

Curso de Cálculo Trabalhista

Parte Teórica – Módulo 03



MÓDULO III

Horas extras ou Horas Extraordinárias

A jornada de trabalho tem a duração normal de 08 (oito) horas diárias, em qualquer atividade privada e, aquelas que ultrapassarem estas horas diárias, serão consideradas horas suplementares ou horas extraordinárias, não excedendo a 02 (duas) horas diárias.

§ 1º do Art. 58/CLT: “Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos diários.”

O excesso de horas em um dia pode ser compensado com a diminuição em outro, segundo a nova redação dada ao § 2º do art. 59 da CLT.

As empresas, **por meio de acordo ou convenção coletiva**, poderão deixar de pagar horas extras por um período de até um ano (12 meses), podendo fazer uma compensação, de maneira que:

a) não exceda 2 horas suplementares por dia;

b) não exceda à soma das jornadas semanais de trabalho previstas;

Ex: o empregado fez 2 horas extras de 2ª a 6ª feira, totalizando:

. 2 horas extras diárias (considerando-se a jornada normal de 8h/dia), de 2ª a 6ª feira;

. 10 horas extras semanais (2hx5dias);

. 42,85 horas extras mensais (10 x 4,285714286);

.521,40 horas extras no período de 12 meses (10h x 52,14 semanas);

. o ano tem, em média, 52,14 semanas (365/7).

.total de horas da jornada normal anual = 52,14 x 44 = 2.294,16

OBS: o total de horas extras executadas no período de 12 meses (521,40h) não excedeu a soma das jornadas semanais de trabalho previstas (2.294,16h).

c) não seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias;

Sobre as horas excedentes diárias destinadas à compensação, presumindo que já tenham sido pagas como normais, será devido apenas o adicional a elas correspondente.

Na hipótese de essas horas ultrapassarem a jornada semanal, deverão ser pagas como horas extraordinárias (valor da hora normal + adicional).

A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada.

Quando houver rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação das horas extras trabalhadas, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão (§ 3º do Art. 59/CLT).

Ao contrário, as folgas em favor do empregado não serão descontadas, por não haver apoio em lei e porque a situação criada atende aos interesses da produção empresarial.

Caso a adoção do regime de compensação de jornada seja descaracterizado (por não ter atendido às formalidades legais), as horas extras laboradas deverão ser pagas:

- a) Horas excedentes à jornada diária, porém não excedentes da jornada semanal: será devido apenas o adicional (presumindo-se que já tenham sido pagas como normal, ou como ocorre em alguns casos já visto nos autos, o empregado já tenha usufruído da folga compensatória).
- b) Horas excedentes à jornada semanal: deverão ser pagas como horas extraordinárias (valor da hora normal + adicional).

A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada.

Os empregados sob regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

Os empregados sob regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. (Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais – Art. 58-A da CLT).

Também, será considerado trabalho extraordinário o intervalo para alimentação e descanso não gozado pelo empregado (**INTERVALO INTRAJORNADA**) e quando houver interrupção na interjornada mínima de 11 horas entre uma e outra jornada de trabalho (**INTERVALO INTERJORNADA**).

Para calcular as horas extraordinárias, deve-se seguir os seguintes passos:

1º passo - Determinar qual divisor será aplicado para definição do salário-hora. (conforme explicação anterior).

2º passo – determinar o adicional a ser aplicado.

O adicional mínimo a ser aplicado nas horas extraordinárias é de 50% (cinquenta por cento), sendo o mínimo constitucional (Art. 7º, CF) para o trabalho diurno e o adicional mínimo de 80% (oitenta por cento) para o trabalho noturno, que corresponde a $50\% + 20\% = 1,50 \times 1,20 = 1,80$.

As horas extraordinárias noturnas (HEN) devem ser expostas e calculadas separadamente.

3º passo – determinar as horas extraordinárias mensais

Na situação de normalidade as HE são aquelas laboradas acima da 44ª (quarenta e quatro) horas semanais ou discriminadas no contrato de trabalho (36 horas, 20 horas e outras).

A situação de normalidade é considerada quando há controle hábil das horas laboradas.

Não havendo controle de ponto, deve se apurar as horas extras por semana, multiplicando o resultado por 4,285714 (Nº de semanas do mês), seguindo sempre o que foi determinado na sentença.

Exemplo:

O magistrado deu procedente o pedido de horas extras, determinando o pagamento de 15 horas semanais e dedução de horas pagas sob o mesmo título.

Dados:

Data de Ajuizamento: 15/10/2011

Data Admissão: 01/01/2009

Data Demissão: 31/07/2010

Salário-Base: R\$ 1.300,00 – Período:01/2009 a 12/2009

R\$ 1.450,00 – Período: 01/2010 a 07/2010

Adicional: Conforme CCT – 60%

Contrato Trabalho: 44 horas semanais – segunda a sábado

Horas Extras Pagas:

Mês/Ano	Valor Pago
01/2009	400,00
07/2009	370,00
01/2010	500,00

1º Passo: determinar o divisor a ser utilizado

Divisor = (Horas trabalhadas semanal/dias trabalho)x30

Divisor = (44/6)*30 = 220

2º Passo: Apurar o valor do salário-hora

Salário-hora = Remuneração / Divisor

3º Passo: Apurar a quantidade de horas devidas

4º Passo: Apurar o valor devido com adicional de horas extras

5º Passo: Com base no valor devido com adicional realizar deduções de parcelas já pagas sob mesmo título

6º Passo: Determinar o valor das horas extras devidas resultando do valor devido com adicional menos o valor já pago.

7º Passo: Atualizar o valor das horas extras devidas, bem como calcular a incidência de FGTS + multa de 40% e juros de mora.

OJ 415 SDI1 TST

HORAS EXTRAS. RECONHECIMENTO EM JUÍZO. CRITÉRIO DE DEDUÇÃO/ABATIMENTO DOS VALORES COMPROVADAMENTE PAGOS NO CURSO DO CONTRATO DE TRABALHO. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)

A dedução das horas extras comprovadamente pagas daquelas reconhecidas em juízo não pode ser limitada ao mês de apuração, devendo ser integral e aferida pelo total das horas extraordinárias quitadas durante o período imprescrito do contrato de trabalho.

INSERIR ARQUIVO: EXERCÍCIO EXEMPLO HORAS EXTRAS

INSERIR ARQUIVO: EXERCÍCIO Nº 07 – BENTO SILVA X CARLOS ALVES

CADASTRO DE PROCESSOS

CÁLCULOS DE: Reclamante
NR DO PROCESSO:
VARA: Vara do Trabalho de Uberlândia
RECLAMANTE: Bento Silva
RECLAMADA: Carlos Alves
ADVOGADO: Dr.
DATA DO AJUIZAMENTO: 06/04/2011
DATA DE PRESCRIÇÃO:
DATA DE ADMISSÃO: 10/09/2010
DATA DE DEMISSÃO: - 10/02/2011

SENTENÇA:

SALÁRIO DO RECTE: 1.020,00

- 1) 10 dias de saldo de salário de fev/11;
- 2) Aviso prévio;
- 3) 6/12 de férias proporcionais + 1/3;

- 4) 4/12 de 13º salário 2.010;
- 5) 2/12 de 13º salário 2.011;
- 6) FGTS de todo o pacto laboral, inclusive sobre aviso prévio e 13º salário;
- 7) Multa de 40% do FGTS de todo o pacto laboral;
- 8) Deduzir valores dos recibos de fl. 31 (doc. 2) e fl. 33 (sem horas extras);
- 9) Salário utilidade, no valor mensal de R\$109,00 irá integrar o salário do autor;
- 10) Reflexos do salário utilidade relativo à moradia, R\$109,00 mensais, em: férias +1/3, 13º salário, FGTS + 40%, onde couber;
- 11) Adicional de periculosidade (30% do salário base);
- 12) Reflexos do adicional de periculosidade em : aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, FGTS + 40%, onde couber;

JORNADA:

2ª feira a domingo, das 6h às 21h, com 1 hora de intervalo;

- 13) Horas extras além da 8ª diária e 44ª semanal, com 50% (2ª feira a sábado);
- 14) Horas extras INTERVALO INTERJORNADA com 50%;
- 15) Reflexos das horas extras em: RSR (domingos e feriados) e destes (H.ext. e RSR e feriados) em: aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3, FGTS + 40%, onde couber;
- 16) DOMINGOS e FERIADOS trabalhados, em dobro - todos os feriados, exceto NATAL e CONFRATERNIZAÇÃO UNIVERSAL;
- 17) Reflexos do DOMINGOS e FERIADOS em dobro, em: aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário, FGTS + 40%, onde couber;

Divisor: 220, súmula 264 do TST;

- 18) Multa de 1% do valor da causa;

ACÓRDÃO:

- 19) 1 hora extra por dia - INTERVALO INTRAJORNADA - com adicional de 50%;
- 20) Reflexos: RSR e feriados e com estes em: aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3 e FGTS e multa de 40%;
- 21) Multa do Art. 477/CLT - calculada pelo salário base;

OBS: o INTERVALO GOZADO era de apenas 20 MINUTOS/DIA;

OUTROS DADOS:

CUSTAS: 300,00, pela ré - RECOLHIDAS. Alterado o valor no Acórdão para 360,00 (rec.)
HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS:
HONORÁRIOS PERICIAIS: R\$1.500,00, pela reclamada, reduzidos para R\$1.000,00;
CORREÇÃO MONETÁRIA: mês subsequente
JUROS DE MORA: 1% ao mês
INSS: saldo de salário, adicional de periculosidade, horas extras, dom/fer dobro, RSR e 13º;

IRRF: não incide sobre os juros de mora e férias ind + 1/3;

VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO: 15.000,00 aumentado para R\$18.000,00;
VALOR DA CAUSA: 25.000,00

Horas “ IN ITINERE” ou horas de itinerário

As horas de itinerário são devidas de acordo com:

Súmula 90 – TST

“ o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho.”

Súmula 320 – TST

“O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso, ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção do pagamentos das horas in itinere.”

Horas de prontidão

As horas de prontidão são devidas quando o empregado ficar nas dependências da Estrada, aguardando ordens (Art. 244, §3º –CLT), sendo remuneradas à razão de 2/3 (dois terços) do salário hora normal.

A escala de prontidão não pode exceder de 12 horas e só pode ser contínua quando houver alimentação no local.

Horas de Sobreaviso

As horas de sobreaviso são devidas quando o empregado permanece em casa, aguardando a qualquer momento o chamado do empregador, sendo remuneradas à razão de 1/3 (um terço) do salário hora normal. A duração da escala de sobreaviso é de 24 horas.

Obs. A base de cálculo das horas de itinerário, prontidão e sobreaviso é a mesma das horas extras, entretanto, não há incidência de adicional.

13º Salário

O décimo terceiro salário ou gratificação natalina é um direito do trabalhador, adquirido mês a mês, correspondendo a 1/12 da remuneração de dezembro, por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhado, podendo ser proporcional no caso de extinção do contrato de trabalho antes de dezembro ou cessação da relação de emprego, resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro.

Fundamentação Legal: Lei nº 4090, de 13 de julho de 1962, Art. 1, §1º a §3º.

No caso de salário variável as parcelas habituais integram o 13º salário (gorjetas, comissões, percentuais e outros), aplicando a média dos valores recebidos no período aquisitivo corrigido monetariamente.

As horas extras e adicionais, também integram o 13º salário, aplicando a **média física dos números de horas extras e demais, bem como, no adicional noturno pago no período aquisitivo.**

Fundamentação Legal: Enunciado TST nº 45 e 347

Férias + abono de 1/3

As férias são um direito do empregado a cada 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, nas seguintes proporções:

- a) 30 dias corridos, quando houver até 05 faltas;
- b) 24 dias corridos, quando houver de 06 a 14 faltas;
- c) 18 dias corridos, quando houver de 15 a 23 faltas;
- d) 12 dias corridos, quando houver 24 a 32 faltas.

Fundamentação Legal: Art. 130 – CLT

Os períodos das férias serão computados para todos os efeitos como tempo de serviço, exemplo: o mês de férias será computado para o cálculo do 13º salário, e outros.

O empregado não terá direito as férias, nos seguintes casos:

- a) deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 dias subsequente à sua saída;
- b) permanecer em gozo de licença, com percepção de salário, por mais de 30 dias;
- c) deixar de trabalhar, com percepção de salário, por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
- d) tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, mesmo que em períodos descontínuos.

Fundamentação Legal: Art. 133 da CLT.

Observação: o período de interrupção de serviço deverá ser anotado a carteira de trabalho e previdência social (CTPS), quando o empregado retornar ao serviço iniciará o decurso do novo período aquisitivo.

As férias serão concedidas pelo empregador, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito, devendo ser acrescidas do abono pecuniário de 1/3 (um terço). Se concedidas após esse período, as férias serão devidas em dobro.

Período Aquisitivo									Férias Normais									Férias em Dobro						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	após 12 meses
1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	

Deve-se ressaltar que as horas extras e adicionais (insalubridade, periculosidade e noturno) integram as férias com base na média dos números das horas extras e adicionais noturnos pagos no período.

Aviso Prévio

O aviso-prévio é um direito irrenunciável, sendo o período de garantia de emprego, no qual compõem a base de cálculo das indenizações rescisórias.

Fundamentação Legal: Enunciado TST, 276 e Art. 486, CLT

O cálculo do aviso-prévio tem como base a média atualizada dos últimos 12 meses ou fração menor, com incidência de horas extras, adicionais noturnos, comissões e outras verbas que componham a maior remuneração, sempre devido o FGTS (Enunciado TST – 305).

No caso da rescisão recíproca, o empregado terá o direito de 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso-prévio.

É necessário ressaltar que, ocorrendo o reajuste salarial coletivo no decurso do aviso prévio, o empregado terá o direito ao mesmo.

Repouso Semanal Remunerado ou Descanso Semanal Remunerado

O Art. 67 da CLT prevê o direito do descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço.

O trabalho total ou parcial ao domingo será subordinado à permissão previa da autoridade competente em matéria de trabalho.

Caso o empregado não complete o trabalho integral dos seis dias que precedem o descanso, este perde o direito à remuneração, contudo conserva o direito ao repouso, salvo a justificção de falta por doença. (Enunciado 15/TST).

A remuneração do descanso semanal remunerado, é regulamentada pela Lei nº605, de 05/01/1949, onde temos:

Art. 7º A remuneração de repouso semanal remunerado corresponderá:

a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de 1 (um) dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

b) para os que trabalham por hora, à de sua jornada de trabalho, computados as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias

de serviços efetivamente prestados ao empregador;

d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao cociente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana. (...)

Aos empregados mensalistas e quinzenalistas aplica-se a base de cálculo de 30 ou 15 dias. O Repouso Semanal Remunerado encontra-se incluído no salário mensal ou quinzenal, não necessitando de realizar o cálculo separado.

No entanto, quando o empregado trabalha no dia de descanso ou feriado, sem folga compensatória, o pagamento do dia será em dobro, sem prejuízo à remuneração do repouso semanal.

Súmula nº 146: Trabalho em domingos e feriados, não compensado - Nova redação Res. 121/03 – O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Desta forma, o trabalho no domingo ou feriado não compensado, deve ser pago em dobro, como segue:

Forma de Salário	Valor do RSR
Salário por hora ou semanal	Valor de uma jornada diária x 2
Salário por quinzena	Valor do salário quinzenal/ 15 x 2
Salário mensal	Salário mensal Valor do salário mensal/30 x 2
Salário por tarefa	Valor recebido na semana pelo total de tarefas ou peças/nº de dias trabalhados na semana x 2

RSR DO PROFESSOR QUE RECEBE POR HORA-AULA:

Um caso particular de remuneração do repouso é o do professor que recebe por hora-aula.

Segundo a Súmula 351 do TST e o art. 320 da CLT, o professor que recebe o salário mensal com base em horas-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de RSR, considerando-se, para esse fim, o mês com 4 semanas e meia. Os dias feriados não são considerados neste cálculo.

Valor da hora-aula = R\$ 15,00

Carga horária = 28 horas semanais x 4,5 semanas = 126 horas.

Valor horas-aulas/mês = 126 x 15,00 = R\$ 1.890,00

Valor Mensal do RSR = (1.890,00 ÷ 6) R\$ 315,00

Súmula 351/TST

O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia.

Como criar as tabelas de repouso semanal remunerado

Exemplo: Janeiro de 2012

D	S	T	Q	Q	S	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Criação da tabela do mês de janeiro de 2012 – considerando domingo

1º passo: contagem dos dias úteis = 26

2º passo: contagem dos domingos = 05

Como calcular o Repouso Semanal Remunerado (RSR)

Exemplo:

Foi deferido referente ao mês de Janeiro de 2012 o valor de R\$ 700,00, a título de verba rescisória, com reflexo no repouso semanal remunerado.

Verba: R\$ 700,00

Dias Úteis: 26
Dias RSR: 5

Valor RSR= $(700,00 / 26) \times 5$
Valor RSR= 134,61

Nota-se que o cálculo do RSR é simples, basta dividir o valor da verba pelos dias úteis e multiplicar pelos dias de RSR.

Como calcular os reflexos da verba apurada no 13º salário, Férias + abono 1/3, RSR e aviso prévio.

RESUMO

13º Salário

- **13º Salário – Verba oriunda de valor (adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, diferença salarial, comissões e etc)**
 - ⇒ Base de cálculo: média de valores atualizados.
 - ⇒ O décimo terceiro salário é calculado no mês de dezembro ou último mês de trabalhado (trabalho acima de 15 dias)
- **13º Salário – Verba oriunda de horas (horas extras, horas de sobreaviso, horas de prontidão, horas de itinerário e adicional noturno).**
 - ⇒ Base de cálculo: média de horas multiplicada pelo salário-hora do mês de referência;
 - ⇒ O décimo terceiro salário é calculado no mês de dezembro ou último mês trabalhado (trabalho acima de 15 dias)

Férias + Abono de 1/3

- **Férias + 1/3 – Verba oriunda de valor (adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, diferença salarial, comissões e etc)**
 - ⇒ Base de cálculo: média de valores atualizados
 - ⇒ As férias têm como data base a data de admissão ou último mês trabalhado (trabalho acima de 15 dias).
- **Férias + 1/3 – Verba oriunda de horas (horas extras, horas de sobreaviso, horas de prontidão, horas de itinerário e adicional noturno)**

- ⇒ Base de cálculo: média de horas multiplicada pelo salário-hora do mês de referência;
- ⇒ As férias têm como data base a data de admissão ou último mês trabalhado (trabalho acima de 15 dias)

Repouso Semanal Remunerado - RSR

- ☉ **RSR – Verba oriunda de valor (adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, diferença salarial, comissões e etc.) ou Verba oriunda de horas (horas extras, horas de sobreaviso, horas de prontidão, horas de itinerário e adicional noturno).**
- ⇒ Calculado mensalmente, tendo como base o valor da verba principal dividido pelos dias úteis e multiplicado pelos dias não úteis.

Aviso Prévio

- ☉ **Aviso Prévio – Verba oriunda de valor (adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, diferença salarial, comissões e etc).**
- ⇒ Base de cálculo: média dos 12 últimos de valores atualizados ou em período inferior a 12 meses a média dos valores recebidos.

- ☉ **Aviso Prévio – Verba oriunda de horas (horas extras, horas de sobreaviso, horas de prontidão, horas de itinerário e adicional noturno)**
- ⇒ Base de cálculo: média das horas extras dos últimos 12 meses multiplicada pelo salário-hora atualizado no mês de referência ou em período inferior a 12 meses, a média das horas pagas multiplicada pelo salário-hora do mês de referência.

CADASTRO DE PROCESSOS

CÁLCULOS DE:
NR DO PROCESSO:
VARA:
RECLAMANTE: VERUSKA MARIA
RECLAMADA: IND DO FUMO LTDA
CNPJ DA RECLDA:
ADVOGADO:
DATA DO AJUIZAMENTO: 05/12/2011
DATA DE ADMISSÃO: 03/02/2005

DATA DA DEMISSÃO: 05/05/2010

DATA DE PRESCRIÇÃO: 05/12/2006

SENTENÇA EM 01/03/2012

- 1) Saldo de salário de maio/2010 = 05 dias;
- 2) Aviso prévio de 30 dias;
- 3) 5/12 de 13º salário/2010;
- 4) Férias vencidas + 1/3, em dobro 2007/08 e 2008/09;
- 5) Férias simples 2009/10 + 1/3;
- 6) 4/12 de férias proporcionais + 1/3;
- 7) Multa Art. 477/CLT;
- 8) Multa Art. 467/CLT, sobre: Saldo de salário, aviso prévio, 5/12 de 13º salário/10; férias vencidas em dobro + 1/3, férias simples + 1/3 e férias proporcionais + 1/3;
- 9) FGTS sobre: saldo de salário, aviso prévio e 13º salários;
- 10) Multa de 40% do FGTS de todo o pacto laboral, inclusive sobre o saldo do extrato, cujo valor é R\$4.256,00;
- 11) 2 vales transporte por dia trabalhado, de 01/01/2010 a 05/05/2010; valor de 1 vale = 2,25 - descontar 6% do reclamante;
- 12) Indenização por danos morais = R\$5.000,00, atualizados pela data da sentença;

DADOS:

SALÁRIOS:

FEV/05 = 520,00
MAI/06 = 700,00
MAI/07 = 760,00
MAI/08 = 830,00
MAI/09 = 930,00
MAI/10 = 1.200,00

OUTROS DADOS:

CUSTAS:500,00 pela ré - recolhidas

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS:

HONORÁRIOS PERICIAIS:

CORREÇÃO MONETÁRIA: mês subsequente

JUROS DE MORA: 1% ao mês, simples.

INSS: sobre saldo de salário e 13º;

IRRF: não incide sobre juros de mora e férias indenizadas + 1/3;

VALOR DA CAUSA: 50.000,00

VALOR DA CONDENAÇÃO: 30.000,00

VR DEPÓSITO RECURSAL: