

**SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR AMADEUS – SESE**  
**FACULDADE AMADEUS – FAMA**  
**GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA CONTÁBEIS**

**MÔNICA REZENDE SANTOS**

**FOLHA DE PAGAMENTO: UM ESTUDO DOS PROVENTOS E DESCONTOS EM  
UMA EMPRESA DO COMÉRCIO DE ARACAJU/SE**

**Aracaju- SE**  
**2018/2**

**Mônica Rezende Santos**

**FOLHA DE PAGAMENTO: UM ESTUDO DOS PROVENTOS E DESCONTOS EM  
UMA EMPRESA DO COMÉRCIO DE ARACAJU-SE**

Trabalho de conclusão de curso apresentado em cumprimento às exigências do curso de Ciências Contábeis da Sociedade de Ensino Superior Amadeus como requisito para a obtenção do Título de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador Prof. Dr. André Luís Oliveira Feitosa.

**Aracaju-SE**

**2018/2**

S237f SANTOS, Mônica Rezende  
Folha de pagamento :um estudo dos proventos e descontos  
em uma empresa do comércio / Mônica Rezende Santos. –  
Aracaju,  
2018.

39f.

Orientador: Prof. Dr. André Luís Oliveira Feitosa.

TCC (como requisito para obtenção do grau de bacharel em  
Ciências Contábeis.) – Faculdade Fama, 2018.

**Dedicatória**

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial na minha vida, e a minha família, por esta sempre nos momentos difíceis.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus pela vida, pelas oportunidades concedidas, dando-me saúde, orientação, força para alcançar mais este objetivo.

A minha mãe Lourdes, que lutou junto para que este sonho torna-se realidade.

A todos os meus irmãos, sobrinhos e demais familiares que me ajudaram direta e indiretamente nesta conquista. E em especial ao meu irmão Edson, o grande incentivador para que eu pudesse tomar a decisão de iniciar este curso.

A minha única filha Thaysa Callen; minha vitória também dedico a ela.

Ao meu esposo Cleberson, que sempre esteve do meu lado me incentivando a seguir sempre em frente.

A todos os professores do curso de ciência contábeis que contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional.

Ao professor André Feitosa, pela contribuição e paciência na orientação deste trabalho. As minhas colegas do curso Kellen, Luana, Taiara e Cristina que fizeram a minha vida cada vez mais valer a pena. E todos aqueles que de alguma forma contribuíram para o meu sucesso.

Obrigada a todos!

**Epígrafe**

“O imposto pessoal e progressivo poderá ser o instrumento surdo e adequado a uma revolução social, sem sangue, suor ou lágrimas [...]”

(MisabelDerzi)

## RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo analisar e descrever como são cálculos os proventos e descontos que compõem a folha de pagamento. Diante do exposto, foi realizado um estudo de caso em uma empresa do comércio de Aracaju/Se, com o objetivo de expor seus componentes e formalidades legais, a respeito dos direitos e obrigações que se associam a elaboração da folha. Este estudo se faz necessário em consideração às constantes alterações na legislação trabalhista e previdenciária, devido a constantes alterações no contrato de trabalho. Com base nas informações obtida, os proventos e os descontos são diferenciados de acordo com a atividade exercida pelos empregados na empresa, onde eles terão direitos aos adicionais e descontos devidos estipulado em lei. Sendo assim, conclui-se que o estudo aprofundado é sempre necessário sobre a forma correta de calcular os proventos e descontos que compõem a folha de pagamento de salário, haja vista a consequência legal de permanência eventuais erros.

**Palavras-chave:** Contrato de trabalho; Folha de pagamento; Componentes e Formalidades Legais da Folha de Pagamento

## ABSTRAT

This research aims to analyze and describe how are calculations the benefits and discounts that make up the payroll. In view, of the above, a case study was carried out in a commercial company from Aracaju / Se, with the purpose of exposing its components and legal formalities, regarding the rights and obligations associated with the preparation of the sheet. This study is necessary in view of the constant changes in labor legislation, is the amounts due in each modalities of the employment contract. Based on the information obtained, the benefits and discounts are differentiated according to the activity performed by the employees in the company, where they will have rights to the additional and discounts due stipulated by law. Therefore, it is concluded that the in-depth study is always necessary on the correct way to calculate the benefits and discounts that make up the salary payroll, given the legal consequence of staying any errors.

**Key words:** Contract of employment; Payroll; Legal Components and Formalities of the Payroll.

**LISTA DE SIGLAS**

CCL	Convenção Coletiva de Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
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
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR7	Norma Regulamentadora nº 7
RSR	Repouso Semanal Remunerado
SEFIP	Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social.

**LISTA DE TABELAS**

<b>Tabela 1-</b> Contribuinte dos Assegurados, Empregados, Empregados Domésticos e Trabalhadores Avulsos .....	23
<b>Tabela 2-</b> Imposto de Renda Retido na Fonte.....	23

**LISTA DE QUADROS**

<b>Quadro 1-</b> Cálculo do Vale Transporte.....	22
<b>Quadro2-</b> Recibo/ Demonstrativo de Pagamento de Salário.....	32

## SUMÁRIO

Lista de siglas _____	vii
Lista de tabelas _____	viii
Lista de quadros _____	ix
<b>1-INTRODUÇÃO</b> _____	<b>1</b>
<b>2-REFERENCIAL TEÓRICO</b> _____	<b>3</b>
2.1- A CONTABILIDADE _____	3
2.2- CONTRATO DE TRABALHO _____	5
2.3- FOLHA E PAGAMENTO _____	8
2.3.1- PROVENTOS _____	10
2.3.2- DESCONTOS _____	19
<b>3- METODOLOGIA</b> _____	<b>26</b>
<b>4 - DISCUSSÃO DE DADOS</b> _____	<b>28</b>
<b>5- CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> _____	<b>25</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> _____	<b>27</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A folha de pagamento está presente em todas as organizações. Calcular corretamente é obrigatório conforme a Lei nº 8.212/91, da consolidação da legislação previdenciária –CLP, assim como e instituída na consolidação das leis do trabalho- CLT pela lei nº 5.452/43. Ela pode ser feita a mão, ou por meio de processos mecânicos ou eletrônicos, nos quais os apontamentos são feitos no próprio cartão de ponto. Desta forma, somam-se as horas trabalhadas, inclusive as horas extras e observam-se as faltas e atrasos.

Algumas empresas decidem efetuar os pagamentos dos salários dos empregados no último dia do mês, precisando elaborar com antecedência a folha que deve ser fechada alguns dias antes, ganhando-se tempo necessário para cálculo os proventos e descontos. Outras empresas optam por realizar os pagamentos no limite máximo exigido por lei, que é no quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, de acordo com Art. 459 da CLT. No mês seguinte, são efetuados os lançamentos contábeis da liquidação da folha, correspondente ao valor líquido pago aos empregados e o recolhimento dos encargos e contribuições.

Além da obrigação principal que é a de pagar os encargos sobre a folha de pagamento, existem algumas informações mínimas que a legislação nos informa e que devem estar presentes, as chamadas obrigações acessórias, onde boa parte é paga pelos empregadores, ou seja, FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço). Além dos encargos, as empresas são obrigadas ao envio de informações ao governo, bem como o GFIP (Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social) é o conjunto de informações destinadas ao FGTS e à INSS, e o SEFIP (Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social).

Diante do exposto, tem-se a seguinte questionamento: como são realizados os cálculos dos proventos e descontos que compõem a folha de pagamento? Considerando o problema de pesquisa, o objetivo desta pesquisa é explicar como é calculado a folha de pagamento de uma empresa comercial de Aracaju/SE. E para atingir o objetivo geral foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Descrever os elementos integrantes da remuneração;
- b) Apresentar os adicionais da remuneração;
- c) Explicar como são calculados os descontos na folha de pagamento;

Este estudo se faz necessário em consideração as constantes alterações na legislação trabalhista, é visível que o profissional contábil nos últimos anos, com constantes mudanças no cenário econômico, nacional e internacional, em um ambiente altamente competitivo, impulsionando as empresas a investirem em inovações tecnológicas, inclusive quando se trata de informações da Folha de Pagamento, para obter informações mais precisas a fim de dar suporte à tomada de decisões, o contador tem que estar atualizado para a correta elaboração da folha de pagamento fornecendo informações claras e objetivas, já que no Brasil os encargos são especialmente rigorosos e complexos e fazer errado incide sobre a remuneração paga aos trabalhadores.

A escolha do tema justifica-se pela necessidade de aprofundar o conhecimento nesta área e apresentar todas as informações a respeito dos direitos e obrigações que se associam a folha de pagamento, de acordo com seus objetivos. Tendo em vista que a contabilidade apresenta as orientações necessárias sobre a forma correta de calcular os proventos e descontos que compõem a folha de pagamento de salário, esta pesquisa interessa não apenas para acadêmicos da área mas também para empregados e empregadores.

## **2 REFERÊNCIAL TEÓRICO**

Sendo uma das funções do profissional contábil preparar a folha de pagamento que é um documento obrigatório e exigido por lei, neste capítulo será apresentado o embasamento teórico que orienta este estudo e está dividido em três partes: Contabilidade, Contrato de trabalho, Folha de pagamento, seus Componentes e Formalidades Legais.

### **2.1 A Contabilidade**

Após o surgimento das sociedades, houve a necessidade de contar e ordenar as coisas por meio de números, que evoluiu de forma mais detalhada. Por intermédio dessa manifestação de contar e ordenar, percebeu-se a importância da contabilidade na sociedade, para definir as posses de cada cidadão bem como facilitar o controle do patrimônio (CREPALDI, 2006).

Na Idade Média o comércio era feito de uma simples troca de mercadorias e os comerciantes faziam os registros das obrigações, dos direitos e bens para ter o conhecimento de suas reais possibilidades de uso. Com o aumento das transações, negociações e mais complexidade, surgiu a necessidade de novos controles do patrimônio, para melhor administração das riquezas e geração de informações confiáveis, a contabilidade tornou-se uma ciência que contribui para economia, com reflexo em toda a sociedade. Ela vem evoluindo a cada dia, auxiliando na gestão do patrimônio e a otimização dos resultados econômicos das entidades e pessoas (RIBEIRO, 2005).

A contabilidade é uma ciência social aplicada que tem a finalidade de captar, registrar, acumular, resumir e interpretar os fenômenos que afetam a situação patrimonial da empresa, e tem em seu objetivo gerar e fornecer aos seus usuários, informações sobre a gestão financeira e econômica e social da empresa para melhor tomada de decisão (GONÇALVES, 1998). De acordo com Ribeiro (2010, p. 40), “e o estudo é o controle do patrimônio e de suas variações visando ao fornecimento de informações que sejam úteis para tomada de decisões”. E tem como objetivo, analisar as demonstrações de natureza econômica e financeira de uma entidade.

Crepaldi (2006, p.29) afirma que:

A contabilidade é, objetivamente, um sistema de informações e avaliações destinada a prover seus usuários com demonstrações e análise de natureza econômica e financeira, física, e produtiva, com relação à entidade que é seu objetivo de contabilização. Logo, evidencia-se que a contabilidade é uma ciência que estuda e pratica as funções de orientação, controle e registro dos atos e fatos de uma administração econômica, servindo incessantemente como uma ferramenta para o gerenciamento da evolução do patrimônio de uma entidade e, sobretudo, para a prestação de contas entre sócios e demais usuários, sejam internos ou externos.

Segundo Basso (2005, p.28), “a contabilidade tem por finalidade gerar informações físicas, econômica e financeira do patrimônio dando ênfase para controle e planejamento do processo decisório”. Assim pode-se dizer que, a contabilidade auxiliar no controle de seus bens, informando dados relevantes de sua saúde econômica e financeira do patrimônio das entidades.

De acordo Marion (2009), por intermédio da contabilidade é fornecida o máximo de informações úteis para tomada de decisões pelos seus usuários no processo decisório, tanto dentro quanto fora da empresa e este patrimônio é administrado e controlando para o crescimento da organização e a arrecadação dos impostos devidos a cada entidade. Todas as informações extraídas da empresa são processadas pela contabilidade, que se resumem em relatórios, livros e demonstrações.

Para Ribeiro (2010), os usuários da contabilidade podem ser internos ou externos, pessoas físicas ou jurídicas, que direta ou diretamente tenham interesse na avaliação da situação e do desenvolvimento da entidade. Na opinião de Basso (2005, p.26) as principais categorias de usuários da contabilidade são:

Administradores diretores e executivos- uso da informação contábil no processo decisório, contribuindo para que as decisões possam ser tomadas com maior grau de acertos possível. Detalhe, precisão e agilidade das informações são requisitos básicos;

Sócios e/ou acionista- uso de informação contábil para certificarem-se da real situação do patrimônio da entidade: segurança, lucratividade e rentabilidade do investimento realizado na entidade;

Bancos, financiadores e investidores- informações patrimoniais, econômico e financeiro, com vista a avaliar as reais garantias oferecidas quando da concessão de empréstimos e das aplicações de dinheiro na entidade;

Fornecedores – semelhantes ao bancos e financiadores, os fornecedores realizam estudos sobre as demonstrações contábeis da entidade para aquilatar a sua [...].

É importante frisar que, incluem na lista dos usuários internos, os dirigentes que procuram se valer de dados mais profundos e específicos a respeito de uma empresa analisada, pois fazem parte de seu circuito funcional. Através relatórios de apoio, realizará uma análise para mensurar o grau de risco encontrado para que através desse estudo possa orientar a gestão qual melhor forma de eliminar ou corrigir os erros, mediante o processo de tomada de decisão, para que assim a instituição possa alcançar os objetivos previamente traçado. Isso tem beneficiado as empresas, ajudando a antecipar-se aos acontecimentos, afim de tomar decisões de maneira mais clara, visualizando os dados passados de um balanço e trabalhando com relatórios de projeções futuras, evitando comprometer a vida financeira da empresa.

## **2.2 Contrato de Trabalho**

A legislação do Trabalho, no Brasil é constituída pela consolidação das Leis de Trabalho e por normas jurídicas a ela complementares. Tem por objeto regular as relações entre empregados e empregadores, estabelecendo direitos e deveres a ambos. Conforme o art. 442 da Consolidação das Leis do trabalho, “o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Carrion (2003, p. 274) explica que:

O direito do trabalho não exige forma especial para a validade e eficácia do contrato de trabalho, ou seja, mesmo não sendo escrito, terá validade e eficácia; [...] posto que tem a obrigação de anotar a carteira de trabalho do empregado, nela fazendo constar as principais cláusulas.

Sendo assim o contato de trabalho pode ser formalizado apenas por meio de averbamento entre as partes (acordo tácito), para tanto há a obrigatoriedade de anotação na CTPS do empregado. A definição de Contrato de Trabalho pode ser complementada por Oliveira (2003, p.25) como sendo um “acordo tácito e expresso, verbal ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado, que corresponde a uma relação de emprego.” Existe um contrato de trabalho quando existe uma relação de emprego, isto acontece quando se presta serviço, sob subordinação e mediante remuneração. Um contrato de Trabalho só poderá sofrer alterações quando existir mútuo consentimento, e que não ocasione prejuízos ao empregado.

Segundo Vianna (1998, p. 94) contrato de trabalho configura-se quando:

Está configurada a existência do contrato de trabalho todas as vezes em que uma pessoa física se obriga a prestar serviços não eventuais a outro (pessoa física ou jurídica), estando a está subordinada hierarquicamente e mediante o pagamento de uma contraprestação, a que denomina-se salário.

Existe um contrato de trabalho quando existe uma relação de emprego, isto acontece quando se presta serviço, sob subordinação e mediante remuneração. Para a prestação de serviço resultar em um vínculo empregatício, é necessário se observar alguns pré-requisitos. Gomes e Gottschalk (2008, p.82), citam cinco fundamentos básicos indispensáveis para validar uma a relação de emprego:

A prestação de trabalho pressupõe a satisfação de um conjunto de requisitos indispensáveis a sua configuração jurídica. Tais requisitos podem ser enumerados:

- a) a pessoalidade;
- b) a onerosidade;
- c) a continuidade;
- d) a exclusividade;
- e) a subordinação.

Assim sendo, pessoalidade significa que a pessoa física que presta o serviço (o empregado) não poderá fazer-se substituir por outro trabalhador durante a realização dos serviços pactuados. Já onerosidade: refere-se a conta prestação econômica que o empregado recebe pelos serviços prestado, ou seja, a remuneração. Continuidade diz respeito à necessidade do trabalhador realizar os serviços de forma contínua, isto é, deve haver uma repetição da prestação de serviços ao longo do tempo. E a subordinação é a situação jurídica em que o empregado compromete-se a acolher o poder de direção do empregador, no modo de realização da sua prestação de serviços (GOMES E GOTTSCHALK, 2008).

Essas características são descritas segundo Gomes e Gottschalk (2008, p.111), é um acordo, “bilateral, oneroso, da classe dos comutativos e de trato sucessivo”. Ele é bilateral porque gera direitos e obrigações tanto para o empregado como para o empregador, é oneroso.

Porque ambas as partes recebem vantagens, é comutativo porque no momento da celebração do contrato de trabalho, ambos os contratantes já sabem as vantagens que auferirão, é de trato sucessivo porque as obrigações não terminam com a prática de um ato, existem obrigações e direitos sucessivos nesta relação.

Quanto ao prazo de duração existem dois tipos de contratos: indeterminado e o de tempo determinado. A Consolidação das Leis do Trabalho discorre a respeito dessa questão no transcorrer do artigo 443. O Contrato de Trabalho pode ser por tempo indeterminado (sem data prevista para acabar) ou por tempo determinado (o trabalhador já sabe quando o contrato termina). Contrato por Tempo Indeterminado, ou seja, o trabalhador é contratado por uma empresa sem um prazo certo. O Contrato por Tempo Determinado só poderá ocorrer se estiver enquadrado em uma das hipóteses de que trata o art. 443 da CLT e não pode durar mais de dois anos. O Contrato por prazo determinado passa a ser Contrato por Prazo Indeterminado, se for prorrogado mais de uma vez.

O de prazo indeterminado é o acordo mais comum (mais frequente) entre as duas modalidades existentes. É identificável por possuir apenas data prefixada de início, já que não existe data de término. Na ausência de alguma cláusula que especifique o contrário, subentende-se a indeterminação. Já no contrato de prazo determinado há delimitação quanto o período no qual o serviço será prestado, prefixando a data de início e de término de sua execução:

Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Art. 443, § 1º, CLT).

É necessário para que haja a validação de um contrato de prazo determinado, o enquadramento em uma das três hipóteses previstas em lei (art. 443, § 2º, CLT), são elas:

- a) Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) Atividades empresariais de caráter transitório;
- c) Contrato de experiência.

A primeira hipótese prevista se refere à prestação de serviço que acontece com finalidades específicas. Ocorre frequentemente em épocas sazonais onde há a necessidade do incremento da mão-de-obra devido ao aumento de demanda (ex.: natal, páscoa). Na segunda ocasião o legislador se voltou para a peculiaridade da atividade econômica da empresa, ou seja, empresas que atuam em caráter transitório e utilizam empregados temporários (ex.: feiras e exposições, produtoras de shows). O contrato de experiência é uma ferramenta

avaliativa que o empregador dispõe para averiguar a aptidão de um candidato à função na qual irá desempenhar. Em contrapartida o empregado temporário pode verificar o ambiente da empresa, as exigências do cargo e adquirir experiência nas rotinas a qual está se candidatando. Este tipo de contrato poderá ser renovado apenas uma vez e restringe-se a um prazo máximo de 90 dias (art. 445, parágrafo único, CLT).

Neste sentido, o contrato de experiência é definido, conforme Martins (2003, p. 142), como “um pacto de avaliação mútua. Normalmente, no contrato de experiência o empregador vai testar se o empregado pode exercer a atividade que lhe é determinada”. Neste sentido, o empregador testa a aptidão do empregado para o exercício de uma determinada função.

### **2.3 Folha de Pagamento**

Folha de pagamento é um documento de emissão obrigatória para efeito de fiscalização trabalhista e previdenciária, que origina os recibos de pagamento, que indicam os dados relativos a cada um dos empregados que recebem mensalmente todos os valores pagos e descontados em razão de trabalho remunerado. Segundo Ribeiro (1997, p. 135) “é um documento que relaciona os nomes dos empregados da empresa, o valor bruto dos salários, os descontos ou abatimentos e o valor líquido a receber”.

A obrigação de fazer a folha de pagamento está no artigo 32.1 da Lei nº 8.212/91, regulamentada pelo Art. 225, I do Decreto nº 3.048/99 e Art.47, IN RFB Nº 971/09.No Art. 32 da Lei nº 8.212/91, diz que a empresa é obrigatória a: “I- Preparar folha- de- pagamento da remuneração pagas ou creditadas a todos os assegurados a seus serviços, de acordo com os padrões e normas estabelecidos pelo órgão competente da seguridade social”. Segundo o referido dispositivo, a empresa deve elaborar a folha de pagamento, indicando os valores pagos ou devidos a empregados, sócios, trabalhadores autônomos, dentre outros que eventualmente recebam valores da empresa em razão do serviço prestado, Gonçalves (1999, p.11) relata o seguinte:

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 a folha pagamento da remuneração paga ou creditada a todos os segurados a serviços.

Assim, independentemente do ramo que a empresa atua, a folha de pagamento é obrigatória e exigida por lei.

Oliveira (2006, p. 179) descreve algumas rotinas da folha de pagamento:

Encerrado o mês, os cartões de ponto (ou sistema alternativo) deverão ser recolhidos e apurados, bem como os atestados médicos, de forma a ter o empregador o controle das horas/dias trabalhados durante o período e também as faltas justificadas e injustificadas. O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, podendo ser utilizado o sistema de envelopes ou a própria folha de pagamento [...]. O recibo ou envelope deverá conter o discriminativo das importâncias pagas, bem como das descontadas e do total líquido a receber.

Portanto, a folha de pagamento deve ser constituída com base em todas ocorrências mensais do empregado e tem função operacional, contábil e fiscal tendo como descrição dos fatos que envolvem a relação de trabalho de maneira simples e transparentes, deverá ser emitida por qualquer empresa ao final de cada período, onde, apura-se o ponto do colaborador para fins de constatação de horas trabalhadas no período. Esta apuração é necessária para realizar o fechamento da folha de pagamento, e possibilitar a realização da análise dos proventos e descontos. Os proventos e descontos podem ser diferenciados de acordo com o tipo de atividade da empresa. Caso haja alguma situação especial de trabalho e que se tenha uma comprovação do vínculo empregatício, o empregador será obrigado a fazer os descontos e os repasses estipulados em lei.

A folha de pagamento está dividida em dois componentes: proventos e descontos. Os proventos englobam: Remuneração, horas extras, adicionais noturno, adicional de insalubridade, periculosidade, descanso semanal, repouso remunerado, salário maternidade, férias e 1/3 salário. Os descontos englobam: contribuição sindical, instituição nacional de seguridade social (INSS), fundo de garantia de serviços (FGTS), imposto de renda pessoa física (IRPF), vale transporte, faltas e atrasos, adiantamento, alimentação, plano de saúde, taxas de assistências (BRITO, 2014).

Devendo assim ser preparada mensalmente seguindo os princípios do regime de competência, podendo ser calculada no mesmo mês que se referem. “Em forma de provisão, ainda que tenha sido pago posteriormente” (BRITO, 2014, p.9). No mês seguinte, são efetuados os lançamentos contábeis da liquidação da folha, correspondente ao valor líquido pago aos empregados e o recolhimento dos encargos e contribuições. Os proventos e

descontos podem ser diferenciados de acordo com o tipo de atividade da empresa. Caso haja alguma situação especial de trabalho e que se tenha uma comprovação do vínculo empregatício, o empregador será obrigado a fazer os descontos e os repasses estipulados em lei.

### **2.3.1 Proventos**

São créditos do empregado, os quais deverão ser lançados separadamente por verbas, de forma a facilitar o entendimento por parte do empregado. De acordo com Hasse (2008, p.29) “tratam-se dos resultados demonstrados aos empregados referente aos serviços prestados num determinado período de tempo”. É a soma dos salários mais adicionais e gratificações que houver na folha de pagamento, que são de direito aos trabalhadores de acordo com as condições de trabalho de cada colaborador, ou seja, o empregado tem o direito de saber a quantia de salário, a discriminação do que está recebendo e a que título está sendo remunerado .

Oliveira (2011, p.65) informa que, os principais proventos existentes na folha de pagamento são:

Salario, horas extras, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, salario família, diária para viagem e ajuda de custo: e os principais descontos são: previdência social, imposto de renda retido na fonte, contribuição sindical, faltas e atrasos, adiantamentos, seguros e vale transporte .

Portanto, os proventos são todos os direitos dados aos empregados de forma jurídica, sendo alguns optativos e outros obrigatórios. A seguir serão abordados os conceitos pertinentes a cada provento mencionado acima, de acordo com a legislações vigentes

#### **a) Salário**

É a importância estabelecida em contrato firmado entre o empregado e o empregador, paga ao empegado, pelo trabalho prestado na empesa, sendo definida no ato da contratação. Ele pode ser pago mensal, quinzenal, e nunca poderá ser inferior ao salário mínimo, com exceção do salário do menor aprendiz, pois lhe será paga uma quantia nunca inferior a 50% do salário mínimo, durante a primeira metade da duração máxima prevista para o aprendizado do semanal ou diariamente (MARTINS, 2011).

De acordo com o art. 457 da CLT:

§1- Integram o salário, não só a importância fixa estipulada no contrato, com também as comissões, percentagens de gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador;

§2- não se incluem no salário as ajudas de custo, assim como as diárias para viagens, que excedam 50% do salário recebidos pelo empregado.

Em relação ao prazo do pagamento, a lei determina que o salário deva estar à disposição do trabalhador até 5º dia útil do mês subsequente ao vencimento ou outro prazo mais favorável negociado em acordo, convenção ou dissídio coletivo. Desse modo, não será considerado salário apenas o valor diretamente em razão da atividade prestada pelo empregado, possuem, portanto natureza salarial.

#### **b) Remuneração**

De acordo com o art. 457 da CLT, são os valores pagos pelo empregador ao seu empregado, além do salário, as contraprestações dos serviços, as gorjetas e benefícios. Segundo Martins (2007, p. 2008) explica que:

Remuneração é o conjunto de prestação recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidade, proveniente do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família.

Dessa forma o salário está caracterizado como contraprestação pelos serviços prestados diretamente ao empregador pelo empregado, em um determinado período de tempo, devendo ser somado com as remunerações estipuladas pelo empregador do acordo com o piso salarial de cada categoria de função exercida. Assim para que haja remuneração, Nascimento (2007, p.326) explica que são necessários 05 (cinco) elementos essenciais: “habitualidade, periodicidade, quantificação, essencialidade, reciprocidade”. Sendo assim, habitualidade é um elemento importante para se sabe, se o pagamento feito pode ou não ser considerado como salário ou remuneração, ou seja, “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.

Já periodicidade do pagamento da remuneração irá depender de certos critérios objetivos previstos na lei, “o pagamento do salário deverá ser feito após a prestação de serviços”.

Quantificação o empregado deve saber quanto ganha por mês, ou seja, tem que haver uma parcela fixa do salário, nunca inferior ao salário mínimo. É a essencialidade diz que à remuneração é o elemento essencial na relação de emprego, pois o contrato de trabalho é oneroso, sendo-lhe essencial a prestação da remuneração. Enquanto reciprocidade à caracteriza-se pelo caráter permanente da relação de emprego que vincula os deveres e as obrigações a que o empregado e empregado estão sujeito em relação ao serviço prestado por ocasião da rescisão de contrato de trabalho (NASCIMENTO, 2007, p.326).

### **c) Adicionais**

Os adicionais da remuneração são acréscimos salariais decorrentes da prestação de serviços do empregado em condições mais gravosas. É composto de: “adicional de horas extras, noturno, de insalubridade, de periculosidade, de transferência” (MARTINS, 2011, p. 49). O adicional, pode-se dizer que significa algo que acrescenta a remuneração do empregado, ou seja, é um acréscimo salarial para quem o presta.

### **i) Adicionais de Horas Extras**

São acréscimo salariais decorrentes da prestação de serviços do empregado em condições gravosas. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de 2 (duas) horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, devendo obrigatoriamente o empregador pagar, pelo menos, mais 50% a hora normal. Se houver compensação de horas semanal, com prorrogação de jornada diária de trabalho. É necessário saber qual é o excesso de tempo de trabalho por dia. Esse tempo excedente não deverá ultrapassar a duas horas (Art.59 da CLT).

Conforme preconiza o artigo 7.º da CRFB/1988 inciso XVI.

Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal".

As horas extras suplementam a jornada normal de trabalho quando esta não é suficiente para o atendimento das necessidades inadiáveis e/ou imprescindíveis do serviço, em

caráter de excepcionalidade, em que no caso de sua não prestação trazer prejuízos à administração. Convém ressaltar que os adicionais de horas extras habitualmente prestadas são computados no DSR e também integram salário do empregado para todos os efeitos legais assim como nas férias, 13.º (décimo terceiro) salário, aviso prévio, entre outros. Isto pode ser observado no Enunciado TST n.º 264 que preconiza "A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa".

## **ii) Adicional Noturno**

É devido ao empregado que trabalho em horário noturno entre as 22h00 de um dia e às 05h00 do dia seguinte para áreas urbanas e tem e nas atividades rurais, é considerado noturno o trabalho executado na lavoura entre 21h00 de um dia às 05h00 do dia seguinte, e na pecuária, entre 20h00 às 04h00. Aos menores de dezoito anos é proibido o trabalho noturno. e em virtude de ser mais desgastante, o trabalho noturno possui normas diferenciadas relativas à jornada de trabalho diária e remuneração dos serviços. Primeiramente a hora noturna nas atividades urbanas é reduzida de 60 (sessenta) minutos para 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, ou seja 7 (sete) minutos e 30 (trinta) segundos a menos que a diurna, conforme CLT Art. 73 § 1.º.

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:

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

Vale ressaltar que o adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos legais (férias, 13.º salário, aviso prévio indenizado, descanso remunerado semanal, entre outros), conforme Enunciado n.º 60 do TST - "O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos". Este adicional deverá também ser discriminado na folha de pagamento sofrendo todas as incidências de Instituto Nacional Seguro Social (INSS), FGTS e Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF). O valor referente ao adicional noturno também deverá ser discriminado separadamente na folha de pagamento, pois a falta deste obriga o empregador a efetuar um novo pagamento (NASCIMENTO, 2007).

### iii) Adicional de Insalubridade

O adicional de insalubridade é aquele pago ao trabalhador em decorrência de sua exposição, permanente ou não a situação insalubre no exercício de suas atividades, ou seja, a exposição a agentes nocivos, que dá causa a diversas doenças (MARTINS, 2011). Segundo o Art. 189 da CLT informa quer:

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a 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.

A insalubridade tem como base legal a CLT e Lei n.º 6.514/1977, que foi aprovado pelo decreto-Lei n.º 5452/43, relativo à Segurança e Medicina do Trabalho. Existem 3 (três) graus de insalubridade previamente determinados: máximo, médio e mínimo, os empregados que trabalham em condições insalubres:

CLT Art. 192 - "O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio ou mínimo."

Portanto, o limite de tolerância é a intensidade máxima ou mínima, relacionada com o tempo de exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos, darão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho, conforme CLT Art. 195 § 2.º:

Art. 195 – A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

§ 2.º - Arguida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por sindicato em favor do grupo de associados, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.

#### **iv) Adicional de Periculosidade**

A CLT, em seu artigo 193, dispõe que o Adicional de Periculosidade é um direito do trabalhador quando submetido a atividades de contato permanente ou intermitente em operações perigosas, tais como: inflamáveis, explosivos e eletricidade, senão vejamos:

Art. 193 - Serão consideradas atividades ou operações perigosas, na forma de regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

§ 1.º 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.

§ 2.º O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que por ventura lhe seja devido.

Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial (sumula, 191.TST). Assim, o adicional de periculosidade é de direito do empregado que presta serviço em contato com atividades perigosas, permanente ou intermitente. O primeiro deles é quanto a uma atividade de extremo risco, ele tem direito adicional pelo grau de risco e não pelo tempo em que está em contato, ou seja, mesmo que a exposição seja restrita em determinados momentos, ele terá direito ao adicional, devido ao envolvimento de riscos da atividade. Entretanto o segundo entendimento é que o funcionário deve receber proporcionalmente o adicional de periculosidade, mesmo que a permanência do empregado seja intermitente (OLIVEIRA, 2011).

Sendo assim, o empregado não poderá acumular o adicional de insalubridade e o adicional de periculosidade, ele deverá escolher entre um dos adicionais, periculosidade ou insalubridade, conforme CLT Art. 193 citado acima. Este adicional tem obrigatoriedade por lei e é aprovada a sua necessidade por perícias específicas segundo as normas do Ministério do Trabalho e Emprego. No entendimento do TST permite-se que a fixação do valor do adicional possa ser feita por meio de acordos ou convenções coletivas.

### **v) Adicional de Transferência**

Adicional é devido quando em caso de necessidade do serviço, o empregado for transferido provisoriamente para outra localidade, onde é acrescido 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário, conforme CLT Art. 469, § 3.º:

Art. 469 – Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 3.º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

O Art. 469 §1.º, da CLT, não é devido se a transferência for definitiva, ou, se o empregado exercer cargo de confiança. Ressalta-se que o empregado, nessas condições, goza de uma posição especial na empresa e se destaca também por padrão salarial superior, o que o afasta da previsão do § 3.º. Este adicional não é devido para o trabalhador em empresa que opera no ramo da construção civil pesada, com obras em vários pontos do país, circunstância que por si só induz transferência por real necessidade do serviço, e cujo contrato contempla cláusula expressa de transferibilidade, não é devido o adicional previsto no § 3.º do Art. 469 da CLT.

### **d) Ajuda de Custo**

É importância paga pelo empregador ao empregado, com o objetivo de proporcionar condições para execução do serviço, não se tratando, porém, de valores pagos pela contraprestação dos serviços (trata-se de um reembolso de despesas). É o que ocorre com os empregados que prestam serviços externos (vendedores, motoristas, obradores, propagandistas), para que os mesmos possam custear suas despesas, com alimentação (ajuda de custo) e locomoção (Art.457, CLT).

### **e) Diárias**

De acordo com Martins (2011, p.53), “diária é os pagamentos feitos ao empregado para indenizar despesas com o deslocamento, hospedagem e alimentação, e sua manutenção, quando precisar viajar para executar as determinações do empregador”. Determinou o § 2º do

artigo 457 da CLT, que as diárias não se incluem na remuneração as ajudas de custo nem as diárias para viagens que não ultrapassem 50% do salário percebido pelo empregado. Ao contrário, incluem -se no salário, não apenas a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações, abonos, e diárias para viagem que ultrapassem 50% do salário percebido pelo empregado.

Para que as diárias venham a entregar o as salario, é preciso que o valor seja superior a 50% do salário “mensal” do empregado (se o empregado for mensalista). Se o empregado rotular falsamente o salário como como ajuda de custo, será considerado como sendo de natureza salarial e verba paga, devendo integrar o salário para efeito de cálculo de todas as verbas trabalhistas devidas (Art. 457 da CLT). É o que acontece, por exemplo, quando o empregado paga uma verba ao empregado como sendo reembolso de despesas, quando na verdade, o empregado não teve tais despesas.

#### **f) Descanso Semanal Remunerado**

De acordo com art.1º da lei nº 605/49 da consolidação da lei do trabalho, todo trabalhador tem direito ao repouso remunerado de no mínimo onze horas extras consecutivas para descanso, entre duas jornadas de trabalho. Um descanso semanal de 24 horas consecutivas e nos feriados civis e religiosos de acordo com a tradição local, acordos coletivos de trabalho estabelecem acordos de compensação de horas para que o sábado seja livre.

Segundo Martins, (2005, p.552), informa quer:

[...] O repouso semanal remunerado é o período em que o empregado deixa de prestar serviços uma vez ao empregado é, para o trabalhador, o direito de se abster de trabalho, percebendo remuneração; é o empregador está obrigado a não exigir trabalho, tendo a obrigação de pagar o salário correspondente, isto é, uma obrigação de não fazer e de pagar.

O descanso semanal remunerado é um direito do funcionário, contudo, o esmo precisa cumprir seu horário de trabalho sem atrasos e sem faltas injustificadas. Esse descanso poderá ser no domingo ou em qualquer dia da semana, a depender do tipo de empresa.

#### **g) Salário-Família**

O Benefício do salário família e um valor pago aos empregados, inclusive os domésticos, e aos trabalhadores avulsos, para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade. Para que o trabalhador tenha direito à cota do salário família por dependente, o valor da cota obedecerá a faixa de remuneração mensal correspondente.

Segundo Martins (2005, p. 289),“é uma prestação previdenciária devida ao empregado. Não é salário, pois não é pago pelo empregado, mas pelo INSS”. De acordo com o Art. 67 da lei 8.213/91, o pagamento do salário é condicionado a apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado ou inválido, e a apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória e de comprovação de frequência à escola do filho ou equiparada, nos termos do regulamento.

De acordo com a Portaria Interministerial MPS/ MF nº 15 de 16 de janeiro de 2018 o valor do salário família será de R\$ 45,00 por filho de até 14 anos incompleto ou inválido para quem ganhar até R\$ 877,67. Para o trabalhador que receber de R\$ 877,67 a R\$1.319,18, o valor salário família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 31,71 ao empregado e o trabalhador avulso que estejam em atividade.

Caso o valor da remuneração mensal ultrapasse a faixa máxima, o trabalhador não terá direito ao salário família. De acordo com a Portaria Interministerial MPS/ MF nº 15 de 16 de janeiro de 2018 o valor do salário família será de R\$ 45,00 por filho de até 14 anos incompleto ou inválido para quem ganhar até R\$ 877,67. Para o trabalhador que receber de R\$ 877,67 a R\$1.319,18, o valor salário família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 31,71, o empregado e o trabalhador avulso que estejam em atividade.

#### **h) Gratificação de Função**

É um adicional de natureza salarial pago pelo empregador pelo empregador em decorrência de maior responsabilidade atribuída ao empregado no desempenho de suas funções. Normalmente é aplicada a funcionário que ocupam cargos de confiança na empresa.

#### **i) Triênio**

Constitui um adicional que o empregado tem direito a cada três anos que complementar seu contrato de trabalho na mesma empresa, contudo esse benefício precisa está previsto em conversão coletiva de trabalho para assegurar a todos os colaboradores de uma determinada categoria.

De acordo com a conversão Coletiva de Trabalho (CCL), em sua cláusula 9º, o empregado que completa três anos de trabalho na mesma empresa, será pago 7% (sete por cento) do salário mínimo a título do triênio, sendo essa vantagem limitada ao máximo de seis, mesmo que o empregado conte mais de dezoito anos de efetivo serviço para idêntico empregador, reajustado com base na política salarial.

### **2.3.2 Descontos**

São os rendimentos percebidos dentro da folha de pagamento, existem os descontos obrigatórios que são valores deduzidos dos empregados e que posteriormente serão repassados para os órgãos competentes (INSS, Receita Federal, etc.). O artigo 462 da CLT, dispõem que o empregador pode efetuar desconto nos salários do empregado quando se trata de adiantamento (ex: vale pagos), de dispositivos de lei ou de contrato coletivo, como também no caso de danos causados pelo empregado, a empresa poderá efetuar o respectivo desconto, desde que haja previsão no contrato de trabalho. Sendo assim, dentro dos descontos mais utilizados em folha listam-se os seguintes: adiantamentos de salários, faltas injustificadas e atraso, pensão alimentícia, vale transporte, INSS, IRRF, contribuição sindical. A seguir serão abordados os conceitos pertinentes a cada desconto mencionado acima, tudo de acordo com as legislação vigente.

#### **a) Adiantamentos**

É uma porcentagem de salário que o empregado recebe no meio do mês entre o 15.º (décimo quinto) ou 20.º (vigésimo) dia do mês atual e o valor concedido é descontado na folha de pagamento do mês, e no final do mês e descontado este valor do salário do empregado. A empresa pode conceder o adiantamento aos seus empregados até 50% (cinquenta por cento) do seu salário base. Segundo Fávero (1997), algumas empresas, por liberalidade, ou por

cumprimento de acordo ou convenção coletiva de trabalho, concedem antecipações o adiantamento salarial ao empregado pelos serviços prestados ao empregador.

## **b) Faltas e Atrasos**

São consideradas faltas os dias em que o empregado não compareceu ao serviço, ou seja sem justificativa, e podem ser descontadas do salário esses dias. Segundo o artigo 473 da CLT, o empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho sem prejuízo dos salários em até:

Art. 473 - 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 disciplinada 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 júízo.

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."

O Artigo 131 da CLT diz que não será considerada falta ao serviço a ausência do empregado:

I- nos casos referidos no Art. 473;

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;

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

Não é considerado atraso, ou seja, não ocorre desconto as variações de horários no registro ponto não excedentes de 5 (cinco) minutos com limite de 10 (dez) minutos por dia, ultrapassado este limite, se a empresa adota banco de horas poderá ser descontado do mesmo ou do salário base do empregado do mês correspondente para a dedução da base de cálculo do INSS, IRRF, e FGTS. O mesmo ocorre para as horas em que efetivamente o empregado não compareceu sem autorização.

### **c) Pensão Alimentícia**

O desconto da pensão alimentícia é determinado por decisão judicial, e de forma mensal, com o propósito de prover a subsistência do conjuge, ou de filho menor de 18 anos ou inapto para o trabalho, ou de ascendente inválido, no qual a empresa deve descontar o valor direto da folha de pagamento do empregado e depositada na conta do beneficiário, sendo que a importância a ser descontada é determinada pelo juiz. De acordo com Favero et al, (1997, pag. 108) “trata-se de um valor que será deduzido da remuneração do empregado, por determinação judicial, que fixará seu valor e a quem deverá ser repassado”.

### **d) Vale Transporte**

Trata-se de um benefício fiscal para locomoção do empregado, locomover-se de sua residência para o serviço e do serviço para residência. A empresa que conceder o vale-transporte está autorizada a descontar mensalmente do empregado a parcela equivalente até 6% (seis por cento) de seu salário base, excluído quaisquer adicionais ou vantagens. Conforme estabelece a Lei nº 7.418 da Constituição Federal:

Art. 1º- Fica instituído o vale-transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

De acordo com o Artigo 2º da Lei 7.418/85 institui que:

Art. 2º - O Vale-Transporte, concedido nas condições e limites definidos, nesta Lei, no que se refere à contribuição do empregador: (Artigo renumerado pela Lei 7.619, de 30.9.1987)

- a) não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos;
- b) não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
- c) não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

Segue abaixo o cálculo do vale transporte.

### Quadro 1 - Cálculo do Vale Transporte

Salário Bruto	%	Demonstrações
R\$ 1.200,00	6	R\$1.200,00 x 6% = R\$72,00

Fonte: própria

### e) INSS- Instituto Nacional de Seguridade Social

O salário-de-contribuição para o empregado e trabalhador avulso e a remuneração efetivamente recebida ou creditada a qualquer título, durante o mês, em uma ou mais empresas, inclusive os ganhos habituais sob a forma de utilidades, respeitados os limites previstos no §3º,4º e 5º do art. 28 da lei n.8.211/91. A contribuição de cada segurado, filiado ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), é de 8% (oito por cento), 9% (nove por cento) e 11% (onze por cento), de acordo com o salário de contribuição determinado pela previdência social. É um imposto comum a todos a todos os trabalhadores com carteira assinada.

Vale ressaltar que “o INSS incide sobre o salário bruto, horas extras, adicional de periculosidade, adicional noturno, adicional de insalubridade, diárias para viagem desde que excedam 50% (cinquenta por cento) do salário percebido, 13.º (décimo terceiro) salário e outros valores admitidos em lei pela previdência social” (OLIVEIRA, 2011, p.17). Esse valor do INSS é descontado na folha de pagamento todos os meses do devido funcionário.

A contribuição de cada assegurado, filiado ao Instituto do Seguro social (INSS) é de acordo como o quadro abaixo.

**Tabela 1 - Contribuinte dos Assegurados, Empregados, Empregados Domésticos e Trabalhadores Avulsos.**

Salário do Contribuinte (R\$)	Alíquota INSS
Até 1.693,72	8%
De 1.693,73 até 2.882,90	9%
De 2.882,91 até 5.645,80	11%

Fonte: Ministério da Fazenda

**f) IRRF- Imposto de Renda Retido na Fonte**

O imposto de renda é uma tributação feita sobre os rendimentos do trabalhador assalariado, cujo valor é apurado de acordo com tabela específicas aprovada por legislação vigente. Em relação à incidência do IRRF, Oliveira (2011 p. 18) declara:

A tributação do imposto de renda sobre os rendimentos do assalariado pago incide sobre: salários, ordenados, soldos, soldadas, subsídios, honorários, adicionais, vantagens, extraordinários, suplementação, abonos, bonificações, gorjetas, gratificações, 13º salário, participações, percentagens, prêmios, cotas-parte 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 encontrar a alíquota correspondente do imposto sobre renda da pessoa física, é necessário seguir as orientações prescritas na Receita Federal, que estipula a tabela progressiva mensal para o ano-calendário de 2018. Portanto, o respectivo imposto sobre renda da pessoa física devido será obtido mediante utilização da seguinte tabela.

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

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir
Até 1.903,98	-	-
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	148,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,36

Para calcular o imposto, efetuam-se, no rendimento bruto, as deduções admitidas, determinando-se a base de cálculo. Sobre a base de cálculo assim determina, aplicava-se a alíquota correspondente e do valor do imposto apurado, subtrai-se a parcela a deduzir.

### **g) Contribuições Sindical**

Por livre decisão, o empregado pode filiar-se ao sindicato da área e contribuir com ele mensalmente. E quando isso ocorre, a mensalidade é descontada dele no cálculo da folha de pagamento e repassada ao sindicato pela empresa. Por outro lado, a contribuição anual é uma obrigação. Então, na apuração dos salários do mês de março, todos os funcionários devem ter o valor de um dia de trabalho descontado dos holerites. E o empregador tem até 30 de abril para totalizar os descontos na guia de arrecadação anual ao sindicato e pagá-la.

Conforme a Lei nº 13.467/17, “intitulada pelo Governo como reforma trabalhista, pretende introduzir um grande número de mudanças na regulação do trabalho no Brasil”. Temas como terceirização, grupo econômico, trabalho intermitente, limites da negociação coletiva, dentre outros, integram um quadro de grandes alterações na CLT. Dentre as várias mudanças, destaca-se o tema contribuição sindical, cujo desconto passa a ser condicionado à prévia e expressa autorização (CLT, Art. 545, 578 e 579).

### **i) FGTS- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço**

O FGTS foi instituído pela Lei nº 5.107, de 13.09.1966, sendo atualmente regido pela Lei nº 8.036, de 11.05.1990.

A Lei nº 8.036 define em seus artigos os seguintes aspectos quando ao benefício:

Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os Art. 457 e 458 da CLT.

De acordo com Oliveira e Santos (2011, p. 341), informar

Todos os empregados sejam pessoa física, jurídicas, de direito privado ou público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos poderes da

união, dos estados, do distrito federal e os municípios, que admitem trabalhadores a seu serviço, bem como aqueles que, regidos por legislação especial, encontram-se nessas condições ou figurarem como fornecedores ou tomadores de mão de obra estão obrigados a depositar, em conta bancária vinculada do FGTS, aberta em nome do trabalhador, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida no mês anterior.

### 3 METODOLOGIA

A palavra metodologia tem origem grega (meta – caminho, logo- estudo) e pode ser definida como a descrição detalhada do método (caminho) empregado em uma pesquisa, ou seja, visa apresentar o tipo de investigação realizada (ex.: estudo de caso, estudo bibliográfico), a forma de coleta (ex.: questionários, avaliações) e tabulação dos dados obtidos, além de outros aspectos que norteiam a elaboração de um trabalho.

Conforme Demo (1987, p.19) denomina de “instrumentos” esses processos metodológicos quando discorre: “Metodologia é uma preocupação instrumental. Trata das formas de se fazer ciência. Cuida dos procedimentos, das ferramentas, dos caminhos. “Basicamente, as etapas de elaboração de uma pesquisa são: a detecção de um problema, o estudo da situação e as conclusões obtidas. Para Kerlinger (1979), a metodologia é definida como plano e uma estrutura de investigação, concebidos de forma a permitir a obtenção de respostas, para as perguntas da pesquisa que é realizada dentro de critérios definidos como métodos.

Do ponto de vista de seus objetivos apresentados, a pesquisa é um estudo de caso que se desenvolve de forma descritiva, pois se propõem a analisar e descrever como são realizados os cálculos dos proventos e descontos que compõem a folha de pagamento através de coletas de dados. Segundo Cervo e Bervian (2002), a pesquisa descritiva busca observar, registrar e analisar e correlacionar fatos, procurando descobrir a sua conexão para estudar soluções, com fins em descrever o registro, analisando de forma ampla os fatos correlacionado ao objetivo pesquisado.

Em relação á abordagens do problema ela é qualitativa, considera que os resultados obtidos são subjetivos e podem ser objeto de análise baseada em múltiplas interpretações, não podendo ser traduzidos em conclusos apenas numéricas. Quanto aos procedimentos técnicos, foram desenvolvidas umas abordagens onde vai ser feita uma elaboração da folha de pagamento com os cálculos dos proventos, na qual será demonstrada informações de incidência dos cargos trabalhista sobre o salário dos colaboradores, onde boa parte é pelos empregadores.

A pesquisa é fundamentada em material bibliográfico, uma vez que será aplicada as informações encontradas em livros, artigo e internet utilizando da consolidação a Lei do

trabalhador – CLT. A coleta dos dados foi realizada no departamento de recursos humanos da empresa estudada onde o administrador disponibilizou as folhas de pontos de três funcionários, para serem analisadas e com base na mesma verificar as faltas justificadas e injustificadas dos colaboradores referente ao mês de setembro de 2018 e assim poder ser incluído na folha para efetuar os descontos necessários. Depois das informações colhidas e analisadas juntamente com o administrador foi possível acrescentar a mesma na elaboração da folha e assim realizar o cálculo dos respectivos proventos e descontos pertinentes para cada colaborador.

#### **4 DISCUSSÃO DE DADOS**

Nesta parte da pesquisa, serão demonstrados os cálculos referentes as informações coletadas, por meio de um estudo de caso realizado em uma empresa do ramo do comércio localizado no município de Aracaju/SE, sendo que o propósito é evidenciar como são calculados os proventos e descontos da folha de pagamento. A relevância das informações apresentadas neste estudo tem como objetivo esclarecer as possíveis dúvidas sobre as bases de cálculos dos proventos e descontos pertinente a esta pesquisa.

Sendo assim, segue nas tabelas abaixo os demonstrativos de alguns dos funcionários referente a folha de pagamento do mês de setembro/2018. Nele serão expostos a remuneração, incluído horas extras, salários família, produtividade, adicionais (se houver) e demais ganhos do trabalhador: as retenções do INSS e IRRF, os descontos de vale transporte, e todos os descontos que forem pertinentes de acordo com a legislação vigente. Neste caso é essencial que a folha de pagamento apresente as identificações do funcionário tais como: nome, salário, função, carga horária, outros. A seguir será demonstrado todos os proventos e descontos relacionado a folha de pagamento de salário da empresa estudada.

Segue abaixo o demonstrativo da folha de pagamento de salário do funcionário Anderson Teles de Rezende, que exercer a função de técnico de balança.

**Quadro2- Recibo/ Demonstrativo de Pagamento de Salário.**

Cód.		Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos	
001		Salário Base	220,00	1.233,61		
058		Triênio 07% s/ Salário Mínimo	001,00	66,78		
060		Insalubridade 20%		246,72		
696		Produtividade 06%		92,83		
606		Adiantamento			494,00	
951		Pensão Alimentícia 14%			229,59	
903		INSS Folha			131,20	
				<b>Total de Vencimentos</b>	<b>Total de Descontos</b>	
				1.639,94	854,79	
				<b>Valor Líquido</b>	<b>785,15</b>	
Salário Base		Sal. Contr. INSS	Base Cál. FGTS	F.G.T.S. do Mês	Base Cál. IRRF	Faixa IRRF
1.233,61		1.639,94	1.639,94	131,19	1.508,74	0,00 %

**Recibo de Pagamento de Salário**

NUTRIVAN COMERCIAL LTDA - ME  
AV MANEDE PAES MENDONÇA, 365

01/09/2018 a 30/09/2018 UNICO 32729667000116

Código Nome de Funcionário CBC Emp. Local Depto. Setor Seção FI.  
000041 ANDERSON TELES DE REZENDE TECNICO DE BALANCAS

ADMSSÃO: 02/05/2014 CPF: 93557571572 CTPS00047762 / 00007

DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTANCIA LIQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO  
ASSINATURA DO FUNCIONARIO  
19/10/18 DATA

Fonte : Baseado na folha de pagamento da empresa objeto de estudo.

Atendido ao primeiro objetivo específico que é de descreveros elementos que integram a remuneracao , temos o evento acima os dados do demonstrativo de Pagamento de Salário do funcionario Anderson Teles de Rezende, cujo o demonstrativo destaca alguns dos elementos que integram a remuneração tais como: Triênio e produtividade, além outros. Para calcula o triênio, soma-se o salario minimo com 7% que corresponde a liquota da mesma, vejamos = salário minimo R\$945,00 x 7%(aliquota) = R\$ 66,78. Para encontrar o valor da produtividade foi calculado : salário base RS 1.233,61 + adicional de insalubridade R\$ 246,72 + triêniox 7% (aliquota) R\$ 66,78 = 1.547,11 x 6%(aliquota) = R\$ 92,83.

No segundo objetivo especifico era apresentados os adicionais da remuneracao , os demonstrativo destacando o valor referente a insalubridade de 20% do salario base =

R\$1.233,61 x 20% = R\$ 242,72, que relacionava às atividades que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde.

Por fins no terceiro objetivo específico que será expor os cálculos dos descontos apresentados no demonstrativo, destacamos o adiantamento salarial de 40% = R\$1.233,61 - 40% = R\$ 494,00, em uma única parcela não podendo ter nenhuma dedução sobre o adiantamento que é de livre escolha do empregado definir a data e o percentual respectivo ao pagamento, conforme citada página 17. O desconto da pensão alimentícia é de 14% determinada pelo juiz. Também foi cálculo do desconto do INSS da seguinte forma: salário base acrescido de R\$ 66,78 (referente ao 7% do triênio s/ salário mínimo) + R\$ 246,72 (que corresponde a 20% de insalubridade s/ o salário base) + R\$92,83 (6% produtividade), totalizando R\$1.639,94 x 8% (alíquota) = R\$131,19. O FGTS segue a mesma linha do INSS.

Abaixo estão calculados os descontos e proventos do demonstrativo mencionado anteriormente.

**Proventos:**

Salário.....	R\$1.233,61
Adicional de insalubridade 20% sobre o salário base .....	R\$ 246,72
Triênio é 7% s/ R\$ 954,00 (salário mínimo) .....	R\$ 66,78
Produtividade de 6% sobre 1.233,61 + 246,72 + 66,78 (salário + adicional de insalubridade + triênio) .....	R\$ 92,83
Total de proventos.....	R\$ 1.639,94

**Descontos:**

INSS: 8% sobre 1.233,61,00 + 198,00 + 66,78+ 92,83 (salário + adicional de insalubridade + triênio + produtividade) .....	R\$ 131,19
Adiantamento por conta de salário.....	R\$ 494,00
Pensão alimentícia de 14% sobre o 1.233,61,00 + 198,00 + 66,78+ 92,83 (salário + adicional de insalubridade + triênio + produtividade) .....	R\$ 229,59
Total dos descontos.....	R\$ 854,79

Total dos proventos :R\$1.639,94 - R\$ 854,79 descontos = R\$ 785,15

Liquido a receber = R\$ 785,15

FGTS a recolher: R\$1.233,61,00 + 198,00 + 66,78+ 92,83 (salário + adicional de insalubridade + triênio + produtividade) x 8% = R\$ 131,19.

A seguir será apresentada o demonstrativo do pagamento de salário da vendedora Patrícia Santa Rosa Costa, que desempenha a função auxiliar de vendedora.

Recibo/ Demonstrativo de Folha de Pagamento.

Cód.		Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos	
001		Salário Base	220,00	990,00		
599		Salário Família	001,00	31,71		
606		Adiantamento			396,00	
903		INSS Folha			79,20	
				<b>Total de Vencimentos</b>	<b>Total de Descontos</b>	
				1.021,71	475,20	
				<b>Valor Líquido</b> →	546,51	
Salário Base		Sal. Contr. INSS	Base Calc. FGTS	F.G.T.S. do Mês	Base Calc. IRRF	Faixa IRRF
990,00		990,00	990,00	79,20	721,21	0,00 %

**Recibo de Pagamento de Salário**

NUTRIVAN COMERCIAL LTDA - ME  
AV MANEDE PAES MENDONÇA, 365

01/09/2018 a 30/09/2018 UNICO

Código Nome de Funcionário: 00054 PATRICIA SANTA ROSA COSTA      CBO Emp. Local Depto. Setor Seção Fl. 3272967000116

VENDEDOR(A)

AMISSÃO: 18/03/2017 CPF: 03594088533      CTPS7542077 / 001-0

DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTÂNCIA LÍQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO

Assinatura: *Patrícia Santa Rosa Costa*  
ASSINATURA DO FUNCIONÁRIO

05/10/18  
DATA

Fonte: Baseado na folha de pagamento da empresa objeto de estudo.

Para esse outro exemplo, verificamos que a vendedora Patrícia Santa Rosa Costa, integra em sua remuneração o valor do salário família, que corresponde um percentual de R\$ 31,71 por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade. Conforme a Portaria Interministerial MPS/ MF nº 15, o empregado ou trabalhador avulso que estejam em atividade, terá direito desde que mostre a carteira de vacinação dos filhos e acompanhamento escola. Em relação aos adicionais a vendedora não a possui, pois a mesma não exerce funções dentro da empresa que possa comprometer sua saúde. No demonstrativo da vendedora Patrícia Santa Rosa, foi descontado o valor de R\$ 396,00, pago pela empresa

geralmente até o dia 20 do mês subsequente, sendo descontado do funcionário e discriminado na parte de descontos no recibo de pagamento mensal referente a antecipação ao empregado, o salário pelo serviço prestado, o qual será destacado do valor líquido a receber no final do mês ao que corresponde a 40% do salário.

Para cálculo o desconto do INSS foi somado o salário bruto x alíquota para fins de recolhimento do INSS (de acordo com faixa salarial): R\$ 990,00 x 8% (alíquota) = R\$ 79,20. Em relação ao FGTS, segue a mesma base de cálculo do INSS: salário bruto x 8% (alíquota) = R\$ 79,20. Também foi descontado R\$ 396,00 que corresponde a 40% do salário base, referente a adiantamento de salário. O FGTS segue a mesma linha do INSS calculando 8% do salário bruto (alíquota do FGTS) = R\$ 100,74.

Abaixo estão calculados os descontos e proventos do demonstrativo mencionado anteriormente.

**Proventos:**

Salário.....	R\$ 990,00
Salário família: uma cota a.....	R\$ 31,71
Total de proventos.....	R\$ 1.021,71

**Descontos:**

INSS: 8% sobre 990,00 (Salario).....	R\$ 79,20
Adiantamento por conta de salario.....	R\$ 396,00
Total dos descontos.....	R\$ 475,20

Total dos proventos: R\$ 1.021,71- R\$ 475,20 descontos = R\$ 546,51

Líquido a receber =R\$ 546,51

FGTS a recolher: R\$ 990,00 (salario) x 8% =R\$ 79,20

Segue abaixo a demonstração do demonstrativo de salário do funcionário José Antonio dos Santos do que desempenha a função auxiliar de mecânica de balança.

## Recibo/ Demonstrativo de Folha de Pagamento.

Cód.		Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos	
001		Salário Base	220:00	990,00		
060		Insalubridade 20%		198,00		
696		Produtividade 06%		71,28		
606		Adiantamento				396,00
903		INSS Folha				100,74
				Total de Vencimentos	Total de Descontos	
				1.259,28	496,74	
				Valor Líquido	762,54	
Salário Base		Sal. Contr. INSS	Base Calc. FGTS	F.G.T.S. do Mês	Base Calc. IRRF	Faixa IRRF
990,00		1.259,28	1.259,28	100,74	1.158,54	0,00 %

DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTÂNCIA LÍQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO

*Jose Antonio dos Santos*  
ASSINATURA DO FUNCIONÁRIO

05/10/18  
DATA

Fonte : Baseado na folha de pagamento da empresa objeto de estudo

Como havia dito anteriormente a base do FGTS é a mesma do INSS, sendo que alíquota independentemente do valor que receber e seu depósito é efetuado na conta do funcionário na caixa econômica no percentual de 8%. A receber, no final do mês. Para cálculo o desconto do INSS foi somado o salário bruto x alíquota para fins de recolhimento do INSS (de acordo com faixa salarial): R\$ 990,00 x 8% (alíquota) = R\$ 79,20. Em relação ao FGTS, segue a mesma base de cálculo do INSS: salário bruto x 8% (alíquota) = R\$ 79,20. Também foi descontado R\$ 396,00 que corresponde a 40% do salário base, referente a adiantamento de salário. O FGTS segue a mesma linha do INSS calculando 8% do salário bruto (alíquota do FGTS) = R\$ 100,74. Abaixo estão calculados os descontos e proventos do demonstrativo mencionado anteriormente.

**Proventos:**

Salário.....R\$ 990,00

Adicional de insalubridade 20% sobre o salário base .....R\$ 198,00  
Produtividade de 6% sobre 990,00+ 198,00 (salário + adicional de insalubridade) = R\$ 71,28  
Total de proventos.....R\$ 1.259,28

### **Descontos**

INSS: 8% sobre 990,00+ 198,00+ 71,28 (salário + insalubridade + produtividade)=R\$ 100,74  
Adiantamento por conta de salario.....R\$ 396,00

Total dos descontos.....R\$ 496,74

Total dos proventos :R\$ 1.259,28 - R\$ 496,74 descontos = R\$ 762,54

Liquido a receber= R\$ 762,54

FGTS a recolher: 990,00+ 198,00+ 71,28 (salário + insalubridade + produtividade)  
x 8% = R\$ 110,74

Os demonstrativos dos funcionários acima citados, são isentos de contribuição. Com base nas informações exposta acima, os proventos e os descontos apresentados nos cálculos de demonstrativo e pagamento mensal dos funcionários estão todos elaborados com base nas legislações vigentes, podendo identificar com clareza as bases de cálculos de cada provento e desconto.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esta pesquisa teve com finalidade fazer uma análise das informações pertinentes na folha de pagamento de uma empresa do comércio de Aracaju/SE. Para abordar o tema principal, todo o desenvolvimento tratado foi realizado em decorrência da fundamentação teórica, expondo de maneira simples os tópicos abordados, mostrando os componentes essenciais e necessários para a formação de uma correta e autêntica folha de pagamento.

O assunto principal são os proventos e descontos que compõem na folha de pagamento, no qual tentamos explicar a importância de se conhecer este documento, e contabilizar de acordo com a legislação vigente, pois se constatada a irregularidade da empresa pelo Ministério do Trabalho na elaboração, a mesma receberá multa pelo ocorrido, já que a este compete o poder fiscalizador. Sendo assim, é possível observar que a legislação é clara no que se refere aos direitos e deveres por parte do empregado e do empregador.

Diante dos diversos proventos e descontos que são envolvidos na folha de pagamento, é possível comprovar que eles são diferenciados de acordo com a natureza jurídica e tipo de ramo de atividade, ou seja, cada provento será destacado na folha de pagamento do empregado se estiver de acordo com a atividade que ele está exercendo, em determinado período e em determinado ramo de atividade da empresa, tendo assim por direito a receber os adicionais conforme a legislação vigente aqui aplicada, tendo o mesmo efeito para o empregador para que aplique os devidos descontos.

Os proventos e descontos podem ser diferenciados de acordo com o tipo de atividade da empresa, por exemplo, no caso de haver insalubridade para os funcionários, estes deverão receber em folha de pagamento o adicional devido todos os meses, conforme Art. 93 CLT, uma verba salarial considerada provento, como o salário base, por exemplo, pode gerar incidência sobre verbas como INSS, IRRF, FGTS, adicional de insalubridade, salário família, vale transporte, pensão alimentícia, adicional noturno, adicional de periculosidade, provisão de férias e 13º salário, entre outras dentre as quais o salário base faz incidência para sua apuração.

Sendo assim, os proventos e os descontos são diferenciados de acordo com a atividade exercida pelo empregado na empresa, onde ele terá direito a adicionais e descontos especiais caso esteja em alguma situação especial de trabalho desde que se tenha uma comprovação do

vínculo empregatício, o empregador será obrigado a fazer os descontos e os repasses estipulados em Lei.

Na pesquisa não houve limitações, todos os objetivos gerais e específicos foram alcançados, a empresa disponibilizou todas as informações pertinentes a folha de pagamento e suas obrigações acessórias. Sugerimos ao setor do departamento pessoal da empresa estudada, manter-se constantemente atualizada com a legislação trabalhista, atuando de acordo com lei vigente, assim evitando problemas e multas. Já que alguns elementos nos descontos e proventos da folha de pagamento teve reflexo através da reforma trabalhista, onde antes era obrigatório que o trabalhador fizesse o pagamento, e atualmente, a contribuição sindical é opcional.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL. **Lei 8.212/1991 que dispões sobre a obrigação da folha de pagamento.** Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/lei/1821cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/lei/1821cons.htm), acesso em: 25/09/2018.
- BRASIL. **Decreto - Lei nº5.452, aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm), acesso em: 25/09/2018.
- BASSO, Irani Paulo. **Contabilidade geral Básica.** 3 ed. Ijuí: Unijui, 2005.
- BRITO, Joao Paulo. **Contabilidade Folha de Pagamento.** 2014.49f. Trabalho de Conclusão de curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Faculdade Amadeus-FAMA, Aracaju.
- CLT - **Consolidação das Leis do Trabalho** – 29º ed. atualizada e aumentada, editora Saraiva 2002.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 28º ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- CERVO, Amado Luiz & BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica.** 5º ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- DEMO, Pedro. **Introdução à Metodologia da Ciências.** São Paulo: Atlas, 1987.
- CREPALDI, Silvio Aparecido. **Contabilidade gerencial.** Rio de Janeiro: Atlas, 2006.
- FAVERO, Hamilton Luiz et al. **Contabilidade Teoria e Prática,** 2º ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** 16ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.
- GONÇALES, Odonel Urbano. **Manual de direito trabalho.** 2º ed. São Paulo. Editora Atlas S.A, 1999.
- GONÇALVES, BATISTA. **Contabilidade Geral.** 4º ed. São Paulo: Atlas, 1998
- GONÇALVES, Gilson. **Resumo Pratico de Cálculos Trabalhistas.** 5 ed. Curitiba: Juruá, 2008.
- HASSE, Fabiane. **Folha de Pagamento e a Contabilização:** Estudo de Caso em uma empresa Têxtil de Blumenau-SC Universidade Regional de Blumenau, 2008.
- KERLINGER, Fred Nichols. **Metodologia da Pesquisa em Ciências:** Um tratamento Conceitual. São Paulo: EPU, 1979.
- MARION, JOSE Carlos. **Contabilidade básica.** 10º ed. São Paulo: Atlas, 2009
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT.** 9º ed. São Paulo: Atlas, 2005
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 19º ed. São Paulo: Atlas, 2003.

- \_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 22º ed. São Paulo: Altas, 2011.
- NASCIMENTO, Amauri Mascavo. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32ª ed. São Paulo, LTR, 2006.
- \_\_\_\_\_. **Iniciação do direito do trabalho**. 33ª ed. São Paulo, LTR, 2007.
- NEVES, Antônio Gomes das. **Cálculo em Prática Trabalhista**. 6 ed. São Paulo: LTR versão ampliada, 2012.
- OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do Contrato de Trabalho**. 9º ed. São Paulo: Editora Altas, 2003.
- OLIVEIRA, Rita de Cassia Alves. **Desenvolvendo o Departamento de Pessoal**: Santa Cruz do Rio Prado: 3ª ed. São Paulo :Viena, 2006.
- RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade Básica**. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- \_\_\_\_\_. **Contabilidade Básica**. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 3 ed. São Paulo: LTR, 1998.

## **OUTRAS REFERÊNCIAS**

- RECEITA FEDERAL. **Imposto de Renda**. Disponível em <http://ww.receita.fazenda.gov.br/imposto-de-renda-pessoa-fisica>. Acesso em 10/09/2018.
- PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Tabela de contribuição mensal**. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todososervicos/gps/tabela-contribuicao-mensal/>. Acesso em 20/10/2018.
- PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Salario Família**. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-osservicos/salario-familia/valor-limite-para-direito-ao-salario-familia/> acesso em 18/10/2018.

## **DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE**

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e conteúdo, conferido ao presente trabalho, isentando a Faculdade Amadeus - FAMA/SE, a Coordenação do Curso de Ciências Contábeis e o(a) Orientador(a) do Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis, de toda e qualquer responsabilidade acerca de possíveis cópias de trabalhos técnicos, apresentados em meu TCC. Sendo este de minha autoria, estou ciente, tanto das sanções que poderão ser aplicadas, pela FAMA, de acordo com a Lei 9610/98 de 19/02/98 e Lei 10.695/03 (direitos autorais), como também, as administrativas pela Coordenação do Curso.

Aracaju SE, 13 de Novembro de 2018.

Assinado(a) - Mônica Rezende Santos

Curso de Ciências Contábeis - mat. 2031150026