

Reforma trabalhista e cálculos trabalhistas: impactos jurídicos e operacionais nas relações de trabalho.

Labor law reform and labor calculations: legal and operational impacts on labor relations.

Cristina de Oliveira Santos

Gean Silva de Sena

Orientadora: Profa. M.Sc. Joziane Mendes do Nascimento

RESUMO

A presente pesquisa analisa os efeitos da Reforma Trabalhista de 2017, com ênfase nas modificações relacionadas aos cálculos trabalhistas. O tema é relevante para empregados, empregadores e profissionais da área, pois as alterações legislativas produziram reflexos na jornada, na remuneração, nas férias, nas horas extras, no banco de horas e nas verbas rescisórias. O estudo foi desenvolvido à luz da Consolidação das Leis do Trabalho, buscando compreender como a reforma influenciou a apuração das verbas e a proteção social do trabalhador. A metodologia adotada foi bibliográfica, com abordagem qualitativa, fundamentada em livros, artigos científicos, legislação e estudos especializados. Conclui-se que a Reforma Trabalhista exige maior atenção técnica na interpretação das normas e na realização dos cálculos, especialmente diante da flexibilização de direitos, do enfraquecimento sindical e das dificuldades de acesso à Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Cálculos Trabalhistas; Direitos Trabalhistas; Legislação.

ABSTRACT

This research analyzes the effects of the 2017 Labor Reform, with an emphasis on modifications related to labor calculations. The topic is relevant for employees, employers, and professionals in the field, as the legislative changes have impacted working hours, remuneration, vacations, overtime, time banks, and severance payments. The study was developed in light of the Consolidation of Labor Laws, seeking to understand how the reform influenced the calculation of benefits and the social protection of workers. The methodology adopted was bibliographic, with a qualitative approach, based on books, scientific articles,

legislation, and specialized studies. It concludes that the Labor Reform demands greater technical attention in the interpretation of regulations and in the performance of calculations, especially given the flexibilization of rights, the weakening of unions, and the difficulties of access to Labor Courts.

Keywords: Labor Reform; Labor Calculations; Labor Rights; Legislation.

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por meio da Lei nº 13.467/2017, trazendo mudanças significativas para as relações de trabalho e para a elaboração dos cálculos trabalhistas. Nesse contexto, evidencia-se a necessidade de compreender tais modificações à luz da legislação vigente, a fim de garantir a correta apuração das verbas devidas ao empregado e evitar inconsistências que possam gerar prejuízos às partes envolvidas.

O objetivo deste estudo é analisar os impactos da Reforma Trabalhista nos cálculos trabalhistas, identificando as principais alterações ocorridas na legislação e seus reflexos práticos na rotina de empregados, empregadores e profissionais da área. Busca-se, ainda, compreender o passo a passo dos cálculos trabalhistas em consonância com as mudanças realizadas na CLT. Diante disso, a pesquisa apresenta o seguinte problema: quais modificações ocorreram nos cálculos trabalhistas após a Reforma Trabalhista?

Diante do tema proposto, observa-se que a Reforma Trabalhista trouxe mudanças expressivas na Consolidação das Leis do Trabalho, razão pela qual se torna indispensável estudar e interpretar adequadamente o que foi alterado. A relevância da pesquisa decorre da necessidade de realizar cálculos trabalhistas corretos, de modo a favorecer a efetivação de direitos, reduzir riscos jurídicos e prevenir conflitos futuros.

A pesquisa também possui relevância social, acadêmica e profissional, pois pode servir de consulta para estudantes, trabalhadores, empregadores e profissionais que buscam compreender as principais alterações legislativas e seus efeitos nos cálculos trabalhistas. A metodologia utilizada foi bibliográfica, com base em livros, artigos científicos, revistas especializadas e legislação, adotando-se abordagem qualitativa.

A análise da Reforma Trabalhista exige diálogo com estudos recentes que examinam suas alterações de forma comparativa e crítica, pois as mudanças introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 não se limitam ao texto legal: elas repercutem na interpretação dos direitos, na documentação trabalhista e na forma de apuração das verbas devidas ao trabalhador.

Esse cenário também foi sistematizado em produção acadêmica anterior de autoria do próprio pesquisador, publicada em maio de 2026, ao apontar que a Lei nº 13.467/2017 modificou mais de duzentos pontos da Consolidação das Leis do Trabalho, alcançando o vínculo entre empregado e empregador, as relações sindicais e matérias processuais decorrentes de reclamações trabalhistas (SENA, 2026). Tal constatação amplia a justificativa deste artigo, pois demonstra que os cálculos trabalhistas não foram afetados apenas por uma mudança pontual, mas por uma alteração estrutural no sistema de proteção laboral.

Além disso, a análise jurídica da Reforma Trabalhista não deve se limitar à literalidade do texto legal, devendo considerar o contexto normativo e social em que as relações de trabalho são desenvolvidas. Essa perspectiva dialoga diretamente com o problema de pesquisa, pois a apuração de verbas trabalhistas exige interpretação sistemática da CLT, da Constituição Federal, das normas coletivas e dos princípios que protegem a dignidade do trabalhador. Portanto, compreender os impactos da reforma nos cálculos significa também avaliar o contexto jurídico e social em que cada verba passou a ser apurada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Evolução, Legislação e Práticas de Cálculo no Cenário Trabalhista Brasileiro

Ao observar a história do trabalho, identificam-se diversos acontecimentos que marcaram a formação das relações laborais. Entre eles, destaca-se a escravidão, praticada desde a antiguidade, período em que o trabalhador era submetido a condições desumanas, violência e diversas formas de abuso.

Com a evolução da sociedade, as relações de trabalho também passaram por transformações. No século XVIII, com o advento da Revolução Industrial, houve avanço tecnológico, crescimento da produção, ampliação dos postos de trabalho e surgimento de uma sociedade assalariada e industrial, conforme apontam Pretti e Mantanhani (2018).

Entretanto, os autores ressaltam que esse período também foi marcado por intenso sofrimento dos trabalhadores, que não contavam com legislações suficientes para protegê-los. Diante dos abusos, os trabalhadores passaram a se organizar e a pressionar o Estado por intervenção e regulamentação das relações de trabalho.

As mudanças ocorridas na Consolidação das Leis do Trabalho foram significativas para a classe trabalhadora. Nesse sentido, a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, trouxe alterações que devem ser analisadas com atenção, especialmente para

que os cálculos trabalhistas sejam realizados de forma clara, técnica e juridicamente adequada.

Conforme Rocha (2025, p. 7), uma das mudanças mais significativas foi a alteração da contribuição sindical, que deixou de ser obrigatória e passou a ser facultativa. Essa modificação afetou diretamente as entidades sindicais, que historicamente atuavam na defesa da classe trabalhadora. Segundo o autor, “em várias categorias profissionais, a queda na arrecadação comprometeu seriamente a capacidade de negociação coletiva, o monitoramento de acordos e a atuação sindical no enfrentamento das desigualdades nas relações de trabalho”.

Ainda de acordo com Rocha (2025), desde 2017 as relações de trabalho passaram por mudanças relevantes, com maior flexibilização das regras e ampliação da negociação direta entre empregado e empregador. Nesse cenário, o grande desafio consiste em preservar o acesso aos direitos trabalhistas e manter uma base mínima de proteção social diante das novas formas de organização produtiva.

Ressalta-se que as alterações na CLT impactaram especialmente trabalhadores com menor qualificação profissional, que se tornaram mais vulneráveis a vínculos precários e a condições menos protetivas. Para Krein, Oliveira e Filgueiras (2019), a Reforma Trabalhista também flexibilizou o tempo de trabalho em favor das empresas, permitindo formas de contratação e remuneração mais ajustadas à demanda empresarial.

A CLT apresenta, em seu art. 2º, o conceito de empregador como aquele que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Assim, considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que organiza a atividade produtiva e responde pelos riscos inerentes ao empreendimento.

Entende-se que o empregador possui obrigações fundamentais, entre elas o pagamento do salário, a organização da atividade empresarial e a direção da prestação de serviços. Além disso, deve observar os limites legais da jornada de trabalho, inclusive quanto à possibilidade de prorrogação por horas extras, conforme previsto no art. 59 da CLT.

De acordo com Pretti (2018, p. 26), o empregado está subordinado ao poder de direção do empregador, o qual se subdivide em poder de organização, poder de controle e poder disciplinar. Essa estrutura evidencia a relação existente entre o vínculo empregatício e a prestação pessoal de serviços.

Existem diferentes modalidades de contrato de trabalho firmadas entre empregador e empregado, entre as quais se destacam o contrato por prazo indeterminado, o contrato por

prazo determinado, o contrato temporário, o contrato de aprendizagem e outras modalidades previstas em lei.

A escolha da modalidade contratual depende das circunstâncias previstas na legislação e da necessidade da atividade empresarial. Conforme Pretti (2018, p. 26), o poder de organização permite ao empregador ordenar as atividades da empresa; o poder de controle autoriza a fiscalização da prestação de serviços; e o poder disciplinar possibilita a aplicação de medidas como advertência e suspensão, sempre observados os limites legais.

Assim, o empregador tem o dever de organizar, controlar e disciplinar a atividade empresarial, mas todas as decisões devem respeitar a legislação trabalhista, os direitos fundamentais do trabalhador e as normas internas da empresa. O empregado, por sua vez, deve cumprir as obrigações assumidas no contrato de trabalho.

Dessa forma, evidencia-se a necessidade de a empresa observar a legislação trabalhista e previdenciária. A folha de pagamento constitui instrumento obrigatório de controle e transparência, devendo registrar corretamente as remunerações, descontos, encargos e demais informações exigidas pela legislação.

A folha de pagamento é de suma importância para que o empregado tenha ciência dos proventos e descontos realizados, bem como para que a empresa mantenha documentos disponíveis em eventual fiscalização. Para Oliveira (2017), o apontamento das horas trabalhadas, faltas e atrasos é realizado com base nos registros de jornada e serve como referência para a apuração das verbas devidas.

De acordo com Oliveira (2017, p. 8), salário é:

a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo empregado. Ele pode ser pago mensal, quinzenal, semanal ou diariamente, por peça ou tarefa; o salário nunca poderá ser inferior ao salário-mínimo; ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo-hora (art. 428, § 2º, da CLT, com redação dada pela Lei nº 10.097/2000).

O salário é elemento essencial da relação de emprego, pois garante a subsistência do trabalhador e a efetivação de direitos sociais. Quando o empregado recebe salário mensal, considera-se mensalista. Nessa hipótese, o salário-hora pode ser obtido pela divisão do salário mensal pelo divisor aplicável à jornada contratual, sendo comum a utilização do divisor 220 para a jornada de 44 horas semanais, salvo previsão diversa.

No que se refere à jornada de trabalho, esta pode ser compreendida como o período em que o empregado permanece à disposição do empregador, executando suas atividades ou aguardando ordens, conforme estabelece o artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943). Em regra, a Constituição Federal de 1988 prevê, em seu art. 7º, inciso XIII, que a duração normal do trabalho não deve ultrapassar oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, admitindo-se a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. O mesmo dispositivo constitucional, em seu inciso XIV, estabelece jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (BRASIL, 1988).

O horário de trabalho deve ser organizado de forma clara e acessível. Conforme a redação atual do art. 74 da CLT, os estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores devem manter registro de entrada e saída, por meio manual, mecânico ou eletrônico, observadas as exigências legais aplicáveis.

Conforme Pretti e Mantanhani (2018), existem critérios para a composição da jornada de trabalho, considerando sua duração, o período de prestação dos serviços e a profissão exercida. A jornada extraordinária, também denominada hora extra, encontra fundamento no art. 59 da CLT. Já o art. 59-A admite, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizando os intervalos para repouso e alimentação.

Outro ponto relevante refere-se às horas extras em casos de necessidade imperiosa, quando há serviços inadiáveis ou situações excepcionais que exigem a continuidade do trabalho. Pretti e Mantanhani (2018, p. 35) também tratam dos turnos ininterruptos e das atividades realizadas em regime contínuo, especialmente em empresas que funcionam vinte e quatro horas por dia.

De acordo com Canuto (2018, p. 89), o divisor 220 é frequentemente utilizado para encontrar o valor do salário-hora do empregado submetido à jornada de 44 horas semanais. O autor explica que esse divisor decorre do rateio da jornada semanal em 7h20min por dia, multiplicado por 30 dias, ou da operação 44 horas divididas por seis dias úteis e multiplicadas por 30 dias.

Antes da consolidação desse entendimento, a operação era realizada de forma distinta, considerando o salário mensal dividido por 30 dias e multiplicado por oito horas, o que resultava no divisor 240.

Canuto (2018) problematiza a aplicação uniforme do divisor 220 em todos os meses, especialmente quando se considera a variação do número de dias de cada mês. Por essa razão, destaca-se a importância de o profissional responsável pelos cálculos observar a jornada contratual, a legislação aplicável e os critérios aceitos pela jurisprudência.

Quanto à estabilidade provisória, o empregado eleito para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) possui proteção contra dispensa arbitrária, nos termos da legislação aplicável (art. 10, II, “a”, do ADCT e art. 165 da CLT). Além disso, o trabalhador que sofre acidente de trabalho pode ter direito à estabilidade provisória de 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, quando preenchidos os requisitos legais (art. 118 da Lei nº 8.213/1991).

Pretti e Mantanhani (2018, p. 43) destacam que a Lei nº 62/1935 contribuiu para a garantia de diversos direitos trabalhistas aos industriários e comerciários, entre os quais podem ser citados:

indenização por dispensa sem justa causa; contagem do tempo de serviço na sucessão de empresas ou na alteração de sua estrutura jurídica; privilégio do crédito trabalhista na falência; transferência ao governo da responsabilidade de indenizar quando der causa à cessação da atividade; aviso prévio; rescisão antecipada de contratos a prazo; suspensão do contrato; e estabilidade decenal.

O Direito do Trabalho é composto por regras e princípios que regulam as relações laborais, tendo como finalidade equilibrar a relação entre empregado e empregador. Rocha (2025, p. 7) afirma que “as reformas foram concebidas com o propósito de tornar a legislação trabalhista mais maleável e alinhada às transformações da economia contemporânea, uma realidade marcada por ritmo acelerado, avanço tecnológico e novas formas de organização produtiva”.

Pretti e Mantanhani (2018, p. 45) também ressaltam que o Direito do Trabalho possui autonomia por apresentar princípios próprios e normas específicas, especialmente a CLT. A Constituição Federal de 1988, por sua vez, reforça a proteção dos direitos sociais e contribui para a efetivação dos direitos relacionados ao trabalho.

O art. 13 da CLT estabelece que a Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, constituindo instrumento fundamental para

a comprovação do vínculo empregatício e para a efetivação dos direitos do trabalhador. As anotações devem refletir os dados essenciais do contrato, como admissão, remuneração e alterações contratuais. Também é exigida a realização de exame médico admissional antes do início das atividades, formalizado por meio do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

Outro ponto que merece atenção é o repouso semanal remunerado. De acordo com Ferreira e Machado (2017, p. 109), todo empregado tem direito ao repouso remunerado, preferencialmente aos domingos e também nos feriados. No caso do empregado mensalista ou quinzenalista, a remuneração do repouso semanal já está englobada no salário mensal.

Conforme a Lei nº 605/1949 e o art. 67 da CLT, é assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos. Quando a atividade empresarial exigir trabalho aos domingos ou feriados, deve haver escala de revezamento organizada e acessível à fiscalização.

Quando o empregado cumpre integralmente a jornada de trabalho e justifica eventuais ausências nos termos legais, mantém o direito ao repouso semanal remunerado. Contudo, faltas injustificadas podem repercutir no pagamento do descanso. Ferreira e Machado (2017, p. 121) observam que determinados empregados não estão sujeitos ao critério de assiduidade para fazer jus ao repouso semanal remunerado, uma vez que os dias de repouso já são considerados remunerados.

O empregado também possui direito às férias após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, sem prejuízo da remuneração, conforme previsto no art. 130 da CLT.

Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe:

Art. 130. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I – 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; II – 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; III – 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; IV – 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. § 1º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço. § 2º O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

O art. 130 da CLT demonstra que o empregado tem direito ao gozo de férias remuneradas, observadas as faltas injustificadas no período aquisitivo. Além disso, o art. 131 da CLT estabelece situações em que determinadas ausências não são consideradas faltas ao

serviço, preservando o direito do trabalhador, como nos casos previstos em lei relacionados a falecimento, casamento, nascimento de filho e outras hipóteses legais.

No trabalho noturno, a hora possui tratamento diferenciado. De acordo com Canuto (2018, p. 81), a jornada noturna é reduzida, pois a hora noturna corresponde a 52 minutos e 30 segundos. O art. 73 da CLT estabelece adicional próprio para o trabalho noturno, e esse adicional pode repercutir no cálculo de horas extras, tornando necessária atenção técnica na apuração dos valores.

Embora exista limite legal para a realização de horas extras, nem sempre esse limite é respeitado na prática. Quando o empregado extrapola a jornada legal ou contratual, faz jus ao pagamento das horas excedentes com adicional mínimo de 50%, salvo previsão mais favorável em norma coletiva, podendo haver reflexos em adicional noturno, periculosidade, 13º salário, FGTS e férias.

Assim, a hora extra pode ser apurada com base na jornada fixada em sentença, nos cartões de ponto, nos registros eletrônicos ou em número arbitrado de horas, conforme o conjunto probatório disponível (CANUTO, 2018).

Nos termos do art. 477 da CLT, na extinção do contrato de trabalho, o empregador deve anotar a CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e pagar as verbas rescisórias no prazo e na forma previstas em lei.

O empregador deve observar todas as formas de extinção do contrato de trabalho, como dispensa sem justa causa, dispensa por justa causa, pedido de demissão pelo empregado, rescisão indireta, término do contrato por prazo determinado e outras hipóteses legais específicas, quando aplicáveis.

A pessoa responsável pela apuração dos valores deve observar cada verba, prazo e regra aplicável, a fim de elaborar cálculos corretos, transparentes e capazes de evitar prejuízos ao trabalhador e riscos jurídicos para a empresa.

Entre os direitos previstos na legislação trabalhista, destaca-se o 13º salário. Segundo Pretti e Mantanhani (2018, p. 191), “a gratificação natalina ou 13º salário foi instituída pela Lei nº 4.090/1962, com modificações introduzidas pela Lei nº 4.749/1965, e regulamentada pelo Decreto nº 57.155/1965”.

Para Pretti e Mantanhani (2018, p. 192), os cálculos das verbas rescisórias também envolvem férias, duração, concessão fora do prazo, férias vencidas, abono de férias, férias proporcionais, prescrição das férias e férias coletivas.

A Reforma Trabalhista alterou o art. 134 da CLT, permitindo, desde que haja concordância do empregado, o fracionamento das férias em até três períodos. Um desses períodos não pode ser inferior a 14 dias corridos, e os demais não podem ser inferiores a cinco dias corridos cada um.

De acordo com a CLT:

Art. 134. As férias serão concedidas pelo empregador no período concessivo. Desde que haja concordância do empregado, poderão ser fracionadas em até três períodos, sendo um deles de pelo menos 14 dias corridos e os demais de, no mínimo, cinco dias corridos cada um.

O art. 134 da CLT é relevante por tratar do direito às férias, que poderão ser usufruídas após o período aquisitivo de 12 meses. O dispositivo também veda o início das férias nos dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

No que se refere à compensação da jornada, a CLT admite acordos individuais, tácitos ou escritos, quando a compensação ocorrer dentro do mesmo mês. O banco de horas, por sua vez, pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, ou por negociação coletiva, quando observado período mais amplo previsto em lei.

O art. 133 da CLT apresenta situações em que o empregado não terá direito a férias, como deixar o emprego e não ser readmitido dentro de 60 dias, permanecer em licença remunerada por mais de 30 dias ou perceber benefício previdenciário por acidente de trabalho ou auxílio-doença por mais de seis meses, ainda que de forma descontínua. Nesse contexto, Martins (2024) destaca que o direito ao trabalho se relaciona à dignidade da pessoa humana, pois o trabalhador deve ser tratado como pessoa e não como coisa.

Também merece atenção o exame médico ocupacional. O art. 168 da CLT estabelece a obrigatoriedade do exame médico, a cargo do empregador, na admissão, periodicamente e na demissão. Para Krein, Oliveira e Filgueiras (2019, p. 188), “a reforma trabalhista parece ter reforçado o protagonismo das entidades patronais na agenda de negociações coletivas”.

Krein, Oliveira e Filgueiras (2019) discutem que a Reforma Trabalhista transformou a negociação coletiva, especialmente quanto à atuação sindical, que passou a sofrer maior

pressão diante do fortalecimento da negociação direta e da redução de recursos das entidades representativas.

Desse modo, torna-se necessário aprofundar o estudo das mudanças ocorridas nas relações de trabalho após a aprovação da Reforma Trabalhista, sobretudo porque muitas alterações produziram efeitos sensíveis para a classe trabalhadora.

2.2 Alterações da Reforma Trabalhista e seus Reflexos nos Cálculos Trabalhistas

No campo do Direito Material do Trabalho, a Reforma Trabalhista alterou temas sensíveis, como contrato de trabalho, trabalho intermitente, teletrabalho, banco de horas, jornada 12x36, férias, intervalo intrajornada, contribuição sindical e extinção contratual por acordo. Esses pontos se relacionam diretamente com os cálculos trabalhistas, pois modificam bases de apuração, prazos, percentuais, incidências e documentos necessários para comprovar os direitos (BRASIL, 2017; PRETTI; MANTANHANI, 2018).

Quanto ao trabalho intermitente, a modalidade autoriza a prestação de serviços de forma não contínua, com alternância entre períodos de atividade e inatividade. Para os cálculos trabalhistas, isso exige atenção especial à remuneração proporcional, às férias proporcionais, ao décimo terceiro salário, ao descanso semanal remunerado, aos adicionais legais, ao FGTS e aos recolhimentos previdenciários devidos ao final de cada período de prestação de serviços.

No teletrabalho, a regulamentação passou a exigir tratamento contratual mais específico das atividades, dos custos com equipamentos, do controle de produtividade e dos demais aspectos inerentes ao contrato. Assim, embora o trabalho seja realizado fora das dependências da empresa, a análise do cálculo deve considerar se houve controle de jornada, despesas assumidas pelo empregado, fornecimento de equipamentos e eventual configuração de subordinação.

Em relação ao banco de horas, a reforma passou a admitir pacto por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Esse ponto é relevante porque desloca para a rotina da empresa a necessidade de controle preciso dos saldos positivos e negativos, da data de compensação e do pagamento das horas não compensadas em caso de rescisão contratual.

No regime de jornada 12x36, a possibilidade de pactuação deve ser analisada nos termos da CLT, observados os descansos e os limites legais. Para os cálculos, a matéria exige cuidado com descanso semanal remunerado, feriados, prorrogação de trabalho noturno,

adicional noturno e eventual intervalo intrajornada indenizado. A flexibilização da jornada, portanto, não elimina o dever de apurar corretamente cada parcela devida.

A rescisão por acordo entre empregado e empregador também se conecta diretamente ao tema deste artigo, pois nessa hipótese a multa do FGTS é reduzida pela metade, o saque do FGTS é limitado e não há direito ao seguro-desemprego. Assim, a forma de extinção do contrato altera o cálculo das verbas rescisórias, especialmente aviso-prévio indenizado, multa fundiária, saldo de FGTS e direitos rescisórios aplicáveis ao trabalhador.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada partiu da compreensão do tema e da necessidade de responder ao problema de pesquisa. O estudo foi desenvolvido por meio de levantamento bibliográfico, com análise de livros, artigos científicos, legislação e estudos especializados, a fim de enriquecer a discussão sobre a Reforma Trabalhista e os cálculos trabalhistas (MARCONI; LAKATOS, 2017).

A pesquisa bibliográfica foi escolhida por permitir a análise de materiais já publicados, como livros, artigos científicos, periódicos e legislação. Esse procedimento possibilita reunir diferentes reflexões teóricas e jurídicas sobre o tema, servindo de base para a construção do conhecimento científico. Também foram considerados os procedimentos metodológicos descritos por Duarte et al. (2019), especialmente quanto à organização, seleção e análise crítica das fontes bibliográficas.

Quanto à abordagem, a pesquisa é qualitativa, pois busca interpretar informações, compreender fenômenos e analisar criticamente os efeitos da Reforma Trabalhista nos cálculos trabalhistas e nas relações de trabalho (MARCONI; LAKATOS, 2017).

A metodologia constitui etapa fundamental para a realização da pesquisa, uma vez que orienta a seleção das fontes, a organização das ideias e a interpretação dos dados. Assim, o levantamento bibliográfico contribuiu para compreender o tema de forma aprofundada e sistematizada.

Portanto, as fontes consultadas serviram como arcabouço teórico para a análise proposta, favorecendo a compreensão das mudanças legislativas e de seus reflexos práticos. O estudo também pode auxiliar futuros pesquisadores e profissionais que atuam na área trabalhista.

3.1 Critério de Análise Bibliográfica e Integração das Fontes

Também foi utilizada, de maneira complementar, produção acadêmica anterior relacionada ao tema, publicada em maio de 2026, por apresentar revisão doutrinária, análise normativa e quadro comparativo das principais alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017. Essa fonte contribuiu para a organização histórica e jurídica da pesquisa, especialmente quanto aos reflexos da Reforma Trabalhista nos cálculos trabalhistas e nas relações de trabalho (SENA, 2026). A utilização desse material é apresentada de maneira delimitada, sem substituir a legislação, a doutrina e os demais estudos científicos consultados, contribuindo apenas para relacionar o debate jurídico aos reflexos práticos dos cálculos trabalhistas.

Essa integração bibliográfica é adequada porque organiza as alterações por matérias trabalhistas, permitindo relacionar cada mudança legislativa com seus reflexos práticos nos cálculos. Desse modo, a metodologia mantém abordagem qualitativa e bibliográfica, ampliando a fundamentação teórica e conectando a investigação atual à produção acadêmica já publicada.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados da pesquisa indicam que o empregador deve conhecer a Consolidação das Leis do Trabalho e observar as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista. Embora os direitos trabalhistas devam ser respeitados, as mudanças legislativas exigem atenção tanto de empregados quanto de empregadores, especialmente porque os cálculos trabalhistas devem ser realizados de maneira minuciosa. Para Canuto (2018), os cálculos devem ser ensinados passo a passo, como um manual técnico capaz de orientar a correta apuração das verbas.

Oliveira (2017) apresenta formas de realização dos cálculos trabalhistas à luz da legislação, demonstrando a necessidade de observar as bases legais e os critérios de apuração. Assim, o estudo serve de orientação para profissionais em formação e para aqueles que já atuam na área. Além disso, o trabalhador também precisa conhecer seus direitos e cumprir as normas previstas no contrato de trabalho.

Pretti e Mantanhani (2018) analisam a elaboração dos cálculos trabalhistas após a Reforma, demonstrando mudanças relevantes e indicando cuidados necessários para que os direitos dos empregados sejam corretamente apurados.

Verifica-se a necessidade de observar as alterações ocorridas após a Reforma Trabalhista para que nenhum trabalhador seja prejudicado e para que a empresa atue em conformidade com a legislação. A CLT permanece como importante instrumento de garantia e

efetivação de direitos, devendo orientar a conduta do empregador quanto ao pagamento de salário, adicionais, férias, 13º salário, FGTS e demais verbas.

A Reforma Trabalhista também produziu reflexos na atuação sindical. Krein, Oliveira e Filgueiras (2019) destacam que as mudanças trouxeram maior dificuldade de acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho e eliminaram a obrigatoriedade da mediação sindical em determinadas situações, o que contribuiu para o enfraquecimento das entidades representativas.

Pretti e Mantanhani (2018) apresentam uma análise prática dos cálculos trabalhistas, abordando índices de atualização monetária, conceitos de remuneração e salário, bem como a apuração de verbas rescisórias, aviso prévio indenizado, férias, saldo salarial e FGTS.

De acordo com Krein, Oliveira e Filgueiras (2019, p. 145), as jornadas de trabalho sofreram forte flexibilização, com ampliação do banco de horas, dos contratos parciais, do trabalho em turnos de revezamento e das atividades aos finais de semana. Para os autores, a combinação de longas jornadas e baixa remuneração tem contribuído para formas mais precárias de ocupação.

Krein, Oliveira e Filgueiras (2019) também apontam que as mudanças ocorridas na CLT após a Reforma Trabalhista contribuíram para o crescimento de ocupações em condições precárias e com salários reduzidos. Dessa forma, parte das promessas de geração de emprego e ativação da economia não se concretizou plenamente na realidade dos trabalhadores.

Conforme a CLT, a empresa deve observar as normas trabalhistas e garantir ao empregado os direitos decorrentes da atividade laboral. Com a Reforma Trabalhista, surgiram novas formas de contratação, compensação e negociação, o que exige maior cuidado na realização dos cálculos para evitar erros, prejuízos ao trabalhador e penalidades ao empregador.

4.1 Mudanças Legislativas e Reflexos nos Cálculos Trabalhistas

A análise comparativa das alterações da Reforma Trabalhista demonstra que seus efeitos não se limitam à redação da CLT, pois produzem impactos diretos na forma de calcular jornada, férias, banco de horas, verbas rescisórias, adicionais, FGTS e parcelas indenizatórias. O quadro a seguir sintetiza essas mudanças, com base na CLT, na Lei nº 13.467/2017 e na doutrina especializada, direcionando a análise para os impactos práticos nos cálculos trabalhistas (BRASIL, 1943; BRASIL, 2017; CANUTO, 2018; PRETTI; MANTANHANI, 2018).

Quadro 1: Mudanças da Reforma Trabalhista e reflexos nos cálculos trabalhistas

Matéria Trabalhista	Alteração Introduzida pela Reforma Trabalhista	Reflexos nos Cálculos Trabalhistas
Banco de Horas	Passou a admitir acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra em até seis meses.	Exige controle de saldo, prazo de compensação, pagamento das horas não compensadas na rescisão e verificação do adicional aplicável.
Contribuição sindical	Deixou de ser obrigatória e passou a depender de autorização do empregado.	Afeta descontos em folha e reforça a necessidade de autorização expressa para qualquer dedução salarial dessa natureza.
Convenções e acordos coletivos	O negociado pode prevalecer sobre a lei em temas como jornada, banco de horas, intervalo, teletrabalho e trabalho intermitente, respeitados direitos indisponíveis.	O cálculo deve observar a norma coletiva aplicável, pois ela pode alterar parâmetros de jornada, compensação, intervalos e organização do trabalho.
Demissão por acordo	A extinção contratual por comum acordo reduz a multa do FGTS para 20%, permite saque de 80% do FGTS e afasta o seguro-desemprego.	Muda a apuração rescisória, especialmente aviso-prévio, multa fundiária, saque do FGTS e conferência das verbas de desligamento.
Férias	Podem ser fracionadas em até três períodos, desde que um deles tenha no mínimo 14 dias e os demais não sejam inferiores a 5 dias.	Exige controle do período aquisitivo, período concessivo, fracionamento, adicional de 1/3 e pagamento no prazo legal.
Home office/teletrabalho	Passou a exigir previsão contratual sobre atividades, equipamentos, custos, produtividade e retorno ao trabalho presencial.	Requer análise de controle de jornada, despesas indenizatórias, fornecimento de equipamentos e eventual pagamento de horas extras.
Horas extras	A remuneração do serviço extraordinário deve ser, no mínimo, 50% superior à hora normal.	Determina o adicional mínimo e repercute em DSR, férias, 13º salário, FGTS e verbas rescisórias, quando habituais.
Intervalo intrajornada	Pode ser reduzido a no mínimo 30 minutos por negociação; se suprimido, paga-se apenas o período não concedido com acréscimo de 50%.	Altera o cálculo da parcela de intervalo, que passa a considerar o tempo efetivamente suprimido e o adicional legal.
Jornada 12x36	Admite jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, por acordo individual escrito, convenção ou acordo coletivo de trabalho.	Exige conferência de feriados, DSR, adicional noturno, prorrogações noturnas e eventual intervalo não usufruído.
Prêmios	Os prêmios passaram a ser tratados como parcela separada do salário, sem incorporação ao contrato e sem incidência de encargos, quando preenchidos os requisitos legais.	Impacta a base de cálculo de encargos trabalhistas e previdenciários, exigindo análise da natureza jurídica da parcela paga.

Horas in itinere/transporte	O tempo de deslocamento deixou de ser computado como tempo à disposição do empregador.	Pode excluir da jornada o tempo residência-trabalho e trabalho-residência, afetando horas extras e reflexos.
-----------------------------	--	--

Fonte: elaborado pelos autores com base na legislação trabalhista, na CLT e na doutrina analisada.

O quadro demonstra que as mudanças legislativas repercutem diretamente na técnica de cálculo. Não basta identificar a verba: é indispensável verificar o tipo de contrato, o regime de jornada, a existência de norma coletiva, o controle documental e a natureza jurídica da parcela. Essa constatação reforça a necessidade de leitura sistêmica da reforma, em diálogo com a Constituição Federal, a CLT e os princípios protetivos do Direito do Trabalho.

Outro aspecto relevante refere-se à redução da proteção sindical e aos efeitos processuais da reforma. A flexibilização ampliou a negociação direta e reduziu espaços tradicionais de proteção coletiva. Na prática dos cálculos, isso significa que acordos individuais, normas coletivas e documentos internos devem ser examinados cuidadosamente, pois podem influenciar jornada, compensação, intervalos, descontos, verbas rescisórias e acesso à Justiça do Trabalho.

A Reforma Trabalhista atingiu simultaneamente o Direito Material e o Direito Processual do Trabalho. Assim, os cálculos podem aparecer tanto na rotina administrativa da empresa quanto na fase de liquidação de sentença. Em ambos os casos, a segurança jurídica depende da coerência entre o fato trabalhado, a prova documental, a norma aplicável e a interpretação constitucional dos direitos sociais.

4.2 Demonstrações Práticas dos Principais Cálculos Trabalhistas

Para aproximar a discussão teórica da rotina prática de folha de pagamento, apresentam-se, a seguir, parâmetros gerais de apuração de algumas verbas trabalhistas que sofrem impactos diretos da jornada, da remuneração, dos adicionais e da documentação laboral. Os exemplos possuem finalidade didática e devem ser conferidos conforme o salário contratual, o divisor aplicável, a norma coletiva, o calendário do mês, o controle de ponto, os laudos técnicos e as médias variáveis do período aquisitivo. Observam-se, ainda, os procedimentos didáticos de integração entre cálculos trabalhistas, eSocial e folha de pagamento (SOUZA, 2026).

Quadro 2: Fórmulas operacionais para horas extras, DSR e adicional noturno

Verba Trabalhista	Crítério Jurídico e Operacional	Fórmula de Cálculo	Exemplo Didático
Hora extra 50%	Aplicável à jornada extraordinária, com acréscimo mínimo de 50% sobre a hora normal, salvo percentual superior em norma coletiva (CF/1988, art. 7º, XVI; CLT, art. 59).	Salário-hora = salário mensal ÷ divisor HE 50% = salário-hora × 1,5 × nº de horas extras	R\$ 1.621,00 ÷ 220 = R\$ 7,37 R\$ 7,37 × 1,5 × 22h = R\$ 243,15
Hora extra 100%	Utilizada, em regra, para trabalho em repouso, domingos ou feriados não compensados, observada a legislação aplicável e a convenção coletiva.	HE 100% = salário-hora × 2,0 × nº de horas extras	R\$ 1.621,00 ÷ 220 = R\$ 7,37 R\$ 7,37 × 2,0 × 22h = R\$ 324,20
DSR sobre horas extras ou comissões	Quando houver parcelas variáveis habituais, deve-se apurar o reflexo no repouso semanal remunerado, considerando dias úteis e dias não úteis do mês (Lei nº 605/1949; Súmula nº 172 do TST).	DSR = valor das horas extras ou comissões ÷ dias úteis × dias não úteis Ou: valor × (dias não úteis ÷ dias úteis)	R\$ 227,70 ÷ 26 dias úteis × 5 dias não úteis = R\$ 43,79
Adicional noturno	Devido ao trabalho urbano realizado entre 22h e 5h, com adicional mínimo de 20% e hora noturna reduzida de 52min30s; observar norma coletiva mais favorável e prorrogação em horário noturno (CLT, art. 73; Súmula nº 60 do TST).	Adic. noturno = salário-hora × 20% × horas noturnas reduzidas Horas reduzidas = horas reais × 1,142857 (60 ÷ 52,5) DSR = adicional noturno ÷ dias úteis × dias não úteis	R\$ 1.621,00 ÷ 220 = R\$ 7,37 R\$ 7,37 × 20% = R\$ 1,47 21h × 1,142857 = 24h R\$ 1,47 × 24h = R\$ 35,28 DSR: R\$ 35,28 ÷ 26 × 4 = R\$ 5,43

Fonte: elaborado pelos autores com base na Constituição Federal, na CLT, na Lei nº 605/1949, na jurisprudência sumulada do TST e nos modelos didáticos de cálculos trabalhistas analisados.

Quadro 3: Fórmulas operacionais para férias, insalubridade e periculosidade

Verba Trabalhista	Crítério Jurídico e Operacional	Fórmula de Cálculo	Exemplo Didático
Férias + 1/3 constitucional	O empregado tem direito ao descanso anual remunerado após o período aquisitivo, com	Férias integrais = remuneração base + 1/3 Férias proporcionais =	Salário: R\$ 3.600,00 1/3: R\$ 3.600,00 ÷ 3 = R\$ 1.200,00

	acréscimo de um terço constitucional. Devem ser observadas as faltas injustificadas e as médias de parcelas variáveis (CF/1988, art. 7º, XVII; CLT, art. 130).	remuneração base ÷ 12 × avos + 1/3	Total bruto: R\$ 4.800,00
Férias com abono pecuniário	É facultado ao empregado converter até 1/3 do período de férias em abono pecuniário, desde que observados os requisitos legais (CLT, arts. 143 e 144).	20 dias de férias = salário ÷ 30 × 20 1/3 sobre férias = valor das férias ÷ 3 10 dias de abono = salário ÷ 30 × 10 1/3 sobre abono = valor do abono ÷ 3	Salário: R\$ 2.400,00 20 dias: R\$ 1.600,00 1/3 férias: R\$ 533,33 10 dias de abono: R\$ 800,00 1/3 abono: R\$ 266,67 Total férias + abono: R\$ 3.200,00
Adicional de insalubridade	Devido quando o empregado trabalha em condições insalubres, conforme laudo e enquadramento na NR-15. A CLT prevê graus mínimo, médio e máximo; deve-se verificar norma coletiva ou decisão aplicável sobre base mais favorável (CLT, art. 192; NR-15).	Insalubridade = base de cálculo × percentual Grau mínimo: 10% Grau médio: 20% Grau máximo: 40%	Exemplo didático com base de R\$ 1.621,00: 10% = R\$ 162,10 20% = R\$ 324,20 40% = R\$ 648,40
Adicional de periculosidade	Devido quando o trabalho expõe o empregado a risco acentuado, conforme laudo técnico e NR-16. O adicional corresponde a 30% sobre o salário do empregado, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros (CLT, art. 193).	Periculosidade = salário-base × 30% Em admissão/demissão no mês, observar proporcionalidade quando aplicável.	Salário-base: R\$ 2.000,00 R\$ 2.000,00 × 30% = R\$ 600,00

Fonte: elaborado pelos autores com base na Constituição Federal, na CLT, nas Normas Regulamentadoras nº 15 e nº 16 e nos modelos didáticos de cálculos trabalhistas analisados.

Os quadros demonstram que o cálculo trabalhista não se resume à aplicação mecânica de percentuais. Antes da apuração, é indispensável identificar a natureza da verba, sua base de cálculo, a habitualidade, o reflexo em repouso semanal remunerado, a existência de norma

coletiva mais favorável e a documentação que comprova o direito, especialmente controles de jornada, recibos de pagamento, laudos de insalubridade e periculosidade e registros de férias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Evidencia-se a necessidade de acompanhar as mudanças realizadas na legislação trabalhista após a Reforma, especialmente para compreender o que foi alterado e quais efeitos tais mudanças produziram na garantia de direitos. As empresas devem adotar uma postura técnica e responsável, voltada ao cumprimento da legislação e à valorização dos trabalhadores.

Conforme Krein, Oliveira e Filgueiras (2019), a Consolidação das Leis do Trabalho representou importante marco para a proteção do trabalhador. Contudo, a Reforma Trabalhista de 2017 não beneficiou integralmente a classe trabalhadora, pois ampliou a flexibilização das relações de trabalho e tornou alguns trabalhadores mais vulneráveis à precarização.

De acordo com a CLT, em seu art. 3º, empregado é aquele que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob dependência e mediante salário. Diante do estudo, observa-se que os cálculos trabalhistas são fundamentais para garantir que o trabalhador não seja lesado. Por isso, o profissional responsável pela apuração das verbas deve atuar com atenção, técnica e conhecimento da legislação.

O estudo demonstrou que a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, modificou de forma significativa as relações de trabalho no Brasil. Embora tenha sido justificada pela promessa de modernização e geração de empregos, também produziu efeitos como flexibilização de direitos, enfraquecimento sindical e maior dificuldade de proteção para trabalhadores em situação de vulnerabilidade.

Portanto, é necessário que o empregador utilize a CLT como referência para garantir a efetivação dos direitos trabalhistas. Embora muitos avanços tenham ocorrido ao longo da história do Direito do Trabalho, a Reforma Trabalhista reduziu parte da proteção social e ampliou a responsabilidade técnica dos profissionais que atuam com cálculos trabalhistas.

Conclui-se que conhecer a CLT e as mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista é indispensável para a realização correta dos cálculos trabalhistas. A apuração deve ser feita com clareza, responsabilidade e observância da legislação, garantindo a efetivação dos direitos da classe trabalhadora e prevenindo conflitos futuros. O enfraquecimento sindical e a

crecente exigência do mercado de trabalho reforçam a importância de estudos voltados à proteção jurídica e social do trabalhador.

Diante da fundamentação analisada, reforça-se que os cálculos trabalhistas devem ser compreendidos como atividade técnica, jurídica e social. A Reforma Trabalhista alterou institutos que impactam diretamente a apuração de valores, mas essas alterações precisam ser interpretadas em harmonia com a Constituição Federal, com os princípios de proteção ao trabalhador e com a finalidade social do Direito do Trabalho.

A literatura analisada também demonstra, em diálogo com Pretti e Mantanhani (2018) e Martins (2024), que os direitos trabalhistas foram historicamente construídos a partir de necessidades sociais, econômicas e humanas da classe trabalhadora. Essa compreensão fortalece a conclusão deste artigo, pois demonstra que a atualização dos cálculos trabalhistas não deve ser vista apenas como procedimento matemático, mas como instrumento de preservação de direitos historicamente construídos.

Assim, o estudo articula a organização textual já revisada com a análise crítica da Reforma Trabalhista, especialmente quanto ao quadro comparativo das mudanças, ao impacto do banco de horas, às férias, ao teletrabalho, à jornada 12x36, ao trabalho intermitente, à rescisão por acordo e às repercussões processuais. Com isso, o trabalho alcança maior densidade acadêmica e mantém foco na proposta central: compreender como a Reforma Trabalhista repercute nos cálculos trabalhistas e na proteção do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 05 jun. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm>. Acesso em: 05 jun. 2026.

BRASIL. Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos feriados civis e religiosos. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, RJ, 14 jan. 1949. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm>. Acesso em: 05 jun. 2026.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 25 jul.

1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 08 jun. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Leis nº 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 05 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15): atividades e operações insalubres. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978a. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/consehos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>>. Acesso em: 08 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 16 (NR-16): atividades e operações perigosas. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978b. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/consehos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-16-nr-16>>. Acesso em: 08 jun. 2026.

CANUTO, Raimundo. Cálculos trabalhistas passo a passo. 11. ed. Leme: Mundo Jurídico, 2018.

DUARTE, Francisco Ricardo; MENEZES, Afonso Henrique Novaes; SOUZA, Tito Eugênio Santos et al. Metodologia científica: teoria e aplicação na educação a distância. Petrolina: Universidade Federal do Vale do São Francisco, 2019.

FERREIRA, Ana Paula; MACHADO, Mariza Abreu de Oliveira. Cálculos trabalhistas: 13º, remunerações e salários. 4. ed. São Paulo: IOB Sage, 2017.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 40. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

OLIVEIRA, Aristeu de. Cálculos trabalhistas. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

PRETTI, Gleibe; MANTANHANI, Marcos Paulo. Como elaborar cálculos trabalhistas após a reforma: de acordo com a Lei nº 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

ROCHA, Renan dos Santos. Reforma trabalhista e previdenciária no Brasil: impactos, desafios e perspectivas (2017-2025). Revista Científica Multidisciplinar O Saber, São Paulo, 2025.

SENA, Gean Silva de. Reforma trabalhista: principais mudanças, quadro comparativo e críticas. Revista FT, v. 30, n. 158, maio 2026. DOI: 10.69849/gax8w215. Disponível em: <<https://doi.org/10.69849/gax8w215>>. Acesso em: 08 jun. 2026.

SOUZA, Carla. Cálculos trabalhistas e e-Social integrados à folha de pagamento. Material didático de aula. Manaus: CEUNI/FAMETRO, 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 60. Adicional noturno: integração no salário e prorrogação em horário diurno. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos. Brasília, DF: TST, 2025a. Disponível em: < <https://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf> >. Acesso em: 08 jun. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 172. Repouso remunerado: horas extras. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Livro de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos. Brasília, DF: TST, 2025b. Disponível em: < <https://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf> >. Acesso em: 08 jun. 2026.