

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA**

BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS
SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO DE UMA EMPRESA DO SETOR
MADEIREIRO: ESTUDO DE CASO**

Edineia Silveira Schwinn

Orientador: Wilson Antunes de Amorim

JUÍNA/2014

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA
BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS
SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO DE UMA EMPRESA DO SETOR
MADEIREIRO: ESTUDO DE CASO**

Edineia Silveira Schwinn

Orientador: Wilson Antunes de Amorim

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Faculdade Ajes, curso de Ciências Contábeis como exigência parcial para a obtenção do título de bacharel em Ciências Contábeis.

JUÍNA/2014

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Carla Francener Cargnelutti

Prof.^o Nataniel Tomasini

Prof.^o Wilson Antunes de Amorim

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que contribuíram no decorrer desta jornada, em especial a Deus, a quem devo minha vida, pelas conquistas até o momento, e não somente nestes anos como universitária, mas em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer, peço a ele para me dar sabedoria para conquistar muito mais.

Ao meu lindo, carinhoso e amado filho “Muryllo”, que sempre compreendeu minha ausência, e por ser meu maior motivador, se muitas vezes pensei não continuar foi você, seu beijo carinhoso ao acordar ou sua alegria ao ver minha chegada que me davam força para enfrentar o dia e continuar o dia seguinte. Obrigada amor da minha vida.

Obrigado, aos meus pais “Ireno e Lourdes”, que nunca mediram esforços para concretizar esta caminhada, tantas noites de sono tardio a minha espera, pelo cuidado com meu filho, pelo apoio afetivo e material em todo esse processo. A vocês não tenho e nunca teria palavras o suficiente para agradecer tudo que fizeram e fazem por mim, por minha família. Amo vocês.

A minha amiga Andrea Sant’Ana Molina e a Daiana Santana que nunca mediram esforços para me ajudar, foi com vocês que eu partilhei os meus medos e sempre me incentivavam que eu era capaz, enfim que eu aprendi a verdadeira importância de uma verdadeira amizade hoje. Tenho o maior orgulho de poder ter vocês como amiga.

Não posso esquecer-me de minhas mais fiéis amigas Anna Paula M. Marchi e Jocineide M. Jacob. É com vocês que compartilho angústias, alegrias, felicidades e tantas outras coisas que uma amizade faz.

Ao orientador Prof. Wilson Antunes de Amorim que teve papel fundamental

na elaboração deste trabalho.

Não tenho e nunca terei como agradecê-los como merecem. Apenas digo que essa conquista é tanto minha quanto de vocês.

Muito Obrigada!!!

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a uma pessoa muito especial em minha vida a meu filho "Muryllo". Que me faz ter esperança e força de vontade para continuar. Para que a ele eu possa dar um futuro melhor, com muito amor e carinho. Pois é por ele que continuo lutando todos os dias. Aos meus pais Ireno Schwinn e Lourdes S. Schwinn que sempre me apoiaram e acima de tudo acreditaram e embarcaram neste meu sonho. A vocês dois, o meu profundo e eterno agradecimento. Agradeço em especial a minha amiga, parceira Andrea Sant" Ana Molina, por ser uma mulher de mente brilhante e criativa, que sempre me convidou a correr riscos e ousar, diante das dúvidas e incerteza, encontradas em nosso caminho.

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes”.

(Marthin Luther King)

RESUMO

Este trabalho tem como objeto a análise da influência dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento da empresa C. A. Schwinn, inicialmente fez-se um estudo preciso sobre a história da contabilidade, sobre o desenvolvimento histórico das relações trabalhistas, circundando o desenvolvimento histórico do departamento de pessoal e recursos humanos, expondo conceitos e discussões necessárias, como: folha de pagamento que se divide em duas partes o proventos e descontos. Proventos se subdividem em salário, horas extras, adicionais (periculosidade, insalubridade e noturno), salário família, férias, 1/3 férias, décimo terceiro salário, já os descontos são os valores dos encargos legais como INSS, Imposto de Renda Retido na Fonte, contribuição sindical, confederativa e assistencial e faltas e atrasos, os encargos sociais que são os gastos relativos a folha de pagamento sendo eles Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e o INSS. Após tais considerações adentrar-se-á no tema composição da folha de pagamento de uma empresa do setor madeireiro, analisando o holerite, salário e remuneração, funções, os adicionais, contribuições previdenciárias, contribuição sindical e com base na Convenção Coletiva de Trabalho do setor madeireiro de 2014/2015. Na última parte do trabalho estão dispostas algumas observações da empresa C.A. Schwinn, como é constituída, desde quando atua nesse ramo, localização, entre outras informações. Na sequência é analisada a composição da folha de pagamento da empresa, referente ao ano de 2013, fazendo a contabilização da folha de pagamento o total pago de proventos, os descontos feitos em folha e os tributos pagos pelo empregador como INSS. O último item a ser tratado se refere às provisões que são provisões de despesas futuras.

Palavras-chave: Folha de Pagamento. Constituição. Madeireira.

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

ART - Artigo;

CBO - Classificação Brasileira de Ocupação;

CEF – Caixa Econômica Federal;

CF – Constituição Federal;

CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas;

CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica;

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho;

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social;

FAP - Fator Acidentário Prevenção

DOU – Diário Oficial da União;

DSR – Desconto Semanal Remunerado;

FGTS – Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço;

INSS - Instituto Nacional De Seguro Social;

INPS – Instituto Nacional de Previdência Social;

IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte;

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego;

SBDI-1 – Seção de Dissídios Individuais-1;

SIMINO - Sindicato das Indústrias Madeireiras e Moveleiras do Noroeste de Mato Grosso;

STIMAJUR - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Madeireiras de Juína e Região;

RAT – Risco de Acidente de Trabalho;

RH – Recursos Humanos;

TST – Tribunal Superior do Trabalho;

OJ - Orientação Jurisprudencial;

OIT - Organização Internacional do Trabalho

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - NÍVEIS FUNCIONAIS E OS RESPECTIVOS SALÁRIOS	42
QUADRO 2 - ENQUADRAMENTO DO NÍVEL.....	42
QUADRO 3 - FOLHA DE PAGAMENTO, RECEITA BRUTA E LIQUIDA E OS RESPECTIVOS PERCENTUAIS	49
QUADRO 4 - PROVENTOS E DESCONTOS REFERENTES AO ANO DE 2013 DA EMPRESA.....	50
QUADRO 5 - COMO FAZER O CÁLCULO DOS REFLEXOS DO DSR	53
QUADRO 6 - CÁLCULO DOS REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS.....	53
QUADRO 7 - PERCENTUAL DE DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO DO INSS	53
QUADRO 8 - IR, EXERCÍCIO 2015 – ANO-CALENDÁRIO 2014	54
QUADRO 9 - PROVENTOS REFERENTES AO MÊS DE AGOSTO DE 2014 DA EMPRESA.....	55
QUADRO 10 - DESCONTOS REFERENTES AO MÊS DE AGOSTO DE 2014 DA EMPRESA.....	55
QUADRO 11 - PROVISÕES E PAGAMENTOS DA EMPRESA	56

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	13
1.2 PROBLEMATIZAÇÃO	14
1.3 PRESSUPOSTO	15
1.4 OBJETIVOS.....	15
1.4.1 OBJETIVO GERAL.....	15
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.5 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	16
1.6 JUSTIFICATIVA	16
1.7 ESTRUTURA DO TRABALHO	16
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS E CONCEITUAIS SOBRE A CONTABILIDADE.....	18
2.2 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	19
2.3 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL E RECURSOS HUMANOS.....	22
2.4 FOLHA DE PAGAMENTO	23
2.4.1 PROVENTOS.....	23
2.4.1.1 SALÁRIO	24
2.4.1.2 HORAS EXTRAS	24
2.4.1.3 ADICIONAIS.....	26
2.4.1.4 SALÁRIO FAMÍLIA	28
2.4.2 DESCONTOS.....	29
2.4.3 FÉRIAS	32
2.4.3.1 1/3 FÉRIAS	34
2.4.4 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO	35
2.4.5 ENCARGOS SOCIAIS.....	35
2.4.5.1 FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)	36
2.5 COMPOSIÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO DE UMA EMPRESA DO SETOR MADEIREIRO	39
2.5.1 FOLHA DE PAGAMENTO NA EMPRESA MADEIREIRA.....	39
2.5.1.1 HOLERITE.....	40
2.5.1.1.1 SALÁRIO E REMUNERAÇÃO	40

2.5.2	ADICIONAL INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE NAS INDÚSTRIAS MADEIREIRAS	43
2.5.3	CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS (INSS)	44
2.5.4	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	44
3	METODOLOGIA.....	46
4	FOLHA DE PAGAMENTO DA MADEIREIRA E ALGUMAS CONSIDERAÇÕES RELEVANTES: ESTUDO DE CASO	48
4.1	OBSERVAÇÕES RELATIVAS À EMPRESA	48
4.2	ANÁLISE DA COMPOSIÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO DA EMPRESA.....	48
4.3	FOLHA DE PAGAMENTO	49
4.3.1	CONTABILIZAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO.....	51
4.3.2	CONTABILIZAÇÃO DE PROVISÕES E PAGAMENTOS DA FOLHA.....	56
	CONCLUSÃO	58
	REFERÊNCIAS.....	60
	ANEXOS	64

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho é sobre qual a influência dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento de uma empresa no setor madeireiro, podendo esclarecer dúvidas sobre estes tributos que incidem sobre a folha de pagamento.

Os encargos trabalhistas pagos pela empresa tornam a folha de pagamento onerosa, daí surge à necessidade do estudo da legislação pertinente a esta e da composição da folha de pagamento.

É viável ressaltar que cada encargo recolhido mediante a folha tem fundamentação legal, e diante deste aspecto torna-se obrigatório o pagamento. Além dos encargos trabalhistas, a folha de pagamento é composta pelos proventos e descontos. Considera-se proventos todos os valores que lançado na folha de pagamento que tem caráter positivo, somatório ao salário base. Já os descontos possuem caráter negativo, ou seja, será o valor deduzido dos proventos, por base legal.

Os descontos integram a contribuição previdenciária a recolher que os colaboradores estão sujeitos, o valor da contribuição previdenciária descontado do funcionário é realizado mediante remuneração base para enquadramento da alíquota que lhe é devida. Enquanto também é determinado pela legislação um percentual válido para que as empresas recolham a contribuição previdenciária conforme a aplicabilidade de legislação que lhe é pertinente.

O Sistema tributário brasileiro é constituído de diversas normas que rege o sistema previdenciário e trabalhista, possuindo uma carga tributária evidentemente muito alta, onde a empresa efetua recolhimentos de impostos com quantias consideravelmente altas, que atinge o rendimento e os lucros da empresa.

Daí a necessidade de que os empresários e profissionais que estejam envolvidos nestes setores e que possuem interesses devam estar a par da legislação brasileira pertinente a sua empresa, e ter um conhecimento abrangente do sistema tributário em si, carecendo de informações, soluções rápidas e fundamentais na diminuição dos custos.

Além dos encargos sociais que a empresa e o empregado estão sujeitos, serão evidenciados também os direitos do empregado conforme lhe é destinado a sua função tais como: adicional de insalubridade, adicional de periculosidade e

demaís.

Para conhecimento de todo o aspecto da folha de pagamento é viável que o contribuinte, ou de fato, o empregador tenha conhecimento básico sobre a composição da folha e sobre seus deveres, para que mantém a empresa de acordo com as normas trabalhistas e previdenciárias.

Em suma, o presente trabalho tem o intuito de evidenciar a composição da folha de pagamento, destacando e explicando cada fator, e ainda, evidenciar no que tange aos encargos sociais devidos pela empresa e a sua participação nos custos da folha de pagamento.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

Após a industrialização ocorrida na metade do século XVIII, especialmente em razão do descobrimento de novas técnicas de produção em ampla escala, o mundo vem passando por grandes transformações, processo que vem intensificando-se mais recentemente.

Ferreira (2009, p. 01) define a contabilidade pode como a “Ciência que estuda o patrimônio do ponto de vista econômico e financeiro, bem como os princípios e as técnicas necessárias ao controle, à exposição e à análise dos elementos patrimoniais e de suas modificações.”

Como não poderia deixar de ser, a contabilidade fez e faz parte desse processo, diante da necessidade de controle dos bens patrimoniais das corporações, além de prestar informações a seus clientes a respeito das alterações desse patrimônio. Ferreira (2009, p. 02) salienta que:

Os administradores necessitam das informações contábeis para melhor desempenharas funções de gestão do patrimônio. Para eles, essas informações podem ser úteis ao planejamento, ao controle, à tomada de decisões. A contabilidade pode informar ao administrador qual é o produto mais rentável, quanto custa produzir um bem ou serviço, qual será o resultado provável num determinado nível de produção de venda etc. (FERREIRA 2009 p.02)

Haja vista, que para obter-se os dados sobre qual produto é mais rentável, e ou o real custo para produção de um serviço ou produto tem-se a necessidade de

ser usuário da contabilidade de custo, que é o ramo da contabilidade que estuda o processo de produção, evidenciando os custos e despesas a ele pertinentes.

Nesse sentido a contabilidade de custos configura a parte da contabilidade destinada a gerar informações para as áreas gerenciais, como forma de auxiliar a determinação de desempenho, muito importante nas decisões da empresa. Leone (2000, p. 21) afirma que:

A contabilidade de custo é uma atividade que se assemelha a um centro processador de informações, que recebem (ou obtém) dados, acumula – os de forma organizada, analisa-os e interpreta-os, produzindo informações de custos para os diversos níveis gerenciais. (LEONE 2000, p.21)

Essas informações são fornecidas por meio de relatórios com dados operacionais das diferentes atividades da empresa, para isso, faz-se necessário a utilização de métodos.

Aprofundando mais na área dos custos encontram-se os encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento, objeto dessa pesquisa que pretende fornecer à empresa pesquisada a apuração do impacto sobre a folha de pagamento.

A escolha do tema deve-se ao interesse em expandir conhecimentos nessa área. Para efetivação desta pesquisa, ter-se-á por fundamento a pesquisa bibliográfica e estudo de caso, utilização de artigos, revistas e sites e pesquisa de campo utilizando-se de documentos da empresa pesquisada.

1.2 PROBLEMATIZAÇÃO

A carga tributária suportada pelas empresas brasileiras é bastante alta, ocasionando o pagamento de uma quantia significativa de impostos sobre seus rendimentos. Por essa razão, empresários e profissionais envolvidos nesse processo, carecem de soluções céleres e fundamentais na diminuição dos custos. Contudo, para isso é indispensável à realização de análise dos elementos contábeis disponíveis na empresa, objetivando obter caminhos legais que possibilitem ampliar os lucros.

Além disso, ainda existe legislação tributária brasileira, um tanto complexa, com suas normas legais e infra legais, que precisam ser conhecidas amplamente.

Com tantos tributos, existe uma série de contribuições que incidem na folha de pagamento das empresas, estes encargos integram os custos da folha de pagamento das empresas.

Nesse sentido, cabe pesquisar: qual a influência dos encargos sociais e trabalhistas sobre a Folha de Pagamento da empresa C. A. Schwinn no ano de 2013?

1.3 PRESSUPOSTO

De modo geral os administradores de empresas e/ou empresários não têm o conhecimento do impacto que os encargos sociais e trabalhistas causam à folha de pagamento, bem como o custo real de um empregado.

A falta de conhecimento do custo real de um empregado leva o empresário a calcular seus lucros em cima de informações erradas.

Essa informação permitirá ao empresário realizar um controle eficaz de seus custos, dando e evidenciar melhor os lucros.

1.4 OBJETIVOS

De acordo com Cervo e Bervian (2002, p. 83) “os objetivos que se tem em vista definem, muitas vezes a natureza do trabalho o tipo do problema a ser selecionado o material a coletar”.

1.4.1 Objetivo Geral

A pesquisa tem por objetivo geral:

- Averiguar qual a influência dos encargos sociais e trabalhistas na folha de pagamento da empresa C. A. Schwinn, da cidade de Juína/MT.

1.4.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos do presente trabalho são:

- Entender sob a luz das teorias pesquisadas quais os encargos sociais e trabalhistas recai sobre a Folha de Pagamento de uma empresa do setor madeireiro;
- Distinguir tributos e encargos sociais;
- Elaborar um estudo de caso buscando verificar percentualmente o quanto cada encargo trabalhista de uma empresa do setor madeireiro, afeta o lucro da empresa.

1.5 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Delimitar o tema é deixá-lo específico, sem ampla temática, ou seja, discutir com pormenores o assunto, sem, no entanto esgotá-lo, mas abordar com riqueza de detalhes.

Este trabalho foi desenvolvido no sentido de pesquisar a influência dos encargos sociais e trabalhistas na folha de pagamento da empresa C. A. Schwinn, da cidade de Juína/MT.

1.6 JUSTIFICATIVA

A finalidade desta pesquisa será examinar por meio de um estudo de caso, utilizando documentos da empresa investigada, qual a influência dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento da empresa C. A. Schwinn, da cidade de Juína/MT.

Espera-se que, poder colaborar com a comunidade acadêmica, mas acima de tudo, ampliar o conhecimento profissional e apontar para a empresa pesquisada qual a influência dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento.

1.7 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho será estruturado da seguinte forma:

Na primeira seção apresenta uma resumida exposição sobre o

desenvolvimento histórico da contabilidade

Na segunda seção apresenta uma resumida exposição sobre o desenvolvimento histórico das relações trabalhistas.

Na terceira seção apresenta uma resumida exposição sobre o desenvolvimento histórico do departamento de pessoal e RH.

Na quarta seção apresenta a composição da folha de pagamento.

Na quinta seção serão apresentados os benefícios incidentes na remuneração.

Na sexta seção serão analisados os encargos sociais.

Na sétima seção será feito um estudo sobre o imposto de renda retido na fonte (IRRF).

Na oitava seção será analisada a composição da folha de pagamento de uma empresa do setor madeireiro.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS E CONCEITUAIS SOBRE A CONTABILIDADE

A contabilidade é um dos conhecimentos mais antigo de que se tem conhecimento, conforme Ludícibus, Marion (2006, p.32) aponta que “desde os povos primitivos, a contabilidade já existia em função de controlar, medir, e preservar o patrimônio familiar”.

Sá (2001, p. 15) “afiança que a contabilidade surgiu com a civilização e nunca deixará de existir em consequência dela, quem sabe seja essa a razão da coincidência entre seu progresso com a evolução do ser humano”.

Com o progressivo movimento comercial surgiu à necessidade de gerência das operações que compreendem dinheiro e produtos. Desse modo, a contabilidade serve para atender esta necessidade, evidenciando o controle e o registro das transações comerciais para atingir objetivos, quer sejam lucrativos ou não.

De acordo com a Resolução 750/93 em seu art. 2º, do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), delimita que:

“Os Princípios de Contabilidade representam a essência das doutrinas e teorias relativas à Ciência da Contabilidade, consoante o entendimento predominante nos universos científico e profissional de nosso País. Concernem, pois, à Contabilidade no seu sentido mais amplo de ciência social, cujo objeto é o patrimônio das entidades”. (Resolução CFC 750/93)

A contabilidade tem por finalidade o estudo o patrimônio das entidades, buscando evidenciar a composição do mesmo, e as mutações que ocorrem neste.

Portanto, é inimaginável o momento em que a contabilidade se inseriu na sociedade. O ser humano conta mesmo antes de conhecer os números.

Neste sentido Buesa (2010, p. 01) apud Schmidt (2000, p. 11) pondera que:

Embora se tenha por costume considerar a obra *La Summa de Arithmetica, Geometria, Proportioniet Proportionalitá* do Frei Luca Pacioli como o nascimento da Contabilidade, uma série de descobertas arqueológicas vem alterando esse pensamento, levando-nos a refletir a Contabilidade como advinda da era pré-histórica, juntamente com a origem das civilizações.

Baseado no Atlas da História do Mundo (1995), as primeiras civilizações foram surgindo há aproximadamente 6.000 anos, partindo dos diversos vilarejos agrícolas existentes nos contrafortes montanhosos do Oriente Próximo. A primeira foi a da Mesopotâmia, aproximadamente, em 3.500 a.C.(SCHMIDT, 2000, p. 11 apud BUESA, 2010, p. 01). Grifo do autor

No entanto, de forma que a origem da Contabilidade está ligada a necessidade de registros do comércio. Há vestígios de que as primeiras cidades comerciais eram dos fenícios. Porém tal pratica não era de exclusividade destes, já sendo desempenhada em algumas cidades da Antiguidade.

Martins (2003, p. 22) afirma o seguinte a respeito das funções da contabilidade de custos:

A contabilidade de custos tem duas funções relevantes: no auxílio ao controle e na ajuda às tomadas de decisões. No que diz respeito ao Controle, sua mais importante missão é fornecer dados para o estabelecimento de padrões, orçamentos e outras formas e previsão e, num estágio imediatamente seguinte, acompanhar o efetivamente acontecido para comparação com os valores anteriormente definidos. (MARTINS, 2003, p. 22).

A contabilidade já estava presente no dia-a-dia da sociedade, mas com o progressivo movimento comercial surgiu à necessidade de gerência das operações que compreendem dinheiro e produtos. Desse modo, a contabilidade serve para atender esta necessidade, evidenciando o controle e o registro das transações comerciais para atingir objetivos, quer sejam lucrativos ou não.

2.2 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Para facilitar a compreensão sobre a relação de trabalho e emprego, é interessante realizar uma breve exposição histórica.

Não se pode negar que a revolução industrial alterou diversos contextos, conceitos e modelos sociais, dentre os quais a relação de trabalho foi uma delas.

Nascimento (2010) inicia a história do trabalho, na antiguidade, explicando que os gregos consideravam o trabalho aviltante, um castigo dado pelos deuses, pois, segundo o doutrinador, a humanidade ainda não havia descoberto o verdadeiro sentido do trabalho, como motor propulsor do desenvolvimento das civilizações, diante desse acontecimento social, as relações trabalhistas não se sujeitavam a um

tratamento jurídico do tipo contratual, nem aceitavam um relacionamento de mútuos obrigação e direitos.

Nessa época imperava a escravidão, aquele que não nascia em família com posses, era escravo e os detentores de poderes, tinha poder ilimitado sobre o objeto ser humano.

No final da Idade Média, quando os cativos deixaram as áreas rurais e passando a habitar nas cidades, o que motivou “uma larga oferta de trabalho livre no universo econômico-social”, conforme Delgado (2009. p. 81).

Atualmente, a sociedade evoluiu e o trabalho não é mais visto como castigo ou desonra, o trabalho é elemento fundamental a uma sociedade, é o que faz a sobrevivência dos grupos, o trabalho é base da humanidade.

Como dispõe, Sussekind (2004, p. 03) trabalho é:

Toda a energia humana, física ou intelectual, empregada com um fim produtivo, constitui trabalho. Mesmo na mais remota antiguidade, o homem sempre trabalhou: na fase inicial da história, com o objetivo de alimentar-se, defender-se e abrigar-se do frio e das intempéries, no período paleolítico ele produzia lanças, machados e outros instrumentos, com os quais ampliou sua capacidade de defesa e sua instintiva agressividade. (SUSSEKIND, 2004, p. 03)

O contrato de trabalho começou a ser tratado de forma legal no Brasil pela Constituição Federal (CF) de 1934, que em seu art. 121 dispõe “A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País”.

Mesmo já tendo amparo legal pela CF de 1934 o contrato de trabalho só foi constituído pela lei n. 62 de 1935, que no art.1º determina:

“É assegurado ao empregado da indústria ou do comércio, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho, e quando for despedido sem justa causa, o direito de haver do empregador uma indenização paga na base do maior ordenado que tenha percebido na mesma empresa”. (BRASIL, Lei 62 de 05 Junho de 1935).

A Lei n. 62 de 1935 assegura o empregado quanto aos prazos para termino do contrato de trabalho, e natureza de encerramento do mesmo, coexistindo direitos conforme tal.

Assim, a relação laboral tal como se conhece nos dias de hoje, passa a ter significado com as modificações ocorridas ao longo da história. Para Delgado (2009, p. 82):

O Direito do Trabalho é produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas, neste período, vivenciadas. Transformações que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2009, p. 82).

Com isso cabe dizer que a contabilidade é multidisciplinar dessa forma é influenciada por outras áreas, com destaque para o direito, um exemplo disso, ocorre quando se aplica o direito do trabalho na preparação da folha de pagamento, respeitando a forma definida em lei.

Russomano (1990, p. 389) entende da seguinte forma:

Vindos da época da escravatura, quando a relação de trabalho era relação real, isto é, um vínculo de propriedade sujeitando o trabalhador ao senhor – parecia que atingíamos o ápice quando foi proclamada a libertação do trabalho. A insignificância política e econômica do trabalhador, a princípio, facultou a exploração do mesmo pelos empregadores. Quando se revelou seu poderio eleitoral, quando sua força se multiplicou pela solidariedade de todos os trabalhadores, quando se compreendeu o papel econômico do trabalho no ritmo da produção – ficou patente que a paz coletiva não seria possível e que a Justiça Social não seria alcançada se não se levantasse o nível moral, educacional e material do proletariado, com a alavanca de uma eficiente proteção jurídica. De ‘res’, nas sociedades antigas, o trabalhador passou a objeto de carinhosas preocupações dos estadistas, dos sociólogos, dos legisladores e dos moralistas. Essa é sua moderna posição. Existiu, pois, em todas as épocas, uma relação de trabalho (a princípio real, depois pessoal), que se transformou, com a evolução dos fatos, em relação de emprego. Só então foi que surgiram os contratos de trabalho, visto que só se admite um contrato quando a vontade dos celebrantes se exerce livremente na aceitação, recusa ou proposição dos termos ajustados. (RUSSOMANO, 1990, p. 389).

Dois séculos depois, a relação laboral sofreu profundas mudanças, passou do cativo ao trabalho proletário no século XIX, a forma de trabalho fundamental na sociedade atual, vista sob uma ótica social, econômica ou jurídica.

Entende-se que a contabilidade ingressa o mundo empresarial dentre o setor contábil, jurídico e em si trabalhista, cabendo a necessidade do profissional contábil estar integrado da legislação trabalhista e previdenciário brasileiro e do quadro trabalhista da empresa.

2.3 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL E RECURSOS HUMANOS

Atualmente, o que antes era denominado Departamento de RH hoje é designado de Gestão de Pessoas, independente disso, o que realmente vale é que apesar da variação dos cognomes, é seu enfoque estratégico sistêmico da organização, sendo esse o principal atributo dessa nova roupagem do departamento.

Para Gil (2006, p.17) “Gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”.

Com isso, nasce a Administração Estratégica de Recursos Humanos, apesar de ainda não estar bem consolidado, uma vez que é ainda muito recente, carrega em si uma proposta inovadora e muito promissora para as empresas.

Neste sentido Maximiano (2006, p. 53) argumenta que:

Em 1893 Taylor foi contratado para trabalhar exclusivamente na Bethlehem Steel (uma das grandes siderúrgicas, com cerca de 4.000,00 empregados em 1900), na qual desenvolveu suas idéias a respeito da administração científica. Quem o encontrou foi Joseph Wharton, grande acionista da empresa, que havia fundado, em 1881, a primeira escola da administração dos Estados Unidos”. (MAXIMIANO, 2006, p. 53).

A partir de então o desenvolvimento da área de Recursos Humanos vem crescendo, embora ainda haja, no país uma quantidade considerável de empresas de pequeno e médio porte que não acompanharam tal evolução.

Cabe salientar que, em geral, essas empresas que possuem profissionais conscientes desse novo panorama, mais ainda, dispostos a modernizar, entretanto em virtude da cultura conservadora ficam impossibilitados de exercerem seu papel de forma adequada com a nova realidade.

Neste passo, Chiavenato (2007, p. 72) diz que:

Os horizontes da teoria administrativa começaram a si ampliar e a se projetar externamente para fora da organização. Deixava-se de lado o catecismo prescritivo das organizações e de sua administração com um cunho marcadamente crítico. Pela primeira vez uma tendência integradora de juntar teorias aparentemente contraditórias -como a teoria clássica e as escolas das relações humanas e seus repetíveis conceitos- para uma abordagem mais ampla. (CHIAVENATO, 2007, p. 72).

O profissional de gestão de pessoas precisa estar apto não apenas para efetuar os cálculos da folha de pagamento, mas sim, devem estar totalmente integrado da legislação tributária e trabalhista brasileira, a fim de resolver todos e quaisquer problemas pertinentes à folha de pagamentos, cálculos rescisórios e demais trabalhistas.

2.4 FOLHA DE PAGAMENTO

Segundo Oliveira (2011) a folha de pagamento divide-se em duas partes distintas, a primeira denominada de proventos e a segunda de descontos. Por sua vez, os proventos se subdividem em: salários; horas extras; adicional de insalubridade; adicional de periculosidade; adicional noturno; salário família; diárias para viagem; ajuda de custo. Já os descontos, as subdivisões são: quota de previdência; imposto sobre renda retido na fonte (IRRF); contribuição sindical; adiantamentos; faltas e atrasos, entre outros. Tratar-se-á de cada um de forma individualizada em tópico próprio.

2.4.1 Proventos

Na elaboração da folha de pagamento destacam-se as verbas pagas, Brondi e Bernúdez (2007, p. 196) afirmam que:

a remuneração paga ao empregado deverá discriminar todas as verbas que compõe, ou seja, salário, horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, considerando que a legislação trabalhista proíbe o chamado salário complessivo, isto é, aquele que engloba vários direitos legais ou contratuais do empregado. (BRONDI; BERNÚDEZ, 2007, p. 196).

Todos os empregados recebem proventos, os quais são lançados na folha de pagamento. Facilitando o entendimento para com o empregado e melhorando a relação de documentos aceita no MTE.

Como dito acima, Oliveira (2011) ensina que os proventos se subdividem em: salários; horas extras; adicional de insalubridade; adicional de periculosidade;

adicional noturno; salário família; diárias para viagem; ajuda de custo.

Entende-se que os proventos são compostos por todos os valores que o empregado tem a receber da empresa, adquirido por serviços a ela presta mediante vínculo trabalhista.

2.4.1.1 Salário

Oliveira (2011) Atualmente o salário é a contraprestação devida pelo empregador a todo trabalhador que preste o serviço, podendo ser pago mensal, quinzenal, semanal ou diariamente, por peça ou tarefa, todavia, sempre obedecerá ao salário mínimo.

Com relação ao menor aprendiz, salvo na condição mais favorável será garantido o salário mínimo hora nos termos do artigo (art.) 428, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A CLT estabelece em seu Art. 457 que se compreendem na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. Assim, a lei laboral define como salário o valor devido e a ser pago diretamente pelo empregador como contraprestação do serviço prestado.

2.4.1.2 Horas extras

Hora extra consiste na remuneração que tem mais instrumentação legal a respeito. A Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas, Súmulas, Orientações Jurisprudenciais.

Enfim, é ampla a normatização sobre horas extras, mas neste trabalho serão abordados preceitos legais referentes aos conceitos.

Assim o art. 59 da Consolidação das Leis Trabalhistas aborda o tema:

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. § 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que

será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal. (Vide CF, art. 7º inciso XVI); § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (ART. 59 DA CLT, BRASIL, 1943).

Embora a CLT estabeleça que o acréscimo seja de pelo menos 20%, a Constituição garante o importe de 50%, e ainda, o empregado que trabalhar acima de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais tem direito a percepção de horas extras, como dispõe o inciso XVI do art. 7º que a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. (BRASIL, 1988). Porém conforme dito no art. 59, as horas extras trabalhadas pelo empregado não poderão exceder a duas horas diárias.

O valor da hora extra não pode ser substituído por uma retribuição de não discriminadas, ou seja, pelo salário complessivo, uma vez que, o sistema jurídico pátrio veda tal instituto.

As horas extras realizadas pelo empregado durante o mês deverão ser remuneradas a parte tomando-se como base para cálculo o valor salarial. A base de cálculo da hora extra é composta pela soma do salário contratual com o adicional de insalubridade, como estabelece na Orientação Jurisprudencial (OJ) 47, Seção de Dissídios Individuais (SBDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Embora a lei vede a prestação de mais de duas horas diárias, se trabalhador as fizer, terá direito a recebê-las, uma vez que o não recebimento geraria enriquecimento ilícito ao empregador, sob o trabalho do empregado.

O adicional de horas extras integra os cálculos sobre o salário, como Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço (FGTS), férias, décimo terceiro salário, indenização, aviso prévio, aviso prévio indenizado (Lei nº 10.218, de 11/04/2001) e descanso semanal remunerado.

Confirmação disto é o Enunciado TST n.º 264 que preconiza que:

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. (SÚMULA 264 TST).

Cabe observar que o adicional de horas extras comumente prestadas é computado no Desconto Semanal Remunerado (DSR) (alíneas *a* a *d*, do art. 7º da

Lei n.º 605 de 1949) e também integram salário do empregado para todos os efeitos legais assim como nas férias (§5º, art. 142 da CLT), décimo terceiro salário (art. 2º do Decreto n.º 57.155 de 3/11/65), aviso prévio (§5º, art. 487 da CLT), reflexos do FGTS (inciso IV, § 1º, art. 23 da Lei n.º 8.036/90, inciso IV, art. 47 do Decreto n.º 99.684/90, Súmula n. 593 do STF) entre outras prestações que as horas extras refletem.

A jornada habitual de trabalho do trabalhador poderá ser aumentada em duas horas, por meio de ajuste formal entre empregado e empregador ou por meio de convenção coletiva de trabalho, de modo que essa jornada será paga necessariamente acrescentada no mínimo em 50% sobre o valor da hora normal pelo empregador, como trata o inciso XVI do art. 7º e 59 da CLT.

Vale ressaltar que cabe ao sindicato da categoria também a regulamentar sobre o percentual a pagar das horas extras, uma vez que este entenderá a necessidade da categoria, porém, não podendo regulamentar o pagamento a menor que 50%.

2.4.1.3 Adicionais

Os adicionais são classificados em: periculosidade, insalubridade e noturno. Os dois primeiros não são acumuláveis. No entanto o adicional noturno pode se cumular com o de periculosidade ou insalubridade.

Os adicionais são regulamentados na Constituição, na CLT, nas Súmulas e Orientações Jurisprudenciais, como nota-se: artigos 73 e seguintes da CLT que tratam do trabalho noturno e respectivamente do adicional. Na Constituição está em seu art. 7º, inciso IX, que dispõe que a “remuneração do trabalho noturno superior à do diurno”, bem como, que o “XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da Lei” e tal Lei é a CLT, em seus artigos 189 e seguintes, os quais elencam as atividades insalubres e perigosas. Há ainda diversas Súmulas e Orientações Jurisprudenciais, citar-se-á algumas: Súmulas 17, 39, 47, 80, 132, 137, 139, 160, 191, 228, 236, 248, 271, 289, 292, 293, 339, 341, todas do Tribunal Superior do Trabalho. Orientações Jurisprudenciais 4, 47, 103, 121, 165, 173 todas da SDI-I do TST.

2.4.1.3.1 Adicional Noturno

O adicional noturno é aquele percebido pelo empregado urbano que labora da meia noite às cinco horas da manhã, por ser prejudicial à saúde, tem direito ao adicional de 20% sobre o valor da hora diurna. (art. 73 da CLT).

A redução da hora noturna corresponde a cinquenta e dois minutos e trinta segundos, sem prejuízo do acréscimo de 20% calculado sobre o valor da hora diurna. Quando pago habitualmente integrará o salário para todos os fins como décimo terceiro salário, férias, aviso prévio, descanso semanal remunerado, FGTS e etc. (§ 1º do art. 73 da CLT).

2.4.1.3.2 Adicional de insalubridade

O adicional de insalubridade deve ser pago aos que trabalham habitualmente em lugares insalubre, ou próximo a substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de morte, de acordo com categorização constante na Norma Reguladora nº 15 da Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.214/78.

Em seu art. 192, a CLT, estabelecem que o valor do adicional seja de 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo, de acordo com o grau de insalubridade, mínimo, médio e máximo.

Como nota-se que o art. 192 da CLT estabelece que:

O adicional de insalubridade seja calculado com base no salário mínimo, é importante ressaltar que o Supremo Tribunal Federal, em maio de 2008 firmou o entendimento de que esse preceito legal, na parte que estabelece o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, por incompatibilidade material com inciso IV do art. 7º da Carta Política que veda a vinculação do salário mínimo para qualquer fim. Com isso restou assentado pelo Tribunal Supremo que o salário mínimo não pode ser utilizado como indexador de base de cálculo de vantagem de empregado. (ART 192 DA CLT, BRASIL, 1943).

O salário mínimo configura a base de cálculo do adicional de insalubridade, empregando o percentual conforme o nível de insalubridade que o trabalhador se expor no período de trabalho.

2.4.1.3.3 Adicional de periculosidade

O adicional de periculosidade é devido ao trabalhador que exerce suas atividades em contato constante com explosivo, inflamáveis e eletricitários. O reconhecimento do Ministério do Trabalho é de 30% sobre seu salário contratual. Aos eletricitários o cálculo é efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial (TST, Súmula nº 191). Se pago habitualmente integra férias, décimo terceiro salário, aviso prévio, FGTS e etc.

O adicional de periculosidade é pago aos funcionários que trabalham habitualmente em locais perigosos, respeitando a sua exposição aos riscos (TST, Súmula nº 364 de 2011).

A Portaria 3.393/1987 publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego regulamenta o direito ao adicional de periculosidade em razão de exposição à radiação ionizante e substâncias radioativas (Revogada pela Portaria Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) 496/2002).

Conforme Portaria 1885/2013 os empregados que tem como função de vigia, guarda ou segurança tem se o direito de receber o adicional de periculosidade, independente de ser empresa privada ou publica.

Ainda de acordo com a Lei 12997/2014, regulamentada em 18 de Junho de 2014, estabelece em seu que “são também consideradas perigosas às atividades de trabalhador em motocicleta.” Além disso, a legislação brasileira a pouco tempo regulamentou a obrigatoriedade do pagamento de periculosidade aos profissionais que trabalham com operando motocicletas.

2.4.1.4 Salário família

O valor atual do salário-família é definido pela Portaria Interministerial MPS/MF nº 19, de 10 de janeiro de 2014, para quem ganha salário de até R\$682,50, o salário-família corresponde a R\$35,00 por filho de até 14 anos incompletos ou que seja portadores de necessidades especiais. Para o trabalhador que receber de R\$ 682,51 até R\$ 1.025,81, o valor do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 24,66.

É o benefício pago pela Previdência Social Brasileira aos trabalhadores com

salário mensal na faixa de baixa renda, para auxiliar no sustento de filhos, enteado, tutelado ou o que está sob a guarda do empregado com até 14 anos de idade. O funcionario recebe uma quota por filho e por emprego e ambos os pais recebem. A Lei nº 5.890, de 8 de Junho de 1973, integrou o salário-família no elenco das prestações asseguradas pela Previdência Social, antigo Instituto Nacional de Previdência Social (INPS).

É transcrito o art. 84 do Decreto Federal 3.265, de 29 de novembro de 1999, publicado em 30 de novembro de 1999, que altera o regulamento da Previdência Social, no que diz respeito aos requisitos para o pagamento do salário-família. Tem direito ao benefício os trabalhadores avulsos e agora os empregados domésticos, e os aposentados. Os contribuintes individuais, segurados especiais e facultativos não recebem salário-família.

A prestação do salário-família será devido a partir da apresentação da certidão de nascimento ou da documentação concernente ao equiparado, estando dependente da apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória, até seis anos de idade, e de demonstração semestral de regularidade escolar do filho ou equiparado, a partir dos sete anos de idade (Decreto Federal nº 3265) Art. 84. O referido decreto prevê a suspensão do pagamento do salário-família, caso o servidor não apresente a documentação exigida.

2.4.2 Descontos

Vale ressaltar que descontos são valores dos encargos legais e outros autorizados pelo empregado, abatidos dos proventos. Considerando que a contribuição de cada assegurado empregado e filiado ao instituto nacional do seguro social, inclusive o avulso e doméstico, e de 8%, 9% e 11% de acordo com o salário de contribuição determinado pela previdência social. Brondi e Bernúdez (2007, p. 199) afirmam que:

A legislação trabalhista permite que se efetuem descontos de salários do empregado somente quando se tratar de adiantamentos (vales), de dispositivos de Lei ou de contrato coletivo. Os demais descontos somente serão permitidos por meio de acordo entre empregado e empresa ou com expressa autorização do empregado. (BRONDI; BERMUDEZ, 2007, p. 199).

Oliveira (2011) assevera que os descontos se subdividem em: quota de previdência; imposto de renda; contribuição sindical; seguros; adiantamentos; faltas e atrasos e vale transporte.

2.4.2.1 Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS

A Previdência Social Brasileira através do INSS concede uma série de benefícios, tendo em vista o tipo de benefício concedido considerando as contribuições pagas pelo assegurado. Garantindo a renda do contribuinte e de sua família, em casos de doença, acidente, gravidez, prisão, morte e velhice. Para ter essa proteção, é necessário se inscrever e contribuir todos os meses.

O INSS, ao conceder os benefícios de prestação continuada, observando os preceitos legais pago de modo correto, ou seja, correspondentes às contribuições pagas pelo segurado, e respeitando suas respectivas bases de cálculo previstas em Lei, de acordo com (Ministério Da Previdência Social (2005, *passim*).

Cada assegurado filiado ao INSS, inclusive o doméstico e avulso a partir de 1º de janeiro de 2009, é de 8%, 9% e 11% de acordo com o salário de contribuição. Incidindo o INSS sobre o salário, mais horas extras, adicional de insalubridade, periculosidade, adicional noturno, décimo terceiro salário e outros valores permitidos em Lei pela previdência social, todos os valores descontados em folha de pagamento, em concordância com Ministério Da Previdência Social (2005, *passim*).

Em especial os aposentados que estiverem exercendo ou voltarem a exercer atividade pelo regime previdenciário a partir de agosto de 1995, é assegurado obrigatório em relação a essa atividade. Sujeito as contribuições para fins de custeio da seguridade social.

Conforme o art. 12, § 4º da Lei nº 8.212/91, alterada pela Lei nº 9.032, de 28/04/1995. Diante disso os aposentados por idade ou tempo de serviço não estão isentos de contribuir para a previdência social

2.4.2.2 Imposto de Renda Retido Na Fonte – IRRF

Conforme Manual de imposto sobre renda retido na Fonte (MAFON) (2014)

disponibilizado pela Receita Federal da Fazenda (RFB) incidir-se-á o IRRF no pagamento de salário, inclusive adiantamento de salário a qualquer título, indenização, que esteja sujeito a tributação, comissão corretagem, benefício (remuneração mensal ou prestação única), e demais tipos de remuneração que tenha como origem vínculos trabalhistas.

O IRRF é deduzido mensalmente do salário do empregado. Mas quem presta serviço sem vínculo laboral também sofre a dedução sobre os valores a serem recebidos, conforme Souza (2008).

A alíquota a ser aplicada na base de cálculo é definida pelo valor da remuneração, com base na tabela progressiva disponibilizado pela RFB a cada ano calendário.

De acordo com a Tabela Progressiva de IRRF/RFB, no ano calendário de 2014, para quem tem como remuneração até R\$ 1.787,77 está isento do desconto de IRRF na folha de pagamento, quem receber entre R\$ 1.787,78 até R\$ 2.679,29 aplicar-se-á a alíquota de 15% na base de cálculo, com remuneração entre R\$3.572,44 até R\$4.463,81 aplica-se a alíquota de 22,5%, valores superiores a este aplica-se o percentual de 27,5%.

2.4.2.3 Contribuição Sindical

A contribuição Sindical é regulamentada pela CLT e em seu art. 578 a 591, no qual dispõe no art. 579:

A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.

Ainda a CLT em seu art.580 diz que a contribuição sindical será recolhida apenas uma única vez no ano, será corresponde a remuneração de uma dia de trabalho do empregado.

No art. 582 a CLT dispõe que os empregadores estarão obrigados a descontar, na folha referente ao mês de março de cada ano, o valor devido dos empregados ao sindicato a ele pertinente.

O recolhimento referente a trabalhadores avulsos deverá ser efetuado no mês de abril de cada ano autônomo e liberais o recolhimento deverá ser no mês de fevereiro de cada ano.

2.4.2.4 Contribuição Confederativa e Assistencial

Conforme art. 513 da CLT, alínea e cabe ao sindicato “impor contribuição a todos aqueles que fazem parte das classes econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas”.

A contribuição confederativa e assistencial será cobrada ao empregado que seja associado ao sindicato da categoria, cujo valor será aquele disposto pela convenção coletiva do sindicato.

2.4.2.5 Faltas e Atrasos

Configuram-se faltas, quando o empregado deixa de comparecer a empresa sem motivo justificado em dias normais de trabalho. Segundo Oliveira (2011, p.83):

Quando o empregado, sem motivo justificada faltar ou chegar atrasado ao trabalho, o empregador poderá descontar-lhe do salário quantia correspondente à falta; poderá descontar inclusive o repouso semanal, quando o empregado não cumprir integralmente seu horário de trabalho na semana anterior.

O empregador tem como direito, efetuar o desconto referente ao tempo de atraso, e as faltas do empregado, podendo até realizar o desconto do DSR.

2.4.3 Férias

Em conformidade com o Art. 129 da CLT, todo trabalhador terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, quando completar um ano de registro.

Desta feita a cada período aquisitivo, que equivale um ano, o empregador

tem mais um ano para conceder as férias, esse período é denominado de concessivo. O que se não cumprindo deve ser pago em dobro, como informa o art. 137 da CLT.

As férias configuram um direito irrenunciável do trabalhador, conforme com CF de 1988. “Art. 7- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...) XVII. Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal”

Além disso, a CLT em seu art. 130, incisos I, II e III estabelecem que para que o empregado tenha direito há trinta dias corridos de férias, não pode ter faltado mais de cinco vezes ao serviço, injustificadamente. Assim, terá vinte e quatro dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas. Terá direito há dezoito dias corrido, quando tiver faltado de 15 a 23 vezes. E por fim terá doze dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas. Cabe ressaltar, que as faltas para serem descontadas nas férias precisam ser injustificadas.

Perde o direito as férias o funcionário que se amoldar ao art. 133, incisos I, II, III e IV da CLT, ou seja, que no curso do período aquisitivo deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída; que permanecer em gozo de licença, com percepção de salário, por mais de trinta dias; deixar de trabalhar, com a percepção de salário, por mais de trinta dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; bem como, o que tiver percebido da Previdência Social prestações de acidentes de trabalho ou de auxílio-doença por mais de seis meses, embora descontínuos.

O art. 144 da CLT dispõe sobre abono de férias, o qual é permitido ao empregador comprar um terço das férias do empregado, desta feita, período não excedente a vinte dias de salário, cujo, não integrará a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho.

Saraiva (2008) afirma que o empregado demitido por justa causa terá o direito de receber indenização exclusivamente das férias vencidas, simples em dobro, adicionado do terço constitucional, não cabe indenização com relação às férias proporcionais. Somente terá esse direito além dos demais o empregado que for demitido sem justa causa ou pedir demissão.

Neste passo, o Tribunal Superior do Trabalho orientou conforme Súmula 171 sobre Férias proporcionais o seguinte:

FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa). Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51). (SÚMULA, 171 de 2004 TST).

Já a Súmula 261 do TST dispõe:

Demissão Espontânea - Férias Proporcionais. O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais. (SÚMULA, 261 de 2003 TST).

Entretanto, o Brasil ratificou a Convenção 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1999, cujo teor garante em qualquer modalidade de terminação do contrato o direito a férias proporcionais.

2.4.3.1 1/3 Férias

De acordo com o disposto no inciso XVII do art. 7º da nova constituição, ficou constituído o pagamento de um terço a mais do que o salário normal por ocasião do gozo de férias anuais remunerados.

Segundo a mesma instituição normativa o pagamento também será obrigatório nos casos de férias em dobro. Observando o disposto no art. 130, 146 e 147 da CLT.

A instrução normativa nº 3, de 21 /06/2012, (Diário Oficial da União (DOU) de 28/06/2002) determina o pagamento 1/3 a mais do que o salário normal conforme a Constituição Federal, na rescisão do contrato de trabalho apenas para as férias simples ou em dobro, como preceitua o art. 28, §§ 1º e 2º como vemos a seguir.

“Art. 28 o pagamento de férias em dobro, simples ou proporcionais, conforme o caso será calculado na formula do art. 130 e 130-A da CLT, salvo disposição mais benéfica prevista em regulamento convenção ou acordo coletivo ou sentença normativa. § 1º O pagamento das férias simples ou em dobro, será acrescido, de pelo menos 1/3 a mais do que o salário normal; § 2º O valor das férias proporcionais será calculado na proporção de 1/12 avos por mês ou fração igual ou superior a quinze dias de trabalho, observadas as faltas injustificadas no período aquisitivo.” (IN nº 3/2012, ART. 28, §§1º E 2º DA CLT).

2.4.4 Décimo terceiro salário

Conforme a Constituição Federal de 1988, (CF art. 7º VIII), o décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria é uma gratificação compulsória, com pagamento a ser efetuado em uma ou duas parcelas, no qual, a primeira no mês de fevereiro e novembro.

O calculo compreenderá as horas extras habituais efetivando-se o cálculo sobre a média total das horas extras prestadas no período mediante a multiplicação da referida media pelo o valor da hora normal.

Perde o direito ao décimo terceiro salário o funcionário demitido por justa causa. O décimo terceiro salário sofre incidência do FGTS e das contribuições previdenciárias.

A gratificação de Natal foi instituída no Brasil pela Lei 4.090, de 13/07/1962, e garante que o trabalhador receba o correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração por mês trabalhado. Como determina a Lei 4090/62

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus. § 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente. § 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior. (Brasil, Lei 4090/ 13 julho de 1962).

2.4.5 Encargos sociais

O encargos sociais são despesas que as empresa têm referente a folha de pagamento, recolhidos mensalmente, tendo como fundamentação legal a CLT, leis específicas e convenções coletivas de trabalho do sindicato da categoria.

Specht (2005), afirma que no Brasil as discussões sobre os encargos sociais tem reunido diferentes idéias a respeito de políticas de emprego e renda possíveis, tendo por obstáculo a excessiva carga tributária além da vasta quantidade de obrigações na contratação de um empregado. Tem-se como encargos sociais o FGTS e o INSS.

2.4.5.1 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

O FGTS é um encargo que o empregador paga sobre o salário do empregado, criado em 13 de Setembro de 1966 pela Lei 5.107, com objetivo de proteger o empregado caso ele é demitido sem justa causa, o desconto deste encargo incide sobre todos os pagamentos de natureza salarial o percentual é de 8%.

Saraiva (2008) explica que a discussão quanto a natureza jurídica do FGTS é grande, com vários tipos de opiniões, variando desde a concepção de que seja uma contribuição fiscal, outras que afirmam ser contribuição parafiscal, caráter previdenciária ou ainda salário diferido. Explica ainda que:

No entanto, apesar de o tema ser controvertido, tem prevalecido o entendimento de que a natureza jurídica do FGTS é de indenização ao obreiro dispensado, uma vez que o regime fúndiário veio substituir a indenização fixada nos arts. 477 e 478 consolidados. (SARAIVA, 2008, p. 211).

Cabe citar o entendimento de Garcia (2009, p. 461) “que a contribuição do FGTS, a ser depositada pelo empregador, não possui natureza tributária, mas de contribuição social, especial, como natureza trabalhista”. Nesse sentido, cabe afirmar que STJ concordou com o posicionamento do STF, a respeito do caráter de contribuição social do FGTS. Nesse sentido:

TRIBUTÁRIO. EXECUÇÃO FISCAL. FGTS. AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO. DÍVIDA NÃO TRIBUTÁRIA. INAPLICABILIDADE DO ART. 174 DO CTN. PRESCRIÇÃO TRINTENÁRIA. 1. Afastando a natureza tributária das contribuições ao FGTS, consolidou-se a jurisprudência desta Corte no sentido da inaplicabilidade das disposições do Código Tributário Nacional a esses créditos, incluindo a regra de prescrição inserta no art 174 daquele diploma legal, vigendo, para o FGTS, o princípio da actio nata, segundo o qual a prescrição se inicia com o nascimento da pretensão ou da ação. 2. O prazo prescricional para cobrança de créditos relativos ao FGTS é trintenário, devido à natureza de contribuição social dos seus recolhimentos (Súmula 210/STJ). 3. Recurso especial a que se nega provimento. (REsp 638.017/RS, Rel. Ministro TEORI ALBINO ZAVASCKI, PRIMEIRA TURMA, julgado em 12/09/2006, DJ 28/09/2006 p. 192).
 "PROCESSUAL CIVIL. EXECUÇÃO FISCAL. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. FGTS. NATUREZA TRIBUTÁRIA. PRESCRIÇÃO. EMENDA 8/77. 1. Definida a natureza jurídica do FGTS pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 100.249, em sessão de 02/12/87, pacificado está o entendimento de que não se aplica as suas contribuições a prescrição quinquenal, mesmo para o período

compreendido anteriormente a EC 8/77. 2. Recurso improvido." (RESP 170982/SP, Rel. Min. Humberto Gomes de Barros, Primeira Turma, j. 17.08.1998, DJ 21.09.1998, p. 80).

O FGTS incide sobre todos os pagamentos de natureza salarial, ou seja, sua base de cálculo abrange os valores correspondentes a abonos salariais, adicional de insalubridade, de periculosidade, adicional noturno, comissões, gratificações, décimo terceiro salário, horas extras e etc.

Todas as empresas efetuam o recolhimento até o dia 07 de cada mês, não sendo dia útil, antecipar-se-á o seu recolhimento. O mesmo percentual deverá ser recolhido também sobre as parcelas do 13º salário. Está amparado nas Leis: Lei 5.107/66, Lei 7.839/89, Lei 8.036/90, Lei 8.678/93, Lei 8.922/94, Lei 9.491/97, Lei Complementar 110/2001, Decreto 99.684/90, Decreto 1.522/95 e Lei 9.012/95.

É obrigação de o empregador comunicar os trabalhadores sobre os valores recolhidos do FGTS bem como informações recebidas da Caixa Econômica Federal (CEF). Cabe ao trabalhador comparar os recibos com a folha de pagamento para verificar se estão corretos os descontos, pois a CEF enviara periodicamente os extratos dos depósitos efetuados.

2.4.5.2 Contribuição de INSS

As empresas estão sujeitas mensalmente ao recolhimento da contribuição do INSS à previdência social.

De acordo Com o art. 22 da Lei 8.212/1991, a empresas estarão sujeitas ao pagamento da contribuição, conforme segue:

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de: 61 - vinte por cento sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da Lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa. (BRASIL, Lei 8.212 de 24 Julho de 1991, art. 22-23)

A empresa fica sujeita a recolher mensalmente 20% referente a contribuição

de INSS, utilizando como base de cálculo o valor total das remunerações pagas aos empregados e trabalhadores avulsos. Segundo Santos, et al (2006, p. 201):

O cálculo de encargo da empresa para o INSS tem como base os salários pagos aos trabalhadores se a empresa for optante do Simples irá repassar ao INSS apenas o valor descontado de seus empregados na folha de pagamento, deduzindo a parcela do salário família. (SANTOS et al, 2006, p. 201).

A contribuição do empregado nas microempresas também será igual aos demais conforme art. 20 § 2º da Lei nº 8.212/91, alterado pela Lei nº 8.620, de 05/01/1993. Quando o empregado ganhar um valor superior ao limite máximo (teto) so podera descontar-lhe do salário o limite estabelecido esse limite é apenas para assegurado empregado, a empresa recolhe a contribuição previdenciaria sobre o total da folha salarial.

Junto a Guia de pagamento da contribuição de INSS, ter-se-à os valores a recolher referente a contribuição para custeio tem razão dos riscos ambientais Risco de Acidente de Trabalho (RAT) pela empresa causados, e a contribuição para custeio das prestação de acidentes de trabalho pagas pela empresa, ou seja, Fator Acidentário Prevenção (FAP).

No que se diz respeito ao FAP, a Lei 8.212/1991, no art.22, II, determina:

Para o financiamento do benefício previsto, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos. a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.(BRASIL Lei 8.212 de 24 de Julho de 1991).

O percentual a ser aplicada a base de cálculo para obter-se o valor a pagar do FAP e RAT, será determinado conforme lhe for pertinente ao que tange aos riscos ambientais e de acidente de trabalho que as atividades exercidas pelos empregados na empresa.

Recolhe ainda a contribuição de terceiros, que são designadas as entidades privadas que estão fora do sistema da seguridade social. Martins (2011, p.199) aponta que:

As contribuições de terceiros não são tributos, nem contribuições sociais de interesse de categoria econômica ou de intervenção no domínio econômico, justamente pelo fato de que o numerário é repassado pela União as respectivas entidades: Sesc, Senac, Sesi, Senai, Senar, Senat, Sest, Sebrae, que tem natureza privada, embora prestem serviços considerados de natureza pública. (MARTINS, 2011, p.199)

Aplica-se o percentual disposto pela legislação referente a cada entidade, cujo fim, será obtido por percentual total de 5,8%.

Os valores pagos referente a estas entidades são de caráter publico, uma vez que será voltada a sociedade de alguma forma, como projeto educacional, cursos entre outros por eles propostos.

2.5 COMPOSIÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO DE UMA EMPRESA DO SETOR MADEIREIRO

2.5.1 Folha de pagamento na empresa madeireira

Muitos direitos foram conquistados por aqueles que alavancaram o desenvolvimento e a produção de vários setores em no País. Um dos mais importantes e críticos seria o salário. O Brasil tem uma Consolidação de Leis que sustentam o direito do trabalho, desta forma serão apresentados, a princípio o salário e remunerações e em seguida alguns componentes mais importantes na folha de pagamento.

As madeireiras trabalham da forma operacional, onde registra os lançamentos pagos aos funcionários e ainda contábil, conforme o correto lançamento na contabilidade da empresa. E fiscal, pois com esses documentos as fiscalizações competentes podem verificar se as madeireiras estão agindo de forma legal.

Dessa forma efetuando os cálculos das verbas trabalhistas e descontos dos registros na folha de pagamento tais como o salário, horas extras, insalubridade, INSS, contribuição sindical, contribuição assistencial, entre outros.

De forma que o setor madeireiro segue a determinação das reuniões das

Convenções Coletivas do Trabalho, que são realizadas anualmente, a contar de 1º de Julho de 2011, efetuado em consonância e acordo do sindicato da categoria dos empregados e da empresa, onde determina as normas que as empresas devem estar enquadradas e ainda decide sobre os direitos dos empregados, e o piso da categoria, considerando o percentual de aumento salarial. A mesma é utilizada como base para o pagamento dos encargos trabalhistas.

2.5.1.1 Holerite

Existem varias demonstrações para a palavra holerite, tais como, recibo de pagamento, contra cheque e etc. Todos esses citados nada mais é do que um documento individual onde contam registros de todos os itens referentes à prestação de serviços, gastos, despesas, descontos, todos esses fazem parte da folha de pagamento de uma empresa.

Assim sendo, o mesmo ainda serve de comprovante de pagamento e renda para funcionários, para o empregador é recibo de pagamento, como forma de documento assegurada para o empregador a quitação da remuneração ao empregado.

A CLT em seu art. 464 preceitua que:

O pagamento deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregador em se tratando de analfabeto mediante sua impressão de digital ou, não sendo esta possível a seu rogo. Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para este fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho. (ART. 464 DA CLT).

2.5.1.1.1 Salário e remuneração

O salário é uma das conquistas mais importante alcançada pelo trabalhador e de grande valia para quem trabalha e tem seus direitos adquiridos no final de cada mês.

Especificação de alguns artigos da CLT que definem claramente essas regras o direito ao salário, como o art. 458:

Além do pagamento em dinheiro compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, vestuário, habitação ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (ART. 458DA CLT)

Vale lembrar que salário é contraprestação paga diretamente, com habitualidade pelo empregador, como explica Nascimento (2010, p.804)

Salário é a contraprestação fixa paga pelo empregador pelo tempo de trabalho prestado ou disponibilizado pelo empregado, calculada com base no tempo, na produção ou em ambos os critérios, periodicamente e de modo a caracterizar-se como o ganho habitual do trabalhador. Os complementos podem refletir sobre o salário ou não, dependendo da habitualidade, da frequência com que são pagos, não importando, para esse fim, a variabilidade dos seus valores, pois este não é o aspecto principal, mas sim a constância do pagamento em intervalos curtos. (NASCIMENTO, 2010, p. 804)

Já a remuneração, segundo Horcaio (2005, p. 1687)

Trata-se de todo provento legal e habitualmente auferido pelo empregado em virtude do contrato de trabalho seja pago pelo empregador, seja paga por terceira pessoa. O conceito remuneração é mais amplo e abrange não são salário, mas também as gorjetas, inclusive pagas por terceiros. Portanto, temos: remuneração= salário + gorjetas.

O salário seria a contraprestação paga ao empregado em troca do seu serviço prestado conforme o contrato de trabalho, já a remuneração além do salário são acrescentado os proventos mais as gorjetas.

As informações dos proventos percebidos têm por obrigação serem precisas e reais na utilização dentro dos prazos estabelecidos em Lei e dentro do período de competência.

De forma que o setor madeireiro segue a Convenção Sindical, a qual estabelece o pagamento do Salário por ordem de “Nível”. Estabelecendo nível 1, nível 2, nível 3, nível 4 e nível 5. Cada nível refere-se ao grau de experiência do empregado.

De acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho nenhum empregado poderá ganhar menos do que o nível que se enquadrar, a iniciar sobre o piso salarial resultante. Os reajustes da mesma são anualmente.

A atualização salarial vigente ao presente Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio 2014 a 30 de Abril de 2015,

determina o reajuste no piso salarial de 7,5% para os níveis 1, 2, 4 e 5. Bem como o nível 3 recebe o reajuste 8%. Como se observa no quadro a seguir:

Quadro 1 - Níveis funcionais e os respectivos salários

Nível 01	R\$ 753,99 + 7,5%	R\$ 810,54
Nível 02	R\$ 768,70 + 7,5%	R\$ 826,46
Nível 03	R\$ 774,93 + 8,0%	R\$ 836,92
Nível 04	R\$ 899,85 + 7,5%	R\$ 967,34
Nível 05	R\$ 1.170,99 + 7,5%	R\$ 1.258,81

Fonte: Convenção Coletiva do Trabalho do Setor Madeireiro 2013/2015

Para os demais empregados que não se enquadrem nestes pisos, e recebem acima destes fica assegurado o reajuste de 7% sobre o salário.

2.5.2 Funções de empregados das Indústrias Madeireiras

As funções são estabelecidas de acordo com o enquadramento na tabela Classificação Brasileira de Ocupação (CBO) o mesmo informa a realidade das profissões no mercado de trabalho, específica às diversas profissões regulamentadas e as de livre exercício profissional. Documento elaborado pelo governo, valorizando o empregado e enfatizando a inclusão social. Dessa forma viabiliza o entendimento das informações das ocupações nas profissões e mudanças nas atividades.

Desta forma, de acordo com a função se efetiva o enquadramento no nível:

Quadro 2 - Enquadramento do nível

- Auxiliar de Produção (Nível 01)	Atividades que não requerem especialização ou treinamento
- Auxiliar de Produção II (Nível 02)	Atividades que necessitam algum tipo de experiência
- Auxiliar de Produção III (Nível 03) bitoleiro, destopador, prancheiro etc. - Operador de Máquina I (Nível 04) - Operadores de estufa, plainas, auxiliar administrativo etc. - Operador de Maquinário (Nível 05) – Motoristas em geral, mecânico, gerente administrativo etc.	Atividades que requerem conhecimento e experiência

Fonte: Convenção Coletiva do Trabalho do Setor Madeireiro 2013/2015

Para que sejam desempenhadas essas funções, o empregado deve ter seu registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). É apenas uma observação, uma vez que, toda relação de emprego precisa ser anotada na CTPS, conforme art. 29 da CLT, caso contrário implica multas administrativas.

2.5.2 Adicional Insalubridade e Periculosidade nas Indústrias Madeireiras

Esse adicional refere-se ao salário mínimo, paga-se um valor a mais por trabalhar em ambiente que pode ocasionar danos à saúde referente ao local de trabalho. A insalubridade é então um adicional instituído conforme o grau de risco existente na empresa e exercido pela função do empregado, podendo variar entre 10% (mínimo), 20% (médio) e 40% (máximo) sobre o salário mínimo, conforme rege CLT art. 192 e Norma Regulamentadora 15.

Art. 192 - O grau de risco é verificado conforme o Código Nacional e Atividade Econômica - CNAE o qual é atribuído no CNPJ e confirmado no anexo V do Decreto Regulamentador nº 3.048/99. O médico do trabalho pode auxiliar na interpretação do grau de risco, bem como o acompanhamento de tabelas do Ministério do Trabalho, após avaliação das condições de risco que a saúde do empregado encontra-se exposta. O referido adicional é base integrante dos cálculos trabalhistas, férias, décimo terceiro, FGTS, aviso prévio, hora extra e etc. É devido pelo dias trabalhados, ocorrendo faltas, atrasos, interrupção ou suspensão, o adicional é calculado pela proporção. (ART. 192 DA CLT).

As empresas se obrigam a buscar a redução das condições de insalubridade e periculosidade, em relação à madeira essas normas são estabelecidas mediante a comprovação que o empregado tem direito ao adicional, tendo o mesmo que ser lavrado um laudo pericial pelo Ministério do Trabalho, onde consta que o risco existe e que, portanto o adicional é devido.

Esse adicional divide-se em mínimo, médio e máximo. Sendo que o maior grau estabelecido na madeira 20% para o setor de produção e 40% para o operador de caldeira que trabalha diretamente com fogo.

No caso das empresas madeireiras a tentativa da diminuição das condições insalubre e perigosas é constante, no entanto, eliminá-las, ainda é uma tarefa complexa e quase impossível.

De qualquer modo, a empresa objeto desse estudo paga aos seus funcionários, expostos a insalubridade o adicional de 20%, uma vez que é médio o grau de insalubridade.

Vale ressaltar, que a Convenção Coletiva de Trabalho dos empregados madeireiros vigente, menciona tão somente que as empresas se obrigam a buscar a redução das condições de insalubridade e periculosidade, fazendo o pagamento das quantias previstas em lei, ou seja, as empresas continuam aderindo aos preceitos legais gerais (CF, CLT, Súmula e OJ).

2.5.3 Contribuições previdenciárias (INSS)

Todos os meses o funcionário tem descontado em sua folha de pagamento referente à contribuição previdenciária INSS, está é custeada pelo próprio funcionário esses descontos são feitos de acordo com valores determinados pela previdência social, que podem ser 8%, 9% e 11% conforme o salário e são descontados na folha de pagamento. Porém a um teto (valor máximo) de desconto do INSS.

Segundo Schmidt, et al (2003, p. 195):

(...) os próprios empregados são responsáveis por partes de custeio da Previdência Social Oficial. O governo atribui as empresas a responsabilidades de serem as intermediárias arrecadadores das contribuições previdenciárias (INSS) dos empregados. (SCHMIDT, et al, 2003, p. 195).

Consequentemente no setor madeireiro desenvolve o mesmo procedimento de forma que adota a mesma alíquota para fins de reconhecimento do INSS. Referenciando Oliveira (2009) o empregado filiado ao Instituto Nacional do Seguro Social contribui em cima do valor total de sua remuneração isso inclui todos os proventos recebidos no mês, como: hora extra, comissão, adicional de insalubridade, adicional noturno, periculosidade e outros proventos relacionados à Lei da Previdência Social.

2.5.4 Contribuição Sindical

Quando o empregado começa a trabalhar na empresa após o mês de março, automaticamente será recolhida a contribuição sindical no mês seguinte da

contratação. Referente à CLT Art. 513, o sindicatos têm como função de retratar perante as autoridades administrativas e judiciárias o que for de interesse das categorias ou interesses individual do associado conforme profissão exercida.

Considerando as Madeireiras empresas filiadas ao sindicato de sua categoria pressupõe-se que seus empregados fazem o uso desta contribuição amparada por Lei.

Não é obrigatória a filiação, como estabelece o art. 8º da CF, porém algumas madeireiras fazem parte do Sindicato das Indústrias Madeireiras e Moveleiras do Noroeste de Mato Grosso (SIMINO).

Sindicato é a associação de membros de uma profissão ou de empregadores, destinadas a defender seus interesses econômicos e laborais comuns, e assegurar a representação e a defesa dos associados a administrativamente e em Juízo. Podem ser de empregados e de empregadores.

O (STIMAJUR) Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Madeireiras de Juina e Região é uma associação que reúne pessoas do mesmo seguimento econômico e trabalhista, o STIMAJUR responsabiliza pelos funcionários tendo como objetivo representar os interesses dos trabalhadores visando o bem estar do mesmo.

De acordo com Lenzi (2000), os Sindicatos são grupos de pessoas que se unem através de idéias iguais para agregar forças em busca de seus direitos.

Essas duas instituições por sua vez são denominadas “entidades sindicais”, esses órgãos são responsáveis pela busca de promover avanços nas condições econômicas, sociais e nas relações de trabalho, celebrando essas transformações com amparo no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal em conformidade com as normas regradoras do instituto inseridas no art. 611 da CLT. Denominado Convenção Coletiva do Trabalho.

3 METODOLOGIA

Conforme Ribeiro (2005), método é o caminho a ser adotado com o objetivo de que as metas sejam alcançadas. Assim, a escolha do instrumento metodológico está claramente relacionada com o problema a ser estudado.

Para Lakatos e Marconi (1992, p. 106):

a maioria dos especialistas fazem hoje uma distinção entre método, por se situarem em níveis claramente distintos, no que se refere a sua inspiração filosófica, ou seu grau de abstração, a sua finalidade mais ou menos explicativa, a sua ação nas etapas mais ou menos concretas da investigação e ao momento em que se situam. (LAKATO E MARCONI, 1992, p. 106).

A presente monografia quanto aos fins é descritiva e explicativa. A pesquisa descritiva, segundo Vergara (2005, p. 47),

Expõe características de determinada população ou determinado fenômeno, pode estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza, no entanto não tem compromisso em explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação. Pesquisa de opinião insere-se nesta classificação. (VERGARA 2005, p. 47).

Conforme foi transcrito acima, entende-se que a pesquisa descritiva apenas expõe características do objeto em estudo, não explicando os fenômenos, mas apenas servindo como base para que tal seja feito.

Já a investigação explicativa conforme Vergara (2005, p. 47), “tem como principal objetivo tornar algo inteligível, justificar-lhes os motivos, visa, portanto, esclarecer quais fatores contribuí de alguma forma, para ocorrência de determinado empreendimento”.

Quanto ao meio, utilizou-se a pesquisa bibliográfica e estudo de caso, baseado em material da empresa, fundamentado nas Normas, Leis, na Constituição, em Artigos e Internet. Visto que o assunto que se trata é sobre a folha de pagamento e as possíveis dúvidas que a mesma infira na empresa.

Conforme Medeiros (2004, p. 50):

(...) a pesquisa se constitui num procedimento formal para a aquisição de conhecimentos sobre a realidade. Exige pensamento reflexivo e tratamento científico não se resume na busca da verdade; aprofunda-se na procura de resposta para todos os porquês envolvidos pela pesquisa. (MEDEIROS.

2004, p. 50).

Referente à abordagem exploratória a qual se utilizou de pesquisa bibliográfica, eletrônicas e documentos da empresa, com isto será possível a familiarização do assunto em questão, para então ser realizado o estudo de caso, buscando descrever a folha de pagamento.

O Estudo de caso ocorrerá na empresa C.A Schwinn, cujo ramo de atividade é de indústria madeireira, situada na cidade de Juina/MT.

Os dados apresentados foram obtidos por meio do responsável de RH, contador da empresa, empresário e gestores, com base em relatórios e informações passados por eles.

4 FOLHA DE PAGAMENTO DA MADEIREIRA E ALGUMAS CONSIDERAÇÕES RELEVANTES: ESTUDO DE CASO

4.1 OBSERVAÇÕES RELATIVAS À EMPRESA

O setor madeireiro analisado refere-se à produção de madeira serrada e beneficiada e esta no mercado de trabalho desde 1999, localizado no Município de Juína, Estado do Mato Grosso. Na sua composição atuam quinze empregados na área de produção.

A empresa C. A. Schwinn é constituída na forma societária limitada, sendo composta por um quadro societário de dois sócios (sócio A e sócio B), onde um sócio possui 70% das cotas de capital (sócio A), e o outro 30% do restante das cotas (sócio B). Totalizando 100% do capital integralizado.

Os sócios atuam diretamente no mercado há quase 15 anos possui sede própria localizada na cidade de Juína/MT. É uma empresa do setor madeireiro a qual comercializa e exporta nacionalmente a madeira serrada e beneficiada. A empresa produz e industrializa madeira e faz beneficiamento.

4.2 ANÁLISE DA COMPOSIÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO DA EMPRESA

Como dito anteriormente a empresa possui 15 (quinze) funcionários com os seguintes cargos e funções: auxiliar de escritório, laminador de madeira, ajudante de circuleiro, destopador, ajudante de destopador, ajudante de marceneiro, plainista, circuleiro, motorista, serviços gerais, vigia, prancheiro e operador de pá carregadeira.

No quadro em anexo 01, refere-se a folha de pagamento do mês de Agosto de 2014, onde está evidenciado a composição do Salário/Remuneração pago aos 15 funcionários, do qual, estão devidamente registrados e remunerados conforme CLT e convenção coletiva dos sindicato da categoria. O Quadro ainda, discrimina os descontos legais (INSS, Contribuição Associativa, Contribuição assistencial), os adicionais existentes na folha de pagamento da empresa (Adicional de insalubridade, periculosidade e adicional noturno), e demais direitos adquiridos do

funcionários tais como horas extras e DSR, isto é, aqueles que são destinados aos funcionários, e os demais que são recolhidos em prol o sistema previdenciário brasileiro, e fundo de garantia do trabalhador.

4.3 FOLHA DE PAGAMENTO

Analisando as folhas de pagamento de 2013, chegou-se a seguinte conclusão, mês a mês, do valor do total da receita bruta e líquida, como nota-se no quadro a seguir:

Quadro 3 - Folha de pagamento, receita bruta e líquida e os respectivos percentuais

FOLHA DE PAGAMENTO DO ANO DE 2013					
MÊS/2013	FOLHA DE PAGAMENTO	RECEITA BRUTA	RECEITA LÍQUIDA	% BRUTO	% LÍQUIDO
JANEIRO	9.060,17	9.060,17	8.101,26	100	89,42
FEVEREIRO	11.133,84	11.133,84	9.980,91	100	89,64
MARÇO	11.346,40	11.346,40	10.075,54	100	88,80
ABRIL	11.487,13	11.487,13	10.266,56	100	89,37
MAIO	15.149,44	15.149,44	13.546,22	100	89,42
JUNHO	16.502,89	16.502,89	14.761,50	100	89,45
JULHO	17.677,02	17.677,02	15.766,97	100	89,19
AGOSTO	15.783,86	15.783,86	13.431,03	100	85,09
SETEMBRO	15.784,71	15.784,71	13.411,11	100	84,96
OUTUBRO	16.730,72	16.730,72	14.970,04	100	89,48
NOVEMBRO	17.551,64	17.551,64	15.655,60	100	89,20
DEZEMBRO	16.255,73	16.255,73	14.509,95	100	89,26

Fonte: Com base nas folhas de pagamento do ano de 2013 da empresa C. A. Schwinn

Como observado a empresa C. A. Schwinn teve despesa média mensal em 2013 de R\$14.538,62 com folha de pagamento. Percebe-se que, as despesas com folha de pagamento foi aumentando gradativamente, até porque o número de funcionários cresceu consideravelmente neste ano.

O quadro evidencia o total da folha de pagamento, e o valor pago líquido ao funcionário, demonstrando a participação do desconto do INSS nos salários bruto do funcionário, obteve-se a média de que apenas 88,60 do total bruto são diretamente pago ao funcionário, e que por média mensal aproximadamente 11,40% refere-se aos descontos pertinentes a encargos do qual o empregado está obrigado ao pagamento.

Vale ressaltar que a despesa total com a folha de pagamento no ano de 2013 foi de R\$174.463,55. O que serve de base para calcular as provisões do ano seguinte, bem como, analisar se a despesas aumentaram e por que.

No quadro a seguir será analisada a folha de pagamento do ano de 2013 de forma específica, ou seja, mês a mês, bem como, seus salários base, adicionais, descontos e demais proventos que compõe remuneração.

No quadro em anexo 02, está apresentando as obrigações trabalhistas que o empregador tem para com o empregado, bem como as obrigações que o próprio empregado e o empregador tem com o fisco e a previdência.

Desta forma, encontram-se especificados todos os proventos e descontos que existem na folha de pagamento.

O quadro a seguir apresenta todos os custos que recaem sobre a folha de pagamento, inclusive o total dos proventos (salário, adicionais {insalubridade, noturno e respectivos reflexos, no caso da empresa em questão}), que são: proventos+ RAT + Convênios + INSS+ FGTS.

Nota-se que a empresa C. A. Schwinn em 2013 pagou R\$155.482,38 de proventos (remuneração), no entanto pagou 1/3 a mais desse valor em RAT, INSS empregador (20%), contribuições variáveis de outras entidades (5.8%) e FGTS (8%), somando, portanto, R\$55.584,39, como se vê no quadro a seguir:

Quadro 4 - Proventos e descontos referentes ao ano de 2013 da empresa

	TOTAL DE PROVENTOS	RAT	INSS EMPREGADOR	CONTRIBUIÇÕES DE TERCEIROS	FGTS	TOTAL
Percentual	Acréscimo	2%	20%	5.8%	8%	35.80%
Janeiro	7.704,17	154,08	1.540,83	446,84	616,30	2.758,09
Fevereiro	9.781,52	195,63	1.956,30	975,92	782,19	3.423,53
Março	9.990,40	199,80	1.998,08	579,44	799,23	3.576,56
Abril	10.136,65	202,73	2.227,33	587,92	810,93	3.628,92
Maiο	13.786,60	275,73	2.757,32	799,62	1.102,92	4.935,60
Junho	15.138,61	302,77	3.027,72	878,03	1.211,08	5.419,62
Julho	14.872,28	297,44	2.974,45	826,59	1.189,78	5.324,27
Agosto	13.673,87	273,47	2.734,77	793,08	1.093,90	4.895,24
Setembro	13.962,70	279,25	2.792,54	809,83	1.117,01	4.998,64

Outubro	15.386,78	307,73	3.077,35	892,43	1.230,94	5.508,46
Novembro	16.171,43	323,42	3.234,28	937,94	1.293,71	5.789,37
Dezembro	14.877,37	297,54	2.975,47	862,88	1.190,18	5.326,09
Soma Geral	155.482,38	3.109,59	31.296,44	9.390,52	12.438,17	55.584,39

Fonte: com base nas folhas de pagamentos de 2013 e os percentuais do INSS e FGTS (BRASIL, Lei 8.036 de 11 de Maio de 1990)

Do pró labore é descontado o INSS de 11% independente do valor, e o pró labore do ano de 2013 foi de 16.272,00 e o INSS de 1.789,92.

2.5.3 CONTABILIZAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Como já mencionado, segundo Oliveira (2011) a folha de pagamento divide-se em duas partes distintas, a primeira denominada de proventos e a segunda de descontos. Por sua vez, os proventos se subdividem em: salários; horas extras; adicional de insalubridade; adicional de periculosidade; adicional noturno; salário família; diárias para viagem; ajuda de custo. Já os descontos, as subdivisões são: quota de previdência; imposto de renda; contribuição sindical; seguros; adiantamentos; faltas e atrasos e vale transporte. Tratar-se-á de cada um de forma individualizada em tópico próprio.

Desta forma, far-se-á a contabilização na folha de pagamento empresa C. A. Schwinn nos quais os proventos são: salários; horas extras e reflexos em DSR; adicional de insalubridade e adicional noturno. E os descontos são: INSS, IRRF, contribuição associativa e assistencial e eventuais adiantamentos.

A soma dos salários de todos os empregados da empresa é de R\$20.405,99, que atualmente são o número de quinze.

No que tange as horas extras na folha de pagamento da empresa C. A. Schwinn está dentro dos preceitos exigidos legalmente, ou seja, conforme disposto no Art. 7º, inciso XVI, da Constituição Federal: “a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”, bem como, do art. 59, §2º da CLT, ou seja, o pagamento de 50% sobre o valor da hora trabalhada em dias úteis, além das oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

A Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2015 assegura aos empregados do setor madeireiros 60% do adicional de horas extras para as primeiras 40 horas

mensais, o que ultrapassar este montante terá o adicional de 100% sobre o valor da hora trabalhada em dias úteis, conforme cláusula décima segunda que trata do adicional de horas extras da supracitada convenção.

Assim sendo, na empresa C. A. Schwinn a jornada de trabalho inicia as 06h30 min. até 17h30min., com intervalo intrajornada de 1h30min, de segunda a sexta feira, nos sábados das 6h00 min. às 11h00min., ou seja, são laboradas seis horas extras por semana, somando trinta e quatro horas extras por mês, para cada empregado.

Vale ressaltar que como a Convenção Coletiva de trabalho é omissa quanto ao divisor de horas extras, usar-se-á para o cálculo do salário-hora, o divisor 220, isto por que: se o limite semanal é de 44 horas trabalhadas, a jornada média diária é de oito horas trabalhadas de segunda a sexta-feira, e quatro horas no sábado, (44 dividido por 6), o que, multiplicado pelo mês legal (30 dias), resulta no divisor utilizado (220) ou seja 7,33 (em centesimais) x 30 dias.

Usar-se-á empregado Odair do S. Souza, serrador, que percebe o salário base de R\$967,34, labora de forma extraordinária trinta e quatro horas mensais, para realizar os cálculos das horas extras, que deve-se proceder da seguinte maneira:

Dados necessários para contabilização de horas extras: Salário base (R\$967,34); Jornada (06h30min. até 17h30min., com intervalo de 1h30min, de segunda a sexta feira, nos sábados das 6h00min. às 11h00min.); divisor legal de 220 horas; Adicional de 60%; Quantidade de horas extras feitas (34h).

O salário (R\$967,34) será dividido por 220 = 4,39 (valor da hora normal trabalhada) + 60% (adicional de horas extras) = R\$7,02 (valor da hora extra trabalhada). Considerando que o empregado trabalhou 34 horas, como extraordinárias, ou seja, além da sua jornada, deve-se multiplicar 34 por R\$7,02 = R\$238,68 de adicional de horas extras.

Os reflexos das horas extras no DSR devem observar a Súmula 172 do TST, assim as horas extras habitualmente prestadas devem ser computadas no cálculo do DSR, da seguinte forma somam-se as horas extras do mês; divide-se o total de horas pelo número de dias úteis do mês; multiplica-se pelo número de domingos e feriados do mês; e multiplica-se pelo valor da hora extra com acréscimo, conforme Guia Trabalhista, que completa ainda:

Quadro 5 - Como fazer o cálculo dos reflexos do DSR

$DSR = (\text{valor total das horas extras do mês}) \times \text{domingos e feriados do mês} \div \text{valor da hora extra com acréscimo número de dias úteis}$

Fonte: Subsídio do Guia Trabalhista <<http://direito-trabalhista.com/category/guia-trabalhista-online/>> Com base nas horas extras prestados pelo empregado Odair do S. Souza

No caso em comento, conforme as horas extras laboradas por Odair do S. Souza, serrador, que percebe o salário base de R\$967,34, fica da seguinte forma:

Quadro 6 - Cálculo dos reflexos das horas extras

I - Salário de R\$ 967,34 por mês, jornada mensal de 220 horas = 4,32 por 60% de adicional de horas extras = R\$7,02 por hora.

II – Empregado fez 34 horas extras = R\$168,48

III - R\$238,68 / 26 x 4 = R\$ 36,72 é o reflexo no DSR, assim 26 representa os dias úteis do mês ; (4 representa os domingos do mês). O raciocínio pode ser entendido como 30 dias do mês – não considerar o dia 31 – diminuir os domingos e feriados, o saldo é dia útil.

Fonte: <http://www.professortrabalhista.adv.br/horas%20extras/Descanso_semanal_remunerado.htm> com base na Lei 605/49 e adaptação do disposto no presente site

No que se refere ao adicional de insalubridade o percentual varia de 10%, 20% e 40% sobre o salário mínimo, conforme art. 192 da CLT. Vale ressaltar que os adicionais de insalubridade e de periculosidade não são cumuláveis. A empresa C. A. Schwinn paga o percentual de 20% de adicional insalubridade, ou seja, o valor de R\$ 144,80 por empregado que permanecer em local insalubre.

O adicional noturno, na empresa C. A. Schwinn, só é devido ao empregado vigia Carlos Lopes, como a Convenção não trata do adicional noturno, usar-se-á a legislação trabalhista geral (art. 73, §§1º, 2º e 3º da CLT) que estabelece que será computado o adicional noturno no importe de 20% sobre a hora diurna, levando-se em consideração que a hora noturna trabalhada equivale à 52 minutos e 30 segundos. A empresa C. A. Schwinn possui apenas um empregado que recebe adicional noturno (vigia), cujo, o salário base é de R\$ 836,92 e o adicional noturno é de R\$167,38.

No que se refere a contribuição previdenciária (INSS), em primeiro plano vale analisar a tabela dos descontos estabelecidos pela Previdência Social:

Quadro 7 - Percentual de desconto da contribuição do INSS

Salário	Desconto
Até R\$1.317,07	8%

De R\$ 1.317,08 até R\$2.195,12	9%
De R\$2.195,13 até 4.390,24	11%

Fonte: site do http://www.portaltributario.com.br/guia/tabela_inss_empregados.html

Diante desta tabela realizada com base em dados disponibilizados pelo INSS e conforme folha de pagamento da empresa C. A. Schwinn, os descontos previdenciários realizados pela empresa variam de 8% e 9%, uma vez que os empregados percebem entre R\$935,69 e R\$ 1.676,34 mensais, como verifica-se no quadro em anexo 01, que trata dos salários, adicionais e descontos efetivados na folha de pagamento.

Neste momento vale explicar como funciona o FGTS na folha de pagamento da empresa em estudo, bem nas empresas de uma forma geral, de acordo com a guia trabalhista:

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, instituído pela Lei 5.107/1966, é regido pela Lei 8.036/1990 e alterações posteriores. Todos os trabalhadores estão sujeitos a depositar, em conta bancária vinculada, o valor correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluída na remuneração as parcelas de que tratam os artigos 457 e 458 da CLT (comissões, gorjetas, gratificações, etc.) e a gratificação de Natal a que se refere a Lei 4.090/1962, com as modificações da Lei 4.749/1965. Os depósitos do FGTS devem ser efetuados mensalmente até o dia 7 (sete) do mês subsequente ao de sua competência. Quando o dia 7 não for dia útil, o recolhimento deverá ser antecipado. Os depósitos são feitos pelo empregador ou o tomador de serviços. O FGTS não é descontado do salário, é obrigação do empregador. (GUIA TRABALHISTA)

Como já mencionado, o FGTS, é para benefício futuro, que consiste na aplicação da alíquota de 8% sobre a base de cálculo (remuneração), seu recolhimento é uma obrigação da empresa e ao contrário do INSS não é descontado do trabalhador.

A seguir a tabela do IRRF:

Quadro 8 - IR, exercício 2015 – ano-calendário 2014

Base de cálculo mensal	Alíquota	Parcela a deduzir do imposto
Até R\$1.787,77	-	-
DeR\$1.787,78 até R\$2.679,29	7,5	R\$134,08
DeR\$2.679,30 até 3.572,43	15	R\$335,03

De R\$3.572,44 até R\$4.463,81	22,5	R\$602,96
Acima de R\$4.463,82	27,5	R\$826,15

Fonte: site <<http://www.receita.fazenda.gov.br/aliquotas/ContribFont.htm>>

Como analisado, a alíquota do IRRF muda de acordo com o salário, como demonstra o quadro supra, assim sendo de 7,5 a 27,5. Os empregados da empresa C. A. Schwinn não tem o desconto referente ao IRRF, uma vez que nenhum dos empregados detém remuneração que alcance o mínimo exigido pela Receita Federal.

Em suma, valor expor uma tabela para melhor visualização da folha de pagamento dos salários, adicionais e descontos em sua totalidade da empresa C. A. Schwinn para no próximo tópico analisar as provisões de maneira mais clara.

Quadro 9 - Proventos referentes ao mês de agosto de 2014 da empresa

PROVENTOS TOTAIS DOS EMPREGADOS DA EMPRESA DO MÊS DE AGOSTO/2014	VALOR – R\$
Salários	R\$14.554,15
Horas extras	R\$3.781,29
DSR	R\$560,16
Adicional de insalubridade e periculosidade	R\$2.027,20
Adicional noturno	R\$167,38
Total das verbas	R\$21.090,18

Fonte: com base na folha de pagamento agosto 2014

Quadro 10 - Descontos referentes ao mês de agosto de 2014 da empresa

DESCONTOS TOTAIS SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO DO MÊS	VALOR – R\$
INSS sobre salários	R\$ 1.927,75
Contribuição associativa	R\$146,87
Contribuição assistencial	R\$316,07
FGTS	R\$1.723,18
IRRF	-
Total dos descontos	R\$2.390,69

Fonte: com base na folha de pagamento agosto 2014

Conforme observado na tabela descrita acima, a folha dos funcionários é composta por duas partes, a primeira que segue de proventos (Horas Normais,

Horas Extras, Adicional Noturno, Adicional de Periculosidade e Adicional de Insalubridade), e os descontos pertinente a folha dos funcionários (INSS Sobre salários, contribuição associativa, contribuição assistencial, e IRRF), ainda discriminado o FGTS do empregado, no qual, a empresa tem por obrigatoriedade efetuar o depósito em conta benefício o valor referente a 8% mensalmente do valor da remuneração total bruta do funcionário.

2.5.4 CONTABILIZAÇÃO DE PROVISÕES E PAGAMENTOS DA FOLHA

Provisões são possibilidades de despesas futuras, assim para que seja melhor visualizado, bem como segue também a demonstração da contabilização do pagamento da folha, individualizada por empregado, segue o quadro com as particularidades da folha de pagamento da empresa C. A. Schwinn:

Quadro 11 - Provisões e pagamentos da empresa

PROVISÕES		PAGAMENTO	
Provisão de salário:		Pagamento de Salário:	
D–Salário	967,34	D–Salários a Pagar	967,34
C–Salários a pagar	967,34	C–Caixa	967,34
Provisão Horas Extras:		Pagamento Horas Extras:	
D-Horas Extras	311,40	D-Despesa de Horas Extras	311,40
C-Salários A Pagar	311,40	C-Caixa	311,40
Prov. de DSR:		Pagamento de DSR	
D-DSR	46,13	D-DSR a Pagar	46,13
C-Salários a Pagar	46,13	C–Caixa	46,13
ProvisãoAdic. Insalubridade:		Pag. adic. Insalubridade:	
D-Adicional De Insalubridade	144,80	D-Adic. Insalubridade a Pagar	144,80
C-Salários a Pagar	144,80	C-Caixa	144,80
Provisão de Adicional Noturno:		Pag. Adicional Noturno:	
D-Adicional noturno	0,00	D-Adicional Noturno a Pagar	0,00
C-Salários a pagar	0,00	C-Caixa	0,00
Provisão Salário Família:		Pagamento Salário Família:	
D-Salário família	0,00	D-Salário Família a Pagar	0,00
C-Salários a pagar	0,00	C-Caixa	0,00
Provisão INSS:		Pagamento INSS:	
D-Salários a Pagar	132,27	D-INSS a Recolher	132,27
C-INSS a recolher	132,27	C-Caixa	132,27
Provisão Cont. Associativa:		Pag. ContribuiçãoAssociativa:	
D-Salários a pagar	9,67	D–Contribuição Associativa	9,67
C-Cont. Associativa aReceber	9,67	C–Caixa	9,67

Provisão Cont. Assistencial: D-Salários a Pagar C-Contribuição Assistência	19,35 19,35	Pag. Cont.Assistencial: D-Contribuição Assistencial C-Caixa	19,35 19,35
Provisão INSS: D-Despesa INSS C-INSS a pagar	293,93 293,93	Pagamento INSS: D-INSS C-Caixa	293,93 293,93
Provisão FGTS: D- Despesas FGTS C- FGTS a Pagar	117,57 117,57	PagamentoFGTS: D- FGTS C- Caixa	117,57 117,57
Provisão do IRRF: D- Salários a Pagar C- IRRF a Recolher	146,35 146,35	Pagamento do IRRF: D- Salários a pagar C- IRRF a Recolher	146,35 146,35
PROVISÕES 13º SALÁRIO E FÉRIAS ODAIR DOS SANTOS SOUZA:			
Provisão de 13º Salário			109,03
Provisão De Férias			109,03
Provisão De 1 /3 Adicional De Férias			36,34
ProvisãoINSS sobre o 13º Salário, Férias e1/3 de férias			31,62
Proventos FGTS sobre o13º Salário, Férias e 1 /3 de Férias			20,35
Provisão De 13º Salário: D- 13º Salário C- 13º Salário apagar	109,03 109,03	Pagamento Do 13º Salário: D- 13º Salário apagar C- Caixa	109,03 109,03
Provisão de Férias: D-Férias C-Férias apagar	109,03 109,03	Pagamento De Férias: D- Férias A Pagar C- Caixa	109,03 109,03
Provisão 1 /3 Adicional Férias: D- 1 /3 Adicional De Férias C- 1 /3 Adic. I De Férias a Pagar	36,34 36,34	Pagamento1 /3 de Férias: D- 1 /3 Adic.de férias a pagar C- Caixa	36,34 36,34
Prov. INSS sobre o 13º Salário, férias e 1 /3 férias: D- INSS C- INSS a Recolher	31,62 31,62	Pag. o INSS Sobre As 13º Sal. Férias e de 1 /3 de férias: D- INSS a recebe C- Caixa	31,62 31,62
Provisão FGTS sobre o 13º Salário, férias e 1 /3férias: D- FGTS C- FGTS a Recolher		Pag. FGTS Sobre As13º Sal. Férias e 1 /3 de Férias: D- FGTS Receber C- Caixa	20,35 20,35

Fonte:Com base na folha de pagamento de 2014

Com base na folha de pagamento de um funcionário em específico, foi efetuada a contabilização das provisões e do pagamento mensal da folha do empregado. Considerando a tabela apresentada, pode-se afirmar que a provisão é o meio pelo qual a empresa planeja o pagamento dos funcionários, de forma a antecipar e preparar a empresa para tal despesa.

CONCLUSÃO

Foi abordado neste trabalho a folha de pagamento e os encargos sociais e trabalhistas que incidem na folha de pagamento, a importância da contabilidade dentro de uma empresa, objetivando o enfoque que verdadeiramente importa, quer dizer, verificar o custo da mão-de-obra no país no tocante aos encargos sociais e obrigações trabalhistas.

Vale ressaltar que as empresas de pequeno e médio porte não dão importância ao setor de recursos humanos dentro da empresa, para que seja feito o custo real de um funcionário que muitas empresas fecham as portas por falta de planejamento adequado.

Atualmente resta evidente a importância do procedimento da elisão fiscal para a conservação, permanência e sucesso empresarial. Nessa perspectiva, a análise do custo da mão-de-obra é figura fundamental na diminuição dos custos e aquisição de resultados aprimorados.

Constatou-se com essa pesquisa que não existe uma concordância em sobre o real percentual dos encargos que incidem na folha de pagamento da empresa, também não há concordância a respeito sobre o conceito de encargos sociais ou encargos trabalhistas.

À vista disso, cabe advertir sobre a necessidade de se efetivar contratos legais de mão-de-obra, seguido de um rígido sistema de planejamento fiscal e tributário, tendo em vista a redução dos custos e potencializar os lucros.

A resposta do problema da pesquisa surge a partir do resultado encontrado através da análise dos dados da empresa C. A. Schwinn no ano de 2013, e esses expõem que o peso dos encargos sociais e trabalhista é de INSS 20% R\$ 31.296,44, RAT 2% R\$ 3109,59, FGTS 8% R\$ 12438,17 e contribuições variáveis de outras entidades 5,8% R\$ 9.390,52 com um total de 35,80% R\$ 55.584,39 sobre a folha de pagamento.

Assim em 2013 a empresa C. A. Schwinn pagou de proventos (salário + adicionais = remuneração) o valor de R\$155.482,38, acrescidos de 35.80% R\$55.584,39 de encargo social e trabalhista que somou o valor total de R\$211.066,77.

Diante do exposto, é possível afirmar que se atingiu o objetivo principal que era o de verificar qual a influência dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha

de pagamento da empresa C. A. Schwinn, a partir do momento em que respondeu o problema da pesquisa.

Este trabalho foi muito de proveito, pois permitiu aprofundar o conhecimento profissional sobre a folha de pagamento auxiliando a esclarecer dúvidas sobre a mesma. E assim consegui cumprir com o desejado, quer seja fornecer informações aos proprietários da empresa pesquisada sobre o verdadeiro custo de seus funcionários.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **CLT SARAIVA & CONTITUIÇÃO FEDERAL**. 35 ed. Atualizada e aumentada. Saraiva: São Paulo, 2008.

BRONDI, Benjamin; ZAMBRANA BERMÚDEZ, René Raúl. **Departamento pessoal modelo**. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: IOB, 2007.

BUESA, Natasha Young. **A evolução histórica da contabilidade como ramo do conhecimento**. Revista Eletrônica Gestão e Negócios – Volume 1 – nº 1 – 2010. Disponível em: http://www.facsao Roque.br/novo/publicacoes/pdfs/natasha_adm.pdf. Acesso em 20 ago. 2014.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Pearson Prentice hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**: 4. ed. revista e atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2009.

FERREIRA, Ricardo José. **Contabilidade Básica**. 7. ed. Rio de Janeiro: Ferreira, 2009.

FIGUEIREDO, Antonio Macena de. **Monografias, Dissertações e Teses: da redação científica a apresentação do texto final**. 3 ed. Rio de Janeiro : Lumem Júris, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: MÉTODO, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006.

GUIA TRABALHISTA. **Descanso semanal remunerado**: integração das horas extras. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/dsr_hora_extra.htm. Acesso em: 15 de set. 2014.

_____. **FGTS** - aspectos gerais. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/fgts.htm>. Acesso em: 15 de set. 2014.

HORCAIO, Ivan. **Vade mecum trabalhista**. São Paulo: Primeira impressão, 2005.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade, **Metodologia do Trabalho Científico**, 4 ed. Revisada e aplicada. São Paulo: Atlas, 1992.

LEI 12.997/2014 de 18/06/2014 **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 10 Out.2014.

LENZI, Danielle. **Direito Sindical elaborado. 02/2000**. Disponível em: <http://www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDesteinamico.php?id=25> Acesso em: 14 Jul. 2014.

LEONE, George Sebastião Guerra. **Contabilidade de Custo**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

IUDÍCIBUS, Sergio de, MARION, José Carlos. **Introdução à Teoria da Contabilidade para o nível de graduação**. 4. ed.- São Paulo –SP: Atlas, 2006.

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de Custos**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Direito da Seguridade Social**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MEDEIROS, João Bosco. **Redação científica: a prática de fichamentos, resumos,**

resenhas. 6 ed. São Paulo: Atlas 2004.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Previdência Social: Reflexões e Desafios**. Coleção Previdência Social. Organização de Helmet Schwarzer. Vol. 30. 1ª ed. 2009. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_100202-164641-248.pdf>. Acesso em: 15 Ago. 2014.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Nota Técnica 184/2012**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001375095B4C91529/Nota%20T%C3%A9cnica%20n%C2%BA%20184_2012_CGRT.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual da prática trabalhista**. 45 ed. São Paulo: atlas, 2011.

_____. **Manual de Prática Trabalhista**. 43 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Cálculos trabalhistas**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PORTARIA nº 1885/2013 – **MET**. Disponível em: <www.portaria.mte.gov.br>. Acesso em: 10 Out. 2014.

RIBEIRO, Magno Alves, **Manual para Elaboração e Apresentação de Monografias**. 1º ed. Tangara da Serra/MT: Sanches, 2005.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT**. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990, vol. I.

SÁ, Antonio Lopes de. **Princípios fundamentais de contabilidade**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Historia Geral e das Doutrinas da Contabilidade.** São Paulo: Atlas, 2001.
SANTOS, José Luiz dos, SCHMIDT, Paulo; PINHEIRO, Paulo Roberto; NUNES, Marcelo Santos. **Fundamentos da Contabilidade de Custos.** Vol 22. São Paulo: Atlas, 2006.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho: versão universitária.** São Paulo: Método, 2008.

SCHMIDT, Paulo, SANTOS, José Luiz dos, GOMES, José Mariano Matsumura. **Contabilidade Intermediária.** São Paulo: Atlas 2003.

SIMINO. **Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2015.** Disponível em: <http://www.simno.com.br/arquivos/19.pdf>. Acesso em 10 jul. 2014.

SOUZA, Susany Mendonça. **Imposto de renda das pessoas físicas:** estudo da alíquota efetiva. Santa Catarina: Universidade Federal, 2008. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis292249>>. Acesso em: 20 ago. 2014.

SPECHT, Vandoir. **O impacto dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento.** Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2005. Disponível em: <http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis294256>. Acesso em: 22 ago. 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso do Direito do Trabalho.** 2. Ed. Rio de Janeiro: Renovar. 2004.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

ANEXOS

Anexo 1- Folha de Pagamento

Nome Funcionário	Salários					Adicionais						Descontos					Valor Líquido
	Sal. Base R\$	H. Extra R\$	Fa It a s	DSR R\$	Total R\$	Ad. Ins.	Ad. Per	Ad. Not.	Sa l. Fa m.	Total Ad.	Total Proventos	INSS	Cont. Associat iva	Cont. Assisten cial	IR RF	Total	
ODAIR DO S. SOUZA	967,34	311,40	-	46,13	1.324,87	144,80	-	-	-	144,80	1.469,67	132,27	9,67	19,35	-	161,29	1.308,38
EDSON S. SCHWINN	1.268,53	355,19	-	52,62	1676,34	144,80	-	-	-	144,80	1821,14	163,90	12,59	25,37	-	201,96	1.619,18
IVANILDO TRAJANO	1.258,81	-	-	-	1.258,81	144,80	-	-	-	144,80	1403,61	126,32	12,59	25,18	-	164,09	1.239,52
MARCIO DOMINGOS	826,46	271,95	-	40,29	1.138,70	144,80	-	-	-	144,80	1.283,50	102,68	8,26	16,53	-	127,47	1.143,19
PEDRO BARBOSA	836,92	274,88	-	40,72	1.115,52	144,80	-	-	-	144,80	1.260,92	103,75	8,37	16,74	-	128,86	1.168,06
ODIRLEI CHEMPE	967,34	311,40	-	46,13	1.324,87	144,80	-	-	-	144,80	1.469,67	132,27	9,67	19,35	-	161,29	1.308,38
WALCIR COSTA	826,46	271,95	-	40,29	1.138,67	144,80	-	-	-	144,80	1.283,47	102,68	8,26	16,53	-	127,47	1.156,03
LEANDRO S. LIMA	836,92	85,68	-	12,69	935,69	144,80	-	-	-	144,80	1.080,49	86,43	8,37	16,74	-	111,54	968,95
GILMAR DA CRUZ	967,37	311,40	-	46,13	1.324,90	144,80	-	-	-	144,80	1.469,70	132,27	9,67	19,35	-	161,29	1.308,41
LEANDRO SCHWINN	836,92	274,88	-	40,72	1.152,52	144,80	-	-	-	144,80	1.297,32	103,78	8,37	16,74	-	128,89	1.168,43
EDELSON SILVEIRA SCHWINN	1.258,81	393,01	-	58,22	1.710,04	144,80	-	-	-	144,80	1.854,84	166,90	12,59	25,18	-	204,70	1.650,14
EVERTON FERNANDES	810,54	251,66	-	37,28	1.099,38	144,80	-	-	-	144,80	1.244,18	99,53	8,11	16,21	-	123,84	1.120,34
CARLOS LOPES	836,92	-	-	-	836,92	-	289,60	167,38	-	456,98	1.293,90	103,51	8,37	16,74	-	128,62	1.165,28
MARCIO DONIZETE	836,92	274,88	-	40,72	1.152,52	144,80	-	-	-	144,80	1.297,32	103,78	8,37	16,74	-	128,89	1.168,43
VALTIRIO SCHWINN	1.258,81	393,01	-	58,22	1.710,04	144,80	-	-	-	144,80	1.854,84	166,94	12,59	25,18	-	204,70	1.650,14

Anexo: Análise da folha de pagamento com seus funcionários, salários, adicionais e descontos

Fonte: baseado na folhade pagamento de agosto de 2014 da empresa C. A. Schwinn.

Anexo 02 – Folha de Pagamento do Ano 2013

MÊS/2013	Nº DE EMP.	PROVENTOS							DESCONTOS							TOT. LIQU.	FGTS
		SALÁRIO	AD. INSAL.	AD. NOT.	REFL. DE AD. NOT. EM DSR	H. EXT.	REFL. HORAS EXTRAS	TOTAL DE PROV.	CONT. R. ASSOCIAT.	CONTRIB. ASSIST.	CONTR. SIND.	INSS	IRRF	TOTAL DE DESC.			
1	8	6.448,26	1.084,80	143,51	27,60	-	-	7.704,17	64,49	128,96	-	616,30		809,75	6.894,42	616,30	
2	8	6.448,26	1.084,80	143,51	27,60	1.780,56	296,79	9.781,52	64,49	128,96	-	810,32	-	1.003,77	8.777,75	782,19	
3	8	6.448,26	1.084,80	143,51	27,60	1.917,50	368,73	9.990,40	-	-	255,88	865,82	-	1.121,7	8.868,7	799,20	
4	8	6.448,26	1.084,80	143,51	27,60	2.027,07	405,41	10.136,65	64,49	128,96	-	877,96	-	1.071,41	9.065,24	810,43	
5	11	8.928,79	1.491,60	143,51	27,60	2.576,71	618,39	13.786,6	89,29	178,57	-	1.186,20	-	1.379,29	12.771,21	1.103,43	
6	11	8.928,79	1.491,60	143,51	27,60	3.637,68	909,43	15.138,61	64,49	128,96	-	1.302,54	-	1.495,99	13.642,62	1.211,72	
7	11	9.643,10	1.491,60	154,99	22,96	3.117,75	461,88	14.872,28	96,44	192,88	-	1.468,83	2,74	1.760,89	13.111,39	1.428,74	
8	11*	8.889,11	1.356,00	154,99	22,96	2.831,37	419,44	13.673,87	88,90	177,80	-	1.182,98*	-	1.449,68	12.224,19	1.093,87	
9	11*	9.215,84	1.356,00	154,99	22,62	2.570,59	642,66	13.962,70	96,44	192,88	-	1.181,13	-	1.470,45*	12.492,25	1.092,11	
10	11	9.643,10	1.491,60	154,99	22,96	3.401,14	654,08	15.386,78	96,44	192,88	-	1.322,20	-	1.619,52	12.767,26	1.229,93	
11	11	9.643,10	1.491,60	154,99	22,96	3.725,06	1.133,72	16.171,43	96,44	192,88	-	1.457,56	-	1.746,88	14.424,55	1.295,60	

12*	11	9.643,10	1.491,60	154,99	22,96	2.874,77	689,9 4	14.877 ,37	96,44	192, 88	-	1.280, 74*		1.57 0,06	13.307, 31	1.191,2 9
-----	----	----------	----------	--------	-------	----------	------------	-----------------------	-------	------------	---	---------------	--	--------------	---------------	--------------

Anexo 2: Análise da folha de pagamento

Fonte: Com base nas folhas de pagamento do ano de 2013 da empresa C.A. Schwinn

*neste mês havia um empregado de afastamento por licença por acidente do trabalho

*Idem

*FGTS em 13º salário: 37,20; INSS diferença de 13º desc. A maior: R\$1,67; diferença media valor 13º

*Desconto horas afastadas R\$753,99(mês de agosto); R\$427,26 (setembro)

*Horas faltas parciais R\$326,73

*Desconto diferença média hora 13º: R\$ 25,90; Desconto diferença media valor 13º: 0,66.