



legislação



consultoria



assessoria



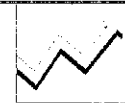
informativos



treinamento



auditoria



pesquisa



qualidade

Relatório Trabalhista

Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"

01. MÉTODO DE CÁLCULO DE MÉDIA DE HORAS PARA INTEGRAÇÃO NO 13º SALÁRIO E OUTROS, ATRAVÉS DA MÉDIA ARITMÉTICA PONDERADA - MAP

Visando simplificar algumas operações de cálculos, apresentamos a seguir um método pouco utilizado pelo Depto. Pessoal, para obter-se a média de horas à serem integralizadas no 13º salário, Aviso Prévio Indenizado, Férias Normais ou Indenizadas e Salário Maternidade.

Como se recorda, as horas extras por exemplo, não se calcula a média/pelos valores e sim pelas horas efetivamente trabalhadas durante o período base.

Desta maneira, se o empregado realizou as horas extras durante o período base, sob um único adicional, então o cálculo é muito simples, pois é só achar a média aritmética simples, isto é, soma-se as horas extras durante o período base e divide-se pelo número de meses efetivamente trabalhadas.

No entanto, quando o empregado realizou horas extras sob vários adicionais (50%, 100%, 150%, etc.) o cálculo da média, uma à uma, seria um tanto trabalhoso e irracional.

Neste caso, utiliza-se o método de cálculo pela " Média Aritmética / Ponderada - MAP ".

A Média Aritmética Ponderada permite achar simultaneamente, em apenas um único cálculo, a porcentagem de todos adicionais, de acordo com o número de horas realizadas.

Vejamos um exemplo:

Um determinado empregado, realizou horas extras a base de: 50%, 100%, 150% e Adicional Noturno de 20% (não contínuo).

1º PASSO:

O primeiro passo é tabular os dados do PERÍODO BASE.

O período base é o número de meses anteriores, que serve de base para efeito de cálculo da média, sendo:

- a) para 13º salário, o período base é de janeiro à dezembro;
- b) para Aviso Prévio Indenizado - 12 (doze) últimos meses;
- c) para Férias Normais ou Indenizadas - o período aquisitivo;
- d) para Salário Maternidade - 6 (seis) últimos meses anteriores.

TABULAÇÃO DE DADOS - CÁLCULO DE INTEGRALIZAÇÃO NO 13º SALÁRIO

MES/ANO	EXTRAS 50%	EXTRAS 100%	EXTRAS 150%	AD. NOTURNO 20%
01/87	7,0	8,0	2,0	248,0
02/87	12,0	1,0	-	192,0
03/87	4,0	-	-	32,0
04/87	-	8,0	-	-
05/87	12,0	-	-	-
06/87	4,0	7,0	-	240,0
07/87	5,0	7,0	1,0	248,0
08/87	1,0	2,0	-	192,0
09/87	2,0	1,0	-	124,0
10/87	9,0	2,0	-	96,0
11/87	1,0	8,0	2,0	24,0
12/87	4,0	7,0	-	96,0
TOTAL	61,0	51,0	5,0	1.492,0

Conforme a tabulação de dados, podemos entender que o empregado, durante o período base de janeiro à dezembro/87, obteve um total de:

- a) 61,0 horas extras, com adicional de 50%;
- b) 51,0 horas extras, com adicional de 100%;
- c) 5,0 horas extras, com adicional de 150%; e,
- d) 1.492,0 horas de adicional noturno, com adicional de 20%.

2º PASSO:

O segundo passo é obter o resultado das somas.

Multiplica-se o total de horas pelos adicionais e somam-se os resultados, bem como de total de horas realizadas durante o período, portanto temos:

TOTAL DE HORAS	X	ADICIONAIS	=	TOTAL
61,0	x	50%	=	3.050
51,0	x	100%	=	5.100
5,0	x	150%	=	750
<u>1.492,0</u>	x	20%	=	<u>29.840</u>
1.609,0 hs.				38.740%

3º PASSO:

O terceiro passo é obter a porcentagem única ponderada.

Toma-se o valor da somatória do resultado, dividindo-se pelo total de horas, portanto temos:

$$\frac{38.740\%}{1.609} = 24,07\%$$

Portanto, até aqui sabemos a porcentagem única ponderada, dos adicionais das horas extras, bem como também do adicional noturno.

Resta saber a média de horas anuais.

4º PASSO:

O quarto passo é obter a média anual de horas.

Toma-se o total da somatória de horas e divide-se por 12 meses, então vejamos:

obs.: lembre-se que neste exemplo o empregado trabalhou 12 meses. Nos casos proporcionais, deve-se dividir pelo número de meses trabalhados.

$$\frac{1.609,0 \text{ hs.}}{12 \text{ meses}} = 134,08 \text{ hs. (centesimais)}$$

5º PASSO:

O quinto passo é obter o valor da integração no 13º salário, à ser pago ao empregado.

Como voce já sabe o adicional, em percentual, e também a média anual de horas, resta apenas multiplicar a porcentagem do adicional sobre o salário-hora e o resultado multiplicar sobre a média anual de horas. Digamos que salário-hora desse empregado seja de cz\$ 52,00, temos então:

$$\text{cz\$ } 52,00 \times 1.2407 = \text{cz\$ } 64,51$$

$$\text{cz\$ } 64,51 \times 134,08 \text{ hs.} = \text{cz\$ } 8.649,50$$

O resultado de cz\$ 8.649,50 é o valor à ser integrado no 13º salário.

02. ESTABILIDADE NO EMPRÊGO - CASOS ACIDENTE TRABALHO E AUX. DOENÇA

A Convenção Coletiva dos Trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, é quem trata deste assunto, em cláusulas de acordo nºs. 25 e 37.

Praticamente existem 2 (duas) formas de estabilidade no emprêgo, em se tratando de Acidente no Trabalho ou Aux. de Doença:

- a) Estabilidade Definitiva
- b) Estabilidade Temporária

a) ESTABILIDADE DEFINITIVA:

É quando o empregado apresentar:

- redução da capacidade no trabalho;
- incapacitado para fazer o mesmo trabalho; e,
- que tenha condições de exercer outra função.

CONDIÇÕES:

- devem ser atestadas pelo INAMPS
- o empregado beneficiado por esta garantia é obrigado a participar nos processos de reabilitação profissional do INAMPS.

EXCLUSÃO DA GARANTIA:

- acidentes de trajeto, exceto quando o transporte é fornecido pela empresa.
- quando o empregado não colaborar no processo de reabilitação.

CASOS EM QUE ADMITE-SE A DISPENSA:

- de prática de falta grave
- mútuo acordo entre as partes, assistido pelo Sindicato, mesmo que tenha menos de 1 ano de casa
- por aposentadoria nos seus prazos máximos.

obs.: o empregado beneficiado nesta garantia, não servirá como paradigma, para efeito de equiparação salarial.

b) ESTABILIDADE TEMPORÁRIA:

A estabilidade temporária é de 60 dias, após a data da alta médica. Aplica-se nos casos de Acidentes do Trabalho e Auxílio de Doença.

CONDIÇÕES:

- estar afastado por mais de 15 (quinze) dias e estar percebendo o benefício previdenciário.

CASOS EM QUE ADMITE-SE A DISPENSA:

- de prática de falta grave
- mútuo acordo entre as partes, assistido pelo Sindicato, mesmo que tenha, o empregado, menos de 1 ano de casa.

obs.: na hipótese de recusa, pela empresa, da alta médica dada pelo INAMPS, a empresa arca com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INAMPS.

03. RESPONDENDO PERGUNTAS ...

- PARA CONCEDER FÉRIAS COLETIVAS, DEPENDE A EMPRESA DE AUTORIZAÇÃO DA DRT E DO SINDICATO DOS EMPREGADOS ?

Não. Pretendendo a empresa conceder férias coletivas, deverá apenas comunicar o fato ao órgão local do MTb e aos Sindicatos representativos da categoria profissional. Essa comunicação, que será / feita com antecedência mínima de 15 dias, deverá indicar os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida, assim como as datas de início e fim das férias.

Observe-se que a comunicação é idêntica para os dois órgãos citados, sendo conveniente que sua entrega se dê contra-recibo.

fds.: Art. 139, § 2º e § 3º, da CLT .

- A EMPRESA PODE CONCEDER FÉRIAS COLETIVAS A APENAS UM DE SEUS SETORES DE TRABALHO ?

Sim. A empresa pode optar por conceder férias coletivas à todos os seus empregados ou a apenas um ou alguns de seus estabelecimentos ou setores. Ressalte-se ainda que, a empresa deverá comunicar ao órgão local (MTb e Sindicato) a determinação de conceder tais férias, com antecedência mínima de 15 dias, onde precisará as datas de início e fim, bem como os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

fds.: Art. 139, e seus parágrafos, da CLT .