



Parecer Consultoria Tributária Segmentos
Férias com Jornada de Trabalho Variável

01/08/2014

Sumário

1. Questão.....	3
2. Normas Apresentadas pelo Cliente.....	3
3. Análise da Consultoria	4
3.1. Jornada Flexível e Jornada Variável.....	6
3.2. Exemplos de cálculos.....	7
3.2.1. Mensalista	8
3.2.2. Horista	8
3.2.3. Horista com jornada variável.....	8
3.2.4. Comissionista	8
4. Conclusão	9
5. Informações Complementares	13
6. Referências	14
7. Histórico de Alterações	14

1. Questão

O cliente questiona quanto a aplicabilidade do sistema referente ao cálculo de férias para funcionários horistas com jornada variada no curso do contrato de trabalho ou mesmo no ato de rescisão.

Ressaltando que, de acordo com a sua interpretação, o sistema da marca Microsiga Protheus deverá considerar a média do período aquisitivo para o cálculo salarial no momento do cálculo.

2. Normas Apresentadas pelo Cliente

A solicitação do cliente tem como base o artigo art. 142 da CLT, transcrito a seguir:

“(…)

Art. 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

§ 1º - Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§ 2º - Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

§ 3º - Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.

§ 4º - A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias

§ 6º - Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.”

3. Análise da Consultoria

Todo empregado tem direito a um período anual de férias, sem prejuízo de sua remuneração, concedidas em um período que melhor atenda aos interesses do empregador.

Esse período, contudo, não poderá ultrapassar o limite de 12 meses subsequentes à aquisição do direito pelo empregado, sob pena de pagamento em dobro daquilo que exceder o referido período.

Período aquisitivo: é o período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho que o empregado deve aguardar para fazer jus às férias.

Período concessivo: é o período de 12 meses que se inicia ao fim de cada período aquisitivo e dentro do qual o empregador terá que conceder as férias.

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

Dias de férias (corridos)	Faltas injustificadas
30	Até 5
24	6 a 14
18	15 a 23
12	24 a 32

Acima de 32 faltas injustificadas no curso do período aquisitivo, ocorrerá a perda do direito às respectivas férias.

Fundamentação: art. 130 da CLT

“CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.”

Já no que diz respeito ao regime de trabalho de **tempo parcial** e direito de férias, os empregados contratados neste regime, a duração das férias será proporcional ao tempo de trabalho, quando em comparação com o empregado na mesma função em trabalho por tempo integral.

Dias de férias (corridos)	Duração Trabalho Semanal
18	De 22hr até 25hr
16	Superior à 20hr até 22hr
14	Superior à 15hr até 20hr
12	Superior à 10hr até 15hr
10	Superior à 5hr até 10hr
8	Inferior ou até 5hr

“CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT
(...)

Art. 130-A - Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:(Artigo acrescentado pela [MP nº 2.164-41](#), de 24-08-2001, DOU 27-08-2001. Vide [Emenda Constitucional nº 32](#)) .

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;

II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;

VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo único - O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.”

As cláusulas relativas às condições de trabalho podem ser livremente estipuladas pelas partes, desde que não contrariem as normas de proteção ao trabalho, os documentos coletivos de trabalho aplicáveis às categorias respectivas e as decisões das autoridades competentes.

“CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT
(...)

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”

Assim, desde que observados os requisitos supracitados, as partes (empregado e empregador) podem adotar a maleabilidade das condições de trabalho. A flexibilização dessas condições constitui uma necessidade premente, pois torna mais fácil a administração das relações de trabalho, atendendo, assim, as peculiaridades e as exigências tanto empresarias como profissionais.

As normas flexíveis de condições de trabalho geralmente são decorrentes de documento coletivo de trabalho, muito embora possam defluir do próprio contrato ou de decisão do empregador, conforme o caso.

A Constituição Federal de 1988 permitiu a flexibilização de algumas de suas normas de proteção ao trabalho ao autorizar a redução salarial e a compensação de horário, bem como a prorrogação da jornada de 6 horas para trabalhadores submetidos a turnos ininterruptos de revezamento, desde que haja negociação coletiva (CF/1988 , art. 7º , incisos VI, XIII e XIV, respectivamente). Portanto, observa-se que, para proceder à alteração de tais normas, a participação sindical é condição essencial, constitucionalmente imposta.

Em geral, a duração normal do trabalho para os empregados em qualquer atividade privada é de até 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho

“CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT

(...)

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite

Art. 58-A - Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. (Acréscitado pela MP nº 2.164-41, de 24-08-2001, DOU 27-08-2001)”

“CONSTITUIÇÃO FEDERAL /1988

(...)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;”

Contudo, a lei estabelece outros limites a determinadas atividades profissionais, dadas as condições específicas em que se realizam.

3.1. Jornada Flexível e Jornada Variável

Considerando que no caso de funcionário registrado com a categoria de horista sempre terá sua remuneração mensal aferida pelas horas do mês e refletidas em unidades de pagamento mensal efetivamente trabalhado, cabe portanto distinguirmos a Jornada Flexível e Móvel da Jornada Variável.

As jornadas conhecidas como flexível e variável não se confundem.

A primeira consiste em uma jornada na qual é permitida uma elasticidade nos horários de entrada e saída do empregado. Apesar de inexistir na legislação uma previsão, essa modalidade tem sido adotada atualmente, pois não há óbice desde que o empregado tenha de fato direito de escolher sua jornada e desde que sejam respeitados os limites impostos à jornada de trabalho e aos intervalos legais. Segundo Cláudia Salles¹, trata-se de uma compensação eventual, previamente acordada entre as duas partes com assistência do sindicato profissional, ou já prevista em acordo coletivo ou convenção. Há algumas formas como tal jornada se dá. Exemplos:

- Horário normal das 8h às 18h com 2 horas de intervalo e flexibilização de horário em até 20 minutos diários, o trabalhador, de acordo com sua disponibilidade, pode, por exemplo, escolher iniciar a jornada às 7h40 e encerrar às 17h40 ou iniciar às 8h20 e sair às 18h20.

- O empregador define um horário base e o empregado tem a liberdade de escolher seu horário, desde que atenda ao horário base. Exemplo → o empregador define que das 9h às 11h e das 14h às 16h todos os empregados da empresa ou de um setor têm que estar laborando, e, para completar a carga horária, os empregados escolhem os horários em que irão iniciar e terminar a jornada, de forma que seja totalizada a jornada de 8 horas/dia.

A segunda, qual seja, a jornada variável, é entendida como aquela em que o empregador estabelece no contrato laboral uma **jornada mínima** de trabalho com o empregado – podendo ser, exemplificativamente, de 20 horas semanais, e no máximo de 44 horas semanais, **sem horário de trabalho preestabelecido**, o qual será fixado mediante a publicação de escala alguns dias antes de ser exigida, sendo quitadas apenas as horas efetivamente trabalhadas – o que viola o ordenamento jurídico trabalhista. Trata-se de transferência dos riscos da atividade econômica para o empregado. O art. 2º da CLT atribui somente ao empregador esse risco. Além disso, o empregado desconhece o valor salarial que receberá ao final do mês, não pode organizar sua vida no que diz respeito aos seus próprios horários livres ou aos seus compromissos financeiros.

A situação do “folguista” não se confunde com a do empregado submetido às jornadas variáveis, pois ele sabe, de antemão, saberá onde trabalhará e o quanto trabalhará. O que se combate na jornada variável é o fato do empregado não saber quando e o quanto trabalhará e isso torna incerta sua expectativa remuneratória.

“CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT
(...)

Art. 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

§ 1º - Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§ 2º - Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

§ 3º - Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.

§ 4º - A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

§ 6º - Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

...

3.2. Exemplos de cálculos

Apresentamos, a seguir, exemplos de cálculos de férias.

3.2.1. Mensalista

Para o cálculo dessa remuneração, considera-se o salário vigente no mês de concessão das férias, acrescido de 1/3:

- Salário mensal: R\$ 6.000,00
- 1/3 adicional: R\$ 2.000,00 ($R\$ 6.000,00 \div 3$)
- Remuneração bruta decorrente das férias: R\$ 8.000,00 ($R\$ 6.000,00 + R\$ 2.000,00$)

Fundamentação: "caput" do art. 142 da CLT.

3.2.2. Horista

Sendo o empregado horista, considera-se o valor hora vigente no mês de concessão das férias.

- Jornada mensal: 220 horas
- Salário-hora: R\$ 30,00
- Remuneração bruta devida, a título de férias: R\$ 6.600,00 ($220 \text{ h} \times R\$ 30,00$)
- 1/3 adicional: R\$ 220,00 ($R\$ 6.600,00 \div 3$)
- Remuneração bruta decorrente das férias: R\$ 8.800,00 ($R\$ 6.600,00 + R\$ 2.200,00$)

Fundamentação: "caput" do art. 142 da CLT.

3.2.3. Horista com jornada variável

Apura-se a média do período aquisitivo, aplicando-se ao resultado final o valor da hora vigente por ocasião da concessão das férias.

- Exemplo:
- Período aquisitivo: janeiro a dezembro
- Total de horas do período: 2.520
- Média aritmética = $2.520 \div 12 = 210 \text{ h}$
- Salário-hora: R\$ 30,00
- Remuneração mensal (média): R\$ 6.300,00 ($R\$ 30,00 \times 210$)
- 1/3 adicional: R\$ 2.100,00 ($R\$ 6.300,00 \div 3$)
- Remuneração bruta decorrente das férias: R\$ 8.400,00 ($R\$ 6.300,00 + R\$ 2.100,00$)

Fundamentação: "caput" e § 1º do art. 142 da CLT.

3.2.4. Comissionista

Para verificar a base de cálculo das férias do empregado comissionista apura-se a média recebida pelo empregado nos 12 meses que antecederam a concessão das férias, acrescentando-se ao final o adicional de 1/3.

É oportuno destacar que poderá haver previsão em acordo ou convenção coletiva, para que a apuração ocorra em período inferior a 12 meses, caso resulte em cálculo mais favorável ao empregado.

Exemplo:

- Empregado gozou férias no período de 1º a 30.07.2009.
- Apresentaremos abaixo, a relação das comissões dos 12 meses anteriores (não estamos considerando os descansos semanais remunerados (DSR), que possuem cálculo específico).
- Agosto/2008: R\$ 900,00
- Setembro/2008: R\$ 1.050,00
- Outubro/2008: R\$ 1.200,00
- Novembro/2008: R\$ 800,00
- Dezembro/2008: R\$ 1.500,00
- Janeiro/2009: R\$ 1.750,00
- Fevereiro/2009: R\$ 900,00
- Março/2009: R\$ 1.200,00

- Abril/2009: R\$ 1.500,00
- Maio/2009: R\$ 1.050,00
- Junho//2009: R\$ 750,00
- Total: R\$ 12.600,00
- Média Mensal: R\$ 1.050,00 (R\$ 12.600,00 / 12)
- Remuneração das férias: R\$ 1.050,00
- 1/3 sobre R\$ 1.050,00: R\$ 350,00
- Remuneração bruta decorrente das férias: R\$ 1.400,00

Fundamentação: "caput" e § 3º do art. 142 da CLT.

4. Conclusão

Entendemos que a legislação trabalhista confere distinção de cálculos entre a categoria de horista e horista com jornada variável, embora tenhamos na prática, por regra geral de mercado, a utilização em sua grande maioria onde considera-se a razão resultante da multiplicação do valor hora vigente no mês de concessão das férias pela jornada mensal para apurar a remuneração bruta ao título de férias.

O cálculo de férias do funcionário horista deve ser feita de 2 formas, sendo horista com jornada de horas variáveis e outra com jornada de horas homogêneas, entendemos que atualmente o produto esteja contemplando apenas os casos de funcionários horistas com jornadas homogêneas sendo necessário tratamento para a distinção deste funcionário horista no que tange a sua jornada (variáveis ou homogênea) para que a posteriori seja contemplado o cálculo correto de férias quando se enquadrar o funcionário horista com jornada variável a fim de que se contemple o Art.142, § 1º da CLT.

Sobre os questionamentos feitos temos o seguinte a esclarecer;

Gostaríamos de um complemento referente ao cálculo de férias para funcionários horistas, pois nessa consulta ficaram algumas dúvidas:

1 - O cliente entende que o horista por ter o seu cálculo mensal pela quantidade de horas do mês, ou seja, 28/29, 30 ou 31 dias, ele se enquadra com jornada variável, pois a cada mês, a quantidade de horas variáveis mudam. Isso é verdadeiro? Podemos considerar este horista com jornada variável devido ao pagamento pela quantidade de horas do mês?

Resposta

Horista com jornada variáveis: mencionado no disposto do artigo 142 da CLT, no tópico "jornada variáveis", diz respeito àqueles empregados que não possuem um número homogêneo de horas de trabalho contratual, as quais oscilam no decorrer da prestação do serviço, ou seja, sua jornada de horas na semana varia em face da necessidade de suas atribuições sem extrapolar o limite de 44 horas. **Exemplo, é aquele funcionário que trabalha 5 horas na segunda-feira, 2 horas na terça-feira, trata-se de uma jornada aleatória e assim sucessivamente.**

Horista com jornada homogênea: é aquele funcionário, cuja jornada horária semanal é fixa e sem oscilações. São exemplos, os funcionários com jornada parcial mencionado no art. 130-A da CLT, os funcionários regidos por escala/revezamento com jornada diária de 6 horas respectivamente 36 horas semanais e os funcionários com jornada semanal integral de 44 horas. **Cabe ressaltar que a quantidade de horas homogêneas só irá oscilar devido ao número de dias do mês.**

2- Quando no contrato é definido que funcionário deverá fazer 44 horas semanais e que o total de horas mês poderá variar devido a quantidade de dias do mês, esse horista é considerado com jornada homogênea? Nestes casos como deverá ser calculado a remuneração de férias?

Resposta

O horista com jornada homogênea é o empregado cuja jornada horária semanal é fixa, não oscila. Lembrando que a quantidade de horas homogêneas só irá oscilar devido ao número de dias do mês.

Exemplos:

a) os empregados com jornada parcial mencionados no art. 130-A da CLT;

b) os empregados regidos por escala/revezamento com jornada diária de 6 (seis) horas, respectivamente 36 (trinta e seis) horas semanais;

c) os empregados com jornada semanal integral de 44 (quarenta e quatro) horas.

Ressaltamos que em se tratando da quantidade de horas homogêneas, só irá haver oscilação referente ao número de dias do mês e não em horas semanais.

Em relação ao cálculo da remuneração das férias, todo empregado tem direito às férias, conforme previsão constitucional no art. 7º, XVII, pois não difere pela modalidade de salário que é pago, assim, os empregados horistas, entre outros, terão direito às férias (Artigos 129 ao 152 da CLT).

No cálculo das férias do horista homogêneo deve-se aplicar como base o salário hora vigente, referente à época da concessão de férias e multiplicando pela carga horária mensal, acrescida de 1/3.

“Art. 142 da CLT - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data de sua concessão.

3- Em que situações podemos enquadrar o horista em jornada variável? Ficamos na dúvida quando diz que jornada variável, é entendida como aquela em que o empregador estabelece no contrato laboral uma jornada mínima de trabalho com o empregado, sem horário de trabalho preestabelecido, mas que isso viola o ordenamento jurídico trabalhista.

Resposta

De acordo com o disposto do artigo 142 da CLT, no tópico "jornada variáveis", diz respeito àqueles empregados que não possuem um número homogêneo de horas de trabalho, as quais oscilam no decorrer da prestação do serviço, ou seja, sua jornada de horas na semana varia em face da necessidade de suas atribuições sem extrapolar o limite de 44 horas. **Exemplo, é aquele funcionário que trabalha 5 horas na segunda-feira, 2 horas na terça-feira, trata-se de uma jornada aleatória e assim sucessivamente.**

Entendemos que a jornada variável terá validade, desde que haja previsão contratual em que se estipule previamente o número de horas diárias e os dias em que as realizara, ou caso existe um acordo definido na convenção coletiva de trabalho.

Existe praticas em que o empregador apenas define uma jornada, onde o empregado não terá uma carga horária diária fixa, ficando a disposição da necessidade da empresa, seria está prática que nos referidos acima, “o que viola o ordenamento jurídico trabalhista”. Os empregados podem ser chamados para trabalhar de manhã, a tarde, a noite, ficando a disposição de acordo com a demanda na empresa. Sendo uma pratica que prejudica o empregado, porque o mantem a disposição em tempo integral, onde o empregado não tem uma regularidade na quantidade de horas.

Sendo que no art. 468 CLT, refere-se nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob e pena de nulidade da clausula infringente desta garantia.

4 - Quando funcionário possui "jornada variável", o valor das férias deve ser calculado da média das horas do período aquisitivo. O mês que ele esteve de férias, deve ser considerado para media? Exemplo:

4.1- Funcionário tirou 30 dias de férias no mês 04/2013 referente ao período aquisitivo 01/01/2012 a 31/12/0012. Para o cálculo deve ser utilizado a média de horas do período de 01/01/2012 a 31/12/2012.

Resposta:

De acordo com o art.142-Inciso 1, determina quando o salário for pago, com jornadas variáveis, apurar-se a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias. Na resposta da pergunta 5, foi exemplificado como calcular a média das férias. Deve observar que prevalece o determina na convenção coletiva de trabalho, que via de regra deve observar a forma mais benéfica ao empregado.

4.2 - Agora vou calcular 30 de férias no mês 02/2014 referente ao período aquisitivo 01/01/2013 a 31/12/2013. Para este cálculo devemos utilizar a média de horas do período 01/01/2013 a 31/12/2013, porem no mês 04/2013 como ficou o mês todo de férias não teve horas trabalhadas. Funcionário neste caso não seria prejudicado? Ou devemos somar todas as horas do período aquisitivo e a divisão para encontro da media deve descontar os meses que não teve horas?

Resposta:

Apuração Média para Férias (01/01/2013 – 31/12/2013).

Entendemos que o empregado será prejudicado no cálculo das médias, pois no mês de abril/2013 não possui horas devido ter as férias. Neste caso devemos considerar a médias das horas referente ao período aquisitivo do ano anterior, ou seja, deve-se acrescentar para o mês de abril/2013 a quantidade de 200,83 horas, conforme exemplificado na resposta de número 5.

Meses	Horas Trabalhadas	Horas do Repouso Semanal Remunerado
jan/13	160	40
fev/13	180	30
mar/13	170	25
abr/13	200,83	0
mai/13	150	40
jun/13	180	30
jul/13	190	30
ago/13	180	30
set/13	160	40
out/13	170	40
nov/13	160	35
dez/13	130	40
Total em Horas	2.030,83	380

Aplicando a mesma regra para apurar a média de férias, referente ao período aquisitivo (01/01/2013 – 31/12/2013).

5 - Cliente alega que quando funcionário possuem "jornada variável", o cálculo pela media deve ser feita para ferias, 13.salário e aviso prévio. Como deverá ser o cálculo nestes casos?

Resposta

Para o cálculo de férias são somadas as horas de trabalho e as horas de DSR do período aquisitivo de férias, dividindo esse resultado pelo número de meses do período aquisitivo (12 meses ou menos), sendo multiplicado pelo valor das horas atuais e multiplicado pelo número dias a que o empregado tem direito no respectivo período.

Período aquisitivo completo

Nº total de horas do período aquisitivo / 12 x (valor do salário hora atual).

Férias proporcionais

Nº total de horas do período aquisitivo / nº meses trabalhados x valor do salário hora atual / 12 x número de avos de férias.

Vamos utilizar o caso acima da dúvida acima para exemplificar o cálculo das médias

Apuração Média para Férias (01/01/2012 – 31/12/2012).

Meses	Horas Trabalhadas	Horas do Repouso Semanal Remunerado
jan/12	160	40
fev/12	180	30
mar/12	170	25
abr/12	180	30
mai/12	150	40
jun/12	180	30
jul/12	190	30
ago/12	180	30
set/12	160	40
out/12	170	40
nov/12	160	35
dez/12	130	40
Total em Horas	2010	410

Total de horas do período: 2.01110 + 410 = 2.410 horas

Média das horas do período aquisitivo: 2.410 horas / 12 = **200,83 horas**

Valor das férias:

Salário Hora: R\$ 12,00

200,83 horas x R\$ 12,00 por hora = R\$ 2.409,96

Adicional de 1/3: R\$ 2.409,96 / 3 = R\$ 803,32

Total das férias a serem pagas: R\$ 2.409,96 + 803,32 = R\$ 3.213,28

Apuração Média Aviso Prévio

A média para encontrar o valor do aviso prévio indenizado é efetuada com base nos últimos 12 meses do contrato (anteriores à data da rescisão), ou período inferior caso o empregado tenha menos de um ano de trabalho.

Total de horas dos 12 meses / 12 x valor salário hora atual.

Apuração Média 13º Salário

Para cálculo do 13º salário devem ser somadas as horas de trabalho e as horas de DSR do ano a que se refere, dividindo o resultado pelo número de meses trabalhados no ano (12 meses ou menos no caso de contratação no decorrer do ano).

O resultado da média, deve ser multiplicado pelo valor da hora atual e multiplicado pelo número de avos a que o empregado tem direito no respectivo período.

EXEMPLO:

Obs.: Sem considerar demais remunerações variáveis como horas extras, comissões, adicionais, integrações, etc

13º Salário integral (2ª parcela):

N° total de horas de janeiro a dezembro / 12 x (valor do salário hora atual) – valor pago a título de 1ª parcela. (Caso exista)

13º Salário proporcional

N° total de horas do ano / n° de meses trabalhados no ano x valor do salário hora atual / 12 x n° de avos de 13º salário

6 - No parecer, não entendemos como a parte descrita nas informações complementares podem ajudar o cliente a resolver o seu problema.

Resposta

O campo 5 Informações Complementares dos nossos pareceres são utilizados para indicar detalhes sistêmicos de conhecimento desta consultoria a fim de complementar a elaboração dos pareceres.

Neste documento em específico, tem a única finalidade demonstrar possibilidade de parametrizações já contempladas no produto padrão.

Essas informações são contempladas em todos os nossos pareceres.

5. Informações Complementares

No produto da Marca Microsigla Protheus é possível utilizar a tabela 46 - Férias reduzidas de tal forma que se possa parametrizar o cálculo de férias, possibilitando calcular, para o período aquisitivo, um número de dias de férias diferente do padrão, que é de 30 dias. O padrão continuará sendo 30 dias, porém, através desta tabela 46- Tabela de Dias de Férias, o usuário poderá definir que, em um período aquisitivo de 12 meses, o funcionário terá 45 dias (exemplo) e não 30 dias de férias. Entendemos assim que de tal forma se contempla os casos de contrato de trabalho no regime de tempo Parcial.

6. Referências

- Apostila da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, em parceria com a Coordenação-Geral de Recursos Humanos (CGRH)
- *Manual Prático das Relações Trabalhistas*, pág. 307, 10ª Edição - LTR
- <http://jus.com.br/forum/46691/funcionario-horista/>
- <http://www.trt02.gov.br/leg-cltdin-indice>
- https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CC8QFjAB&url=http%3A%2F%2Fmedia.wix.com%2Fugd%2Fc60e1c_ba5ac9020dd6eaa8976b9e250c633e7b.doc%3Fdn%3DApostila_JORNADA_20-07-11.doc&ei=u_RCU--Xl-is2QWUIYDQCA&usg=AFQjCNFqab8rNGYryrDZHK6d_dUW2cHLUA&bvm=bv.64367178,d.b2l
- [_http://www.trt02.gov.br/legislacao/constituicao-federal-emendas](http://www.trt02.gov.br/legislacao/constituicao-federal-emendas)

7. Histórico de Alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
ECD	07/04/2014	1.00	Férias com Jornada de Trabalho Variável	TPCDA0
FL	01/08/2014	2.0	Férias com Jornada de Trabalho Variável	TQD241