

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

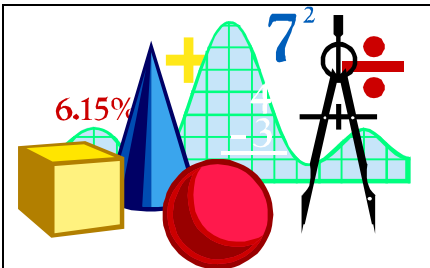
Nº 074

15/09/2014

## Sumário:

- CÁLCULOS DE TEMPO DE SERVIÇO
- CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES

## CÁLCULOS DE TEMPO DE SERVIÇO



Os métodos tradicionais de contagem de tempo de serviço, na prática são realizados da maneira mais simples possível, utilizando-se das famosas “folhinhas”, contando dia-a-dia, outros utilizam os “dedos” para fazerem os cálculos. Sem dúvida, além do erro que pode ser cometido, toma-se tempo.

Através de recurso matemático, é possível deixar de lado essas velhas técnicas, agilizando e eliminando possíveis erros nos cálculos, então vejamos:

### CÁLCULO DE IDADE

Para cálculo de idade de uma determinada pessoa, basta fazer um cálculo simples de subtração.

Exemplo:

Uma pessoa nasceu no dia 22/11/1977. Digamos que a data de hoje seja 25/12/2012. Pergunta-se, quantos anos, quantos meses e quantos dias tem essa pessoa?

1º passo: Organizar três colunas: A, B e C. Onde “A” represente o dia, o “B” representa o mês e “C” representa o ano.

2º passo: Faz-se a subtração naturalmente.

A	B	C
25	12	2012
22	11	1977
03	01	35

Portanto, a idade é: 35 anos, 01 mês e 03 dias.

Utilizando o mesmo exemplo, porém com a data de nascimento no dia 29/11/1977.

A	B	C
25	12	2012
29	11	1977
?	?	?

Nesse cálculo encontramos um pequeno problema, isto é, não dá para subtrair 29 de 25. Como fica?

Nesse caso, empresta-se da coluna B os dias proveniente mês de dezembro, que tem 31 dias, então:

A fica  $25 + 31$  dias = 56 dias

B fica 11, ao invés de 12, porque quando ocorreu o empréstimo de 31 dias, foi subtraído de 12.

Então, o resultado ficará:

$A = 56 - 29 = 27$  dias

$B = 11 - 11 = 00$  mês

$C = 2012 - 1977 = 35$  anos.

### CÁLCULO DE TEMPO DE SERVIÇO:

Para cálculo de aposentadoria ou cálculo de férias, objetivando obter o tempo de serviço, utiliza-se o mesmo critério anterior.

#### cálculo de aposentadoria:

Assim, temos por exemplo, um empregado admitido em 19/04/1995 e desligou-se no dia 23/12/2012. Qual é o tempo de serviço?

A	B	C
23	12	2012
19	04	1995
04	08	17

Portanto, o seu tempo de serviço é de 16 anos, 8 meses e 4 dias.

#### cálculo de férias:

Para cálculo de férias proporcionais, antes de tudo, é necessário efetuar algumas adaptações em suas datas, além de adicionar + 1 mês no final do cálculo. Porque, por critério da legislação, o empregado adquire 1/12 para cada mês-calendário trabalhado, cuja a fração seja igual ou superior a 15 dias. Portanto, não devemos utilizar o "dia" para fins de cálculo.

Exemplo:

Um empregado foi admitido em 14/07/2012. Foi desligado no dia 19/12/2012. Qual o direito de férias desse empregado?

a) Admissão: de 14 a 31/07/2012 = 18 dias trabalhados. Portanto, a data será 07/2012

b) Demissão: de 01 a 19/12/2012 = 19 dias trabalhados. Portanto, a data será 12/2012

A	B	C
---	---	---

00	12	2012
00	07	2012
00	05	00

Como regra, adiciona-se + 1 mês sobre o resultado. Assim, ficará  $5 + 1 = 6/12$  avos

Outro exemplo:

Um empregado foi admitido em 19/07/2012. Foi desligado no dia 12/12/2012. Qual o direito de férias desse empregado?

a) Admissão: de 19 a 31/07/2012 = 13 dias trabalhados. O mês de julho não poderá ser considerado no cálculo, porque tem menos de 15 dias trabalhados. Portanto, a data será 08/2012.

b) Demissão: de 01 a 12/12/2012 = 12 dias trabalhados. Da mesma forma, o mês deverá ser excluído. Portanto, a data será 11/2007

A	B	C
00	11	2012
00	08	2012
00	03	00

Como regra, adiciona-se + 1 mês sobre o resultado. Assim, ficará  $3 + 1 = 4/12$  avos

### **CÁLCULO PARA PROJEÇÃO DE TEMPO DE SERVIÇO:**

Para se elaborar, por exemplo, o contrato de experiência pelo prazo de 30 dias, para um determinado empregado admitido em 12/11/2012 e desejamos obter a data de vencimento, devemos utilizar o seguinte cálculo:

1º passo: toma-se como base o último dia do mês e adicione + 1 dia;

2º passo: sobre o resultado do primeiro passo subtrai-se a data de admissão;

3º passo: toma-se como base o prazo do contrato de experiência, que é de 30 dias e subtrai-se pelo resultado do 2º passo.

Logo, o cálculo ficará assim:

31 → 30 + 1

-12 → dia da admissão na empresa

19 → temos então 19 dias em novembro

Posteriormente →  $30 - 19 = 11$  dias (que fica para o mês seguinte)

Nesse caso, o contrato de experiência vencerá no dia 11/12/2012, quando completará exatamente 30 dias.

Outro exemplo:

Tomando-se como base o mesmo exemplo, porém com o contrato de experiência de 90 dias, perguntamos, quando vencerá?

Seguindo o mesmo exemplo, sabemos que até o dia 30/11/2012, o empregado possui 19 dias. Partindo daí, basta adicionarmos os dias dos meses seguintes até completar 90 dias. Vejamos:

19 dias	→ novembro
+ 31 dias	→ dezembro
50 dias	→ sub-total
+ 31 dias	→ janeiro
81 dias	→ sub-total

Percebemos que já estamos próximo dos 90 dias. Se adicionarmos mais um mês, isto é, o mês de fevereiro, isso estoura !!!

Portanto, fazemos o último cálculo, tomando-se como base o prazo de experiência e subtraímos pelos dias acumulados. Logo temos:

90 dias	→ prazo de experiência
---------	------------------------

- 81 dias	→ dias acumulados
09 dias	→ fica para o mês seguinte

Neste caso, o contrato de experiência vencerá no dia 09/02/2013, quando completará exatamente 90 dias.



## CHECK SUA ROTINA DE TRABALHO - LEMBRETES

### PREVIDÊNCIA SOCIAL

---

- Manutenção do calendário de vacinações periódicas, para efeito de pagamento de salário-família, bem como também para efeito de contratação (Portaria nº 597, de 08/04/04, DOU de 12/04/04, do Ministro de Estado da Saúde - RT 053/2004).
- Fixação da cópia da GPS, relativo ao mês de competência anterior, no quadro de horário de trabalho, durante o prazo de um mês (prazo alterado pelo Decreto nº 1.843, de 25/03/96 - antes era de 6 meses);
- Envio da cópia da GPS, devidamente quitada, ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês subsequente ao de competência;
- Outros.

### TRABALHISTA

---

- Treinamento/cursos: Empresas com mais de 100 empregados, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (art. 390C, da CLT - Lei nº 9.799/99);
- Deficientes físicos - Empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada (Lei nº 7.853/89, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99);
- Vencimento de exames médicos - Renovação periódica;
- Acordo Coletivo de Compensação de Horas Semanais para menores (renovação a cada 2 anos);
- Quadro de Horário de Trabalho (modelo único para menores e adultos);
- Quadro que trata da proteção de menores (fixado em local visível e de grande circulação);
- Cartão Externo (Office-Boy; Vendedores Externos; Motoristas; etc);
- Atualização das fichas de registro de empregados ou livro;
- Atualização das CTPS de empregados;
- Outros.

### IMPOSTO DE RENDA

---

- Declaração de dependentes para Imposto de Renda (admissão, alteração e no mês de janeiro de cada ano);
- Manutenção da PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) da empresa tomadora e das empresas fornecedoras (cozinha industrial, refeições transportadas, administração de cozinha industrial, cesta de alimentos, ticket alimentação, etc);
- Outros.

### SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

---

- Implantação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - NR 9;
- Implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 7;
- Renovação dos exames médicos - NR 7;
- Validade dos extintores de incêndio;
- Manutenção dos hidrantes;

- Elaboração do Mapa de Riscos Ambientais pela CIPA;
- SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho);
- Composição da CIPA, de acordo com a quantidade de empregados x grau de risco;
- Validade do Relatório de Inspeção de caldeiras, compressores, etc.;
- Inspeção Prévia de funcionamento do estabelecimento;
- CIPA - término de gestão e reeleição (edital de convocação com 45 dias de antecedência ao término);
- Laudo Técnico Ambiental, expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, contendo informações sobre a existência de tecnologia de proteção coletiva que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre a sua adoção pelo estabelecimento respectivo (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores; e aprovada pela Lei nº 9.528, 10/12/97, DOU de 11/12/97);
- Perfil profissiográfico, entrega na ocasião do desligamento do empregado (art. 58, Lei nº 8213/91, alterada pela MP nº 1.523/96 e reedições posteriores);
- Cursos de direção defensiva, primeiros socorros e outros determinados pelo CONTRAN, aos motoristas de empresas de manutenção de frota de veículos (Lei nº 9.503, de 23/09/97, art. 150 - Código de Trânsito Brasileiro).
- Outros.

### SENAI/SENAC

---

- Certificado da Escola Senai (Decreto nº 31.546, de 06/10/52);
- Quantidade de menores aprendizes (proporcionalidade);
- Outros.

### VALE TRANSPORTE

---

- Concessão do VT (municipal, intermunicipal, metrô e trem);
- Termo de compromisso e informação sobre endereço residencial e meio de transporte, firmado pelo empregado usuário do VT, renovado a cada ano (art. 7º, § 1º, Decreto nº 95.247/87);
- Outros.

### CRECHES

---

- Vencimento do contrato com creche (distrital, pública ou privada, pela própria empresa, regime comunitário, SESI, SESC, LBA ou entidades sindicais);
- Outros.

### CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

---

- Observar exigências do Acordo ou Convenção Coletiva;
- Outros.

### VIGILÂNCIA SANITÁRIA DO ESTADO

---

- Observar a legislação pertinente junto ao setor fiscal.

### TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS

---

DESTINADO	TREINAMENTO	FUNDAMENTAÇÃO LEGAL
Todos, de empresas com mais de 100 empregados	Manutenção programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.	CLT, Art. 390-C
Condutores para operar a frota de veículos	Direção defensiva, primeiros socorros e outros conforme normatização do CONTRAN.	Lei nº 9.503, de 23/09/97 (Código de Trânsito), art. 150, Parágrafo único.
Motoristas de veículos rodoviários transportadores de produtos perigosos	Treinamento específico para habilitação em sua área profissional.	Resolução nº 70, de 23/09/98, do Conselho Nacional de Trânsito - CONTRAN
Membros da CIPA	Treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse. (*)	NR 05 - CIPA, subitem 5.32
Todos empregados envolvidos	Treinamento sobre o uso adequado,	NR 06 - Equipamento de Proteção Individual,

	guarda e conservação do EPI	subitem 6.6.1 (Portaria nº 25, de 15/10/01, DOU de 17/10/01)
Todos empregados envolvidos	Treinamento quanto aos procedimentos que assegurem a sua eficiência e de informação sobre as eventuais limitações de proteção que ofereçam.	NR 09 - PPRA, subitem 9.3.5.3 (Portaria nº 25, de 29/12/94, DOU de 30/12/94, Republicada no DOU de 15/02/95)
Todos empregados envolvidos nos trabalhos com instalações elétricas energizadas	Treinamento de segurança para trabalhos com instalações elétricas energizadas. Observar também o treinamento de reciclagem bienal Nota: A empresa deverá preparar "empregados autorizados" com treinamento de primeiros socorros (situação de emergência).	NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade, subitens 10.6, 10.7, 10.8 e 10.12 (Portaria nº 598, de 07/12/04, DOU de 08/12/04)
Operadores de equipamentos de transporte, com força motriz própria (empilhadeira, ponte rolante, etc.)	Treinamento específico para operação de equipamentos de transporte motorizado	NR 11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais, subitem 11.1
Operadores de prensas ou equipamentos similares	Operação de prensas e movimentação, troca de ferramentas, estampas e matrizes	NR 12 - Máquinas e Equipamentos - Anexo 2 - Itens 29 e 30 - PPRPS - Programa de Prevenção de Riscos em Prensas e Similares Nota: O PPRPS está em processo de inclusão, como anexo II da NR-12, em atendimento às disposições da CPN-PP, criada pela portaria 50/97 da DRTE/SP, MTE, e atendendo as disposições da Convenção Coletiva da Indústria Metalúrgica do Estado de São Paulo, firmada em 29/11/02. A Portaria nº 383, de 24/02/03, DOU de 26/02/03, da Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo, criou a Comissão Tripartite Permanente de Negociação sobre Proteção de Máquinas e Equipamentos na Indústria Metalúrgica no Estado de São Paulo.
Operadores de motosserra	Treinamento para utilização segura da máquina	NR 12 - Máquinas e Equipamentos, Anexo I
Operador de Caldeira	Operação de caldeiras, inclusive com estágio prático	NR 13 - Caldeiras e Vasos de Pressão, subitem 13.3.5
Todos empregados designados para o transporte manual regular de cargas	Treinamento ou instruções satisfatórias quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes.	NR 17 - Ergonomia, subitem 17.2
Todos os empregados	Treinamento (admissional e periódico) visando a garantir a execução de suas atividades com segurança.	NR 18 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, subitem 18.28
Todos empregados envolvidos na implantação, operação e manutenção de instalações elétricas, bem como os envolvidos no transporte de explosivos e acessórios	Treinamento continuado em manuseio e operação de equipamentos de combate a incêndios e explosões, bem como para prestação de primeiros socorros a acidentados. Nota: O treinamento é específico para empregados envolvidos no transporte de explosivos e acessórios.	NR 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração, subitens 22.20.17 e 22.21.17
Todos empregados	Treinamento de prevenção e combate de incêndios (Exercício de alerta). Nota 1: Os planos de exercício de alerta deverão ser preparados como se fossem para um caso real de incêndio. Nota 2: Este treinamento é também denominado de "brigada de incêndio"	NR 23 - Proteção Contra Incêndios, subitem 23.8
Sinaleiro	Treinamento adequado para aquisição de conhecimento do código de sinais de mão nas operações de guindar.	NR 29 - Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário, subitem 29.3.6.7
Indústria e Comércio de Fogos de Artifício e outros Artefatos Pirotécnicos	Plano de Emergência e Combate a Incêndio e Explosão Responsáveis pelo transporte interno de produtos arrematados ou outros materiais (conhecimento de todos os riscos) Todos os trabalhadores envolvidos nas atividades de coleta e destruição de resíduos Os treinamentos devem ser ministrados, obrigatoriamente, nos atos de admissão, sempre que houver troca de função, mudança nos procedimentos, equipamentos, processos ou nos materiais de trabalho e, ainda, no mínimo a cada ano a todos os trabalhadores, sendo obrigatório o registro de seu conteúdo,	Portaria nº 7, de 30/03/07, DOU de 02/04/07

	carga horária e frequência.	
Todos os trabalhadores envolvidos com o trabalho de operador de checkout	O treinamento deve conter noções sobre prevenção e os fatores de risco para a saúde, decorrentes da modalidade de trabalho de operador de checkout, levando em consideração os aspectos relacionados a: a) posto de trabalho; b) manipulação de mercadorias; c) organização do trabalho; d) aspectos psicossociais do trabalho; e) agravos à saúde mais encontrados entre operadores de checkout. Cada trabalhador deve receber treinamento com duração mínima de duas horas, até o trigésimo dia da data da sua admissão, com reciclagem anual e com duração mínima de duas horas, ministrados durante sua jornada de trabalho.	Portaria nº 8, de 30/03/07, DOU de 02/04/07
Profissionais de teleatendimento/telemarketing	Estes profissionais devem receber capacitação que proporcione conhecer as formas de adoecimento relacionadas à sua atividade, suas causas, efeitos sobre a saúde e medidas de prevenção (veja o item 6 da respectiva norma).	Portaria nº 9, de 30/03/07, DOU de 02/04/07 - Anexo II da NR 17
Trabalho em altura	Programa para capacitação dos trabalhadores à realização de trabalho em altura, observando-se os treinamentos periódicos (bienal).	NR 35 - Trabalho em Altura

(\*) A Instrução Normativa nº 80, de 21/12/09, DOU de 23/12/09, dispôs sobre a fiscalização de práticas discriminatórias e do treinamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidente CIPA quanto à prevenção do HIV/AIDS.

Nota: As empresas com mais de 100 empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (Art. 390-C da CLT).

## **OBSERVAÇÕES GERAIS:**

- **Sindicato - Contribuições:**

Observar os prazos determinados pelos sindicatos, quanto ao recolhimento da Contribuição Confederativa, Mensalidades de Associados e Contribuições Assistenciais previstas nos Acordos/Convenções Coletivas da categoria profissional, inclusive da categoria diferenciada;

- **SENAI - Contribuição Adicional:**

As indústrias, empresas de comunicação, transportes e pesca, com mais de 500 empregados, devem recolher mensalmente a Contribuição Adicional do SENAI. O recolhimento é calculado com base em 0,2% sobre o valor total das remunerações mensais pagas aos empregados e recolhe-se diretamente ao SENAI ou Banco do Brasil em guia própria. Havendo convênio SENAI/Empresa a contribuição poderá ser reduzida pela metade.

- **SALÁRIO-EDUCAÇÃO - FNDE:**

Com a nova redação dada pelo Decreto nº 4.943, de 30/12/03, DOU de 31/12/03 ao art. 6º do Decreto nº 3.142, de 16/08/99, DOU de 17/08/99, que regulamentou a contribuição social do salário-educação, empresas cujo total de remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, aos segurados empregados, tenha atingido o valor de, no mínimo, R\$ 2.400.000,00 na folha de pagamento do mês de dezembro do exercício anterior, estão obrigadas a recolher o SE diretamente ao FNDE a partir da competência janeiro/2004. Portanto, não mais através da GPS/INSS. A folha de pagamento do 13º salário não será computado no limite mínimo mencionado.