

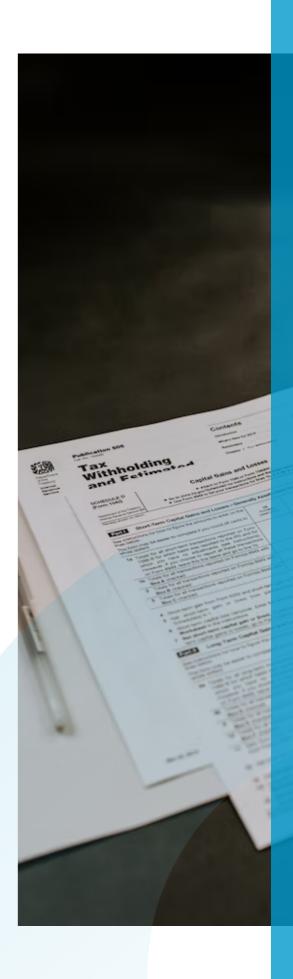
INTRODUÇÃO

O processamento de salários dos trabalhadores é uma das principais funções da área de recursos humanos. Neste documento, não é especificado apenas o salário, mas também as diversas deduções e compensações, o que torna este documento uma das maiores dores de cabeça caso a empresa não tenha um software de processamento de salários.

ÍNDICE

- 1. Noções básicas de folha de pagamento.
- 2. Tipos de contratos.
- 3. Horas de trabalho.
- 4. Cálculo de benefícios complementares.
- 5.Mobilidade.
- 6. Suporte social.

Neste artigo, detalhamos alguns dos fundamentos da contabilidade da folha de pagamento e como a tecnologia pode ajudar.



NOÇÕES BÁSICAS DE FOLHA DE PAGAMENTO

Antes de começar a calcular uma folha de pagamento, é preciso ter noção de alguns conceitos básicos.

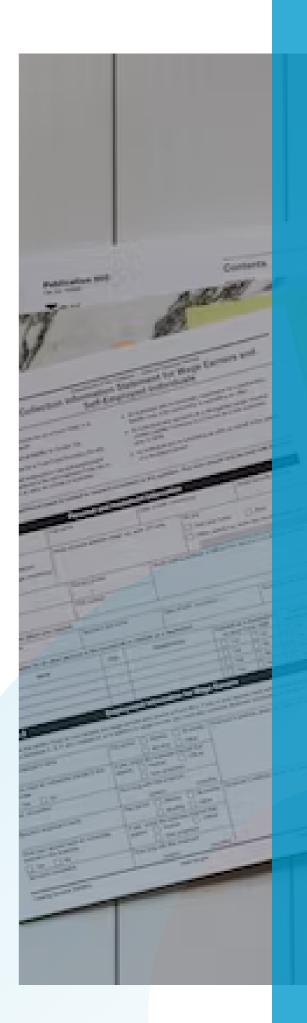
DIFERENÇA ENTRE REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

Há alguma confusão entre estas duas palavras. Embora muitas vezes elas sejam usadas como sinónimos, a verdade é que "remuneração" e "salário" têm significados distintos.

Remuneração é um termo genérico que indica o total de rendimentos do trabalhador decorrentes da relação de trabalho, pagos diretamente ou não pelo empregador.

A palavra **salário** indica os ganhos recebidos diretamente pelo empregado pela contra prestação do trabalho.

Para o cálculo da folha de pagamento, utilizaremos o segundo conceito, que se refere ao valor a pagar mensalmente pelo empregador.



CÁLCULOS ADICIONAIS

Quase todas as folhas de pagamento são calculadas com base em determinados critérios. Existe um salário base, estipulado em contrato e determinadas variáveis que dependem de outros fatores, como bónus de produtividade, participação nos lucros, bônus por objetivos ou prémios de produtividade.

Essa parte da folha de pagamento é chamada "extras" e depende muito do contrato, da situação da empresa e do próprio trabalhador e do seu desempenho.

TIPOS DE CONTRATOS

Em Portugal existem vários tipos de contratos que determinam grande parte do processamento de salários e deve conhecer.

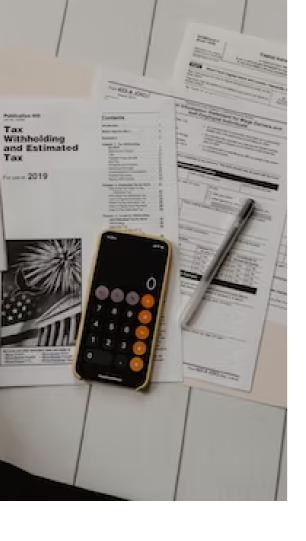
Recomenda-se que os contratos sejam por tempo indeterminado. Embora seja verdade que é possível formular contratos específicos e não específicos, que apesar de serem a exceção à regra geral dos contratos por tempo indeterminado, são muito difundidos.

Contratos específicos são usados para lidar com situações especiais de trabalho, como quando é necessária a substituição temporária de um funcionário ou quando é necessário contratar funcionários para um pico temporário de trabalho.

Este tipo de contrato só pode ser renovado três vezes e a sua duração total não pode exceder três anos.

Além disso, os contratos por tempo indeterminado não podem exceder seis anos.

Recomenda-se que os contratos de trabalho sejam sem termo, ou seja, sem prazo para terminar ou duração indeterminada. Mas existem muitos outros tipos de contrato, sendo que os mais usados são:



Recomenda-se que os contratos de trabalho sejam sem termo, ou seja, sem prazo para terminar ou duração indeterminada. Mas existem muitos outros tipos de contrato, sendo que os mais usados são:

- os contratos a termo certo, muito usados por empresas que necessitam de mão-de-obra para um determinado projeto, limitado no tempo;
- e os contratos a termo incerto, feitos especialmente para substituir um empregado que não tem data para regressar.

Cada um destes contratos tem as suas especificidades. Por exemplo, no caso dos contratos a termo certo, ele só pode ser renovado três vezes e a sua duração total não pode exceder os três anos.

HORAS DE TRABALHO

A jornada de trabalho é o período durante o qual o trabalhador presta serviço ao empregador. De acordo com a lei portuguesa, deve ser de 8 horas por dia, incluindo intervalos, e 40 horas por semana.

No entanto, existem outros regimes possíveis, como horário flexível ou isenção de horário. Atualmente, o chamado regime de adaptabilidade é particularmente importante, o que permite implementar a flexibilidade na jornada de trabalho. Isso significa que o trabalhador adapta a sua jornada de trabalho às necessidades da empresa, podendo ampliá-la ou reduzi-la.

CÁLCULO DE BENEFÍCIOS COMPLEMENTARES

Além do exposto, para calcular corretamente o processamento de salários do trabalhador, é necessário conhecer aspectos como férias gozadas, faltas justificadas ou injustificadas, faltas por doença ou licença parental, prémios diversos, pagamento de salários com horas extras ou diárias, complementos e outros benefícios.

Por exemplo, e para citar apenas alguns dos subsídios encontrados no cálculo das prestações complementares, o trabalhador tem direito a receber o subsídio de Natal, que será igual a um mês de retribuição.

Este subsídio deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

Como consequência, deve-se levar em consideração para calcular a folha de pagamento do mês de dezembro, considerando o tempo de trabalho no ano civil, quando o trabalhador acaba de ser contratado; quando o contrato de trabalho terminar, ou quando o contrato de trabalho for suspenso devido a um evento relativo ao trabalhador.

Poderá consultar mais informações sobre esses conceitos neste link.



MOBILIDADE

O local de trabalho é um dos elementos que deve constar do contrato de trabalho, embora não seja obrigatório mencioná-lo por escrito (a não ser que a lei o exija).

De qualquer forma, a entidade patronal é obrigada a informar o trabalhador de todos os aspetos relevantes do contrato de trabalho, conforme especificado no art. 106.°, n.° 1, do Código do Trabalho.



SUPORTE SOCIAL

Para além de tudo o que foi referido, é necessário ter em conta os complementos de apoio social previstos na legislação portuguesa.

Por exemplo, benefícios por doença ocupacional e doença de longa duração, que são compensações da Segurança Social para aqueles que não podem trabalhar porque estão doentes.

Também é considerado o subsídio parental, um direito de todas as mães e pais trabalhadores e que estão de licença pelo nascimento de um filho

Durante o período de licença, que pode ser gozado pela mãe, pelo pai ou partilhado, é pago um montante em dinheiro para repor os rendimentos do trabalho perdidos enquanto estiver em casa com o bebé.Como se pode ver, o processamento de salários é um processo complexo que exige considerar muitas variáveis. Com o suporte de **software processamento de salários como o SAP Business One**, as coisas podem ser mais simples e confiáveis. Não hesite em contactar-nos se pretender uma demonstração, sem compromisso.

Pr. Francisco Sá Carneiro, 293 Gal. Esq. – 4200-314 Porto Te: +351 225 512 000 +351 927 994 865 info@ebit.pt

