

REFLEXOS, REPERCUSSÕES, INCIDÊNCIAS E INTEGRAÇÕES NAS PARCELAS TRABALHISTAS PLEITEADAS NA PETIÇÃO INICIAL E DEFERIDAS NA SENTENÇA

Rodrigo Ribeiro Bueno*

1 INTRODUÇÃO

Os reflexos das parcelas trabalhistas em outras, também chamados de repercussões, incidências, integrações, etc., causam grande confusão.

São pedidos e deferimentos de “reflexos em reflexos” ou de reflexos de parcelas trabalhistas em outras que não são devidos.

“Refletindo” sobre o tema e também passando por estas agruras em sentenças e votos de acórdãos, resolvi traçar estas linhas, evidentemente, sem qualquer pretensão de esgotar o tema, tendo em vista que a criatividade humana é muito grande e livre para ser usada na estipulação das mais diversas formas de remuneração do empregado, como expressamente previsto nos arts. 457, *caput*, e 444, ambos da CLT.

Vale lembrar que a questão dos reflexos não está relacionada com fazer, propriamente, os cálculos das parcelas trabalhistas pedidas ou deferidas, mas de se pedir ou deferir os reflexos para que, finalmente, os cálculos aconteçam com regularidade na fase de execução de sentença.

2 A OPERAÇÃO MENTAL

Antes de mais nada, é necessário identificar a natureza jurídica da parcela trabalhista.

Aliás, esta “operação mental” não causa espécie ao juiz do trabalho, que nas “decisões cognitivas ou homologatórias deverá indicar a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado”, conforme previsto no § 3º do art. 832 da CLT, acrescentado pela Lei n. 10.035/00.

Então, se a parcela possui natureza jurídica indenizatória, não reflete nas demais verbas trabalhistas pagas ao longo do pacto laboral ou pleiteadas na inicial.

Como exemplos, que não são exaustivos, posso dizer que possuem natureza indenizatória as verdadeiras ajudas de custo, as diárias para viagem que não excedam de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado e as utilidades fornecidas pelo empregador ao empregado “para” o trabalho (arts. 457 e 458 da CLT).

Também possuem natureza indenizatória o veículo fornecido pelo empregador para o trabalho (item I da Súmula n. 367 do TST), o vale-transporte (art. 2º da Lei n. 7.418/85), os abonos e rendimentos do PIS/PASEP (parágrafo único do art. 10 da Lei Complementar n. 7/70 e § 1º do art. 5º da Lei Complementar n. 8/70), a alimentação ou o vale-alimentação fornecidos em decorrência dos Programas de Alimentação do Trabalhador (art. 3º da Lei n. 6.321/76), as férias indenizadas, o aviso prévio

* Juiz do Trabalho Titular da 25ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

indenizado (que incide em FGTS e multa rescisória, conforme dispõe a Súmula n. 305 do TST), a indenização adicional prevista no art. 9º da Lei n. 7.238/84, a indenização por rescisão antecipada do contrato por prazo determinado (art. 479 da CLT), a participação nos lucros (inciso XI do art. 7º da Constituição Federal) e os depósitos do FGTS, mais a multa rescisória (item I da Súmula n. 98 do TST).

Para deferir os reflexos da parcela que possui natureza jurídica salarial em outras verbas, é preciso descobrir ou saber a base de cálculo da parcela receptora do reflexo.

Se a parcela pleiteada ou deferida integra a base de cálculo de outra verba trabalhista, então, o reflexo daquela é devido nesta.

A base de cálculo dos repousos semanais remunerados é o valor do salário-dia (que deve ser apurado em cada caso concreto, se o salário é por dia, por semana, por quinzena, por mês, por hora, por tarefa ou produção, em domicílio, por comissões, etc.).

A base de cálculo das horas extras e do adicional noturno é o salário-hora normal (que deve ser apurado em cada caso concreto, observando todas as parcelas integrativas do salário do empregado).

A base de cálculo das férias é a remuneração devida ao empregado na época da sua concessão (*caput* do art. 142 da CLT), da reclamação para concessão das férias ou da extinção do contrato de trabalho (Súmula n. 7 do TST).

A base de cálculo da gratificação de natal ou 13º salário é a remuneração devida em dezembro ou a remuneração do mês da rescisão (Lei n. 4.090/62).

A base de cálculo do aviso prévio é o salário correspondente ao prazo do aviso (§ 1º do artigo 487 da CLT).

A base de cálculo do FGTS é a remuneração paga ou devida ao empregado, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de natal (§ 6º e *caput* do art. 15 da Lei n. 8.036/90), não incluídas na remuneração as parcelas elencadas no § 9º do art. 28 da Lei n. 8.212/91 (que não integram o salário-de-contribuição para a Previdência Social).

3 EXEMPLOS MAIS COMUNS DE REFLEXOS

3.1 Gorjetas

As gorjetas integram a remuneração, mas não o salário do empregado (*caput* do art. 457 da CLT).

A base de cálculo da gorjeta pode ser a estimativa anotada na CTPS do empregado (§ 1º do art. 29 da CLT), a estimativa prevista em norma coletiva ou mesmo o valor das gorjetas fixado através das provas produzidas nos autos do processo trabalhista.

Como as gorjetas fazem parte da remuneração, mas não são salário, somente refletem ou incidem nas parcelas trabalhistas cuja base de cálculo é a remuneração do empregado, como, por exemplo, nas férias, nos 13º salários e no FGTS, incluídos os depósitos do FGTS sobre os reflexos das gorjetas em 13º salários e nas férias, salvo as indenizadas.

Não sendo salário, as gorjetas não repercutem em aviso prévio indenizado, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado (Súmula n. 354 do TST).

3.2 Gratificações

As gratificações ajustadas integram o salário (§ 1º do art. 457 da CLT).

O ajuste pode ser expresso ou tácito (as gratificações habituais consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário, conforme Súmula n. 207 do STF). O fato de constar do recibo de pagamento da gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de ajuste tácito (Súmula n. 152 do TST).

A gratificação por tempo de serviço e produtividade, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado (Súmula n. 225 do TST), apenas nos domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória.

A base de cálculo da gratificação depende do ajuste ou da convenção.

Por exemplo, o 14º salário pode ter como base de cálculo o salário pago ao empregado em dezembro de cada ano.

A gratificação de função do bancário é um percentual do seu salário mensal efetivo (55%, por exemplo).

A gratificação semestral do bancário é o valor do salário mensal a cada 6 meses trabalhados.

Dos exemplos acima, a gratificação de função do bancário calculada em percentual do salário efetivo mensal reflete em horas extras, adicional noturno, domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória em dobro, adicionais diversos (adicional por tempo de serviço, conforme Súmula n. 240 do TST, adicional de periculosidade de eletricitário e adicional de transferência), aviso prévio indenizado, 13º salários, férias e FGTS, incluídos os depósitos do FGTS sobre os reflexos, salvo nas férias indenizadas.

O 14º salário, como é calculado com base no salário pago ao empregado em dezembro de cada ano, não repercute em horas extras, adicional noturno e domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória. Ao contrário, estas parcelas, quando habituais, é que refletem no 14º salário. O 14º salário não reflete em aviso prévio e férias porque tanto o período de férias quanto o de pré-aviso são computados para formação do ano. O 14º salário reflete em 13º salário, pela média (art. 2º do Decreto n. 57.155/65). O 14º salário reflete em FGTS.

A gratificação semestral não repercute em horas extras (Súmula n. 253 do TST), adicional noturno e domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória. Ao contrário, estas parcelas, quando habituais, é que refletem na gratificação semestral (as horas extras, conforme Súmula n. 115 do TST). A gratificação semestral não reflete em aviso prévio e férias porque tanto o período de férias quanto o de pré-aviso são computados para formação do semestre (Súmula n. 253 do TST). A gratificação semestral reflete em 13º salários e indenização por antiguidade (Súmula n. 253 do TST). A gratificação semestral reflete no FGTS.

3.3 Diárias para viagem

As diárias para viagem que excedam de 50% do salário percebido pelo empregado possuem natureza salarial (§ 2º do art. 457 da CLT) e integram o salário pelo seu valor total (Súmula n. 101 do TST). Tratando-se de empregado mensalista, a integração das diárias no salário deve ser feita tomando-se por base o salário mensal por ele percebido e não o valor do dia de salário, somente sendo devida a

referida integração quando o valor das diárias, no mês, for superior à metade do salário mensal (Súmula n. 318 do TST).

Quando as diárias para viagem estão sujeitas à prestação de contas, não integram o salário do empregado, conforme o disposto no parágrafo único do art. 1º da Instrução Normativa MTPS/SNT n. 8/91.

A base de cálculo das diárias é o seu valor diário estipulado pelas partes do contrato de trabalho (art. 444 da CLT) ou pelas normas coletivas (acordo coletivo, convenção coletiva e sentença normativa).

As diárias refletem em horas extras (como o salário-dia, conforme item 3.14 abaixo), adicional noturno, RSRs (como o salário-dia, conforme item 3.16 abaixo), domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória em dobro ou apenas a dobra salarial (como o salário-dia, conforme item 3.16 abaixo), adicional de periculosidade, adicional de transferência, pela média, em aviso prévio (§ 3º do art. 487 da CLT), férias (§ 3º do art. 142 da CLT) e 13º salários (art. 2º do Decreto n. 57.155/65) e no FGTS, incluídos os depósitos do FGTS sobre os reflexos, salvo nas férias indenizadas.

3.4 Premiações

Os prêmios propriamente ditos, assim entendidas as liberalidades fornecidas pelo empregador a um determinado empregado de forma não habitual, não integram o salário do empregado.

Contudo, as premiações ajustadas (considerado o ajuste tácito em caso de habitualidade) integram o salário do empregado para todos os efeitos, como as gratificações convencionadas (Súmula n. 207 do STF).

A base de cálculo da premiação depende do ajuste ou da convenção.

As premiações em valor fixo mensal refletem em outras parcelas como a gratificação de função mensal do bancário (vide exemplo no item 3.2 acima, repercutindo no adicional por tempo de serviço de acordo com a base de cálculo deste).

As premiações variáveis refletem em outras parcelas como as comissões ou como o salário-produção (vide itens 3.7 e 3.8 abaixo).

As premiações que não sofrem alteração pelo trabalho extraordinário ou em repouso semanais e feriados (por exemplo, os "bichos" dos jogadores de futebol) refletem em horas extras e adicional noturno (apurado o valor do salário-hora pela divisão das premiações pelo número de horas normais em dias úteis), em RSRs de forma proporcional (apurando-se o valor do salário-dia pela divisão das premiações pelo número de dias úteis do mês e multiplicado pelo número de dias de repouso semanais e feriados do mês), nos domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória em dobro, no adicional de periculosidade do eletricitário, no adicional de transferência, pela média em aviso prévio, 13º salários e férias (§ 2º do art. 142 da CLT) e no FGTS, incluídos os depósitos do FGTS sobre os reflexos, salvo nas férias indenizadas.

3.5 Prestações *in natura*

Definido que a parcela é uma contraprestação do serviço paga pelo empregador ao empregado, fixa-se a natureza salarial da parcela *in natura* fornecida ao empregado.

A base de cálculo do salário *in natura*, ressalvada a hipótese em que o empregado recebe salário mínimo, é o real valor da utilidade (Súmula n. 258 do TST). A utilidade pode ser por dia, por semana, por mês, etc.

Se a utilidade for diária, por exemplo, o vale-refeição, quando a empresa não faz parte do PAT (Súmula n. 241 do TST), reflete em outras parcelas como as diárias para viagem (vide exemplo no item 3.3 acima, sendo os reflexos nas férias pela média conforme o disposto no § 2º do art. 142 da CLT).

Se a utilidade for usufruída pelo empregado também nos repousos semanais e feriados, não são devidos reflexos em RSRs, mas apenas nos domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória.

Se a utilidade for usufruída pelo empregado também nas férias gozadas durante o contrato de trabalho (por exemplo, aluguel mensal), a utilidade reflete apenas no terço constitucional sobre as férias gozadas e nas férias indenizadas.

Se a utilidade é fornecida em valor fixo mensal, não reflete em RSRs (§ 2º do art. 7º da Lei n. 605/49). Se a utilidade é semanal, reflete em RSRs (como o salário-semana conforme item 3.16 abaixo).

3.6 Salário extrafolha oficial ou “por fora”

Como salário, integra as demais parcelas trabalhistas do empregado para todos os efeitos.

A base de cálculo do salário extrafolha oficial vai depender da sua natureza (comissões, salário-produção, tarefa, valor fixo horário, diário, semanal, quinzenal ou mensal, etc.).

Como salário, dependendo da sua natureza, o salário extrafolha oficial repercute em diferenças salariais decorrentes de equiparação salarial, em reajustes salariais previstos em lei ou normas coletivas, em RSRs (se não for quinzenal ou mensal), em domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória em dobro ou só a dobra salarial, em adicionais diversos que têm o salário como base de cálculo, em horas extras ou em adicional de horas extras, em adicional noturno, em aviso prévio indenizado, em férias, em 13º salários e FGTS, incluídos os depósitos do FGTS sobre os reflexos, salvo nas férias indenizadas.

3.7 Comissões

A base de cálculo das comissões é o preço da mercadoria ou do serviço (§ 1º do art. 457 da CLT).

As comissões refletem no adicional de horas extras (Súmula n. 340 do TST) e no adicional noturno (obtido o salário-hora conforme item 3.14 abaixo). As comissões refletem em repousos semanais remunerados (Súmula n. 27 do TST, calculados conforme item 3.16 abaixo). As comissões refletem também nos domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória em dobro ou apenas a dobra salarial (conforme item 3.16 abaixo). As comissões repercutem no adicional de periculosidade e no adicional de transferência. As comissões refletem, pela média, em aviso prévio, 13º salários e férias (§ 3º do art. 142 da CLT) e no FGTS, incluídos os depósitos do FGTS sobre os reflexos, salvo nas férias indenizadas.

Aquele que recebe remuneração variável tem garantia de salário, nunca inferior ao mínimo (inciso VII do art. 7º da Constituição Federal).

A garantia mínima pode ser paga como parcela única no contracheque do comissionista ou pode ser paga no contracheque do comissionista de forma destacada (comissões auferidas no mês mais RSRs e complementação de garantia mínima). A garantia mínima ou a complementação de garantia mínima já inclui a remuneração dos RSRs sobre as comissões que faltavam para atingir a garantia mínima.

Para efeito de apuração dos reflexos da garantia mínima ou da complementação da garantia mínima em adicional de horas extras, adicional noturno e a dobra salarial pelos domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória, é necessário se obter, primeiramente, o valor das comissões incluídas na garantia mínima ou na complementação de garantia mínima e, depois, apurar-se os reflexos como as comissões (salvo com relação aos RSRs, que já foram pagos). A garantia mínima ou a complementação da garantia mínima, sem necessidade de apuração primeiro do valor das comissões nela incluídas, também repercute em outras verbas trabalhistas como as comissões, conforme visto acima. Recebendo garantia mínima ou complementação de garantia mínima, o empregado continua a ser comissionista.

3.8 Salário-produção ou por tarefas

O salário pode ser estipulado por produção ou por tarefa.

A base de cálculo do salário-produção ou por tarefa é o valor combinado pelas partes do contrato de trabalho para a produção ou para a tarefa (art. 444 da CLT).

Da mesma forma que as comissões, aquele que recebe por produção ou por tarefas um valor variável tem garantia de salário, nunca inferior ao mínimo (inciso VII do art. 7º da Constituição Federal).

O salário-produção ou por tarefas reflete no adicional de horas extras (Orientação Jurisprudencial n. 235 da SDI-I do TST). O salário-produção ou por tarefas reflete em outras parcelas como as comissões (vide exemplo no item 3.7 acima, sendo os reflexos nas férias pela média conforme o disposto no § 2º do art. 142 da CLT).

3.9 Diferenças salariais

Se a diferença salarial foi deferida em razão de equiparação salarial, a base de cálculo é o salário do paradigma.

Se as diferenças salariais decorrem de observância de reajustes concedidos em normas legais ou coletivas (acordos coletivos, convenção coletiva e sentença normativa), a base de cálculo é o salário real do empregado, aí incluídas as diferenças porventura deferidas em decorrência de equiparação salarial e as parcelas recebidas extrafolha oficial. Os reajustes salariais previstos em lei ou normas coletivas não incidem sobre prestações *in natura*, comissões e salário-produção ou por tarefas (possuem valores variáveis).

As diferenças salariais irão repercutir, dependendo da forma do salário (horário, diário, semanal, quinzenal ou mensal), em RSRs (se não for quinzenal ou mensal), em adicionais diversos que têm o salário como base de cálculo, em horas

extras, em adicional noturno, em domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória em dobro ou apenas a dobra salarial, em aviso prévio indenizado, em férias, em 13^º salários e FGTS, incluídos os depósitos do FGTS sobre os reflexos, salvo nas férias indenizadas.

3.10 Adicional ou gratificação por tempo de serviço

O adicional ou gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos (Súmula n. 203 do TST).

A base de cálculo da gratificação depende do ajuste entre as partes do contrato de trabalho ou da norma coletiva (acordo coletivo, convenção coletiva e sentença normativa).

Via de regra, o adicional por tempo de serviço é estipulado em um percentual por ano (anuênio) ou por anos (biênio, triênio, quinquênio, etc.) de trabalho calculado sobre o salário básico do empregado.

Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica (Súmula n. 202 do TST).

Como dito acima, a gratificação por tempo de serviço, paga mensalmente, não repercute no cálculo do repouso semanal remunerado (Súmula n. 225 do TST), apenas nos domingos e feriados trabalhados em dobro.

A gratificação por tempo de serviço percebida pelo bancário integra o cálculo das horas extras (Súmula n. 226 do TST).

Por exemplo, o adicional por tempo de serviço calculado sobre o salário básico mensal do empregado reflete em horas extras, adicional noturno, domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória em dobro, adicional de periculosidade do eletricitário, adicional de transferência, aviso prévio indenizado, 13^º salários, férias e FGTS, incluídos os depósitos do FGTS sobre os reflexos, salvo nas férias indenizadas.

3.11 Adicional de insalubridade

O adicional de insalubridade é salário-condição, ou seja, o empregado recebe enquanto exerce atividades em condições insalubres (art. 192 da CLT).

A base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário mínimo legal (Súmula n. 228 do TST), salvo nas hipóteses em que, por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado percebe salário profissional (Súmula n. 17 do TST).

O adicional de insalubridade já remunera os dias de repouso semanal e feriados (Orientação Jurisprudencial n. 103 da SDI-I do TST).

Como, via de regra, o salário profissional e o salário mínimo são mensais, o adicional de insalubridade reflete em horas extras (Orientação Jurisprudencial n. 47 da SDI-I do TST), adicional noturno, domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória em dobro, adicional de transferência, aviso prévio indenizado, 13^º salários, férias (§§ 5^º e 6^º do art. 142 da CLT) e FGTS, incluídos os depósitos do FGTS sobre os reflexos, salvo nas férias indenizadas.

3.12 Adicional de periculosidade

O adicional de periculosidade é salário-condição, ou seja, o empregado recebe enquanto trabalha em condições de periculosidade. A sua base de cálculo é o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa (§ 1º do art. 193 da CLT).

O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial (Súmula n. 191 do TST).

Os reflexos, então, em outras parcelas, vão depender se o empregado é horista, diarista, semanalista, mensalista, comissionista, por produção, etc.

Para o empregado mensalista, posso dizer que o adicional de periculosidade reflete em horas extras, adicional noturno (Orientação Jurisprudencial n. 259 da SDI-I do TST), domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória em dobro, adicional de transferência, aviso prévio indenizado, 13º salários, férias (§§ 5º e 6º do art. 142 da CLT) e FGTS, incluídos os depósitos do FGTS sobre os reflexos, salvo nas férias indenizadas.

O adicional de periculosidade não integra a base de cálculo das horas de sobreaviso, tendo em vista que, durante o sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco (item II da Súmula n. 132 do TST).

3.13 Adicional de transferência

A base de cálculo do adicional de transferência são os salários percebidos na localidade em que trabalhava antes da transferência (§ 3º do art. 469 da CLT).

Se tiver direito a adicional de periculosidade, este reflete no adicional de transferência. Se for eletricitário, tanto o adicional de periculosidade reflete no adicional de transferência quanto o adicional de transferência repercute no adicional de periculosidade (Súmula n. 191 do TST), evitando-se o pagamento em duplicidade.

Os reflexos, então, em outras parcelas, vão depender se o empregado é horista, diarista, semanalista, mensalista, comissionista, por produção, etc.

Para o empregado mensalista, posso fixar que o adicional de transferência reflete em horas extras (Súmula n. 264 do TST), adicional noturno, domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória em dobro, aviso prévio indenizado, 13º salários, férias (por analogia dos §§ 5º e 6º do art. 142 da CLT) e FGTS, incluídos os depósitos do FGTS sobre os reflexos, salvo nas férias indenizadas.

3.14 Horas extras

Como dito acima, a base de cálculo das horas extras é o salário-hora normal (que deve ser apurado, observando todas as parcelas integrativas do salário do empregado, conforme o disposto na Súmula n. 264 do TST).

O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras prestadas no período noturno (Orientação Jurisprudencial n. 97 da SDI-I do TST).

O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número de horas efetivamente prestadas e a ele

aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas (Súmula n. 347 do TST).

Para se obter o salário-hora normal é necessária a divisão do salário-dia por 8 horas (art. 65 da CLT), do salário-semanal por 44 horas (duração normal da semana), do salário-mensal por 220 horas (art. 64 da CLT), das comissões, do salário-produção ou por tarefas pelo número de horas efetivamente laboradas no mês (Súmula n. 340 do TST).

Quando habituais, as horas extras repercutem em RSRs (Lei n. 605/49 e Súmula n. 172 do TST). Quando habituais, as horas extras refletem em aviso prévio, férias e 13º salários pela média (§ 3º do art. 487 da CLT, §§ 5º e 6º do art. 142 da CLT e art. 2º do Decreto n. 57.155/65). As horas extras, ainda que eventuais (Súmula n. 63 do TST), refletem no FGTS, incluídos os depósitos do FGTS sobre os reflexos, salvo nas férias indenizadas.

3.15 Adicional noturno

Como dito acima, a base de cálculo do adicional noturno é o salário-hora normal (que deve ser apurado, observando todas as parcelas integrativas do salário do empregado).

O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras prestadas no período noturno (Orientação Jurisprudencial n. 97 da SDI-I do TST).

Para se obter o salário-hora normal é necessária a divisão conforme as horas extras (item 3.14 acima).

Quando habitual (item I da Súmula n. 60 do TST), o adicional noturno repercute em RSRs, em aviso prévio, férias e 13º salários pela média (§ 3º do art. 487 da CLT, §§ 5º e 6º do art. 142 da CLT e art. 2º do Decreto n. 57.155/65). O adicional noturno, ainda que eventual (Súmula n. 63 do TST), reflete no FGTS, incluídos os depósitos do FGTS sobre os reflexos, salvo nas férias indenizadas.

3.16 Repouso semanais remunerados e feriadós

Como dito acima, a base de cálculo dos repouso semanais remunerados é o valor do salário-dia (que deve ser apurado em cada caso concreto, se o salário é por hora, por dia, por semana, por quinzena, por mês, por tarefa ou produção, em domicílio, por comissões, etc., de acordo com o art. 7º da Lei n. 605/49).

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 (Súmula n. 351 do TST).

Se o empregado recebe salário-hora e trabalha em todos os dias da semana, o valor do seu RSR será o valor de sua jornada normal de trabalho (7:20, 6:00, etc.). Se o empregado recebe salário-hora e não trabalha em todos os dias da semana, o valor do seu RSR proporcional será apurado pela multiplicação do valor do salário-hora pelo número de horas trabalhadas no mês, dividido o resultado pelo número de dias úteis do mês e multiplicado pelo número de dias de repouso semanais e feriadós do mês.

Se o empregado recebe apenas o salário-hora pelas horas trabalhadas em repouso semanais e feriadós, tem direito aos domingos e feriadós trabalhados

sem folga compensatória em dobro. Se o empregado recebe o salário-hora pelas horas trabalhadas em repouso semanais e feriados e já recebia ou foram deferidos os RSRs sobre as horas trabalhadas no mês, tem direito apenas à dobra salarial.

Se o empregado recebe salário-dia e trabalha em todos os dias da semana, o valor do seu RSR será o valor de um dia de serviço. Se o empregado recebe salário-dia e não trabalha em todos os dias da semana, o valor do seu RSR proporcional será apurado pela multiplicação do valor do salário-dia pelo número de dias trabalhados no mês, dividido o resultado pelo número de dias úteis do mês e multiplicado pelo número de dias de repouso semanais e feriados do mês.

Se o empregado recebe apenas o salário-dia pelos dias trabalhados em repouso semanais e feriados, tem direito aos domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória em dobro. Se o empregado recebe o salário-dia pelos dias trabalhados em repouso semanais e feriados e já recebia ou foram deferidos os RSRs sobre os dias trabalhados no mês, tem direito apenas à dobra salarial.

Se o empregado recebe salário-semana, o valor do seu RSR será o valor de um dia de serviço, apurado pela divisão do salário-semana por 6 dias úteis da semana e multiplicado o resultado pelo número de dias de repouso semanais e feriados do mês.

Se o empregado recebe salário-quinzena ou salário-mensal, os dias de repouso semanal e feriados da quinzena ou do mês consideram-se remunerados (§ 2º do art. 7º da Lei n. 605/49). Para a remuneração dos domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória em dobro, apura-se o valor de um dia de serviço pela divisão do salário-quinzena por 15 dias ou do salário-mensal por 30 dias.

Se o empregado recebe comissões ou salário-produção ou por tarefas, o valor do seu RSR proporcional será obtido pela divisão do valor total das comissões ou do salário-produção ou por tarefas no mês pelo número de dias úteis do mês (ou pelo número de dias efetivamente laborados no mês, se o empregado trabalhou também em repouso semanais e feriados), multiplicado o resultado pelo número de dias de repouso semanais e feriados do mês.

Se o empregado recebe apenas as comissões ou salário-produção ou por tarefas pelos dias trabalhados em repouso semanais e feriados, tem direito aos domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória em dobro. Se o empregado recebe as comissões ou salário-produção ou por tarefas pelos dias trabalhados em repouso semanais e feriados e já recebia ou foram deferidos os RSRs sobre as comissões ou salário-produção ou por tarefas do mês, tem direito apenas à dobra salarial.

Os RSRs e os domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória, estes quando habituais, refletem em aviso prévio, férias e 13º salários pela média. Os RSRs e os domingos e feriados trabalhados sem folga compensatória, estes ainda que eventuais, refletem no FGTS, incluídos os depósitos do FGTS sobre os reflexos, salvo nas férias indenizadas.

3.17 Gratificação de natal ou 13º salário

Como dito acima, a base de cálculo da gratificação de natal ou 13º salário é a remuneração devida em dezembro ou a remuneração do mês da rescisão (Lei n. 4.090/62).

Assim, as demais parcelas trabalhistas é que repercutem nos 13^º salários. A gratificação de natal repercute no FGTS (*caput* do art. 15 da Lei n. 8.036/90).

3.18 Aviso prévio indenizado

Como dito acima, a base de cálculo do aviso prévio é o salário correspondente ao prazo do aviso (§ 1^º do art. 487 da CLT).

Assim, as demais parcelas de natureza salarial é que repercutem no aviso prévio indenizado.

O aviso prévio indenizado não está incluído no § 9^º do art. 28 da Lei n. 8.212/91 (§ 6^º do art. 15 da Lei n. 8.036/90), portanto, repercute em FGTS (Súmula n. 305 do TST).

3.19 Férias

Como dito acima, a base de cálculo das férias é a remuneração devida ao empregado na época da sua concessão (*caput* do art. 142 da CLT), da reclamação para concessão das férias ou da extinção do contrato de trabalho (Súmula n. 7 do TST).

Assim, as demais verbas trabalhistas é que repercutem nas férias.

As férias indenizadas não repercutem em FGTS porque estão elencadas no § 9^º do art. 28 da Lei n. 8.212/91 (que dispõe sobre as parcelas que não integram o salário-de-contribuição para a Previdência Social). A questão está pacificada na jurisprudência (Orientação Jurisprudencial n. 195 da SDI-I do TST).

4 CONCLUSÃO

Antes de encerrar, convém lembrar que uma verba trabalhista pode repercutir em outra e esta parcela receptora do reflexo, por sua vez, pode vir a incidir em outra parcela ainda. Isto não significa “reflexo de reflexo”, desde que não se trate de pagamento em duplicidade, o que deve ser observado em cada caso concreto. Por exemplo, o adicional de periculosidade repercute em horas extras e estas repercutem, quando habituais, em outras parcelas trabalhistas.

Espero ter abrangido o maior número possível de situações de reflexos de parcelas trabalhistas apreendidas nas petições iniciais e nas sentenças, contudo, repito, sem qualquer pretensão de esgotar todo o tema, bastante abrangente e sujeito à “criatividade remuneratória” das mentes livres das partes contratantes.

Belo Horizonte, 29 de maio de 2005.