				
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 037

07/05/01

PENSÃO ALIMENTÍCIA - CÁLCULO DO IRRF SOLUÇÃO ATRAVÉS DE EQUACIONAMENTO



Havendo separação do casal, alguém ficará com a guarda do(s) filho(s). Se o juiz verificar que os filhos não devem permanecer com os pais, confiará sua guarda a pessoa notoriamente idônea da família de qualquer um dos cônjuges.

De um modo ou de outro, a pessoa que ficar com a guarda, receberá uma pensão alimentícia, cujo o valor será acordada entre as partes ou então arbitrada pelo juiz.

Quando a pessoa, obrigada a pagar a pensão, tem o vínculo empregatício, o juiz manda para a empresa um ofício instruindo o desconto através da folha de pagamento, que posteriormente será pago diretamente à pessoa beneficiada.

Base de Cálculo:

Segundo ofícios emitidos pelo juízo da causa às empresas, observamos haver, basicamente, duas modalidades de base de cálculo para o cálculo da pensão alimentícia, os quais são:

- pelo rendimento bruto; e
- pelo rendimento líquido.

Se a base de cálculo recair sobre o rendimento bruto, não há nenhum segredo em especial para se calcular a referida pensão, pois basta calcular o percentual determinado sobre o rendimento bruto.

Por outro lado, se a base de cálculo recair sobre o rendimento líquido, torna-se mais trabalhoso a apuração da pensão alimentícia, pois devemos desenvolver um sistema de duas equações com duas incógnitas, para se apurar os valores da PENSÃO e do IRRF.

Lembramos que o rendimento líquido é o resultado do Rendimento Bruto deduzido todos os descontos legais, tais como: INSS, IRRF, Contribuições: Sindical, Assistencial, Confederativa, etc, e outros determinados na Convenção/Acordo Coletivo da categoria.

Exemplo:

Cálculo de uma pensão alimentícia de 30% sobre o rendimento líquido, levando-se em consideração:

- salário bruto = R\$ 3.800,00
- INSS = R\$ 146,11 (*)
- tabela do IRRF = 27,5% e dedução R\$ 360,00 (**).

(*) 11% sobre o valor de R\$ 1.328,25, equivalente ao valor teto de acordo com a tabela de maio/2001.
(**) vigência maio/2001.

Para calcular os valores da PENSÃO e do IRRF, utilizamos o seguinte sistema de duas equações com duas incógnitas:

$$\begin{aligned} \text{PENSÃO} &= (\text{BRUTO} - \text{INSS} - \text{IRRF}) \cdot 30\% \\ \text{IRRF} &= (\text{BRUTO} - \text{INSS} - \text{PENSÃO}) \cdot 27,5\% - 360,00 \end{aligned}$$

Adaptando as equações, temos:

$$\begin{aligned} \text{PENSÃO} &= (3.800,00 - 146,11 - \text{IRRF}) \cdot 0,30 \\ \text{IRRF} &= (3.800,00 - 146,11 - \text{PENSÃO}) \cdot 0,275 - 360,00 \end{aligned}$$

Resolvendo sucessivamente a equação da PENSÃO, temos o seguinte:

$$\begin{aligned} P &= (3.653,89 - \text{IRRF}) \cdot 0,30 \\ P &= \{3.653,89 - [(3.800,00 - 146,11 - P) \cdot 0,275 - 360,00]\} \cdot 0,30 \\ P &= \{3.653,89 - [1.045,00 - 40,18 - 0,275P - 360,00]\} \cdot 0,30 \\ P &= \{3.653,89 - [644,82 - 0,275P]\} \cdot 0,30 \\ P &= \{3.653,89 - 644,82 + 0,275P\} \cdot 0,30 \\ P &= 3.009,07 + 0,275P \cdot (0,30) \\ P &= 902,72 + 0,0825P \end{aligned}$$

$$1 \text{ PENSÃO} - 0,0825P = 902,72$$

$$0,9175P = 902,72$$

$$\text{PENSÃO} = 902,72 : 0,9175 = \text{R\$ } 983,89$$

PENSÃO = R\$ 983,89

Para se achar o valor do IRRF, basta adaptar a equação do IRRF, uma vez que o valor da PENSÃO já é conhecida, isto é R\$ 983,89:

$$\text{IRRF} = [(3.800,00 - 146,11 - 983,89) \cdot 0,275] - 360,00$$

$$\text{IRRF} = (2.670,00 \times 0,275) - 360,00$$

$$\text{IRRF} = 734,25 - 360,00$$

IRRF = R\$ 374,25.

Elaborando o recibo de pagamento, temos:

SALÁRIOS	3.800,00
INSS	146,11
IRRF	374,25
PENSÃO ALIMENTÍCIA	983,89
LIQUIDO A RECEBER =>	2.295,75

Checando os valores do IRRF e da PENSÃO, temos:

$$\text{IRRF} \Rightarrow [(3.800,00 - 146,11 - 983,89) \cdot 0,275] - 360,00 = \text{R\$ } 374,25 \text{ (bateu !!!)}$$

$$\text{PENSÃO} \Rightarrow (3.800,00 - 146,11 - 374,25) \cdot 0,30 = \text{R\$ } 983,89 \text{ (bateu !!!)}$$

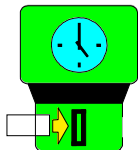
Composição dos rendimentos:

Na maioria dos casos, os ofícios emitidos pelo juízo da causa, não esclarecem se demais ganhos adicionais, devem ou não compor nos rendimentos. Na dúvida, recomenda-se a empresa elaborar uma petição ao juízo da vara cível e questionar se tais ganhos adicionais devem ou não compor a respectiva base de cálculo. São exemplos de ganhos adicionais:

- horas extras;
- adicionais: noturno, transferência, periculosidade, insalubridade, etc.;
- prêmios, gratificações, ajuda de custo, participação nos lucros, etc.;
- 13º salário;
- férias + 1/3 constitucional - caso positivo, verificar a data de pagamento (2 dias antes do gozo ou na data do pagamento normal);
- verbas trabalhistas na rescisão, tais como: aviso prévio indenizado, indenização adicional, multa de 40% FGTS, FGTS, etc.

Nota:

De acordo com a Instrução Normativa nº 17, de 29/01/93, em seu artigo 4º, § único, não é de responsabilidade da empresa a retenção do IRRF sobre o valor da pensão alimentícia paga, cabendo o beneficiário recolher através do carnê-leão.



JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO PROFISSÕES

Com o advento da Constituição Federal de 1988, a jornada de trabalho ficou limitada a 44 horas semanais. Considerando a semana de 6 dias de trabalho, temos 7:20 horas por dia (44 horas : 6 dias).

A CF/88 também limitou a jornada semanal de 36 horas aos empregados que trabalham em jornadas ininterruptas de 24 horas e que estejam subordinados à escala de revezamento. Poderá haver um acréscimo dessa jornada, desde que previamente acordada junto ao sindicato profissional.

Por outro lado, estas regras não são uniformes à todos os empregados, pois de acordo com os dispositivos legais, algumas profissões estão sujeitas a uma jornada especial, dada a natureza de seus trabalhos, os quais são:

4 HORAS DIÁRIAS:

- médicos;
- dentistas;
- profissionais de laboratório;
- profissionais de radiologia;
- auxiliares de laboratórios (art. 8º da Lei nº 3.999/61).

5 HORAS DIÁRIAS:

- digitadores (5 horas é a jornada máxima para operações de entrada de dados no computador, o resto em tarefas que não impliquem em operações repetitivas) (Lei nº 3.751/90);
- jornalistas (art. 302 da CLT);
- radialistas (Lei nº 7.984/45).

6 HORAS DIÁRIAS:

- engenheiros (Lei nº 4.950-A/66);
- arquitetos (Lei nº 4.950/66);
- agrônomos (Lei nº 4.950/66);
- químicos (Lei nº 4.950/66);
- veterinários (Lei nº 4.950/66);
- telefonistas em qualquer empresa (Enunciado nº 178 do TST);
- telefonistas de mesas (PABX e PBX) e telegrafistas sujeitos a horários variáveis de empresas que exploram esse serviço (telefonía, telegrafia e outros) (art. 227 da CLT);
- ascensoristas (Despacho do Diretor da Divisão Supervisão Trabalho - DOU de 30/08/74);
- bancários (empregados em financeiras, portaria, limpeza, telefonistas de mesa, serventes, etc.) (arts. 224 a 226 da CLT e Enunciado nº 117 do TST);
- mineiros (cada 3 horas de trabalho requer 15 minutos de intervalo, computados na jornada de trabalho) (arts. 293 a 301 da CLT);
- músicos (Lei nº 3.857/63);
- operadores cinematográficos, inclusive ajudantes (arts. 234 a 235 da CLT e Portaria nº 30/58);
- professores (máximo de 4 aulas seguidas ou 6 intercaladas no mesmo estabelecimento) (arts. 318 a 321 da CLT);
- radialistas (setores de produção, interpretação, dublagem, tratamento e registro sonoro e visual), montagem e arquivamento, transmissão de som e imagem, revelação e copiagem de filmes, artes plásticas e animação (desenhos) e manutenção técnica) (Lei nº 7.984/45);
- telegrafia e telefonía submarina e subfluvial (art. 227 da CLT).

7 HORAS DIÁRIAS:

- radialistas nos setores de cenografia e caracterização (art. 227 da CLT).

JURISPRUDÊNCIA

ENUNCIADO Nº 346 DO TST

“ Digitador - Intervalos intrajornada - Aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual tem direito a intervalos de descanso de 10 minutos a cada 90 de trabalho consecutivo. “



INTEGRAÇÃO DO NOVO FUNCIONÁRIO NA EMPRESA

Via de regra, o novo empregado que não recebe treinamento de integração na empresa, tem o seu tempo mais prolongado na fase de adaptação nas suas funções.

É importante lembrar que existe um custo elevado na fase de adaptação, isto porque, enquanto não haja a plena adaptação nas suas funções, o empregado não atinge a plena produtividade.

Por outro ângulo, o empregado mal adaptado tem poucas chances de passar no período experimental, criando consequentemente, o aumento no índice de rotatividade (turnover), pelo que é sabido, tem o seu custo também elevado.

Um caso muito comum nas empresas ...

José Duarte está iniciando na empresa. A orientação que recebe do Depto. Pessoal é a seguinte:

- Pronto ! Você já pode começar o trabalho amanhã ... Olhe ! O trabalho em início às 7 da manhã. Chegando na Portaria procure o “Jabá”, que vai ser o seu chefe;
- O sanitário da empresa fica próximo de um estoque de caixas, que você vai notar, se ali passar;
- O refeitório fica no fim do corredor da fábrica, entrando a segunda direita, depois contornando o almoxarifado, você encontrará um porta vermelha lá é o refeitório;
- Ausentando-se do serviço, por qualquer motivo, peça autorização pro “Chico”, que é quem cuida dessa parte.

... Você entendeu, José Duarte ??? ...

E o José Duarte, sem mesmo ter entendido, movimentava a cabeça, transmitindo a impressão de ter entendido tudo.

... Pronto. Lá se vai a vítima !!! ...

Técnica:

Para evitar uma integração como José Duarte recebeu, observe algumas regras para uma boa integração do novo empregado na sua empresa:

- apresente-se;
- “quebre o gelo”, para deixar um clima informal, deixando o novo funcionário mais a vontade;
- apresente a empresa falando sobre o seu histórico (fundadores, atividades, crescimento, etc.); seu mercado de produtos/serviços; organização geral da empresa; etc.;
- informe sobre a filosofia de trabalho; usos e costumes; hábitos; regulamento interno da empresa; plano de benefícios; plano de carreira; etc.;
- explique o que a empresa espera dele; dos deveres e responsabilidades com a empresa; ; etc.;
- apresente os seus companheiros, tanto na relação horizontal como vertical, mostrando o espírito de equipe que existe na empresa;
- mostre todos os departamentos ligados ou coligados com sua área de trabalho, incluindo também: restaurante, vestiário, almoxarifado, sanitários, relógio de ponto, segurança industrial e do trabalho, etc.;
- deixe claro os prestativos do seu departamento pessoal, dispondo sempre no que for necessário;
- outros, de acordo com a particularidade de cada empresa.

Algumas empresas adotam a figura do “padrinho”, que pode ser qualquer funcionário da empresa, do próprio departamento ou fora dela, que desempenhará o papel de acompanhar o novo funcionário em tudo que for necessário, durante a sua fase de adaptação.

Ainda algumas empresas utilizam recursos audiovisuais, apresentados por artistas profissionais de TV ou rádio, para apresentação geral da empresa. Sem dúvida o resultado é positivo. Porém, é claro, tudo dependerá do “bolso” de cada empresa.

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

O que 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).

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"