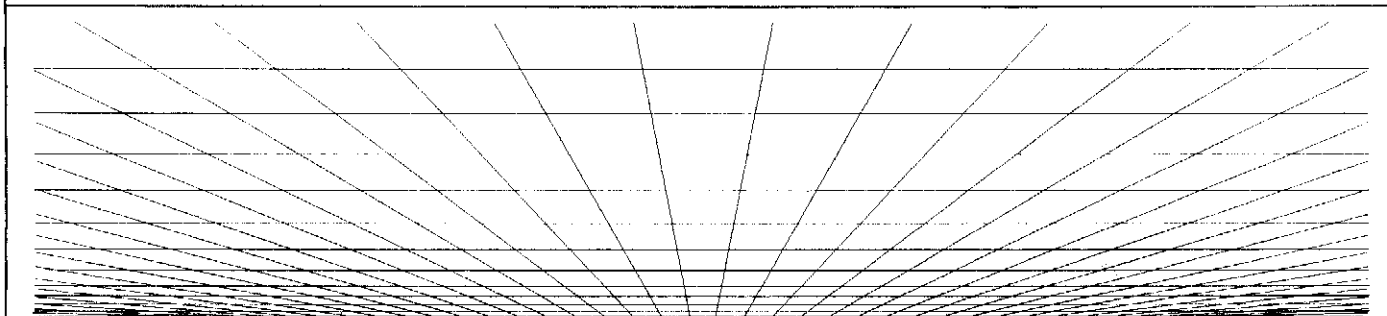
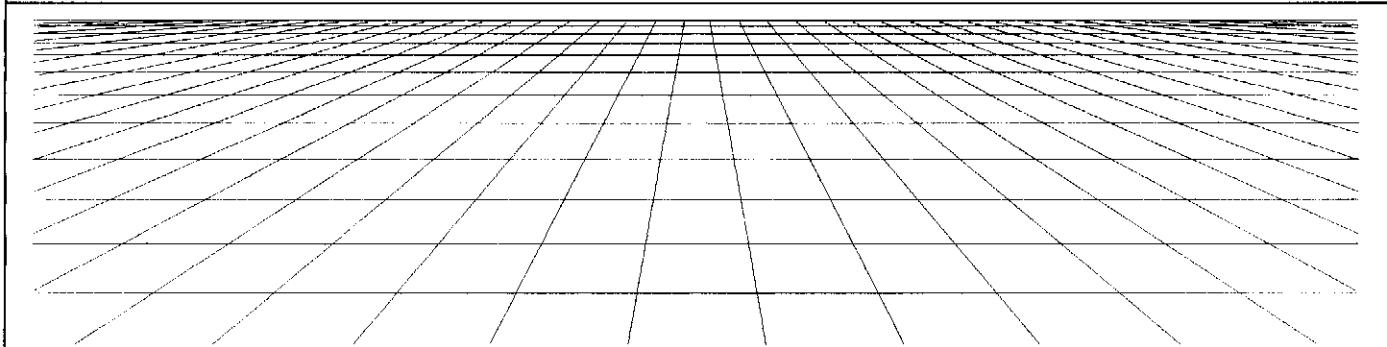


 legislação	 consultoria	 assessoria	 informativos	 treinamento	 auditoria	 pesquisa	 qualidade
---	--	---	---	--	--	---	--

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. CUSTO DA MÃO DE OBRA PARA 1983 - CÁLCULO

É comum a Diretoria, Gerência ou setor de Custos, questionar-se:

- " Qual é o meu custo de Mão de Obra, aplicado sobre a fôlha de pagamento ? "

A administração, arriscaria nos mais diversos palpites, tais como:

- é o dobro (100%)
- é o somatório do IAPAS + FGTS (33,90%)
- a maioria das empresas, multiplicam por 2
- etc.

Sem dúvida, são apenas palpites empíricos, que fatalmente distorcerá diretamente o lucro da empresa.

A composição do Custo de Mão de Obra de uma empresa é composta:

- de custo fixo, e
- de custo variável.

A primeira, é padrão, pois são despesas de ordem legal e fixas por tanto.

E a segunda, é variável, pois dependerá da Política de Pessoal e Benefícios, praticada e assegurada aos empregados.

Quanto mais benefícios é oferecido aos empregados, mais " atrativos" a empresa possui, o que assegura:

- menor turn-over (rotatividade)
- facilita o recrutamento de profissionais no mercado de trabalho
- reduz o absenteísmo
- melhora o clima organizacional
- e outras vantagens.

De outro lado, aumenta o custo da Mão de Obra.

Portanto, o profissional de Pessoal e Recursos Humanos, é o homem que deverá administrar o ponto de equilíbrio (investimento x retorno).

Bem, o nosso objetivo dessa matéria, é demonstrar como e o quê constitui para cálculo do Custo de Mão de Obra de uma empresa do setor metalúrgico e não dissertar sobre políticas de Recursos Humanos, então vejamos.

SUBDIVISÃO DO CUSTO:

O demonstrativo de cálculos está subdividido em 4 grupos, os quais / são:

- GRUPO I:

Engloba os ônus incidentes sobre a fôlha de pagamento, sem limite, considerado por mês em relação à cada empregado.

- GRUPO II:

Engloba os ônus pagos diretamente ao empregado.

- GRUPO III:

Formado pelas obrigações trabalhistas que não incidem sobre outros, nem sofrem incidências dos demais encargos, com exceção do 13º salário, que sofre apenas incidência do FGTS.

- GRUPO IV:

Formado pelas incidências cumulativas, sobre outras.

Então temos:

GRUPO I:

- IAPAS (empregador)	10,00%	
- Salário-Família	4,00%	
- 13º salário	0,75%	
- Salário-Maternidade	0,30%	
- Previdência Social - Rural	2,40%	
- Salário-Educação	2,50%	
- INCRA	0,20%	
- SENAI	1,00%	
- SESI	1,50%	
- Seguro de Acidentes do Trabalho	2,50%	
- FGTS	<u>8,00%</u>	<u>33,15%</u>

GRUPO II:

- DSR (domingos).....	18,12%	
- Férias	10,87%	
- Feriados e Dias Santificados	3,62%	
- Aviso Prévio	10,87%	
- Auxílio de Doença e Acidentário	1,90%	
- Faltas Legais/absenteísmo	<u>8,00%</u>	<u>53,38%</u>

GRUPO III:

- 13º salário	10,87%	
- Art. 22 (10% sobre montante do FGTS - multa)	<u>0,80%</u>	<u>11,67%</u>

GRUPO IV:

- Grupo I x Grupo II (33,15% de 53,38%).....	17,70%	
- FGTS sobre 13º salário (8% de 10,87%).....	<u>0,87%</u>	<u>13,57%</u>

SUB-TOTAL 116,77%

Devemos adicionar sobre o sub-total (custo fixo) outros não quantificáveis (custo variável), tais como:

- Cota mínima de aprendizes na Escola SENAI	x	%
- Abono de Aposentadoria - cláusula da Convenção	x	%
- Aviso prévio indenizado - idade superior a 45 anos	x	%
- Indenização Especial - Art. 9º, da Lei 7.328/84	x	%
- PIS s/ faturamento	x	%
- Jornada reduzida no trabalho (44 horas)	x	%
- Reflexos com Horas Extras, em: Encargos Sociais, 13º salário, DSR, férias, Aviso Prévio	x	%
- Custo de Absenteísmo, sobre o Faturamento mensal	x	%
- Despesas com Segurança do Trabalho	x	%
- Manutenção e Depreciação dos ativos destinados ao empdo.	x	%
- Benefícios subsidiados aos empregados, tais como: Restau rante, Ass. médica, Ass. farmacêutica, transportes, etc.	x	%

- Custo de adaptação e recrutamento do pessoal	x	%
- Despesas com advogados, em casode Reclamação Trabalhista	x	%
- Despesa com manutenção de creches (1 berçário para cada grupo de 30 mulheres)	x	%
- outros.	x	%
TOTAL GERAL	y	% (*)

(*) y = superior a 116,77%.

FUNDAMENTAÇÕES E CONSIDERAÇÕES GERAIS PARA OS CÁLCULOS:

Foram considerados para os cálculos dessa matéria, o seguinte:

a) DSR (Descanso Semanal Remunerado):

O Descanso Semanal Remunerado, foi constituído para o calendário de 1988, 50 domingos, durante o ano.

Está relacionado com 366 dias do ano, menos 50 domingos, 30 dias de férias e 10 feriados, em que não se trabalha.

Desse modo temos:

$$50 : 366 - (50 + 10 + 30) = 18,12\%$$

b) FÉRIAS:

O ônus das férias foram calculadas da seguinte maneira:

$$30 : 366 - (50 + 10 + 30) = 10,87\%$$

c) FERIADOS E DIAS SANTIFICADOS:

$$10 : 366 - (50 + 10 + 30) = 3,62\%$$

d) AVISO PREVIO:

Na maioria dos casos, o empregado não cumpre o Aviso Prévio trabalhando, cumpre em sua residência, portanto temos:

$$30 : 366 - (50 + 10 + 30) = 10,87\%$$

e) AUXILIO DE DOENÇA E ACIDENTÁRIO:

Levando-se em consideração, que em média anual, 35% dos casos, recorrem ao Auxílio de Doença ou Acidentário, temos então:

$$35\% \times 15 \text{ dias} : 366 - (50 + 10 + 30) = 1,90\%$$

f) FALTAS LEGAIS/ABSENTEÍSMO:

Segundo apurações estatísticas em algumas empresas do setor metalúrgico, obtivemos uma média de 8,00% mensal, as faltas legais, pagas diretamente ao empregado.

Deve-se levar em consideração, que varia de empresa para empresa, segundo a Política estabelecida em termos de Assistência à saúde e por região geográfica.

g) 13º SALÁRIO:

$$30 : 366 - (50 + 10 + 30) = 10,87\%$$

h) ARTIGO 22, FGTS - MULTA DE 10% S/ MONTANTE:

Pagamento da multa de 10% do valor montante do FGTS, nos casos de dispensa sem justa causa, tendo-se em vista a incidência cumulativa do FGTS, portanto temos:

$$10\% \text{ de } 8\% = 0,80\%$$

CONCLUSÃO:

Conforme podemos observar nesse trabalho, o custo mínimo de Mão de Obra sobre a fôlha de pagamento é de 116,77%.

Vale dizer que, as empresas que aplicam 100%, estariam perdendo o seu / lucro, de no mínimo 16,77%. Talvez não seja um valor significativo, porém ao multiplicarmos por 12 (anual) e se verificarmos que se trata de um " mínimo " do custo de mão de obra, teremos um resultado " muito significativo ".

Recomendamos aos profissionais de Pessoal e de Recursos Humanos, apresentarem a importância da matéria em estudo, junto ao setor de custos, Gerências e Diretorias, para discutir sobre o assunto. É vital para a Organização, o trabalho em conjunto.

11A DE ABRIL DE 1988 - ANIVERSÁRIO DE SANTO ANDRÉ

A administração da Prefeitura Municipal de Santo André, comunica que a data de Aniversário de fundação do Município, no corrente ano, será comemorada no dia 8 de abril p. f., sexta-feira, por se tratar de evento histórico, cuja celebração, no referido dia consulta os interesses da municipalidade, fundamentando-se na Lei Municipal nº 2.634, de 03 / de março de 1967.

VALOR DE REFEIÇÃO (ALMOÇO) - LIMITE DE DESCONTO DOS EMPREGADOS

Existe disposição legal sobre o assunto, onde a empresa possui um limite para desconto do valor da refeição de cada empregado. A regrinha básica é o seguinte:

- a) Desconto até 18% do valor do Salário Mínimo Regional-SMR:
Quando a empresa fornece a refeição de maneira adquirida (refeição / pronta), poderá descontar dos vencimentos de cada empregado, a importância de até 18% do valor do Salário Mínimo de Referência, isto é, cz\$ 764,64, para o mes de março/88.
- b) Desconto de até 25% do valor do Salário Mínimo Regional-SMR:
Quando a refeição é preparada pelo próprio empregador, o desconto do valor da refeição de cada empregado poderá ser de até 25% do valor / do Salário Mínimo de Referência, isto é, cz\$ 1.062,00, para o mes de março/88.
- c) Desconto de até 20% do custo direto da refeição - PAT:
Quando a empresa é beneficiária do PRONAN/PAT (programa de alimentação do trabalhador), para utilização do Incentivo Fiscal do Imposto de Renda, o desconto máximo é de 20% do valor do custo direto da refeição. A quantificação do custo é apurada segundo o período de execução do programa, limitado ao máximo de 12 meses.
Vale observar que o desconto do valor da refeição superior ao limite, a empresa perderá o Incentivo Fiscal.

fds.: Portaria nº 19. de 31/01/52; Lei nº 3.030, de 19/12/56 e Lei nº 6.321. de 14/04/76 (Art. 10).

A) não afeta os direitos dos empregados.

B) 20 kg.

RESPONDENDO PERGUNTAS

O APOSENTADO QUE RETORNAR À ATIVIDADE TERÁ REDUZIDA A SUA APOSENTADORIA ?
Nãc. O segurado aposentado por tempo de serviço, por velhice ou especial
poderá retornar ao trabalho, sem prejuízo de sua aposentadoria, que será
mantida no seu valor integral. A orientação não se aplica em caso de apo
sentadoria por invalidez.

fds.: Art. 121, do Decreto nº 83.080/79 - RBPS.

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).