

**SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR AMADEUS - SESA  
FACULDADE AMADEUS - FAMA  
CURSO DE CIENCIAS CONTÁBEIS**

**ELIZETE DE JESUS SANTANA**

**FOLHA DE PAGAMENTO – Um estudo de caso em uma empresa do ramo de  
atividade de Comércio Atacadista de Motos situada no município de Aracaju**

**Aracaju – SE  
2012**

**ELIZETE DE JESUS SANTANA**

**FOLHA DE PAGAMENTO – Um estudo de caso em uma empresa do ramo de atividade de Comércio Atacadista de Motos situada no município de Aracaju**

**Relatório de Estágio Supervisionado apresentado à Faculdade Amadeus como requisito para aprovação final e obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.**

**Orientadora:**

**Prof.<sup>a</sup>. Esp. Lucileide Rodrigues da Silva.**

**Aracaju – SE  
2012**

**ELIZETE DE JESUS SANTANA**

**Relatório de Estágio Supervisionado apresentado à Faculdade Amadeus como  
requisito para aprovação final e obtenção do grau de Bacharel em Ciências  
Contábeis.**

---

**Prof. Msc. Washington Oscar Guimarães Pinto  
Coordenador do Curso de Ciências Contábeis**

---

**Prof.<sup>a</sup> Esp. Lucileide Rodrigues da Silva.  
Orientadora do Curso de Ciências Contábeis**

**Aprovado (a) com média: \_\_\_\_\_**

**Aracaju (SE), 06 de dezembro de 2012.**

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, em primeiro lugar, por estar presente em todos os momentos da minha vida, dando-me saúde, orientação, capacitação e força para alcançar mais este objetivo.

Aos meus pais José França e Maria de Lourdes (*in memoriam*), pois cada um de seus atos foi uma oportunidade que eu tive para crescer e torna-me o que eu sou.

Aos todos os meus irmãos, sobrinhos e demais familiares que me ajudaram nesta conquista.

À toda equipe SERGECO nas pessoas de Jodoval Luiz dos Santos pelas oportunidades e pelo aprendizado que proporcionou na minha vida profissional e a Marcia Karina que com sua grande competência e generosidade sempre me ajudou ao longo desse percurso.

A todos os professores do curso de ciências contábeis pelos seus ensinamentos que contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional.

À professora Lucileide Rodrigues da Silva, pela sua atenção, contribuição e paciência na orientação deste trabalho.

A todos os meus colegas de curso e em especial a minha amiga Maria do Carmo pela sua amizade e parceria em todos os momentos desta jornada.

A Ariosman pela força, apoio e companheirismo nos momentos difíceis

A todos muitíssimo obrigada!

## **Dedicatória**

À minha querida mãe Maria de Lourdes (*In memoriam*) meu maior tesouro que hoje se encontra descansando no céu ao lado do nosso senhor Deus, pois se não fosse pelo seu amor, esforços e dedicação aos filhos nada disso hoje seria possível.

## **Epígrafe**

“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis”.

José de Alencar

## **LISTA DE SIGLAS**

**CLT - Consolidação das Leis do Trabalho**

**CLP - Consolidação da Legislação Previdenciária**

**CF - Constituição Federal**

**CFC- Conselho Federal de Contabilidade**

**CNAE- Classificação Nacional de Atividades Econômicas**

**CNPJ- Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica**

**CS- Contribuição Sindical**

**DSR - Descanso Semanal Remunerado**

**EFD- Escrituração Fiscal Digital**

**FAP- Fator Acidentário Previdenciário**

**FPAS- Fundo de Previdência e Assistência Social**

**FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço**

**GFIP- Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social.**

**GPS- Guia da Previdência Social**

**INSS - Instituto Nacional Seguro Social**

**IRRF - Imposto de Renda Retido Na Fonte**

**RAT- Riscos Ambientais do Trabalho**

**RFB- Receita Federal do Brasil**

**RPS- Regulamento da Previdência Social**

**SAT- Seguro de Acidente de Trabalho**

**SPED- Sistema Público de Escrituração Digital**

**SEFIP- Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social**

**TST - Tribunal Superior Trabalho**

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 01</b>	<b>Contribuição dos segurados empregados, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2012</b>	<b>34</b>
<b>Tabela 02</b>	<b>Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)</b>	<b>35</b>
<b>Tabela 03</b>	<b>Demonstração da Folha de Pagamento A</b>	<b>48</b>
<b>Tabela 04</b>	<b>Demonstração da Folha de Pagamento B</b>	<b>54</b>
<b>Tabela 05</b>	<b>Demonstração do cálculo do Imposto de renda retido na fonte</b>	<b>59</b>
<b>Tabela 06</b>	<b>Anexo I da Instrução Normativa RFB nº 1.238/2012</b>	<b>62</b>
<b>Tabela 07</b>	<b>Resumo da Folha de Pagamento de junho/2012</b>	<b>63</b>
<b>Tabela 08</b>	<b>Resumo dos valores totais para o INSS</b>	<b>64</b>
<b>Tabela 09</b>	<b>Modelo de Guia de Previdência Social-GPS</b>	<b>64</b>

## SUMARIO

### LISTA DE SIGLAS

### LISTA DE TABELAS

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	00
<b>2 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA</b> .....	03
<b>2.1 Historico da Empresa</b> .....	03
<b>2.2 Estrutura Organizacional</b> .....	03
2.2.1 Departamento de Recursos Humanos .....	04
2.2.2 Departamento Fiscal .....	04
2.2.3 Departamento Contábil .....	04
2.2.4 Setor de Apoio Administrativo .....	05
<b>2.3 Missão, Visão, Objetivos e Valores</b> .....	05
<b>2.4 Ramo de Atividade</b> .....	05
<b>3 ASPECTOS CONCEITUAIS</b> .....	06
<b>3.1 Principios Contabeis</b> .....	08
<b>3.2 Consolidação das Leis do Trabalho - CLT</b> .....	09
<b>3.3 Lei Organica da Seguridade Social</b> .....	09
<b>3.4 Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho</b> .....	20
<b>3.5 Definições de Empregador e Empregado</b> .....	21
<b>3.6 Folha de Pagamento</b> .....	21
<b>3.7 Elementos da Remuneração</b> .....	22
<b>3.8 Proventos</b> .....	23
3.8.1 Salario e Remuneração .....	23
3.8.2 Adicional de Horas Extras .....	24
3.8.3 Adicional Noturno .....	25
3.8.4 Adicional de Insalubridade .....	25
3.8.5 Adicional de Periculosidade .....	26
3.8.6 Adicional de Transferencia .....	27
3.8.7 Triênio .....	27
3.8.8 Adicional de Produtividade .....	28
3.8.9 Comissões .....	28
3.8.10 Descanso Semanal Remunerado .....	29
3.8.11 Gratificações .....	29
3.8.12 Ajuda de Custo .....	30
3.8.13 Adicional de quebra de caixa .....	31
3.8.14 Salario Familia .....	31
3.8.15 Salario Maternidade .....	32
<b>3.9 Descontos</b> .....	33
3.9.1 INSS .....	33
3.9.2 Imposto de Renda .....	34
3.9.3 Contribuição Sindical .....	36
3.9.4 Vale Transporte .....	36
3.9.5 Faltas e Atrasos .....	37

3.9.6 Adiantamento Salarial .....	38
<b>3.10 Encargos Sociais .....</b>	<b>39</b>
3.10.1 INSS .....	39
3.10.1.1 Salário-de-Contribuição.....	40
3.10.1.2 Contribuição Destinada ao Financiamento dos Riscos Ambientais do Trabalho - RAT.....	40
3.10.1.3 Fator Acidentário de prevenção - FAP .....	41
3.10.1.4 Contribuições de Terceiros.....	41
3.10.2 FGTS.....	42
<b>4 ATIVIDADE DO ESTAGIO E ANALISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>44</b>
<b>4.1 Estágio .....</b>	<b>44</b>
<b>4.2 Análise dos Resultados .....</b>	<b>44</b>
4.2.1 Identificação dos Elementos da remuneração.....	46
4.2.2 Descrição dos Proventos e Descontos que fazem parte da remuneração.....	49
4.2.2.1 Proventos .....	49
4.2.2.2 Descontos .....	55
4.2.2.2.1 INSS .....	55
4.2.2.2.2 Imposto de Renda Retido na Fonte.....	57
4.2.2.2.3 Vale Transporte .....	59
4.2.2.2.4 Adiantamento Salarial .....	60
4.2.3 Apresentação dos Encargos Sociais sobre a Folha de Pagamento .....	60
4.2.3.1 Contribuição para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) .....	61
4.2.3.2 FGTS- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço).....	65
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>67</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>69</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A elaboração da folha de pagamento, além de um procedimento de caráter trabalhista, decorre de obrigatoriedade prevista na Lei Orgânica da Seguridade Social, nº 8.212/91, em seu artigo 32, bem como é instituída na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, pela Lei nº 5.452/43.

É comum observar-se no campo das relações trabalhistas inúmeros litígios entre empregadores e empregados, desta forma as modificações das leis que regem os direitos do trabalho são inúmeras e freqüentes, exigindo dos profissionais que lidam com esta matéria uma atualização constante dos seus conhecimentos. O processo de elaboração da Folha de Pagamento consiste em reunir os dados informativos de Proventos e Descontos efetuando-se os cálculos de acordo com as variáveis ocorridas exatamente no período que compreende a folha.

Algumas empresas fazem o pagamento da remuneração de seus empregados no ultimo dia do mês, sendo que outras realizam o pagamento no limite máximo permitido em lei, qual seja o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, se o pagamento for mensal, ou o quinto dia subsequente, quando o pagamento for semanal ou quinzenal.

Dentro desse contexto o presente estudo sobre a folha de pagamento apresentou a seguinte problemática: Quais os proventos e descontos na folha de pagamento de uma empresa no ramo de atividade de comércio atacadista de motos situada de município de Aracaju?

O presente relatório teve como objetivo geral demonstrar na folha de pagamento de uma empresa no ramo de atividade de comercio atacadista de motos, os proventos e descontos sob a ótica da Legislação trabalhista e previdenciária.

Dentre os objetivos específicos, podemos destacar os seguintes: Identificar os elementos da remuneração; Descrever os proventos e descontos que fazem parte da remuneração; Apresentar os encargos sociais sobre a folha de pagamento.

O tema escolhido, Folha de Pagamento, já é bastante explorado por livros, artigos e revistas que, em grande parte, abordam a questão das informações fundamentais que devem constar na folha, enfatizando a necessidade de mensurá-lo, tendo em vista ser uma alternativa de grande importância ao buscar agilizar esse processo no departamento de pessoal da entidade.

Justifica-se a escolha do tema abordado pela sua importância para profissionais e acadêmicos da área contábil terem o conhecimento sobre os proventos e descontos em uma folha de pagamento, de uma maneira clara e objetiva, revelando-se, assim, os direitos que os empregados recebem além do salário e as obrigações pertinentes às empresas. Por ser a contabilidade uma ciência social e tratando de fatos humanos, este estudo vem como forma de ampliar os horizontes dos profissionais desta área e ainda torna-se uma importante ferramenta de orientação para os mesmos.

Sendo a contabilidade uma ferramenta fundamental para orientar os gestores na tomada de decisões, os profissionais que militam nesta área precisam estar atentos às constantes alterações na legislação trabalhista, diante deste cenário eles necessitam buscar cada vez mais adquirir conhecimentos e se atualizarem constantemente, para que possam desempenhar suas funções de forma responsável e garantir confiabilidade nas informações que são prestadas para as empresas. Com isso, esta atividade assume um papel estratégico inclusive, no que diz respeito à própria gestão empresarial.

Justifica-se ainda este estudo pela oportunidade que temos de aprofundar os conhecimentos científicos obtidos durante a vida acadêmica, além do efetivo aperfeiçoamento da prática profissional.

A metodologia utilizada neste trabalho caracteriza-se como de natureza aplicada, com objetivos descritivos e explicativos, uma vez que visa descrever os proventos e descontos na folha de pagamento.

Quanto à abordagem metodológica, o presente estudo teve sua problemática como qualitativa, utilizando-se o método indutivo, pois não serão utilizados métodos estatísticos e sim uma abordagem de informações disponíveis referentes ao estudo de caso realizado na folha de pagamento de uma empresa do ramo de atividade de comércio atacadista de motos situada de município de Aracaju.

Quanto ao procedimento utilizado, compreende um estudo de caso, por meio do qual os proventos e descontos são demonstrados na folha de pagamento. A coleta de dados realizou-se entre os meses de agosto/2012 e setembro/2012, onde serão analisadas as folhas de pagamento da empresa referentes aos meses de junho/2012 a agosto/2012. O estudo foi desenvolvido a partir da pesquisa documental e bibliográfica, utilizando-se de: livros, artigos e internet, mediante textos

colhidos de sites oficiais, com enfoque na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e na Lei da Seguridade Social, além das convenções e acordos coletivos de trabalho.

O estágio e o trabalho de campo foram realizados no departamento de pessoal da empresa SERGECO ASSISTÊNCIA CONTABIL S/S, localizada à Rua Siriri, 496, 1º andar, Sala 6, Bairro Centro, em Aracaju (SE), inscrita no CNPJ sob o numero: 13.038.153/0001-70, utilizando-se como base as folhas de pagamento elaboradas no período de junho/2012 a agosto/2012, sob a supervisão do Contador Jodoval Luiz dos Santos, CRC/SE nº 814, com duração de 04 (quatro) horas diárias no período de 10/09/2012 a 05/10/2012, totalizando 80 (oitenta) horas.

## **2. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA**

### **2.1 Histórico da Empresa**

Em fins do ano de 1969, as cifras de crescimento de 9% para o PIB provocou um otimismo estimulado pela propaganda oficial, no povo brasileiro. Nesse clima de muita expectativa e esperança, Jodoval Luiz dos Santos, recém- formado no curso técnico em contabilidade, deu entrada, na Junta Comercial, no Contrato Social da SERGECO - Serviços Gerais de Contabilidade Ltda, com sede à Rua José do Prado Franco, 122 Sala 05 - Aracaju/SE, cujo processo de registro obteve o nº 69/912 em sessão do dia 29.09.69<sup>1</sup>.

O Capital Social inicial foi o de NCr\$ 1.500,00 (Hum mil e quinhentos cruzeiros novos) e sua sócia foi sua irmã, Gilzete dos Santos. No CRC/SE, a SERGECO foi cadastrada sob o nº 12. Com a Alteração Contratual nº XVII a sociedade teve sua denominação social modificada para: Sergeco Assistência Contábil S/C, registrada sob o nº 5.790, de 27 de setembro de 1988, no Cartório do 10º Ofício, em Aracaju/SE.

Com a alteração anterior, nº XVI, foi dado baixa na JUCESE e transferido o registro para o Cartório. Atualmente, a SERGECO é uma empresa consolidada, com sede própria e quadro de funcionários altamente qualificado.

### **2.2 Estrutura Organizacional**

A Sergeco possui em seu organograma um sistema de divisão de departamentos e setores, todos comprometidos em atender e fornecer em tempo real e hábil as informações que o cliente necessita.

Com a divisão dos departamentos e setores, ficou definida da seguinte maneira a estrutura organizacional da empresa, com suas respectivas responsabilidades:

---

<sup>1</sup> [www.sergeco.com.br](http://www.sergeco.com.br) – Histórico da empresa Sergeco Assistência Contábil S/S – acesso em 19/08/2012.

### 2.2.1 Departamento de Recursos Humanos

Está estruturado com pessoal qualificado para fazer desde o registro de empregados até a elaboração da folha de pagamento com os encargos sociais, executando todas as rotinas inerentes ao departamento. Está capacitado também, para atendimento às fiscalizações do INSS e do Ministério do Trabalho. Orientação necessária ao empregador relativo às obrigações trabalhistas e previdenciárias etc.

### 2.2.2 Departamento Fiscal

Executa a escrituração dos livros fiscais obrigatórios, apuração dos impostos e contribuições, bem como a emissão das respectivas guias de pagamento e entrega ao cliente dentro dos prazos legais. Auxilia e orienta o cliente no atendimento as exigências do fisco de acordo com a atividade da empresa, com elaboração e envio das obrigações acessórias exigidas pela legislação em todas as esferas, emitindo também diversos requerimentos e documentos necessários ao bom desempenho das entidades, como também assessoria e orientação nos assuntos ligados a área tributária Municipal, Estadual e Federal.

### 2.2.3 Departamento Contábil

Executa serviços de escrituração dos livros: DIÁRIO, RAZÃO e LALUR, com elaboração do Balancete e ou Balanço Mensal e o Balanço Geral no final do exercício, com relatórios de Auditoria Interna evidenciando as fraquezas percebidas na análise, com recomendação ou sugestão para solução do problema. Elabora e apresenta nos respectivos vencimentos, a Declaração do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica – DIPJ, bem assim como de empresas administradoras de plano de saúde apresenta o DIOPS.

Atende empresas industriais, comerciais e de prestação de serviços como: hotéis, escolas inclusive de nível superior, clínicas, hospitais, gráficas, factoring, construção civil, representação comercial e outras, micros, pequenas, médias e grandes empresas com apuração de resultado pelo lucro real, presumido

ou simples, bem como atende instituições sem fins lucrativos, imunes ou isentas, a exemplo de: sindicatos, associações, cooperativas, oscip's etc.

#### 2.2.4 Setor de Apoio Administrativo

Executa serviços de registro, alteração e baixa de firmas, sugerindo a redação do contrato social, da alteração contratual e ou do distrato social. Cuida de cisão, fusão e ou incorporação com o respectivo processo para a JUCESE e demais órgãos necessários.

Solução de pendências relativas a impedimentos para registro, alteração e baixa de firmas e ou enquadramento no simples nacional.

Organização de sindicatos, associações, cooperativas e oscip's, inclusive na parte que se refere à eleição da diretoria.

Parcelamentos de tributos.

### 2.3 Missão, Visão, Objetivos e Valores

**Missão** – Fornecer informações precisas com rapidez e simpatia, através da prestação de serviços contábeis estribados na experiência e na utilização de equipamentos modernos, buscando atingir a excelência em serviços.

**Visão** – Ser reconhecida como a melhor empresa prestadora de serviços, com qualidades que excedam às expectativas dos clientes e colaboradores.

**Objetivos** - avaliar a importância do Treinamento na empresa com ênfase em habilidades e competências visando aumentar a qualidade e a produtividade dos colaboradores sinalizando uma maior eficácia nos resultados, com o objetivo da completa satisfação do cliente.

**Valores** – honestidade e ética nos negócios, responsabilidade com agilidade, profissionalismo com segurança e transparência.

### 2.4 Ramo de Atividade

A Sociedade tem como objeto social a exploração da atividade de prestação de serviços contábeis.

### 3. ASPECTOS CONCEITUAIS

Neste capítulo, serão abordados os fundamentos teóricos do estudo. Inicialmente, será analisada, de forma breve, um pouco da história e do conceito da contabilidade, como também os seus princípios. A seguir, serão expostos conceitos da legislação que rege os direitos trabalhistas, além das rubricas que compõem os proventos e descontos lançados pelas empresas na folha de pagamento.

Do ponto de vista histórico, é pertinente destacar que a evolução do que poder-se-ia denominar como um pensamento contábil, esteve sempre associada diretamente às questões relacionadas às relações comerciais. Com isso, na mesma proporção em que as transações comerciais foram ficando cada vez mais complexas, em geral pela ampliação de mercados e pelo aperfeiçoamento da produção, naturalmente foi crescendo, também, a necessidade de sistemas de controle compatíveis com as demandas decorrentes dos avanços ocorridos.

Existem autores, a exemplo de Schmidt (2006, p. 13), que destacam o fato de que a contabilidade já existia na pré-história. Para eles, as primeiras fichas de barro encontradas pelos arqueólogos datam de 8.000 a.C. em Urik, antiga cidade da Mesopotâmia e centro da civilização sumeriana.

Iudícibus (2006, p.35), por sua vez, ressalta que:

A compreensão da evolução histórica da contabilidade está relacionada ao grau de evolução econômica, institucional e social das sociedades analisadas, em cada época. Para ele, a produção das teorias contábeis e de suas práticas está associada, na maioria das vezes, ao grau de evolução comercial, social e institucional das sociedades, cidades ou nações.

Sá (2000) lembra, ainda, que: “a Contabilidade nasceu com a civilização e jamais deixará de existir em decorrência dela; talvez, por isso, quase sempre seus progressos coincidiram com aqueles que caracterizam os da evolução do homem”.

E este autor resume a história da contabilidade da seguinte maneira:

Antes mesmo que o homem soubesse escrever e calcular manifestou, em inscrições e pinturas, as suas noções de qualidade e quantidade das coisas. Provas arqueológicas denunciam registros em grutas, contendo manifestações da inteligência humana na percepção de meios patrimoniais, qualitativa e quantitativamente, ou seja, constituindo a conta primitiva. Assim, de forma elementar, nasceu o conhecimento contábil e as provas mais antigas que se possui dessa gênese, são as do paleolítico superior, ou seja, entre 10.000 e 20.000 anos atrás. (SÁ, 2000, p. 09)

No âmbito brasileiro, merecem destaque as análises formuladas por Saes e Cytrynowicz (2001, p.37-59), ressaltando que:

O desenvolvimento comercial contribuiu para a origem dos cursos superiores de Economia, Administração e Contabilidade no país. Para estes autores, a criação da Aula de Comércio por D. João VI, em 1808, representou um marco que culminou, posteriormente, com a criação dos respectivos cursos superiores. Registraram, ainda, que para o ensino comercial identificado com a formação do contador, havia um aprendizado formal de técnicas de gestão dos negócios e que os três cursos eram um desdobramento do ensino comercial.

Bacci (2002) apresenta sobre a contabilidade:

Estudou a evolução da Contabilidade no Brasil, enfatizando a influência da legislação na profissão contábil, os esforços para o reconhecimento da profissão e para a criação dos órgãos de classe. Apontou como conseqüências da legislação sobre a profissão a padronização das demonstrações contábeis, a necessidade da fiscalização do exercício da profissão pelos órgãos de classe e a criação, já no século XX, dos cursos técnicos, profissionalizantes e superiores.

Franco (1997, p.21), define Contabilidade como:

É a ciência que estuda os fenômenos ocorridos no patrimônio das entidades, mediante o registro, a classificação, a demonstração expositiva, a análise e a interpretação desses fatos, com o fim de oferecer informações e orientação - necessárias à tomada de decisões – sobre a composição do patrimônio, suas variações e o resultado econômicas decorrente da gestão da riqueza patrimonial.

Segundo Marion (2009, p.28) A Contabilidade: “É o instrumento que fornece o máximo de informações úteis para a tomada de decisões dentro e fora da empresa. Ela é muito antiga e sempre existiu para auxiliar as pessoas a tomarem decisões”.

Diz Silva (2009, p.22) sobre a Contabilidade como Ciência Social:

A contabilidade possui objeto próprio – o Patrimônio das Entidades – e consiste em conhecimentos obtidos por metodologia racional, com as condições da generalidade, certeza e busca das causas, em nível qualitativo semelhante às demais ciências sociais. A Resolução alicerça-se na premissa de que a Contabilidade é uma ciência social com plena fundamentação epistemológica. Por consequência, todas as demais classificações – método, conjunto de procedimentos, técnica, sistema, arte, para citarmos as mais correntes – referem-se a simples facetas ou aspectos da Contabilidade, usualmente concernentes à sua aplicação prática na solução de questões concretas.

Ainda citando Silva (2009, p. 24) “Os Princípios Fundamentais de Contabilidade representam o núcleo da própria Contabilidade, na sua condição de ciência social, sendo a ela inerentes”.

Como se vê, embora a essência da atividade contábil esteja diretamente vinculada à análise e controle do patrimônio, utilizando-se, inclusive, de ferramentas baseadas em métodos quantitativos, não há como ela se desvincular do seu papel fundamental, que é o de apresentar informações estruturadas aos seus usuários.

Assim, baseado nestas informações, é que são criadas as condições necessárias para que se viabilize o processo de planejamento e de tomadas de decisões, caracterizando-se, fundamentalmente, o caráter estratégico da contabilidade.

### 3.1 Princípios Contábeis

<sup>2</sup>A Resolução CFC nº 750/93 dispõe sobre os Princípios Fundamentais de Contabilidade, elencando-os em seu artigo terceiro e conceituando-os nos seus artigos quarto ao décimo:

**Art. 4º - O Princípio da ENTIDADE** reconhece o Patrimônio como objeto da Contabilidade e afirma a autonomia patrimonial, a necessidade da diferenciação de um Patrimônio particular no universo dos patrimônios existentes, independentemente de pertencer a uma pessoa, um conjunto de pessoas, uma sociedade ou instituição de qualquer natureza ou finalidade, com ou sem fins lucrativos. Por consequência, nesta acepção, o Patrimônio não se confunde com aqueles dos seus sócios ou proprietários, no caso de sociedade ou instituição.

**Art. 5º - O Princípio da CONTINUIDADE ou não da ENTIDADE**, bem como sua vida definida ou provável, devem ser consideradas quando da classificação e avaliação das mutações patrimoniais, quantitativas e qualitativas.

Dando continuidade na demonstração das partes de cada princípio, citamos:

**Art. 6º - O Princípio da OPORTUNIDADE** refere-se, simultaneamente, à tempestividade e à integridade do registro do patrimônio e das suas mutações, determinando que este seja feito de imediato e com a extensão correta, independentemente das causas que as originaram.

**Art. 7º - O Princípio do REGISTRO PELO VALOR ORIGINAL** Os componentes do patrimônio devem ser registrados pelos valores originais das transações com o mundo exterior, expressos a valor presente na moeda

---

<sup>2</sup> Princípios Fundamentais e Normas Brasileiras de Contabilidade/Conselho Federal de Contabilidade. Brasília: CFC, 2006.

do País, que serão mantidos na avaliação das variações patrimoniais posteriores, inclusive quando configurarem agregações ou decomposições no interior da ENTIDADE.

**Art. 8º - O Princípio da ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA** Os efeitos da alteração do poder aquisitivo da moeda nacional devem ser reconhecidos nos registros contábeis através do ajustamento da expressão formal dos valores dos componentes patrimoniais..

**Art. 9º - O Princípio da COMPETÊNCIA** As receitas e as despesas devem ser incluídas na apuração do resultado do período em que ocorrerem, sempre simultaneamente quando se correlacionarem, independentemente de recebimento ou pagamento.

**Art. 10 O Princípio da PRUDÊNCIA** determina a adoção do menor valor para os componentes do ATIVO e do maior para os do PASSIVO, sempre que se apresentem alternativas igualmente válidas para a quantificação das mutações patrimoniais que alterem o patrimônio líquido.

### **3.2 Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**

Segundo Nascimento (1981, p.7), a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, é ‘o repositório dos direitos e obrigações dos empregados e empregadores, ligados por um contrato de trabalho’. Já no seu artigo 1º, é possível verificar que esta legislação tem como finalidade estatuir as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho nela previstas.

A questão do pagamento de salários, por sua vez, é tratada no artigo 464, com a seguinte disposição: ‘o pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou não, sendo esta possível, a seu rogo’.

Dessa forma, é possível verificar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que se configura como o principal ordenamento jurídico trabalhista do país, haja vista que nela estão contidas as diretrizes que regem as relações empregatícias no setor privado, estabelecendo-se os direitos e deveres, tanto do empregador como do empregado. Assim, representa, especialmente no caso da realidade brasileira, uma estrutura jurídica específica para lidar com as relações de trabalho.

### **3.3 Lei Orgânica da Seguridade Social**

Oliveira (2004, p.355) comenta que A Seguridade Social: “Compreende um conjunto de políticas e ações articuladas com o objetivo de amparar o cidadão

dos eventos decorrentes de morte doença, invalidez, idade, desemprego e incapacidade econômica”.

A Lei 8212/1991, em seu art. 1º, diz que ‘A Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social’.

<sup>3</sup>Sobre a obrigatoriedade da folha de pagamento, na referida lei citada acima, em seu artigo 32, fica disposto o seguinte:

Que a empresa é também obrigada a:

I - preparar folhas de pagamento das remunerações pagas ou creditadas a todos os segurados a seu serviço, de acordo com os padrões e normas estabelecidos pelo órgão competente da Seguridade Social;

II – lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos.

Conforme Nascimento (2007, p.564) explica que a Seguridade Social “é financiada por toda a sociedade, de forma direta ou indireta, mediante recursos dos orçamentos públicos, e pelos empregadores e trabalhadores (CF, 1988, art. 195), inclusive dos próprios aposentados”.

Ainda segundo o autor (2007, p.565), “A contribuição do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada incide sobre a folha de salários e demais rendimentos do trabalho, pagos ou creditados”.

Dessa forma, verifica-se claramente que as contribuições relacionadas à seguridade devem estar inseridas de forma clara e transparente na contabilidade das empresas, de forma que as informações relacionadas possam ser acessadas pela estrutura fiscalizadora estatal.

### **3.4 Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho**

Sussekind (2004, p. 355) apresenta a seguinte avaliação sobre Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho:

A expressão “convenção coletiva de trabalho” foi reservada ao instrumento firmado por sindicatos de trabalhadores e de empregadores, de aplicação às categorias por eles representadas. Já o “acordo coletivo de trabalho”, também referido no inciso XXVI do art. 7º da Constituição, é celebrado de um lado, por uma ou mais empresas; do lado dos trabalhadores, o sujeito do ato jurídico é sempre o sindicato que legalmente o represente. Quando a

---

<sup>3</sup> [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm), acesso em 03/09/2012.

categoria, profissional ou econômica, não estiver organizada em sindicato, este será substituído pela federação do correspondente grupo ou, na falta desta, pela confederação do respectivo ramo da economia. (§ 2º).

Zainaghi (2004, p. 31), por sua vez, analisa que:

Convenções coletivas são avenças celebradas entre dois ou mais sindicatos de empregados e empregadores, tratando de condições de trabalho, nos precisos dizeres do art. 611 da CLT. Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual, dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. Os acordos coletivos são pactuados entre uma ou mais empresas de uma categoria econômica com o sindicato dos empregados, conforme os dizeres do § 1º do art. 611 da CLT: § 1º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

Nesse sentido, convenções e acordos coletivos de trabalho nada mais são do que instrumentos de caráter normativo, firmados entre entidades sindicais ou entre estas e empresas, que estabelecem condições de trabalho aplicáveis no âmbito de representação das partes envolvidas.

### **3.5 Definições de Empregador e de Empregado**

De acordo com a CLT, art. 3º: ‘Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador; sob a dependência deste e mediante salário’.

Para Sussekind (2004, p.191), o empregador:

É a pessoa natural ou jurídica que utiliza e dirige a prestação de serviços de um ou mais trabalhadores, numa relação jurídica em que estes ficam subordinados ao seu poder de comando e dele recebem os correspondentes salários.

Segundo a CLT, art. 2º. ‘Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços’.

### 3.6 Folha de Pagamento

A folha de pagamento configura-se como um documento obrigatório, utilizado mensalmente pelas organizações para o pagamento de seus empregados. Nela devem estar contidos todos os proventos e descontos efetuados no período respectivo à prestação dos serviços.

Os eventos lançados na folha de pagamento constituem-se basicamente por proventos e descontos.

Oliveira (2002, p.58/59), tratando sobre folha de pagamento, comenta:

O uso da folha de pagamento é obrigatório para o empregador, conforme preceitua a Lei 8212/91, art. 32, inciso I, da Consolidação da Legislação Previdenciária (CLP). Ela pode ser feita à mão (manuscrita), ou por meio de processos mecânicos ou eletrônicos. Nela são registrados mensalmente todos os proventos e descontos dos empregados. Deve ficar à disposição da fiscalização, da auditoria interna e externa e estar sempre pronta para oferecer informações necessárias à continuidade da empresa.

Já Gonçalves (2000, p.11), diz o seguinte sobre folha de pagamento:

Qualquer empresa, ou seja, qualquer firma individual ou sociedade que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, estão obrigadas a preparar mensalmente folha de pagamento da remuneração paga ou creditada a todos os segurados a seu serviço.

### 3.7 Elementos da Remuneração

Martins (2007, p.211), descreve os elementos da remuneração da seguinte maneira:

- a) Habitualidade** – é o elemento preponderante para se saber se o pagamento feito pode ser considerado como salário ou remuneração. O Contrato de trabalho é um pacto de trato sucessivo, em que há continuidade na prestação de serviços e, em consequência, o pagamento habitual dos salários;
- b) Periodicidade** – a periodicidade do pagamento da remuneração irá depender de certos objetivos na lei, em certos prazos máximos que a norma legal fixa para seu pagamento. O pagamento do salário deverá ser feito após a prestação dos serviços;
- c) Quantificação** – a remuneração deverá ser quantificável. O empregado deve saber quanto ganha por mês, de acordo com certos padrões objetivos. O salário-base não pode ser pago mediante condição;
- d) Essencialidade** – a remuneração é elemento essencial da relação de emprego, pois o contrato de trabalho é oneroso, sendo de sua

essencialidade a prestação da remuneração. Não haverá a existência da relação de emprego se não houver o pagamento da remuneração;

**e) Reciprocidade** – é outro elemento da remuneração, caracterizando o caráter sinalagmático da relação de emprego, dos deveres e obrigações a que o empregado e o empregador estão sujeitos. O empregador tem de pagar salários em razão dos serviços que foram prestados pelo empregado. O empregado tem a obrigação de prestar serviços para receber os salários correspondentes.

### 3.8 Proventos

Os proventos são uns dos eventos da folha de pagamento, que tratam dos resultados demonstrados ao empregado, referentes aos serviços prestados em um determinado período de tempo.

Nesta perspectiva, é possível afirmar que tudo o que engloba o trabalho ativo ou inativo, aí incluído o salário, em suas várias formas de contrato e demais benefícios que envolvem esta contratação pode ser entendido como provento, a exemplo de: prêmios comissões, alimentação, transporte, assistência financeira habitacional, médica, educacional, recreativa, etc.

Oliveira (2006, p. 133), conceitua de forma bastante sintética provento como sendo “o resultado alcançado no desempenho de uma função”.

#### 3.8.1 Salário e Remuneração

Entende-se como salário o valor a ser recebido pelo empregado em decorrência dos serviços prestados ao empregador e a remuneração por sua vez, trata-se da soma do salário base acrescido de outros adicionais.

Reza a CLT no seu art. 457 § 1º ‘Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador’.

Conforme Vianna (2005, p.386) salário e remuneração são definidos como:

Salário é a contraprestação devida ao empregado, pela prestação de seus serviços ao empregador, em decorrência do contrato de trabalho existente entre as partes. É o valor mínimo a ser percebido pelo trabalhador pelos serviços prestados, ajustado contratualmente, também denominado “salário básico”. O salário contratual poderá ser o salário mínimo vigente, o piso

salarial da categoria profissional ou valor superior, ajustado livremente pelas partes.

Remuneração é a soma do salário contratual com outras vantagens e/ ou adicionais percebidos pelo empregado, em decorrência do exercício de suas atividades.

Gonçalves (2000, p.21) comenta sobre salário e remuneração o seguinte:

Salário, que nada mais é do que o valor pago pelo empregador, em contraprestação aos serviços executados pelas partes, também são considerados como salário os adicionais, as gratificações, as comissões, as diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

A soma de todos estes valores (que são pagos diretamente pelo empregador), mais os que o empregado venha a receber de terceiros em decorrência de seu contrato e trabalho, resulta na chamada remuneração.

Segundo Martins (2007, p.208) a remuneração é o:

Conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família. O objetivo da remuneração é que ela possa satisfazer as necessidades básicas do empregado e de sua família. Sabemos, entretanto, que, muitas vezes o salário mínimo não alcança essa finalidade, porém deveria fazê-lo, para que com ele o empregado pudesse comprar todas as coisas de que necessitasse para ter uma vida razoável juntamente com sua família.

Oliveira (2002, p.18) diz que salário: “É a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo empregado. Ele pode ser pago mensal, quinzenal, semanal ou diariamente, por peça ou por tarefa”.

Nascimento (2007, p.20) explana sobre salário:

A relatividade da noção de salário dificulta a sua definição, mas não há dúvida que salário é uma qualificação jurídica (Coutourier) importando não ó para o direito do trabalho como para o direito de previdência social e para o direito tributário.

### 3.8.2 Adicional de Horas Extras

Diz a CLT em seu artigo 59 sobre horas extras que: ‘A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em numero não excedente de 2 ( duas) , mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho’.

Zainagui (2004, p. 54/55) faz um relato sobre o adicional de horas extras:

A limitação da jornada de trabalho foi uma das conquistas dos trabalhadores mais sofrida e mais importante. Do trabalho exercido em longas jornadas durante a Revolução Industrial, chegou-se hoje a limites suportáveis pelo organismo humano. No Brasil, como de resto na maior parte dos países, a jornada de trabalho é limitada em oito horas. Todavia existem situações nas quais se faz necessária a prorrogação da jornada, para atender ao desenvolvimento do serviço.

Pode a jornada ser prorrogada por acordo entre as partes. Este acordo poderá ser o individual ou o coletivo; neste caso, mediante convenção. A CLT (art.59) prevê que essa prorrogação será de no máximo duas horas, devendo ser acrescida de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal.

Outra possibilidade de se trabalhar em jornada suplementar ocorre no caso de compensação de horas, que consiste na distribuição das horas de uma jornada por outras ou outras jornadas.

Essa prática é muito comum nas empresas que não trabalham aos sábados. Nesse caso, as quatro horas que deveriam ser cumpridas nesse dia são distribuídas durante a semana. Deve-se fazer tal pactuação por meio de acordo de compensação o que poderá ser individual ou coletivo.

Neves (1996, p. 34), ao analisar o adicional de horas extras, afirma que:

Mediante acordo, convenção ou dissídio coletivo, poderá a jornada ser acrescida de horas suplementares, não superior a 2(duas) horas diárias, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre a hora normal ( art.59 da CLT, e 7º XVI da CF/88).

Na forma supra, para o exercício da jornada suplementar é necessário o acordo ou convenção, tirando, portanto, a obrigatoriedade do empregado prestar serviço, além de sua jornada normal, por vontade exclusiva do empregador.

### 3.8.3 Adicional Noturno

Reza o art. 73 §1º da CLT sobre adicional noturno o seguinte:

Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20%(vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna:

§1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52(cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Gonçalves (2000, p.30) relata sobre adicional noturno que:

O trabalho noturno, por ser realizado num período em que o organismo está preparado para descansar, se torna mais penoso, e, por isso, recebeu uma dose extra de proteção por parte do legislador. Considera-se noturno, para este efeito o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos, e, deve ser remunerada com acréscimo de no mínimo 20% sobre a hora diurna.

### 3.8.4 Adicional de Insalubridade

De acordo com Costa e Augusto (1997, p.19) sobre o adicional de insalubridade:

São ditas insalubres as atividades ou operações cuja natureza, condições ou métodos de trabalho exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos padrões de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade, assim como do tempo em que o agente fica exposto aos seus efeitos.

São três os graus de insalubridade:

Máximo (adicional de 40%);

Médio (adicional de 20%);

Mínimo (adicional de 10%).

Oliveira (2006, p.138) relata sobre adicional de insalubridade:

São consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condição ou método de trabalho, exponham os empregados à agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos CLT art. 189.

Segundo Nascimento (2007, p.358) adicional de insalubridade é:

a) Devido ao empregado que presta serviço em ambiente considerado insalubre e é de 10%, 20% ou 40%, conforme o grau de insalubridade, mínimo, medido e máximo, de acordo com o art. 192 da CLT, com a nova redação decorrente da Lei n.6.514, de1977;b) integra a remuneração-base do empregado para todos os fins;c)depende de perícia técnica comprovando a insalubridade do trabalho;d) cessada a insalubridade mediante comprovação técnica, cessa o seu pagamento.

### 3.8.5 Adicional de Periculosidade

Para Gonçales (1993, p.98): “O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30%(trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa”.

Oliveira (2002, p.24) comenta sobre adicional de periculosidade:

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente como inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado.

De acordo com Nascimento (2007, p.358) adicional de periculosidade é:

a) Devido ao empregado que presta serviço em contato permanente com explosivos ou inflamáveis em condições de risco acentuado (art. 193 da CLT); b) pressupõe as atividades enumeradas em Portaria do Ministério do Trabalho; c) é de 30% sobre o salário contratual e integra a remuneração do empregado, salvo para fins de gratificações, prêmios e participação nos lucros. O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico, e não sobre este, acrescido de outros adicionais.

### 3.8.6 Adicional de Transferência

Conforme Martins (2006, p.239), explica o adicional de transferência:

O adicional de transferência é devido ao empregado quando for transferido provisoriamente para outro local, desde que importe mudança de sua residência (art. 469, § 3º da CLT). Não é devido nas transferências definitivas. O percentual é de 25% sobre o salário. Perdura o adicional de transferência enquanto existir o fato gerador, que é a transferência provisória (§ 3º do art. 469 da CLT). Não se incorpora ao salário. Se a transferência for definitiva, o adicional deixa de ser pago ou então é indevido.

Nascimento (2007, p.359) diz que adicional de transferência: É devido ao empregado transferido pelo empregador para outra localidade e o seu valor é de 25% do salário contratual (art. 469, §3º, da CLT) é indevido nas transferências definitivas.

### 3.8.7 Triênio

Como o próprio termo já indica, triênio nada mais é do que um adicional a que o trabalhador tem direito a cada três anos que completa o seu contrato de trabalho, embora não se deva esquecer de ressaltar que este benefício precisa estar previsto em uma convenção coletiva para ser assegurado a todos os funcionários de uma determinada categoria, nos termos do artigo 611 da CLT.

<sup>4</sup>Conforme a Convenção Coletiva do Comércio de Sergipe 2011/2012 (p.03) em sua Cláusula Nona, sobre triênio:

Ao empregado que completar 03 (três) anos de trabalho na mesma empresa, será pago 7%(sete por cento) do salário mínimo a título do triênio,

---

<sup>4</sup> Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012 Numero de Registro no Ministério do Trabalho e Emprego: SE 000168/2011 em 11/10/2011.

sendo esta vantagem limitada ao máximo de 06 (seis), mesmo que o empregado conte com mais de 18 (dezoito) anos de efetivo serviço para idêntico empregador, reajustado com base com base na política salarial;

### 3.8.8 Adicional de Produtividade

Na mesma perspectiva adotada em relação ao item anterior, verifica-se que o adicional de produtividade, para estar assegurado ao trabalhador, necessariamente deve estar previsto em uma convenção coletiva, também obedecendo às condições previstas no artigo 611 da CLT.

<sup>5</sup>Consta na Convenção Coletiva de Trabalho de Sergipe 2011/2012(p.04) em sua Cláusula Décima, a respeito do Adicional de Produtividade: “Os empregados que perceberem acima do Piso Salarial perceberão uma taxa de produtividade mensal no percentual de 6% (seis por cento), que incidirá sobre os seus salários”.

### 3.8.9 Comissões

Martins (2006, p.243), descreve sobre comissões:

A comissão integra o salário (§ 1º do art. 457 da CLT). É uma modalidade de salário normalmente estipulada para os empregados no comércio, porém os representantes comerciais também podem perceber pagamento à base de comissão, assim como os bancários, pela venda de papéis do banco. Não se confunde comissão com percentagem, pois, caso contrário, o legislador ordinário não as utilizaria em separado (§ 2º do art. 142, § 1º do art. 457 e art. 466 da CLT). Comissão é gênero. Percentagem é espécie de comissão. As comissões se referem a um valor determinado, como R\$ 10,00 por unidade vendida, e as percentagens, como o próprio nome indica, seriam um percentual sobre as vendas (exemplo: 5% sobre as vendas), não tendo um valor determinado em numerário.

Nascimento (2007, p.359), faz um relato sobre comissões:

É frequente, nos empregos do comércio, a retribuição com base em percentuais sobre os negócios que o vendedor efetua, ou seja, o salário por comissão. Para Orlando Gomes, é uma feição especial da remuneração por unidade de obra. Segundo Sussekind, constitui modalidade de retribuição condicionada ao serviço realizado pelo trabalhador. Catharino entende que o salário por comissão reentra no conceito amplo de percentagens. Não se duvida, em qualquer caso, trata-se de típica prestação salarial.

---

<sup>5</sup> Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012 Numero de Registro no Ministério do Trabalho e Emprego: SE 000168/2011 em 11/10/2011.

Em nosso direito, a comissão: a) é admitida como forma exclusiva ou não de retribuição; b) não se confunde com a percentagem, nem com a participação nos lucros; c) é irredutível; d) a aceitação da venda pela empresa representa o momento de aquisição do direito; e) nenhuma implicação resultará da cessação da relação de emprego quanto às comissões já consumadas, e a inexecução do negócio, salvo a insolvência do cliente, não deve prejudicar o vendedor.

### 3.8.10 Descanso Semanal Remunerado

Augusto e Costa (1997, p.28), explanam sobre descanso semanal remunerado:

Faz jus ao recebimento do repouso semanal remunerado o empregado que cumpre integralmente o horário de trabalho sem faltas ou atraso ou que não sofra suspensão disciplinar.

Este repouso semanal remunerado deverá ser de vinte e quatro horas, não sendo obrigatório cair no domingo.

Zainaghi (2004, p.64), cita a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949 referente a descanso semanal remunerado, a qual apresenta, em seu artigo 1º, o seguinte teor: ‘todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferentemente aos domingos, e nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local’.

Neves (1996, p.28), descreve sobre descanso semanal remunerado:

No caso dos comissionistas, que normalmente o pagamento é feito por mês, pra se encontrar e repouso no final do mês, multiplica-se o valor das comissões pelos domingos e feriados e divide-se pelos úteis ou de efetivo serviço no respectivo mês. Súmula 27 do TST- “É devido à remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que pracista.

### 3.8.11 Gratificações

Em termos gerais, é possível entender gratificação, baseando-se no direito do trabalho brasileiro, como qualquer pagamento que pode ser feito em um mês, semestre ou ano pelo empregador ao empregado como maneira de incentivá-lo.

Pinto (2003, p.349) conceitua e comenta o seguinte sobre gratificação:

A gratificação, a nosso ver, é a forma de maior variedade e extensão no campo da retribuição do empregado. No contrato individual de emprego a gratificação pode caracterizar-se como fruto de ajuste expresso ou tácito.

Sendo expresse, sua natureza originária é indubitavelmente salarial. Essa, a configuração dada pelo art.457, § 1º, da CLT, ao dispor que, nessas condições, ela integra o salário. É possível notar mesmo que a expressão do legislador (gratificação ajustada) soa como um imenso paradoxo pela dificuldade de convivência do substantivo e do adjetivo nela reunidos. Essa denominação legal, então, é um simples diversionismo jurídico.

Já o ajuste tácito da gratificação equivale a um processo de mutação de sua natureza, iniciado na gênese liberal, que se desvia pela repetição do pagamento, sob a ação da força atrativa do salário, para fazê-la passar à natureza de remuneração e, em ultimo estágio, a incorporá-la no núcleo salarial.

Já segundo Sussekind (2004, p. 424), as gratificações podem ser analisadas da seguinte forma:

Originariamente, as gratificações constituíam recompensas ou prêmios que o patrão concedia arbitrariamente aos seus empregados. Com a evolução do Direito do Trabalho, como escrevemos alhures, “ampliou-se consideravelmente o conceito de salário, estabelecendo-se a tendência, de sentido universal, de integrar no complexo salarial todas as parcelas que o empregado perceber do empregador na execução do contrato de trabalho, desde que expressa ou tacitamente ajustadas. E, em conseqüência, as gratificações contratadas passaram a ser conceituadas como salário, quer pela doutrina, quer pela jurisprudência de inúmeros países. Mas, já aí, a gratificação não possui aquele caráter de doação pura; se ajustada, é salário e não prêmio”. Toda dificuldade atinente à conceituação de determinada gratificação como salário consiste, portanto, na aferição, em cada caso, da existência ou não de um contrato pelo qual a empresa obrigue-se a concedê-la em determinadas épocas e condições. Se existe essa obrigação, a gratificação é salário; caso contrário representará uma liberalidade do empregador.

### 3.8.12 Ajuda de Custo

Segundo Oliveira (2002, p. 95) ajuda de custo “É paga de uma vez para o empregado atender a certas despesas, sobretudo de transferência, sempre de caráter indenizatório, nunca salarial, mesmo ultrapassando os 50% do salário, pois esse limite só diz respeito às diárias para viagem.”

De acordo com Martins (2006, p.241) sobre ajuda de custo:

A ajuda de custo tem origem no Direito Administrativo. É a importância paga ao funcionário pelos cofres públicos visando a cobrir as despesas de sua transferência para outra localidade. Verifica-se do conceito que a natureza do pagamento dessa verba é indenizatória, de compensar as despesas havidas pelo funcionário em razão de sua mudança de um local para outro e as despesas de viagem. Era o que se observava no Código de Contabilidade Pública (arts. 364 ss.) e no antigo Estatuto dos Funcionários Públicos (art. 137). O art. 53 da Lei nº 8.112/90, que trata do regime único dos servidores civis da União, esclarece que a ajuda de custo destina-se a

compensar as despesas de instalação do servidor que é transferido com mudança de domicílio em caráter permanente. O § 1º do mesmo artigo mostra que a ajuda de custo serve para pagar as despesas de transportes do servidor e de sua família, inclusive de bagagem e pessoais. O art. 54 declara que a ajuda de custo é calculada sobre a remuneração do servidor, sendo devida mesmo quando há a nomeação em cargo em comissão, porém decorrente de mudança de domicílio (art.56).

Reza o art. 457, § 2º, da CLT: 'Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado'.

### 3.8.13 Adicional de quebra de caixa

<sup>6</sup>Quebra de caixa pode ser entendida como a verba destinada a cobrir os riscos assumidos pelo empregado que lida com manuseio constante de numerário. Não há, na legislação, obrigatoriedade de pagamento do Adicional de Quebra de Caixa. Porém, é comum que os Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho fixem tal obrigatoriedade, em relação àqueles empregados sujeitos ao risco de erros de contagem ou enganos relativos à transações de valores monetários.

<sup>7</sup>Reza na Convenção Coletiva de Trabalho de Sergipe 2011/2012(p.03), em sua Cláusula Oitava sobre quebra de caixa:

Todos empregados exercentes da função de Caixa e seus substitutos farão jus mensalmente, a uma gratificação mínima de 6% (seis por cento) do salário mínimo, a título de "Quebra de Caixa", a qual deverá ser reajustada de acordo com a Política Salarial em vigor, ou outra que a venha substituir.

<sup>8</sup>Deve-se registrar, ainda, que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu o Precedente Normativo nº 103, o qual dispõe que sobre este tema, da seguinte maneira: 'Gratificação de caixa (positivo) - Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 10% sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

---

<sup>6</sup> [http://www.comerciosdeimperatriz.com.br/leistrabalhista/quebra\\_de\\_caixa.htm](http://www.comerciosdeimperatriz.com.br/leistrabalhista/quebra_de_caixa.htm), acesso em 27/09/2012

<sup>7</sup> Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012 Numero de Registro no Ministério do Trabalho e Emprego: SE 000168/2011 em 11/10/2011..

<sup>8</sup> <http://www.tst.jus.br/en/precedentes-normativos>, acesso em 27/09/2012.

### 3.8.14 Salário família

<sup>9</sup>De acordo com o Decreto Federal 3.265, de 29 de novembro de 1999, publicado em 30 de novembro de 1999, os requisitos para o pagamento do salário-família são os seguintes:

O pagamento do salário-família será devido a partir da data da apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado, estando condicionada à apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória, até seis anos de idade, e de comprovação semestral de frequência à escola do filho ou equiparado, a partir dos sete anos de idade. (Art. 84)'.  
Neste mesmo decreto consta que se o servidor não apresentar a documentação exigida, o pagamento do salário-família será imediatamente suspenso.

De acordo com Oliveira (2010, p.736) sobre salário família:

O salário-família é uma importância paga mensalmente pela empresa, junto com o salário do empregado que tem mensal de valor até R\$ 531,12 (quinhentos e trinta um reais e doze centavos) e superior a R\$ 531,12 (quinhentos e trinta e um reais e doze centavos) até e igual ou inferior a R\$ 798,30 (setecentos e noventa e oito reais e trinta centavos), efetivando-se a subtração quando do recolhimento das contribuições no Campo 6 da Guia da Previdência Social (GPS).

É devido ao segurado empregado, exceto o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, para cada menor de 14 anos ou inválido.

Equiparam-se a filhos para fins de recebimento do salário família, mediante declaração escrita do segurado: o enteado; o menor que, por determinação judicial, esteja sob sua guarda; e o menor que esteja sob sua tutela e não possua condições suficientes para o próprio sustento e educação.

O pagamento do salário família será devido a partir da data da apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado estando condicionado à apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória, até seis anos de idade, e de comprovação semestral de frequência à escola do filho ou equiparado, a partir dos sete anos de idade.

Se o segurado não apresentar o atestado de vacinação obrigatória e a comprovação de frequência escolar do filho ou equiparado, nas datas definidas pelo Instituto Nacional do Seguro Social, o benefício do salário família será suspenso, até que a documentação seja apresentada.

<sup>10</sup>De acordo com a Portaria Interministerial nº 02, de 06 de janeiro de 2012, o valor do salário-família será de R\$ 31,22, por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para quem ganhar até R\$ 608,80.

<sup>9</sup> <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1999/3265.htm>-acesso em 27/09/2012.

<sup>10</sup> <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=25>. acesso em 20/09/2012.

Para o trabalhador que receber de R\$ 608,81 até R\$ 915,05, o valor do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 22,00.

### 3.8.15 Salário Maternidade

De acordo com as normas estabelecidas pelo Governo Federal, através do Ministério da Previdência Social, salário-maternidade é o benefício a que têm direito as seguradas, sejam elas empregadas, empregadas domésticas, contribuinte individuais e facultativas, por ocasião do parto, da adoção ou da guarda judicial para fins de adoção. A Previdência Social não exige carência para conceder esse benefício.

Martins (2006, p.261) sobre salário maternidade, esclarece:

O salário maternidade era devido à empregada no período de 84 dias, 28 dias antes (quatro semanas) e 56 dias depois do parto(oito semanas), totalizando os 84 dias.

A Constituição de 1988 determinou que a gestante terá 120 dias de repouso sem prejuízo do emprego e do salário (art. 7º, XVIII). O art. 71 da Lei nº 8.213/91 especificou que a segurada tem direito à licença de 28 dias antes e 92 dias depois do parto, totalizando os 120 dias (aproximadamente, 17 semanas).

## 3.9 Descontos

<sup>11</sup>De acordo com o artigo 462 da CLT, 'ao empregador é proibido efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, dispositivos de lei ou contrato coletivo'. Além disso, como se pode observar a seguir, essa mesma legislação traz outras elucidações a respeito dos descontos:

**§ 1º** - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

**§ 2º** - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações in natura exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

**§ 3º** - Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefícios dos empregados.

---

<sup>11</sup> [http://www.dataprev.gov.br/servicos/salmat/salmat\\_def.htm](http://www.dataprev.gov.br/servicos/salmat/salmat_def.htm). acesso em 21/09/2012.

### 3.9.1 INSS

Segundo Oliveira (2010, p.53) sobre o desconto do INSS:

A contribuição de cada segurado empregado, filiado ao Instituto Nacional do Seguro Social, inclusive o doméstico e o avulso, é de 8%, 9% e 11%, de acordo com o salário de contribuição determinado pela previdência social.

O INSS incide sobre o salário mais horas extras, adicional de insalubridade, periculosidade, adicional noturno, diárias para viagem acima de 50% do salário percebido, 13º salário e outros valores admitidos em lei pela previdência social. Esse valor é descontado na folha de pagamento.

Há um limite máximo para o desconto do INSS. Quando o empregado ganhar um valor superior ao limite máximo (teto), só se poderá descontar-lhe do salário o limite estabelecido.

O regulamento da Previdência Social, que teve sua aprovação pelo Decreto 3.048/99, determina por sua vez em seu art. 198 o seguinte:

A contribuição do segurado empregado, inclusive o doméstico, e do trabalhador avulso é calculada mediante a aplicação da correspondente alíquota, de forma não cumulativa, sobre o salário-de-contribuição mensal, observando o disposto no art. 124, de acordo com a seguinte tabela.

**Tabela 1 - Contribuição dos segurados empregados, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2012.**

<b>Salário-de-Contribuição (R\$)</b>	<b>Alíquota para fins de Recolhimento ao INSS (%)</b>
Até 1.174,86	8,00
de 1.174,87 a 1.958,10	9,00
de 1.958, 11 a 3.916, 29	11,00

Fonte: Portaria Interministerial MPS/MF n. 02, de 06 de janeiro de 2012.

Torna-se importante frisar a questão das contribuições dos empregados que também constará na apresentação dos encargos sociais sobre a folha de pagamento, objeto de estudo ao longo deste trabalho, pois as empresas fazem o respectivo desconto no salário dos empregados, e efetuam o recolhimento em GPS, campo 06.

### 3.9.2 Imposto de Renda Retido na Fonte

Oliveira (2010, p.58) esclarece sobre Imposto de Renda Retido na Fonte:

A tributação do imposto de renda sobre os rendimentos do trabalho assalariado pago incide sobre: salários, ordenados, soldos, soldadas, subsídios, honorários, adicionais, vantagens, extraordinários, suplementação, abonos, bonificações, gorjetas, gratificações, 13º salário, participações, percentagens, prêmios, cotas-partes em multas ou receitas, comissões, corretagens, vantagens por transferência de local de trabalho, verbas de representações e outros rendimentos admitidos em lei pela Receita Federal.

<sup>12</sup> No cálculo do Imposto de Renda incidente na fonte, sobre rendimentos pagos a pessoas físicas durante o ano-calendário de 2012, aplica-se a tabela mensal a seguir reproduzida (Lei nº 11.482/2007, art. 1º, inc. VI, alterada pela Lei nº 12.469/2011, art. 1º, e instrução Normativa RFB nº 1.142/2011):

**Tabela 2 – Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)**

<b>Base de Cálculo (R\$)</b>	<b>Alíquota (%)</b>	<b>Parcela a deduzir do imposto R\$</b>
Até 1.637,11	-	-
De 1.637,12 a 2.453,50	7,5	122,78
De 2.453,51 até 3.271,38	15,0	306,80
De 3.271,39 até 4.087,65	22,5	552,15
Acima de 4.087,65	27,5	756,53
Dedução por dependente: R\$ 164,56		

<sup>13</sup>A Instrução Normativa da Secretaria da Receita Federal nº 15 de 6 de fevereiro de 2001, dispõe em seu artigo nº 15 sobre base de cálculo do Imposto do imposto retido na fonte o seguinte:

A base de cálculo sujeita à incidência mensal do imposto de renda na fonte é determinada mediante a dedução das seguintes parcelas do rendimento tributável:

I- as importâncias pagas em dinheiro a título de pensão alimentícia em face das normas do direito de família, quando em cumprimento de decisão judicial ou acordo homologado judicialmente, inclusive a prestação de alimentos provisórios;

II- a quantia equivalente a R\$ 164,56 (cento e sessenta e quatro reais e cinquenta e seis centavos) por dependente;

III- as contribuições para a Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

IV- as contribuições para as entidades de previdência privada domiciliadas no Brasil e as contribuições para os FAPI, cujo ônus tenha sido do contribuinte, destinadas a custear benefícios complementares assemelhados aos da Previdência Social, no caso de trabalhador com vínculo empregatício ou de administradores;

<sup>12</sup> Boletim IOB – Manual de Procedimentos – jan/2012 – Fascículo 01

<sup>13</sup> <http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/ins/2001/in0152001.htm>, acesso em 21/09/2012.

V- o valor de até R\$ 1.637,11 (hum mil seiscentos e trinta sete reais e onze centavos) correspondente à parcela isenta dos rendimentos provenientes de aposentadoria e pensão, transferência para a reserva remunerada ou reforma pagos pela Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, por qualquer pessoa jurídica de direito público interno, ou por entidade de previdência privada, a partir do mês em que o contribuinte completar sessenta e cinco anos de idade.

Parágrafo único: Quando a fonte pagadora não for responsável pelo desconto das contribuições para as entidades de previdência privada e para os Fapi, os valores pagos a esse título poderão ser considerados para fins de dedução da base de cálculo sujeita ao imposto mensal, desde que haja anuência da empresa e que o beneficiário lhe forneça o original do comprovante de pagamento”.

§ 2.º O acréscimo de remuneração resultante do disposto nos incisos II e III do Art. 17 da Lei n.º 9.311, de 24 de outubro de 1996, não integra a base de cálculo do imposto de renda da pessoa física, sendo considerado rendimento não-tributável.

### 3.9.3 Contribuição Sindical

<sup>14</sup>A denominada CS é prevista constitucionalmente, conforme se depreende do caput do art. 149 da CF, que prevê que compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas.

O valor da contribuição corresponde à remuneração de um dia de trabalho, qualquer que seja a forma de pagamento.

Considera-se um dia de trabalho o equivalente a:

a) Uma jornada normal de trabalho, no caso de pagamento por hora, dia, semana, quinzena ou mês;

b) 1/30 da quantia percebida no mês anterior, em caso de remuneração paga por tarefa, empreitada, comissão e modalidades semelhantes (CLT, art.. 582, § 1º, “a” e “b”).

Dos salários de março desconta-se a contribuição sindical devida anualmente por empregados aos respectivos sindicatos de classe, quer sejam associados ou não.

O art. 545 da CLT estabelece sobre contribuição sindical o seguinte:

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por estes notificados, salvo

---

<sup>14</sup> Boletim IOB – Manual de Procedimentos – Mar/2012 – Fascículo 10.

quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

### 3.9.4 Vale-Transporte

Neves (1996, p. 85) comenta sobre vale- transporte :

Foi instituído pela Lei 7.418/85 e regulamentado pelo Decreto 95.247 de 17-11/1987. Trata-se de um benefício fornecido, antecipadamente pela empresa, para o deslocamento do trabalhador da residência-trabalho e vice-versa.

O vale-transporte, concedido na forma da lei, não se constitui em salário, não sendo, portanto, tributável sob qualquer aspecto.

O valor do vale-transporte será rateado da seguinte forma:

- a) Trabalhador- 6% do seu salário base;
- b) Empregador- O que exceder aos 6% do salário base do empregado.

Portanto, a base de cálculo é o salário base, excluído qualquer adicional.

Deve ser observado ainda que, no caso de o valor dos vales fornecidos não atingir 6% do salário do empregado, deve a empresa, tendo adiantado os vales, descontar só até o limite do custo dos vales.

Oliveira (2010, p.83) sobre vale-transporte, reproduz na íntegra o Decreto nº 95.247, de 17/11/1987 do qual faremos citação o que reza o art. 9º:

O vale transporte será custeado:

I- pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;

II- pelo empregador no que exceder a parcela referida no item anterior.

Parágrafo único. A concessão do vale-transporte autorizará o empregador a descontar mensalmente do beneficiário que exercer o respectivo direito, o valor da parcela que trata o item I deste artigo.

É disposto ainda no decreto citado acima em ser art. 12, item II, que a base de cálculo para o desconto de 6% (seis por cento) referente ao vale transporte dos empregados que não percebem salário básico é:

II- o montante percebido no período, para os trabalhadores remunerados por tarefa ou serviço feito ou quando se tratar de remuneração constituída exclusivamente de comissões, percentagens, gratificações, gorjetas ou equivalente.

É importante registrar, ainda, que o empregador não é obrigado a fornecer o vale-transporte aos seus empregados quando viabiliza, seja por conta própria ou através de serviços contratados de terceiros, desde que em veículos que se adequem ao transporte coletivo, o deslocamento entre a residência e o trabalho, e o seu devido retorno.

### 3.9.5 Faltas e Atrasos

Faltas correspondem, de acordo com a CLT, naturalmente, àqueles dias nos quais o empregado não compareceu ao serviço, sem justificativa. Todavia nessa mesma legislação em seu art. 473 fica previsto o seguinte:

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III por 1 (um) dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

Obs.:O parágrafo 1.º do Art. 10 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal dispõe ser de 5 (cinco) dias o prazo da licença paternidade, até que seja disciplina o disposto no inciso XIX do Art. 7.º da Constituição Federal.

IV por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do Art. 65 da Lei n.º 4.375, de 17 de agosto de 1964.

VII nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

Deve-se destacar que o artigo 131 da CLT considera, ainda, além dos casos previstos no artigo 473, como falta ao serviço a ausência do empregado nas seguintes possibilidades:

II durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;

III por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133;

IV justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

V durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e

VI nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133.

Outra situação específica em que não se configura o atraso, e com isso não havendo a possibilidade do desconto, ocorre nas variações de horários no

registro ponto que não ultrapassem os 5 (cinco) minutos, com limite de 10 (dez) por dia.

### 3.9.6 Adiantamento Salarial

Esclarece Vianna (1998, p.214) “A legislação trabalhista autoriza o desconto no salário do empregado apenas quando resultante de adiantamentos, dispositivo de lei ou de contrato coletivo”

<sup>15</sup>Estar previsto na Convenção Coletiva de Trabalho de Sergipe 2011/2012(p.02) em sua Cláusula Vigésima Oitava sobre o adiantamento salarial o seguinte: “os empregadores se obrigam a efetuar o pagamento do correspondente a 40%(quarenta por cento) do salário, até no máximo o dia 15 (quinze) de cada mês, a título de adiantamento salarial”.

## 3.10 Encargos Sociais

As empresas são obrigadas a recolher para os cofres do governo os encargos sociais sobre a folha de pagamento. Dentre os encargos sociais temos a contribuição para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

### 3.10.1 INSS

<sup>16</sup>Conforme a Lei 8.212/91 da Legislação Previdenciária, a empresa é obrigada a contribuir para a Previdência Social, através do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), com recursos próprios, da seguinte forma:

- 20% (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhes prestam serviços.

- 1% (risco leve), 2% (risco médio) ou 3% (risco grave) incidente sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhes prestam serviços, para o financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho.

Nota 2: o enquadramento nos correspondentes graus de risco é de responsabilidade da empresa, que deverá fazê-lo mensalmente, com base na atividade econômica preponderante, observando a Relação de

---

<sup>15</sup> Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012 Numero de Registro no Ministério do Trabalho e Emprego: SE 000168/2011 em 11/10/2011.

<sup>16</sup> <http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/formascontrib.htm> - acesso em 19/09/2012.

Atividades Preponderantes e Correspondentes Graus de Risco contida no Anexo V do Decreto 3.048, de 1999.

- 20% (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais que lhes prestam serviços, para fatos geradores ocorridos a partir de 1º de março de 2000.

- 15% (quinze por cento) sobre o valor bruto da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços, relativamente aos serviços que lhes são prestados por cooperados por intermédio de cooperativas de trabalho, para fatos geradores ocorridos a partir de 1º de março de 2000.

- Alíquotas variáveis, a depender da atividade da empresa, para outras entidades e fundos (terceiros), incidentes sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhes prestam serviços.

Nota 3: a empresa ou equiparado sujeita-se também ao recolhimento de contribuições a terceiros (entidades e fundos), incidentes sobre o total de remuneração de empregados e trabalhadores avulsos a seu serviço, de acordo com o enquadramento de sua atividade no FPAS e as alíquotas constantes do Anexo III da Instrução Normativa MPS/SRP n. 03, de 2005.

Esclarece Lemes (2011, p. 64) que: “As contribuições apuradas sobre a folha de pagamento, sejam devidas pelos segurados ou por seus contratantes, são calculadas sobre o Salário de Contribuição”.

Diante disso se faz necessário o conhecimento sobre o conceito de salário de contribuição determinado na Lei 8.212/91 em seu art. 28 conforme descrito abaixo:

### 3.10.1.1 Salário-de-Contribuição

<sup>17</sup>A Lei 8.212, que instituiu o atual Plano de Custeio da Previdência Social, ensina, em seu art. 28:

Entende-se por salário-de-contribuição:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo a disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa observada os limites mínimo e máximo.

### 3.10.1.2 Contribuição Destinada ao Financiamento dos Riscos Ambientais do Trabalho- RAT

<sup>17</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm)-acesso em 19/09/2012

<sup>18</sup>Representa a contribuição da empresa, prevista no inciso II do artigo 22 da Lei 8212/91, e consiste em percentual que mede o risco da atividade econômica, com base no qual é cobrada a contribuição para financiar os benefícios previdenciários decorrentes do grau de incidência de incapacidade laborativa (GIL-RAT). A alíquota de contribuição para o RAT será de 1% se a atividade é de risco mínimo; 2% se de risco médio e de 3% se de risco grave, incidentes sobre o total da remuneração paga, devida ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos. Havendo exposição do trabalhador a agentes nocivos que permitam a concessão de aposentadoria especial, há acréscimo das alíquotas na forma da legislação em vigor. Inicialmente esta contribuição era denominada-se de SAT – Seguro de Acidente de Trabalho e através da Lei nº 9.528, de 10/12/1997 passou a ser denominada de RAT – Riscos Ambientais do Trabalho.

### 3.10.1.3 Fator Acidentário de Prevenção – FAP

<sup>19</sup>É o Fator Acidentário de Prevenção que afere o desempenho da empresa, dentro da respectiva atividade econômica, relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos num determinado período. O FAP consiste num multiplicador variável num intervalo contínuo de cinco décimos (0,5000) a dois inteiros (2,0000), aplicado com quatro casas decimais sobre a alíquota RAT.

A Lei nº 10.666/2003 que institui o FAP somente foi regulamentada pelo Decreto nº 6.042, de 2007. O FAP está normatizado no Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto 3.048/1999, atualizado pelo Decreto 6.957/2009. Estar disposto no art. 202 do referido decreto o seguinte:

As alíquotas constantes nos incisos I a III do art. 202 serão reduzidas em até cinquenta por cento ou aumentadas em até cem por cento, em razão do desempenho da empresa em relação à sua respectiva atividade, aferido pelo Fator Acidentário de Prevenção – FAP.

§ 1º - O FAP consiste num multiplicador variável num intervalo contínuo de cinco décimos (0,5000) a dois inteiros (2,0000), aplicado com quatro casas decimais, considerado critério de arredondamento na quarta casa decimal, a ser aplicado à respectiva alíquota.

§ 2º - Para fins da redução ou majoração a que se refere o **caput**, proceder-se-á à discriminação do desempenho da empresa, dentro da

---

<sup>18</sup> [http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/Fap.htm#O que é RAT \(Riscos Ambientais do Trabalho\)](http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/Fap.htm#O%20que%20%C3%A9%20RAT%20(Riscos%20Ambientais%20do%20Trabalho)) -acesso em 26/09/2012

<sup>19</sup> [http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/Fap.htm#O que é RAT \(Riscos Ambientais do Trabalho\)](http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/Fap.htm#O%20que%20%C3%A9%20RAT%20(Riscos%20Ambientais%20do%20Trabalho))-acesso em 26/09/2012

respectiva atividade econômica, a partir da criação de um índice composto pelos índices de gravidade, de frequência e de custo que pondera os respectivos percentuais com pesos de cinquenta por cento, de trinta cinco por cento e de quinze por cento, respectivamente’.

#### 3.10.1.4 Contribuições de Terceiros

<sup>20</sup>São consideradas “terceiros” as entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical, criadas por lei e mantidas por meio de contribuições compulsoriamente cobradas dos empregadores sobre a folha de pagamento.

Castro (2011, p.315) relata em sua obra sobre este assunto:

As contribuições a terceiros são exações destinadas a entidades e fundos, que, por força de legislação ou convênio, a SRP do Ministério da Previdência Social se incumbem de arrecadar e repassar (essa atribuição foi repassada à Secretaria da Receita Federal do Brasil pela Lei n. 11.457, de 16.3.2007). Estão sujeitas aos mesmos prazos, condições, sanções e privilégios das contribuições previdenciárias, inclusive no que se refere à cobrança judicial.

As contribuições a terceiros incidentes sobre a remuneração paga, devida ou creditada a segurados empregados e trabalhadores avulsos são destinadas às seguintes entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculada ao sistema sindical:

- FNDE – Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação;
- INCRA – Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária;
- SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial;
- SESI – Serviço Social da Indústria;
- SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial;
- SESC – Serviço Social do Comércio;
- SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas;
- DPC – Diretoria de Portos e Costas;
- Fundo Ferroviário;
- SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural;
- SEST – Serviço Social do Transporte;
- SENAT – Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte;

Ainda Citando Castro (2011, p.316) que esclarece:

O prazo para recolhimento acompanha o mesmo previsto para o recolhimento das demais contribuições a cargo da empresa: é o dia 20 do mês subsequente ao da competência, prorrogando-se para o primeiro dia útil seguinte, se o vencimento cair em dia em que não haja expediente bancário.

Eduardo (2011, p. 81) informa sobre as contribuições de terceiros: “De modo geral, a alíquota aplicada chega a 5,8%, mas isso depende do ramo de atuação da empresa”.

<sup>20</sup> Boletim IOB – Manual de Procedimentos – Nov/2010 – Fascículo 47.

### 3.10.2. FGTS

Martins (2006, p.430, 431) sobre FGTS escreve o seguinte:

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado pela Lei nº 5.107, de 13-9-66, tendo sido alterado Decreto-lei nº 20, de 14-9-66. Foi regulamentado pelo Decreto nº 59.820, de 20-12-66.

A Constituição de 1988 disciplinou o FGTS no inciso III do art. 7º, assegurando, assim, um direito do trabalhador. Desapareceu o sistema alternativo que vigorava até então: de estabilidade ou FGTS.

Surgiu a Lei nº 7.839, de 12-10-89, que teve vida efêmera, pois durou poucos meses. Essa Lei foi regulamentada pelo Decreto nº 98.813, de 10-1-90. A Lei nº 7.839 dava as regras gerais sobre o tema, especificando o assunto após a Constituição de 1988. A Lei nº 8.036, de 11-5-90, versou sobre o FGTS, revogando expressamente a Lei nº 7.839(art.32). Foi regulamentada pelo Decreto nº 99.684, de 8-11-90. Essas são as atuais disposições sobre o FGTS.

O FGTS é um depósito bancário destinado a formar uma poupança para o trabalhador, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas na lei, principalmente quando é dispensado sem justa causa. Outrossim, servem os depósitos como forma de financiamento para aquisição de moradia pelo Sistema Financeiro de Habitação.

Com a Constituição de 1988 (art. 7º, III) desaparece o sistema de opção do FGTS, passando este a ser um direito do trabalhador.

São contribuintes do FGTS o empregador, seja pessoa física ou jurídica, de direito privado ou de direito público, da administração direta, indireta ou fundacional de qualquer dos poderes da União, dos Estados-membros, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores regidos pela CLT a seu serviço.

O FGTS incidirá sobre a remuneração paga ao empregado, como os salários, as gorjetas, as comissões, as percentagens, as gratificações, as diárias que excederem 50% do salário e os abonos. O FGTS não incidirá sobre as ajudas de custo, pois elas não se integram ao salário (§ 2º do art. 457 da CLT). Incidirá também o FGTS sobre as parcelas in natura pagas ao empregado com habitualidade, como habitação, alimentação etc., porém haverá necessidade de se apurar o valor da utilidade.

A alíquota do FGTS é de 8%.

Os contratos de aprendizagem terão a alíquota de 2% (§ 7º do art. 15 da Lei nº 8.036).

Com a edição da Lei nº 8.036/90 o prazo para pagamento passou a ser o dia 7 do mês subsequente ao vencido. Não se fala, portanto, em 7º dia útil do mês, mas no dia 7 (art. 15 da Lei nº 8.036/90).

Zainaghi (2007, p.77) sobre FGTS comenta:

O FGTS obtém seus recursos financeiros através de contribuições por parte dos empregadores, incidindo sobre a remuneração mensal de cada empregado, no importe de 8% aplicáveis aos salários deste, excluindo-se as parcelas sem cunho salarial, como por exemplo as diárias para viagem e ajuda de custo.

<sup>21</sup>A GFIP/SEFIP é utilizada para efetuar os recolhimentos ao FGTS referentes a qualquer competência e, a partir da competência janeiro de 1999, para

---

<sup>21</sup> Manual da GFIP/SEFIP Para Usuários do SEFIP 8.4. Atualização: 10/2008. Capítulo I – Orientações Gerais.

prestar informações à Previdência Social, devendo ser apresentada mensalmente independentemente do efetivo recolhimento ao FGTS ou das contribuições previdenciárias, quando houver:

- a) recolhimentos devidos ao FGTS e informações à Previdência Social;
- b) apenas recolhimentos devidos ao FGTS;
- c) apenas informações à Previdência Social.

## **4 ATIVIDADES DO ESTÁGIO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

### **4.1 Estágio**

As atividades de estágio foram realizadas no departamento de pessoal da empresa Sergeco Assistência Contábil S/S, sob a supervisão do contador Jodoval Luiz dos Santos, CRC/SE nº 814, com duração de 04 (quatro) horas/dia no período de 10/09/2012 a 05/10/2012, totalizando 80 (oitenta) horas, foram coletados os dados constantes nos seguintes documentos e relatórios:

- a) Folhas de Pagamento mensais do período de junho a agosto/2012;
- b) Tabela de alíquotas FPAS;
- c) Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012;
- d) CNPJ- Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica.

O presente relatório tem como objetivo geral demonstrar na folha de pagamento de uma empresa no ramo de atividade de comércio atacadista de motos situada no município de Aracaju, os proventos e descontos sob a ótica da Legislação trabalhista e previdenciária. A metodologia utilizada na elaboração deste relatório caracterizou-se de natureza aplicada, com objetivos descritivos, uma vez que visa descrever os proventos e descontos na folha de pagamento, tomando como base as citações do capítulo anterior. Quanto ao procedimento utilizado no presente relatório, foi realizado um estudo de caso, por meio do qual os proventos e descontos são demonstrados na folha de pagamento de uma empresa de comércio atacadista de motos situada no município de Aracaju, a coleta dos dados aconteceu dentro do período de 10/09/2012 a 05/10/2012.

### **4.2 Análise dos Resultados**

Com base nos elementos apurados nas folhas de pagamento analisadas no período de junho/2012 a agosto/2012 vamos demonstrar os proventos e descontos identificados. Observamos que a questão do pagamento dos salários é tratada no artigo 464 da CLT com a seguinte disposição: 'o pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de

analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo’.

Sobre a folha de pagamento vamos nos reportar ao capítulo anterior e trazer o seguinte comentário de Oliveira (2002 p.58/59):

O uso da folha de pagamento é obrigatório para o empregador, conforme preceitua a Lei 8212/91, art. 32, inciso I, da Consolidação da Legislação Previdenciária (CLP). Ela pode ser feita à mão (manuscrita), ou por meio de processos mecânicos ou eletrônicos. Nela são registrados mensalmente todos os proventos e descontos dos empregados. Deve ficar à disposição da fiscalização, da auditoria interna e externa e estar sempre pronta para oferecer informações necessárias à continuidade da empresa.

Ainda sobre a obrigatoriedade da elaboração folha de pagamento citaremos o que está disposto na Lei 8212/1991 da Seguridade Social em seu artigo 32, já visto anteriormente:

Que a empresa é também obrigada a:

I - preparar folhas de pagamento das remunerações pagas ou creditadas a todos os segurados a seu serviço, de acordo com os padrões e normas estabelecidos pelo órgão competente da Seguridade Social;

II – lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos.

Na empresa objeto do nosso estudo a elaboração da folha de pagamento dar-se-á através do processo eletrônico, usando-se para tanto o sistema de folha de pagamento da Domínio Sistemas.

De acordo com pesquisas realizadas em sites a Receita Federal pretende, no período do final do ano 2013 ao início de 2014, inserir ao SPED- Sistema Público de Escrituração Digital, mais uma modalidade que já é a chamada EFD-Social - Escrituração Fiscal Digital Social.

A EFD-Social consiste na escrituração digital da folha de pagamento e das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais relativas a todo e qualquer vínculo trabalhista contratado no Brasil, com isso as empresas serão obrigadas a enviar a folha de pagamento digital padronizada, no lugar da impressa.

Outro aspecto importante e que devemos levar em consideração, são os lançamentos efetuados na folha de pagamento referente às variáveis que compõem a remuneração além do salário base como, por exemplo: comissões, gratificações,

horas extras, adicional noturno, quebra de caixa, adicional de produtividade, entre outros.

No capítulo anterior vimos o que reza a CLT no seu art. 457 § 1º sobre este assunto 'Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador'.

Não obstante, o salário variável deve preencher alguns requisitos para se transformar em remuneração, pois sua constituição depende de alguns elementos, dos quais discutiremos e passamos a identificar abaixo.

#### 4.2.1 Identificação dos elementos da remuneração

Vimos que Martins (2007, p.211), descreve os elementos da remuneração da seguinte maneira:

- a) Habitualidade** – é o elemento preponderante para se saber se o pagamento feito pode ser considerado como salário ou remuneração. O Contrato de trabalho é um pacto de trato sucessivo, em que há continuidade na prestação de serviços e, em consequência, o pagamento habitual dos salários;
- b) Periodicidade** – a periodicidade do pagamento da remuneração irá depender de certos objetivos na lei, em certos prazos máximos que a norma legal fixa para seu pagamento. O pagamento do salário deverá ser feito após a prestação dos serviços;
- c) Quantificação** – a remuneração deverá ser quantificável. O empregado deve saber quanto ganha por mês, de acordo com certos padrões objetivos. O salário-base não pode ser pago mediante condição;
- d) Essencialidade** – a remuneração é elemento essencial da relação de emprego, pois o contrato de trabalho é oneroso, sendo de sua essencialidade a prestação da remuneração. Não haverá a existência da relação de emprego se não houver o pagamento da remuneração;
- e) Reciprocidade** – é outro elemento da remuneração, caracterizando o caráter sinalagmático da relação de emprego, dos deveres e obrigações a que o empregado e o empregador estão sujeitos. O empregador tem de pagar salários em razão dos serviços que foram prestados pelo empregado. O empregado tem a obrigação de prestar serviços para receber os salários correspondentes.

Com relação às folhas de pagamento da empresa estudada, apresentamos a folha referente à competência junho de 2012, onde constatamos a totalidade de 14(quatorze) funcionários e a partir da análise de uma amostra de 04(quatro) funcionários, conforme a tabela 03 as folhas nº 48 deste relatório de pesquisa, identificamos a presença dos seguintes elementos da remuneração: a habitualidade, a quantificação e também a periodicidade, elemento predominante na

remuneração, já que pela periodicidade, o salário não pode ser fixado em período superior a um mês.

Registramos a presença de outro elemento da remuneração que é a reciprocidade, visto que, por este elemento fica caracterizada a relação de emprego e também mostra a obrigação que o empregador tem de pagar os salários dos empregados, em razão dos serviços que foram prestados pelo empregado. Com relação a este elemento vamos trazer do capítulo anterior os conceitos de empregador e empregado definidos pela legislação trabalhista, conforme transcrição abaixo:

CLT, art. 2º. 'Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços'. Ainda na mesma legislação sobre empregado temos a seguinte definição:

De acordo com a CLT, art. 3º: 'Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador; sob a dependência deste e mediante salário'.

O assunto em comento é a identificação dos elementos da remuneração, visto que, é importante que seja observado a presença desses elementos no pagamento da remuneração do empregado, pois com isso a empresa estará evitando e se resguardando de futuros questionamentos e penalidades em conflitos judiciais que venham a existir.

## Tabela n. 03 – Demonstração da Folha de Pagamento - A

### EMPRESA DE MOTOS LTDA

CNPJ: 00.000.000/0001-01  
Competência: 06/2012

Empr.: 1 AILTON DOS SANTOS				Salário:	622,00
Cargo: 1 MECÂNICO				Adm:	01/10/2004
1 HORAS NORMAIS	220,00	622,00 P	998 INSS	9,00	128,86D
92 TRIÊNIO	2,00	87,08 P	981 DESC.ADIANT.SALARIAL	489,61	489,61D
202 PRODUTIVIDADE 6%	6,00	47,94 P	242 VALE TRANSPORTE 6%	6,00	37,22 D
853 REFLEXO COMISSÕES DSR		89,98 P			
37 COMISSÕES	584,88	584,88 P			
Proventos:	1.431,88		Descontos:	655,79	Líquido: 776,09
Base INSS:	1.431,88	Excedente INSS: 0,00	Base FGTS:	1.431,88	Valor FGTS: 114,55
Base IRRF: 973,90					
Empr.: 3 ALEXANDRE SILVA				Salário:	642,92
Cargo: 3 BALCONISTA				Adm:	02/12/2002
1 HORAS NORMAIS	220,00	642,92 P	998 INSS	9,00	126,81 D
92 TRIÊNIO	3,00	130,62 P	981 DESC.ADIANT.SALARIAL	478,69	478,69 D
202 PRODUTIVIDADE 6%	6,00	51,09 P			
853 REFLEXO COMISSÕES DSR		77,92 P			
37 COMISSÕES	506,50	506,50 P			
Proventos:	1.409,05		Descontos:	605,50	Líquido: 803,55
Base INSS:	1.409,05	Excedente INSS: 0,00	Base FGTS:	1.409,05	Valor FGTS: 112,72
Base IRRF: 1.117,68					
Empr.: 4 MARIA ROSA				Salário:	622,00
Cargo: 4 AUXILIAR DE ESCRITÓRIO				Adm:	01/03/2004
1 HORAS NORMAIS	220,00	622,00 P	998 INSS	9,00	79,24 D
92 TRIÊNIO	2,00	87,08 P	981 DESC.ADIANT.SALARIAL	348,97	348,97 D
202 PRODUTIVIDADE 6%	6,00	44,44 P			
853 REFLEXO COMISSÕES DSR		31,61 P			
37 COMISSÕES	205,45	205,45 P			
Proventos:	990,58		Descontos:	428,21	Líquido: 562,37
Base INSS:	990,58	Excedente INSS: 0,00	Base FGTS:	990,58	Valor FGTS: 79,24
Base IRRF: 911,34					
Empr.: 9 JOÃO DOS SANTOS				Salário:	2.300,40
Cargo: 8 GERENTE GERAL				Adm:	01/03/2004
1 HORAS NORMAIS	220,00	2.300,40 P	998 INSS	9,00	278,38 D
92 TRIÊNIO	2,00	87,08 P	999 IMPOSTO DE RENDA	7,50	46,15 D
202 PRODUTIVIDADE 6%	6,00	143,25 P	981 DESC.ADIANT.SALARIAL	920,16	920,16 D
Proventos:	2.530,73		Descontos:	1.244,69	Líquido: 1.286,04
Base INSS:	2.530,73	Excedente INSS: 0,00	Base FGTS:	2.530,73	Valor FGTS: 202,45
Base IRRF: 2.252,35					

FONTE: DOMINIO SISTEMAS LTDA

#### 4.2.2 Descrição dos Proventos e Descontos que fazem parte da Remuneração

Para o estudo deste assunto efetuamos a análise utilizando-se da folha de pagamento da competência junho/2012 e com a amostra de um novo grupo de funcionários no total de 04(quatro), conforme demonstraremos na tabela 04 às folhas nº 54 do presente relatório. Inicialmente vamos nos reportar aos lançamentos efetuados referente aos proventos, contemplando seu conceito e das diversas variáveis pelo qual o mesmo é composto.

##### 4.2.2.1 Proventos

Oliveira (2006, p. 133), conceitua de forma bastante sintética provento como sendo “o resultado alcançado no desempenho de uma função”.

Podemos dizer que os proventos nada mais são que todas as formas de remuneração percebidas pelos empregados. Em nossa análise vamos descrever os tipos de proventos que fazem parte da remuneração lançados na folha de pagamento objeto do nosso estudo, para isso vamos trazer alguns conceitos abordados anteriormente.

Vamos transcrever a definição de salário e remuneração segundo Vianna (2005, p.386)

Salário é a contraprestação devida ao empregado, pela prestação de seus serviços ao empregador, em decorrência do contrato de trabalho existente entre as partes. É o valor mínimo a ser percebido pelo trabalhador pelos serviços prestados, ajustado contratualmente, também denominado “salário básico”. O salário contratual poderá ser o salário mínimo vigente, o piso salarial da categoria profissional ou valor superior, ajustado livremente pelas partes.

Remuneração é a soma do salário contratual com outras vantagens e/ ou adicionais percebidos pelo empregado, em decorrência do exercício de suas atividades.

Na visão de Gonçalves (2000, p.21) salário e remuneração são assim definidos:

Salário, que nada mais é do que o valor pago pelo empregador, em contraprestação aos serviços executados pelas partes, também são considerados como salário os adicionais, as gratificações, as comissões, as diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

A soma de todos estes valores (que são pagos diretamente pelo empregador), mais os que o empregado venha a receber de terceiros em decorrência de seu contrato e trabalho, resulta na chamada remuneração.

Isto posto, pode-se concluir que a remuneração nada mais é que uma composição da parte fixa salarial contratual ajustada, também chamada de salário base, mais as vantagens e adicionais percebidos pelo empregado.

Em nossa análise verificamos que na folha de pagamento desta empresa os funcionários tiveram lançados além do salário base, entre outros, os seguintes eventos: comissões, descanso semanal remunerado sobre comissões (DSR), triênio e adicional de produtividade, sobre os quais comentaremos a seguir:

Martins (2006, p.243), descreve sobre comissões:

A comissão integra o salário (§ 1º do art. 457 da CLT). É uma modalidade de salário normalmente estipulada para os empregados no comércio, porém os representantes comerciais também podem perceber pagamento à base de comissão, assim como os bancários, pela venda de papéis do banco. Não se confunde comissão com percentagem, pois, caso contrário, o legislador ordinário não as utilizaria em separado (§ 2º do art. 142, § 1º do art. 457 e art. 466 da CLT). Comissão é gênero. Percentagem é espécie de comissão. As comissões se referem a um valor determinado, como R\$ 10,00 por unidade vendida, e as percentagens, como o próprio nome indica, seriam um percentual sobre as vendas (exemplo: 5% sobre as vendas), não tendo um valor determinado em numerário.

Verificamos que as comissões dos empregados desta empresa, são apuradas mensalmente mediante a aplicação de um percentual de 2% (dois por cento) previamente ajustado contratualmente, sobre o montante das vendas efetuadas pelos mesmos, identificamos ainda que existem empregados que percebem salário fixo mais comissões e aqueles que percebem somente comissões, os chamados comissionistas puros. Observamos que sobre as comissões, a empresa é obrigada também a pagar aos empregados o descanso semanal remunerado (DSR) e o que seu pagamento estar de acordo com a convenção coletiva de trabalho da categoria. Sobre este evento vamos trazer um comentário citado no capítulo anterior.

Neves (1996, p.28), descreve sobre descanso semanal remunerado:

No caso dos comissionistas, que normalmente o pagamento é feito por mês, para se encontrar o repouso no final do mês, multiplica-se o valor das comissões pelos domingos e feriados e divide-se pelos úteis ou de efetivo serviço no respectivo mês. Súmula 27 do TST- "É devido à remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista.

Ainda sobre a descrição dos eventos, observamos também que a empresa paga para os empregados o evento denominado triênio. Como o próprio título já sugere nada mais é que um adicional a que faz direito o empregado a cada três anos completados de serviço na mesma empresa e para isto acontecer deve estar previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Neste caso vejamos o que diz a Convenção Coletiva do Comércio de Sergipe 2011/2012 em sua cláusula nona:

Ao empregado que completar 03 (três) anos de trabalho na mesma empresa, será pago 7%(sete por cento) do salário mínimo a título do triênio, sendo esta vantagem limitada ao máximo de 06 (seis), mesmo que o empregado conte com mais de 18 (dezoito) anos de efetivo serviço para idêntico empregador, reajustado com base com base na política salarial;

A empresa deve estar atenta porque o não recebimento pelo empregado deste direito, em folha de pagamento acarreta penalidades para a mesma quando da fiscalização pelos órgãos competentes, além disso, gera o pagamento de todo o período retroativo a que fizer jus o empregado.

Em continuação ao nosso estudo constatamos também uma outra variável lançada na folha de pagamento, com o título produtividade e que somente alguns empregados são alcançados por este direito. Para esse esclarecimento buscamos o que está escrito na Convenção Coletiva do Comércio de Sergipe 2011/2012 em sua cláusula décima, “Os empregados que perceberem acima do Piso Salarial perceberão uma taxa de produtividade mensal no percentual de 6% (seis por cento), que incidirá sobre os seus salários”. Ou seja, aqueles empregados que percebem somente o salário base como é o caso do funcionário Antonio Luiz (ver tabela 04 às folhas nº 54) não recebe produtividade, já o funcionário Bruno dos Anjos (ver tabela 04 às folhas nº 54) que percebeu neste mês além do salário-base outros adicionais tais como: triênio, comissões e DSR sobre comissões teve direito a taxa de 6% produtividade.

Torna-se importante recomendar que mensalmente seja observado se os empregados que tem direito a este adicional estão recebendo corretamente, pois a não observância do cumprimento desta obrigação ocasiona prejuízo financeiro para a empresa.

Percebemos que nesta amostra de funcionários analisados, somente um deles percebe o benefício do salário família e para um melhor entendimento fomos buscar a fundamentação no capítulo anterior, o qual transcrevemos abaixo.

De acordo com Oliveira (2010, p.736) sobre salário família:

O salário-família é uma importância paga mensalmente pela empresa, junto com o salário do empregado que tem mensal de valor até R\$ 531,12 (quinhentos e trinta um reais e doze centavos) e superior a R\$ 531,12 (quinhentos e trinta e um reais e doze centavos) até e igual ou inferior a R\$ 798,30 (setecentos e noventa e oito reais e trinta centavos), efetivando-se a subtração quando do recolhimento das contribuições no Campo 6 da Guia da Previdência Social (GPS).

É devido ao segurado empregado, exceto o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, para cada menor de 14 anos ou inválido.

Equiparam-se a filhos para fins de recebimento do salário família, mediante declaração escrita do segurado: o enteado; o menor que, por determinação judicial, esteja sob sua guarda; e o menor que esteja sob sua tutela e não possua condições suficientes para o próprio sustento e educação.

O pagamento do salário família será devido a partir da data da apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado estando condicionado à apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória, até seis anos de idade, e de comprovação semestral de frequência à escola do filho ou equiparado, a partir dos sete anos de idade.

Se o segurado não apresentar o atestado de vacinação obrigatória e a comprovação de frequência escolar do filho ou equiparado, nas datas definidas pelo Instituto Nacional do Seguro Social, o benefício do salário família será suspenso, até que a documentação seja apresentada.

Faz-se necessário ainda esclarecer sobre o valor do salário-família o seguinte:

De acordo com a Portaria Interministerial nº 02, de 06 de janeiro de 2012, o valor do salário-família será de R\$ 31,22, por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para quem ganhar até R\$ 608,80.

Para o trabalhador que receber de R\$ 608,81 até R\$ 915,05, o valor do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 22,00.

Diante deste esclarecimento, e de acordo com a folha de pagamento demonstrada na tabela 04 às folhas nº 54 anexa ao presente relatório, verificamos que somente o funcionário Antonio Luiz preencheu os requisitos para fazer jus ao recebimento deste benefício, pois além de ter apresentado os documentos necessários o mesmo percebeu no mês a remuneração total de R\$ 622,00, e aplicando a tabela o salário família devido foi de R\$ 22,00 .

Importante esclarecer que o benefício do salário é uma prestação previdenciária, isto porque, a empresa efetua o seu pagamento e ao recolher as contribuições previdenciárias devidas sobre a folha de pagamento faz a dedução deste valor pago. O empregado perde o direito de receber o salário família por morte do filho ou equiparado, quando for completado 14(quatorze) anos, salvo filho inválido

e ainda quando houver a recuperação da capacidade do inválido e ou pelo desemprego do empregado.

Recomenda-se que a empresa mensalmente, verifique junto à documentação de seus empregados, se todos os requisitos para o pagamento deste benefício estão sendo atendidos, para que a mesma possa efetuar corretamente o pagamento do mesmo, e ainda manter em ordem toda esta documentação à disposição da fiscalização previdenciária.

## Tabela n. 04 – Demonstração da Folha de Pagamento- B

### EMPRESA DE MOTOS LTDA

CNPJ: 00.000.000/0001-01

Competência: 06/2012

Empr.: 102 RICARDO FARIAS				Salário:		0,00
Cargo: 25 CONS DE VENDAS				Adm:		01/02/2011
853 REFLEXO COMISSÕES DSR	0,00	414,82	P	998 INSS	11,00	342,22 D
37 COMISSÕES	2.696,34	2.696,34	P	999 IMPOSTO DE RENDA	7,50	60,21 D
				981 DESC.ADIANT.SALARIAL	1.059,47	1.059,47 D
Proventos:	3.111,16			Descontos:	1.461,90	Líquido: 1.649,26
Base INSS:	3.111,16	Excedente INSS:	0,00	Base FGTS:	3.111,16	Valor FGTS: 248,89
						Base IRRF: 2.439,82
Empr.: 6 BRUNO DOS ANJOS				Salário:		1.244,00
Cargo: 6 GERENTE SERVIÇOS				Adm:		01/10/2001
1 HORAS NORMAIS	220,00	1.244,00	P	998 INSS	11,00	430,78 D
92 TRIÊNIO	3,00	130,62	P	999 IMPOSTO DE RENDA	27,50	491,59 D
202 PRODUTIVIDADE 6%	6,00	110,35	P	981 DESC.ADIANT.SALARIAL	1.750,23	1.750,23 D
853 REFLEXO COMISSÕES DSR		464,59	P			
37 COMISSÕES	3.019,82	3.019,82	P			
Proventos:	4.969,38			Descontos:	2.672,60	Líquido: 2.296,78
Base INSS:	3.916,20	Excedente INSS:	1.053,18	Base FGTS:	4.969,38	Valor FGTS: 397,55
						Base IRRF: 4.538,60
Empr.: 127 ANTÔNIO LUIZ				Salário:		622,00
Cargo: 17 MONTADOR				Adm:		01/09/2001
1 HORAS NORMAIS	220,00	622,00	P	998 INSS	8,00	49,76 D
995 SALÁRIO FAMÍLIA	1,00	22,00	P	981 DESC.ADIANT.SALARIAL	248,80	248,80 D
Proventos:	644,00			Descontos:	298,56	Líquido: 345,44
Base INSS:	622,00	Excedente INSS:	0,00	Base FGTS:	622,00	Valor FGTS: 49,76
						Base IRRF: 407,68
Empr.: 40 JULIANO AGUIAR				Salário:		622,00
Cargo: 6 GERENTE SERVIÇOS				Adm:		02/01/2008
1 HORAS NORMAIS	220,00	622,00	P	998 INSS	8,00	84,35 D
92 TRIÊNIO	1,00	43,54	P	981 DESC.ADIANT.SALARIAL	372,73	372,73 D
202 PRODUTIVIDADE 6%	6,00	42,70	P			
853 REFLEXO COMISSÕES DSR		46,16	P			
37 COMISSÕES	300,06	300,06	P			
Proventos:	1.054,46			Descontos:	457,08	Líquido: 597,38
Base INSS:	1.054,46	Excedente INSS:	0,00	Base FGTS:	1.054,46	Valor FGTS: 84,35
						Base IRRF: 970,11

**FONTE: DOMINIO SISTEMAS LTDA**

#### 4.2.2.2 Descontos

De acordo com o artigo 462 da CLT, 'ao empregador é proibido efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, dispositivos de lei ou contrato coletivo'

Para o estudo sobre os descontos vamos utilizar também as folhas de pagamentos demonstradas nas tabelas 03 às folhas nº 48 e a tabela 04 às folhas nº 54 anexas ao presente relatório. Observamos que foram lançados nas folhas de pagamento mencionadas acima, os seguintes descontos sobre a remuneração dos funcionários: INSS, Imposto de Renda Retido na Fonte, Adiantamento salarial e Vale transporte, sobre os quais discutiremos adiante:

##### 4.2.2.2.1 INSS

Segundo Oliveira (2010, p.53) sobre o desconto do INSS:

A contribuição de cada segurado empregado, filiado ao Instituto Nacional do Seguro Social, inclusive o doméstico e o avulso, é de 8%, 9% e 11%, de acordo com o salário de contribuição determinado pela previdência social. O INSS incide sobre o salário mais horas extras, adicional de insalubridade, periculosidade, adicional noturno, diárias para viagem acima de 50% do salário percebido, 13º salário e outros valores admitidos em lei pela previdência social. Esse valor é descontado na folha de pagamento. Há um limite máximo para o desconto do INSS. Quando o empregado ganhar um valor superior ao limite máximo (teto), só se poderá descontar-lhe do salário o limite estabelecido.

Estudando a citação acima, verificamos que o desconto para o INSS alcançado nas folhas de pagamento dos empregados, tem como base o salário de contribuição e para isso torna-se necessário trazer do capítulo anterior a fundamentação sobre este tema.

<sup>22</sup>A Lei 8.212, que instituiu o atual Plano de Custeio da Previdência Social, ensina, em seu art. 28:

Entende-se por salário-de-contribuição:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes

---

<sup>22</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm)-acesso em 19/09/2012

de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo a disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa, observados os limites mínimo e máximo;

Para a ocorrência deste desconto a empresa se utiliza de uma tabela onde são estabelecidas alíquotas diferenciadas de contribuição, a depender da faixa em que se encontre o salário de contribuição do empregado. As referidas alíquotas são utilizadas nas folhas de pagamento como forma de desconto. Vamos relembrar e trazer do capítulo anterior a tabela de alíquotas.

**Tabela n. 01 - Contribuição dos segurados empregados, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2012.**

<b>Salário-de-Contribuição (R\$)</b>	<b>Alíquota para fins de Recolhimento ao INSS (%)</b>
Até 1.174,86	8,00
de 1.174,87 a 1.958,10	9,00
de 1.958, 11 a 3.916, 20	11,00

Fonte: Portaria Interministerial MPS/MF n. 02, de 06 de janeiro de 2012.

Ressaltamos que o desconto para o INSS em folha de pagamento sobre o salário dos empregados nunca poderá ser superior ao limitado, neste caso utilizando-se desta tabela o valor é de R\$ 430,78 que equivale a 11% sobre o teto estipulado no valor R\$ 3.916,20.

Analisando a folha de pagamento da empresa (ver tabela nº 04 às folhas nº 54), verificamos que a remuneração total do funcionário Bruno dos Anjos ficou no valor total R\$ 4.969,38 e que sobre a mesma ocorreu um desconto para o INSS no valor de R\$ 430,78, ou seja, a empresa efetuou o desconto corretamente, aplicando a alíquota de 11% sobre o teto máximo que é de R\$ 3.916,20.

Em outra análise na mesma folha de pagamento, constatamos também a correta aplicação das alíquotas, foi no funcionário Juliano Aguiar, pois sobre sua remuneração total no valor de R\$ 1.054,46 a alíquota aplicada pela empresa foi de 8,0% resultando em um desconto de R\$ 84,35.

É importante que a empresa mensalmente observe em qual faixa salarial a remuneração do empregado se enquadra, para não correr o risco de efetuar o desconto com valores menores ou a maiores que o devido, resultando em prejuízos tanto para o empregado como para a própria empresa. Recomenda-se ainda que a

empresa busque manter-se sempre atualizada para o uso da tabela de salário de contribuição.

#### 4.2.2.2 Imposto de Renda Retido na Fonte

Oliveira (2010, p.58) esclarece sobre Imposto de Renda Retido na Fonte:

A tributação do imposto de renda sobre os rendimentos do trabalho assalariado pago incide sobre: salários, ordenados, soldos, soldadas, subsídios, honorários, adicionais, vantagens, extraordinários, suplementação, abonos, bonificações, gorjetas, gratificações, 13º salário, participações, percentagens, prêmios, cotas-partes em multas ou receitas, comissões, corretagens, vantagens por transferência de local de trabalho, verbas de representações e outros rendimentos admitidos em lei pela Receita Federal.

Para o cálculo do imposto de renda retido na fonte sobre os salários dos empregados, as empresas se utilizam da tabela que é divulgada anualmente pela Receita Federal. Para demonstração dos cálculos deste desconto na folha de pagamento se faz necessário reproduzir referida tabela já citada anteriormente.

**Tabela n. 02 – Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)**

<b>Base de Cálculo (R\$)</b>	<b>Alíquota (%)</b>	<b>Parcela a deduzir do imposto R\$</b>
Até 1.637,11	-	-
De 1.637,12 a 2.453,50	7,5	122,78
De 2.453,51 até 3.271,38	15,0	306,80
De 3.271,39 até 4.087,65	22,5	552,15
Acima de 4.087,65	27,5	756,53
Dedução por dependente: R\$ 164,56		

Importante também trazer informações sobre como se dá esse desconto e as instruções sobre os olhos da legislação.

<sup>23</sup>A Instrução Normativa da Secretaria da Receita Federal nº 15 de 6 de fevereiro de 2001, dispõe em seu artigo nº 15 sobre base de cálculo do Imposto do imposto retido na fonte o seguinte:

A base de cálculo sujeita à incidência mensal do imposto de renda na fonte é determinada mediante a dedução das seguintes parcelas do rendimento tributável:

<sup>23</sup> <http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/ins/2001/in0152001.htm>, acesso em 21/09/2012.

I- as importâncias pagas em dinheiro a título de pensão alimentícia em face das normas do direito de família, quando em cumprimento de decisão judicial ou acordo homologado judicialmente, inclusive a prestação de alimentos provisórios;

II- a quantia equivalente a R\$ 164,56 (cento e sessenta e quatro reais e cinquenta e seis centavos) por dependente;

III- as contribuições para a Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

IV- as contribuições para as entidades de previdência privada domiciliadas no Brasil e as contribuições para os FAPI, cujo ônus tenha sido do contribuinte, destinadas a custear benefícios complementares assemelhados aos da Previdência Social, no caso de trabalhador com vínculo empregatício ou de administradores;

V- o valor de até R\$ 1.637,11 (hum mil seiscentos e trinta sete reais e onze centavos) correspondente à parcela isenta dos rendimentos provenientes de aposentadoria e pensão, transferência para a reserva remunerada ou reforma pagos pela Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, por qualquer pessoa jurídica de direito público interno, ou por entidade de previdência privada, a partir do mês em que o contribuinte completar sessenta e cinco anos de idade.

Parágrafo único: Quando a fonte pagadora não for responsável pelo desconto das contribuições para as entidades de previdência privada e para os Fapi, os valores pagos a esse título poderão ser considerados para fins de dedução da base de cálculo sujeita ao imposto mensal, desde que haja anuência da empresa e que o beneficiário lhe forneça o original do comprovante de pagamento”.

§ 2.º O acréscimo de remuneração resultante do disposto nos incisos II e III do Art. 17 da Lei n.º 9.311, de 24 de outubro de 1996, não integra a base de cálculo do imposto de renda da pessoa física, sendo considerado rendimento não-tributável.

Conforme o exposto, verificamos que sobre a remuneração bruta do empregado, a empresa poderá fazer deduções para se encontrar a base de cálculo do imposto de renda retido na fonte, dentre elas o desconto do INSS e o desconto referente aos dependentes se for o caso.

Em nosso estudo, agora se utilizando da folha de pagamento demonstrada na tabela 03 às folhas 48 deste relatório, constatamos que o funcionário João dos Santos teve um desconto a título de imposto de renda retido na fonte no valor de R\$ 46,15. Após verificação em documentos apuramos que este funcionário não possui nenhum dependente para abatimento na base de cálculo do imposto renda retido na fonte.

A seguir demonstraremos na tabela nº 05, como são feitos os cálculos em que se apurou o valor do imposto de renda retido apurado acima:

**Tabela n. 05 – Demonstração do cálculo do Imposto de renda retido na fonte**

1. Remuneração Bruta :	R\$ 2.530,73
<b>2 (-) Desconto para o INSS</b>	<b>R\$ 278,38</b>
3. Base de Cálculo (1-2)	R\$ 2.252,35
4. IRRF (7,50% sobre 2.252,35)	R\$ 168,93
<b>5. (-) Parcela a deduzir do IRRF (conforme tabela)</b>	<b>R\$ 122,78</b>
6. IRRF a ser descontado (4-5)	R\$ 46,15

Fonte: SANTANA Elizete de Jesus – Acadêmica 8º período Ciências Contábeis – Faculdade Amadeus – 2012/2.

Referendamos para a empresa que mensalmente aja uma conferencia junto aos empregados no que se refere a inclusão de dependentes , como também manter-se atualizada com a tabela de desconto de imposto de renda a ser utilizada.

#### 4.2.2.2.3 Vale Transporte

Oliveira (2010, p.83) sobre vale-transporte, reproduz na íntegra o Decreto nº 95.247, de 17/11/1987 do qual faremos citação o que reza o art. 9º:

O vale transporte será custeado:

I- pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;  
II- pelo empregador no que exceder a parcela referida no item anterior.

Parágrafo único. A concessão do vale-transporte autorizará o empregador a descontar mensalmente do beneficiário que exercer o respectivo direito, o valor da parcela que trata o item I deste artigo.

É disposto ainda no decreto citado acima em ser art. 12, item II, que a base de cálculo para o desconto de 6% (seis por cento) referente ao vale transporte dos empregados que não percebem salário básico é:

II- o montante percebido no período, para os trabalhadores remunerados por tarefa ou serviço feito ou quando se tratar de remuneração constituída exclusivamente de comissões, percentagens, gratificações, gorjetas ou equivalente.

Nas folhas de pagamento analisadas, constatamos que a empresa efetuou corretamente o desconto do vale transporte em consonância com a legislação pertinente, conforme se verifica na tabela 03 presente às folhas nº 48, o funcionário Ailton dos Santos percebeu a título de salário a importância de R\$ 622,00, aplicando o percentual de 6% (seis por cento) sobre o mesmo encontra-se o valor de R\$ 37,32 como desconto do vale transporte.

É importante registrar, ainda, que o empregador não é obrigado a fornecer o vale-transporte aos seus empregados quando viabiliza, seja por conta própria ou através de serviços contratados de terceiros, desde que em veículos que se adéquem ao transporte coletivo, o deslocamento entre a residência e o trabalho, e o seu devido retorno.

#### 4.2.2.2.4 Adiantamento Salarial

Sobre o desconto do adiantamento salarial, a empresa segue os preceitos ditados na Convenção Coletiva de Trabalho para qual esta empresa estar obrigada a seguir e cuja transcrição segue abaixo:

Estar previsto na Convenção Coletiva de Trabalho de Sergipe 2011/2012(p.02) em sua Cláusula Vigésima Oitava sobre o adiantamento salarial o seguinte: “os empregadores se obrigam a efetuar o pagamento do correspondente a 40%(quarenta por cento) do salário, até no máximo o dia 15 (quinze) de cada mês, a título de adiantamento salarial”.

Constatamos que a empresa objeto do nosso estudo cumpre com esta obrigação, seguindo o que reza a convenção coletiva da classe, realizando o pagamento do correspondente a 40% do salário do empregado a título de adiantamento no dia 15 de cada mês.

#### 4.2.3 Apresentação dos Encargos Sociais Sobre a Folha de Pagamento

Neste item apresentaremos os encargos sociais sobre a folha de pagamento, a que esta empresa estar obrigada a recolher mensalmente, que são a contribuição para o Instituto Nacional do Seguro-INSS e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço- FGTS. Para esta apresentação vamos utilizar o resumo mensal

da folha de pagamento do mês de junho de 2012 conforme tabela 07 reproduzida adiante.

#### 4.2.3.1 Contribuição para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)

A contribuição para o Instituto Nacional do Seguro Social das empresas é prevista na letra a do Inciso I do art. 195 da Constituição Federal. A referida contribuição se dá sobre a folha de pagamento e destina-se ao financiamento da Seguridade Social.

Sobre esta contribuição vamos trazer do capítulo anterior a devida fundamentação legal.

<sup>24</sup>Conforme a Lei 8.212/91 da Legislação Previdenciária, a empresa é obrigada a contribuir para a Previdência Social, através do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), com recursos próprios, da seguinte forma:

- **20%** (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhes prestam serviços.

- **1%** (risco leve), **2%** (risco médio) ou **3%** (risco grave) incidente sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhes prestam serviços, para o financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho.

**Nota 2:** o enquadramento nos correspondentes graus de risco é de responsabilidade da empresa, que deverá fazê-lo mensalmente, com base na atividade econômica preponderante, observando a Relação de Atividades Preponderantes e Correspondentes Graus de Risco contida no Anexo V do Decreto 3.048, de 1999.

- **20%** (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais que lhes prestam serviços, para fatos geradores ocorridos a partir de 1º de março de 2000.

- **15%** (quinze por cento) sobre o valor bruto da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços, relativamente aos serviços que lhes são prestados por cooperados por intermédio de cooperativas de trabalho, para fatos geradores ocorridos a partir de 1º de março de 2000.

- Alíquotas variáveis, a depender da atividade da empresa, para outras entidades e fundos (terceiros), incidentes sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhes prestam serviços.

**Nota 3:** a empresa ou equiparado sujeita-se também ao recolhimento de contribuições a terceiros (entidades e fundos), incidentes sobre o total de remuneração de empregados e trabalhadores avulsos a seu serviço, de

---

<sup>24</sup> <http://www.receita.fazenda.gov.br/previdencia/formascontrib.htm> - acesso em 19/09/2012.

acordo com o enquadramento de sua atividade no FPAS e as alíquotas constantes do Anexo III da Instrução Normativa MPS/SRP n. 03, de 2005.

Diante do que fora citado acima, se faz necessário esclarecer também que na composição dos percentuais que fazem parte do recolhimento para o INSS por parte da empresa estão incluídos ainda a Contribuição Destinada ao Financiamento dos Riscos Ambientais- RAT; o Fator Acidentário de Prevenção- FAP e a Contribuição de Terceiros.

Destacamos que o FAP- Fator Acidentário de Prevenção , que entrou em vigor em setembro de 2007 em razão do desempenho da empresa com relação a sua atividade principal, pode reduzir as alíquotas do RAT- em até 50% e para outras aumentam em até 100% .O FAP consiste num multiplicador variável num intervalo contínuo de cinco décimos (0,5000) a dois inteiros (2,0000), aplicado com quatro casas decimais sobre a alíquota RAT. Para empresa estudada o FAP encontrado foi de 0,9260%, aplicando-se este percentual sobre o RAT que é de 3,0%, a empresa pagará somente 2,778% a título de contribuição para o RAT.

A contribuição previdenciária é obrigatória para todas as empresas e para o devido enquadramento desta empresa referente aos códigos e alíquotas sobre as quais incidiram a contribuição para o INSS, analisamos o seu Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica- CNPJ e com este identificamos através de sua atividade preponderante os alíquotas devidas que a mesma deverá utilizar para efetuar o recolhimento do INSS referente à parte patronal, conforme demonstraremos na tabela abaixo.

### Tabela n. 06- Anexo I

(Redação dada pela Instrução Normativa RFB nº 1.238, de 11 de janeiro de 2012)

#### TABELA DE ALÍQUOTAS POR CÓDIGOS FPAS

CÓDIGO DO FPAS	ALÍQUOTAS (%)															Total Outras Ent. Ou Fundos
	Prev. Social	GILRAT	Salário-Educação	INCR A	SEN AI	SESI	SEN AC	SES C	SEBRAE	DPC	Fundo Aeroviário	SEN AR	SES T	SEN AT	SES COOP	
	---	---	0001	0002	0004	0008	0016	0032	0064	0128	0256	0512	1024	2048	4096	
515	20	Variável	2,5	0,2	---	---	1,0	1,5	0,6	---	---	---	---	---	---	5,8

Fonte: Receita Federal do Brasil

Extraída do: Anexo I da Instrução Normativa RFB 1238/2012

Adaptação: SANTANA, Elizete de Jesus – Acadêmica 8º período -Ciências Contábeis– Faculdade Amadeus – 2012/2.

Para um melhor esclarecimento as alíquotas que incidiram sobre a folha de pagamento desta empresa para recolhimento do INSS ficaram assim definidas:

- a) Parte da empresa: 20% (vinte por cento);
- b) RAT: 2,778% (dois virgula setecentos e setenta e oito por cento);
- c) Contribuições de Terceiros: 5,8% (cinco vírgula oito por cento).

Definidas as alíquotas, vamos à apresentação dos cálculos, tomando por base o resumo total da folha de pagamento do mês de junho de 2012, conforme tabela n. 07 abaixo:

#### **Tabela n. 07 – Resumo da Folha de Pagamento de junho de 2012**

Salário de Contribuição mensal Total: R\$ 16.119,24
Contribuição patronal: R\$ 3.223,84 [20% de R\$ 16.119,24];
Contribuição para o RAT: R\$ 447,79 [2,778% de R\$ 16.119,24];
Contribuição de terceiros: R\$ 934,92 [5,8% de R\$ 16.119,24 (código de FPAS 515, conforme tabela).

Fonte: SANTANA, Elizete de Jesus – Acadêmica 8º período Ciências Contábeis– Faculdade Amadeus – 2012/2.

Conforme demonstrado na tabela 07, foi possível analisar a incidência do encargo social referente à parte do INSS na folha de junho de 2012 e com a visualização dos cálculos:

- a) Contribuição Patronal: 20% sobre a remuneração bruta paga aos empregados, não existe limite máximo de incidência;
- b) Contribuição RAT – Risco Ambientais do Trabalho (RAT (3,0) x FAP(0,9260) =2.778%): 2,778% sobre a remuneração bruta paga aos empregados, levando em consideração que a alíquota RAT da empresa está em 3,0%, quando aplicamos o fator Acidentário de Prevenção – FAP, verificamos que a empresa teve uma redução em sua alíquota.
- c) Contribuição de Terceiros: 5,8% do total da folha de salários dos empregados.

A contribuição previdenciária patronal deverá ser recolhida juntamente com a parte descontada dos empregados e deduzindo-se o valor total pago a título de salário família, em GPS até o dia 20 de cada mês. A seguir apresentaremos a tabela n.º 08 contendo o resumo do valor total do INSS a ser pago pela empresa. Os

valores referentes à parte patronal, RAT e Contribuições de terceiros foram transcritos da tabela 07. Já com referencia aos valores da parte de empregados e do salário família extraímos das folhas de pagamento referente o mês de junho de 2012, de acordo com as tabela 03 e 04 lançadas respectivamente nas folhas nº 48 e 54 deste relatório.


**Tabela n. 08 – Resumo dos valores totais para o INSS**

1. Empregados:	1.520,40
2. Empresa Parte Patronal (20%)	3.223,84
3. RAT (RAT (3,0%) x FAP(0,9260) =2,778%):	447,79
4. Sub-Total: (1+2+3)	5.192,03
<b>5. (-) Salário Família</b>	<b>22,00</b>
6. Terceiros 5,80 %:	934,92
7. Total Líquido: (4-5+6)	6.104,95

Fonte: Adaptada SANTANA Elizete de Jesus – Acadêmica 8º período Ciências Contábeis – Faculdade Amadeus – 2012/2.

Com base nos valores apresentados acima a GPS da empresa será preenchida da seguinte forma:

**Tabela n. 09 – Modelo de Guia de Previdência Social - GPS**

	<b>MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL – MPS</b> <b>INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS</b> <b>GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - GPS</b>	3 CÓDIGO DE PAGAMENTO	2100
		4 COMPETÊNCIA	06/2012
		5 IDENTIFICADOR	00.000.000/0001-01
		6 VALOR DO INSS	5.170,03
		9 VALOR DE OUTRAS ENTIDADES	934,92
1 NOME OU RAZÃO SOCIAL/FONE/ENDEREÇO:	EMPRESA COMERCIAL LTDA. RUA X, Nº 1000 CENTRO ARACAJU-SE CEP:49050-000 TEL(079) 3211-1000	7	
2 Vencimento (Uso do INSS)	20/07/2012	8	
<b>ATENÇÃO:</b> É vedada a utilização de GPS para recolhimento de receita de valor inferior ao estipulado em Resolução publicada pelo INSS. A receita que resultar valor inferior deverá ser adicionada à contribuição ou importância correspondente nos meses subseqüentes, até que o total seja igual ou superior ao valor mínimo fixado.		10 ATM, MULTA E JUROS	
		11 TOTAL	6.104,95
<a href="#">Instruções para Preenchimento</a>			

Fonte: www.mpas.gov.br acesso em 10/11/2012

<sup>25</sup>Vale ressaltar que é proibida a utilização de documento de arrecadação previdenciária de valor inferior a R\$ 10,00. Se o valor a recolher na competência for inferior ao valor mínimo estabelecido (R\$ 10,00), deverá ser adicionado ao valor devido na competência seguinte, e assim sucessivamente, até atingir o valor mínimo permitido para o recolhimento.

#### 4.2.3.2 FGTS- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Sobre este outro encargo social vamos ao seguinte comentário já explicito anteriormente, Zainaghi (2007, p.77) comenta:

O FGTS obtém seus recursos financeiros através de contribuições por parte dos empregadores, incidindo sobre a remuneração mensal de cada empregado, no importe de 8% aplicáveis aos salários deste, excluindo-se as parcelas sem cunho salarial, como por exemplo as diárias para viagem e ajuda de custo.

O FGTS é um benefício adquirido pelo empregado e apenas a empresa tem a obrigatoriedade de recolher mensalmente o percentual de 8% sobre a remuneração total bruta paga no mês. Vamos apresentar os cálculos deste encargo social utilizando o valor total do salário de contribuição lançado na tabela 07 reproduzida às folhas nº 63 deste relatório.

- a) Remuneração total bruta paga no mês: R\$ 16.119,24, com a aplicação da alíquota de 8,0% o FGTS total a ser recolhido pela empresa neste mês é de R\$ 1.289,540.

Sobre o recolhimento do FGTS foi apresentado anteriormente o seguinte:

<sup>26</sup>A GFIP/SEFIP é utilizada para efetuar os recolhimentos ao FGTS referentes a qualquer competência e, a partir da competência janeiro de 1999, para prestar informações à Previdência Social, devendo ser apresentada mensalmente independentemente do efetivo recolhimento ao FGTS ou das contribuições previdenciárias, quando houver:

---

<sup>25</sup> <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/gps-2012.htm>, acesso em 14/11/2012.

<sup>26</sup> Manual da GFIP/SEFIP Para Usuários do SEFIP 8.4. Atualização: 10/2008. Capítulo I – Orientações Gerais.

- a) recolhimentos devidos ao FGTS e informações à Previdência Social;
- b) apenas recolhimentos devidos ao FGTS;
- c) apenas informações à Previdência Social.

O arquivo gerado pelo SEFIP, referente ao recolhimento e ou declaração, deve ser transmitido pelo Conectividade Social até o dia sete do mês seguinte àquele em que a remuneração foi paga, creditada ou se tornou devida ao trabalhador e/ou tenha ocorrido outro fato gerador de contribuição ou informação à Previdência Social.

Com base nas informações acima, constatamos que a GFIP/SEFIP é um documento obrigatório no qual a empresa efetua o recolhimento para o FGTS e também é utilizada para prestar as informações dos fatos geradores do INSS e outros dados de interesse da Previdência Social.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho em estudo houve a demonstração dos diversos proventos e descontos que são apresentados na folha de pagamento assim como a apresentação dos encargos sociais e os pontos relevantes que a empresa deve estar atenta para não incorrer em erros que levem a penalidades futuras.

Esta pesquisa foi de suma importância porque foi possível identificar diante dos variados proventos, que eles são diferenciados de acordo com o ramo de atividade e a natureza jurídica da empresa, ou seja, cada provento será lançado na folha de pagamento do empregado se estiver de acordo com a legislação que rege sua categoria, tendo assim o empregado por direito a receber os adicionais ditados por ela. Bem assim e com o mesmo efeito para o empregador para que aplique os devidos descontos.

Diante das constantes alterações na legislação trabalhista brasileira que podem resultar em falhas na elaboração da folha de pagamento, o presente trabalho foi desenvolvido para facilitar o entendimento de profissionais da área contábil, alertando-os para a importância de preocupar-se constantemente com as alterações trazidas na legislação, como também auxiliar as empresas em encontrar e corrigir possíveis falhas, evitando possíveis autuações por parte de auditores fiscais trabalhistas e ou previdenciários.

Como foi visto ao longo deste relatório e diante das diferentes variáveis que envolvem a remuneração dos empregados na folha de pagamento, foi possível identificar que algumas delas são caracterizadas de acordo com o ramo de atividade da empresa, bem como para o cálculo dos encargos sociais especificamente o INSS, este item também deverá ser cuidadosamente observado, pois para fazer o enquadramento correto da empresa pelo profissional da área contábil este deverá estar apto a buscar a legislação correta.

Podemos perceber que as alíquotas referente à parte patronal do INSS que incidem sobre a folha de pagamento da empresa em questão chegam a quase 29% sobre a remuneração dos empregados. Não podemos dizer que o valor bruto da folha de pagamento será à base de cálculo, isto porque, nem todas as parcelas que integram a folha de pagamento estarão sujeitas a essa contribuição, para tanto o profissional deve ser conhecedor de toda a legislação vigente.

Concluindo, observar-se que a preparação da folha de pagamento é algo que requer muita atenção, por isso recomendo que, para a que empresa não venha a correr riscos de pagar valores indevidos ou que sofra penalidades junto as fiscalizações pertinentes, é seguro que se faça diariamente uma pesquisa da legislação em sites oficiais do governo. A cada dia, novas obrigações são implantadas pelo governo, em breve teremos a implantação de mais uma modalidade de SPED-Sistema Publico de Escrituração Digital que é a já chamada EFD-Social- Escrituração Fiscal Digital Social, em momentos como esse é fundamental que o contador esteja preparado e devidamente qualificado, a fim de que possa dominar todos os aspectos que interferem no desenvolvimento e no desempenho de suas atividades.

## REFERÊNCIAS

BACCI, J. **Estudo exploratório sobre o desenvolvimento contábil brasileiro: uma contribuição ao registro de sua evolução histórica**. 2002. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade Estratégica). Centro Universitário Álvares Penteado, São Paulo, SP.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho, Código de Processo Civil, Legislação Trabalhista e Processual Trabalhista, Legislação Previdenciária, Constituição Federal** - 11. ed. rev., ampl. e atual. - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. **Manual de Direito Previdenciário**. 13. ed. São Paulo: Conceito Editorial, 2011.

COSTA, Wagner Veneziani; AUGUSTO, Valter Roberto. **Cálculos Trabalhistas**. 8. ed. São Paulo: WVC, 1997.

EDUARDO, Ítalo Romano. **Curso de direito previdenciário: teoria, jurisprudência e questões**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

FRANCO, Hilário. **Contabilidade Geral**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

GONÇALVES, Gilson. **Resumo Prático de Folha de Pagamento**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2000.

GONÇALES, Odonel Urbano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 1993.

IUDÍCIBUS, S.; Ricardino Filho, A. A. **A primeira lei das sociedades anônimas no Brasil**. Revista Contabilidade e Finanças – USP, São Paulo, n. 29, p.7-25, maio/ago. 2006.

LEMES, Emerson Costa. **Manual dos cálculos previdenciários: benefícios e revisões**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2011.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Básica**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 22. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007.

NASCIMENTO, Tupinambá Miguel Castro; PAIXÃO, Floriceno. **CLT em perguntas e respostas**. 6. ed. Porto Alegre: Síntese, 1981.

NEVES, Antônio Gomes das. **O Cálculo em Prática Trabalhista**. 2. Ed. Teresina: rev.ampliada, 1996.

OLIVEIRA, Rita de Cássia Alves. **Desenvolvendo o Departamento de Pessoal**. 3. Ed. São Paulo; Viena, 2006

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de Prática Trabalhista**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Manual de Contratos de Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002

\_\_\_\_\_. **Cálculos Trabalhistas**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Manual de prática trabalhista**. 37ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_. **Manual de prática trabalhista**. 44ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

SÁ, Antônio Lopes de. **Fundamentos da Contabilidade Geral**. 2000. Ed. Belo Horizonte: Uma, 2000.

\_\_\_\_\_. **História geral e das doutrinas da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1997.

SAES, F. A. M.; CYTRYNOWICZ, R. **O ensino comercial na origem dos cursos superiores de economia, contabilidade e administração**. São Paulo, *Revista Álvares Penteado*, v. 3, n. 6, p. 37-59, junho/2001.

SCHIMDT, Paulo, et al. **História do Pensamento Contábil**. São Paulo: Atlas, 2006.

SILVA, Lourivaldo Lopes da. **Contabilidade Geral e Tributária**. 5. ed. São Paulo: IOB, 2009.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Renovar, 2004.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 7 .ed. São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de Legislação Social**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2004.