



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

**FOLHA DE PAGAMENTO: PROVENTOS X DESCONTOS
AMANDA SANTANA SANTOS**

Aracaju/SE – 2019

S237f

SANTOS, Amanda Santana

FOLHA DE PAGAMENTO: PROVENTOS X DESCONTOS /
Amanda Santana Santos; Aracaju, 2019. 24p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade de
Administração e Negócios de Sergipe. Coordenação de
Ciências Contábeis.

Orientador(a) : Prof. Esp. Cleaylton Ribeiro de Medeiros
Gonçalves.

1. Folha de Pagamento 2. Leis Trabalhistas 3. Proventos 4.
Descontos.

657.474.22 (813.7)

AMANDA SANTANA SANTOS

FOLHA DE PAGAMENTO: PROVENTOS X DESCONTOS

Artigo apresentado à Coordenação do curso de Ciências Contábeis da FANESE, como requisito parcial e elemento obrigatório para a obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis, no período de 2019.2.

Aprovado (a) com média: 10,0



1º Examinador (Orientador)



2º Examinador



3º Examinador

Aracaju (SE), 07 de dezembro de 2019.

FOLHA DE PAGAMENTO: PROVENTOS X DESCONTOS*

Amanda Santana Santos

RESUMO

Esta pesquisa consiste no estudo da Folha de Pagamento: Proventos x Descontos de acordo com as Leis Trabalhistas, desta forma exploramos um pouco sobre o assunto para o conhecimento daqueles que lhe é de interesse. Com relação aos objetivos específicos para se alcançar o objetivo geral o qual foi estabelecido, foram destacados os seguintes objetivos específicos: a coleta dos eventos que compõe a remuneração; a análise de cada provento e desconto que compõe a remuneração e a demonstração do impacto desses eventos sobre a remuneração final. A exploração da folha de pagamento as vezes trazem dúvidas aos empregados com relação as suas verbas recebidas, pois, por não terem um conhecimento amplo sobre o assunto, acabam ficando com dúvidas sobre as suas verbas recebidas. De tal forma, se faz necessário que a empresa a qual faz esse tipo de serviço execute de forma exploratória as verbas a serem pagas aos empregados. Esse detalhamento deve ser feito de forma bem específica, demonstrando para o empregado os eventos que está compondo as suas verbas mensais, a que se refere cada evento pertinente ao qual lhe é de direito receber e os descontos que lhe é devido ser repassados, diante disso expomos como problemática qual o impacto que esses eventos causaria sobre a remuneração final, dito isto, fizemos uma pesquisa tendo como metodologia utilizada a bibliográfica e baseada também, nas Leis Trabalhistas para demonstrar o que é direito do empregado e o que lhe compete ser descontado para assim chegarmos o que lhe é devido, que é a remuneração final.

Palavras-chave: Folha de pagamento. Leis trabalhistas. Proventos. Descontos.

1 INTRODUÇÃO

A Folha de Pagamento é um instrumento de caráter obrigatório o qual tem base legal de acordo com a Lei Orgânica da Seguridade Social nº 8.212/1991 em seu art. 32, como também é instituída pela Consolidação das Leis do Trabalho através da Lei nº 5.452/1943.

A utilização da Folha de Pagamento dentro das empresas é de grande importância pois nela está inserida todos os eventos que compõe as verbas mensais dos empregados. Atualmente, ele é feita através de sistemas prontos os quais só necessitam que sejam alimentado através das informações decorrentes do mês, que trará o resultado da remuneração final, tais como: horas extras, comissões, adicional noturno, atrasos e faltas, adiantamento salarial etc., é feita mensalmente e tem um prazo para efetuar-se o pagamento, a depender do regime que a empresa

*Artigo apresentado à banca examinadora do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, em dezembro de 2019, como critério parcial e obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas. Orientador: Prof. *Cleaylton Ribeiro de Medeiros Gonçalves*

adote o pagamento pode ser feito de forma quinzenal ou mensal com pagamento até o quinto dia útil do mês subsequente.

Na elaboração da Folha de Pagamento deve constar todos os eventos os quais foram obtidos durante o mês pelo empregado por seus serviços prestados, esses eventos são denominados proventos e descontos, ambos distintos, pois um é a parte que gera os direitos do empregado e o outro as obrigações e repasses que o empregado tem que fazer.

Diante do exposto dessa pesquisa, apresentou-se a seguinte problemática: Qual o impacto desses eventos sobre a remuneração final?

O relatório teve como objetivo geral demonstrar na folha de pagamento a utilidade de cada evento de acordo com as leis trabalhistas.

Já os objetivos específicos estabelecidos foram: coletar os eventos que compõe a remuneração; analisar cada provento e desconto que compõe a remuneração e demonstrar o impacto desses eventos sobre a remuneração.

Justifica-se que este trabalho contribuiu para agregar conhecimentos no âmbito trabalhista. Tendo assim um conhecimento interno, uma vez que ao se aprofundar no assunto eu pude adquirir mais conhecimento na área trabalhista e externos pois, no dia a dia ainda nos deparamos com empregados leigos com relação a alguns eventos e diante disso expõe dúvidas com relação aos seus recebimentos mensais, mediante essas situações é que a empresa responsável pela elaboração da folha de pagamento deve elaborá-la de forma clara e objetiva para que assim o empregado esteja ciente do que está recebendo.

Ao estudar cada provento e cada desconto fizemos uma abordagem quanto a origem de cada evento de acordo com a ótica das leis trabalhistas, e através disso, analisamos o que faz o empregado ter direito a receber aquele provento e também a pertinência de cada obrigação que por ele é repassada.

A metodologia aplicada para o referido Artigo Científico foi a qualitativa, uma vez que investigamos o que foi exposto de acordo com o objetivo geral e os objetivos específicos, coletamos os eventos, analisamos cada provento e desconto e demonstramos através da análise a qual foi feita de forma descritiva e explicativa cada provento e desconto que compõe a folha de pagamento do empregado.

Já o procedimento utilizado para a sua elaboração tivemos como base o estudo bibliográfico feito através de livros, leis trabalhistas, normas trabalhistas, convenções e acordos coletivos, CLT etc., através desses instrumentos que foram utilizados pudemos fazer a elaboração e o estudo desse relatório.

2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT

Segundo Cassar (2014, p. 20), entre 1949 e 1964, o mercado interno ampliou-se, crescendo consideravelmente o número de assalariados, já que a produção industrial brasileira multiplicou-se três vezes em meia.

A sistematização e consolidação das leis num único texto (CLT) integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Além disso, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores.

Assim, podemos analisar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é uma fonte de Direito de suma importância, uma vez que temos ela como base para efeitos trabalhistas e nela estão assegurados os direitos e deveres dos empregados e empregadores. Ela é configurada como o principal instrumento no ordenamento jurídico trabalhista do país, uma vez que nela estão contidas as diretrizes que regem as relações empregatícias.

3 DISTINÇÃO ENTRE CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Segundo a CLT em seu art. 611, Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (BRASIL, 2019, p. 109)

De acordo com Cassar (2014, p. 67) comentando sobre convenção e acordo coletivo de trabalho: “As convenções coletivas e acordos coletivos são espécie de negócio jurídico *sui generis*, de vigência temporária máxima de dois anos – art. 614, § 3º da CLT”.

Vejamos o que preceitua o art. 614, § 3º da CLT: “Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”. (BRASIL, 2019, p. 111)

Conforme Saraiva (2010, p. 488) convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho são definidos como:

A convenção coletiva é o instrumento normativo pactuado entre o sindicato da categoria profissional (dos trabalhadores) e o sindicato da categoria econômica (patronal), com o objetivo de fixar condições de trabalho aplicáveis às relações de trabalho no âmbito das respectivas representações.

Já o acordo coletivo de trabalho é o instrumento normativo pactuado entre o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas, objetivando estipular condições de trabalho aplicáveis às relações de trabalho, no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s).

Nesse sentido pode-se analisar, que as convenções e os acordos coletivos de trabalho nada mais são que, instrumentos normativos que estabelecem as normas mais aplicáveis no âmbito do trabalho, sendo elas com validade de até dois anos.

4 DEFINIÇÕES DE EMPREGADOR E EMPREGADO

De acordo com a CLT em seu art. 2º: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. (BRASIL, 2019, p. 19)

Segundo a CLT em seu art. 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (BRASIL, 2019, p. 19)

Conceituando melhor, podemos analisar que, empregador é toda pessoa jurídica que assume riscos na atividade econômica, a partir do momento em que ele admite, assalaria e dirige a prestação de serviço do empregado. Já o empregado, é toda a pessoa física que preenche os requisitos os quais são caracterizados para se determinar um empregado.

4.1 Requisitos do empregado

Saraiva (2010, p. 75), descreve os requisitos da relação de emprego da seguinte maneira:

- a) **Trabalho por Pessoa Física** – para a caracterização de empregado, o serviço deverá ser prestado sempre por pessoa física ou natural, não podendo o obreiro ser pessoa jurídica.
- b) **Pessoalidade** – o serviço tem de ser executado pessoalmente pelo empregado, que não poderá ser substituído por outro.
- c) **Não-eventualidade** – a prestação do serviço com habitualidade, de forma contínua e permanente, na qual o obreiro passa a fazer parte integrante da cadeia produtiva da empresa, mesmo que desempenhando uma atividade-meio, caracteriza o trabalho não-eventual.
- d) **Onerosidade** – a principal obrigação do empregado é a prestação dos serviços contratados. Em contrapartida, seu principal direito é o do recebimento da contraprestação pelos serviços prestados (remuneração).
A relação de emprego impõe à onerosidade, o recebimento da remuneração pelos serviços executados.
- e) **Subordinação** – o empregado é subordinado ao empregador. No entanto, essa subordinação não é econômica, pois o empregado pode, muitas vezes, possuir situação financeira superior à do seu empregador (como acontece com alguns atletas profissionais de futebol).

De acordo com o citado acima, verificamos que, o indivíduo só é caracterizado como empregado desde que cumpra com todos os requisitos estabelecidos para a caracterização de

relação de emprego, uma vez que não haja um desses requisitos não pode se estabelecer a relação de emprego.

5 FOLHA DE PAGAMENTO

De acordo com a Lei Orgânica de Seguridade Social nº 8.212/1991, art. 32, inciso I, a empresa é obrigada a preparar folhas de pagamento das remunerações pagas ou creditadas a todos os segurados a seu serviço, de acordo com os padrões e normas estabelecidas pelo órgão competente da Seguridade Social. (BRASIL, 1991)

Oliveira (2014, p. 7), tratando de folha de pagamento, comenta:

O uso da folha de pagamento é obrigatório para o empregador, conforme preceitua a Lei nº 8.212/91, art. 32, inciso I, da Consolidação da Legislação Previdenciária – CLP. Ela pode ser feita a mão (manuscrita), ou por meio de processos mecânicos ou eletrônicos. Nelas são registrados mensalmente todos os proventos e descontos dos empregados. Deve ficar à disposição da fiscalização, da auditoria interna e externa e estar sempre pronta para oferecer informações necessárias à continuidade da empresa.

A folha de pagamento é um documento de caráter obrigatório o qual é feito mensalmente, contendo as informações dos serviços prestados pelo empregado decorrentes daquele mês. Nelas estão inseridas todas as informações necessárias para se calcular a remuneração final do empregado, esses eventos inseridos para o cálculo da folha de pagamento são constituídos por proventos e descontos.

5.1 Proventos

Os proventos são eventos que compõe a folha de pagamento na sua elaboração, referem-se aos resultados positivos referentes aos serviços prestados do empregado.

É possível afirmar que todo o benefício incluindo o salário, que engloba o somatório para a execução da folha de pagamento dos serviços prestados do empregado mediante a sua contratação é caracterizado como provento, como por exemplo: horas extras, salário família, ajuda de custo, insalubridade etc.

5.1.1 Diferença entre Salário e Remuneração

Compreende-se como salário o valor que é acordado pelo empregador mediante a contratação dos serviços do empregado, ou seja é o valor contratual dos serviços ao qual o empregado irá prestar mensalmente.

Vale ressaltar que salário é o valor firmado no ato do contrato de trabalho e não o valor líquido que o empregado irá receber de forma mensal após a sua prestação de serviços, pois a composição do contracheque atribui outros eventos aos quais acarretam no valor líquido.

De acordo com a CLT em seu art. 457, § 1º: “Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador”. (BRASIL, 2019, p. 77)

Conforme Oliveira (2014, p. 8) salário é definido como:

É a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo empregado. Ele pode ser pago mensal, quinzenal, semanal ou diariamente, por peça ou tarefa; o salário nunca poderá ser inferior ao salário-mínimo; ao menos aprendiz, salvo na condição mais favorável, será garantido o salário-mínimo hora (art. 428, § 2º da CLT, com redação dada pela Lei nº 10.097/2000).

Comprendemos que o valor do salário é pactuado pelo empregador mediante o ato da contratação de acordo com o cargo o qual o empregado irá exercer, as horas trabalhadas, não podendo este ser inferior ao salário mínimo como nos garante a CRFB/1988 em seu art. 7º, inciso VII.

A remuneração é o valor total do salário base juntamente com outros eventos englobados os quais o empregado venha a ter direito para complementar o valor final.

Cassar (2014, p. 761), diz o seguinte sobre remuneração:

Remuneração é a soma do pagamento direto com o pagamento indireto, este último entendido como toda contraprestação paga por terceiros ao trabalhador, em virtude de um contrato de trabalho que este mantém com seu empregador.

A CLT em seu art. 457 sobre remuneração diz: “Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber”. (BRASIL, 2019, p. 77)

5.1.2 Adicional de Horas Extras

De acordo com o artigo 59 da CLT diz sobre horas extras que: “A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”. (BRASIL, 2019, p. 29)

Oliveira (2014, p. 10), sobre adicional de horas extra fala:

A Constituição determinou que o mínimo da remuneração de horas extras seja de 50%, alterando o § 1º do art. 59 da CLT, que determinava que o mínimo deveria ser de 20%. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de duas horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante acordo coletivo ou contrato coletivo de trabalho, devendo obrigatoriamente o empregador pagar, pelo menos, mais 50% sobre a hora normal.

As horas que excederem a jornada legal contratada do empregado, não ultrapassando de duas horas diárias, são consideradas horas extraordinárias, as quais devem constar de forma legal e prescrita através de acordo entre empregado e empregador, convenção coletiva de trabalho (CCT) ou acordo coletivo de trabalho (ACT), sendo essas remuneradas e acrescida do adicional de no mínimo 50% (cinquenta por cento) como consta no art. 7º da CRFB/1988 inciso XVI.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, cinquenta por cento à do normal. (BRASIL, 2019, p. 12)

5.1.3 Adicional de Insalubridade

O adicional de insalubridade é um provento que é de direito ao empregado que se dispõe a trabalhar em atividades insalubres, os quais ultrapassam os limites de tolerância dos agentes nocivos oferecendo riscos para a saúde do empregado. Para saber se a atividade que o empregado irá exercer é insalubre faz-se uma perícia através de um médico ou engenheiro do trabalho no local onde a atividade será exercida, conforme a CLT em seu art. 195. “A caracterização e classificação da insalubridade e periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério de Trabalho”.

De acordo com Cassar (2014, p. 824), trata adicional de insalubridade como:

O adicional de insalubridade é devido ao trabalhador que estiver exposto a situações nocivas à saúde, enquanto executar o serviço (arts. 189 e 190 da CLT). Estas agressões podem ser causadas por agentes físicos, químicos ou biológicos. Para compensar o trabalho realizado nestas condições, o empregador deve pagar ao empregado adicional legal integral, independente do tempo que o empregado ficar exposto ao agente nocivo e é calculado sobre o salário mínimo (súmula nº 17 do TST (cancelada) c/c Orientação Jurisprudencial nº 2 da SDI-I do TST) ou sobre o salário profissional, quando este é devido ao empregado por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa

(súmula nº 17 do TST), salvo no caso dos técnicos de radiologia, cujo percentual incidirá sobre o piso salarial desta categoria (art. 16 da Lei nº 7.394/85).

Existem 3 (três) graus de insalubridades determinados: máximo, médio e mínimo, respectivamente 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), assegurados como adicional aos empregados exposto acima do limite de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho.

CLT art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (por cento) do salário mínimo da região, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo. (BRASIL, 2019, p. 43)

Base de cálculo para o adicional de insalubridade

De acordo com a Súmula nº 228 do TST, a partir de 09 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do STF, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo. (BRASIL, 2008)

O grau de insalubridade é definido através de perícia feita no local de trabalho por meio de um médico ou engenheiro do trabalho.

5.1.4 Adicional de Periculosidade

De acordo com a CLT em seu art. 193, ela assegura que o adicional de periculosidade é um direito do empregado a partir do momento em que ele se submete a atividades de grandes riscos tais como: inflamáveis, explosivos e eletricidade, veja-se:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada através do Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou método de trabalho, impliquem riscos acentuado em virtude de exposição permanente ao trabalhador a:

I – inflamáveis, explosivos e energia elétrica; (BRASIL, 2019, p. 43)

Ainda no art. 193 da CLT em seu § 1º ele garante que aos empregados que se submetem a esses tipos de atividades seja acrescido um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o seu salário diminuído de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. Independente de que a atividade seja em período permanente ou intermitente o funcionário está assegurado desse direito, desde que seja constatado o grau de risco na atividade a qual será exercida. O funcionário só terá direito a um tipo de adicional, não podendo ele ser cumulativo,

ele poderá optar pelo mais benéfico seja ele o adicional de insalubridade ou o adicional de periculosidade.

Art. 193 § 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário e sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa'.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. (BRASIL, 2019, p. 43)

Segundo Carvalho (2019, p. 249) relata sobre adicional de periculosidade que:

O adicional de periculosidade é exigível, por sua vez e também em consonância com norma regulamentadora aprovada pelo Ministério do Trabalho, quando a prestação laboral implique risco acentuado em razão de o trabalhador expor-se, de modo permanente ou intermitente, a inflamáveis, explosivos, energia elétrica, roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, bem assim quando o trabalho consiste em condução de motocicleta. É o que se colhe do art. 193 da CLT e de seu § 4º.

O adicional de periculosidade é de caráter obrigatório aprovado através de norma regulamentadora pelo Ministério do Trabalho, o qual é de direito do empregado que trabalha em condições de risco, sendo eles: inflamáveis, explosivos, energia elétrica e que implique em violência física ao empregado.

Base de cálculo do adicional de periculosidade

De acordo com o art. 193 em seu § 1º, o empregado tem direito ao adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios e lucros de participação da empresa. Na Lei nº 7.369/1985 em seu § 1º, garante ao empregado o direito ao adicional de periculosidade que trabalha nas condições de exposição a energia elétrica, o adicional de 30% (trinta por cento) que será calculado sobre o salário que perceber. (BRASIL, 1985)

O percentual do grau de periculosidade diferente do adicional de insalubridade tem valor fixo, sendo ele sempre de 30% (trinta por cento), calculado sobre o salário base do empregado, exceto nas condições em que o emprego se expor a trabalho com energia elétrica, o seu cálculo será feito sobre o salário que perceber.

5.1.5 Adicional Noturno

Considera-se noturno, nas atividades urbanas, o trabalho realizado entre as 22:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte.

Nas atividades rurais, é considerado noturno o trabalho executado na lavoura entre 21:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte, e na pecuária, entre 20:00 horas às 4:00 horas do dia seguinte. (GUIA TRABALHISTA, 2019)

A CLT em seu art. 73, traz um entendimento que exceto em casos de revezamento feito de forma semanal ou quinzenal, o trabalho noturno é acrescido com um adicional de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna. (BRASIL, 2019, p. 30)

A hora noturna é diferente da hora diurna, pois ela é reduzida, enquanto a hora diurna tem 60 (sessenta) minutos cada hora, já a noturna equivale a 52 minutos e 30 segundos, conforme a CLT em seu art. 73, § 1º “A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos”. (BRASIL, 2019, p. 30)

Oliveira (2014, p. 17/18), relata sobre adicional noturno que: ‘Tem direito ao adicional noturno o empregado que trabalha no período entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte: O adicional noturno é de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna’.

Carvalho (2019, p. 246), ao analisar adicional noturno afirma que:

O horário noturno de trabalho, para o trabalhador urbano, estende-se, no mínimo, das 22h às 5h, sendo a hora noturna reduzida, por ficção jurídica, ao tempo de 52 minutos e 30 segundos. Multiplicando-se esse tempo (52 min 30 seg) por sete (número de horas convencionais, no horário noturno mencionado), infere-se que das 22h às 5h há uma sobre de mais 52 minutos e 30 segundos, o que corresponde a uma hora noturna ficta, como visto. Logo, das 22h às 5h há oito horas noturnas fictas, para efeitos trabalhistas.

O trabalho noturno é tratado de forma diferente, pois o mesmo é visto como um trabalho desgastante para o funcionário, não só na questão do horário mas também na parte da remuneração dos seus serviços prestados. Concluímos que, assim como o horário é reduzido gerando um certo benefício a remuneração é acrescida de pelo menos um adicional de 20% (vinte por cento).

5.1.6 Salário Família

O salário-família é um valor pago ao empregado, inclusive o doméstico, e ao trabalhador avulso, de acordo com o número de filhos ou equiparados que possua. Filhos maiores de 14 anos não têm direito, exceto no caso dos inválidos (para quem não há limite de idade). Para ter direito, o cidadão precisa enquadrar-se no limite máximo de renda estipulado pelo governo federal. (BRASIL, 2019)

Conceituando melhor, o salário família nada mais é que, um direito adquirido pelo empregado que possui filhos de até quatorze anos ou com algum tipo de invalidez. Para se adquirir esse direito é estabelecido uma renda através de uma norma trabalhista, esse benefício vem discriminado no contra cheque do funcionário que é pago pela empresa.

Para que o benefício seja pago ao empregado ele deverá apresentar a empresa a documentação devida, para os filhos até 6 (seis) anos se faz necessário a certidão de nascimento juntamente com a caderneta de vacinação, para os filhos a partir de 7 (sete) anos é necessário a certidão de nascimento juntamente com a declaração de frequência escolar como dispõe o Decreto nº 3.265 em seu art. 84, de 29 de novembro de 1999.

Art. 84 - O pagamento do salário família será devido a partir da data de apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado, estando condicionada à apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória, até seis anos de idade, e de comprovação semestral de frequência à escola do filho ou equiparado, a partir dos sete anos de idade. (BRASIL, 1999)

O valor do salário família é calculado com base na renda estipulada, o empregado receberá por cota independentemente da quantidade de filhos que o empregado possua, uma vez que o salário dele se enquadre dentro do limite estabelecido por lei, ele receberá o benefício que lhe é devido.

De acordo com a Portaria MF nº 9, de 15 de janeiro de 2019, o valor do salário família será de R\$ 46,54, por filho de até 14 anos incompletos ou inválidos para o trabalhador que receber até R\$ 907,77 e para o trabalhador que receber superior a R\$ 907,77 e igual ou inferior a R\$ 1.364,43 o valor do salário família será de R\$ 32,80. (BRASIL, 2019)

Valor atualizado, a partir da Portaria MF nº 9, de 15 de janeiro de 2019:

TABELA 1 – Cota do Salário Família de Acordo com a Remuneração

Valor da Remuneração	Valor da Cota
Até R\$ 907,77	R\$ 46,54
De R\$ 907,77 a 1.364,43	R\$ 32,80

Fonte: (BRASIL, 2019)

5.1.7 Salário Maternidade

O salário maternidade é um benefício favorecido a empregada que está em processo de parto ou adoção mediante tramite judicial, o recebimento do benefício não possui carência e a empresa tem que ser informada antes mediante o atestado médico, o mesmo é devido a empregada por um determinado tempo, o qual é estabelecido pela CLT em seu art. 393.

Art. 393 – durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral que, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado, reverter à função que anteriormente ocupava. (BRASIL, 2019, p. 67)

Oliveira (2014, p. 448) sobre salário maternidade, esclarece:

O salário-maternidade é devido à trabalhadora avulsa, à empregada doméstica e à segurada especial, durante 120 dias, com início de 28 dias antes e 91 dias depois do parto, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade, sendo que a segurada empregada ou trabalhadora avulsa será paga pela empresa e nos demais casos será paga diretamente pela Previdência Social.

De acordo com a Lei nº 10.710, de 5 de agosto de 2003 a qual altera o texto da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 em seu art. 72, § 1º, determinou-se que o pagamento do salário maternidade para a empregada seja feito através da empresa, efetivando-se a compensação. (BRASIL, 2003)

5.1.8 Comissões

Comissão nada mais é que, uma forma de pagamento baseado nas vendas do empregado, uma vez que contratado mediante acordo escrito e estabelecido um percentual sobre as suas vendas mensais, mas a CRFB em seu art. 7º, inciso VII, assegura que, se o empregado durante as suas vendas mensais não atingir o valor percebido em comissões equivalente ao salário mínimo, a empresa tem o dever de fazer o complemento para que o empregado não fique abaixo do salário mínimo estabelecido.

Art. 7º, inciso VII: ‘‘Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável’’. (BRASIL, 2019, p. 12)

Cassar (2014, p. 803), comenta sobre comissões:

Conceituamos comissão como forma de contraprestação, exclusiva ou não, que leva em conta o resultado ou o desempenho dos trabalhadores que exercem serviços vinculados à sua produção ou à do grupo, como é o caso dos vendedores (de balcão, viajantes ou praticistas) e atividades afins. É, portanto, a percentagem ajustada sobre o valor do serviço ou do negócio. A natureza jurídica da comissão é de salário pago por unidade de obra (sinônimo de produção).

Observando o que dispõe a Convenção Coletiva de Trabalho dos Comerciantes de Aracaju de 2019 (p.4) em sua cláusula décima primeira, tratando da remuneração dos comissionistas diz: A remuneração e o repouso remunerado dos comissionistas serão calculados, tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido pelos dias trabalhados e multiplicados o valor encontrado pelos domingos, feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local, ficando assim assegurado o repouso remunerado nos termos que preceitua o art. 1º, da Lei nº 605, 5 de janeiro de 1949. (ARACAJU/SE, 2019)

5.1.9 Adicional de Produtividade

O adicional de produtividade é um benefício assegurado ao empregado que deve estar contido em convenção coletiva obedecendo o que determina o art. 611 da CLT.

De acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho dos Comerciantes de Aracaju de 2019 (p.3) em sua cláusula nona, sobre Adicional de Produtividade: ‘‘Os empregados que perceberem acima do Piso Salarial, perceberão uma taxa de produtividade mensal no percentual de 6% (seis por cento), que incidirá sobre os seus salários. (ARACAJU/SE, 2019)

Verifica-se que, esse benefício faz jus ao empregado que recebe acima do piso salarial, tendo assim um acréscimo que é estipulado mediante convenção coletiva de trabalho.

5.1.10 Gratificações

Cassar (2014, p. 792) sobre gratificação diz: ‘‘Gratificação é o plus salarial pago pelo empregador para remunerar ou estimular o exercício de determinada situação, função, época especial ou para incentivo. É parcela espontânea, pois não prevista e não imposta por lei’’.

Para se entender melhor, a gratificação é um benefício o qual é concedido pelo empregador ao empregado por livre e espontânea vontade, pois ela não possui previsão em lei e não é de caráter obrigatório. Ela pode ser paga ao empregado com o intuito de reconhecimento pelos serviços prestados a empresa e não existe um valor estipulado para o pagamento desse benefício, o valor quem determina é o empregador.

5.1.11 Triênio

Na cláusula décima da Convenção Coletiva de Trabalho dos Comerciários de Aracaju de 2019 (p.4) diz a respeito de triênio que, ao empregado que completar (03) três anos de trabalho na mesma empresa, será pago 7% (sete por cento) do salário mínimo a título de triênio, sendo esta vantagem limitada ao máximo de 06 (seis), mesmo que o empregado conte com mais de 18 (dezoito) anos de efetivo serviço para idêntico empregador, reajustado com base na política salarial. (ARACAJU/SE, 2019)

Como o próprio nome já diz, triênio é um benefício ao qual o empregado tem direito a cada três anos de contrato completado na empresa, esse benefício deve constar em convenção coletiva aos direitos que lhe atribui de acordo com o art. 611 da CLT. O triênio é um benefício limitado a até no máximo 06 (seis), mesmo que o empregado tenha mais tempo de serviço na empresa, o mesmo também tem o valor do percentual estabelecido em convenção coletiva, o qual terá como base de cálculo o salário mínimo vigente.

5.2 Descontos

Os descontos são as partes negativas que compõe o salário do empregado. São obrigações adquiridas pelos empregados mas que lhe competem o pagamento, desde então é de caráter obrigatório que lhe seja incluído na elaboração da folha de pagamento para que o empregado tenha ciência do que lhe está sendo descontado. Dito isto, ao empregador só lhe compete descontar o que é previsto em lei ou em convenção coletiva de trabalho, como podemos ver no 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. (BRASIL, 2019, p. 79)

Portanto, se o empregado vier a causar algum dano a empresa, está lhe cabe fazer o desconto em prol da reparação do dano causado.

5.2.1 INSS

Oliveira (2014, p. 19), explana sobre INSS:

A contribuição de cada segurado empregado, filiado ao Instituto Nacional do Seguro Social, inclusive o doméstico e o avulso a partir de 1º de janeiro de 2013, é de 8%, 9% e 11% de acordo com o salário-de-contribuição.

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. Esse valor é descontado na folha de pagamento.

O INSS é um imposto devido por todos os empregados que pactuam contrato com carteira assinada, sendo assim, podendo ser descontado um percentual de 8%, 9% ou 11% sobre o salário, de acordo com a faixa que o salário se enquadre.

De acordo com a Portaria Interministerial ME nº 9, de 15 de janeiro de 2019 a tabela de alíquota vigente para o ano de 2019 é:

TABELA 2 – Contribuição dos Segurados Empregados, Empregados Domésticos e Trabalhador e Avulso, para Pagamento de Remuneração a Partir de Janeiro de 2019

SÁLARIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$)	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS
Até R\$ 1.751,81	8%
De 1.751,82 até 2.919,72	9%
De 2.919,72 até 5.839,45	11%

FONTE: (BRASIL, 2019)

Mesmo que o empregado ganhe acima de R\$ 5.839,45 o desconto só pode ser efetuado sobre o limite máximo (teto) estipulado, o valor máximo a ser descontado do empregado é de R\$ 642,33. Vale frisar que o INSS é recolhido pela empresa através da guia de pagamento GPS.

5.2.2 Imposto de Renda Retido na Fonte - IRRF

O imposto de renda (IR) é tributado sobre os rendimentos do empregado assalariado o qual incide sobre, salários, horas extras, gratificações, comissões, vantagens dentre outros rendimentos previsto pela Receita Federal.

Oliveira (2014, p. 24) comenta sobre Imposto de Renda:

A tributação do Imposto de Renda sobre os rendimentos do trabalho assalariado pago incide sobre: salários, ordenados, soldos, soldadas, subsídios, honorários, adicionais, vantagens, extraordinários, suplementação, abonos, bonificações, gorjetas, gratificações, 13º salário, participações, percentagens, prêmios, cotas-partes em multas ou receitas, comissões, corretagens, vantagens por transferência de local de trabalho, verbas de representações, e outros rendimentos admitidos em lei pela Receita Federal.

Para efetuar o cálculo do imposto de renda sobre os rendimentos do empregado, aplica-se a tabela mensal reproduzida pela Lei nº 13.149, de 21 de julho de 2015 a seguir:

TABELA 3 – Imposto de Renda Retido na Fonte

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 1.903,98	-	-
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,36

FONTE: (BRASIL, 2015)

Será deduzida da base de cálculo a parcela no valor de R\$ 189,59 por dependente, conforme a Lei nº 9.250/1995, em seu art. 4º, inciso III, alínea “i” com redação na Lei nº 13.149/2015. (BRASIL, 1995)

Base de cálculo do Imposto de Renda

A Instrução Normativa nº 1500, de 29 de outubro de 2014, da Secretária da Receita Federal, preceitua em seu art. 52 sobre a base de cálculo do imposto de renda retido na fonte o seguinte:

A base de cálculo sujeita à incidência mensal do IRRF é determinada mediante a dedução das seguintes parcelas do rendimento tributável:

I - as importâncias pagas em dinheiro a título de pensão alimentícia em face das normas do direito de família, quando em cumprimento de decisão judicial, inclusive a prestação de alimentos provisionais, de acordo homologado judicialmente, ou de escritura pública a que se refere o art. 1.124-A da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 - Código de Processo Civil;

II - a quantia, por dependente, constante da tabela mensal do Anexo VI a esta Instrução Normativa;

III - as contribuições para a Previdência Social da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios;

IV - as contribuições para as entidades de previdência complementar domiciliadas no Brasil e as contribuições para os Fapi, cujo ônus tenha sido do contribuinte, destinadas a custear benefícios complementares assemelhados aos da Previdência Social, no caso de trabalhador com vínculo empregatício ou de administradores;

V - as contribuições para as entidades de previdência complementar de que trata a Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012; e

V - as contribuições para as entidades de previdência complementar de natureza pública de que trata o § 15 do art. 40 da Constituição Federal, cujo ônus tenha sido do contribuinte, destinadas a custear benefícios complementares assemelhados aos da Previdência Social; e

(Redação dada pelo(a) Instrução Normativa RFB nº 1558, de 31 de março de 2015)

VI - a quantia, correspondente à parcela isenta dos rendimentos provenientes de aposentadoria e pensão, transferência para a reserva remunerada ou reforma, pagos pela Previdência Social da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, por qualquer pessoa jurídica de direito público interno ou por entidade de previdência complementar, a partir do mês em que o contribuinte completar 65 (sessenta e cinco)

anos de idade, até o valor mensal constante da tabela do Anexo I a esta Instrução Normativa. (BRASIL, 2014)

Portanto para encontramos o IRRF a recolher da seguinte maneira: salário base + adicionais + horas extras – faltas = base de cálculo – valor a deduzir por dependente – INSS – pensão alimentícia (se houver) x o percentual adequado de acordo com a renda – a parcela a deduzir.

5.2.3 Contribuição Sindical

De acordo com a CLT em seu art. 545 as contribuições facultativas ou as mensalidades devidas ao sindicato, previstas no estatuto da entidade ou em norma coletiva, independentemente de sua nomenclatura, serão recolhidas, cobradas e pagas na forma do disposto nos art. 578 e art. 579. (BRASIL, 2019, p. 96)

A Contribuição Sindical é prevista constitucionalmente pela redação que se dá no art. 149 da CF o qual preceitua que compete exclusivamente a União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse nas categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas.

Como podemos ver o que preceitua a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, em seu art. 545, a contribuição sindical passou a ser um desconto facultativo ao empregado, sendo assim, o empregador só poderá efetuar o desconto na folha de pagamento mediante autorização do empregado. (BRASIL, 2017)

O valor da contribuição sindical é equivalente a um dia de remuneração do trabalho do empregado. De acordo com o art. 582 da CLT em seu § 3º, incisos I e II considera-se um dia de trabalho o equivalente a:

I – uma jornada normal de trabalho, na hipótese de o pagamento ao empregado ser feito por unidade de tempo; ou

II – 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, na hipótese de a remuneração ser paga por tarefa, empreitada ou comissão. (BRASIL, 2019, p. 101)

O recolhimento da contribuição sindical é feito na folha do mês de março, sendo descontando o equivalente a um dia de trabalho do empregado e repassado para o sindicato no mês subsequente, ao empregado que for admitido após o mês de março e não tiver contribuído com o sindicato e esse optar pelo desconto a parcela é descontada do primeiro salário que receber.

5.2.4 Vale-Transporte

O vale-transporte é um benefício concedido ao empregado o qual lhe gera um desconto em seus rendimentos do mês, o empregado pode optar ou não pelo vale-transporte, uma vez que, esse, não possua nenhum tipo de transporte.

Correia (2010, p. 245) sobre vale-transporte diz que: “O vale-transporte é pago pelo empregador de forma antecipada e tem como objetivo cobrir as despesas de deslocamento da residência para o trabalho, por meio do sistema de transporte coletivo público”.

As empresas que se utilizam de transporte próprio para o deslocamento de seus funcionários estão insetos de fornecer o benefício do vale-transporte, uma vez que esse benefício é para o uso do deslocamento do empregado entre residência-trabalho e vice-versa, como dispõe o Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, veja-se:

Art. 2º - O vale-transporte constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Parágrafo único. Entende-se como deslocamento a soma dos segmentos componentes da viagem do beneficiário por um ou mais meios de transporte, entre sua residência e o local de trabalho.

Art. 4º - 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.

Parágrafo único. Caso o empregador forneça ao beneficiário transporte próprio ou fretado que não cubra integralmente o deslocamento deste, o vale-transporte deverá ser aplicado para os segmentos da viagem não abrangidos pelo referido transporte. (BRASI, 1987)

Será descontado do empregado referente ao benefício do vale-transporte o equivalente a 6% (seis por cento), esse desconto é feito na elaboração da folha de pagamento, sendo a diferença paga pelo empregador. Caso o valor do benefício ultrapasse os 6% (seis por cento) estipulado para o desconto, o funcionário só pagará o valor que foi recebido em vale-transporte. Veja-se o que preceitua o Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, em seu art. 9º:

O vale-transporte será custeado:

I – pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;

II – pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

Parágrafo único. A concessão do vale-transporte autorizará o empregador a descontar, mensalmente, do beneficiário que exercer o respectivo direito, o valor da parcela de que trata o item I deste artigo. (BRASIL, 1987)

Base de cálculo para o desconto do vale-transporte

Dispõe ainda o Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, em seu art. 12:

A base de cálculo para determinação da parcela a cargo do benefício será:
I – o salário básico ou vencimento mencionado no item I do art. 9º deste decreto; e
II – o montante percebido no período, para os trabalhadores remunerados por tarefa ou serviço feito ou quando se tratar de remuneração constituída exclusivamente de comissões, percentagens, gratificações, gorjetas ou equivalentes. (BRASIL, 1987)

Vale ressaltar que, para adquirir o benefício o empregado deve fazer a solicitação diretamente ao empregador.

5.2.5 Faltas e Atrasos

Conforme Oliveira (2014, p.37-38) sobre faltas e atraso comenta:

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

As faltas são aqueles dias em que o empregado sem nenhuma justificativa plausível não vai ao trabalho, portanto, é dado o direito ao empregador de fazer o desconto de acordo com a quantidade de dias que o empregado não compareceu ao serviço, dispõe o art. 473 da CLT, algumas hipóteses em que o empregado poderá faltar ao serviço sem sofrer nenhum dano no seu salário, veja-se:

Art. 473. 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, declara em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
- II – Até 3 (três) consecutivos, em virtude de casamento;
- III – por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- IV – por 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 nº 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;
- IX – pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
- X – até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
- XI – por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica;
- XII – até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada. (BRASIL, 2019, p.81)

Preceitua também o art. 131 da CLT que não será considerada falta ao serviço a ausência do empregado quando:

- I – nos casos referidos do art. 473;
- II – durante o licenciamento compulsório da empregado 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), executada a hipótese do inciso IV do art. 133;
- IV – justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto correspondente do salário;
- V – durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absorvido; e
- VI – nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133. (BRASIL, 2019, p. 33)

Não sofrerá desconto no salário o empregado que em seu registro de ponto não exceder 5 (cinco) minutos com limite máximo de 10 (dez) minutos por dia, o que ultrapassar disso, fica livre o empregador para fazer o desconto do empregado de acordo com o tempo de atraso.

5.2.6 Adiantamento Salarial

Por cumprimento de acordo e convenções coletivas de trabalho, existem empresas que concedem o adiantamento salarial ao funcionários, em contrapartida lhe é descontado do seu salário. O empregador ao adiantar esse benefício seja ele a título de adiantamento salarial ou vale, o empregador tem a liberdade de fazer o desconto na folha do empregado do mês corrente.

Na cláusula quarta da Convenção Coletiva de Trabalho dos Comerciantes de Aracaju de 2019 (p.2) diz a respeito de adiantamento salarial que: “Os empregadores se obrigam a efetuar o pagamento do correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário, até no máximo o dia 15 (quinze) de cada mês, a título de adiantamento salarial”. (ARACAJU/SE, 2019)

Como se pode ver o percentual e a data limite para efetuar o pagamento do adiantamento salarial é estabelecido através de acordos ou convenções coletivas de trabalho, a empresa também pode estabelecer esses critérios uma vez que não seja estabelecido por acordo ou convenções coletivas de trabalho. Geralmente o percentual concedido a título de adiantamento salarial pelas empresas é de 40% (quarenta por cento) sobre o salário do empregado e o limite para se efetuar o pagamento é até o dia 15 (quinze) do mês, todos os empregados que receberem adiantamento salarial o empregador fará o desconto na folha mensal do corrente mês do valor que foi concedido.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório teve como estudo os elementos que compõe a folha de pagamento, sendo eles os proventos e descontos que complementam na elaboração dos cálculos mensais para a remuneração do empregado. Diante disso foi explorado alguns eventos mais relevantes para a elaboração da folha de pagamento.

Pudemos ver a importância de cada elemento estudado, pois cada um possui a sua particularidade, para se adquirir o direito do recebimento de um benefício o empregado deve se enquadrar no requisito que a norma estabelece para se fazer jus aquele direito, pois nem todos os empregados tem direito a receber determinado benefício, da mesma forma com relação a um

desconto. Essas particularidades não só abrange quanto a função que o empregado irá exercer como também influencia no ramo da atividade a qual a empresa exerce, uma vez que cada categoria possui a sua convenção coletiva ou acordo coletivo que também são instrumentos que institui direitos e obrigações aos empregados e empregadores.

Visamos também, as alterações que a legislação trabalhista sofreu nos últimos tempos, trazendo assim algumas mudanças, ao fazer o estudo desses diversos proventos e descontos já identificamos através das normas e leis aplicadas as suas mudanças e assim pudemos evitar possíveis erros futuros quando for elaborar a folha de pagamento.

Um exemplo da mudança que a legislação sofreu é a Contribuição Sindical, a qual era obrigatória e passou a ser facultativa ao empregado, sendo assim, o empregador só pode efetuar esse desconto mediante a autorização do empregado.

Diante do referido relatório conclui-se que, ao elaborar a folha de pagamento é necessário que o profissional responsável por esse serviço tenha bastante cuidado para que não se faça um lançamento indevido, trazendo assim algum tipo de dano para a empresa, o profissional deve estar sempre atento e atualizado com as leis trabalhistas vigentes, e recomenda-se que, este sempre esteja em ligação com a legislação trabalhista. A folha de pagamento deve ser contabilizada de forma rigorosa de acordo com a lei vigente do país, uma vez que identificado algum erro, a empresa pode ser autuada pelo Ministério do Trabalho.

Concluindo, esse estudo foi de suma importância porque diante dos diversos proventos e descontos os quais foram estudados, foi possível comprovar que de acordo com a natureza jurídica da empresa e o seu tipo de atividade eles são diferenciados, ou seja, cada provento e desconto só será destacado na folha de pagamento do empregado que estiver de acordo com a atividade que exercer.

REFERÊNCIAS

ARACAJU/SE. **Convenção Coletiva de Trabalho dos Comerciários de Aracaju 2019.** Número do Registro no Ministério Público do Trabalho: PA-MED 000711.2019.20.000/2-08

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Edição atualizada até 21 de março de 2019. Câmara dos Deputados.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília 2019. Senado Federal.

BRASIL. INSS. Instituto Nacional de Seguridade Social. **Salário Família.** Disponível em: <https://www.inss.gov.br/beneficios/salario-familia/> Acesso em: 26 de set. de 2019.

BRASIL. Normas Legais. Portaria Ministério da Economia nº 9, de 15 de janeiro de 2019. **Salário Família**. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-me-9-2019.htm> Acesso em: 12 de out. de 2019.

BRASIL. Portal da Legislação. Decreto nº 3.265, de 29 de novembro de 1999. **Salário Família**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3265.htm Acesso em: 12 de out. de 2019.

BRASIL. Portal da Legislação. Lei nº 13.149, de 21 de julho de 2015. **Tabela Mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13149.htm Acesso em: 13 de out. 2019.

BRASIL. Portal da Legislação. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Contribuição Sindical**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm Acesso em 15 de out. de 2019.

BRASIL. Portal da Legislação. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Lei Orgânica da Seguridade Social**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm Acesso em: 11 de out. de 2019.

BRASIL. Receita Federal. Instrução Normativa da RFB nº 1500, de 29 de outubro de 2014. **Da Base de Cálculo do IRRF**. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=57670#1459517> Acesso em: 14 de out. de 2019.

BRASIL. Receita Federal. Portaria nº 9, de 15 de janeiro de 2019. **Reajuste do benefício pago pelo INSS**. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=98059#1957829> Acesso em: 14 de out. de 2019.

BRASIL. Relator: Alexandre Castro. Jusbrasil. Lei nº 7.369/1985. **Base de Cálculo do Adicional de Periculosidade**. Disponível em: <https://alexandreveiracastro.jusbrasil.com.br/artigos/111850073/lei-n-7369-85-lei-dos-eletricitarios> Acesso em: 12 de out. de 2019.

BRASIL. TST. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 228, de 9 de maio de 2008. **Base de Cálculo do Adicional de Insalubridade**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-228 Acesso em: 10 de out. de 2019.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho: curso e discurso**. 3.^a ed. São Paulo: LTr, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9.^a ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho Para os concursos de Técnico do TRT e do MPU**. 2.^a ed. Editora JusPodivm, 2010.

GUIA TRABALHISTA. **Salário Maternidade**. Disponível em:
<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/110710.html> Acesso em: 12 de out. de 2019.

GUIA TRABALHISTA. **Trabalho Noturno**. Disponível em:
http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/trabalho_noturno.htm Acesso em: 26 de set. de 2019.

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

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho: versão universitária**. 3.^a ed. Rio de Janeiro:
Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010.