

Cargos e salários-adicionais

Profa. Esp. Ana Carolina Lima

Adicionais

De acordo com a legislação, os adicionais são importâncias que integram o salário contratual e dessa forma aumentam o poder de compra do trabalhador.

Horas extra

Ocorre quando o trabalhador excede a jornada de trabalho contratual diária e recebe na folha de pagamento as horas extras. Ou seja, são todas as horas excedentes à jornada de trabalho diária realizadas pelo trabalhador. As horas extras valem mais do que a hora normal de trabalho.

Horas extra

Para as horas extras realizadas de segunda a sábado, deve ser acrescido no mínimo 50% sobre o valor da hora normal. Já para as horas extras realizadas em domingos e feriados o acréscimo é de 100% do valor da hora normal de trabalho. As horas extras realizadas são contempladas em contracheque e pagas juntamente com o salário mensal.

OBS: ou de acordo com convenção coletiva.

Descanso seminal remunerado-DSR

O descanso semanal remunerado – DSR é um direito garantido pela Constituição Federal ao empregado que não faltar durante a semana sem motivo justificado, ou seja, que tenha cumprido integralmente o seu horário de trabalho na semana. A remuneração do mencionado repouso corresponderá a um dia de serviço.

Adicional noturno

Haverá acréscimo de pelo 20% sobre a hora diurna quando o trabalho urbano for realizado no período compreendido entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte. No caso de trabalhador rural da agricultura, o período será entre as 21h de um dia e as 5h do dia seguinte. Há ainda o trabalhador rural da pecuária, cujo período para acréscimo de 20% sobre a hora diurna compreende o horário entre as 20h de um dia e as 4h do dia seguinte.

Adicional de insalubridade

Adicional pago para atividade que pode causar danos à saúde do trabalhador. É o adicional pago como forma de compensação ao trabalhador que é exposto, no ambiente de trabalho, a agentes nocivos com potencial de prejudicar a sua saúde de alguma forma.

Adicional de insalubridade

Os trabalhadores que exercem atividades que envolvem os seguintes riscos:

- ruído contínuo ou de impacto,
- calor e frio,
- radiações ionizantes e não ionizantes,
- vibrações,
- umidade,
- agentes químicos,
- poeiras minerais,

Adicional de insalubridade

Devem receber em folha de pagamento o adicional de insalubridade. O adicional de insalubridade varia de acordo com o nível de exposição insalubre, ou seja, há o grau mínimo prevendo o pagamento de 10%, o grau médio com o pagamento de 20%, e o grau máximo prevendo o pagamento de 40% baseados no salário mínimo regional.

Adicional de periculosidade

Adicional pago para atividade em condições perigosas ou em contato com produtos inflamáveis ou ainda explosivos. O recebimento do adicional de periculosidade é baseado em atividades perigosas que o empregado exerce em seu ambiente de trabalho. Consideram-se atividades perigosas aquelas em que os trabalhadores estão expostos a algum tipo de perigo ou risco de vida durante o exercício de suas funções. O valor recebido de adicional de periculosidade é correspondente a **30% do salário base do trabalhador**.

Adicional de periculosidade

Recebem este adicional trabalhadores que tem contato direto com:

- Substâncias inflamáveis,
- Explosivas,
- Energia elétrica ou radioativas .

Observação:

Os adicionais de insalubridade e periculosidade têm incidência sobre horas extraordinárias, adicional noturno, comissões, adicional nas férias, décimo terceiro salário e aviso-prévio indenizado, bem como nos valores recolhidos para o FGTS.

Adicional de transferência

A transferência caracteriza-se pela mudança de domicílio. O adicional de transferência só é devido se houver mudança de domicílio do empregado e a transferência for provisória.

Gratificações

São pagamentos em decorrência de determinados trabalhos executados pelo empregado e que integram o salário. Podem ocorrer gratificações esporádicas, decorrentes de determinadas circunstâncias especiais, que por sua natureza de liberalidade e seu caráter de eventualidade, não integram a remuneração.

Prêmios ou comissões

São vantagens salariais pagas ao empregado, em decorrência da colaboração ou da participação no alcance dos objetivos ou lucros da empresa. Geralmente, é fixada em percentuais e integram também o salário.

As premiações concedidas pelo empregador dependem de fatores individuais relacionados ao empregado, como produção, economia, tempo de serviço ou assiduidade. As regras para recebimento do prêmio são estipuladas pelo empregador, por exemplo, se o trabalhador atingiu o que foi estabelecido, recebe o valor correspondente ao prêmio.

Prêmios ou comissões

Algumas empresas adotam o sistema de premiação como forma de incentivar o aumento da produtividade de seus colaboradores. Para que isso ocorra, é muito **importante que o trabalhador se sinta valorizado pelo seu empregador**, e com isso as chances de perdê-lo para o concorrente são bem menores.

Com o intuito de reter o colaborador, as organizações estão tentando encontrar formas diferenciadas de premiar quem se destaca, seja por projetos inovadores, vendas ou conquista de clientes.

Prêmios ou comissões

Algumas empresas adotam o sistema de premiação como forma de incentivar o aumento da produtividade de seus colaboradores. Para que isso ocorra, é muito **importante que o trabalhador se sinta valorizado pelo seu empregador**, e com isso as chances de perdê-lo para o concorrente são bem menores.

Com o intuito de reter o colaborador, as organizações estão tentando encontrar formas diferenciadas de premiar quem se destaca, seja por projetos inovadores, vendas ou conquista de clientes.

TIPOS IMPORTANTES DE PREMIAÇÕES

Por tempo de serviço

Muitos colaboradores valorizam muito a data de início de suas atividades na empresa e, por isso, como forma de agradecimento pelos serviços prestados e homenagem à dedicação do funcionário para com a empresa, algumas organizações estipulam prêmios em dinheiro ou outro tipo de benefício, como jantares, aos empregados que completam cinco e dez anos de empresa.

Funcionário destaque

Esse tipo de premiação é para aquele empregado que por algum motivo teve destaque perante os demais. A empresa determina como será realizada a escolha, podendo ser mensal, trimestral, semestral, dependendo da realidade de cada organização. Os critérios para seleção podem ser baseados, por exemplo, no crescimento de vendas, de clientes etc. Esses critérios são adotados conforme o ramo de atividade de cada empresa.

Avaliação de desempenho

Algumas empresas adotam o sistema de avaliação de desempenho para mensurar desempenho, produtividade e comportamento dos funcionários individualmente e por equipe. Para incentivar o bom desempenho nessa avaliação, pode ser criado um sistema de premiação baseado na pontuação que o trabalhador atingir nessa avaliação. A empresa pode conceder vários tipos de prêmios aos funcionários que mais se destacarem, como, por exemplo, bônus em dinheiro, viagens, passeios.

Ajuda de custo

Importância paga ao trabalhador que visa a proporcionar condições para executar um serviço tem características de natureza indenizatória, e não salarial, seja qual for a importância paga.

Abono

É uma antecipação do salário por situação de emergência, necessidade ou acordo entre empregado e empregador, passando a integrar o salário na compensação da incidência do reajuste salarial da categoria.

Diárias de viagem

É o valor correspondente à diária que a empresa normalmente paga ao funcionário que necessita viajar a trabalho. Essas diárias correspondem a um valor pago ao empregado para que ele possa pagar as despesas necessárias à execução de serviços externos realizados.

Férias

O trabalhador, ao completar **12 meses de trabalho consecutivos**, tem direito a um período de descanso de 30 dias a título de férias remuneradas.

O período aquisitivo são os **12 meses que o trabalhador tem que trabalhar para então ter direito às férias**. Este período inicia com a admissão.

Férias

E o período concessivo são os **12 meses subsequentes ao período aquisitivo**. É neste período que o empregador deve conceder os dias de férias conquistados pelo empregado, sob pena de ter que remunerá-los em dobro.

De acordo com a legislação trabalhista, é permitido converter **1/3 dos dias de férias a que tem direito o trabalhador em abono pecuniário**.

13º salário

O 13º salário é pago em duas parcelas. A primeira parcela do 13º salário pode ser paga pelo empregador em qualquer mês, desde que seja entre os meses de fevereiro a novembro, e corresponde a 50% do salário base do empregado. O empregador não tem necessidade de pagar a primeira parcela a todos os empregados no mesmo mês.

13º salário

A exceção é quando o empregado quiser receber a primeira parcela juntamente com as férias e fizer essa solicitação ao empregador até 31 de janeiro, desta forma, o empregador está obrigado a acatar o pedido.

13º salário

A segunda parcela deverá ter seu pagamento efetuado até o dia **20 de dezembro de cada ano**, quando será deduzida a primeira parcela e os demais descontos previdenciários (INSS e IRRF). Nesses casos, o FGTS será proporcional a segunda parcela, já que foi recolhido proporcionalmente na primeira parcela.

Vale transporte

O empregado que tem interesse pelo vale transporte deverá preencher um **termo de compromisso**, no qual irá constar quantos e quais meios de transporte serão necessários para o seu deslocamento **casa – trabalho – casa**. Com essa solicitação, o empregador terá que conceder todos os vales que serão utilizados pelo empregado no seu deslocamento.

Vale transporte

O vale transporte será custeado:

- **Pelo empregado:** na parcela que corresponder até 6% do seu salário básico, excluindo-se para esse efeito os demais adicionais.
- **Pelo empregador:** na parcela correspondente à diferença entre o valor total do benefício e o valor custeado pelo empregado.

ENCARGOS SOCIAIS

ENCARGOS SOCIAIS

Os encargos sociais podem ser entendidos como **taxas e contribuições** que são **pagas pelo empregador** e que tem como objetivo o **financiamento de políticas públicas** que visam a **beneficiar o trabalhador**.

Guia de recolhimento da previdência social (GPS)

É um documento em que o empregador registra o recolhimento das receitas previdenciárias descontadas dos empregados e mais uma parte referente à contribuição do empregador ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

Documento de Arrecadação de Receitas(DARF)

É um documento, preenchido pelo empregador, de arrecadação de receitas federais retido na fonte dos empregados.

Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por tempo de Serviço(GFIP)

Documento que tem como objetivo informar dados sobre o recolhimento do FGTS por meio da guia de recolhimento do FGTS e de informações à Previdência Social.

Fornece ao governo informações dos segurados da Previdência Social, além de informações e recolhimento do FGTS dos empregados.

Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por tempo de Serviço(GFIP)

SEFIP é a sigla para Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social. O aplicativo desenvolvido pela Caixa permite aos empregadores:

- Consolidar os dados cadastrais e financeiros da empresa e dos trabalhadores
- Gerar a guia de recolhimento do FGTS (GRF) e o arquivo de informações a serem utilizados pelo Fundo.

Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical(GRCS)

Este é o documento de recolhimento de contribuições para entidades sindicais descontadas dos empregados no mês de março, que deverão ser recolhidas até o último dia do mês seguinte ao desconto, ou seja, no mês de abril.

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço(FGTS)

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado com a finalidade de formar uma reserva para casos de aposentadoria, morte, invalidez e desemprego do trabalhador. O FGTS é uma espécie de pecúlio disponibilizado como indenização para o trabalhador como direito pelo tempo de serviço prestado na empresa.

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço(FGTS)

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado com a finalidade de formar uma reserva para casos de aposentadoria, morte, invalidez e desemprego do trabalhador. O FGTS é uma espécie de pecúlio disponibilizado como indenização para o trabalhador como direito pelo tempo de serviço prestado na empresa.

Programa de Integração Social(PIS)

O Programa de Integração Social – PIS consiste em um fundo formado por depósitos mensais efetuados pelas empresas, calculado sobre o faturamento (receita bruta, como definido pela legislação do imposto de renda), a folha de salários (entidades de fins lucrativos) ou sobre as receitas arrecadadas e transferências correntes de capital recebidas. Após cinco anos do cadastramento, o trabalhador tem o direito a receber um valor correspondente às contribuições das empresas em que esteve registrado.

Programa de Integração Social(PIS)

Nos casos em que o trabalhador recebe até dois salários mínimos de remuneração mensal, é assegurado a ele o pagamento de um abono salarial anual que corresponde ao valor do salário mínimo vigente, computado neste valor o rendimento das contas individuais, no caso daqueles que já participavam dos referidos programas. O número do PIS é utilizado também para os depósitos mensais na conta vinculada do FGTS do trabalhador.



