

ESTUDO DA FOLHA DE PAGAMENTO: UMA DESCRIÇÃO DOS PROVENTOS E DESCONTOS DA FOLHA DE PAGAMENTO, COM ÊNFASE NO SETOR PRIVADO

Gimenes, Antônia Maria¹; Curti, Mário Sergio²; Macedo, Andrea da Silva³; Guimarães, Maria Gorete Paulo⁴.

RESUMO

Muitos colaboradores não conseguem compreender sua folha de pagamento, por falta de conhecimento no assunto, gerando dúvidas a respeito dos descontos, questionamentos e até desconfiança. O gestor tem a obrigação de conhecer tudo que diz respeito à folha de pagamento, quando surgirem possíveis dúvidas de seus colaboradores ele poderá passar a informação correta, de forma clara e objetiva. O principal objetivo do presente artigo é demonstrar e descrever os proventos e descontos da folha de pagamento, com ênfase no setor privado. Os objetivos específicos compreendem em: obter maior conhecimento no assunto, realizar um estudo sobre a folha de pagamento, trazer aos interessados e aos que terão acesso a este artigo explicação de cada desconto e provento de sua folha de pagamento. Justifica-se a relevância do presente estudo sobre as dúvidas dos colaboradores em relação aos direitos e obrigações referentes à folha de pagamento. A metodologia do presente artigo é de caráter descritivo, qualitativo e pesquisas bibliográficas em livros e sites científicos. Conclui-se que, a folha de pagamento é de grande importância para a empresa, não só do ponto de vista contábil ou para fins fiscais, mas também para a organização interna e recolhimento de impostos de dever do colaborador ou empregador, é nela que constam os gastos feitos pela empresa referentes a encargos sociais e salários de seus colaboradores.

Palavras chave: folha de pagamento, proventos e descontos.

ABSTRACT

Many employees cannot understand their payroll, lack of knowledge in the subject, generating doubts about discounts, questioning and even mistrust. The manager has the obligation to know everything that concerns the payroll, when possible doubts arise from his employees he can pass the correct information, in a clear and objective way. The main objective of this article is to demonstrate and describe the payroll deductions and discounts, with emphasis on the private sector. The specific objectives include: getting more knowledge on the subject, conducting a payroll study, getting those interested and those who will have access to this article an explanation of each discount and payroll benefit. The relevance of this article on employees' doubts regarding payroll rights and obligations is justified. The methodology of this article is descriptive, qualitative and bibliographic research in books and scientific sites. It is concluded that the payroll is of great importance to the company, not only from an accounting point of view or for fiscal purposes, but also for the internal organization and collection of taxes owed by the employee or employer, it is contained in it the expenses made by the company related to social charges and salaries of its employees.

Key words: payroll, income and discounts.

¹ Administradora de Empresas em MBA; Executiva em Gestão de negócios; Gestão de Pessoas e Recursos Humanos; Palestrante; Coordenadora e professora do Ensino Superior.

² Pós-graduado em direito e Processo do Trabalho, Bacharel em Ciências Contábeis, professor de cursos nas áreas de Recursos Humanos, Previdência, Tributação trabalhista e previdenciária, treinamento para formação de conciliadores e Árbitros e Consultor de prática Trabalhista.

³ e ⁴ Acadêmicas do curso Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

INTRODUÇÃO

Muitos colaboradores não conseguem compreender sua folha de pagamento, por falta de conhecimento no assunto, gerando dúvidas a respeito dos descontos, questionamentos e até desconfiança.

O gestor tem a obrigação de conhecer tudo que diz respeito à folha de pagamento, quando surgirem possíveis dúvidas de seus colaboradores ele poderá passar a informação correta, de forma clara e objetiva. O problema que se encontra é que muitas vezes até mesmo o gestor não apresenta conhecimento suficiente, de tal forma gerando mais incertezas.

O principal objetivo do presente artigo é demonstrar e descrever os proventos e descontos da folha de pagamento com ênfase no setor privado. Os proventos apresentados serão: Salário, hora-extra, adicional noturno, adicional periculosidade, adicional insalubridade, salário família, diárias para viagem, ajuda de custo, décimo terceiro. Os descontos serão: Imposto de renda, INSS, contribuição sindical, adiantamento, vale-transporte, faltas e atrasos. Os objetivos específicos compreendem em: obter maior conhecimento no assunto, realizar um estudo sobre a folha de pagamento, trazer aos interessados e aos que terão acesso a este artigo explicação de cada desconto e provento de sua folha de pagamento.

O empregador tem até o quinto dia útil de cada mês para efetuar o pagamento, que é o limite máximo instituído por lei, de acordo com o art. 459 § 1.º da CLT, podendo ser feito em dinheiro, depósito em conta bancária em nome do empregado ou cheque dentro do tempohábil para descontar.

Justifica-se a relevância do presente estudo as dúvidas dos colaboradores em relação aos direitos e obrigações referentes à folha de pagamento. A metodologia do presente artigo é de caráter descritivo, qualitativo e pesquisas bibliográficas em livros e sites científicos.

Com este estudo temos como finalidade contribuir com todos os indivíduos, colaboradores ou empregadores, que tenham dúvidas em relação à folha de pagamento sob os direitos e deveres de cada um, trazendo de forma clara e objetiva a explicação básica de cada provento e desconto que compõem a mesma.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A folha de pagamento é de uso obrigatório pelo empregador, prevista na lei n 8.212/91 da CLP (Consolidação da legislação previdenciária), e também na CLT (Consolidação das leis do trabalho) pela lei 5.452/43. Podendo ser feita à mão, por processos mecânicos ou pontos eletrônicos, não existe modelo oficial para sua elaboração, podendo ser adaptada de forma que atenda as necessidades da empresa, desde que constem todas as informações previstas em lei, como nome completo do colaborador, cargo ou função, todos os valores referentes à remuneração, os proventos que são os valores de ganho do funcionário, os descontos que são valores que serão descontados do funcionário e o resultado líquido a ser pago, de acordo com Convenia, (2016).

Os proventos são os valores de ganho do funcionário, o principal deles é o salário, que é a importância fixa estipulada no momento do contrato de trabalho, sendo a contraprestação que o colaborador recebe do empregador pelos serviços prestados. A condição para receber a quantia acordada em contrato de trabalho é o colaborador ter trabalhado os trinta dias do mês, sem faltas injustificadas ou atrasos. Agrega-se ao salário fixo as comissões, gorjetas, percentagens, gratificações, diárias de viagens que excedam 50% do salário percebido pelo empregado e abonos pagos pelo empregador, de acordo com art. 457 da CLT § 1º e § 2º.

A remuneração, para todos os efeitos legais, são os valores pagos pelo empregador ao seu empregado, além do salário, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber de acordo com art. 457 da CLT.

A hora extra é o adicional pago pela hora que o colaborador trabalhou além de seu horário contratual, a jornada de trabalho pode ter um acréscimo máximo de duas horas, mediante contrato escrito entre empregador e empregado, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, sendo pago, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal, conforme art. 59 da CLT.

Encontra-se o valor da hora trabalhada dividindo o valor do salário pela quantidade de horas mensais, em uma jornada de oito horas por dia serão 44 horas semanais e 220 mensais, encontrando o valor da hora multiplica-se por 50% ou 100%.

Comissão é a recompensa paga ao colaborador pelo alcance de metas pré-estabelecidas, muito utilizadas no setor de vendas de mercadorias, imóveis, entre outros. Existem também as comissões cumulativas ou comissões em cascata, onde a comissão é paga com base no resultado da equipe.

Há dois tipos de comissionistas, o puro e o misto. O comissionista puro é aquele que recebe comissão sobre suas vendas, e tem garantia de receber mensalmente um salário mínimo ou o piso da categoria, quando as comissões do mês forem menores que o salário. O comissionista misto recebe as comissões sobre suas vendas mais um salário fixo, segundo Freitas, (2016).

De acordo com art. 457 § 1º da CLT, “Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador”. Por terem natureza salarial, as comissões recebidas incidirão sobre repouso semanal remunerado, horas extras, FGTS, férias, 13º salário e aviso-prévio.

O pagamento de salário por produção é calculado sobre o número de unidades produzidas pelo colaborador, o valor de cada unidade é atribuída pelo empregador. O colaborador terá direito a um salário mínimo mensal ou salário base da categoria, de acordo com convenção ou acordo coletivo de trabalho. Caso o colaborador, que recebe por produção, realizar horas extraordinárias não irá receber o adicional de produção, receberá somente o adicional de horas extras, que será de 50% sobre o valor da hora trabalhada, de acordo com, Martins, (2016).

Adicional insalubridade é devida aos colaboradores que exercem atividades expostas a condições e agentes nocivos⁵ à sua saúde, acima dos limites máximos de tolerância, em razão da natureza, intensidade e tempo de exposição ao agente, conforme art. 189 da CLT. Sendo dividido em três graus, o grau mínimo que dá direito ao adicional de 10%, grau médio adicional de 20% e grau máximo adicional de 40%. Segundo Oliveira 2001:

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

⁵ Segundo Mira, 2013 “agentes nocivos são aqueles que podem trazer ou ocasionar danos à saúde ou à integridade física do trabalhador, em função da natureza da concentração, da intensidade e do fator de exposição nos ambientes de trabalho”.

empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

No entanto, o adicional insalubridade passa a ser um problema quando se trata da base de cálculo, pois não há um entendimento jurídico sobre como se calcular, se sob salário mínimo, salário base, piso da categoria ou remuneração total. O mais comum, ou que acontece com mais frequência, é as empresas utilizarem base de cálculo sob salário mínimo.

A execução do trabalho em condições insalubres sob caráter intermitente, não tira o direito ao adicional insalubridade, Súmula nº 47 do TST.

O adicional periculosidade é devido aos colaboradores que trabalham em atividades consideradas perigosas, como por exemplo, o contato com inflamáveis, explosivos, energia elétrica, roubos e violência física nas atividades de segurança pessoal ou patrimonial, receberá um adicional de 30% sobre o salário base, os prêmios, gratificações ou participação nos lucros não serão calculados, conforme art. 193 da CLT.

Caso o local de trabalho, ou atividade exercida seja insalubre e perigosa o colaborador não poderá receber ambos adicionais, terá que optar por apenas um, podendo escolher o que lhe for mais favorável.

Adicional noturno é um direito dos colaboradores que trabalham no horário entre 22h00 às 05h00 da manhã do dia seguinte. O trabalho noturno tem algumas normas diferentes, por ser considerado mais cansativo que o trabalho diurno, como a hora reduzida de 60 minutos para 52 minutos e 30 segundos, 07 minutos e 30 segundos a menos que a hora diurna, de acordo com Art. 73 §1.º da CLT:

Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna:§ 1.º - A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Diárias para viagem é pago ao colaborador que realiza viagens a trabalho, o valor pago é para as despesas necessárias para realização do trabalho externo. É necessário o colaborador prestar contas das despesas, apresentan-

do notas fiscais que comprovem os gastos na viagem, se não haver comprovação e as diárias excederem 50% do salário do empregado ele passa a ter natureza salarial integrando-se ao salário do mesmo, conforme art. 457 da CLT.

Ajuda de custo é a indenização paga ao colaborador quando o empregador necessita transferi-lo para outra localidade, obrigando o mesmo a mudança de domicílio, de acordo com art. 470 da CLT, ou quando o colaborador utiliza seu próprio veículo a serviço da empresa. O pagamento deverá ser feito em uma única parcela e não terá natureza salarial, conforme art. 457, §2º, da CLT, "Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado". Porém se a ajuda de custo for paga com habitualidade⁶ poderá ter natureza salarial, integrando-se ao salário do colaborador para todos os efeitos legais.

O décimo terceiro salário, também denominado como gratificação natalina, foi instituído pela lei nº 4.090 no dia 13 de julho de 1962, que consiste no direito do trabalhador o pagamento de um salário extra no final de cada ano, correspondente a 1/12 avos da remuneração devida no mês de dezembro.

De acordo com a lei nº 4.749, de 12 de janeiro de 1965, o pagamento deverá ser feito em duas parcelas, entre fevereiro e novembro de cada ano. A primeira parcela terá como valor a metade do salário em que o colaborador recebeu no mês anterior, e terá apenas o recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). O colaborador que desejar solicitar o adiantamento deverá fazê-lo no mês de janeiro e será concedido pelo empregador juntamente com as férias. Quando não solicitado o empregador terá que efetuar o pagamento da primeira parcela entre 01 de fevereiro até 30 de novembro de cada ano. A segunda parcela deverá ser paga até o dia 20 de dezembro do ano correspondente, terá como descontos o adiantamento, INSS (Instituto Nacional do Seguro social) e IRRF (Imposto de Renda Retido na Fonte).

As horas extras, comissões, adicional noturno, insalubridade e periculosidade integram o cálculo da gratificação, sendo necessário fazer a média de cada um. Se no mês de dezembro houver hora extra, comissão ou adicional, o

⁶ De acordo com o dicionário online da língua portuguesa, habitualidade é uma qualidade de habitual, que é algo costumeiro, que virou hábito, em que há rotina, que ocorre frequentemente e regularmente.

décimo terceiro relativo a estes deverá ser pago no mês de janeiro do ano subsequente.

Para calcular o valor do décimo terceiro salário, divide-se o valor do salário por 12, que é o número de meses, e multiplica o resultado pelo número de meses trabalhados. O mês que o colaborador tiver mais que 15 faltas injustificadas ele perderá o direito ao décimo terceiro salário equivalente aquele mês.

Salário família é um adicional que o segurado (trabalhador urbano ou rural e trabalhador avulso⁷) recebe de acordo com o número de filhos, ou equiparados de até 14 anos de idade, deverá ser pago mensalmente, sem limitação de idade quando se trata de inválidos. De acordo com Martins (2001), a definição de salário-família é: "Salário-família é uma prestação previdenciária devida ao empregado. O inciso XII do Art. 7.º da Lei Maior assegura o salário-família aos dependentes do empregado urbano e do rural de baixa renda [...]".

Para obter o direito ao benefício a renda do trabalhador precisa estar dentro do limite estipulado pelo governo federal, o requerimento é feito diretamente ao empregador, para trabalhadores avulsos é necessário realizar o pedido do benefício junto ao sindicato da categoria ou ao órgão gestor. Trabalhadores que estão recebendo auxílio doença ou aposentados, os requerimentos poderão ser feitos diretamente ao INSS.

Ao requerer o benefício será necessário apresentar a certidão de nascimento de cada filho, caderneta de vacinação dos filhos menores de seis anos e para filhos em idade escolar declaração de frequência cedida pela escola. Para garantir o recebimento do benefício é preciso apresentar a caderneta de vacinação anualmente no mês de novembro e o comprovante de frequência escolar a cada seis meses, no mês de maio e novembro.

Segundo Oliveira (2004), há alguns fatos que fazem com que o trabalhador perca o direito ao Salário Família, que são: falecimento do filho, término da invalidez de filho, quando inválido, e quando é determinado por sentença judicial o pagamento à outra pessoa, perda do poder pátrio ou abandono do filho.

⁷ Conforme a Lei nº 12.023/2009 trabalhador avulso é "aquele que presta serviços nas áreas urbanas ou rurais de caráter intermitente sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho para execução das tarefas".

Para os segurados que tem direito ao salário família, conforme tabela da previdência social, tabela esta que anualmente sofre alterações, o valor do salário família é de R\$ 41,37, por filho, para remuneração até R\$ 806,80, e R\$ 29,16, por filho para remuneração entre R\$ 806,81 até R\$ 1.212,64 , Acima de R\$ 1.212,64 não tem direito ao salário família, os valores mencionados são para o ano de 2016.

DESCONTOS

Os descontos são os valores que serão deduzidos do colaborador, o empregador fica proibido de efetuar desconto do salário do colaborador, salvo quando este resultar de adiantamentos, dispositivos de lei ou de contrato coletivo, conforme art. 462 da CLT:

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações "in natura" exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

§ 3º - Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) é o órgão responsável pelo pagamento de benefícios, como aposentadoria, para trabalhadores que contribuem com a previdência social. A contribuição é obrigatória, e todo contribuinte tem direito aos benefícios oferecidos.

O valor da contribuição deverá ser descontado da folha de pagamento, limitado a um teto máximo de acordo com o salário de contribuição já fixado pela Previdência Social, podendo ser de 8% (oito por cento) nos salários de até

R\$ 1.556,94, 9% (nove por cento) nos salários de R\$ 1.556,95 a R\$ 2.594,92 e 11% (onze por cento) nos salários de R\$ 2.594,93 até R\$ 5.189,82. Os valores mencionados são do ano de 2016.

O imposto de renda (IR) é um tributo pago ao governo federal, devido sobre os rendimentos do trabalho assalariado, como: salários, ordenados, horas extras, adicionais, gorjetas, gratificações, comissões e outras receitas admitidas em lei pela Receita Federal. É descontado anualmente, tem sua porcentagem determinada pelo governo federal.

Salários de até R\$ 1.903,98 são isentos de contribuição, de R\$ 1.903,99 até R\$ 2.826,65 a contribuição será de 7,5% com parcelas a deduzir de R\$ 142,80. De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05 a contribuição será de 15% com parcelas a deduzir de R\$ 354,80. Salário de R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68 a contribuição será de 22,5% com parcelas a deduzir R\$ 636,13. Acima de R\$ 4.664,68 será 27,5% com parcelas a deduzir de R\$ 869,36. Os valores mencionados são a partir do mês de abril do ano-calendário de 2015.

De acordo com a lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, o vale-transporte é um benefício que o colaborador terá direito a receber com antecedência, do seu empregador, o valor das despesas de deslocamento de sua residência até seu trabalho, e vice-versa. O vale-transporte é utilizado em todos os tipos de transporte coletivo público, urbano, intermunicipal e interestadual com as características semelhantes dos urbanos.

Conforme art. 4º da lei nº 7.619/87, decreto nº 95.247/87, “Está exonerado da obrigatoriedade do Vale-Transporte o empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento, residência-trabalho e vice-versa, de seus trabalhadores”.

Não é estipulada por lei uma distância mínima para que haja a obrigatoriedade do fornecimento do vale-transporte, portanto, quando o colaborador depender do uso do transporte coletivo, independente da distância, o empregador deverá fornecê-lo. O empregador poderá descontar até 06% mensalmente sobre o salário base, excluindo qualquer vantagem ou adicional do colaborador que optar pelo recebimento do benefício.

Em relação à contribuição sindical, os artigos 578 e 579 da CLT, preveem que a contribuição é devida aos sindicatos por todos aqueles que participam das categorias profissionais, econômicas ou profissionais liberais.

O desconto anual é feito em folha de pagamento no mês de março, é obrigatório e corresponde à remuneração de um dia de trabalho. Os colaboradores admitidos após o mês de março, que ainda não efetuaram a contribuição, o valor será descontado no mês seguinte à admissão.

No inciso V do artigo 8 da CLT é referido que, não é obrigatório o trabalhador se filiar à um sindicato ou se manter filiado.

No inciso IV do mesmo artigo, a contribuição confederativa em relação à categoria profissional tem como objetivo, suprir o custo do sistema confederativo, sendo fixada em assembleia geral, e isso independem da contribuição sindical determinada por lei.

A contribuição Assistencial prevista no artigo 513 da CLT poderá ser imposta pelo sindicato àqueles que participam das categorias econômicas, profissionais ou profissões liberais, cujo valor é determinado por Convenção Coletiva de Trabalho.

A contribuição associativa é uma mensalidade que é paga ao sindicato pelo trabalhador que está associado ao sindicato por vontade própria, e o valor é estabelecido por assembleias gerais. Está previsto em lei pelo artigo 548 da CLT alínea "B".

Algumas empresas concedem a seus colaboradores adiantamentos, também conhecido como vale, a data para o pagamento é estabelecida pela empresa ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho, normalmente o pagamento é feito entre o 15.º e o 20.º dia, o valor do adiantamento é de 40% do salário base e será descontado da folha de pagamento do mês atual, segundo Gomes (2016).

É determinado falta, o dia em que o empregado faltar ao trabalho sem justificativa. De acordo com o artigo 473 da CLT:

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: **I** até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica; **II** até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; **III** por 1 (um) dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; Obs. O parágrafo 1.º do Art. 10 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal dispõe ser de 5 (cinco) dias o prazo da licença paternidade, até que seja disciplinada o disposto no inciso XIX do Art. 7.º da Constituição Federal; **IV** por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; **V** até 2 (dois) dias

consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;**VI** no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do Art. 65 da Lei n.º 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);**VII** nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;**VIII** pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo. Art.131 da CLT- não será considerada falta ao serviço a ausência do empregado:**I** nos casos referidos no Art. 473;**II** durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;**III** por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso **IV** do Art. 133;**IV** justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;**V** durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido;**VI** nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso **III** do Art. 133.

A falta do colaborador ao trabalho gera o desconto do dia respectivo em sua remuneração e também a remuneração do dia de repouso, ou descanso semanal remunerado (DSR), vale transporte (VT) e vale refeição (VR) também sofrem o desconto. Se na semana em que houve a falta injustificada, ocorrer feriado, o colaborador perderá o direito à remuneração do dia respectivo.

É considerado atraso quando as variações dos horários no registro do ponto exceder 5 (cinco) minutos e ultrapassando o limite diário de 10 (dez) minutos, podendo ser descontado do salário do empregado no mês correspondente. se o funcionário compareceu ao trabalho, mesmo que atrasado, o vale transporte e o vale refeição não poderão ser descontados, somente poderá ocorrer o desconto em caso de falta.

CONCLUSÃO

No presente artigo foram descritos os principais proventos e descontos da folha de pagamento, que são mais comuns entre os trabalhadores do setor privado, proporcionando uma maior facilidade para o entendimento e aumentando assim o conhecimento sobre o assunto.

As informações contidas na folha de pagamento podem ser diferentes de acordo com a função exercida pelo colaborador na empresa, pois, poderá ter

adicional especial de acordo com o ramo de atividades exercidas. Como por exemplo, em uma mesma empresa, pode haver colaboradores expostos a agentes insalubres em determinado setor, e outros não, que laboram em setores diferentes.

Apesar da elaboração da folha de pagamento ser relativamente simples, é fundamental que o profissional responsável tenha um domínio sobre as leis trabalhistas, evitando irregularidades e erros de execução que podem levar às causas trabalhistas. Erros na folha de pagamento também causam desmotivação dos colaboradores e afetam diretamente a produção dos mesmos, causando prejuízos à empresa.

Manter-se atualizado junto à legislação trabalhista também é de extrema importância, pois, sempre aparecerão outras medidas provisórias, novas regras e leis que serão importantes na execução de práticas trabalhistas e de previdência para a preparação da folha de pagamento.

A elaboração da folha de pagamento deve estar exatamente de acordo com a lei, para que a empresa não seja prejudicada, pois se o Ministério do Trabalho constatar alguma irregularidade, a empresa poderá ser multada, já que a ele compete o poder de fiscalizar e punir.

Com as informações prestadas, pode-se concluir que a folha de pagamento é de grande importância para a empresa, não só do ponto de vista contábil ou para fins fiscais, mas também para a organização interna e recolhimento de impostos de dever do colaborador ou empregador, pois é nela que constam os gastos feitos pela empresa referentes a encargos sociais e salários de seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho – 32.ed. atualizada e aumentada, editora Saraiva 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 15.ed. São Paulo: Atlas, 2001. Martins 2001.

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

OLIVEIRA, Aristeu. Prática trabalhista e previdenciária. 11.ed. São Paulo: Atlas, 2004. Oliveira 2004.

Disponível em <http://blog.convenia.com.br/o-guia-definitivo-da-folha-de-pagamento/>. Acesso em 20/10/2016

Disponível em <http://cltonline.blogspot.com.br/2010/02/art-73.html> Acesso em 17/09/2016

Disponível em <http://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/inss/Paginas/default.aspx> Acesso em 04/10/2016

Disponível em <http://www.cpt.com.br/cursosgestaoempresarial/artigos/comissao-de-vendas-na-clt> Acesso em 18/10/2016

Disponível em <http://www.dicio.com.br/habitual/> Acesso em 20/11/2016

Disponível em <http://www.fortes.adv.br/pt-BR/conteudo/artigos-e-noticias/243/entenda-os-pagamentos-de-ajuda-de-custo-e-de-diarias-para-viagem.aspx> Acesso em 19/09/2016

Disponível em

http://www.guiadedireitos.org/index.php?option=com_content&view=article&id=372%3Ainsalubridade&catid=21%3Adireitos-do-trabalhador&Itemid=46 Acesso em 07/09/2016

Disponível em http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/diarias_viagem.htm Acesso em 19/09/2016

Disponível em http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/13_1parcela.htm Acesso em 05/09/2016

Disponível em <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/diferenca-salario-remuneracao.htm> Acesso em 07/09/2016

Disponível em

http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/insalubre_perigoso.htm Acesso em 05/10/2016

Disponível em <http://idg.receita.fazenda.gov.br/acesso-rapido/tributos/irpf-imposto-de-renda-pessoa-fisica> Acesso em 04/10/2016

Disponível em <https://jus.com.br/artigos/39747/comissao-e-empregado-comissionista-vendedores-viajantes-e-pracistas-lei-n-3-207-1957>. Acesso em 18/10/2016

Disponível em <https://marinaoliveirarh.wordpress.com/2010/08/08/adiantamento-salarial-folha-de-pagamento/> Acesso em 20/10/2016

<http://meusalario.uol.com.br/main/salario-e-renda/saiba-quem-tem-direito-e-como-funciona-o-decimo-terceiro-salario-1> Acesso em 13/09/2016

Disponível em <http://www.ncnet.com.br/contabil/artigos/folhadepgto.html> Acesso em 18/10/2016

Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/salario-familia/>. Acesso em 17/11/2016

Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/salario-familia/valor-limite-para-direito-ao-salario-familia/> Acesso em 20/10/2016

Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/gps/tabela-contribuicao-mensal/> Acesso em 04/10/2016

Disponível em <http://www.quickbooks.com.br/r/planejamento-financeiro/folha-pagamento-o-que-e/>Acesso em 14/09/2016

Disponível em

http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Artigo/6754/trabalho-extraordinario-e-salario-por-producao-direito- apenas-ao-adicional.html Acesso em 25/10/2016

Disponível em <http://www.tst.jus.br/sumulas> Acesso em 13/11/2016

Disponível em

http://www.miracontabil.com.br/noticias/post.php?site_id=1&conteudo_id=117 Acesso em 06/11/2016