHISTAS**

Professor  
**Aristeu de Oliveira**

 **A.Oliveira**  
Desenvolvimento Humano

# Aristeu de Oliveira

É professor de cursos empresariais e ex-professor do Instituto Cultural do Trabalho (ICT).

Um dos mais conhecidos e renomados profissionais na área trabalhista, previdenciária e de recursos humanos, com 35 obras publicadas. Essas obras são adotadas por universidades, departamento de recursos humanos, jurídico, contábeis, departamento de pessoal e entidades de classe.

Recentemente credenciado pelo CFC e CRC para atualização profissional dos contadores. Ministra cursos empresariais e seminários desde 1984. Treinou milhares de profissionais em todo o Brasil.

Administrador de empresas, pós-graduado em Recursos Humanos.

Concluiu crédito de mestrado em administração. Foi gestor de pessoas, por mais de quatro décadas na Editora Atlas.

É diretor da A. Oliveira Recursos Humanos.

Site: [www.aristeuoliveira.com.br](http://www.aristeuoliveira.com.br)

E-mails: [contato@aristeuoliveira.com.br](mailto:contato@aristeuoliveira.com.br)  
[aristeu.treinamentos@outlook.com.br](mailto:aristeu.treinamentos@outlook.com.br)



# Sumário

**Cap. 1 – Salário e remuneração**

**Cap. 2 – Férias**

**Cap. 3 – Horas extras**

**Cap. 4 – 13º salário**

**Cap. 5 – Repouso semanal remunerado**

**Cap. 6 – Jornada de trabalho**

**Cap. 7 – Teletrabalho**

**Cap. 8 – Insalubridade e periculosidade**

**Cap. 9 – Adicional noturno**

**Cap. 10 – Adicional de transferência**

**Cap. 11 – Pagamento de sobreaviso**

**Cap. 12 – Previdência complementar privada**

**Cap. 13 – Auxílio-educação**

**Cap. 14 – Transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno**

**Cap. 15 – Veículo usado para o trabalho e pelo trabalho**

**Cap. 16 – Complementação de auxílio-doença**

**Cap. 17 – Tabela do INSS e IRRF para 2020**

**Cap. 18 – INSS, FGTS e IRRF**

**Cap. 19 – Trabalho intermitente**

**Cap. 20 – FGTS**

**Cap. 21 – Aviso prévio**

**Cap. 22 – Extinção do contrato de trabalho**

A person wearing a light blue shirt is shown from the chest down, sitting at a desk. Their right hand is holding a silver pen, and their left hand is resting on a calculator. The calculator is a standard desktop model with blue and grey keys. In front of the calculator is a white document or book. The background is a plain, light-colored wall.

## Capítulo 1

# Salário e remuneração: conceitos e procedimentos

## Salário - Definições

**Salário**

Contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador

**Salário mínimo**

Contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador

## Salário - Definições

Salário  
do  
aprendiz

Não poderá ser menor que um salário mínimo. Se trabalhar apenas algumas horas por dia, receberá o salário mínimo horário

Horário de  
trabalho do  
aprendiz

Pode ser de 6 ou 8 horas

## Salário - Definições

Salário  
normativo  
( piso  
salarial)

Valor assegurado em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, entre a categoria econômica e a profissional

Salário  
profissional

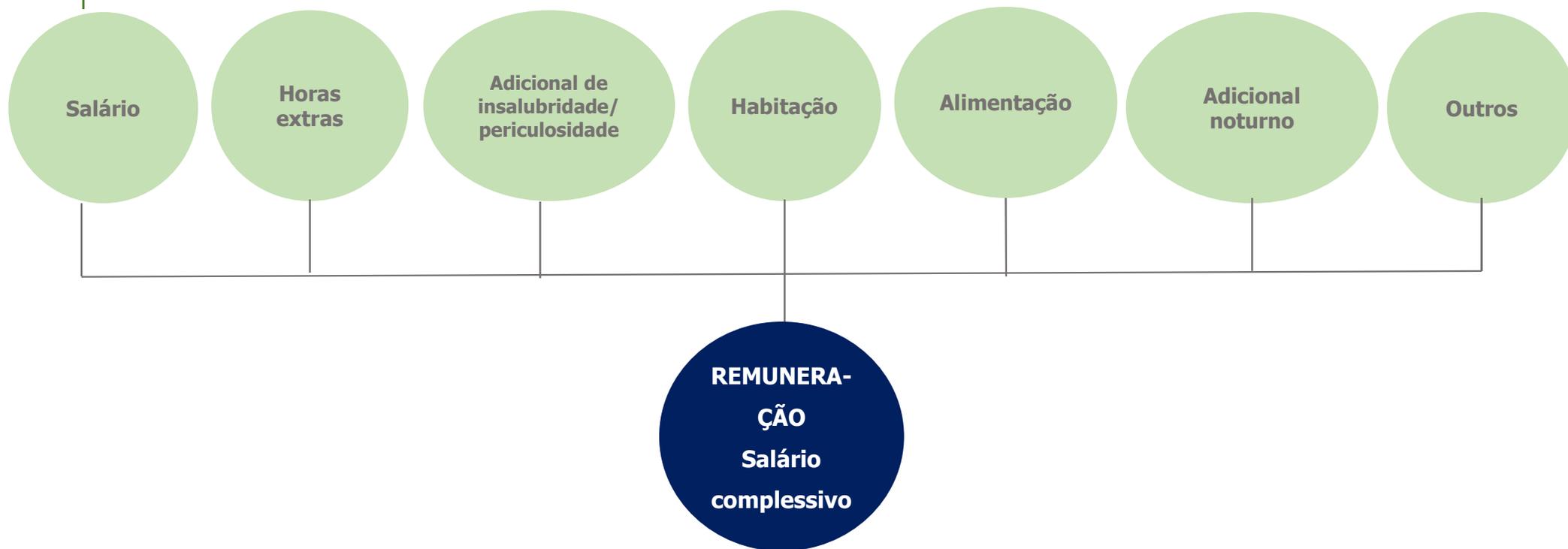
Salário mínimo determinado por lei para certas profissões

## Salário - Definições

Salário  
complessivo

Valor que engloba vários direitos, sem que haja a discriminação de cada verba que está sendo paga pelo empregador ao empregado

## Salário - Definições



## Salário - Definições

Salário do substituto

Quando houver igualdade de função, o salário do substituto deve ser o mesmo do empregado substituído

Salário nominal

Salário contratual registrado na CTPS, sem comissões, percentagens, gratificações ajustadas, abonos pagos pelo empregador e os adicionais previstos em lei

**Salário - Definições**

Salário  
utilidade ou  
*in natura*

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

**Salário - Definições**

**Pagamento  
do salário**

Período não deve ser superior a um mês

Para pagamento por mês, não pode ser efetuado após o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido

Gratificações de balanço, de função, de produção podem ser pagas por semestre ou por ano

## Comissões e percentagens

Comissão

Pode ser um valor fixo por unidade vendida. Depende do número de unidades/serviços vendidos no mês

Percentual

Percentual sobre as vendas, não tendo um número determinado

Fixo mais percentual

Assegura-se um salário mínimo ao trabalhador mais um percentual sobre as vendas

## Descontos legais do salário

### Descontos legais no salário

INSS; IRF; sindical; pensão alimentícia; dedução do aviso prévio não cumprido pelo empregado quando pede demissão; mensalidade sindical do sindicalizado; vale-transporte; vale-refeição; empréstimos financeiros; prestações *in natura* ou salário-utilidade; convênio médico, odontológico, farmácia, aluguel, cooperativa, grêmio, desde que não afronte o art. 462 da CLT.

## Remuneração



## Remuneração

### Integram o salário:

- Importância fixa estipulada
- Gratificações legais
- Comissões pagas pelo empregador

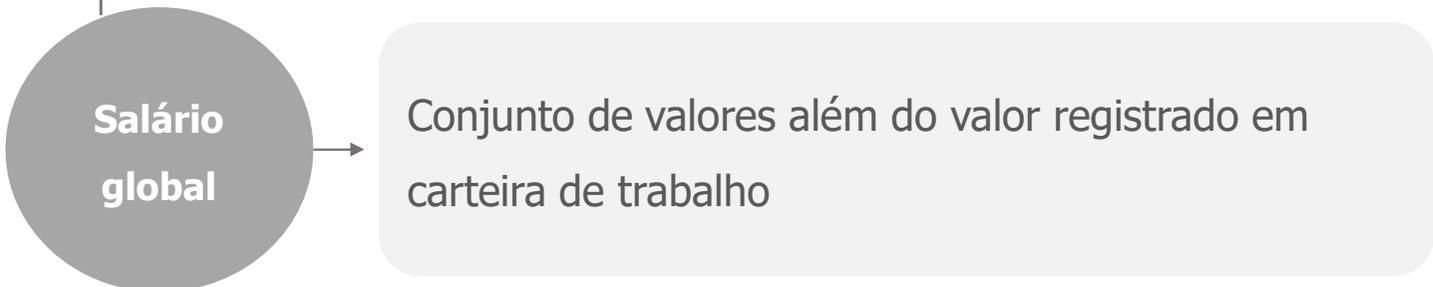
## Remuneração

### **NÃO integram o salário:**

- Ajuda de custo
- Auxílio-alimentação
- Diária para viagem
- Prêmios
- Abonos

## Remuneração

Salário  
global



```
graph LR; A((Salário global)) --> B[Conjunto de valores além do valor registrado em carteira de trabalho];
```

Conjunto de valores além do valor registrado em carteira de trabalho

## Remuneração

Rendimentos  
sem encargos

Rendimentos ao trabalhador direta ou indiretamente  
sem a incidência de INSS e FGTS

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand is holding a silver pen, and their left hand is resting on a grey calculator. The calculator is on a desk, and a stack of white papers is visible to the right. The background is a plain, light-colored wall.

## Capítulo 2

# Férias

**Conceitos**

**Férias**

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração

**Início**

O início das férias não pode ser no período de dois dias que antecede feriado ou de repouso semanal remunerado

## Em três períodos

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até **três períodos**, sendo que um deles não poderá ser inferior a **quatorze dias** corridos e os demais não poderão ser inferiores a **cinco dias** corridos, cada um

### Perda do direito

**NÃO** terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

- I – deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 dias subsequentes à sua saída;
- II – permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 dias;

### Perda do direito

III – deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e

IV – tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, embora descontínuos

## Um terço a mais do que o salário

De acordo com o disposto no inciso XVII do artigo 7º da Constituição, ficou instituído o pagamento de **um terço a mais** do que o salário normal, por ocasião do gozo de férias anuais remuneradas

### **Aviso de férias**

O aviso de férias será entregue ao empregado por escrito, pelo empregador, com antecedência mínima de **30 dias**

## Anotações

O empregado não poderá entrar em gozo de férias sem a apresentação da **Carteira de Trabalho e Previdência Social** (CTPS) para a devida anotação.

A anotação deve ser feita também no livro ou ficha de **Registro de Empregados**

## Recibo

O **recibo de férias**, documento que assegura que o empregador quitou as férias, deve ser assinado pelo empregado até **dois dias** antes do início do respectivo período de férias

### Abono pecuniário

- ❑ Todo empregado que quiser poderá converter **1/3** do período de férias a que tiver direito em **abono pecuniário**, no valor da remuneração das férias, já acrescida de um terço (1/3).
- ❑ Para isso, é necessário que o empregado requeira tal abono até **15 dias** antes do término do período aquisitivo
- ❑ O pagamento do abono pecuniário das férias será efetuado até **dois dias** antes do início do respectivo período

## Recibo de abono de férias

O recibo de férias e o **recibo de abono de férias**, documentos que asseguram que o empregador quitou as férias, devem ser assinados pelo empregado até dois dias antes do início do respectivo período de férias

**Tabela do INSS**

<b>SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)</b>	<b>ALÍQUOTA PROGRESSIVA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS</b>
<b>até 1.045,00</b>	<b>7,5%</b>
<b>de 1.045,01 até 2.089,60</b>	<b>9%</b>
<b>de 2.089,61 até 3.134,40</b>	<b>12 %</b>
<b>de 3.134,41 até 6.101,06</b>	<b>14%</b>

**Tabela de alíquota do INSS a partir de 1-3-2020**

FAIXA	Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	VALOR A DESCONTAR
1	Até 1.045,00 X 7,5% = 78,38	7,5%	78,38
2	$2.089,60 - 1.045,00 = 1.044,60 \times 9\% = 94,01 + 78,38 = 172,39$	9%	172,39
3	$3.134,40 - 2.089,60 = 1.044,80 \times 12\% = 125,38 + 172,39 = 297,77$	12%	297,77
4	$6.101,06 - 3.134,40 = 2.966,66 \times 14\% = 415,33 + 297,77 = 713,10$	14%	713,10

### **Férias coletivas**

- ❑ São aquelas concedidas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.
- ❑ Podem ser gozadas em até dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos

**Prescrição**

Férias Proporcionais	30 dias (até 5 faltas)	24 dias (de 6 a 14 faltas)	18 dias (de 15 a 23 faltas)	12 dias (de 24 a 32 faltas)
1/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dia	1 dia
2/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
3/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
4/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
5/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
6/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
7/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
8/12	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
9/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
12/12	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

### Na rescisão do contrato de trabalho

- ❑ O empregado que já tenha direito adquirido correspondente ao período de férias, por ocasião da cessação do contrato de trabalho, não importando sua causa, terá direito a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso
- ❑ O empregado que for desligado por pedido de dispensa com menos de 12 meses de serviço terá direito a férias proporcionais, fazendo jus ao seu recebimento como aqueles que forem desligados sem justa causa ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo determinado

## Pagamento da 1ª parcela do 13º salário

- ❑ O empregado poderá receber, antecipadamente, por ocasião do gozo de suas férias, a primeira parcela do 13º salário, entre os meses de **fevereiro a novembro** de cada ano
- ❑ Para que o empregado faça jus ao recebimento da primeira parcela do 13º salário por ocasião das férias, é necessário que redija um requerimento no mês de **janeiro** do correspondente ano

## Desconto do IRRF sobre as férias

As férias (remuneração e um terço a mais do salário normal previsto na Constituição) devem sofrer tributação **EM SEPARADO** dos salários

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand is holding a silver pen, and their left hand is resting on a grey calculator. The calculator is on a desk, and a stack of white papers is visible to the right. The background is a plain, light-colored wall.

## Capítulo 3

# Horas extras

## Conceitos

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de **duas horas**, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, devendo obrigatoriamente o empregador pagar, pelo menos, mais **50% sobre a hora normal**

### **Integração no RSR**

Computam-se no cálculo do repouso semanal remunerado as horas extraordinárias habitualmente prestadas

Somam-se as horas extras da semana e divide-se o resultado pelo número de dias trabalhados; tem-se então o número de horas extras feitas por dia útil

### **Banco de horas**

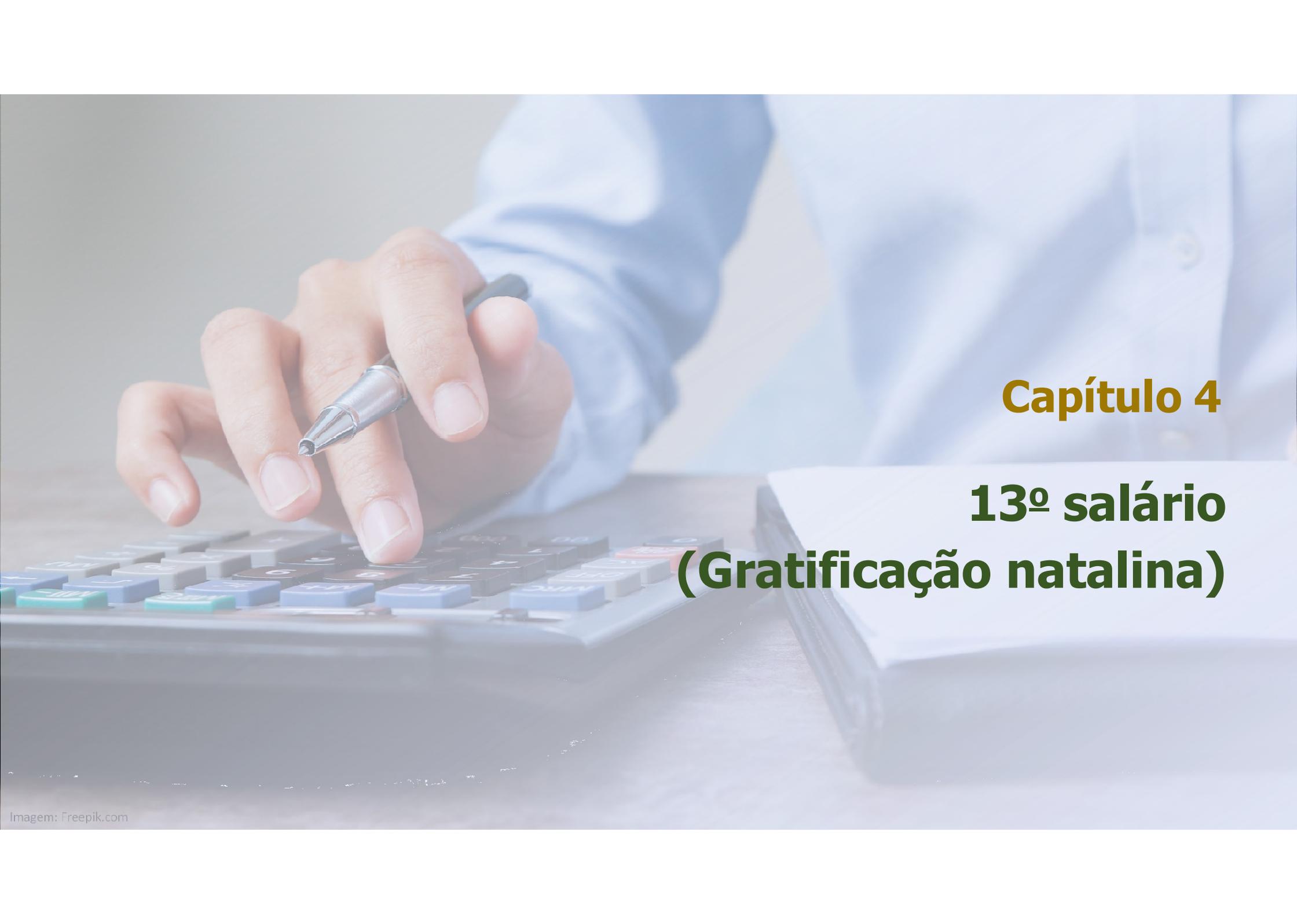
As negociações entre capital/trabalho, em relação a banco de horas ficam nas mãos das partes

## Diferença entre banco de horas e horas extras

Para o **banco de horas**, o excesso de horas de um dia deve ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia.

Conforme preceitua o § 2º do art. 59, está acontecendo uma atividade sazonal, caso contrário, não havia a necessidade de banco de horas

Se for apenas excesso de horas, passa a ser **horas extras** e não banco de horas

A person wearing a light blue shirt is shown from the chest down, sitting at a desk. Their right hand is holding a silver pen, and their left hand is resting on a calculator. A white document is open on the desk to the right of the calculator. The background is a plain, light-colored wall.

## Capítulo 4

# 13º salário (Gratificação natalina)

### Origens e características

- Foi instituído pela Lei 4.090, de 13-7-1962, com alterações pela Lei 4.749, de 12-8-1965
- Chamado inicialmente de **gratificação natalina**, recebeu da CF o nome de **décimo-terceiro salário**
- Deve ser pago com base na remuneração integral

### Regras

- Deve ser pago em duas parcelas, devendo a primeira ser paga entre os meses de **fevereiro e novembro** e a segunda até o dia **20 de dezembro**
- O percentual relativo ao FGTS incide sobre as duas parcelas
- Deve abranger as horas extras prestadas habitualmente

### Primeira parcela

- A primeira parcela deve ser paga até **30 de novembro** do ano em curso, salvo se paga ao ensejo das férias
- Para que seja paga por ocasião das férias, é necessário que o empregado faça um requerimento no mês de **janeiro** do correspondente ano

### Segunda parcela

- Deve ser paga até **20 de dezembro** do corrente ano, descontando-se o INSS
- Para o cálculo, utilizam-se os mesmos critérios da primeira

### Auxílio-doença previdenciário

Quando um empregado se afasta por motivo de doença por mais de **15** dias, seu contrato de trabalho é suspenso a partir do 16º dia. Quanto aos primeiros **15** dias, a empresa deve pagar o 13º salário; do **16º** dia em diante ficará isenta. A empresa deve pagar o período anterior e posterior ao seu afastamento

### Auxílio-doença por acidente de trabalho

As faltas decorrentes de acidente de trabalho não são consideradas para cálculo de gratificação natalina; isto quer dizer que o **13º salário deve ser pago integralmente**, não se levando em consideração o tempo que o empregado esteve ausente por motivo de acidente do trabalho

### Serviço militar

O empregado **não terá direito ao 13º salário** referente ao período em que esteve afastado prestando o **Serviço Militar**

### Adicional noturno

O **adicional noturno**, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos (Súmula nº 60 do TST).

Logo integra também o 13º salário

### Adicional de insalubridade e periculosidade

Deve-se tomar como base a remuneração do **mês de dezembro**, de acordo com o tempo de serviço do empregado, no ano em curso, para cálculo da gratificação natalina. Portanto, se os adicionais fazem parte da remuneração do mês de dezembro, deve-se computá-los para o cálculo do 13º salário

### **Hora extra**

A remuneração do serviço suplementar integra o cálculo de gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090/62'

### **Imposto de Renda**

- O 13º salário será tributado sobre o valor integral no mês de sua quitação, não havendo retenção nas antecipações.
- A tributação será exclusivamente na fonte e separadamente dos demais rendimentos do beneficiário

## Licença-maternidade

O pagamento do 13º salário correspondente ao período de **licença-maternidade** será pago pela empresa, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço

### Recolhimento do INSS

O recolhimento da contribuição do **INSS** correspondente ao 13º salário deve ser efetuado até o dia **20 de dezembro** ou no dia imediatamente anterior em que haja expediente bancário

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand holds a silver pen, poised over a grey calculator. To the right of the calculator is a white notebook. The background is a soft, out-of-focus grey. The overall image has a light blue tint.

## Capítulo 5

# Repouso semanal remunerado (RSR)

### Período de repouso

- Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de **onze horas** consecutivas para repouso
- Todo empregado tem direito a um repouso semanal de **24 horas consecutivas**

### Escala de revezamento

Nos serviços em que é permitido o trabalho em feriados civis e religiosos, a empresa deve determinar outro dia de folga na semana (com pena de pagar em dobro), sendo estabelecida para isso uma **ESCALA DE REVEZAMENTO**

### **Desconto do RSR para mensalista e quinzenalista**

Há controvérsia de entendimento sobre o desconto do Descanso Semanal Remunerado de empregado mensalista ou quinzenalista, quando ocorre falta ao trabalho sem justificativa legal

**Compensação do sábado quando o sábado é feriado**

Quando ocorrer feriado no sábado, sugerimos mencionar no próprio acordo coletivo que os empregados trabalharão diariamente, nessa semana, também 8h48 min, para compensar os feriados que caírem de segunda a sexta-feira, pois, sempre que o feriado cair de segunda a sexta-feira, o empregado deixará de trabalhar 1h28 min para compensar o sábado

### Intervalo para repouso e alimentação negado pelo empregador

Quando o intervalo para o repouso e alimentação **NÃO FOR** concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo **50%** (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand holds a silver pen, poised over a grey calculator. To the right of the calculator is a white notebook with a dark cover. The background is a soft, out-of-focus grey. The overall image has a light blue tint.

## Capítulo 6

# Jornada de trabalho

## Fundamentação legal

Para que deveres e direitos sejam respeitados quanto à jornada de trabalho, deve-se ter como base o texto da Constituição, art. 7º, inciso 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”**

**Fundamentação legal**

Duração do trabalho

=

Jornada de trabalho

A close-up photograph of a person's hand holding a silver pen over a calculator. The person is wearing a light blue button-down shirt. The background is a blurred office desk with a notebook. The overall image has a light blue tint.

## Capítulo 7

# **Teletrabalho (*home office*)**

## Fundamentação legal

A CLT dispõe sobre o regime de teletrabalho no art. 62, inciso III:

**“Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:**

[...]

**III – Os empregados em regime de teletrabalho.”**

### Documentos e procedimentos necessários

I – Contrato individual de trabalho como empregado registrado.

II – Aditivo contratual com 15 dias antes pelo empregador, para haver alteração do contrato de trabalho do home office para o presencial.

(Nota do autor: A Lei nº 14.020/2020 é de 48 h, por ser “FORÇA MAIOR”, atípico e transitório.)

III – Retorno às atividades específicas no estabelecimento do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho.

### Documentos e procedimentos necessários

IV – Descrição de cargo com as atividades específicas que serão realizadas pelo empregado.

V – Carência de acordo entre as partes, para que o empregado faça alteração do presencial para o trabalho do home office com um aditivo contratual.

VI – Teletrabalho = serviços preponderantemente fora das dependências do empregador.

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand holds a silver pen, poised over a grey calculator. To the right of the calculator is a white notebook. The background is a soft, out-of-focus grey.

## Capítulo 8

# Insalubridade e periculosidade

### Fundamentação legal - insalubridade

O art. **192 da CLT** dispõe:

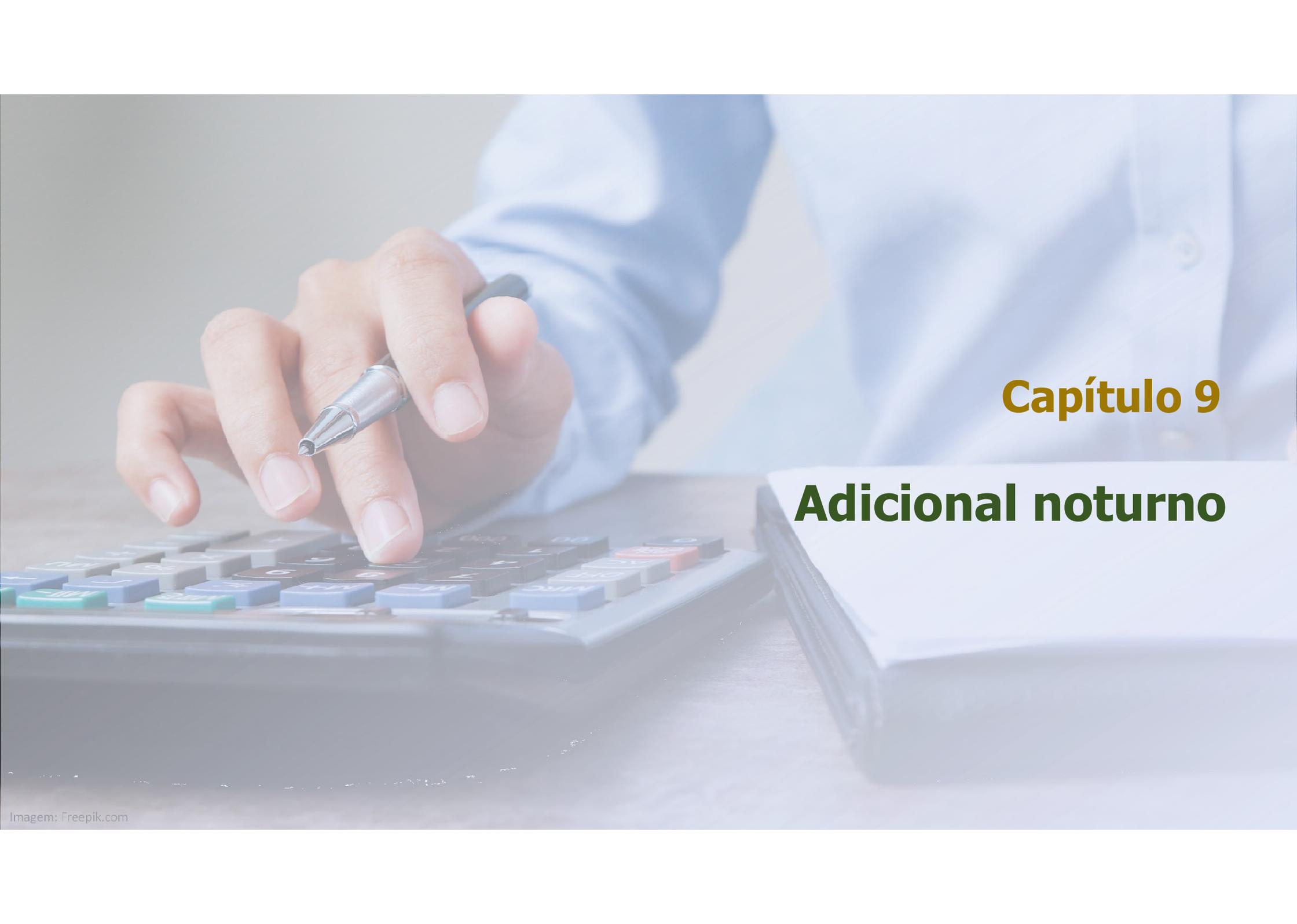
“O exercício de trabalho em condições **insalubres**, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de **40%** (quarenta por cento), **20%** (vinte por cento) e **10%** (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo”

### Fundamentação legal - periculosidade

O art. **193 da CLT** dispõe:

“São consideradas atividades ou operações **perigosas**, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

- I – inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;
- II – roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.”

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand is holding a silver pen, and their left hand is resting on a grey calculator. The calculator is on a desk, and a white document is open to the right. The background is a plain, light-colored wall.

## Capítulo 9

# Adicional noturno

### Quem tem direito

Tem direito ao adicional noturno o empregado que trabalha no período **entre as 22 horas** de um dia e as **5 horas** do dia seguinte.

O adicional noturno é de **20%**, pelo menos, sobre a hora diurna.

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand is holding a silver pen, and their left hand is resting on a grey calculator. The calculator has blue, grey, and red buttons. The background is a plain, light-colored wall. The overall scene suggests a professional or financial context.

## Capítulo 10

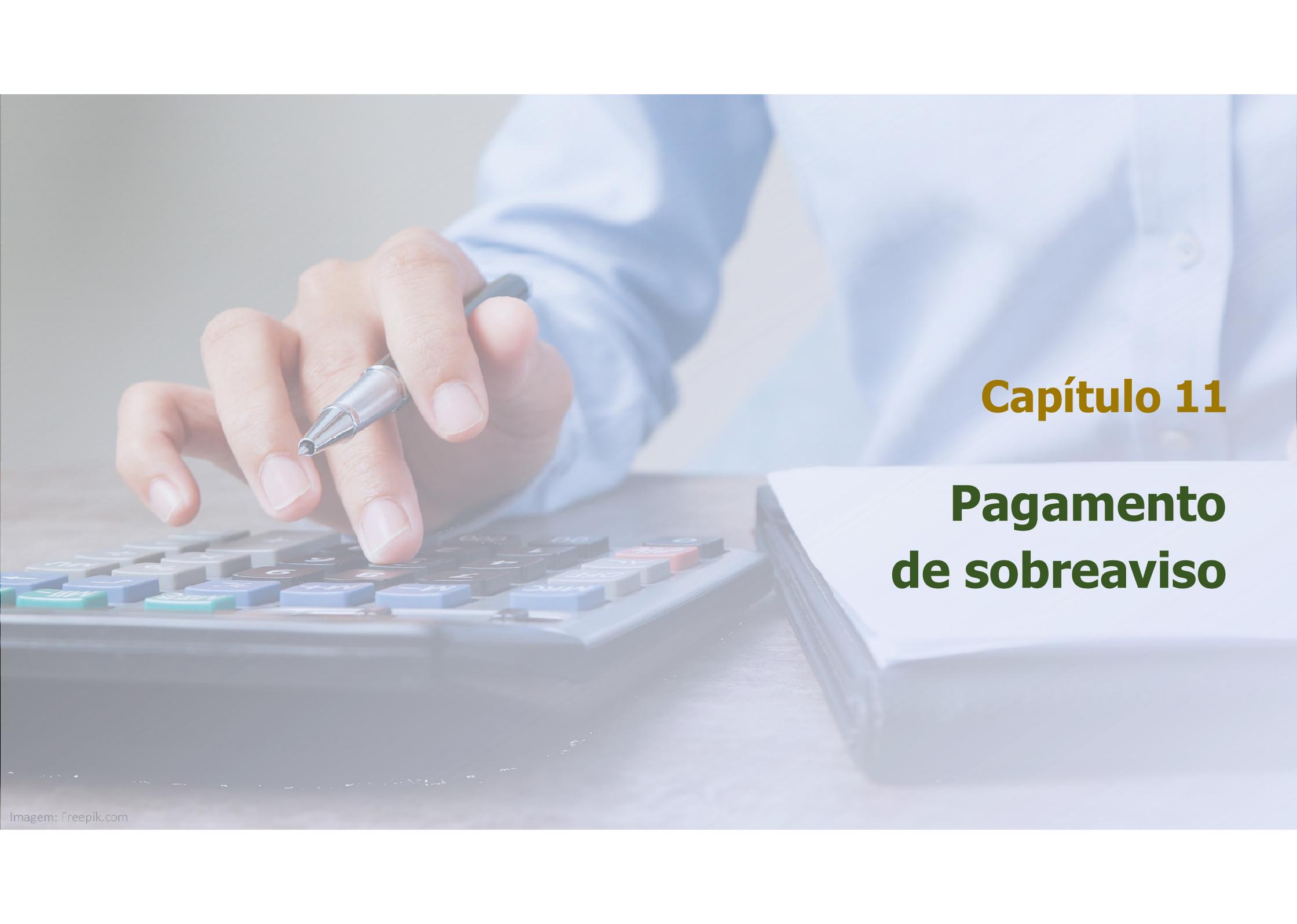
# Adicional de transferência

### Quem tem direito

O adicional de transferência é devido ao empregado quando essa transferência for provisória e nunca inferior a **25% do salário**

## Aspectos

- Tem natureza salarial e não indenizatória.
- A lei não fixa o prazo de transferência provisória.
- Na transferência definitiva, não há necessidade de pagamento adicional.
- As transferências devem ser coibidas quando determinadas por motivos pessoais, de perseguição, ou por outras razões quaisquer não relacionadas ao serviço.

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand is holding a silver pen, and their left hand is resting on a grey calculator. The calculator is on a desk, and there are some papers to the right. The background is a plain, light-colored wall.

## Capítulo 11

# Pagamento de sobreaviso

**Conceito**

Considera-se pagamento de **SOBREAVISO** o praticado legalmente para os ferroviários, podendo ser estendido, por analogia, a outros empregados que ficam em suas próprias casas aguardando o chamado do empregador. Quando o empregado está de sobreaviso, isso o impossibilita de se locomover para local distante, devendo ficar aguardando o chamado do empregador

**Conceito**

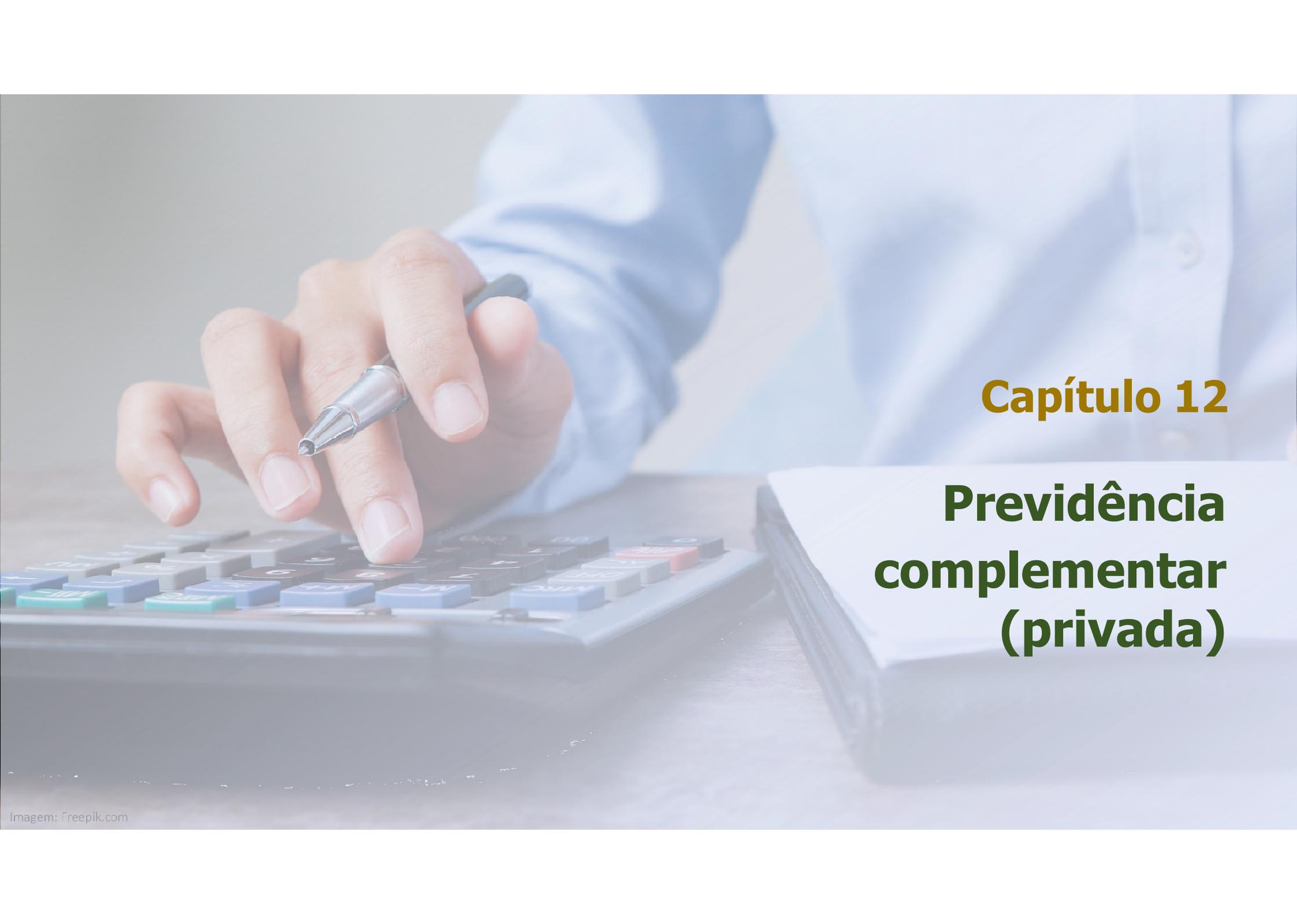
**Sobreaviso**

O empregado fica em sua própria casa, fora do local de trabalho

≠

**Prontidão**

O empregado fica nas dependências da empresa, aguardando ordens

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand holds a silver pen, and their left hand is positioned over a grey calculator. The calculator has blue and red buttons. The background is a soft, out-of-focus grey. The overall image has a light blue tint.

## Capítulo 12

# Previdência complementar (privada)

**Realidade atual**

A aposentadoria abaixo do padrão de vida condizente com o período em que o empregado estava trabalhando leva as empresas a procurar por planos de previdência complementar. A adesão de empresas e pessoas físicas aos planos de previdência disponíveis no mercado é muito grande

**Tipos de planos**

- ❑ **Contribuição de pessoa física:** deduzir até 12% como despesa operacional.
- ❑ **Contribuição de pessoa jurídica:** deduzir até 20% da folha de pagamento.
- ❑ **Resgate de recursos:** por ocasião do resgate, paga o IRF da legislação vigente.
- ❑ **Benefícios da empresa:** importante instrumento fiscal.
- ❑ **Benefícios para o empregado:** instrumento de planejamento pessoal.
- ❑ **Plano averbado:** empresa negocia condição diferenciada para seus empregados.

## **Tipos de planos**

- ❑ **Plano instituído:** empresa participa do custeio.
- ❑ **Previdência privada:** benefícios previdenciários ou assemelhados à previdência social de natureza privada.
- ❑ **Previdência privada fechada:** é oferecida pela empresa aos seus empregados, não permitindo a participação de outros. É uma aposentadoria complementar, não ficando abaixo de seu salário.
- ❑ **Previdência privada aberta:** oferecida pelos bancos, seguradoras e entidades abertas de previdência privada. Ex. PGBL ou VGBL.

## PGBL - Tipos

- ❑ **O soberano:** formado por títulos públicos federais.
- ❑ **O de renda fixa:** composto por títulos de renda fixa públicos e privados, como debêntures e CDBs.
- ❑ **O composto:** formado de aplicações de renda variável.

**VGBL**

O VGBL é aconselhável para aqueles que não têm renda tributável

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand is holding a silver pen, and their left hand is resting on a grey calculator. The calculator has blue, green, and red buttons. The background is a soft, out-of-focus grey. The overall image has a light blue tint.

## Capítulo 13

# Auxílio-educação

**Aplicação**

As empresas buscam profissionais com conhecimentos atualizados, vendo na educação continuada a chance de se manterem competitivas no mercado em que atuam

- INSS** – Não há incidência.
- FGTS** – Não há incidência.
- IRF** – Sim e não. **Sim**, quando representa vantagem para o doador (empresa); e **não**, quando não representa vantagem ao doador (empresa).

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand is holding a silver pen, and their left hand is resting on a grey calculator. The background is a soft, out-of-focus grey. The overall image has a light blue tint.

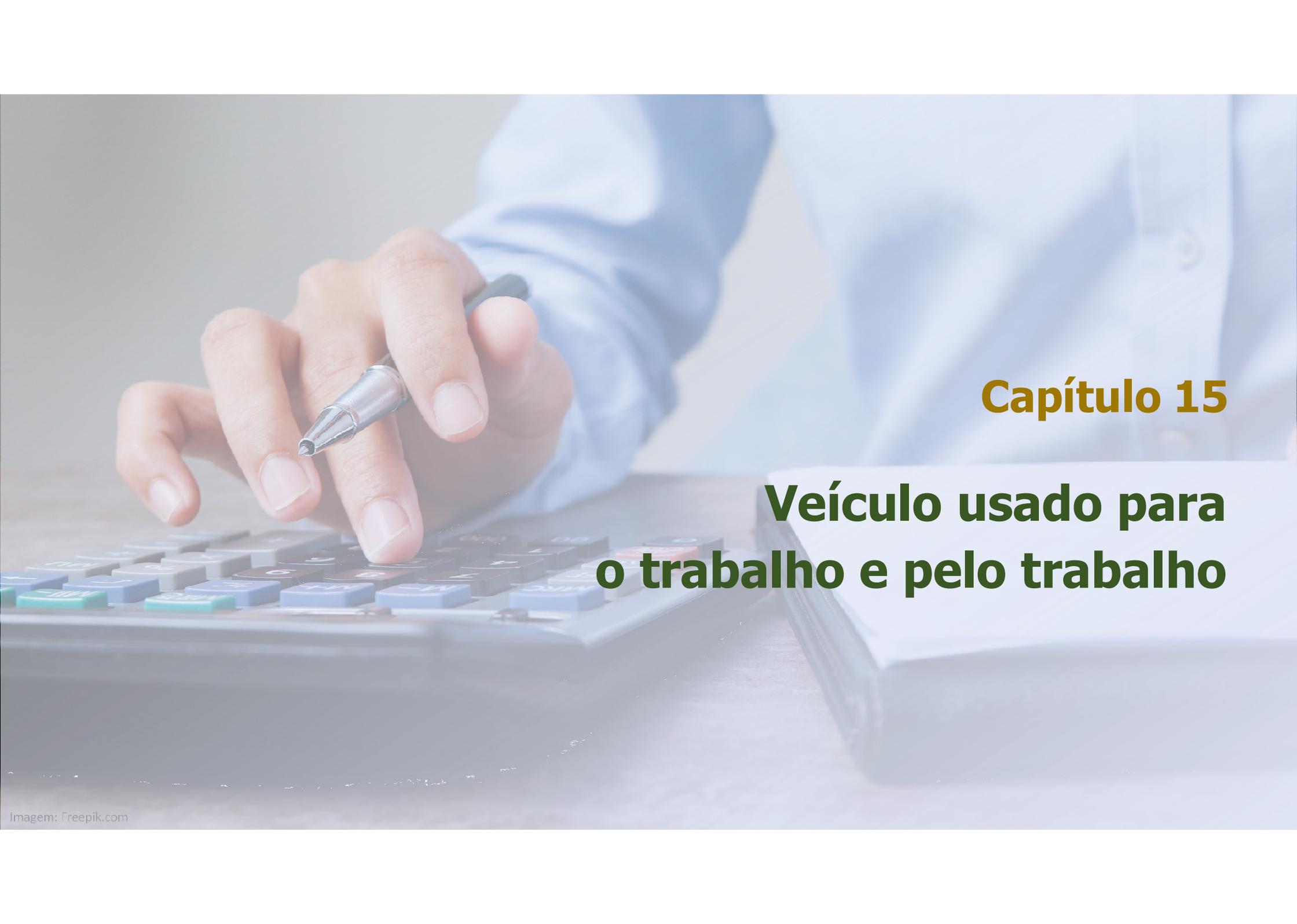
## Capítulo 14

# Transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno

## **Aplicação**

O transporte fornecido pelo empregador, destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno do empregado, em percurso de serviço ou não por transporte público, **NÃO** é considerado como *in natura* ou salário-utilidade, conforme preceitua o § 2º do art. 58 da CLT

- INSS** – Não há incidência.
- FGTS** – Não há incidência.
- IRF** – Não há incidência.

A person wearing a light blue shirt is shown from the chest down, sitting at a desk. Their right hand is holding a silver pen, and their left hand is resting on a calculator. The calculator is on a desk, and there is a white document or folder in front of it. The background is a plain, light-colored wall.

## Capítulo 15

# Veículo usado para o trabalho e pelo trabalho

## Aplicação

Veículo usado para a prestação de serviços descaracteriza a natureza salarial, pois é uma ferramenta utilizada como meio para o empregado exercer suas atividades

Quando o veículo fornecido pelo empregador visa proporcionar um benefício de economia no salário do empregado, será considerado como **salário-utilidade** ou *in natura*, havendo a **incidência dos encargos**

Por compreender-se no salário do empregado, **há incidência do INSS, FGTS e IRF**

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand is holding a silver pen, and their left hand is resting on a grey calculator. The calculator is on a desk, and a white document is partially visible in the foreground. The background is a plain, light-colored wall.

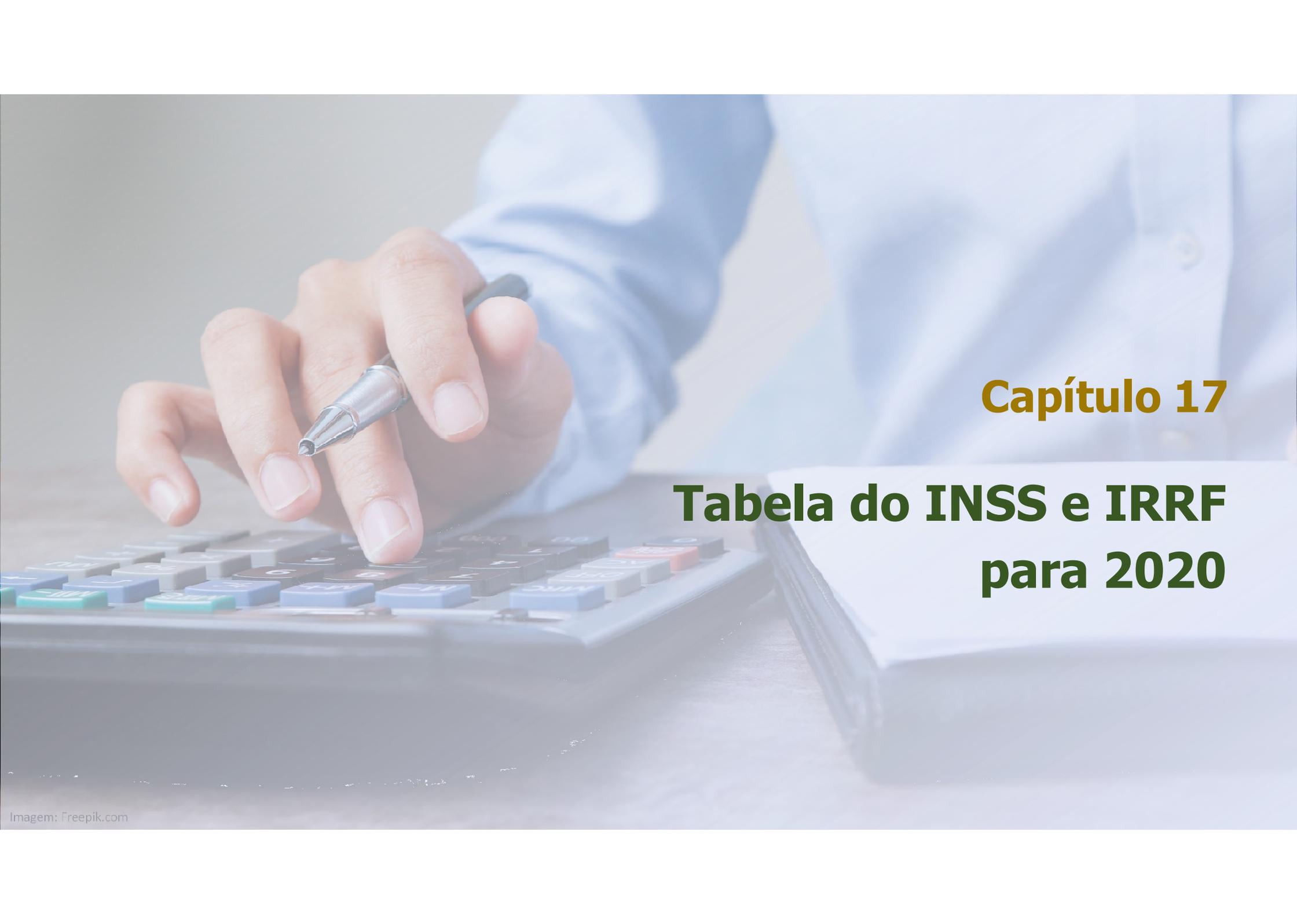
## Capítulo 16

# Complementação de auxílio-doença

## **Aplicação**

Desde que seja extensivo à totalidade dos empregados, a empresa pode adotar a complementação ao valor do auxílio-doença, até chegar ao valor de seu salário percebido na empresa

- INSS** – Não há incidência.
- FGTS** – Não há incidência.
- IRF** – Sim, há incidência (por ser um benefício, havendo vantagem para o segurado).

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand holds a silver pen, and their left hand is positioned over a grey calculator. A white document is open on the desk to the right of the calculator. The background is a soft, out-of-focus grey.

## Capítulo 17

# Tabela do INSS e IRRF para 2020

## **Aplicação partir de 1º-3-2020 INSS e IRRF abril/2015**

Os descontos são aplicados em folha de pagamento e computados no valor da guia de INSS da empresa. A empresa poderá descontar o valor máximo de INSS considerando o teto estabelecido em tabela vigente

**Aplicação partir abril/2015 do IRRF e 1º-3-2020 para o INSS**

<b>Base de Cálculo (R\$)</b>	<b>Alíquota (%)</b>	<b>Parcela a deduzir do IR (R\$)</b>
<b>Até 1.903,98</b>	–	–
<b>De 1.903,99 até 2.826,65</b>	7,5	R\$ 142,80
<b>De 2.826,66 até 3.751,05</b>	15	R\$ 354,80
<b>De 3.751,06 até 4.664,68</b>	22,5	R\$ 636,13
<b>Acima de 4.664,68</b>	27,5	R\$ 869,36

## Fundamentação legal

- Portaria n. 2.963, de 3-2-2020 todos os regimes
- Portaria n. 3.659, de 10-2-2020 para o RGPS

## Tabela

FAIXA	Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	VALOR A DESCONTAR
1	Até 1.045,00 X 7,5% = 78,38	7,5%	78,38
2	2.089,60 – 1.045,00 = 1.044,60 x 9% = 94,01 + 78,38 = 172,39	9%	172,39
3	3.134,40 – 2.089,60 = 1.044,80 x 12% = 125,38 + 172,39 = 297,77	12%	297,77
4	6.101,06 – 3.134,40 = 2.966,66 x 14% = 415,33 + 297,77 = 713,10	14%	713,10

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand holds a silver pen, and their left hand is positioned over a grey calculator. A white document is open on the desk to the right. The background is a soft, out-of-focus grey.

## Capítulo 18

# **INSS, FGTS e IRRF**

## Tabela

- Verifique no e-book tabela com a prática de incidências nos pagamentos feitos a empregados

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand holds a silver pen, poised over a grey calculator. To the right of the calculator is a white notebook. The background is a soft, out-of-focus grey.

## Capítulo 19

# Trabalho intermitente: cálculo do RSR

## Tipos de contrato de trabalho

- Contrato de trabalho por prazo indeterminado.
- Contrato de experiência.
- Contrato por prazo determinado.
- Contrato de trabalho por tempo parcial.
- Contrato de trabalho intermitente.

## Condições para contratar um empregado em trabalho intermitente

- Efetuar um contrato de trabalho por escrito
- Proceder toda rotina de registro de empregado sob a égide da CLT
- Relatar no contrato de trabalho como será a convocação,  
para prestação de serviços
- Efetuar o registro na CTPS
- A parte que descumprir, sem justo motivo, pagará multa à outra parte

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand is holding a silver pen, and their left hand is resting on a grey calculator. The calculator is on a desk, and there is a stack of white papers to the right. The background is a plain, light-colored wall.

## Capítulo 20

# Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

**Legislação pertinente**

- ❑ Lei nº 6.858, de 24 de novembro de 1980 – caso de morte de empregado.
- ❑ Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.
- ❑ Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001.
- ❑ Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.
- ❑ Decreto nº 85.845, de 23 de junho de 1981 – caso de morte do empregado.
- ❑ Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990.
- ❑ Lei nº 13.932/2019, a partir de 1.1.2020

**Empregador e empregado**

Entende-se por **EMPREGADOR** a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão de obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se

## Empregador e empregado

Considera-se **TRABALHADOR** toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão de obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio

## Obrigatoriedade de depósito

Todos os **empregadores** ficam obrigados a depositar, até o **dia 7** de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a **8%** da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador

## Saque

Para que seja garantido o saque do FGTS do Trabalhador, é necessário que o agente responsável pelo trâmite rescisório providencie um **código de liberação**, este código deve ser gerado através do portal do empregador na plataforma da [conectividade social](#)

## Movimentações

**Art. 20.** A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:

[...]

**I-A** - extinção do contrato de trabalho prevista no [art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho \(CLT\), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; \(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

A Lei nº 13.932/2019 (extinção dos 10% a partir de 01/01/2020) extinguiu os 10% (dez por cento), a cargo do empregador, que tinha como nome contribuição social.

[...]

**Art. 12.** A partir de 1º de janeiro de 2020, fica extinta a contribuição social instituída por meio do [art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001](#). (Extinta pela Lei nº 13.932, de 11/12/2019 - DOU de 12-12-2019) (Edição Extra)

**Acordo de extinção do contrato de trabalho**

“**Art. 484-A.** O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

**I** – por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no [§ 1º](#) do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

**II** – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

**Acordo de extinção do contrato de trabalho**

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

[...]

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand holds a silver pen, poised over a grey calculator. To the right of the calculator is a stack of white papers. The background is a soft, out-of-focus grey.

## Capítulo 21

### Aviso prévio

## Fundamentação legal

A Constituição da República Federativa do Brasil, no art. 7º, inciso XXI, preceitua:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXI – **aviso prévio proporcional** ao tempo de serviço, sendo no **mínimo de trinta dias**, nos termos da lei.” (grifos nossos)

## Súmulas do TST sobre aviso prévio

- ❑ 44 – Aviso prévio
- ❑ 73 – Despedida sem justa causa
- ❑ 182 – Indenização compensatória
- ❑ 212 – Despedimento
- ❑ 230 – Substituição pelo pagamento das horas reduzidas
- ❑ 253 – Gratificação semestral
- ❑ 348 – Concessão na fluência da garantia de emprego
- ❑ 354- Gorjetas

## Súmulas do TST sobre aviso prévio

- ❑ 371 – Aviso prévio indenizado
- ❑ 380 – Início da contagem
- ❑ 441 – Proporcionalidade
- ❑ 462 – Multa do art. 477

A person wearing a light blue button-down shirt is shown from the chest down. Their right hand holds a silver pen, poised over a grey calculator. To the right of the calculator is a stack of white papers. The background is a soft, out-of-focus grey.

## Capítulo 22

# Extinção do contrato de trabalho

**Dispensa sem justa causa**

O empregado terá direito a:

- Indenização, se houver, conforme art. 9º das Leis nºs 6.708/79 ou 7.238/84.
- Aviso prévio indenizado (art. 487, § 1º, da CLT).
- 13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62).
- Salário-família (art. 15 da Lei nº 4.266/63 e arts. 65 a 70 da Lei nº 8.213/91).
- Férias vencidas, se ainda não as tiver gozado (art. 146 da CLT).
- Férias proporcionais (parágrafo único do art. 146 da CLT).

**Dispensa sem justa causa**

- ❑ Acréscimo (mínimo de 1/3) sobre férias (art. 7º, inciso XVII, da CF e Súmula nº 328 do TST).
- ❑ Saldo de salário (art. 462 da CLT).
- ❑ Horas extras e RSR sobre as mesmas (art. 59, § 1º, da CLT, e art. 7º, alínea *b*, da Lei nº 605/49, com a nova redação dada pela Lei nº 7.415, de 9-12-85).
- ❑ FGTS (art. 18 da Lei nº 8.036/90).
- ❑ 40%/50% do FGTS

**FIM DO CURSO**