



De: Consultoria IOB

Recebido: 11-04-2022 17:53:14

Respondido: 12-04-2022 11:35:40

Código da Consulta: 692167839 - 20220411173941-446240077

Pergunta

Referente ao cálculo intermitente, entendemos o cálculo deve ser realizado conforme hora trabalhada, de forma resumida devemos pagar a hora do salário mínimo ou conforme a base salarial do mesmo cargo na organização, esse salário dividido por 220, para assim encontrarmos o salário hora e multiplicarmos pelas horas trabalhadas, após isso, encontramos o seu DSR e a soma dos dois resultados (Horas trabalhadas + DSR), encontramos a base para apuração dos avos de férias e 13º salário que deve ser pago com sua remuneração ao final da convocação.

Para a apuração dos avos, como deve ser realizado esse cálculo? O empregado que trabalha menos que 15 dias não tem direito avo?

Por favor, podem demonstrar a memória de cálculo de um empregado com apenas 10 dias trabalhados? e caso o empregado tenha falta como devemos proceder com a apuração dos avos?

Resposta

Prezado cliente.

O art. 452-A inserido na CLT pela Lei nº 13.467/2017 (lei da reforma trabalhista), que traz as regras sobre o contrato intermitente estabelece, entre outros que o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Ao final de cada período de prestação de serviço o empregado perceberá o pagamento imediato da remuneração, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3CF, DSR e, se houver, algum adicional legal (noturno, por exemplo).

A legislação não trouxe a forma de cálculo de férias e 13º salário para pagamento do empregado intermitente ao final de cada prestação de serviços.

Entendemos que a regra dos 15 dias de trabalho no mês para ter direito ao avo de férias e 13º salário, não se aplica ao intermitente por ser um contrato de trabalho especial e ainda, se ele nunca trabalhar 15 dias no mês não receberia durante todo o contrato férias e 13º salário, o que afrontaria o art. 7º, da Constituição Federal, pois o empregado não deu causa a esta situação.

Assim, no exemplo mencionado em sua consulta, onde o empregado teve 10 dias de trabalho, se ele percebeu por exemplo, R\$ 600,00 (já incluído o DSR), entendemos que o cálculo seria da seguinte forma:

R\$ 600,00 dividido por 12 (para apurar um avo) = R\$ 50,00

R\$ 50,00 dividido por 30 (nº de dias do mês) = R\$ 1,67

R\$ 1,67 x 10 (nº de dias trabalhados) = 16,67 (base para um avo de férias e 13º salário deste mês)

Se o empregado foi convocado para trabalhar 10 dias mas faltou injustificadamente um dia, o cálculo será baseado em 9 dias de trabalho.

Entendemos que essa é a forma mais justa de remunerar o empregado e cumprir a legislação. Contudo, por ausência de previsão legal poderá surgir outras formas de cálculo. A convenção coletiva da categoria respectiva deverá ser consultada.

Fundamentação Legal: mencionada no texto.

Fontes: IOB ON LINE REGULATÓRIO - Procedimento / Trabalhista / Contrato de trabalho - Trabalho Intermitente

Atenciosamente

Consultoria IOB
ADR

Copyright 2001-2009 IOB. Todos os direitos reservados.

Salvar Consulta

Imprimir Consulta

Fechar Consulta