



Orientações Consultoria De Segmentos

Salário Proporcional – Cálculo em Meses de 28, 29 ou 31 dias – Empregado Mensalista

12/09/2016

Sumário

1	Questão.....	3
2	Normas Apresentadas pelo Cliente.....	3
3	Análise da Consultoria	3
3.1	Exemplo do Cálculo Proporcional	4
3.2	Consultoria Externa IOB.....	5
4	Conclusão	6
5	Informações Complementares	7
6	Referencias	7
7	Histórico de Alterações	7

1 Questão

Esta análise aborda como tratar o cálculo nos meses de 28, 29 ou 31 dias, do empregado mensalista.

O empregado mensalista teve um afastamento por doença ou licença maternidade no período de 13/04/2016 a 10/08/2016, e a partir de 11/08/2016 entrou em férias (30 dias).

No cálculo da folha de pagamento referente ao mês de janeiro, o sistema está efetuando o pagamento da seguinte forma:

10 dias = Licença Maternidade / Afastamentos por doença

21 dias = Férias

O sistema está totalizando no cálculo na folha um total de 31 dias pagos.

A dúvida é, está correto efetuar o pagamento no total de 31 dias, pois o empregado teve 21 dias de férias + 10 dias de afastamentos dentro do mês, ou por se tratar de mensalista deveria receber um total de 30 dias, independente da somatória das situações (doença/licença + férias).

2 Normas Apresentadas pelo Cliente

Cliente não encaminhou legislação.

A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

3 Análise da Consultoria

Quanto aos mensalistas, quando trabalham o mês integral, independentemente do número de dias efetivamente trabalhados, o valor do salário será sempre com base em 30 (trinta) dias.

Para calcularmos o salário proporcional para os empregados mensalistas nos meses com dias diferente de 30, devemos adotar o divisor pelo número exato de dias no mês, ou seja, dividindo por 28, 29 ou 31 dias.

Portanto, quando da admissão, demissão, início do afastamento ou retorno, no cálculo proporcional dos dias trabalhados no mês que tenha um número de dias diferente de 30, deverá adotar como divisor, o número de dias efetivos do mês.

Se dividirmos o salário do mês por 30, num mês que tem 31 dias, podemos pagar verbas salariais a maior e se dividirmos o salário mensal por 30 num mês que tem 28 dias, podemos pagar a verbas salariais a menor.

O entendimento desta Consultoria, é de que não se trata de beneficiar ou prejudicar o empregado, mas apenas da adoção de um critério justo de pagamentos pelos dias efetivamente trabalhados em casos proporcionais.

A legislação estabelece que o mensalista receba um salário fixo por mês.

O art. 64 da CLT dispõe:

Art. 64 - O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração.

Parágrafo único - Sendo o número de dias inferior a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.

O art. 58 da CLT mencionado no dispositivo acima, dispõe sobre a duração normal do trabalho que não poderá ultrapassar a 8 (oito) horas diárias ou a quarenta e quatro horas semanais (entendimento da carga horária semanal por força do art. 7, XIII da CF).

Portanto, a base para cálculo do mensalista será sempre de 30 dias, salvo se o número de dias trabalhados no mês for inferior a 30, caso em que será adotado, como base de cálculo, o número de dias do respectivo mês.

Por analogia entendemos quando o número de dias trabalhados no mês for superior a 30, adota-se a mesma regra estabelecido na CLT art. 64.

3.1 Exemplo do Cálculo Proporcional

Abaixo exemplificaremos o cálculo proporcional nos meses de 28, 29 e 31 dias.

ADMISSÃO NOS MESES DE 28, 29 e 31 DIAS

Mês de 28 Dias

Empregado admitido em 10/02/2015, trabalhou normalmente até o dia 28/02/2015, percebendo sua remuneração proporcional no mês de fevereiro/2015.

Salário Mensal de R\$ 2.000,00

O empregado trabalhou 19 dias (10/02 a 28/02), o salário do mês será dividido por 28 e multiplicar por 19, para apurar o salário proporcional.

Salário Proporcional = Salário Mensal / 28 * nº de dias trabalhados

Salário Proporcional = R\$ 2.000,00 / 28 * 19

Salário Proporcional = R\$ 1.357,14

Mês de 29 Dias

Empregado admitido em 15/02/2016, trabalhou normalmente até o dia 29/02/2016, percebendo sua remuneração proporcional no mês de fevereiro/2016

Salário Mensal de R\$ 2.000,00

O empregado trabalhou 15 dias (15/02 a 29/02), o salário do mês será dividido por 29 e multiplicar por 15, para apurar o salário proporcional.

Salário Proporcional = Salário Mensal / 29 * nº de dias trabalhados

Salário Proporcional = R\$ 2.000,00 / 29 * 15

Salário Proporcional = R\$ 1.034,48

Mês de 31 Dias

Empregado admitido em 17/03/2016, trabalhou normalmente até o dia 31/03/2016, percebendo sua remuneração proporcional no mês de março/2016

O empregado trabalhou 15 dias (17/03 a 31/03), o salário do mês será dividido por 31 e multiplicar por 15, para apurar o salário proporcional

Salário Mensal de R\$ 2.000,00

Salário Proporcional = Salário Mensal / 31 * nº de dias trabalhados

Salário Proporcional = R\$ 2.000,00 / 31 * 15

Salário Proporcional = R\$ 967,74

DEMISSÃO NOS MESES DE 28, 29 e 31 DIAS

A demissão do empregado deverá ser adotado o mesmo critério da admissão.

PROCEDIMENTOS EM CASO DE AFASTAMENTOS

Assim como nos casos de admissão e demissão, havendo afastamento, o pagamento proporcional seguirá o mesmo raciocínio conforme descrito acima, seja para os meses de 28, 29 ou 31 dias.

3.2 Consultoria Externa IOB

Afim de obtermos uma segunda opinião, compartilhamos uma consulta com a consultoria externa IOB, na qual reproduzimos na íntegra, estando de acordo com o nosso entendimento da Consultoria De Segmentos.

Resposta

Prezado Cliente,

Esclarecemos a princípio que o art. 64 da CLT estabelece que o salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração. Contudo, o mesmo artigo estabelece em seu artigo único que sendo o número de dias inferior a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.

Dessa forma, muito embora o empregado mensalista (pagamento do salário estipulado por período mensal) receba o mesmo valor integral de salário no mês que apresenta 28 (vinte e oito), 29 (vinte e nove), 30 (trinta), ou 31 (trinta e um) dias, no caso da empresa ter a necessidade de realizar cálculos de valores diários de salários (exemplo, desconto de faltas e cálculo de férias no curso do mês), deverá apurar o valor diário do salário do mensalista de acordo com o número de dias do mês (28,29, 30 ou 31, de acordo com o mês a que se refere).

Para melhor entendimento da questão, segue exemplo:

Salário da empregada: R\$ 1.200,00

1) Período de Salário Maternidade (01 a 10.08) >> 10 dias

$(\text{Salário com 31}) \times 10 \Rightarrow (\text{R\$ } 1.200,00 / 31) \times 10 = \text{R\$ } 387,10$

2) Período de Férias (11.08 a 31.08) >> 21 dias

$(\text{Salário com 31}) \times 21 \Rightarrow (\text{R\$ } 1.200,00 / 31) \times 21 = \text{R\$ } 812,90$

3) 1/3 de férias

$\text{R\$ } 812,90 / 3 = \text{R\$ } 270,97$

Ressalte-se que conforme o cálculo mencionado, somando-se o período de salário-maternidade com o período de férias, se terá o valor exato da remuneração da empregada:

$\text{R\$ } 387,10 + \text{R\$ } 812,90 = \text{R\$ } 1.200,00.$

Por fim, salientamos que se os Srs. entenderem necessário poderão consultar o Sindicato da Categoria Profissional a que os empregados pertencem objetivando verificar o posicionamento deles a respeito da questão em tela.

Fundamentação legal: mencionada no texto.

Fonte: IOB ON LINE REGULATÓRIO - Procedimento / Trabalhista / Contrato de trabalho - Férias individuais

Atenciosamente

Consultoria IOB
GM

4 Conclusão

O entendimento dessa Consultoria De Segmentos, é que o empregado mensalista, quando trabalham o mês integral, independentemente do número de dias efetivamente trabalhados, o valor do salário será sempre com base em 30 (trinta) dias.

A CLT no artigo 64 determina que para encontrar o salário-hora de um mensalista toma-se o número de horas diárias multiplicadas por 30 dias. Contudo, o mesmo artigo estabelece em seu artigo único que sendo o número de dias inferior a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês. Pela analogia poderemos adotar a proporcionalidade de 31 dias.

Classificamos como importante, que a empresa adote um critério que traga menos prejuízo ao empregado.

Por fim, destacamos que as informações contidas neste comentário referem-se ao entendimento desta Consultoria, podendo existir entendimentos diversos. Contudo caso o cliente, não concorde com exposto poderão consultar o Sindicado da Categoria Profissional a que os empregados pertencem objetivando verificar o posicionamento a respeito da questão da proporcionalidade.

"O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias."

5 Informações Complementares

Na visão do processo junto ao ERP, o impacto está na apuração do cálculo do empregado mensalista.

6 Referencias

- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

7 Histórico de Alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
FL	24/03/2016	1.00	Cálculo nos Meses de 28, 29 ou 31 dias – Empregado Mensalista	TUTP78
AM	12/09/2016	2.00	Cálculo nos Meses de 28, 29 ou 31 dias – Empregado Mensalista	TVZSVU