

Documentos e Informação

Processamento Salários - Pagamento em Horas

Parte superior do formulário

Pergunta:	Trabalho Temporário - Pagamento por valor hora, como funciona ?
Resumo:	Pagamento do número de horas realmente trabalhadas pelo funcionário, o valor da remuneração é calculado com base nas horas trabalhadas vezes o valor hora negociado e contratado com o funcionário.

Contrato funcionário com modalidade pagamento por (valor mensal):

Como se calcula um salário:

As remunerações dos funcionários são normalmente processadas mensalmente, as obrigações legais e as referem-se sempre a um mês. Para calcular um valor de salário, precisamos do valor do vencimento base, o ausência do funcionário no mês, as faltas. Precisamos ainda de calcular o valor hora do funcionário e ainda o pagar em dias.

Forma de obter o valor hora do funcionário:

Com base no horário semanal apuramos o numero de horas médio mês, com seguinte formula: Horas semanal / 12 (meses).(*)

Exemplo (Horário de 40 Horas e vencimento 1.000€): $40h \times 12 / 12 = 173,33h$ que é o número de horas médias de 40 horas semanais, e então, para calcular o valor hora teremos que dividir o vencimento por esta quantidade calculado assim: $1.000€ / 173.33h = 5.74693€.$ (**)

Segundo a Autoridade para as Condições do Trabalho, a dedução retributiva é a correspondente à remuneração

Documentos e Informação

não trabalhado, dito de forma mais simples, o critério a seguir será sempre descontar da retribuição base o valor de ausência (em dias úteis) e não o pagamento dos dias trabalhados.

Em resumo, não se paga ao funcionário realmente as horas trabalhadas, retiramos ao vencimento as horas em falta. Este processo é homogêneo, mais fácil e prático de executar.

Ao valor da remuneração base será adicionado eventualmente o subsídio de alimentação, as horas extras a pagar.

(**) será com base este valor hora, aqui calculado que serão calculados os valores unitários das horas extras. Os códigos que se baseiem no valor hora, podem ser: subsídios férias, subsídio de Natal, compensação.

Para calcular o valor a pagar a este funcionário, temos de apurar as horas de faltas, abate-las ao número de horas possíveis de trabalhar no mês e o resultado pelo valor hora obtendo assim o respetivo valor a pagar ao funcionário, assim:

Exemplo: para pagamento de salário a um funcionário, com vencimento de 1.000€, que faltou 8 horas no mês:
 $1.000€ \times 5.76934€ = 953.84€$. (165.33h resultam de 173.33h - 8 h de falta).

Observações: nesta modalidade não importa quantas horas o funcionário trabalhou, importa sim as horas possíveis de trabalhar no mês.

Quando o funcionário não trabalha todas as horas potenciais do mês (horas possíveis de trabalhar no mês), então o valor a pagar é calculado com base no valor hora e no número de horas trabalhadas.

Esta é a modalidade legalmente correta e deve ser este o processo a utilizar para calcular salários. Existem outras modalidades de pagamento que podem ser apuradas e calculadas com base no valor dia (Férias, Subsídio de Natal, Subsídio de Férias), mas o processo base a utilizar.

Em situações extremas em que o funcionário falta quase todo o mês e o abate das horas em falta ao número de horas possíveis de trabalhar no mês resulta numa quantidade de horas inferior às horas trabalhadas, então deve-se pagar as horas trabalhadas.

Exemplo: num mês de 22 dias úteis este funcionário faltou 20 dias (20d x 8h = 160h), a calcular pelo processo habitual:
 $160h = 13,33H$ a pagar, ora o funcionário trabalhou 2 dias, o que corresponde a 16 horas, o mais correto é pagar as horas trabalhadas, correspondem às horas realmente trabalhadas.

Contrato funcionário com modalidade pagamento por (valor Hora):

Como se calcula um salário:

Documentos e Informação

Contratos configurados com a modalidade de pagamento por **valor Hora**, habitualmente utilizados pelas temporários, têm o objetivo de remunerar o funcionário, **pagando os valores apurados resultado do nº de horas trabalhadas pelo funcionário no mês, vezes o valor hora acordado** com o funcionário (por exemplo, 6€ hora efetivo).

Com esta modalidade podem acontecer várias exceções às regras de processamento de salários:

- O valor aqui apurado por este processo pode exceder o vencimento base.
- O nº de horas trabalhadas no mês pode exceder as horas mensais médias do horário.
- O Valor total a pagar no mês varia constantemente.

Quando se paga por **valor hora**, as horas potenciais de um dado mês podem ser dispares do mês seguinte e o valor a pagar ao funcionário está sempre a mudar.

Como se processa então, no programa esta modalidade:

O funcionário tem na mesma um vencimento base (1.000€) e um horário semanal (40H) e os valores a pagar seguem a mesma regra de cálculo: o número de horas médio mês, apurado na mesma com a seguinte fórmula: $\text{Horas s} = \frac{\text{do ano}}{12} \text{ (meses)}$.

Analisar seguinte exemplo: pagamento de salário a um funcionário, com vencimento base na mesma de 1.000€, no mês de janeiro, 22 dias úteis, que corresponde 176 horas. O valor a pagar ao funcionário tem de se calcular com a mesma regra de cálculo e com valor unitário o valor hora acordado, então seria assim: $176h \times 6€ = 1.056€$.

Observações: nesta modalidade o valor a processar vem da folha de horas (apurado como na linha 1) e não do vencimento base que tem que ser pago.

Quando se vai calcular o recibo do funcionário é utilizado o mesmo processo da modalidade de pagamento por valor hora (obrigatória).

Mas neste caso o valor que temos que pagar é 1.056€, é esse o acordo redigido no contrato. Então, aplicando o limite máximo no mês, um funcionário no mês não pode trabalhar mais que 30 dias, com isto apuramos 1.056€ e não mais.

O programa permite ter associados e são despoletados de forma automática, os “proporcionais”. São códigos de vencimento base que são lançados no recibo sempre que é lançado esse vencimento base, com as mesmas regras de tratamento o programa verifica se já foi atingido o total pretendido (1.056€), se sim, termina o recibo e não se lança mais.

Documentos e Informação

Quando estes códigos associados não estão configurados ou o valor não é, mesmo assim, atingido, então o p
de complemento de vencimento para atingir o valor pretendido, esse código deverá estar definido numa reg
essa terá de estar associada ao contrato do funcionário.

	Wincode - Software & Contabil Rua Dr. Elísio de Castro, n Apartado 105 4524 - 909 Santa Maria da Telefones: +351 256 331 Fax: +351 256 331 45 Email: suporte@wincode Site: www.wincode.p
--	--

ficheiros anexados::

ID de solução Único: #1135

Autor:: Jose Monteiro

Atualização mais recente: 2017-02-13 23:28