



**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE – FANESE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

BÁRBARA MESQUITA OLIVEIRA DE SOUZA

**MODALIDADES NO CÁLCULO DO ABONO PECUNIÁRIO: CÁLCULOS SOBRE
FÉRIAS**

**Aracaju – SE
2016.1**

BARBARA MESQUITA OLIVEIRA DE SOUZA

MODALIDADES NO CÁLCULO DO ABONO PECUNIÁRIO: CÁLCULOS SOBRE FÉRIAS

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE, como requisito parcial e obrigatório para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Esp. Edgard Dantas Santos Júnior.

Coordenadora: Prof. Esp. Luciana Matos dos Santos Figueiredo Barreto.

**Aracaju – SE
2016.1**

BARBARA MESQUITA OLIVEIRA DE SOUZA

MODALIDADES NO CÁLCULO DO ABONO PECUNIÁRIO: CÁLCULOS SOBRE FÉRIAS

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Negócio de Sergipe - FANESE, como requisito parcial e obrigatório para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovado (a) com média: _____

Prof. Edgard Dantas Santos Júnior
Orientador

Avaliador

Avaliador

Aracaju (SE), _____ de _____ de 2016.

RESUMO

O setor pessoal, área tão complexa, cortar riscos de penalização e encontrar direcionamentos que façam as empresas andarem em dia com o fisco não é tarefa fácil e simples, praticar os cálculos e preencher os papéis corretamente, exige gestão eficaz, em decorrência desse fato, esta pesquisa científica tem por finalidade responder a seguinte questão: Como a contabilidade pode impedir os possíveis passivos trabalhistas no tocante ao cálculo do abono pecuniário venha prejudicar a entidade? Com base nesse pressuposto a pesquisa tem como objetivo geral: Estudar as modalidades existentes com base nos entendimentos doutrinários no cálculo do abono pecuniário referente as férias e para alcançar o referido objetivo tomou-se como base os seguintes objetivos específicos: Verificar o histórico e a origem das férias, desde o direito internacional até a legislação vigente; identificar os diferentes entendimentos do cálculo do abono pecuniário; analisar se existe vantagens para o empregado e para a empresa em alguns dos três entendimentos; sugeri a utilização do método que traz benefício para o funcionário. Para alcançar as respostas necessárias para problemática e respectivos objetivos utilizou-se como método a pesquisa bibliográfica, nos resultados foi possível analisar que a forma de registro contábil pode ser decisiva para não se envolver em passivos trabalhistas e estar em dia com a legislação vigente.

Palavras chaves: Gestão fiscal. Passivos trabalhistas. Contabilidade.

LISTA DE SIGLAS

FGTS- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

INSS- Instituto Nacional de Seguro Social

IR-Imposto de Renda

CF- Constituição Federal

CLT-Consolidação das Leis do Trabalho

MTE-Ministério do Trabalho e Emprego

CTPS- Carteira do Trabalho e Previdência Social

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Período de gozo de férias em relação a número de faltas	13
TABELA 2 - Incidência de IR	17
TABELA 3 - Incidência da contribuição do INSS	18

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Demonstração de período aquisitivo e concessivo	14
QUADRO 2 - Modelo de aviso de férias	16
QUADRO 3 - Recibo de férias	17

SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS

LISTA DE TABELAS

LISTA DE QUADROS

1. INTRODUÇÃO	09
1.1 Área do Conhecimento Pesquisada.....	09
1.2 Delimitação do Tema e Situação Problema.....	09
1.3 Hipótese	09
1.4 Objetivo Geral	10
1.5 Objetivos Específicos	10
1.6 Justificativa.....	10
1.7 Metodologia	10
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 Origem das Férias	12
2.1.1 Direito internacional.....	12
2.2 Férias.....	12
2.2.1 Período aquisitivo.....	13
2.2.2 Período concessivo.....	14
2.2.3 Férias proporcionais	14
2.2.4 Férias coletivas.....	14
2.2.5 Perda do direito as férias.....	15
2.2.6 Aviso prévio de férias	16
2.2.7 Recibo de férias.....	16
2.2.8 Incidência dos encargos sobre férias.....	17
2.3 Abono pecuniário	18
2.4 Modalidades do Abono Pecuniário.....	19
2.4.1Primeiro entendimento.....	20
2.4.2Segundo entendimento.....	21
2.4.3Terceiro entendimento	21
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS	23

REFERÊNCIAS.....	24
ABSTRACT.....	25

1. INTRODUÇÃO

1.1 Área do Conhecimento Pesquisada

Sabe-se que em uma empresa riscos trabalhistas são frequentes, dificultando a condução das questões pelos profissionais das relações trabalhistas, se o acompanhamento não for feito de forma adequada, trará sérios problemas para empresa. Relações de trabalho não se limitam a rotinas trabalhistas, mas também a relações interpessoais. Conhecer a melhor forma de operacionalizar, ou reciclar a área de Administração de Pessoal se torna imprescindível, pois os custos trabalhistas têm impactos consideráveis no caixa da empresa. O profissional das áreas de Recursos Humanos e Departamento Pessoal possuem o desafio de identificar e minimizar riscos de ações judiciais, por meio de habilidades e conhecimento de técnicas de cálculos trabalhistas, desta forma, essa pesquisa está no campo dos cálculos trabalhistas.

1.2 Delimitação do Tema e Situação Problema

Esse estudo limita-se a pesquisar as diferentes formas de cálculo do abono pecuniário sobre férias. O ministro Tribunal Superior do Trabalho, Ives Gandra Filho declarou que a Justiça do Trabalho é muito paternalista, pois “dá de mão beijada R\$ 1 milhão para um trabalhador”, por danos morais, quando não há nada previsto na legislação trabalhista sobre este tema, assim sendo, as empresas devem ter todo o cuidado com os cálculos dos valores referentes a pagamentos dos empregados, não só em relação a folha de pagamento, como também a décimo terceiro e férias. Desta forma: Como a contabilidade pode impedir que possíveis passivos trabalhistas no tocante ao cálculo do abono pecuniário venha prejudicar a entidade?

1.3 Hipótese

A forma de cálculo que trazer maior ganho para o empregado deveria ser o método adotado pela empresa, desde que fique comprovado que isso seja possível.

Entre as correntes doutrinárias dois dos entendimentos causam perdas ao empregado.

1.4 Objetivo Geral

Para responder o questionamento levantado na situação problema, tem-se o seguinte objetivo geral: Estudar as modalidades existentes com base nos entendimentos doutrinários no cálculo pecuniário referente as férias.

1.5 Objetivos Específicos

Para nortear o objetivo geral, buscou-se traçar os seguintes objetivos específicos:

- Verificar o histórico e a origem das férias, desde o direito internacional até a legislação vigente;
- Identificar os diferentes entendimentos do cálculo do abono pecuniário;
- Analisar se existe vantagem para o empregado e para empresa em alguns dos três entendimentos;
- Sugerir que se utilize o método que traz benefício para o funcionário.

1.6 Justificativa

A pesquisa justifica-se pela notoriedade que temas trabalhistas ganham, uma vez que a mão de obra é a força motriz de todas as empresas, outro ponto importante é o fato dos cálculos trabalhistas serem feitos de forma errada, equivocada ou dolosa, gerando passivos consideráveis para as empresas, neste sentido, é de fundamental importância a boa gestão sobre valores apurados e entregues aos empregados, assim, encontrar caminhos para diminuir os erros e se prevenir de ações trabalhistas deve ser o alvo de toda empresa que deseja se perpetuar, outro aspecto dessa pesquisa é o fato desse assunto ser pouco debatido e escasso, trazendo uma grande ajuda para a instituição acadêmica, servindo de parâmetro para outros estudos.

1.7 Metodologia

A metodologia utilizada neste trabalho científico consiste em um estudo descritivo, que neste será realizado, o estudo, a análise, o registro e a interpretação

dos fatos, usando a pesquisa bibliográfica, artigos publicados na internet, sites de referência, as leis que os instituíram, e os procedimentos técnicos, o que possibilitaram que este trabalho tomasse forma.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Origem das Férias

O direito das férias passou a ser regulamentado inicialmente, por convenções coletivas e só mais tarde foi objeto de lei. A Inglaterra, em 1872, surgiu a primeira lei de férias, em plena era digital, garantindo o direito aos operários das indústrias. Seguindo pela Áustria em 30 de julho de 1919, foi promulgada a primeira lei que concedeu férias a todos os trabalhadores assalariados. (JUSBRASIL,2016).

A partir do término da primeira guerra mundial, os países passaram a legislar. No Brasil o direito foi alcançado, junto com outros direitos dos trabalhadores, após greves dos operários no início do século XX, foram concedidas pela primeira vez a todos os trabalhadores do ministério da agricultura, comércio e obras públicas em 18.12.1889 por 15 dias e eram remuneradas. (MARTINS,2010).

2.1.1 Direito internacional

Em Genebra em 1936 foi aprovada na 20ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho:

No âmbito da OIT houve a expedição de várias convenções e recomendações sobre o tema. A convenção nº52, de 1936, que foi ratificada pelo Brasil em 1938, previa a concessão de férias de seis dias úteis. A recomendação nº47 de 1936, esclareceu que férias não seriam fracionadas. Ainda em 1936, foi aprovada a convenção nº54, versando sobre as férias dos marítimos, que mais tarde foi revista pela conversão nº72, 1946, e pela de nº91, de 1949. Em 1951, foi editada a convenção nº101, que foi ratificada pelo Brasil em 1957, tratando das férias dos trabalhadores agrícolas. A Recomendação nº158, de 1954, estabeleceu que as férias anuais seriam proporcionais ao tempo de serviço prestado ao empregador no decorrer de um ano, informando que seriam de duas semanas, no mínimo, após 12 meses de serviços. A convenção nº132 da OIT, de 1970, foi aprovada pelo decreto legislativo nº47, de 23-9-81 e promulgada pelo decreto nº3.197, de 5-10-99. Trata de férias remuneradas e revê as anteriores sobre o tema.

2.2 Férias

É o intervalo de tempo em que o empregado não presta atividades para a empresa, porém recebe o salário do empregador, após ter adquirido o direito no curso de 12 meses. As férias têm o intuito de permitir ao trabalhador o descanso em condições, lugares incomuns daqueles em que costuma exercer a suas tarefas, preservando a saúde e permitindo o convívio familiar e social. (MARTINS, 2010).

Segundo o art. 129 da CLT: Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. A CF/88 estipula em seu art.7º,XVII, remuneração de férias em valor superior, em pelo menos um terço, ao valor do salário normal.

2.2.1 Período aquisitivo

Segundo Martins (2010, p.577) é o período correspondente a 12 meses nos quais o empregado trabalha para adquirir férias. A CLT define em seu art.130: Após cada período de 12(doze) meses trabalhados, o empregador terá direito a férias na seguinte proporção:

A CLT art. 130, diz que:

- I - 30 Dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes;
- II - 24 Dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas;
- III - 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas;
- IV - 12 Dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.
- § 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.
- § 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Acima de 32 faltas, o empregado não tem direito as férias.

Tabela 1: Período de gozo de férias em relação a número de faltas

Número de faltas injustificadas no período aquisitivo	Período de gozo de férias
Até 5	30 dias corridos
De 6 a 14	24 dias corridos
De 15 a 23	18 dias corridos
De 24 a 32	12 dias corridos

Fonte: Martins (2010)

2.2.2 Período concessivo

Este período também tem duração de 12 meses e inicia-se logo depois da finalização do período aquisitivo. Este prazo é delimitado por lei, no qual o empregador tem responsabilidade de conceder as férias aos empregados, caso descumpra poderá ocasionar várias penalidades, conforme o disposto nos artigos 134 e 137, além de sofrer sanções administrativas impostas pelo ministério do trabalho em caso de fiscalização. (GUIA TRABALHISTA, 2016).

Segundo o art.137 da CLT: Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

Quadro 1: Demonstração de período aquisitivo e concessivo



Fonte: Guia trabalhista (2016)

2.2.3 Férias proporcionais

As férias proporcionais são devidas nas suposições de dispensa sem justa causa, término do contrato de trabalho e pedido de demissão do empregado. Nas férias proporcionais o empregado não completa os 12 meses de serviço na empresa, a remuneração será calculada na proporção de 1/12 avos por mês de serviço ou fração superior a 14 dias de trabalho, por mais que tenha o período aquisitivo incompleto terá o direito de receber proporcionalmente aos meses trabalhados. (MARTINS, 2010).

2.2.4 Férias coletivas

Segundo o art.139 da CLT: Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinado estabelecimentos ou setores da empresa.

Este procedimento poderá ser dividido em 2 períodos, não inferior a 10 dias corridos, assim a empresa, deverá comunicar à superintendência regional do trabalho e emprego, sindicatos e empregados com antecedência de 15 dias, no momento da concessão das férias deverá proceder a anotação na carteira de trabalho e previdência social e no livro ou ficha de empregados. (NASCIMENTO, 2009).

Segundo o art.134 da CLT: Aos menores de dezoito e maiores de cinquenta anos de idade, é vedado o fracionamento; devem ser concedidas de uma só vez, sendo um direito do trabalhador e não pode ser desrespeitado nem pelo próprio empregado.

O empregado que tiver menos de 12 meses de trabalho não poderá ser prejudicado, gozarão de férias proporcionais, ao término, inicia-se a contagem de novo período aquisitivo. (NASCIMENTO, 2009).

2.2.5 Perda do direito as férias

O empregado perderá o direito as férias, quando ficar afastado do trabalho durante o período aquisitivo nas seguintes situações. Readmissão em período superior a 60 dias: O funcionário pede demissão e não é readmitido na mesma empresa dentro dos 60 dias subsequentes ao seu desligamento, se for recontratado na mesma empresa antes desse prazo aproveitará o período aquisitivo do contrato anterior, porém se o empregado voltar iniciará um novo período aquisitivo. (MARTINS, 2010).

Benefício previdenciário superior a seis meses: O empregado que ficar afastado recebendo auxílio doença ou acidente de trabalho e o afastamento previdenciário do empregado durar por mais de 6 meses mesmo que descontínuos o empregado perderá o seu direito as férias. O empregado que se afastar em determinado período em virtude de paralisação e também os que permanecerem em gozo de licença remunerada por mais de 30 dias também perderam o direito. (MARTINS, 2010). Deverá ser anotado na CTPS do empregado o período em que houver a interrupção da prestação do serviço, a empresa deverá comunicar ao órgão local do ministério do trabalho e aos sindicatos, com antecedência de 15 dias. (MARTINS,2010).

2.2.6 Aviso prévio de férias

O empregado deve ser avisado 30 dias antes, já que, o intuito das férias é promover descanso, lazer pessoal, viagens com família, desta feita, deve o empregador comunicar antecipadamente ao empregado, para que, o mesmo possa se programar. Caso o empregador não cumpra com o aviso prévio de 30 dias antes, o empregado pode se negar a sair de férias ou questionar a concessão desta folga anual, em uma futura demanda trabalhista. (ALENCAR, 2004).

As férias devem ser comunicadas de maneira escrita ao empregado, não existindo a possibilidade de a comunicação ser de maneira verbal, assim, necessita ser anotada na CTPS do empregado, e o mesmo não poderá entrar em gozo sem apresentá-la ao empregador para a devida anotação. (ALENCAR, 2004).

Quadro 2: Modelo de aviso de férias

Aviso de férias
<p>Cidade, _____ de _____ de _____</p> <p>Senhor (a),</p> <p>_____</p> <p><i>(Nome completo do empregado)</i></p> <p>CTPS: _____ Série: _____ Depto./ Seção: _____</p> <p>Nos termos do artigo 135 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tem o presente aviso a finalidade de comunicar-lhe, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias a concessão de suas férias, conforme as datas demonstradas abaixo:</p> <p>Período aquisitivo: de ___/___/___ a ___/___/___</p> <p>Período de gozo: de ___/___/___ até ___/___/___</p> <p>Período de 1/3 de abono pecuniário (se houver) de: ___/___/___ até ___/___/___</p> <p>Solicitamos a apresentação de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) em nosso departamento pessoal para anotação da respectiva concessão.</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;"><i>(Assinatura do empregador)</i></p> <p>Ciente em: ___/___/___</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;"><i>(Assinatura do empregado)</i></p>

Fonte: Fiscosoft (2016)

2.2.7 Recibo de férias

É um comprovante que determina a quantia em dinheiro recebido por uma pessoa ou empresa. É de grande ajuda para os empregadores que precisam cumprir os direitos trabalhistas, esse documento pode evitar uma série de transtornos no futuro, principalmente quando acontece o fim de contrato ou demissão, o documento precisa ser assinado e conter todas as informações referentes ao pagamento. (ALENCAR, 2004).

Quadro 3: Recibo de férias

RECIBO	
PAGAMENTO DE FÉRIAS	
Empregador (a): _____	
Empregado (a): _____	
Período aquisitivo: __/__/__ Período de gozo: __/__/__	
Valor da remuneração:	R\$.....
1/3 constitucional:	R\$.....
Descontos:	R\$.....
Adiantamentos:	R\$.....
Valor líquido:	R\$.....
Recebi a quantia líquida de R\$ _____ (_____) referente ao período de férias acima discriminado.	

Fonte: Ministério do trabalho (2016).

2.2.8 Incidência dos encargos sobre férias

O INSS e IRF são contribuições comuns a todos os trabalhadores com carteira assinada. No cálculo do IRF o valor pago a título de férias, acrescido de um terço a mais do salário previsto no inciso XVII do art.7º da Constituição Federal, deve ser tributado no mês de seu pagamento e em separado de qualquer outro rendimento pago no mês. (UOL, 2016).

Tabela2: Incidência de IR (desde 01/04/2015)

Base de cálculo mensal em R\$	Alíquota %	Parcela a deduzir do imposto
Até 1.903,98	--	--

De 1.903,99 até 2.826,65	7,5%	R\$ 142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15%	R\$ 354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5%	R\$ 636,13
Acima de 4.664,68	27,5%	R\$ 869,36

Fonte: Receita Federal (2016)

Sobre as férias incide o adicional do INSS conforme a faixa em que se enquadra.

Tabela 3: Incidência de contribuição do INSS (desde 1/1/16)

Salário	Desconto
Até 1.556,94	8%
De 1.556,95 até 2.594,92	9%
De 2.594,93 até 5.189,82	11%

Fonte: Contábeis (2016)

O fundo de garantia por tempo de serviço FGTS também terá incidência normal sobre a remuneração do gozo de férias e seu respectivo adicional, (GUIA TRABALHISTA, 2016).

2.3 Abono Pecuniário

Segundo o art. 143 da CLT, o empregado tem a faculdade de converter 1/3 de suas férias em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

Segundo Martins (2010) o abono e o terço constitucional têm a mesma finalidade, que é proporcionar recursos financeiros ao trabalhador para que possa gozar as férias.

O abono pecuniário é uma opção comprovada ao empregado, ao qual o empregador não poderá ser contrário, porém o trabalhador deverá solicitar o requerimento do abono pecuniário no prazo estabelecido na legislação trabalhista, até 15 dias antes do término do período antes do fim do período aquisitivo, quando o requerimento ocorrer após o prazo legal o empregador é facultado a atender ou não o pedido.

Persiste o direito ao abono previsto na CLT cumulativamente com o terço determinado na constituição, dever ser calculado sobre a remuneração das férias já acrescida de 1/3. O prazo de pagamento do abono deverá ocorrer justamente com a remuneração das férias, ou seja, até dois dias antes do período de fruição das férias. (MARTINS, 2010).

No caso de férias coletivas existe um acordo entre empregador e o sindicato da categoria profissional, assim, os pedidos individuais do abono não prevalecerão, se o empregado não concordar com o abono negociado no acordo coletivo, terá de se contentar com a vontade da maioria estabelecida no acordo coletivo. (MARTINS, 2010).

2.4 Modalidades do Abono Pecuniário

Segundo Oliveira 2010, p.121que:

Após percorrer todo o Brasil, realizando cursos e palestras sobre prática trabalhista e considerando a constituição federal (inciso XVII do art.7º), foi possível verificar que uma das grandes controvérsias atuais na área se refere ao abono pecuniário e ao pagamento 1/3 a mais do que o salário normal por ocasião do gozo de férias anuais remuneradas. Em virtude disso, passo a demonstrar três formas de realizar o cálculo para o pagamento do abono pecuniário.

Primeiro exemplo:

A remuneração mensal de um empregado é de R\$ 1.500,00; seu direito a férias é de 30 dias e vai gozar todo o período completo de férias, sem abono pecuniário completo de férias, sem abono pecuniário. Tem-se então:

30 dias de gozo de férias	R\$ 1.500,00
(+) 1/3 da remuneração conf. o art. 7º, inciso XVII, da CF	R\$ 500,00
Total a receber:	R\$ 2.000,00

A incidência do INSS, FGTS e IR deve ser sobre R\$ 2.000,00. Neste caso, três tipos de cálculos podem ser realizados. Será apresentado um a um, esclarecendo o que entende-se ser o correto.

Segundo exemplo:

Um empregado com remuneração mensal de R\$ 1.500,00, com direito a 30 dias de férias, que tenha solicitado o abono pecuniário.

2.4.1 Primeiro entendimento

A instrução normativa nº1 (item 3) preceitua que:

“O abono pecuniário, previsto no art. 143 da CLT, será calculado sobre a remuneração das férias, já acrescida de um terço, referido no citado art.7º, inciso XVII da constituição federal “.

Segundo o primeiro entendimento, a remuneração das férias deve ser sobre 30,24,18 ou 12 dias e não sobre o período de gozo de férias de 20,16,12 ou 8 dias. Para calcular o abono pecuniário conforme a instrução normativa citada, tem-se:

Remuneração de férias de 30 dias	R\$1.500,00
(+) 1/3 de remuneração, conforme art.7º, inciso XVII, da CF	R\$ 500,00
Total a receber	R\$ 2.000,00

Abono pecuniário = $R\$ 2.000,00 \div 3 = R\$ 666,67$

Abono pecuniário = R\$ 666,67

Esse cálculo é igual a 1/3 de R\$ 1.500,00 mais 1/3 de 1/3 ou seja o somatório de 1/3 de R\$ 1.500,00 (que é igual a R\$ 500,00) mais 1/3 de R\$ 500,00 (que é igual a R\$ 166,67).

Abono pecuniário = R\$ 666,67

Para o restante dos cálculos tem-se:

20 dias do período de gozo de férias (20 x R\$ 50,00 por dia)	R\$ 1.000,00
(+) Abono pecuniário de férias	R\$ 666,67
(+) 1/3 da remuneração integral, conforme art. 7º inciso XVII da CF e não do período de gozo das férias (R\$ 1.500,00)	R\$ 500,00
Valor a ser pago	R\$ 2.166,67
O saldo de salários de 10 dias será pago via folha de pagamento:	R\$ 500,00

Incidência de FGTS e INSS sobre	Incidência de Imposto de renda sobre
R\$ 1.000,00 (20 dias de gozo de férias)	R\$1.000,00 (20 dias de gozo de férias)
R\$ 500,00 (1/3 conforme CF)	R\$ 500,00 (1/3, conforme CF)
R\$ 500,00 (10 dias de saldo de salário)	R\$ 1.500,00
R\$ 2.000,00	

2.4.2 Segundo entendimento

O cálculo do abono pecuniário é realizado da seguinte maneira:

Remuneração do período de férias (20 dias)	R\$1.000,00
(+) 1/3 da remuneração integral, conforme art. 7º inciso XVII da CF	
e não do período de gozo das férias (R\$ 1.500,00)	R\$ 500,00
Total a pagar:	R\$ 1.500,00

Abono pecuniário: $R\$ 1.500 \div 3 = R\$ 500,00$

Abono pecuniário: R\$ 500,00

Esse cálculo refere-se apenas a 1/3 de R\$ 1.500,00, sem considerar mais 1/3 de 1/3. Para o restante dos cálculos, tem-se:

20 dias do período de gozo das férias (20 x R\$ 50,00 por dia)	R\$ 1.000,00
(+) Abono pecuniário das férias	R\$ 500,00
(+) 1/3 da remuneração integral das férias	R\$ 500,00
Valor a ser pago	R\$ 2.000,00

Incidência de FGTS e INSS sobre	Incidência de Imposto de renda sobre
R\$ 1.000,00 (20 dias de gozo de férias)	R\$1.000,00 (20 dias de gozo de férias)
R\$ 500,00 (1/3 conforme CF)	R\$ 500,00 (1/3 conforme CF)
R\$ 500,00 (10 dias de saldo de salário)	R\$ 1.500,00
R\$ 2.000,00	

Há diferença entre o primeiro entendimento e o segundo. Neste o cálculo do abono pecuniário é feito sobre a remuneração do período de gozo de férias de 20,16,12 ou 8 dias e não sobre a remuneração de férias (conforme art.130 da CLT) de 30,24,18 ou 12 dias. Neste caso, a incidência de INSS e FGTS está correta, mas o empregado recebe a menos R\$ 166,67.

2.4.3 Terceiro entendimento

Cálculo do abono pecuniário, conforme a instrução normativa nº 1:

Remuneração das férias (30 dias)	R\$ 1.500,00
(+) 1/3 da remuneração integral, conforme art. 7º inciso XVII da CF e não do período de gozo das férias (R\$ 1.500,00)	R\$ 500,00
Total:	R\$ 2.000,00

Abono pecuniário: $R\$ 2.000,00 \div 3 = 666,67$

Abono pecuniário: R\$ 666,67

Esse cálculo é igual a 1/3 de R\$1.500,00 mais 1/3 de 1/3, ou seja, o somatório de R\$1.500,00 mais 1/3 de R\$ 500,00 =R\$ 166,67

Para o restante dos cálculos, tem-se:

20 dias do período de gozo das férias (20x 50,00 por dia)	R\$ 1.000,00
Abono pecuniário das férias	R\$ 666,67
(+) 1/3, conforme art.7º, inciso XVII, da CF, do valor total da remuneração das férias (R\$ 1.000,00)	R\$ 333,33
Total:	R\$ 2.000,00

Incidência de FGTS e INSS sobre R\$ 1.000,00 (20 dias de gozo de férias)	Incidência de Imposto de renda sobre R\$1.000,00 (20 dias de gozo de férias)
R\$ 333,33 (1/3 conforme CF)	R\$ 333,33 (1/3 conforme CF)
R\$ 500,00 (10 dias de saldo de salário)	R\$ 1.333,33
R\$ 1.833,33	

Esse cálculo diverge do cálculo feito no segundo e no primeiro entendimento, uma vez que, para alguns, 1/3 (conforme prescreve o art.7º, inciso XVII da Constituição Federal) deve ser sobre o valor pago referente ao período de gozo das férias (20 dias) que é igual a R\$ 1.000,00, e não sobre a remuneração das férias (30 dias =1.500,00), pagando apenas R\$ 333,33 e não R\$ 500,00. Neste caso o empregado recebe R\$ 166,67 a menos. Demonstramos ao empregador de que o total das incidências do FGTS e INSS, que neste caso, foi R\$ 1.833,33; estão faltando R\$ 166,67, assim, o auditor fiscal do trabalho irá exigir o depósito do FGTS sobre o R\$ 166,67 e o fiscal da previdência social (INSS) levantando o débito sobre R\$166,67.

Se o empregado tivesse gozado os 30 dias de férias, o valor do FGTS incidiria sobre R\$ 2.000,00, não é porque o empregado solicitou o abono pecuniário que este valor vai reduzir para R\$ 1.833,33.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A área trabalhista é muito farta, e é alterada continuamente, acompanhar todas as normas e legislação não é uma tarefa muito fácil para as empresas, sabe-se que existe uma enorme preocupação em toda e qualquer empresa relacionada ao passivo trabalhista, nesse sentido, o acompanhamento e o gerenciamento das rotinas pertinentes a essa esfera, exige muita pesquisa e dedicação, desta maneira, esse estudo está em pauta com a seguinte situação problema: Como a contabilidade pode impedir que possíveis passivos trabalhistas no tocante ao cálculos do abono pecuniário venha a prejudicar a entidade? Uma vez que estes segmentos estariam dentro de um alcance exclusivo em relação as demais, o que pôde ser observado é que o profissional contábil seria essencial para a matéria em questão.

Verifica-se que a lei das férias surgiu na Inglaterra em 1919, com o intuito de proporcionar descanso aos trabalhadores industriais, com o passar dos anos no Brasil foi ratificada em 1938 previa a concessão de férias de seis dias úteis, atualmente esse direito já conquistado por todos os trabalhadores permite que o funcionário goze 30 dias de férias, depois do período de aquisição, porém dependendo da quantidade de faltas os dias podem diminuir.

Constatou-se que existe três entendimentos para o cálculo do abono pecuniário, dentre eles dois são vantagens para empresa pois efetuara os pagamentos mais baixo, enquanto para o funcionário só existe um entendimento que seja benéfico.

Diante dos fatos sugere-se que as empresas procurem informação a respeito das modalidades existentes, e façam o recolhimento no momento do fato gerador, utilizando um entendimento não prejudicial ao funcionário, para que, no futuro não tenha que pagar de imediato, podendo até inviabilizar seus empreendimentos.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Marcos. **Aviso de férias.** Disponível em: <<http://www.trabalhismoemdebate.com.br/2014/06/5482/>>. Acesso em: 17 de abril de 2016.

FEDERAL, Receita. **Tabela de Incidência de IR.** Disponível em: <<http://idg.receita.fazenda.gov.br/acesso-rapido/tributos/irpf-imposto-de-renda-essoa-fisica>>. Acesso em: 20 de abril de 2016.

FISCOSOFT. **Modelo de aviso de férias.** Disponível em: <<http://www.fiscosoft.com.br/c/5jsn/aviso-de-ferias-modelo-de-documento>>. Acesso em 28/04/2016.

GUIMARÃES, Júlio. **Tabela de Incidência do INSS.** Disponível em: <<http://www.contabeis.com.br/tabelas/inss/>>. Acesso em: 28 de abril de 2016.

JUSBRASIL. **Período Concessivo de férias.** Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/297638/periodo-concessivo-de-ferias>>. Acesso em: 20 de março 2016.

JUSBRASIL. **Origem das férias.** Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/noticias/2760896/ferias-direito-ao-descanso-reune-stume-lei-e-jurisprudencia>>. Acesso em: 31 de março de 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 26 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 34 ed. São Paulo: LTR, 2009.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos Trabalhistas.** 26 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

TRABALHISTA, Guia. **Férias em dobro.** Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/ferias_em_dobro.htm>. Acesso em: 23 de março de 2016.

TRABALHO, Ministério. **Féria.** Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/ouvidoria/duvidas_trabalhistas.asp>. Acesso em: 30 de março de 2016.

TRABALHO, Ministério. **Recibo de férias.** Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_ferias.asp>. Acesso em 20 de abril de 2016.

UOL. **Incidência dos encargos sobre férias.** Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/empregos-arreiras/noticias/redacao/2013/01/01/imposto-de-renda-e-inss-entenda-os-descontos-no-seu-salario.htm>>. Acesso em: 01 de maio de 2016.

ABSTRACT

The personal sector is a complex area, cut the penalty risks and finding directions that make the company be up to date with the tax authority is not an easy nor a simple task, perform the calculations and fill the paperwork correctly demands an effective management, due to that fact this scientific research intend to answer the following question: how can tax accounting avoid the possible lawsuits caused by the calculation of pecuniary abandonment and prevent that from harming the entity? Based on that assumption the research has as general objectives: Verify the history and origin of the vacations, since the international law until the current legislation; identify the diferent understandings of pecuniary abandonment calculations; analyse if there are advantages to both employee and employer in any of the understandings; suggest the use of the method that brings advantage to the employee. In order to achieve the answers to the questions needed for the problematic and their goals it was used as a research method the bibliografic research, in the results it was possible to analyse that the form of accounting records can be decisive to avoid the passives poles in labor causes and to be up to date with the legislation in force.

Key words : Fiscal management . Labor passive poles . Accounting