

							
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"

INTEGRAÇÃO DA MÉDIA DE HORAS EXTRAS E OUTROS - MÉTODO MAP

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

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

Dessa 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.

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

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

EXEMPLO:

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

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 últimos meses;
- c) para Férias Normais ou Indenizadas = o período aquisitivo;
- d) para Salário Maternidade = 6 últimos meses anteriores;
- e) para DSR = a semana anterior.

Obs.: Nos casos de pagamento de férias (normais ou indenizadas) ao empregado, o 1/3 Constitucional, como é fruto de férias, também integraliza-se a média de horas extras, bem como outros adicionais tais como: adicional de insalubridade, periculosidade, transferência de localidade, adicional noturno, prêmios, gratificações, vantagens habituais, salário " in natura ", e outros.

Vejamos portanto, nas páginas seguintes a tabulação de dados e os respectivos cálculos.

TABULAÇÃO DE DADOS - CÁLCULO DE INTEGRALIZAÇÃO NO 13º SALÁRIO (EXEMPLO)

MÊS/ANO	EXTRAS 50%	EXTRAS 100%	EXTRAS 150%	ADICIONAL NOTURNO 20%
01/90	7,0	8,0	2,0	248,0
02/90	12,0	1,0	-	192,0
03/90	4,0	-	-	32,0
04/90	-	8,0	-	-
05/90	12,0	-	-	-
06/90	4,0	7,0	-	240,0
07/90	5,0	7,0	1,0	248,0
08/90	1,0	2,0	-	192,0
09/90	2,0	1,0	-	124,0
10/90	9,0	2,0	-	96,0
11/90	1,0	8,0	2,0	24,0
12/90	4,0	7,0	-	96,0
TOTAL	61,0	51,0	5,0	1.492,0 horas

Conforme a tabulação de dados feito acima, podemos concluir que o empregado durante o período base de janeiro à dezembro/90, obteve um total de:

- 61,0 horas extras, com adicional de 50%;
- 51,0 horas extras, com adicional de 100%;
- 5,0 horas extras, com adicional de 150%;
- 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 extras e adicional noturno pelos adicionais transformados em " índice " e somam-se os resultados, bem como total de horas realizadas durante o período base, portanto temos:

TOTAL DE HORAS	X	ÍNDICE	=	TOTAL
61,0	x	1.50	=	91,5
51,0	x	2.00	=	102,0
5,0	x	2.50	=	12,5
1.492,0	x	0.20	=	298,4
1.609,0 hs		TOTAIS		504,4

3º PASSO:

O terceiro passo é obter a percentual ponderado.

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

$$\frac{504,4}{1.609,0} = 0,3135 \text{ ou } 31,35\%$$

Portanto, até aqui sabemos o percentual médio ponderado dos adicionais, bem

como total de horas anuais prestadas.
Resta saber a média de horas anuais.

4º PASSO:

O quarto passo é obter a média anual de horas, tomando-se o total de horas anuais e dividindo-se por 12 meses.

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

5º PASSO:

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

Como você já conhece o adicional em percentual e também a média anual / de horas, resta apenas multiplicar o percentual do adicional sobre o salário-hora e o resultado multiplicar sobre a média anual de horas.

Digamos que o salário-hora deste empregado seja de Cr\$ 120,00, temos por tanto:

$$\text{Cr\$ } 120,00 \times 0.3135 = \text{Cr\$ } 37,62$$

$$\text{Cr\$ } 37,62 \times 134,08 = \text{Cr\$ } 5.044,09$$

O resultado de Cr\$ 5.044,09 é o valor à ser integralizado no 13º salário desse empregado.

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA - ELEMENTOS NECESSÁRIOS

O Artigo 482 da CLT, estabelece as hipóteses que configuram a dispensa do empregado por justa causa. Este dispositivo de certa forma está combinado com o art. 493, da CLT. ao determinar que " constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando / por sua repetição ou natureza apresentem séria violação dos deveres e obrigações do empregado ".

A Justa Causa em verdade para propiciar a rescisão de contrato de trabalho, por parte do empregador, reveste-se como um ato doloso ou culposos, de natureza grave que impeça a continuação da relação empregatícia.

A doutrina sobre a matéria, em verdade, não é pacífica mas, alguns pontos não propiciam maiores indagações, como por exemplo os " elementos " que caracterizam a Justa Causa.

Para que possamos estudar sobre o assunto, consultamos o livro " Curso de Direito do Trabalho ", de Mozart Victor Russomano, Eminentíssimo Ministro do TST, em suas páginas 209 e 210.

O autor, qualificou como sendo 3 as características essenciais dos elementos da Justa Causa, ou sejam:

a) GRAVIDADE:

A gravidade deve ser entendida de que a Justa Causa não se confunde com as faltas leves para as quais estão reservadas as penas disciplinares brandas (da admoestação verbal à suspensão por 30 dias consecutivos), mas, a gravidade que a caracteriza tem apenas a relevância suficiente para incompatibilizar o trabalhador com o empresário. Não chega a ser aquela gravidade excepcional, prevista no art. 493, da CLT., exigida para a despedida do trabalhador estável.

b) IMEDIATIDADE:

A imediatidade estabelece um vínculo de relação direta a justa causa alegada e a despedida imposta ao trabalhador. Essa imediação tem como consequência lógica, a afirmativa de que despedida se legítima (ou não) pelo fato que lhe dá causa. Assim, se o trabalhador é despedido por motivo não comprovado, a rescisão será considerada injusta, mesmo que, durante a instrução do processo, se venha a descobrir a prática de outros atos, até então desconhecidos, que constituam Justa Causa.

A verificação " a posteriori ", da existência de um motivo para a despedida ultimada não influi na legitimação desta, por falta de imediatidade entre a falta e o ato de rescisão contratual praticado pelo empregador

c) ATUALIDADE:

A atualidade é um dos elementos da justa causa que provoca maiores controvérsias práticas. A regra dominante é que as faltas antigas não podem gerar punições. Servem como precedente, isto é como critério para a avaliação da falta atual; por si, não tem eficácia para justificar a despedida. Se não for assim, o trabalhador que tiver a infelicidade de cometer uma / falta, permanecerá sempre, indefeso, à disposição do empregador; a vontade deste, como a espada de Damocles pendendo sobre sua cabeça, em ameaça constante.

O USO DO "BIP" PELO EMPREGADO - ÔNUS PARA A EMPRESA

Algumas empresas destinam o uso do "BIP" aos seus empregados, um aparelho de telecomunicação, movido a pilha e sintonizado com uma estação central, muito utilizado pelas empresas de radiocomunicação, por entidades hospitalares e por empresas diversas que necessitam prestar assistência 24 horas por dia à seus clientes.

O uso do "BIP" pelo empregado, ficam aguardando ordens de serviço praticamente durante 24 horas ao dia, neste caso a jurisprudência trabalhista manda pagar um suplemento salarial.

A jurisprudência tem divergido quanto à forma de se calcular as horas suplementares. Se o critério fôsse o de remunerar as horas ficadas à disposição, evidentemente, teriam que ser pagas as 24 horas do dia.

Como, no entanto, tal critério seria muito oneroso ao empregador, que nem sempre utiliza efetivamente, as horas ficadas à disposição, o TFR decidiu / que além de serem extraordinárias as horas realmente prestadas quando ocorre o chamado, fazem jus os empregados portadores do "BIP" a remuneração de 1/3 do salário normal, pelo tempo em que ficam à disposição. Tal decisão foi proferida por analogia à situação dos ferroviários, sujeitos ao regime de " sobreaviso ", como estabelece o art. 244, da CLT.

Já no TRT, da 2ª Região, no entanto, recentemente, por suas 1ª e 2ª Turmas, julgaram questões que envolviam o uso do "BIP", de forma mais favorável à empresa.

Assim, enquanto a 1ª Turma apenas reconheceu ao empregado o direito de rece-

ber como extras as horas trabalhadas fora do horario de seu expediente, apos haver sido chamado pelo "BIP", a 2ª Turma entendeu que não acarretando o uso do "BIP" a plena disposiçao do trabalhador ao patrao, todas as noras, além /— das 7 horas e 20 minutos normais, devem ser pagas na base de 1/3 do salário normal, tal como no regime do " sobreaviso " dos ferroviários.

Fds.: Acórdão 2.329/82, 1ª Turma, processo TRT/SP 2.978/81 e Acórdão 2.726/82, 2ª Turma, processo TRT/SP 19.215/80, publicados na Revista Suplemento LTr.

Desta maneira, concluindo-se, o empregado que é obrigado a usar o "BIP" por ficar à disposição e aguardando ordens do empregador, faz jus a um acréscimo salarial que pode ser:

- a) equivalente a 1/3 do salário normal, durante as horas excedentes de sua jornada normal;
- b) igual a 1/3 do salário nominal nas aludidas horas excedentes, além das / horas efetivamente trabalhadas, como extraordinárias; ou
- c) igual às horas prestadas como extras, tão somente.

Sugerimos como a mais correta, por analogia, a alternativa "b".

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

O quê acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).