				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 017

28/02/2025

Sumário:

- FOLHA DE PAGAMENTO - MENSALISTA - MESES COM 28, 29 OU 31 DIAS
- COMPRAS NA EMPRESA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO
- FALECIMENTO DO EMPREGADOR DOMÉSTICO - GENERALIDADES



FOLHA DE PAGAMENTO MENSALISTA - MESES COM 28, 29 OU 31 DIAS

O cálculo da remuneração proporcional dos empregados mensalistas gera dúvidas, principalmente nos meses que possuem um número de dias diferente de 30. Para garantir um pagamento justo e correto, é necessário adotar o divisor correspondente ao número exato de dias no mês, seja ele de 28, 29 ou 31 dias.

MENSALISTAS E HORISTAS - DIFERENÇAS NO PAGAMENTO

Enquanto os empregados horistas ou diaristas recebem conforme as horas ou dias efetivamente trabalhados, independentemente do mês, os mensalistas têm uma sistemática diferente. Quando trabalham o mês completo, o pagamento é fixado com base em 30 dias. No entanto, nos casos de admissão, demissão ou afastamento, a remuneração proporcional deve considerar o número exato de dias do mês para evitar pagamentos incorretos.

Por exemplo, se um mensalista recebe R\$ 2.400,00 e trabalha um mês de 31 dias, dividir o salário por 30 resultaria em um pagamento excessivo. Da mesma forma, em um mês de 28 dias, dividir por 30 causaria prejuízo ao empregado. Portanto, o divisor correto é o número real de dias do mês trabalhado.

BASE LEGAL PARA O CÁLCULO DO SALÁRIO PROPORCIONAL

De acordo com o artigo 64 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o salário-hora do mensalista deve ser calculado dividindo-se o salário mensal pelo número de dias do mês quando a jornada é inferior a 30 dias. Isso reforça a necessidade de um critério justo para o pagamento de remuneração proporcional.

Exemplos em diferentes meses

a) Admissão

Mês de 28 dias

Um empregado foi admitido em 12 de fevereiro e trabalhou até o dia 28, com um salário mensal de R\$ 2.400,00.

Cálculo do salário proporcional:

$$\text{Salário proporcional} = \text{R\$ } 2.400,00 \div 28 \times 17 = \text{R\$ } 1.457,14$$

Caso a admissão ocorresse no dia 2 de fevereiro, ele teria trabalhado 27 dias e receberia proporcionalmente sobre esse período.

Mês de 29 dias

Se um empregado foi admitido em 4 de fevereiro e trabalhou até o dia 29, com salário de R\$ 2.400,00:

$$\text{Salário proporcional} = \text{R\$ } 2.400,00 \div 29 \times 26 = \text{R\$ } 2.151,72$$

Caso a admissão fosse em 2 de fevereiro, ele teria trabalhado 28 dias e receberia proporcionalmente sobre esse total.

Mês de 31 dias

Para um empregado admitido em 15 de outubro e com salário de R\$ 2.400,00:

$$\text{Salário proporcional} = \text{R\$ } 2.400,00 \div 31 \times 17 = \text{R\$ } 1.316,13$$

Se a admissão fosse em 31 de outubro, ele teria direito a receber 1/31 avos do salário.

b) Demissão

Mês de 28 dias

Se um empregado foi demitido em 26 de fevereiro e recebia R\$ 2.800,00:

$$\text{Saldo de salário} = \text{R\$ } 2.800,00 \div 28 \times 26 = \text{R\$ } 2.600,00$$

Mês de 29 dias

Um empregado demitido em 28 de fevereiro com salário de R\$ 2.800,00:

$$\text{Saldo de salário} = \text{R\$ } 2.800,00 \div 29 \times 28 = \text{R\$ } 2.703,45$$

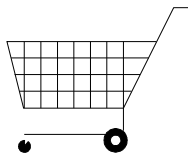
Mês de 31 dias

Se a demissão ocorreu em 30 de outubro:

$$\text{Saldo de salário} = \text{R\$ } 2.800,00 \div 31 \times 30 = \text{R\$ } 2.709,68$$

AFASTAMENTOS E O CÁLCULO PROPORCIONAL

Assim como nos casos de admissão e demissão, afastamentos também seguem a mesma regra. O pagamento será proporcional ao número de dias efetivamente trabalhados, com o divisor sendo o total de dias do mês.



**COMPRAS NA EMPRESA
DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

No dia a dia das empresas, é comum que funcionários realizem compras no próprio estabelecimento do empregador, muitas vezes com a expectativa de que o valor possa ser descontado diretamente em folha de pagamento. No entanto, essa prática levanta questionamentos legais e pode acarretar riscos trabalhistas.

REGRAS GERAIS SOBRE DESCONTOS NO SALÁRIO

De acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a regra geral proíbe que o empregador faça descontos no salário do empregado, salvo em algumas exceções previstas em lei:

"Art. 462 – Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

1º – Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado."

Isso significa que, em regra, o salário deve ser pago integralmente ao trabalhador, sem deduções indevidas. Ocorre, porém, que a realidade das relações de trabalho é mais complexa, levando a práticas como o desconto de compras em folha, que geram dúvidas e podem não ser legalmente permitidas.

A PRÁTICA DO DESCONTO EM FOLHA PARA COMPRAS NA EMPRESA

Muitas empresas, principalmente no comércio e em serviços, estabelecem internamente a possibilidade de descontar compras feitas pelo empregado diretamente no seu salário.

O raciocínio por trás dessa prática é que o empregado, ao mesmo tempo em que tem um crédito a receber (o salário), também tem um débito com a empresa (a compra realizada). Assim, o desconto funcionaria como uma compensação automática.

Porém, juridicamente, essa compensação não é válida, pois os valores têm naturezas distintas:

O salário tem natureza trabalhista e caráter alimentar, ou seja, é essencial para a subsistência do empregado.

A dívida da compra tem natureza civil, pois surge de uma relação de consumo e não de trabalho.

Além disso, há um entendimento de que o risco de inadimplência faz parte do próprio negócio e não pode ser transferido ao empregado. Caso o trabalhador não pague, o empregador deve buscar a cobrança pelos mesmos meios que faria com qualquer outro cliente.

O QUE DIZEM OS TRIBUNAIS SOBRE ESSA PRÁTICA?

A Justiça do Trabalho, em sua maioria, entende que os descontos em folha para compras feitas na empresa são ilegais. Mesmo que haja autorização por escrito do funcionário ou previsão no contrato de trabalho, os tribunais frequentemente consideram que essa prática não deve ser permitida.

Há ainda decisões que determinam a devolução dos valores descontados indevidamente e, em casos onde essa prática seja generalizada na empresa, podem condenar a empresa ao pagamento de danos morais coletivos.

COMO REDUZIR OS RISCOS DESSA PRÁTICA?

Caso a empresa opte por manter a prática do desconto em folha para compras dos funcionários, algumas medidas podem minimizar os riscos jurídicos:

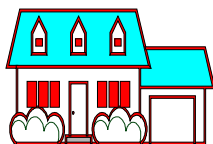
Previsão em convenção ou acordo coletivo – Se essa possibilidade for incluída em uma norma coletiva, pode ser considerada legítima, pois o artigo 462 da CLT permite descontos previstos em acordos sindicais. No entanto, ainda assim, os tribunais podem invalidar essa cláusula.

Oferecer benefícios ao empregado – Caso o trabalhador tenha alguma vantagem ao comprar na empresa, como descontos exclusivos ou parcelamento facilitado, a relação pode se tornar mais equilibrada e justificar a prática.

Respeitar o limite de descontos mensais – Assim como ocorre com empréstimos consignados, o total de descontos não deve ultrapassar 30% da remuneração do empregado, garantindo que ele tenha condições de arcar com suas despesas básicas.

CONCLUSÃO

Embora seja uma prática comum, o desconto em folha para compras realizadas no estabelecimento do empregador pode ser considerado ilegal e trazer riscos trabalhistas. A melhor alternativa é buscar formas seguras e transparentes de oferecer facilidades aos funcionários sem comprometer a legalidade da relação de trabalho. A adoção de políticas claras e o respeito às normas trabalhistas são fundamentais para evitar litígios e garantir um ambiente de trabalho equilibrado para todos.



FALECIMENTO DO EMPREGADOR DOMÉSTICO GENERALIDADES

O falecimento do empregador doméstico gera consequências diretas na relação de trabalho com o empregado. Embora o contrato seja extinto de forma involuntária, existe a possibilidade de continuidade do trabalho sob a gestão dos sucessores. Entenda os principais aspectos desse processo e os direitos do empregado doméstico.

FINALIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Com a morte do empregador, o contrato de trabalho é encerrado automaticamente, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. No entanto, o empregado doméstico tem direito a receber todas as verbas rescisórias correspondentes ao período trabalhado.

DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO NA RESCISÃO

Ao ser finalizado o contrato, o empregado deve receber os seguintes valores:

- Salário referente aos dias trabalhados até o falecimento do empregador;
- Férias proporcionais acrescidas de um terço;
- Férias vencidas com adicional de um terço, se houver;
- 13º salário proporcional ao tempo trabalhado no ano.

Por exemplo, se o empregado trabalhou por seis meses antes do falecimento do empregador, ele terá direito a metade do valor do 13º salário, além das férias proporcionais.

RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Os sucessores do empregador falecido são os responsáveis por realizar o pagamento das verbas rescisórias ao empregado doméstico. Caso não haja herdeiros ou sucessores diretos, o espólio do falecido é quem assume essa obrigação.

SAQUE DO FGTS PELO EMPREGADO DOMÉSTICO

Os herdeiros do empregador devem auxiliar o empregado doméstico na solicitação do saque do FGTS. O processo pode ser feito de forma simples, por meio do aplicativo FGTS, seguindo os passos abaixo:

- Acessar o aplicativo FGTS;
- Clicar na opção "Meus Saques";
- Selecionar "Outras Situações de Saques";
- Escolher "Falecimento do Trabalhador" como motivo do saque.

Dessa forma, o empregado doméstico consegue acessar os valores depositados ao longo do período trabalhado.