

A IMPORTÂNCIA DOS CÁLCULOS REALIZADOS PELO SETOR DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL PARA OS SERVIDORES DA PREFEITURA MUNICIPAL DE JACIARA-MT.

¹MATSUMOTO, Josimar Marsuel

²TEIXEIRA, Jailson da Conceição

RESUMO

O presente artigo trata sobre o tema: A importância dos cálculos realizados pelo setor de departamento de pessoal para os servidores da Prefeitura de Jaciara-MT, demonstrando alguns cálculos realizados rotineiramente pelo setor e a legislação pertinente a eles, mas o principal objetivo é verificar o cálculo de avos e médias de férias e 13º salário, e se estes estão sendo realizado corretamente, sem prejuízo para o servidor. A metodologia desta pesquisa é qualitativa, pois busca saber a forma que é confeccionada a folha de pagamento e se há apoio em dispositivos legais. Em decorrência do estudo realizado averiguou-se que pode haver alguns entendimentos diferentes quanto ao cálculo destas médias variáveis relativas às horas extras que foram abordadas. Também foi constatado que a maioria dos servidores municipais desconhecem ou não entendem como realizar os cálculos de avos e médias de férias e 13º salário.

Palavras - chave: média. Pagamento. Cálculo. Horas extras. Departamento de pessoal.

¹Oficial Administrativo na Prefeitura Municipal de Jaciara-MT, Graduado em Ciências Contábeis pela Faculdade EDUVALE. E-mail: josimarmarsuel@hotmail.com

²Contador da Excelência Contabilidade, Professor do curso de Ciências Contábeis da Faculdade EDUVALE, Graduado em Ciências Contábeis, Pós-Graduado em Gestão Fiscal e Planejamento Tributário, Pós-Graduado em Tecnologia de Gestão Pública e Lei de Responsabilidade Fiscal e Mestrando em Contabilidade Gerencial.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente para que se possa realizar com segurança o pagamento de servidores de uma entidade e utilizar todos os recursos disponíveis no sistema para cálculos de folha de pagamento, é necessário compreender o sistema básico de como apurar o cálculo das remunerações e de como conferir os valores relativos a impostos e contribuições.

Na Prefeitura de Jaciara existe o Departamento de Pessoal integrado ao Setor de Recursos Humanos, que é responsável pela parte burocrática, realizando os cálculos de admissão, desligamento, folha de pagamento, recebimento de atestados, férias, 13º salário, atualização das informações dos servidores, licenças, afastamentos entre outros, e tem a função de executar a legislação trabalhista vigente, administrando juntamente com a Secretaria de Administração todos os trâmites e procedimentos administrativos relativos aos servidores da Prefeitura de Jaciara.

Podemos questionar, então: Os cálculos realizados pelo Setor de Departamento de Pessoal estão respeitando a legislação vigente, evitando assim prejuízo para seus servidores?

É de conhecimento geral a importância do Setor de Recursos Humanos para o bom funcionamento dos órgãos públicos, mesmo não sendo o responsável direto pelo sucesso da entidade. Logo possuir um quadro de servidores qualificados ajuda o município a desempenhar os serviços com eficiência e qualidade, porém o setor tem a responsabilidade de alinhar servidores para alcançar objetivos organizacionais de um modo eficiente e eficaz, refletindo na finalidade primordial da administração pública, que é satisfação das necessidades, dos interesses e dos direitos da população.

Desta forma torna-se imprescindível evitar erros ao confeccionar a folha de pagamento dos servidores, efetuar o pagamento nas datas previstas respeitando assim o prazo de pagamento, gerar as informações sociais e as declarações em tempo hábil, para evitar transtornos e prejuízos aos servidores e

ao próprio município, garantindo a eles todos os benefícios e direitos previstos na legislação.

Assim, o Poder Executivo da Prefeitura de Jaciara, através do Setor de Recursos Humanos precisa estimular a profissionalização, a atualização e o aperfeiçoamento técnico profissional dos servidores, criando melhoria nas condições de trabalho, assegurando o vencimento condizente com a respectiva formação escolar e as vantagens de caráter individual, sem se esquecer da isonomia salarial para atribuições iguais ou semelhantes.

Neste artigo científico veremos as sistemáticas básicas de como apurar o cálculo das remunerações e de como conferir os valores relativos a impostos e contribuições, algumas informações sobre cálculos trabalhistas foram realizadas com a finalidade de explicar como é efetuado o seu cálculo.

A pesquisa busca fundamentar-se em princípios práticos, que são utilizados diariamente, entre eles o objetivo geral, que tem a função de apresentar a finalidade de pesquisa. Assim o objetivo principal foi reconhecer, pesquisar, mapear e analisar cálculos trabalhistas na Prefeitura de Jaciara, com a principal característica de elencar problemas encontrados rotineiramente que possam afetar aos servidores.

O presente artigo utiliza a metodologia dedutiva, pois foca nos cálculos de folha de pagamento executada pelo departamento de pessoal, principalmente sobre a base de cálculo das médias variáveis utilizadas para pagamento de férias e 13º salário, que são devidas ao servidor após certo período laboral. A seguir, alguns eventos variáveis que precisam do cálculo da média: comissões, horas extras, percentagens, gratificações, adicionais e etc.; após o levantamento foi constatado que as médias variáveis são pagas aos servidores municipais, apesar disso evidenciou-se que a adoção do cálculo de média utilizada é equivocada.

2. Funcionalismo no Poder Público

No que se refere à Administração Pública, ela utiliza-se de pessoas físicas às quais são atribuídas funções, para desempenhar atividades trabalhistas, em caráter definitivo ou transitório.

A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; e IX a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. (ART. 37, INCISO II DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1998).

A contratação, nomeação ou efetivação de pessoal pelo Poder Público deve seguir princípios da legalidade, de impessoalidade, moralidade, eficiência e publicidade e de que os Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios devam conseguir os servidores mais aptos para desenvolvimento de suas atribuições, o que faz com que esses Poderes realizem concurso público, processo seletivo simplificado ou processo seletivo público para ingresso no serviço público.

Condições para provimento de cargo público

Conforme o art. 10 da Lei Municipal 1.208/2009, são tipos de provimento de cargo público na Prefeitura de Jaciara nomeação, evolução funcional, movimentação de pessoal, readaptação, reversão, aproveitamento, reintegração, recondução, disponibilidade e aproveitamento, redistribuição e substituição.

Segundo Hely Lopes Meirelles, “provimento é o ato pelo qual se efetua o preenchimento do cargo público, com a designação de seu titular.”. Devem se observar alguns requisitos legais, pensando sempre na relação custo/benefício: a) Comprovar a necessidade do aumento do quadro de servidores; b) Regularidade da nomeação, concurso público, processo seletivo simplificado ou do processo seletivo público e c) Criação de cargo ou emprego, através de Lei, verificando alguns fatores;

- ✓ Previsão na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e previsão na Lei Orçamentária Anual (LOA);
- ✓ Obediência a vedações previstas da Lei Eleitoral (Lei nº. 9504/97);

✓ Verificação dos limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) para despesas de pessoal;

Tipos de Agentes Públicos

A Lei 8429/92, no art. 2º, define que, agentes públicos são todas as pessoas físicas investidas em função pública, de forma definitiva ou temporária, mediante remuneração ou não, por qualquer forma de vínculo, através de nomeação, contratação, designação ou eleição, para atuar nos órgãos e nas entidades da administração pública direta ou indireta, abaixo espécies de agentes públicos.

Ao buscar conceituar a expressão agentes públicos, nos leciona que esta é a mais ampla maneira de designar de forma genérica e indistinta os sujeitos que exercem funções públicas, que servem ao Poder Público como instrumentos de sua vontade ou ação [...] Assim, quem quer que desempenhe funções estatais, enquanto as exercita é considerado agente público. (MARINELA, F. 2016).

A. Agentes Políticos: Agentes políticos são os componentes do governo em seu primeiro escalão, e por serem de primeiro escalão estão voltados principalmente á vontade superior da Administração Pública, são investidos no serviço público por eleição, para exercício de funções descritas na constituição. Esses agentes exercem seus mandatos relacionados a atribuições constitucionais diretas, com ampla liberdade funcional e mediante remuneração, está sujeito a um regime jurídico peculiar, alguns exemplos são o chefe do Poder Executivo, membros da corporação legislativa, do Poder Judiciário, do Tribunal de Contas e membro de Conselhos.

O vínculo que os liga a Administração Pública é de natureza política, e não de natureza profissional, ou seja, não precisa ter aptidão técnica ou científica para desenvolvimento de suas funções, e sim a vontade dos cidadãos para escolher o seu representante.

B. Agentes Efetivos: É o cargo ocupado permanentemente, ou seja, não é temporário. São cargos ocupados por titulares que não exercem chefia,

comando, direção ou assessoramento, nem precisam gozar de confiança da autoridade nomeante para obter a nomeação ou a permanência no cargo. Esses cargos, cujas atribuições podem se caracterizar como serviços comuns, que não exigem habilitação especial, como serviços técnicos e científicos, que exigem uma habilitação especial, ou seja, aqueles que podem ser executados por profissionais legalmente habilitados regulamentados por conselhos para exercício da função.

Essa ocupação permanente não é absoluta e nem adquirida imediatamente, o titular do cargo só alcança a permanência após o prazo de 3 (três) anos, chamado de estágio probatório (art.41 da CF), durante o qual se apura a capacidade do servidor para permanecer no cargo. Isso significa que, se durante a avaliação do estágio probatório o mesmo não obtiver um resultado satisfatório para executar o serviço público, esse servidor pode ser exonerado de suas funções públicas, ainda que ocupe cargo de provimento efetivo. Mesmo após passado este período havendo inquérito e processo administrativo contra o servidor, lhe assegurado a ampla defesa o agente efetivo está sujeito ao desligamento do serviço público.

C. Agente temporário: São aqueles agentes admitidos para atender as necessidades de excepcional interesse público, nos termos do que dispõe o art. 37, inciso IX, da Constituição Federal:

Portanto, a Constituição Federal estabeleceu uma exceção para realização de contratação temporária no serviço público, exigindo, para tanto, o preenchimento de alguns requisitos cumulativos, sendo a autorização para a contratação prevista em Lei, existência da necessidade de Contratação Temporária e a observância dos Limites impostos pela LRF.

O primeiro requisito estabelece que o órgão indique a necessidade da contratação através de Lei, contendo os cargos, atribuições, carga horária, finalidade e ao qual regime jurídico será submetido.

O segundo requisito, é importante que a prestação de serviço seja realizada de forma eventual, somente em casos excepcionais, em casos que a demora na contratação do servidor cause prejuízo à Administração Pública, não podendo ser usado como uma forma permanente. Além disso, a necessidade da contratação não pode ser gerada pela inércia do administrador.

Quanto ao terceiro requisito, a Lei de Responsabilidade Fiscal ajuda o gestor a gerir os recursos públicos em todas as esferas, relativos à receita, despesas públicas, endividamento e patrimônio público, um dos limites da LRF é o gasto com pessoal que fixa o limite da receita líquida, sendo 50% para a União e 60% para Estados e Municípios, sendo esses limites repartidos entre os poderes do ente federativo, no caso da esfera municipal são 6% para o legislativo e 54% para o executivo (Prefeitura de Jaciara).

As contratações de servidores temporários devem aderir ao recrutamento de pessoal realizado por meio de Processo Seletivo Simplificado ou Público, salvo nos casos de comprovada emergência que impeça até mesmo a realização desses processos. Portanto eles exercem a função pública de forma transitória, mediante previsão em lei específica. E se submetem a um regime jurídico especial, não exercem cargo ou emprego público.

D. Agentes em Comissão: Os cargos em comissão são aqueles que dispensam concurso público ou processo de seleção. Também são ocupados de forma transitória pelo agente, uma vez que é um cargo de livre nomeação ou exoneração, sendo próprios para direção, chefia, assessoramento ou comando.

Quando o agente já tem um vínculo efetivo com a entidade e for nomeado para o cargo em comissão, utiliza-se a denominação “função de confiança”, diferentemente de quando o agente é nomeado e não tem nenhum vínculo trabalhista com o órgão público, utiliza-se a denominação “cargo comissionado”.

As funções de confiança serão exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, devendo a lei fixar o percentual mínimo dos cargos em comissão para os servidores de carreira. (MEIRELES, R.C. 2001 p.8).

Porém é importante observar que, apesar de não serem agentes permanentes, os ocupantes de cargos comissionado possuem direito a aposentadoria e férias, que é concedida nos termos do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) conforme art.40, § 13º da CF.

Regime Jurídico

De acordo com Marçal:

O regime jurídico de direito público consiste no conjunto de normas jurídicas que disciplinam o desempenho de atividades e de organizações de interesse coletivo, vinculadas direta ou indiretamente à realização dos direitos fundamentais, caracterizado pela ausência de disponibilidade e pela vinculação à satisfação de determinados fins. (FILHO, M. J. F. 2005).

O regime jurídico do servidor compreende o conjunto de normas relativas que regulam a acessibilidade aos cargos, funções públicas ou empregos, a sua forma de provimento, os requisitos, os direitos, deveres, garantias, vantagens aplicadas ao servidor ou empregado, as formas de movimentação funcional (promoção, remoção etc.), o sistema remuneratório, a responsabilidade administrativa (infrações, sanções, e processo) e a aposentadoria.

A. Regime Jurídico Celetista: O regime jurídico celetista é aquele em que as relações de trabalho são regidas pela (CLT), possui natureza contratual, o empregado não adquire estabilidade, porém para a demissão por justa causa é obrigatório que tenha fundamentos legais. O regime celetista é mais comum na iniciativa privada, no entanto a administração pública e a sociedade de economia mista o adotam. Os empregados deste regime possuem direito a Carteira de Trabalho e acesso ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

B. Regime Jurídico Estatutário: O regime jurídico estatutário é aquele em que as relações de trabalho da Administração Pública com seus servidores são regidas por um estatuto, um regulamento aprovada por Lei de abrangência local (Federal, Estadual ou Municipal). Segundo Anastasia, foi introduzido no direito brasileiro pela Constituição de 1988, cujo art. 39, caput, em sua redação originária, assim dispôs:

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas. (ANASTASIA, A. A. J. 1990).

O conteúdo do estatuto corresponde a um conjunto de regras as quais estabelecem os direitos, os deveres e as demais condições de exercícios e de afastamento de cargos públicos.

A Lei que institui e regulamenta o Regime Jurídico Estatutário sempre é denominada como Estatuto dos Servidores Públicos e deve-se fundamentar nos princípios, ideais e conceitos do direito público. Ele possui regras impostas pela administração pública, que pode alterá-las a qualquer momento, basta respeitar as condições fixadas pela Constituição Federal e do direito adquirido do servidor. No caso da Prefeitura de Jaciara a Lei que instituiu o Estatuto é a Lei n°. 1208/2009.

Regime Previdenciário

Atualmente, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 194, trata a Seguridade Social como um conjunto de ações de iniciativas dos poderes públicos e da sociedade, destinados a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e assistência social. Já em seu art. 195 determina que a seguridade social, deve ser financiada por toda sociedade de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes da União, Estados e Municípios. Além disso, a Carta Magna, no § 1º, do art. 149, permitiu a União, Estados e Municípios criar a instituição de contribuição de seus servidores que são denominados Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), para o custeio de sistemas de previdência e assistência social.

A Emenda Constitucional n°. 20/1998, modificou o sistema de previdência social, trouxe alterações nas normas de transição dos regimes previdenciários, consolidadas pelas emendas 41 e 47, portanto a seguridade social pode sofrer alterações para o aprimoramento do Sistema de Gestão de Previdência Social.

O objetivo dos Regimes de Previdência (Entidades ou Fundos de Previdência) é o de conceder benefícios e de assegurar o pagamento a seus segurados no que diz a respeito aos recursos de aposentadoria, pensão, auxílio doença, auxílio acidente de trabalho, auxílio reclusão, salário família e de

salário maternidade. Os Regimes de Previdência podem ser da seguinte forma: Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), sendo vedada a filiação, na qualidade de segurado facultativo, de pessoa física participante do RPPS (art. 201, § 5º da CF).

A. Regime Geral de Previdência Social – RGPS: Conforme disposto no art. 201 da CF, O RGPS será organizado sobre a forma de Regime Geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observando os critérios que preservem o equilíbrio atuarial e financeiro. Atualmente, para essa prestação de serviço foi criado o Instituto Nacional do Seguro Social-INSS (Decreto nº. 99.350/1990), que foi a fusão entre a Administração Financeira da Previdência e Assistência Social-IAPAS e Instituto Nacional de Previdência Social-INPS.

A maioria da população do país participa desse Regime, com exceção dos servidores efetivos da União, Estados e Municípios onde esses integrantes do Poder Executivo fizeram a opção de Criar o RPPS.

B. Regime Próprio de Previdência Social – RPPS: O Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) é a Instituição prevista no § 1º, do art.149 da CF (1988):

§ 1º Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão contribuição, cobrada de seus servidores, para o custeio, em benefício destes, do regime previdenciário de que trata o art. 40, cuja alíquota não será inferior à da contribuição dos servidores titulares de cargos efetivos da União. (CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1988).

O Município de Jaciara é optante pelo RPPS, atualmente, a Entidade criada para essa prestação de serviço foi denominada Fundo Municipal de Previdência Social dos Servidores de Jaciara (PREV-JACI), instituída através da Lei Municipal nº. 652/1996 e posteriores alterações, que goza de personalidade jurídica própria, de autonomia administrativa para manter o equilíbrio financeiro e atuarial.

Sistema Remuneratório

A Constituição da República, nos incisos XI e XII, do art. 37 e no § 4º, do art. 39, utilizou a expressão “espécie remuneratória” para generalizar todo pagamento pecuniário atribuído ao agente público como contraprestação pelo serviço não voluntário, sendo dividido das seguintes formas:

a) Remuneração: é o gênero no qual se incluem todas as demais espécies remuneratórias, em sentido menos abrangente o termo remuneração é o vencimento do cargo, acrescida das vantagens pecuniárias permanentes previstas em Lei.

b) Vencimento: É a retribuição pecuniária destinada ao agente público, em razão do vínculo jurídico estabelecido entre ele e a entidade, com valor fixado em Lei. Corresponde a todo direito que é adquirido pelo trabalhador e que é incorporado à totalização da remuneração que ele recebe mensalmente.

c) Vantagens pecuniárias: podem ser divididas em três categorias, que são as indenizações, as gratificações e os adicionais, é preciso que se diga que nem todas as gratificações e os adicionais incorporam ao vencimento, formando a remuneração, mas somente as gratificações e os adicionais permanentes, que são aquelas que, uma vez concedidas ao servidor, não pode ser retiradas dele administrativamente, entre essas vantagens podemos citar o 13º. Salário e as Férias.

Proventos

Salário Básico

Na criação dos processos que envolvem as possibilidades de contratação de um servidor público, é determinado o valor da remuneração que o agente começará à receber após o ato de posse, que é a investidura desse agente na função destinada, essa remuneração pode ser chamada de salário básico.

Horas Extras

O servidor, exercendo suas funções na Prefeitura Municipal de Jaciara, possui um período de trabalho pré-estabelecido, chamado de “jornada de trabalho”, o tempo durante o qual o trabalhador exerce as suas atribuições além dessa jornada diária é chamado de “hora extra”.

Todo servidor que trabalha em jornada ampliada tem direito de receber um adicional de, no mínimo 50% sobre o valor da hora normal, se o trabalho for realizado de segunda a sábado, esse adicional será de 100% se a hora extra for realizada nos domingos e feriados.

O pagamento de horas extras não deve ser influenciado por qualquer proporcionalização em dias de serviço, pois independente da quantidade de dias trabalhados, o servidor deverá receber o valor correspondente às horas extras trabalhadas.

Adicional por tempo de serviço

O adicional por tempo de serviço é uma vantagem pecuniária que a administração pública concede aos seus servidores em razão do tempo de serviço das atividades públicas. Por isso, é possível declarar que trata de uma remuneração específica para servidores dos órgãos públicos. Na Prefeitura municipal de Jaciara esse valor é de 2% por ano de serviço.

Conforme Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Jaciara:

Art. 73. O adicional por tempo de serviço é devido ao servidor efetivo à razão de dois por cento do seu vencimento base a cada ano de exercício no cargo efetivo em qualquer órgão público do município, condicionado aos dispositivos desta Lei. (LEI 1.208, ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE JACIARA. 2009).

Assim o adicional por tempo de serviço é uma contraprestação especial paga em acréscimo ao vencimento, em razão de um determinado tempo de trabalho já prestado à Prefeitura Municipal de Jaciara. Neste sentido, por estar vinculado a situação específica do servidor que cumpriu os requisitos estabelecidos para o seu recebimento, o respectivo adicional caracteriza-se como uma “vantagem pessoal”.

Para calcular o adicional por tempo de serviço, basta aplicar a porcentagem estabelecida em Lei sobre os vencimentos do servidor, que no caso mencionado é no valor de 2% ao ano, sendo esses valores denominados como níveis na tabela de

vencimentos de cada cargo, conforme aprovado em cada Plano de Cargo, Carreira e Salários (PCCS) vigentes da Prefeitura de Jaciara.

Insalubridade e Periculosidade

As atividades ou operações insalubres, de acordo com a definição do art. 189 da CLT, são aquelas que, por sua natureza, condições ou método de trabalhos, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixada em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição e seus efeitos.

Caso o trabalhador desenvolva a sua atividade em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, terá direito a receber um adicional de insalubridade de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo da região, conforme se classifique a insalubridade da atividade nos graus mínimos, médios e máximos, respectivamente, conforme o art. 192 da CLT.

Quanto a periculosidade, são consideradas atividades perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem contato permanente ou inflamáveis ou explosivos em condições de risco. Também tem direito de receber o adicional de periculosidade o empregado que tem contato com energia elétrica (art.1º da Lei nº. 7369/85), assim como aqueles que mantêm contato permanente com inflamáveis ou explosivos(por exemplo, quem trabalha em posto de gasolina ou fábrica de fogos de artifícios e o cabista de telecomunicações).

O adicional de periculosidade, segundo o art. 1º da Lei nº. 7369/85, e o art. 193, parágrafo 1º, da CLT, equivale a 30% do valor da Remuneração do Trabalhador, não incluindo na sua base de cálculo, os acréscimos decorrentes de gratificações, de prêmio ou participações nos lucros da empresa.

Na Prefeitura de Jaciara a forma de concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade ou penosidade conforme art. 51 da Lei nº. 1208/2009, se dá após comprovação por equipe de medicina do trabalho, conforme a emissão do LTCAT, não sendo cumulativos os referidos adicionais. Este estudo técnico deve ocorrer a cada 2 (dois) anos. Além dos percentuais serem diferentes dos previstos na CLT, as indenizações de insalubridade, periculosidade e penosidade são calculadas sobre o

salário básico do servidor, sendo de 20% para atividades de grau mínimo, 30% para atividade de grau médio e de 40% para atividade de grau máximo.

Férias

As férias estão prevista no art. 142 da CLT, alteração realizada pelo Decreto-Lei nº. 1.535 de 1977, após 1 (um) ano laborando, garante ao empregado férias anual com acréscimo de 1/3 conhecido como “adicional de férias”, sem prejuízo da remuneração. O gozo das férias é variável, dependendo se no período o empregado tenha tido ou não faltas, este período pode variar de 12 (doze) a 30 (trinta) dias, conforme previsto no Art. 130 do referido decreto-lei mencionado:

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 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. (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. 1943).

O empregado pode requerer a venda de 1/3 de férias, denominado “abono pecuniário”, que varia proporcionalmente conforme a quantidade de dias de férias que tem direito. Para receber o abono, o empregado precisa requerer com 15 (quinze) dias de antecedência. O pagamento da remuneração de férias e do abono, quando requisitado, deve ser efetuado pelo menos 2 (dois) dias antes ao início do gozo.

Lembrando que, conforme disposto no art. 134 e art. 147 da CLT, o empregador que conceder as férias fora do período concessivo, terá que pagar as férias em dobro. O pagamento de férias em dobro pode ser gerado por outras situações como: parcelar as férias mais de 3 (três) vezes, obrigar o empregado a vender 1/3 das férias e efetuar o pagamento de férias após o gozo. Conforme a nova legislação, para realizar o parcelamento de férias, uma das parcelas não pode ser inferior a 14 (quatorze) dias e as duas restantes não podem ser menores do que 5 (cinco) dias.

Na Prefeitura de Jaciara, as férias estão previstas no art. 65 e art. 66 da Lei 1208/09. O servidor tem direito as férias após 1 (um) ano de efetivo exercício, juntamente com o adicional de férias, com gozo variável, conforme previsto na CLT. O cálculo é feito com base nos últimos 12 (doze) meses que antecedem as férias. As férias do servidor podem ser interrompidas desde que devidamente justificada pela administração.

Os servidores do município também podem requerer o abono pecuniário, desde que solicite com 30 (trinta) dias de antecedência. Somente não é permitido o abono pecuniário para o servidor que trabalha com aparelhos de Raios X, sendo que esses servidores que operam aparelhos de Raios X têm direito a 20 (vinte) dias de férias por semestre. A lei municipal não faz a previsão para parcelamento no gozo de férias e pagamento em dobro como estipulado na CLT, o pagamento das férias e o abono quando solicitado será efetivado na folha de pagamento do mês anterior.

Descontos

Cálculo da contribuição Previdenciária

A Contribuição Previdenciária é dividida em duas partes, sendo uma referente à Contribuição paga pelo servidor e outra aquela paga pela Prefeitura de Jaciara.

A Contribuição previdenciária do Trabalhador está prevista no art. 195, inciso II da Constituição Federal e geralmente é chamada de “INSS”. É uma contribuição devida pelo trabalhador que estiver vinculado ao RGPS, sendo calculada sobre o valor total dos proventos recebidos pelo trabalhador, de acordo com uma tabela padronizada fornecida pelo Ministério da Previdência Social. Segue abaixo Tabela do ano de 2017.

Quadro 1: Tabela para Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso 2017.

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota
Até R\$ 1.659,38	8%

De R\$ 1.659,39 a R\$ 2.765,66	9%
De R\$ 2.765,67 até R\$ 5.531,31	11%

Fonte: MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (2017a, p.1).

Por sua vez, a contribuição previdenciária patronal, que deve ser paga pela empresa sobre a folha de salários e demais rendimentos, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício, está previsto no art. 195, inciso I, “alínea a”, da CF. Observe que essa contribuição incide sobre o total da remuneração paga aos trabalhadores que estão vinculados ao RGPS, o cálculo dessa contribuição depende do tipo de categoria econômica da empresa, que é denominado Fundo de Previdência e Assistência Social (FPAS), conforme o anexo II da Instrução normativa SRFB nº. 971/2009.

Quanto aos servidores da Prefeitura de Jaciara vinculados ao RPPS, a contribuição previdenciária é recolhida para a Prev-Jaci, sendo calculada sobre as parcelas remuneratórias de vantagem de natureza permanente do servidor.

Art. 51. Considera-se base de cálculo das contribuições, o valor constituído pelo vencimento ou subsídio do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, dos adicionais de caráter individual, décimo terceiro vencimento, ou demais vantagens de qualquer natureza, incorporadas ou incorporáveis, na forma de legislação específica, percebidas pelo segurado. Mas o servidor pode optar em contribuir sobre as parcelas remuneratórias de natureza Temporária. (ART. 51 DA LEI Nº. 1.417, RPPS. 2012).

Porém os servidores municipais podem realizar a opção para contribuição sobre parcelas variáveis como hora extra, função gratificada, adicionais e etc., desde que realize o requerimento e protocolize no departamento de pessoal.

§ 2º O servidor ocupante de cargo efetivo poderá optar pela inclusão na base de contribuição de parcelas remuneratórias percebidas em decorrência de local de trabalho, do exercício de cargo em comissão ou de função de confiança, ou de outras parcelas temporárias, para efeito de cálculo do benefício a ser concedidos e calculados pela média aritmética com fundamento no art. 40 da Constituição Federal e art. 2º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, respeitada, em qualquer

hipótese, a limitação estabelecida no § 2º do art. 40 da Constituição Federal. (§ 2º ART. 51 DA LEI Nº. 1.417, RPPS. 2012).

Na Prefeitura de Jaciara o valor da contribuição paga pelo servidor perfaz a alíquota fixa de 11%, tanto para o fundo financeiro, quanto para o fundo previdenciário, conforme art. 49 e art. 50, da Lei nº. 1.417/2012.

Quanto à parte patronal dos servidores vinculados ao RPPS, essa alíquota é calculada sobre a remuneração de vantagem permanente, mais as opções realizadas pelos servidores, igual a 11% para o Fundo Previdenciário e de 22% para o Fundo Financeiro, conforme art. 2º e art. 3º, da Lei nº. 1.726/2016, sendo que para o Fundo Financeiro se não for suficiente o custeio com os valores das contribuições (segurado + patronal), deve-se realizar o aporte financeiro:

III – dos aportes mensais, pelos Poderes Executivo e Legislativo, inclusive das suas autarquias e fundações, correspondente a diferença entre o valor integral necessário ao pagamento da folha de proventos de aposentadorias e pensões, folha dos benefícios temporários e das despesas administrativas, deduzidos os valores apurados nos incisos I e II. (INCISO III ART. 51 DA LEI Nº. 1.417, RPPS. 2012).

Salário família

A Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991 - DOU de 14/08/1991, que dispõe sobre os planos de benefícios de previdência social e dá outras providências, determina em seu art. 65 que é devido o benefício de salário família ao segurado que recolhe suas contribuições para o regime de previdência social, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparado.

O §2º, do art. 16 dessa mesma Lei, prevê que o enteado e o menor tutelado equiparam-se ao filho mediante declaração do segurado e desde que comprove a dependência econômica. Assim será pago para filhos menores de 14 anos, sendo que o valor do benefício é indicado por Portarias, segue abaixo tabela do ano de 2017.

Quadro2: Tabela de valor limite para direito ao salário família.

PERÍODO	FAIXA 1 (em R\$)	FAIXA 2 (em R\$)	NORMATIVO
A partir de 1º/01/2017	Até 859,88 cota 44,09	de 859,89 a 1.292,43 cota 31,07	Portaria MF nº 8, DE 13/01/2017

Fonte: MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (2017a, p.1).

Na Prefeitura de Jaciara está previsto no art. 20, da Lei nº. 1.417/2012, que o benefício é pago a partir da data de entrega da certidão de nascimento ou de documentação relativa ao equiparado, estando condicionada a apresentação anual do cartão de vacinação ou frequência a escola. Sendo pago até os 14 anos, o valor da cota do salário família é o mesmo definido para o RGPS. Esse benefício não se incorpora a remuneração.

Quanto no RGPS e no RPPS as cotas do salário família pagas, são deduzidas quando do recolhimento da contribuição previdenciária sobre as folhas de pagamentos.

Cálculo de Imposto de Renda Retido na Fonte

A Lei nº. 7.713, de 22 de dezembro de 1980, em seu art. 7º inciso I, determina que a remuneração de todo trabalhador assalariado esteja sujeita ao imposto de renda retido na fonte. O cálculo desse imposto deve ser realizado com base na tabela em vigência para o mês e o ano corrente.

Para realizar o cálculo do imposto de renda retido na fonte dos trabalhadores assalariados, devem ser observadas as informações contidas na instrução normativa da RFB nº 784, de 19 de novembro de 2007, em especial, o art. 13, inciso V, e § 2º, que trata das deduções que devem ser feitas na remuneração do trabalhador. Essas deduções correspondem aos valores relativos á dependentes, a contribuições pagas à previdência social da União, dos Estados, do Distrito Federal e Municípios ou das contribuições para as entidades de previdência privada e os valores pagos a títulos de pensão alimentícia. Abaixo tabela de Incidência mensal do Imposto de Renda sobre pessoas Físicas (IRPF).

Quadro3: Tabelas de Incidência Mensal de IRPF.

Base de cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do IRPF (R\$)
Até 1.903,98	-	-
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,36

Fonte: MINISTÉRIO DA FAZENDA (2017a, p.2).

Faltas

Pode-se entender por “falta” toda ausência ao trabalho que não seja enquadrada como um afastamento justificado seja ele por acidente de trabalho, por doença, por maternidade ou outras situações previstas em Lei. O valor correspondente aos dias de falta somente é abatido da remuneração do servidor quando se tratar de faltas injustificadas ou justificadas sem abono.

As faltas podem ser classificadas da seguinte forma:

a) **Falta injustificada:** As faltas realizadas pelo trabalhador que não tenham sido justificadas por nenhuma situação previstas em Lei, não conferem ao trabalhador o direito a salários e as demais consequências legais correspondentes a esse dia de trabalho e podem, além disso, resultar em falta leve ou grave, conforme as circunstâncias em que se deram ou a sua repetição. Porém, é possível que essas faltas tenham uma justificativa convincente, como nos caso de doença grave sofrida por pessoa da família ou outra hipótese de força maior, que evite essa punição ao trabalhador.

b) **Falta Justificada:** São aquelas faltas que não foram previstas em Lei, em norma coletiva, em regulamento de empresa ou no contrato de trabalho e que possuem

uma justificativa ligada ao trabalhador ou aos seus familiares, essas faltas, quando devidamente comunicadas ao empregador, comprova a justificativa da ausência, porém a remuneração não é obrigatória por lei, contudo o empregador não pode aplicar penalidade ou suspensão. Como já dito, a empresa pode considerar determinadas situações como faltas justificadas, prevendo-as em regulamento próprio ou no contrato de trabalho.

c) Falta abonada: A Falta abonada é quando o empregador aceita a justificativa do empregado, conforme previsão legal. Falta abonada é aquela correspondente ao número específico de dias nos quais o empregado possa faltar sem sofrer quaisquer descontos no valor de sua remuneração. A utilização do direito a falta abonada deve ser informada pelo empregado, sempre que possível, com antecedência mínima de 24 horas. Sempre deverá observar e respeitar as hipóteses de faltas justificadas previstas no art. 43 da CLT, que reúne o conjunto de situações no Decreto-Lei nº. 5.452 de 1943, podendo ser por falecimento, doenças ou acidente, casamento, nascimento de filho, doação de sangue, alistamento militar e etc. Lembrando que no caso de doença o Código Internacional de Doença (CID) só poderá ser colocado quando autorizado pelo empregado.

Na Prefeitura de Jaciara as situações que regularizam a concessão de licença para tratamento de saúde e documentos por motivo de força maior, justificando a falta estão previstas no capítulo dos direitos especiais art. 79 da Lei 1.208/2009 e no decreto nº. 3.371/2017, e são consideradas como efetivo exercício quando devidamente justificada, o servidor pode se ausentar sem prejuízo nos seguintes casos, conforme descrito no art. 80:

I. 1 (um) dia, para doação de sangue; II. 1 (um) dia, a cada bimestre escolar, para participação em reunião de avaliação do desempenho escolar do filho ou dependente menor de idade, regularmente matriculado, desde que devidamente atestado pela escola; III. 1 (um) dia, para se alistar como eleitor; IV. 2 (dois) dias, por falecimento de parente até segundo grau por afinidade de acordo com o art. 1.595 do Código Civil Brasileiro; V. 10 (dez) dias consecutivos, em razão de: a) casamento. b) falecimento do cônjuge, companheiro, ascendente, descendente, irmão ou dependente sob guarda ou tutela. VI. sendo servidor estudante, nos casos previstos nesta Lei; VII. ao portador de necessidade especial, nos casos previstos nesta Lei; VIII. ao pai, mãe ou representante legal do portador de necessidade especial, nos casos previstos nesta Lei. Parágrafo único. A critério da chefia da repartição será reservado pelo menos 10 (dez) minutos diários para exercícios e atividades que visem à prevenção e diminuição de doenças e lesões decorrentes das

atividades repetitivas. (ART 80, ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE JACIARA. 2009).

No entanto a Prefeitura também possui outras licenças justificáveis sendo algumas com direito a remuneração até certo período e outras sem remuneração, conforme previsto no art. 108 da Lei nº. 1208/2009.

As Licenças concedidas aos servidores efetivos com sua manifestação de interesse através de um Requerimento e documentos comprobatórios, contendo um processo administrativo interno, sendo apreciado e debatido podendo ser deferido ou indeferido pelo Secretário da pasta do servidor ou pelo Prefeito Municipal.

Sendo as seguintes licenças remuneradas: licença por motivo de doença em pessoa da família, Licença para atividade política e Licença Prêmio por Assiduidade, estas licenças são de 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogada por mais 90 (noventa), só não é prorrogável a licença para atividade política.

As Licenças não remuneradas: Licença por motivo de afastamento cônjuge ou companheiro, Licença para o serviço militar e Licença para tratar de interesses particulares, estas licenças conforme Lei municipal tem prazo de gozo de 2 (dois) anos até tempo indeterminado, este tipo de licença são as mais comuns entre os servidores. Porém ao ser deferido as licenças, enquanto permanecer no gozo da mesma não poderá assumir cargo público, pois conforme entendimento do Tribunal de Contas da União (TCU), através da emissão da sumula 246, caracteriza-se o acúmulo de cargo público.

3. METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada na Prefeitura Municipal de Jaciara, pelas suas características se configura como uma pesquisa descritiva.

As pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população. Podem ser elaboradas também com a finalidade de Identificar possíveis relações entre variáveis. (GIL. A. C. 2017 p. 27).

Para realizar esse artigo científico, foi realizada uma pesquisa em Sites referente à legislação e rotinas do setor de Departamento de Pessoal quanto ao assunto tratado, utilizando o método dedutivo, portanto verificando possíveis problemas.

O método dedutivo, de acordo com o entendimento clássico, é o método que parte do geral e, a seguir, desce ao particular. A partir de princípios, leis ou teorias consideradas verdadeiras e indiscutíveis, prediz a ocorrência de casos particulares com base na lógica. (PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. 2013 p. 27).

Tendo como objeto de estudo as rotinas de trabalho do departamento de pessoal para confecção das folhas de pagamentos, com ênfase nos princípios constitucionais e trabalhistas, como elementos basilares de uma pesquisa que envolve informações públicas.

A pesquisa realizada, pela sua característica, se configura como um estudo de metodologia qualitativa.

Segundo Menga (1986:18) o estudo qualitativo “é o que se desenvolve numa situação natural; é rico em dados descritivos, tem um plano aberto e flexível e focaliza a realidade de forma complexa e contextualizada.” (MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. 2010, p.271).

Na pesquisa foi aprofundando o conhecimento nas legislações pertinentes ao departamento de pessoal, através de pesquisas em entendimentos, súmulas e leis, verificando possíveis irregularidades ou erros na aplicação dos cálculos e parametrizações feitas pelo usuário, principalmente na obtenção de avos e cálculo de médias de 13º salário e férias, tentando demonstrar para os servidores a lisura do procedimento.

4. ANÁLISE DE RESULTADO

A pesquisa foi realizada no período de janeiro a junho do ano de 2017, na Prefeitura Municipal de Jaciara-MT, situada na Avenida Antônio Ferreira Sobrinho, n.º 1075, Centro. Constituída de um sistema de gestão centralizada, com um organograma diversificado e uma economia efetivamente mantida por recursos provenientes da arrecadação de tributos e transferências intergovernamentais, está composta de:

- a) Número de Servidores Municipais:

- ✓ Efetivos: 646
- ✓ Contratados: 226
- ✓ Comissionados: 95
- ✓ Total: 967

b) Informações referentes ao Município de Jaciara:

Quadro5: Informações completas Jaciara-MT.

População estimada 2017 ⁽¹⁾	26.633
População 2010	25.647
Área da unidade territorial 2016 (km ²)	1.676,97
Densidade demográfica 2010 (hab./km ²)	15,51
Código do Município	5104807
Bioma	Cerrado

Fonte: IBGE.

O Departamento de Pessoal da Prefeitura de Jaciara através de locação possui um sistema integrado de pessoal de boa qualidade, adquirido através de processo licitatório, que pertence à empresa Fiorilli Soc. Civil Ltda. criada em 1974, que atua desde 1997 fornecendo software para administração pública em municípios. Atendendo a necessidade do setor de Recursos Humanos e demais áreas, este sistema realiza os cálculos de modo confiável permitindo uma parametrização de fórmulas, respondendo as vontades e necessidades do usuário, diminuindo a possibilidade de erros na geração de arquivos e relatórios, minimizando riscos de prejuízos aos servidores.

Obtenção de Avos

O número de dias trabalhados ou não trabalhados por um funcionário deve ser convertido em contagem de avos, pois, em departamento de pessoal para fins de cálculos, principalmente de 13º salário e férias indenizadas será considerado como mês válido aquele que corresponde a um avo. Nessa contagem, um avo corresponde a uma quantidade igual ou superior a quinze dias trabalhados durante um mês, é necessário primeiramente obter a quantidade de avos equivalente ao período considerado para pagamento da verba em questão, em seguida aplica as regras específicas do cálculo dessa verba.

Cálculo de Médias Variáveis

As médias para Departamento de pessoal são cálculos realizados sobre um período pré-estabelecido. A utilização desse período ocorre apenas nos cálculo de férias e 13º salário.

Na Prefeitura de Jaciara-MT, para pagamento de férias a legislação apenas determina o período aquisitivo para o cálculo das médias variáveis, conforme previsto no §2º art. 66 da Lei 1.208/2009, que assim dispõe “§2º. O cálculo das férias será feito com base na média dos últimos doze meses de vencimentos, acrescidos das vantagens permanentes e temporárias, previstas em lei.”. A legislação municipal é omissa quanto à forma de realização do cálculo de médias, no entanto, a Legislação Trabalhista estipula para o pagamento de férias e 13º salário, que tais valores devem ser pagos a base da maior remuneração e que os adicionais e horas extras devem integrar a base de cálculo destas vantagens, que normalmente deve ser a última pelo princípio da irredutibilidade salarial, prevista na CF de 88.

Para realizar o cálculo da média variável de hora extra, o servidor A, trabalha 44 horas por semana, 6 dias por semana, com uma carga horária total mensal de 220 horas mensais, recebendo as seguintes remunerações e horas extras no período de 01/01/2017 á 30/06/2017.

Quadro6: Valores referentes á horas extras (100%).

2017	Dias	Ref. Hora Extra	Salário básico	Horas Extras 100%
Janeiro	30	10	R\$ 2.062,50	R\$ 187,50
Fevereiro	30	20	R\$ 2.062,50	R\$ 375,00
Março	30	12	R\$ 2.062,50	R\$ 225,00
Abril	30	16	R\$ 2.062,50	R\$ 300,00
Maiο	30	10	R\$ 2.062,50	R\$ 187,50
Junho	30		R\$ 2.494,80	R\$ -
Total Geral	180	68	R\$ 12.807,30	R\$ 1.275,00

Fonte: Pesquisa.

Observe que no mês de junho o servidor recebeu reposição salarial e não teve horas extras.

Abaixo temos duas opções de parametrização no sistema do departamento de pessoal para realizar o cálculo de todas as médias variáveis. A primeira é a média aritmética (acumular/divide/12). Normalmente este tipo de média é utilizado para vantagens temporárias que são fixadas por valor e não sofrem alterações ou variações, ou seja, tem valor fixo, como a função especial de assessoramento e a complementação da função de confiança. A segunda, é a média por hora salário que atualiza a base de cálculo das horas extras e adicionais conforme a maior remuneração. Essa média por hora salário tem a mesma função de que realizar o cálculo sobre as horas trabalhadas:

a) Média Aritmética (acumular/divide/12):

Este tipo de média consiste em acumular os valores apurados para um evento durante determinado período e, em seguida dividir esse resultado por 12, que corresponde á quantidade de meses de um ano e é o número padronizado para obtenção de todo tipo de média em departamento de pessoal.

Considerando o servidor A abaixo segue as médias para o cálculo de hora extra.

Somam-se os valores pagos de horas extras em cada mês no período de 01/01/2017 á 30/06/2017:

R\$ 187,50 (janeiro) + R\$ 375,00 (fevereiro)+ 225,00 (março) + R\$ 300,00 (abril) + R\$ 187,50 (maio) + R\$ 0,00 (junho) = Total R\$ 1.275,00.

Obtém-se a média:

R\$ 1.275,00 / 12= R\$ 106,25

Portanto a média aritmética de horas extras que ocorreu na rescisão deste servidor é de R\$ 106,25.

b) Média por Hora Salário

Este tipo de cálculo é mais complexo, porém é o adequado para variável de horas extras e adicionais, pois corrige o valor da hora extra com base na remuneração atual da rescisão.

Primeiro vamos atualizar os valores das horas extras do servidor A com base na última remuneração.

Quadro7: Valores referentes á horas extras (100%), base de cálculo atualizada.

2017	Dias	Ref. Hora Extra	Salário básico	Horas Extras 100%
Janeiro	30	10	R\$ 2.494,80	R\$ 226,80
Fevereiro	30	20	R\$ 2.494,80	R\$ 453,60
Março	30	12	R\$ 2.494,80	R\$ 272,16
Abril	30	16	R\$ 2.494,80	R\$ 362,88
Maiο	30	10	R\$ 2.494,80	R\$ 226,80
Junho	30		R\$ 2.494,80	R\$ -
Total Geral	180	68	R\$ 14.968,80	R\$ 1.542,24

Fonte: Pesquisa.

Em seguida, somam-se os valores corrigidos, pagos a títulos de horas extras são os seguintes abaixo:

R\$ 226,80 (janeiro) + R\$ 453,60 (fevereiro) + 272,16 (março) + R\$ 362,88 (abril) + R\$ 226,80 (maio) + R\$ 0,00 (junho) = Total R\$ 1.542,24.

Obtém-se a média:

$R\$ 1.542,24 / 12 = R\$ 128,52.$

Portanto a média variável de horas extras que ocorreu na rescisão deste servidor é de R\$ 128,52.

Também podemos calcular pela referência das horas extras, o cálculo é realizado sobre as horas extras efetivamente trabalhadas. Conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no recurso de revista n°. 17.507/91 – TST, recurso de revista n°. 70.210/93.8 – TST e no recurso ordinário n°. 0523/91 – TRT/ 3ª região.

DA INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. A média a ser utilizada, para cálculo da integração das horas extras, é a física, e não a média dos valores pagos. É que o critério de integração pela média física objetiva essencialmente a proteção real das horas extras efetivamente trabalhadas, garantindo ao empregado a intangibilidade do seu salário. (17.507/91 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 1991).

Horas extras 2017: 10 (janeiro) + 20 (Fevereiro) + 12 (março) + 16 (abril) + 10 (maio) = 68

Obtém-se a média das Horas Extras Trabalhadas:

$$68 \text{ (horas extras)} / 6 \text{ (meses trabalhados)} = 11,333333333333333.$$

Nesse caso tem que realizar a proporcionalização, pois o servidor não laborou o ano inteiro.

$$11,33 / 12 \text{ (ano)} \times 6 \text{ (meses trabalhados)} = 5,666666666666667.$$

Descobre-se o valor da hora extra (100%).

$$\text{Salário Básico R\$ 2.494,80} / 220 \times 2,0 = \text{R\$ 22,68 (valor por Hora)}$$

Multiplica o valor da média de hora extra pelo valor da hora extra (100%).

$$\text{R\$ 22,68} \times 5,666666666666667 = \text{R\$ 128,52.}$$

Então a média de horas extras calculada sobre as horas trabalhadas também resultou em R\$ 128,52. Portanto o cálculo das médias de horas extras e adicionais pelas horas efetivamente trabalhadas é o mesmo de quando se atualiza a base de cálculo pela última remuneração, como demonstrado no primeiro cálculo.

Nota-se que a prefeitura de Jaciara adota a média aritmética (acumular/divide/12) para o cálculo de adicionais e horas extras, e não a média hora por salário que seria a correta, acarretando prejuízo aos servidores. No caso mencionado, gerou um prejuízo no valor de R\$ 22,27 no valor da média variável de horas extras, sendo referente aos eventos de 13º salário e férias, como esse valor é base de cálculo para o pagamento do 1/3 constitucional de férias esse prejuízo tem reflexo nesta verba mencionada, também gera erro nos desconto da previdência e pode gerar erro no desconto de IRRF, quando calculado mensalmente, pois na rescisão o adicional de 1/3 e as férias são isentas de INSS e IRRF.

5. CONCLUSÃO

Identificou-se que o gestor respeita a legislação vigente, realiza os pagamentos da folha confeccionada dos servidores no prazo determinado, realiza as evoluções funcionais e as reposições salariais, conforme determina a legislação. Disponibiliza

serviços através do site para os servidores, facilitando o acesso à informação dos mesmos, efetua o repasse das extras orçamentárias, contribuições sociais e contribuições previdenciárias. Cumpre o princípio da publicidade e transparência através do portal da transparência que, além de ser útil para o servidor, é muito importante para a fiscalização da população, Poder Legislativo e Poder Judiciário.

Mas algumas vezes não consegue atender algumas exigências estabelecidas, como um programa de qualificação de servidores, a avaliação anual de todos os servidores de cargo efetivo prevista no estatuto e de um planejamento para criar um cronograma setorial de férias definindo as escalas para as secretarias municipais. Sendo que para o cumprimento dos limites da LRF, adota medidas duvidosas como a redução de salários dos agentes em comissão e suspensão de algumas vantagens pecuniárias previstas para os servidores, devido a variações e distorções de receitas, que são provenientes das arrecadações da Prefeitura de Jaciara. Estas receitas apresentam superávit ou déficit no encerramento do ano financeiro, dificultando o equilíbrio orçamentário e financeiro.

Com base nos dados da pesquisa entende-se que a Prefeitura de Jaciara realiza o cálculo das médias de horas extras, porém adota uma média aritmética que não atualiza os valores das médias variáveis ao salário reajustado por reposição salarial ou por evolução funcional, além de não realizar os cálculos sobre as referências das horas extras efetivamente, que também seria correto.

Analisou-se que o servidor está sendo prejudicado no cálculo de médias de variáveis de horas extras e adicionais, pois foi constatada diferença no valor final para o cálculo do adicional de férias, férias indenizadas e 13º salário. Porém o método de cálculo adotado não é o certo conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

REFERÊNCIAS

ANASTASIA, A. A. J. Regime Jurídico Único do Servidor Público. Belo Horizonte: Editora Livraria Del Rey, 1990.

BRASIL. Altera a legislação do Imposto de Renda e da Outras Providências, Brasília: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7713.htm> acessado em 26 de Setembro de 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, Brasília: Senado, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm> acessado em 24 de Setembro de 2017.

BRASIL. Constituição Federal, Brasília: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> acessado em 18 de Setembro de 2017.

BRASIL. Da Finalidade e dos Princípios Básicos da Previdência Social, Brasília: Senado, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> acessado em 26 de Setembro de 2017.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/gps/tabela-contribuicao-mensal/>> acessado em 30 de Setembro de 2017.

FILHO, M. J. F. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Saraiva Editora, 2005.

GIL, A. C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. São Paulo: Atlas Editora, 2017.

JACIARA. Lei Municipal nº. 1208, Estatuto dos Servidores Públicos, Jaciara: Prefeitura 2009. Disponível em: <http://www.jaciara.mt.gov.br/transparencia/mostra_leis/Lei/> acessado em 23 de Setembro de 2017.

JACIARA. Lei Municipal nº. 1417, RPPS, Jaciara: Prev-Jaci 2012. Disponível em: <http://www.prevjaci.jaciara.mt.gov.br/transparencia/index.php?pg=mostra_leis&tipo=Lei&busca=&p=0> acessado em 31 de Setembro de 2017.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. Metodologia Científica. São Paulo, Atlas Editora, 2010.

MARINELA, F. Direito Administrativo. 10. Ed. 2016.

MEIRELES, R. C. A administração pública e o servidor público na constituição federal. Goiânia: Editora AB, 2001.

MEIRELLES, H. L. Direito administrativo brasileiro. 26. Ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

PORTAL DE AUDITORIA. Disponível em: <http://www.portaldeauditoria.com.br/tematica/caltrab_influenciamnocalculo.htm> acessado em 30 de Outubro de 2017.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do trabalho Acadêmico. Novo Hamburgo: Feevale Editora, 2013.