

# ESTUDO DE CASO PELAS DEDUÇÕES E VERBAS RECEBIDAS EM UMA EMPRESA DO RAMO DE VESTUÁRIO

<sup>1</sup>Antonia Maria Gimenes,<sup>2</sup>Mario Sergio Curti,<sup>3</sup>Josimari FernandaGonçalves

O objetivo principal desta pesquisa foi para demonstrar o estudo feito sobre a folha de pagamento documento obrigatório nas empresas, pois nela consta todas as remunerações, descontos e qual a percepção dos empregados ao se deparar com os descontos e proventos no seu recibo. E a respeito dos objetivos específicos foram para apontar alguns eventos e quais que ocorrem com mais frequência. Justifica-se o estudo e aprofundar os conhecimentos e compartilhar experiências vivenciadas na folha de pagamento com a obrigação de levar as informações corretas aos empregados sobre direitos e deveres no pacto laboral. A pesquisa foi feita através de referências bibliográficas e depois elaborado um questionário e aplicado nos colaboradores de uma empresa no ramo de vestuário situada na cidade de Londrina-PR com perguntas abertas podendo assim testar o entendimento de cada empregado, com os dados em mãos pode-se perceber a falta de domínio do empregado. No atual momento os funcionários não têm acesso ao departamento de pessoal dificultando os esclarecimentos que muitos têm. Conclui-se que diante de todos os apontamentos feitos e os dados colhidos ficou clara a falta de entendimento do colaborador. Sendo assim sugere-se um planejamento usando como ferramenta a Análise FOFA para avaliar os ambientes internos e externos e ter controle sobre os fatores e se possível modificá-los.

**Palavras-chave:**Folha de Pagamento.Proventos.Descontos.

## ABSTRACT IDEM

The main objective of this research was to demonstrate the study on the required document payroll in companies because it contained all fees, discounts and the perception of employees when faced with the discounts and earnings on your receipt. And about the specific objectives were to point out some events and which occur more often. Justified the study and deepen knowledge and share experiences lived on the payroll with the obligation to bring the correct information to employees about rights and duties in the labor pact. The survey was conducted through bibliographic references and then prepared a questionnaire and applied to the employees of a company in the clothing business in the city of Londrina with open questions and may well test the understanding of each employee, with the data in hand can- perceive lack of employee area. At the present time employees do not have access to the personnel department hindering the clarification that many have. In conclusion, before all appointments made and the data collected showed a clear lack of employee understanding. Therefore it is suggested a plan using SWOT analysis as a tool to assess the internal and external environments and have control over the factors and can change them .

**Keywords:**Payroll.Dividends.Discounts

---

<sup>1</sup> Especialista em Administração de Empresas, Consultora, Palestrante e Professora e Coordenadora do ensino superior de Londrina-Faculdade Inesul e de Cursos Técnicos.

<sup>2</sup>Bacharel em Ciências Contábeis, Professor de cursos nas áreas de Recursos Humanos, Previdência, Tributação Trabalhista e Previdenciária, Treinamento para formação de Conciliadores e Árbitros

<sup>3</sup> Acadêmica do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade Inesul

## INTRODUÇÃO

No Brasil a folha de pagamento teve início no fim do século XIX, pelo capitão Rodolpho Azambuja. Ele ficou encarregado de organizar uma folha de pagamento e fazer a distribuição dos soldos (antiga moeda de ouro criada pelo imperador)

Com o passar dos anos e com a necessidade a folha de pagamento tornou-se um documento obrigatório nas empresas, pois nela consta todas as remunerações, descontos. Apesar da autonomia que as empresas têm no momento em que vai fazer o fechamento sendo por processos manuais ou automatizados tem que conter todos os apontamentos mensais de proventos como salários, adicionais de horas extras, prêmios, gratificações, identificação de cada empregado, adicional noturno, repouso semanal remunerado, e entre outras informações com os descontos de INSS, IRRF, adiantamentos, faltas, atrasos e vale transporte.

Em muitos casos a folha de pagamento é motivo de muito questionamento por parte do empregado, não conseguem entender e não tem conhecimento suficiente para interpretar os descontos em seu holerite.

A informação tem que ser bem detalhada, mostrar o que é de direito do empregado quais os proventos e descontos que estão sendo contabilizados.

Caso a empresa não esclareça o que está sendo pago verba por verba caracteriza-se salário complessivo.<sup>4</sup>

O principal objetivo do presente artigo foi de compreender o processo e identificar os valores e referências dos lançamentos das verbas para que cada uma serve e qual o entendimento que o colaborador tem ao deparar com o seu pro labore todos os meses em uma empresa do setor privada na cidade de

---

<sup>4</sup> O salário Complexivo é aquele que agrega vários direitos numa única parcela, e não permite a aferição do que está sendo pago na remuneração. A prática é vedada pelo parágrafo 2º do artigo 477 da CLT e pela sumula 91 do TST, já que as verbas salariais devem ser pagas de forma discriminada no recibo.

Londrina. E os objetivos específicos foram: apontar os principais descontos, proventos e encargos sociais, quais os eventos e vencimentos que ocorrem com mais frequência.

Em um contexto geral podemos perceber a dificuldade encontrada na interpretação do holerite por parte do empregado, uma saída seria um acesso maior entre funcionários e o responsável pela elaboração da folha de pagamento.

Justifica-se a relevância do presente artigo sobre o aprofundamento e conhecimento através de pesquisas e compartilhar as experiências vivenciadas na folha de pagamento evitando assim uma desconfiança por parte do empregado, ficando a folha de pagamento com o seu objetivo cumprido, isso no seu fim íntimo, que nada mais é que levar a informação correta sobre direito e deveres no pacto laboral.

Conhecer as normas trabalhistas faz parte da função do gestor, mas não só conhecer, aplicar a legislação específica da atividade e estarem atento as implicações legais que estão sujeitas.

E com isso vamos entender alguns eventos sobre a folha de pagamento começando pelo salário ponto de partida para esclarecer proventos e descontos que compõe a folha de pagamento.

## **DESENVOLVIMENTO**

O principal provento é o salário, este por sua vez é a contraprestação que o trabalhador recebe do empregador pelo serviço executado pode ser pago mensal, quinzenal, semanal ou diariamente.

Agrega ao salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, gorjetas, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem que excedam 50% do salário percebido pelo empregado a abonos pagos pelo empregador.

O pagamento do salário deverá ser feito até o quinto dia útil do mês o vencido. art.459, § 1º, da CLT.O pagamento pode ser feito em dinheiro, depósito na conta o nome do empregado ou cheque com tempo hábil para descontar.

O Salário fixo é um valor devido pelo empregador, acordo feito em contrato de trabalho, a condição principal é o empregado ter trabalhado o mês todo para poder receber aquela quantia fixada no contrato. Já o salário misto é composto pelo fixo e mais as variáveis pode ter comissão, prêmios, gratificações, exemplo; mês competência 04/2016 um salário fixo de 1.160,00 + 259,21 de comissão, pega-se o valor da comissão 259,21/26 dias uteis no mês=9,96\*6 domingos e feriados=59,81 esse será o valor do DSR neste caso temos um salário misto.

No salário variável temos um conjunto de eventos que complementa o salário fixo do empregado pode ser devidos por comissões sobre vendas, prêmios por produção e normalmente esta ligada ao desempenho do funcionário.<sup>5</sup>

Engloba na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário que é de direito e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber CLT 457 e 458.

Já as horas extras é o trabalho realizado além da jornada normal é remunerado com, no mínimo, um acréscimo de 50%. Observa-se que, via de regra, considera-se como serviço efetuado o período em que o empregado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (CLT Art. 4º). No entanto a jornada normal de trabalho só poderá ser estendida, no máximo em 2 horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho art 59 CLT.

Ainda com relação à hora extra é necessário analisar a Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, pois na maioria delas existe tratamento

---

<sup>5</sup> No Brasil, a remuneração variável está prevista na Constituição Federal inciso XI do Art. 7 há cinquenta anos. Os modelos mais conhecidos de RV no país são bônus, comissão, campanhas de incentivo, PPLR, remuneração por competências, por habilidades e remuneração estratégica.

diferenciado com relação ao adicional de horas extras exemplos: O Sindicato dos Empregadores das diversas categorias que estabelecem que as horas extras sejam de 60% em dias normais, aos sábados serão de 100% e aos domingos e feriados de 150% de acréscimo além da hora normal.

O salário família é um benefício previdenciário que o empregado tem direito a ela com filhos com até 14 anos ou inválidos independente do seu estado civil. Sem limite do número de filhos; e também dão direito a ele, nas mesmas condições, o enteado e o menor sem recursos, quando o segurado é tutor dele. Quando o pai e a mãe são segurados, o salário-família é devido aos dois.

Então cada filho têm direito a uma quota, os valores vão depender da remuneração do empregado. O valor da quota será proporcional aos dias trabalhados nos meses de admissão e demissão do empregado. Para o trabalhador avulso, a quota será integral.

O benefício é pago pela empresa, e será reembolsado pelo INSS através da GPS (Guia de Previdência Social). Perde o direito por morte do filho ou equiparado a partir do mês ao óbito.

Quando o filho completar 14 anos de idade (salvo se inválido).

Pela cessação da invalidez do filho ou equiparado, a partir do mês seguinte ao da recuperação da capacidade.

<b>Tabela 01- Salário Família a partir de 1º de Janeiro de 2016</b>	
Remuneração (R\$) até R\$ 806,80	Valor do Salário Família (R\$) 41,37
De R\$ R\$ 806,81 até R\$ 1.212,64	R\$ 29,16
Acima de R\$ 1.212,64	Não tem direito ao Salário Família

Fonte: [guiatrabalhista.com](http://guiatrabalhista.com), 2016.

Segundo Oliveira, (2008) está condicionado a apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória até seis anos e a comprovação semestral de freqüência a escola a partir dos sete anos de idade, para o pagamento do salário-família, conforme preceita o art.84 Decreto nº 3.048/99, que aprova o Regulamento da Previdência Social.

Os beneficiários do Vale-Transporte são os trabalhadores em geral e os servidores públicos federais, tais como: os empregados, assim definidos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho; os empregados domésticos, assim definidos na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

O Vale-Transporte é antecipado pelo empregador ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência trabalho e vice-versa.

O empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento, residência trabalho e vice-versa.

É vedado ao empregador substituir o Vale-Transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, contudo, no caso de falta ou insuficiência de estoque de Vale-Transporte, necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, o beneficiário será ressarcido pelo empregador, na folha de pagamento imediata, da parcela correspondente, quando tiver efetuado, por conta própria, a despesa para seu deslocamento.

E ainda Oliveira (2008) afirma que o desconto do vale transporte poderá ser de até 6% do salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

O vale transporte não tem natureza salarial, nem se incorpora a remuneração do beneficiário para qualquer efeito; não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; não considerado para efeito de pagamento da Gratificação de Natal (Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e art. 7º do Decreto Lei nº 2.310, de 22 de dezembro de 1986); não configura rendimento tributável do beneficiário.

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço criado pela Lei nº 5.107 de 13 de setembro de 1966 e vigente desde 01 janeiro de 1967, todo empregado com contrato de trabalho formal registrado pelas normas da CLT tem direito ao FGTS.

Segundo a Constituição Federal/88 é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, garante que o FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta Lei e outros recursos a ele incorporados, devendo ser

aplicados com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações. As contas vinculadas em nome dos trabalhadores são absolutamente impenhoráveis.

A Empresa é obrigada a depositar até o dia 7 de cada mês, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida no mês anterior. Não integram a base de cálculo para incidência do percentual:

“a) a contribuição do empregador para vale-transporte (Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987) b) os gastos efetuados com bolsas de aprendizagem (Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, art. 64). O depósito na conta vinculada também é obrigatório nos casos de interrupção de contrato de trabalho prevista em lei, tais como:

- I- prestação de serviço militar
- II- licença para tratamento de saúde de até quinze dias;
- III- licença por acidente de trabalho;
- IV- licença à gestante e licença a paternidade.

Algumas Situações em que o FGTS poderá ser sacado

I- despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e por força maior, comprovada com o depósito dos valores de que tratam os §§ 1º e 2º do art. 9º (Redação dada pelo Decreto nº 2.430, de 17-12-97).

II- extinção da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades, ou, ainda falecimento do empregador individual, sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão do contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado;

III- aposentadoria concedida pela Previdência Social

IV- falecimento do trabalhador

V- pagamento total ou parcial do preço de aquisição de uma moradia própria.

VI- quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna.

VII- extinção normal do contrato de trabalho, inclusive o dos trabalhadores temporários regido pela Lei nº 6.019, de 1974.

IX- quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV. Situações em que o Empregado não pode Sacar o FGTS I- Quando o empregado for dispensado por justa causa;

Em relação à contribuição sindical o empregador é obrigado a descontar, na Folha de Pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição por este devida aos respectivos sindicatos, ou seja, essa taxa obrigatória é um desconto anual no salário do empregado art. 580 CLT.

Para os empregados, a contribuição sindical consistirá na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, assim considerada:

A uma jornada normal de trabalho, se o pagamento for feito por unidade de tempo ( CLT, art.582,§ 1º , 'a' ):

E 1/30 da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão (CLT, art. 582, § 1º , 'b' ):

Os empregados que forem admitidos após o mês de março e que ainda não recolheram a devida contribuição, sofrerão o desconto no mês seguinte ao da admissão.

Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado, em um dia de cada semana de preferência aos domingos, nos feriados civis e nos religiosos. O repouso será de vinte e quatro horas consecutivas, nos serviços que for permitido o trabalho nos feriados civil e religioso a remuneração dos empregados que trabalharem neste dia será paga em dobro, salvo se a empresa determinar outro dia em folga neste caso tem que consultar a CCT.

Considera já remunerados os dias de repouso semanal o empregado mensalista ou quinzenalista. Perderá a remuneração do dia de repouso o empregado que faltar ao trabalho sem motivo justificado.

Em relação às faltas injustificadas o empregado que faltar injustificadamente durante o mês receberá o seu salário proporcional aos dias trabalhados.

Para este efeito, o salário do mês deve ser dividido pela quantidade de dias que tem o mês, conforme dispõe o parágrafo único do art.64 da CLT. Assim, para calcular um dia de trabalho do empregado para descontar na Folha de Pagamento do mês de Janeiro, a divisão será por 31 dias. Sendo no mês de Fevereiro, a divisão será por 28 dias.

Este raciocínio não é aplicado para quem recebe um salário Mínimo, pois a Lei que trata, especificamente, sobre o salário mínimo, obriga que para o cálculo do salário mínimo /dia, a divisão será por 30 dias.

As faltas justificadas de acordo com o artigo 473 da CLT, o empregado poderá faltar sem prejuízo de salário nas seguintes situações:



Tabela-02 Faltas Justificadas

Motivo	Até Quantos Dias
Em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica	Dois Dias
Em virtude de casamento	Três dias consecutivos
Em caso de nascimento de filho, (Licença Paternidade):	Cinco dias
Em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada	Um dia
Para fins de alistamento militar e alistamento eleitoral:	Dois dias

**Fonte: Art.473 CLT online,2016**

Nos dias em que estiver realizando provas do exame pré vestibular, desde que devidamente comprovado. Neste caso as faltas somente serão justificadas no período em que estiverem sendo realizadas as provas. Porém é facultada a empresa a liberação do período em que não estiverem sendo realizadas, podendo também ocorrer o desconto

As faltas dos funcionários por motivo de doença também são justificadas, no entanto, este afastamento deve ser comprovado através de Atestado Médico. (Enunciado TST 15).

Para esse efeito, existe uma ordem preferencial dos Atestados Médicos estabelecida na Lei 605/49 adaptada pela Lei 8.213/91, ou seja:

Médico da Empresa ou do Convênio; Médico do Sistema Único de Saúde, Médico do SESI ou SESC. Médico de livre escolha do empregado no caso de ausência dos anteriores na respectiva localidade onde trabalha.

No entanto, vale à pena lembrar que para que o atestado médico ter validade, o mesmo deverá conter:

Tempo de dispensa concedida pelo Médico, (por extenso e numericamente).

Assinatura e Carimbo do Médico, no qual conste nome completo e respectivo registro conselho profissional.

Código Internacional de Doença: CID: Somente poderá ser especificado, mediante prévia autorização do paciente, pois ao contrário, o campo deverá ficar em branco. (Resolução CFM 1.484/97 e Portaria nº 3.370 de 09/10/1987, do Ministério da Previdência e Assistência Social)

No caso de Afastamento do Empregado por motivo de doença, a empresa continua pagando o salário pelos 15 primeiros dias de afastamento, somente depois desta data é que o empregado passa a receber benefício previdenciário.

As faltas abonadas serão consideradas aquelas que são justificadas por lei ou liberada pelo empregador. O art.473 da CLT cita nove casos na ausência do empregado devem ser abonadas.

A sigla INSS significa Instituto Nacional do Seguro Social este órgão é responsável pelo pagamento da aposentadoria e outros benefícios dos trabalhadores que contribuem com a Previdência Social.

Para que um trabalhador tenha direito a aposentadoria ou um auxílio doença ele deverá contribuir mensalmente.

Vale lembrar que o INSS incide sobre o salário bruto, horas extra. O INSS incide sobre o salário mais horas extras, adicional de insalubridade, periculosidade, adicional noturno, diárias para viagem acima de 50% do salário percebido, 13º salário e outros valores admitidos em lei pela previdência social. O valor será descontado da folha de pagamento.

O desconto do INSS tem um limite máximo, ou seja, quando o empregado ultrapassar um valor (o teto) esse desconto deveria obedecer ao limite estabelecido por lei.

O empregador recolhe a contribuição previdenciária sobre o total do pro labore de cada segurado.

Tabela 02- INSS a partir de 1º de Janeiro de 2016 Alíquotas INSS (%)	
Salário-de-Contribuição (R\$) até R\$ 1.556,94	8,00
De R\$ 1.556,95 até 2.594,92	9,00
De R\$ 2.594,93 até 5.189,82	11,00

Fonte: mte.com, 2016.

## **PAT-Programa De Alimentação Do Trabalhador**

A Empresa que tem o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) aprovada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social parcela paga in natura pelo empregador e não incide sobre os encargos sociais (INSS,FGTS e IRF).

O valor devido pela empresa não tem natureza salarial, não acrescenta na remuneração para qualquer finalidade. A questão de alimentação vem sendo negociada através de acordo individual ou normas coletivas de trabalho, nas convenções são estipulados os valores a ser pago para o empregado e o desconto permitido é de 20% (vinte por cento) do valor da refeição recebida.

Os itens apontados acima foram pára demonstrar os proventos e descontos e qual a importância de cada um sob o âmbito contábil.

Qual o direito do empregado e da empresa ambos tem que conhecer as normas trabalhistas. O Gestor tem que fazer valer a função não só conhecer, mas aplicar a legislação específica da atividade e estarem atento as implicações legais que estão sujeitas e sempre que houver a necessidade sanar todas as duvidas do colaborador e com isso evitar desconforto entre empresa e empregado ou futuras ações trabalhistas

### **METODOLOGIA**

A pesquisa deste artigo foi de caráter descritivo, qualitativo quantitativo e pesquisa IN LOCO, ambos com características distintas, mas que podem se complementar. As diferenças estão no tipo de abordagem e o método que foi utilizado.

No primeiro momento a investigação foi feita toda através de livros, textos, internet para entender sobre o tema e aprofundar o conhecimento e aplicar o aprendizado em prática.

Com os dados em mãos foi montado um questionário com perguntas abertas e aplicado em 20 funcionários entre esses sendo três Gerentes de uma Empresa do ramo de vestuário situada no Centro de Londrina-PR.

Questões com intuito de avaliar o entendimento do colaborador e com isso definir o objetivo geral da pesquisa.

## **ANÁLISE E INTERPRETAÇÕES DOS DADOS COLETADOS**

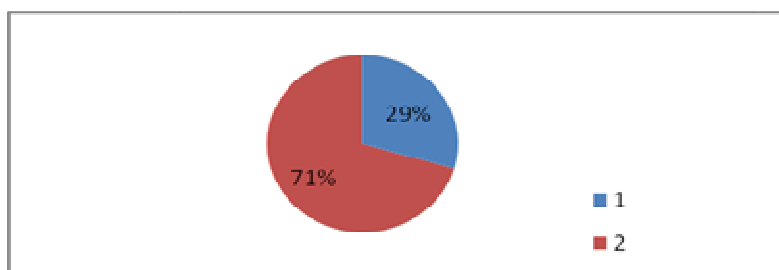
As informações apresentada abaixo é um resultado de um questionário com perguntas abertas testando o entendimento sobre proventos e desconto da folha de pagamento, as questões foram aplicada em 20 colaboradores entre esses sendo três Gerentes.

Entre as questões respondidas podemos perceber a falta de conhecimento por parte do empregado sobre seus direito ficando em destaque a questão numero **3,8 e 10**.

Foi questionado ao colaborador quem tem direito a salário família, e a resposta da maioria foi de um total 71 % de erros.

O salário família conforme já explicado acima, o trabalhador tem direito se a remuneração for até R\$ 806,8 ele receberá por filho R\$ 41,37 e de R\$ 806,81 até R\$ 1.212,64 recebera R\$ 29,16.

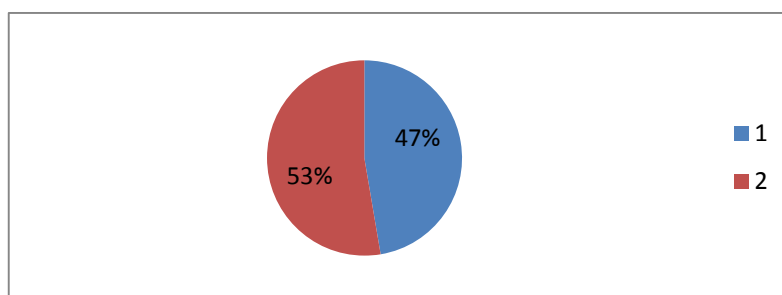
**Gráfico 1 - Salário Família**



**Fonte: Própria autora, 2016**

Quando foi questionado ao colaborador (questão 8) quantas horas extras são permitida fazer por dia mais ta metade não souberam responder com 53% de erros.

### Gráfico 2-Horas Extras

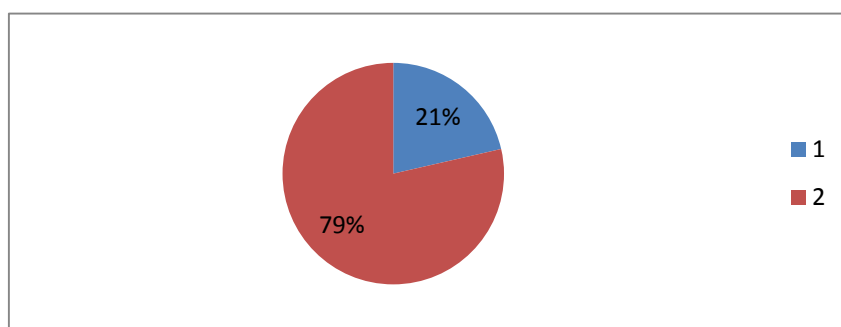


Fonte: Própria autora, 2016

Na legislação essa questão é bem clara a jornada normal de trabalho só poderá ser estendida, no máximo em 2 horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho art 59 CLT.

E por último a **questão 10** pedindo para o funcionário responder qual era o valor máximo permitido de desconto do vale refeição essa foi a que mais surpreendeu, pois o número de erros foi de 79% ficando em evidência a total falta de conhecimento do empregado.

### Gráfico 3-Vale Refeição



Fonte: Própria autora, 2016

Sendo que o desconto permitido é de 20% (vinte por cento) do valor da refeição recebido.

## CONCLUSÃO

Diante da pesquisa elaborada foram percebidos os diferentes tipos de proventos e descontos da folha de pagamento sendo discriminados de acordo com o ramo de atividade da empresa.

Foram apresentados alguns eventos e explicado do que é de direito do empregado e do empregador, normalmente a folha de pagamento causa diversas interpretações por parte dos empregados que na maioria não conseguem identificar e não tem domínio suficiente para contestar os descontos destacados no seu recibo.

Ficou clara a falta de conhecimento dos empregados quando a eles questionados o que é de direito em relação aos proventos e aos descontos no seu recibo.

As contabilizações da folha de pagamento devem seguir exatamente o que se pede na legislação vigente, evitando assim prejuízos aos empregados e para a empresa por parte do Ministério do Trabalho com multas pelo não cumprimento da Lei.

Sendo assim sugere-se um planejamento estratégico usando como ferramenta a Análise SWOT denominada como FOFA para avaliar os ambientes internos e externos e seus respectivos pontos fracos e fortes da organização.

Com intuito de torná-la mais eficiente evidenciando os potenciais e investir para aumentar o crescimento, e quais os pontos críticos que devem ser corrigidos para amenizar os problemas.

Outra sugestão é a Empresa contratar um especialista na área de Departamento Pessoal para explicar aos colaboradores sobre as verbas pagas e os descontos feito no holerite incluindo análise minuciosa dos procedimentos relativos a folha de pagamento lançamento,apontamentos,forma de apuração.

Conferindo os aspectos legais em relação aos valores pagos e descontados (benefícios, contribuições).

Abaixo segue o Planejamento elaborado para a empresa em estudo.

## Análise FOFA-Departamento Pessoal

Forças	Fraquezas	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pontualidade nas Verbas (folha de pagamento, férias, rescisões)</li> <li>✓ Cumpre com Legislação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Área Recursos Humanos</li> <li>Falta de Comunicação Interna</li> <li>✓ Treinamento</li> <li>✓ Acompanhamento</li> <li>✓ Integração</li> </ul>	<b>Ambiente Interno</b>
Oportunidades	Ameaças	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Investir em mão de obra qualificada</li> <li>✓ Evitar absenteísmo</li> <li>✓ Confiabilidade na relação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Perda dos colaboradores pra concorrência</li> <li>✓ Ações Trabalhistas</li> <li>✓ Alto Índice de Turnover</li> </ul>	<b>Ambiente Externo</b>

**Fonte:própria autora,2016**

## REFERÊNCIAS

CLT - **Consolidação das Leis do Trabalho**. 33. Ed. atualizada por Eduardo Carrion 2008

**Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas constitucionais nºs 1/1992 a 88/2015, pelo Decreto legislativo nº 186/2008 e pelas Emendas constitucionais de revisão nºs 1 a 6/1994

OLIVEIRA, Aristeu. **Manual de prática trabalhista**. 41. Ed. São Paulo: Atlas, 2008

OLIVEIRA, ARISTEU. Práticas Trabalhista e Previdenciária 11º Ed São Paulo: Atlas

Disponível em [HTTP://www.portalrh.com.br/](http://www.portalrh.com.br/), acessado em 10/04/2016

Disponível em [HTTP://www.administradores.com.br/](http://www.administradores.com.br/), acessado em 15/04/2016

Disponível em [HTTP://http://www.mtps.gov.br/servicos-do-ministerio](http://http://www.mtps.gov.br/servicos-do-ministerio), acessado em 25/04/16

Disponível em [HTTP://www.essenciasobreaforma.com.br/colunistas.php](http://www.essenciasobreaforma.com.br/colunistas.php), acessado em 30/04/16

Disponível em [HTTP://www.guiadedireitos.org/](http://www.guiadedireitos.org/), acessado em 30/04/16

Disponível em [HTTP://www.studiocontabilista.com.br/](http://www.studiocontabilista.com.br/) acessado em 01/05/2016

Disponível em [HTTP://http://www.portal-administracao.com/](http://http://www.portal-administracao.com/), acessado em 01/06/2016

Disponível em [HTTP://http://socialprevidencia.net/previdencia-social.html](http://http://socialprevidencia.net/previdencia-social.html), acessado em 01/06/2016



# APÊNDICES

**Apêndice 01 – QUESTIONÁRIO APLICADO NOS COLABORADORES PARA TESTAR O CONHECIMENTO E IDENTIFICAR AS DIFICULDADES.**

1-A respeito do FGTS pelo seu conhecimento é o patrão que paga ou é descontado na folha?

2-Qual o valor (porcentagem) permitido por lei do desconto do vale transporte?

3-Quem tem direito a salário família?

4-O que é descanso semanal remunerado?

5-Qual o percentual a ser pago das horas trabalhadas de um feriado?

6-Você é obrigado a contribuir anualmente com a taxa do sindicato?

7-Sabe o que é falta injustificada e justificada

8-Quantas horas extras são permitidas fazer por dia?

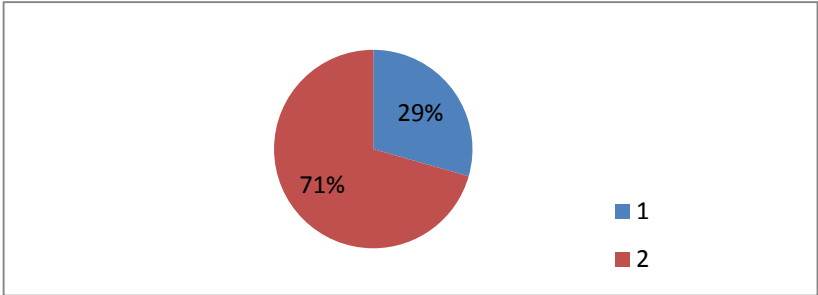
9-Qual o prazo pra pagamento do salário?

10-Segunda a Convenção Coletiva qual o valor máximo permitido de desconto de vale refeição?

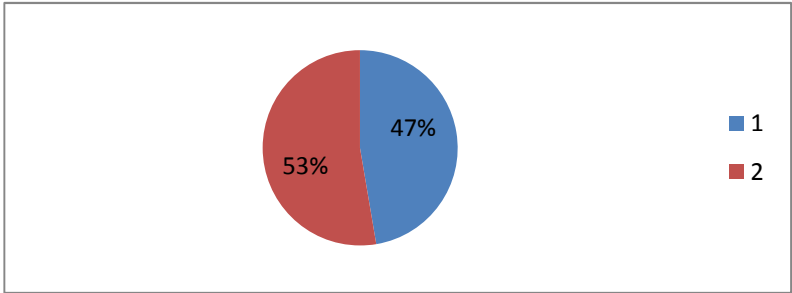
11-Qual a vantagem que o empregado tem em contribuir com o INSS?

**APENDICE 02 – Gráficos da Análise e Interpretações dos dados coletados informações colhida através de um questionário com perguntas abertas testando o entendimento do colaborador.**

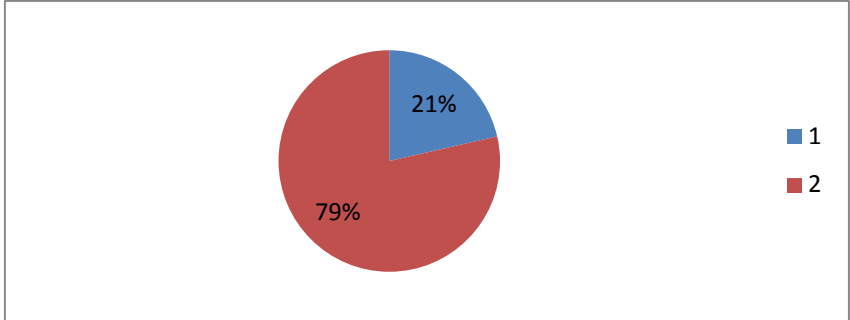
**SALARIO FAMILIA**



**HORAS EXTRAS**



**VALE REFEIÇÃO**



**APENDICE 03-FERRAMENTA UTILIZADA PARA AVALIAR OS AMBIENOS  
INTERNOS E EXTERNOS E SEUS RESPECTIVOS PONTOS FRACOS E FORTES  
DA ORGANIZAÇÃO**

**Análise FOFA-Departamento Pessoal**

	<b>Forças</b>	<b>Fraquezas</b>
<b>INTERNO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pontualidade nas verbas</li> <li>✓ (folha de pagamento, férias, rescisões)</li> <li>✓ Cumpre com as leis trabalhistas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Área RH x DP</li> <li>✓ Falta de Comunicação Interna</li> <li>✓ Treinamento</li> <li>✓ Acompanhamento</li> <li>✓ Integração</li> </ul>
	<b>Oportunidades</b>	<b>Ameaças</b>
<b>EXTERNA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Investir em mão de obra qualificada</li> <li>✓ Evitar absenteísmo</li> <li>✓ Confiabilidade na relação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Perda dos colaboradores pra - concorrência</li> <li>✓ Ações Trabalhistas</li> <li>✓ Alto Índice de Turnover</li> </ul>