

ESTUDO DA FOLHA DE PAGAMENTO: PRINCIPAIS PROVENTOS E DESCONTOS

Mariane Ruhame de Godoy Rodrigues – marianeruhame@gmail.com

Ms. Francisco José Batista – fjbconsultoria@hotmail.com

RESUMO: Esta pesquisa tem o objetivo de realizar o estudo da folha de pagamento – uma descrição dos principais proventos e descontos sob o âmbito legal e contábil com ênfase no setor privado, desta forma melhorando conhecimento para os interessados do assunto em questão. Com respeito aos objetivos específicos foram estabelecidos como necessários: descrever os elementos integrantes da remuneração; descrever os tipos especiais de remuneração, dos adicionais à remuneração; da duração da jornada de trabalho; dos descontos na folha de pagamento e dos proventos e descontos da folha de pagamento. As demonstrações da folha de pagamento geralmente causam interpretações errôneas por parte dos empregados e alguns empregadores, que em sua maioria não conseguem interpretar e não têm conhecimento suficiente para questionar um desconto destacado em seu recibo de salário. Essas demonstrações devem ser bem detalhadas, onde o escritório de contabilidade irá esclarecer e evidenciar o que é de direito do empregado e quais são os repasses e descontos que estão sendo envolvidos. Assim sendo, depara-se com a problemática de como evidenciar de forma compreensível os proventos e descontos, separando o que é de direito do empregado, destacando quais os descontos pertinentes até o salário líquido, que é o montante final devido ao empregado.

Palavras-chave: folha de pagamento, proventos, descontos.

Introdução

A utilização da folha de pagamento é obrigatória para o empregador prevista na Lei n.º 8.212/91, da Consolidação da Legislação Previdenciária - CLP assim como é instituída na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT pela Lei n.º 5.452/43.

Alguns empregadores efetuam os pagamentos aos funcionários no último dia do mês, sendo que neste caso a folha de pagamento deve ser fechada alguns dias antes, ganhando-se assim tempo para a análise mensal e para o cálculo dos proventos e descontos. Outros empregadores preferem realizar os pagamentos no limite máximo preconizado por lei que é no quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, de acordo com o Art. 459, § 1.º da CLT. "§ 1.º - Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido".

De acordo com Oliveira (2001, p.65), os principais proventos existentes na folha de pagamento são:

“Salário, horas extras, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, salário-família, diárias para viagem e ajuda de custo; e os principais descontos são: quota de previdência, imposto de renda, contribuição sindical, seguros, adiantamentos, faltas e atrasos, vale-transporte”.

O objetivo deste estudo é esclarecer aos clientes o que são proventos e descontos em uma folha de pagamento, de forma objetiva, mostrando onde foram analisadas as demonstrações envolvidas na folha de pagamento, as obrigações relacionadas à empresa e também dos direitos que o empregado poderá receber além do salário. E para contribuir, qualitativamente, instruindo o cidadão com os conhecimentos das legislações vigentes enfatizando o estudo da folha de pagamento, revelando assim os direitos e obrigações através da lei, relacionando os proventos e descontos da mesma, sendo este empregado ou empregador.

Referencial Teórico

Neste tópico será discorrido sobre a distinção entre salário e a remuneração e na sequência conceituando salário e remuneração e sobre as verbas que compõem a remuneração e as classificações da remuneração.

A principal distinção existente entre o salário e a remuneração, é que o salário é apenas o valor fixo estipulado pelo empregador ao seu empregado, e a remuneração implica na soma do valor do salário mais os eventuais adicionais de direito de empregado, se for o caso. Conforme consubstanciados nos subitens a seguir:

- Salário

O salário é integrado à remuneração pelo valor fixo estipulado pelo seu empregador, além deste valor, as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador que veremos com mais detalhes no decorrer do tema, porém é importante atentar-se ao § 2.º do Art. 457 da CLT: "§ 2.º - 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".

Conceituando melhor, o salário é a importância fixa estipulada, dada como contraprestação mínima, devida e paga pelo empregador, não podendo este fazer diferença de salários no que se refere o exercício de funções, bem como, de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor, estado civil ou deficiência.

- Remuneração

A CLT, em seu artigo 457 dispõe que o valor pago pelo empregador ao seu empregado considera-se remuneração, além do salário, como as contraprestações do serviço, as gorjetas que receber, conforme a seguir: "Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber".

Portanto remuneração pode ser entendida como contraprestação de serviço, sendo esta a que se é dada espontaneamente, bem como, a que é cobrada pela empresa, por exemplo, a inclusão dos 10% (dez por cento) do valor total da fatura, sendo aquela do garçom; além do salário devido e pago pelo empregador (salário mais contraprestação de serviço).

Um sistema para remunerar cada funcionário justa e equitativamente. No geral, as remunerações podem ser vistas como dinheiro (isto é, como salários) e benefícios, ou seja, todos os outros ganhos, tais como auxílio doença, férias, planos de saúde e bem-estar, pagamentos da previdência social, etc. (MONTANA, 1998 p. 174).

- Férias

Encargo da empresa para com o empregado que consiste na remuneração sem a correspondente força de trabalho e constitui-se num ônus para as empresa, que deve ser imputado aos custos à base de taxa sobre os salários, fundamentada na experiência de períodos anteriores. (MANDARINO, 1981)

- Horas extras

De acordo com Martins (2010, pág. 251), “o adicional de horas extras é devido pelo trabalho extraordinário à razão de pelo menos 50% sobre a hora normal”.

A jornada normal de trabalho do funcionário poderá ser acrescida em duas horas, mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, sendo essa jornada paga obrigatoriamente acrescida no mínimo em 50% sobre o valor da hora normal pelo empregador.

- Adicional de Insalubridade

O adicional de Insalubridade é devido aos funcionários, cuja atividade profissional esteja exposta a agentes nocivos a sua saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza, da intensidade do agente e do efeito.

De acordo com Martins (2010, pág. 253), “taxa de insalubridade é denominação incorreta, pois taxa é tributo. Não se trata de taxa, mas de adicional, de algo que se acrescenta. Insalubre é o prejudicial à saúde, que dá causa à doença”.

- Adicional de periculosidade

O adicional de periculosidade é devido aos funcionários, que na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, no exercício de suas atividades estejam em contato permanente com inflamáveis, eletricidade ou explosivos em condições de risco.

O adicional de periculosidade é devido ao empregado que presta serviços em contato permanente com elementos inflamáveis ou explosivos. O contato permanente tem sido entendido como diário. O adicional será de 30% sobre o salário do empregado, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. (MARTINS, 2010 p. 257)

- Adicional noturno

O adicional noturno é devido aos funcionários que trabalhem no horário compreendido entre as 22:00 e as 05:00 da manhã do outro dia. A hora de serviço noturno é reduzida para 52 minutos. O percentual de Adicional Noturno é de no Mínimo de 20%. Segundo Heméritas (1984, pág. 166), “considera-se noturno o trabalho executado entre às 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte”.

- Salário-família

Segundo Heméritas (1984, pág. 166), “a cada filho cabe uma quota de salário-família, cujo valor é de 5% do salário mínimo local. O seu pagamento é feito pelas próprias empresas juntamente com os respectivos salários”.

O Salário Família é o valor fixado pela Previdência Social (INSS), proporcional aos dias trabalhados nos meses de Admissão e Demissão.

Faz jus ao Salário Família, o funcionário cujo salário mensal, mais os adicionais, não atinjam o limite estipulado (conforme tabela abaixo), e esteja com a documentação exigida por lei em dia com o departamento de pessoal ou RH, será devido uma cota para cada filho, válida até 14 anos ou os filhos inválidos de qualquer idade. O valor do salário família é pago pelo INSS, em forma de dedução da GPS da empresa.

SALÁRIO FAMÍLIA - A PARTIR DE 1º DE JANEIRO 2016	
REMUNERAÇÃO	COTA (por filho)
Até R\$ 806,80	R\$ 41,37
A partir de R\$ 806,81 até R\$ 1.212,64	R\$ 29,16
Acima de R\$ 1.212,64	Não tem direito
Fonte: Site da Previdência Social	

- Décimo Terceiro Salário – Gratificação Natalina

Décimo terceiro salário é uma gratificação de natal para os trabalhadores, ela corresponde a um mês não trabalhado, está previsto na Lei nº 4749/65 e instituído pela Lei n.º 4.090/62. De acordo com Art. 1.º da Lei 4090/62, o empregado deve receber o décimo terceiro no mês de dezembro de cada ano, independente da remuneração que lhe é de direito.

"Art. 1.º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus".

§ 1.º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2.º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3.º - A gratificação será proporcional:

I na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e

II na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro. (Lei 4.090/62)

Heméritas (1984, pág. 170), diz que “o 13º salário deve ser pago em duas parcelas. A 1ª entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano. A data limite para o pagamento da 1ª parcela é 30 de novembro. A 2ª parcela deve ser para até o dia 20 de dezembro”.

Os principais descontos são os valores que devem ser deduzidos do trabalhador referentes à:

1. Faltas, Atrasos e Saídas Antecipadas Injustificadas

Os dias correspondentes às faltas serão computados para efeito de férias e 13º salário e deverão ser lançados em dias. Já os atrasos e saídas antecipadas, deverão ser lançados em horas e não serão computados para efeito de férias e 13º salário.

Segundo Heméritas (1984, pág. 171), “quando o empregado sem motivo justificado, faltar ou chegar atrasado ao trabalho, o empregador pode descontar-lhe do salário quantia correspondente à falta”.

2. Contribuição Sindical

A contribuição Sindical corresponde ao desconto de 1/30 sobre a remuneração do funcionário, este desconto ocorre normalmente no mês de março de cada ano. Já o recolhimento por parte da empresa será no mês de abril de cada ano.

Todo trabalhador, sócio ou não de sindicato, é obrigado a pagar a contribuição sindical, que consiste em um dia de salário, qualquer que seja a forma de remuneração. O desconto da contribuição é feito pelos empregadores na folha de pagamento do mês de março de cada ano, o desconto dos dias é feito assim:

- A importância de um trinta avos do salário combinado, se o empregado for mensalista;
- A importância equivalente a um dia de trabalho, se o empregado for diarista;
- A importância equivalente a oito horas de trabalho, se o empregado for horista. (HEMÉRITAS, 1984 p. 166).

3. INSS

Todos aqueles que trabalham são obrigados a contribuir para o INSS, por esse motivo que todos têm direito de gozar os benefícios oferecidos, tanto o empregado e trabalhador autônomo quanto o empregador. A contribuição é obrigatória e abrangem empregados, empregadores, trabalhadores autônomos, segurados facultativos (membros de congregação religiosa).

Contribuição devida a Previdência Social. Os percentuais variam conforme o salário de contribuição, limitado a um teto máximo, podendo ser de 8%, 9% e 11%.

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO, PARA PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2016	
Salário-de-Contribuição (R\$)	Alíquota para fins de Recolhimento ao INSS
Até 1.556,94	8%
De 1.556,95 até 2.594,92	9%
De 2.594,93 até 5.189,82	11%
Fonte: Site da Previdência Social.	

4. IRRF

O Imposto de Renda é a tributação devida sobre os rendimentos do trabalho assalariado, tais como: salários, horas extras, adicionais e outras receitas admitidas em lei pela Receita Federal.

Metodologia

A metodologia pode ser compreendida de acordo com os ensinamentos do doutrinador Kerlinger conforme a seguir, "[...] pode-se definir como sendo o plano e a estrutura da investigação, concebidos de forma a permitir a obtenção de respostas, para as perguntas da pesquisa", Kerlinger (1979, p.94). Desta forma a metodologia a ser utilizada na condução da pesquisa relaciona-se com os objetivos da mesma.

a) entende-se por metodologia o delineamento/estrutura da pesquisa. Para obtenção dos resultados foram coletados dados que dividem-se em primários e secundários;

b) para a elaboração desta pesquisa, foram utilizados como base, pesquisas bibliográficas, referenciadas em premissas de obras já publicadas, ou seja, limitou-se a uma pesquisa descritiva, com o principal objetivo de descrever as características referenciadas através de coleta de dados onde subdividem-se em primários e secundários:

- os dados primários foram obtidos através de pesquisa em doutrinas;
- com respeito aos dados secundários foram extraídos através de pesquisa em legislações trabalhistas aplicada, artigos, citações, sites especializados e demais documentos, objetivando o êxito do pleito.

Com base nos dados primários e secundários emprega-se a metodologia qualitativa, onde descreve-se a complexidade da folha de pagamento, sendo analisada, compreendida e classificada de acordo com os proventos e descontos e também com a natureza jurídica da empresa.

Resultados e discussão

As demonstrações da folha de pagamento geralmente causam interpretações errôneas por parte dos empregados e alguns empregadores, que em sua maioria não conseguem interpretar e não têm conhecimento suficiente para questionar um desconto destacado em seu recibo de salário. Essas demonstrações devem ser bem detalhadas, onde o escritório de contabilidade irá esclarecer e evidenciar o que é de direito do empregado e quais são os repasses e descontos que estão sendo envolvidos.

Em consulta ao Art. n.º 464 da CLT, entende-se que "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". Em síntese pode-se dizer que ao efetuar o pagamento ao empregado, que geralmente é realizado através do Holerite (Demonstrativo dos Pagamentos), deve-se recolher assinatura para comprovação da ciência do empregado. Isto posto, depara-se com a problemática de como evidenciar de forma compreensível os proventos e descontos, separando o que é de direito do empregado, destacando quais os descontos pertinentes até o salário líquido, que é o montante final devido ao empregado.

Considerações Finais

Diante dessas informações o departamento de pessoal da Plena Contabilidade busca mostrar com clareza aos seus clientes como é feito o cálculo de cada evento trabalhista, tanto os proventos como os descontos, para que não haja dúvidas.

Não existem dúvidas de que para se calcular a folha de pagamento é preciso ter noções de matemática financeira e principalmente, ter conhecimento das leis trabalhistas.

Do ponto de vista ético, o processo de execução da folha de pagamento é fundamental porque isso evita que erros e irregularidades sejam cometidos que podem afetar diretamente a produção da empresa. Geralmente as empresas realizam a execução da folha de pagamento, em intervalos regulares durante o mês, pois pelo fato de afetar diretamente o seu faturamento, isso evita com que haja irregularidades em sua renda.

Já do ponto de vista contábil, a folha de pagamento tem um papel muito importante porque nela constam os gastos efetuados pela empresa ou instituição referentes aos salários e encargos sociais e isso afeta de forma direta o lucro das mesmas.

Referências

CLT - **Consolidação das Leis do Trabalho**. 29. ed. Atualizada e Aumentada. São Paulo: Saraiva, 2002.

HEMÉRITAS, Adhemar B. **Organização e Normas**. São Paulo: Atlas S.A, 1984.

KERLINGER, Fred Nichols. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais: um tratamento conceitual**. São Paulo: EPU, 1979.

MANDARINO, Humberto. **Custos**. 3ª ed. São Paulo: Atlas S.A, 1981.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Atlas S.A, 2010.

MONTANA, Patrick J. Charnov. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 1998.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de prática trabalhista**. 33.ed. São Paulo: Atlas, 2001.