

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

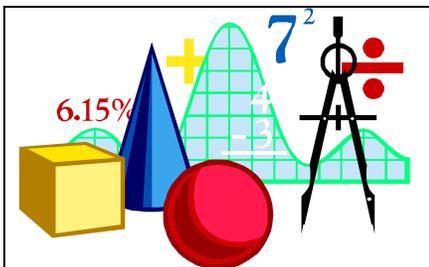
Relatório Trabalhista

Nº 094

23/11/2015

- CÁLCULOS DE TEMPO DE SERVIÇO
- PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO - PPE - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

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

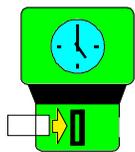
Percebemos que já estamos próximo dos 90 dias. Se adicionarmos mais um mês, isto é, o mês de fevereiro, isso estoura !!!

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.



PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO - PPE REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

A Lei nº 13.189, de 19/11/15, DOU de 20/11/15, instituiu o Programa de Proteção ao Emprego - PPE, que permite a redução temporária da jornada de trabalho e salário, e ao empregado a percepção de uma compensação pecuniária equivalente a 50% do valor da redução salarial e limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego. Na íntegra:

A Presidenta da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - Fica instituído o Programa de Proteção ao Emprego PPE, com os seguintes objetivos:

- I - possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica;
- II - favorecer a recuperação econômico - financeira das empresas;
- III - sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia;
- IV - estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e
- V - fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

Parágrafo único - O PPE consiste em ação para auxiliar os trabalhadores na preservação do emprego, nos termos do inciso II do caput do art. 2º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Art. 2º - Podem aderir ao PPE as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário.

§ 1º - A adesão ao PPE pode ser feita até 31 de dezembro de 2016, e o prazo máximo de permanência no programa é de vinte e quatro meses, respeitada a data de extinção do programa.

§ 2º - Tem prioridade de adesão a empresa que demonstre observar a cota de pessoas com deficiência.

Art. 3º - Poderão aderir ao PPE as empresas, independentemente do setor econômico, nas condições estabelecidas em ato do Poder Executivo e que cumprirem os seguintes requisitos:

- I - celebrar e apresentar acordo coletivo de trabalho específico, nos termos do art. 5º;
- II - apresentar solicitação de adesão ao PPE ao órgão definido pelo Poder Executivo;
- III - apresentar a relação dos empregados abrangidos, especificando o salário individual;
- IV - ter registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica CNPJ há, no mínimo, dois anos;

V - comprovar a regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; e

VI - comprovar a situação de dificuldade econômico-financeira, fundamentada no Indicador Líquido de Empregos - ILE, considerando-se nesta situação a empresa cujo ILE for igual ou inferior a 1%, apurado com base nas informações disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, sendo que o ILE consiste no percentual representado pela diferença entre admissões e demissões acumulada nos doze meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PPE dividida pelo número de empregados no mês anterior ao início desse período.

§ 1º - Para fins do disposto no inciso IV do caput, em caso de solicitação de adesão por filial de empresa, pode ser considerado o tempo de registro no CNPJ da matriz.

§ 2º - A regularidade de que trata o inciso V do caput deve ser observada durante todo o período de adesão ao PPE, como condição para permanência no programa.

Art. 4º - Os empregados de empresas que aderirem ao PPE e que tiverem seu salário reduzido, nos termos do art. 5º, fazem jus a uma compensação pecuniária equivalente a 50% do valor da redução salarial e limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.

§ 1º - Ato do Poder Executivo federal deve dispor sobre a forma de pagamento da compensação pecuniária de que trata o caput, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

§ 2º - O valor do salário pago pelo empregador, após a redução de que trata o caput do art. 5º, não pode ser inferior ao valor do salário mínimo.

Art. 5º - O acordo coletivo de trabalho específico para adesão ao PPE, celebrado entre a empresa e o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante da empresa, pode reduzir em até 30% a jornada e o salário.

§ 1º - O acordo deve ser aprovado em assembleia dos trabalhadores abrangidos pelo programa e deve dispor sobre:

I - número total de empregados abrangidos pela redução e sua identificação;

II - estabelecimentos ou setores específicos da empresa abrangidos;

III - percentual de redução da jornada e redução proporcional ou menor do salário;

IV - período pretendido de adesão ao PPE e de redução temporária da jornada de trabalho, que deve ter duração de até seis meses, podendo ser prorrogado por períodos de seis meses, desde que o período total não ultrapasse vinte e quatro meses;

V - período de garantia no emprego, que deve ser equivalente, no mínimo, ao período de redução de jornada acrescido de um terço;

VI - constituição de comissão paritária, composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos pelo PPE, para acompanhar e fiscalizar o cumprimento do acordo e do programa, exceto nas microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 2º - O acordo coletivo de trabalho específico de que trata este artigo não disporá sobre outras condições de trabalho.

§ 3º - A empresa deve demonstrar ao sindicato que foram esgotados os bancos de horas, além de fornecer as informações econômico-financeiras.

§ 4º - É facultada a celebração de acordo coletivo múltiplo de trabalho específico a grupo de microempresas e empresas de pequeno porte, do mesmo setor econômico, com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante.

§ 5º - Na hipótese do § 4º, a comissão paritária de que trata o inciso VI do § 1º será composta por representantes do empregador e do sindicato de trabalhadores que celebrar o acordo coletivo múltiplo de trabalho específico.

§ 6º - Para fins dos incisos I e II do § 1º, o acordo deve abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de setor ou estabelecimento específico.

§ 7º - Para fins do disposto no § 4º, cada microempresa ou empresa de pequeno porte deverá demonstrar individualmente o cumprimento dos requisitos exigidos para adesão ao PPE.

§ 8º - A redução de que trata o caput está condicionada à celebração de acordo coletivo de trabalho específico com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria, observado o disposto no art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 6º - A empresa que aderir ao PPE fica proibida de:

I - dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PPE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão;

II - contratar empregado para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas por empregado abrangido pelo programa, exceto nas hipóteses de:

a) reposição;

b) aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa, nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 1º - Nas hipóteses de contratação previstas nas alíneas "a" e "b" do inciso II do caput, o empregado deve ser abrangido pelo acordo coletivo de trabalho específico.

§ 2º - Durante o período de adesão, é proibida a realização de horas extraordinárias pelos empregados abrangidos pelo programa.

Art. 7º - A empresa pode denunciar o PPE a qualquer momento desde que comunique o ato ao sindicato que celebrou o acordo coletivo de trabalho específico, aos seus trabalhadores e ao Poder Executivo, com antecedência mínima de trinta dias, demonstrando as razões e a superação da situação de dificuldade econômico-financeira.

§ 1º - Somente após o prazo de trinta dias, pode a empresa exigir o cumprimento da jornada integral de trabalho.

§ 2º - Deve ser mantida a garantia de emprego, nos termos da adesão original ao PPE e seus acréscimos.

§ 3º - Somente após seis meses da denúncia, pode a empresa aderir novamente ao PPE, caso demonstre que enfrenta nova situação de dificuldade econômico-financeira.

Art. 8º - Fica excluída do PPE e impedida de aderir ao programa novamente a empresa que:

I - descumprir os termos do acordo coletivo de trabalho específico relativo à redução temporária da jornada de trabalho ou qualquer outro dispositivo desta Lei ou de sua regulamentação;

II - cometer fraude no âmbito do PPE; ou

III - for condenada por decisão judicial transitada em julgado ou autuada administrativamente após decisão final no processo administrativo por prática de trabalho análogo ao de escravo, trabalho infantil ou degradante.

§ 1º - A empresa que descumprir o acordo coletivo ou as normas relativas ao PPE fica obrigada a restituir ao FAT os recursos recebidos, devidamente corrigidos, e a pagar multa administrativa correspondente a 100% desse valor, calculada em dobro no caso de fraude, a ser aplicada conforme o Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e revertida ao FAT.

§ 2º - Para fins do disposto no inciso I do caput, a denúncia de que trata o art. 7º não é considerada descumprimento dos termos do acordo coletivo de trabalho específico.

Art. 9º - A compensação pecuniária integra as parcelas remuneratórias para efeito do disposto no inciso I do art. 22 e no § 8º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e do disposto no art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Art. 10 - Permanecem regidas pela Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015, as adesões ao PPE já aprovadas, aplicando-se esta Lei às solicitações de adesão ou de prorrogação em tramitação na data de sua publicação ou protocoladas a partir dessa data, sendo facultadas às empresas a prorrogação dos prazos e a adoção das demais condições previstas nesta Lei mediante aditivo ao acordo coletivo de trabalho específico.

Art. 11 - O PPE extingue-se em 31 de dezembro de 2017.

Art. 12 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com exceção do disposto no art. 9º , quanto à Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que entra em vigor no dia 1º de novembro de 2015.

Brasília, 19 de novembro de 2015; 194º da Independência e 127º da República.

DILMA ROUSSEFF
Nelson Barbosa
Miguel Rossetto