



APOSTILA

FOLHA DE PAGAMENTOS E ENCARGOS SOCIAIS

FACILITADORES:

**CARLOS ANTÔNIO MACIEL MENESES
LUCIANO ANTÔNIO NÓBREGA CERQUEIRA**

**SALVADOR
Maio de 2009**

SUMÁRIO

| | | |
|----------|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | FOLHA DE PAGAMENTO | 03 |
| 1.1 | OBRIGATORIEDADE | 03 |
| 1.2 | COMPOSIÇÃO | 04 |
| 1.3 | VANTAGENS | 06 |
| 1.3.1 | Salário | 06 |
| 1.3.2 | Salário Mínimo | 07 |
| 1.3.3 | Jornada de Trabalho | 08 |
| 1.3.4 | Formas de pagamentos de salários | 10 |
| 1.3.5 | Horas Extraordinárias | 10 |
| 1.3.6 | Gratificações | 11 |
| 1.3.7 | Comissões | 12 |
| 1.3.8 | Adicionais | 13 |
| 1.3.9 | Férias | 17 |
| 1.3.10 | Décimo terceiro salário | 20 |
| 1.3.11 | Cálculo e contabilização das provisões para férias e décimo terceiro salário | 24 |
| 1.3.12 | Salário-maternidade | 25 |
| 1.3.13 | Salário-família | 27 |
| 1.3.14 | Diárias para viagens e ajuda de custo | 28 |
| 2 | DESCONTOS E ENCARGOS SOCIAIS | 30 |
| 2.1 | DESCONTOS | 30 |
| 2.2 | CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA – INSS | 31 |
| 2.2.1 | Contribuição dos segurados empregado, doméstico e trabalhador avulso | 32 |
| 2.2.2 | Contribuição das empresas | 33 |
| 2.2.3 | Contribuição dos empregadores domésticos | 35 |
| 2.3 | IMPOSTO DE RENDA RETIDO NA FONTE | 35 |
| 2.4 | VALE-TRANSPORTE | 37 |
| 2.5 | ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR | 38 |
| 2.6 | CONTRIBUIÇÃO SINDICAL | 39 |
| 2.7 | FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO - FGTS | 42 |
| 2.8 | ELABORAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO | 43 |
| 3 | REFERÊNCIAS | 44 |

1. FOLHA DE PAGAMENTOS

1.1 OBRIGATORIEDADE

A elaboração da folha de pagamentos é obrigatória para o empregador, conforme preceitua o artigo 32 da Lei n.º 8.212/91, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização e o Plano de Custeio da Seguridade Social. Abaixo transcrevemos o texto legal:

Art. 32. A empresa também é obrigada a:

I – preparar folhas de pagamento das remunerações pagas ou creditadas a todos os segurados a seu serviço, de acordo com os padrões e normas estabelecidos pelo órgão competente da Seguridade Social;

II – lançar mensalmente em títulos próprios de sua contabilidade, de forma discriminada, os fatos geradores de todas as contribuições, o montante das quantias descontadas, as contribuições da empresa e os totais recolhidos;

III – prestar ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS – e à Secretaria da Receita Federal – SRF – todas as informações cadastrais, financeiras e contábeis de interesse dos mesmos, na forma por eles estabelecida, bem como os esclarecimentos necessários à fiscalização;

IV – informar mensalmente ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS – por intermédio de documento a ser definido em regulamento, dados relacionados aos fatos geradores de contribuição previdenciária e outras informações de interesse do INSS.

Com relação ao **inciso I** do Art. 32 da Lei n.º 8.212/91, nota-se a abrangência da folha de pagamento, que deve incluir as remunerações de todos os segurados a serviço da empresa, dentre os quais podemos citar os empregados, os trabalhadores avulsos e os contribuintes individuais. A folha de pagamento deverá ser elaborada de forma agrupada para cada tipo de segurado, de acordo com o disposto na Instrução Normativa n.º 100/2003 do Instituto Nacional do Seguro Social, embora os recolhimentos das contribuições previdenciárias sejam na mesma GPS – Guia da Previdência Social.

O **inciso II** do Art. 32 da Lei n.º 8.212/91 ressalta a importância da escrituração contábil dos fatos geradores das contribuições previdenciárias, que devem ser lançados mensalmente na contabilidade, obedecendo ao regime de competência, discriminando a base de cálculo das contribuições previdenciárias, o montantes das contribuições retidas dos segurados, o montante das contribuições da empresa e o total recolhido aos cofres da Previdência Social.

Os **incisos III e IV** do Art. 32 da Lei n.º 8.212/91 referem-se ao cumprimento das obrigações acessórias e principais relativas aos fatos geradores das contribuições previdenciárias, bem como da disponibilização de toda a documentação que serviu de base para a escrituração contábil. Dentre as informações cadastrais, financeiras e contábeis de interesses dos órgãos de fiscalização da Previdência Social (Secretaria da Receita Previdenciária) e do Ministério da Fazenda (Secretaria da Receita Federal) podemos citar:

- Registro de Empregados;
- GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social;
- GRFP – Guia de Recolhimento da Rescisão Contratual e Informações à Previdência Social;
- GPS – Guia da Previdência Social;
- DARF – Documento de Arrecadação de Receitas Federais (recolhimento do IRPF);
- Folha de Pagamentos mensais;
- Contracheques;
- Registros contábeis;
- CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados;
- RAIS – Relação Anual de Informações Sociais;
- Rescisões de Contrato de Trabalho

As Microempresas e Empresas de Pequeno Porte que aderiram ao SIMPLES – Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – estão dispensadas de manterem escrituração contábil completa, desde que mantenham, em boa ordem e guarda, o Livro Caixa, o Livro de Registro de Inventário e toda documentação que serviu de base para a escrituração. Vale salientar que a guarda desses livros deve perdurar enquanto não decorrido o prazo decadencial e não prescritas eventuais ações que lhe sejam pertinentes.

1.2 COMPOSIÇÃO

A folha de pagamentos, como já foi comentado anteriormente, é obrigatória para o empregador, e pode ser confeccionada de forma manuscrita (menos comum), por meio de processos mecânicos ou eletrônicos. A forma mais comum de elaboração é o meio eletrônico, pela grande facilidade de cálculos que podem ser realizados por programas específicos ou por meio de planilhas eletrônicas com a utilização do Microsoft Excel. Com a grande popularização e a redução do custo dos microcomputadores, é imprescindível o uso do PC (Personal Computer) em todo e qualquer empreendimento, com ou sem finalidade lucrativa, tendo em vista a necessidades de informações tempestivas e confiáveis.

A folha de pagamentos é composta de duas partes principais que são: vantagens ou proventos e descontos.

a. Vantagens ou proventos:

- Salário
- Gratificações
- Comissões
- Horas extras
- Adicional de insalubridade
- Adicional de periculosidade
- Adicional noturno
- Férias
- 13º salário
- Salário-maternidade
- Salário-família
- Diárias para viagens
- Ajuda de custo

b. Descontos:

- Adiantamentos
- Faltas injustificadas e atrasos
- Contribuição previdenciária
- Contribuição sindical (uma vez ao ano)
- Imposto de Renda Retido na Fonte
- Vale-transporte
- Pensão alimentícia
- Empréstimos
- Adiantamento da 1ª parcela do 13º salário
- Plano de benefícios sociais (assistência médica, previdência privada, etc)

Além desses dois elementos principais, a folha de pagamentos deve indicar, também, o valor líquido a ser pago aos segurados. Outras informações importantes também são necessárias para a elaboração completa da folha de pagamentos como: nome dos segurados, identificação da empresa (nome e CNPJ), mês de referência, total bruto da folha, total de descontos, total líquido da folha, os encargos patronais de FGTS, INSS, contribuições para terceiros, seguro de acidente de trabalho e total de encargos.

Pelo princípio contábil da competência, a folha de pagamento deve ser contabilizada no mês de ocorrência do fato gerador, mesmo que o pagamento dos salários seja realizado no mês seguinte, tendo em vista que a legislação trabalhista permite que o pagamento seja realizado até o 5º dia útil do mês subsequente (Art. 459 § 1º da CLT). Caso a empresa adote como norma o pagamento até o 5º dia útil do mês subsequente, os valores dos salários devidos devem ser apropriados em uma conta classificada no passivo circulante (salários a pagar).

Em folhas de pagamentos mais detalhadas, podem ser evidenciadas informações como: setor da empresa, centros de lucros, centros de custos, valor adicionado distribuído entre os empregados e prestadores de serviços, etc.

1.3 VANTAGENS

Dentre as principais vantagens auferidas pelos empregados podemos citar: os salários, as horas extras, as gratificações, as comissões, o adicional de insalubridade, o adicional de periculosidade, o adicional noturno, as férias, o 13º salário, o salário-maternidade, o salário-família, as diárias para viagens e as ajudas de custo.

1.3.1 Salário

O salário pode ser definido como a parte fixa da remuneração recebida pelo empregado em contrapartida de sua prestação de serviços, sendo inadmissível a sua redução, conforme dispõe o Art. 7º inciso VI da Constituição Federal de 1988, exceto se disposto em convenção ou acordo coletivo. De acordo com o Art. 457 da CLT, integram o salário não só a importância fixa estipulada pelo empregador, como também as comissões, gorjetas, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens que excedam a 50% do salário percebido pelo empregado e abonos pagos pelo empregador.

A remuneração engloba, além do salário, os demais ganhos habituais do empregado. Dessa forma, remuneração é gênero e o salário é espécie. Ainda segundo o Art. 457 da CLT, integram a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como prestação do serviço, as gorjetas que receber; dessa forma, a remuneração é composta pelos salários, horas extras, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, prêmios e demais complementos salariais pagos com habitualidade.

O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade de trabalho, não deve ser estipulado por período superior a um mês, com exceção no que se refere a comissões, percentagens e gratificações, de acordo com o Art. 459 da CLT. A forma de pagamento do salário deverá ser estipulada no contrato individual de trabalho bem como na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado. Quando a forma de pagamento do salário é mensal, deve-se efetuar-lo no mais tardar até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, conforme comentado anteriormente.

De acordo com o Art. 465 da CLT, o pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local de trabalho, dentro do horário de serviço, ou imediatamente após o encerramento deste, exceto quando efetuado por depósito bancário e o funcionário puder sacá-lo assim que for preciso. De acordo com a nova redação do Art. 464 da CLT, dada pela Lei n.º 9.528, de 10 de dezembro de 1997, o comprovante de depósito de salário em conta bancária do empregado, terá força de recibo:

Art. 464...

Parágrafo único – “terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para este fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho”.

A contabilização da despesa com salário de uma empresa, de acordo com os dados constantes de sua folha de pagamentos a ser quitada no mês seguinte, segundo o regime de competência, está discriminada abaixo:

- D – Despesas com Salários (Folha Bruta)
- C – INSS a recolher
- C – IRRF a recolher
- C – Salários a pagar (Folha Líquida)

1.3.2 Salário Mínimo

O salário não poderá ser inferior ao mínimo, com exceção do salário do menor aprendiz, pois lhe será paga uma quantia nunca inferior a 50% do salário mínimo durante a primeira metade da duração máxima prevista para o aprendizado do respectivo ofício; na segunda metade passará a perceber, pelo menos, 2/3 do salário mínimo.

O salário mínimo é instituído pelo Governo Federal. A partir de **fevereiro de 2009**, foi reajustado para **R\$ 465,00**, conforme Portaria Interministerial n.º 48, de 12 de fevereiro de 2009. Nenhum empregado poderá receber menos que o valor previsto para o salário mínimo, por trabalho executado em horas regulares da empresa. Um trabalhador receberá menos que o salário mínimo quando também trabalhar em horário reduzido, ou seja, receberá na proporção de sua carga horária.

Com relação aos benefícios pagos pela Previdência Social, existem algumas situações em que o valor poderá ser inferior ao mínimo constitucional como: salário-família, auxílio-acidente, pensões por morte desdobradas e benefícios de acordos internacionais.

1.3.3 Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho é o tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador, cumprindo ou aguardando ordens. Mesmo que o empregado esteja temporariamente sem atividade no local de trabalho, esse período será computado como jornada de trabalho, tendo em vista que o mesmo fica impossibilitado de afastar-se do local para cuidar de interesses pessoais, ficando à disposição do empregador. Em qualquer atividade privada, a duração normal do trabalho não poderá exceder a 8 horas diárias ou 44 horas semanais, conforme o disposto no Art. 7º inciso XIII da Constituição Federal. Não haverá distinção da jornada de trabalho entre homens e mulheres; para as atividades que, por força de lei, contemple a redução da jornada de trabalho, será observado o quadro de jornadas especiais abaixo especificado:

| TIPO DE PROFISSÃO | JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Serviços de telefonia/telegrafia | 06 horas diárias/36 horas semanais |
| Bancários | 06 horas diárias de segunda à sexta |
| Operadores cinematográficos | 06 horas diárias |
| Trabalhadores em minas e subsolo | 06 horas diárias/36 horas semanais |
| Jornalistas Profissionais | 05 horas diárias/30 horas semanais |
| Professores no mesmo estabelecimento | 04 horas consecutivas por dia ou 06 aulas intercaladas |
| Vigias portuários | 06 horas diárias/36 horas semanais |
| Músicos | 05 horas diárias |
| Médicos e Dentistas | 02 horas no mínimo e 04 horas no máximo |
| Auxiliares de laboratórios/Radiologistas | 04 horas diárias |
| Engenheiros/Agrônomos/Veterinários | 06 horas diárias |
| Ascensoristas/Aeroviários | 06 horas diárias |

Nos trabalhos de turno de revezamento, onde o descanso do domingo seja substituído por outro dia da semana, a jornada de trabalho será de 06 horas diárias. Abaixo encontra-se o quadro da jornada normal de trabalho de 44 horas semanais:

JORNADA NORMAL DE TRABALHO – 44 HORAS SEMANAIS

| Segunda | Terça | Quarta | Quinta | Sexta | Sábado | Domingo |
|----------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|----------------|
| 7:20 h | 7:20 h | 7:20 h | 7:20 h | 7:20 h | 7:20 h | DSR |
| 8:00 h | 8:00 h | 8:00 h | 8:00 h | 8:00 h | 4:00 h | DSR |

A Constituição Federal de 1988, em seu Art. 7º inciso XIII, ao estabelecer uma jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais de trabalho, fixou, indiretamente, a jornada máxima permitida de 220 horas por mês, conforme cálculos abaixo:

44 horas semanais / 6 = 7,3333 horas por dia ou 7 horas e 20 minutos

7 horas e 20 minutos por dia = 440 minutos

440 min. x 30 dias = 13.200 minutos por mês (incluindo os descanso semanal remunerado)

13.200 min. / 60 min. = **220 horas mensais.**

De acordo com o Art. 67 da CLT, será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, conhecido como Descanso Semanal Remunerado, preferencialmente aos domingos, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa. Dessa forma, no cálculo das horas semanais de trabalho, exclui-se o domingo.

A Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal de 1988 permitem os acordos de compensação e prorrogação da jornada de trabalho, inclusive permite a formação do banco de horas, instituído pela Lei n.º 9.601/98. Através de celebração de acordos individuais e coletivos de compensação, os empregados poderão trabalhar mais em determinados dias da semana para reduzir ou eliminar o trabalho em outro dia, conforme exemplo abaixo:

JORNADA DE TRABALHO EM REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

| Segunda | Terça | Quarta | Quinta | Sexta | Sábado | Domingo |
|----------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|----------------|
| 8:48 h | 8:48 h | 8:48 h | 8:48 h | 8:48 h | Compensação | DSR |
| Compensação | 8:48 h | 8:48 h | 8:48 h | 8:48 h | 8:48 h | DSR |

Com relação às horas extraordinárias, as mesmas só poderão exceder de duas horas o limite legal de 08 horas diárias. Entre duas jornadas de trabalho deve haver um período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas para o trabalhador, contadas do encerramento da jornada ao início da jornada no dia seguinte. Com relação aos intervalos para repouso e alimentação, em jornadas superiores a 06 horas de trabalho, após a quarta hora, é obrigatório descanso para alimentação de uma hora, no mínimo, e no máximo, de duas horas. Salvo acordo coletivo com autorização expressa da DRT, poderá existir redução ou ampliação dos limites mínimo e máximo do intervalo para repouso e alimentação.

1.3.4 Formas de pagamentos de salários

Ao se concluir determinado período de trabalho, seja semanal, quinzenal ou mensal, terá o empregado o direito de receber seu salário de acordo com o fixado em seu contrato de trabalho inscrito na CTPS. É importante notar que a base de fixação do salário (por hora, por mês) não tem relação com a forma de pagamento, ou seja, um empregado poderá ter a base de cálculo do salário fixada em horas e receber o salário por mês. A base de cálculo é a hora, mas a forma de pagamento é mensal. O pagamento poderá ser realizado por mês, por quinzena, por semana ou diariamente por peça ou tarefa.

Salário Mensal: é estabelecido com base no calendário oficial, sendo apurado no final de cada mês o valor a ser recebido pelo empregado, considerando o mês, para todos os fins, o período de 30 dias, não levando em consideração se o mês possui 28, 29 ou 31 dias. Nessa forma de pagamento de salários, deverá o empregador pagar ao seu empregado até o **5º dia útil** do mês subsequente, sendo considerado o sábado como dia útil.

Salário Quinzenal: é estabelecido com base em 15 dias do mês, devendo o valor apurado ser pago até o **5º dia** da quinzena vencida, ou seja, os pagamentos serão efetuados até dia **20** do mês correspondente e até o dia **5** do mês subsequente.

Salário Semanal: tem como base a semana, devendo o valor ser apurado até o **5º dia** da semana vencida.

1.3.5 Horas Extraordinárias

A duração normal da jornada de trabalho é de 7 horas e 20 minutos (7,33 horas) diárias e de 44 horas semanais, salvo nos casos especiais previstos em lei. Tal jornada de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 02 horas diárias, mediante acordo por escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho. As horas extras deverão sofrer um acréscimo de, pelo menos, **50%** sobre o valor da hora normal. Nos casos de haver horas extraordinárias em domingos e feriados, o acréscimo será de **100%** sobre a hora normal. Salientamos que, em determinadas categorias profissionais, os empregados recebem maiores percentuais sobre as horas extras, mediante acordos ou dissídios coletivos. Em função disso, é necessário ter em mãos a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria.

As horas extras habituais integram a remuneração dos empregados para todos os fins, inclusive Descansos Semanais Remunerados (DSR), feriados e FGTS.

Exemplo:

Dados

- 25 dias úteis no mês
- 4 domingos e 1 feriado
- Salário mensal = **R\$ 1.320,00**
- 18 horas extras a 50%
- 16 horas extras a 100%

Cálculos

Salário por hora normal = R\$ 1.320,00 / 220 horas = R\$ 6,00

Hora extra 50% = R\$ 6,00 x 1,5 = R\$ 9,00 Valor = 9 x 18 = **R\$ 162,00**

Hora extra 100% = R\$ 6,00 x 2,0 = R\$ 12,00 Valor = 12 x 16 = **R\$ 192,00**

Integração das horas extras ao DSR e feriados = (162 + 192) / 25 x 5 = **R\$ 70,80**

Total bruto = 1320,00 + 162,00 + 192,00 + 70,80 = **R\$ 1.744,80**

Obs.: para fins de cálculo da integração das horas extras ao descanso semanal remunerado e feriado, basta dividir o valor total das horas extras pelo número de dias úteis no mês e multiplicar o resultado pelo número de domingos e feriados.

1.3.6 Gratificações

Etimologicamente, a palavra gratificação equivale a “demonstração de agradecimento, de reconhecimento”, sendo, portanto, um ato não obrigatório. São liberalidades do empregador concedidas aos empregados em função de determinadas circunstâncias como: festas de fim de ano, aniversários, incentivos à criatividade e sugestões de melhoria de desempenho ou outros motivos que o empregador julgar relevante. As gratificações não integram o salário normal e as horas extras, porém a Súmula n.º 207 do Supremo Tribunal Federal dispõe que as gratificações habituais, inclusive a de natal, consideram-se tacitamente convencionadas, integrando o salário.

1.3.7 Comissões

A comissão é a modalidade de salário na qual o empregado recebe um percentual do produto das vendas por ele intermediadas, sendo livremente ajustada pelo empregador. Se a forma de remuneração do empregado for apenas por meio de comissões, o que é perfeitamente legal, será garantido pelo menos o valor de um salário mínimo, caso não consiga realizar, em determinado período, vendas que gerem uma comissão superior ao valor do salário mínimo, conforme dispõe o Art. 78 da CLT, sendo proibido ao empregador proceder ao desconto no mês subsequente.

A comissão é o próprio salário pago em percentual sobre as vendas. Conforme mencionado anteriormente, o salário pode ser composto exclusivamente por comissões, desde que seja assegurado o pagamento do salário mínimo ou piso da categoria profissional, nos casos das comissões do mês serem inferiores a esses valores. Podem ocorrer, também, situações em que o empregado receba uma parte fixa além das comissões fixadas em percentuais sobre as vendas.

De acordo com o disposto na Súmula n.º 201 do STF, não é devida a remuneração do descanso semanal e dos feriados ao empregado remunerado mediante comissão. Já o Enunciado n.º 27 do TST dispõe que é devida a remuneração do repouso semanal e dos dias de feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista. Diante dessa divergência normativa e considerando que a Súmula n.º 201 do STF é de 1963, defendemos o ponto de vista de que é devida a remuneração do descanso semanal ao trabalhador comissionado.

Se o trabalhador, embora laborando em serviço externo, realiza horas extras e as comprova, tem direito ao pagamento das respectivas horas extras com base em suas comissões, conforme dispõe o Enunciado n.º 340 do Tribunal Superior do Trabalho.

Exemplo:

Dados

- 24 dias úteis no mês
- 5 domingos e 1 feriado
- Comissão do mês = **R\$ 3.840,00**

Cálculos

Repouso semanal = R\$ 3.840,00 / 24 dias = R\$ 160,00

R\$ 160,00 x 6 (domingos e feriado) = **R\$ 960,00**

Valor Bruto a receber = R\$ 3.840,00 + R\$ 960,00 = **R\$ 4.800,00**

A remuneração do repouso semanal pode ser calculada com base em percentual, dividindo-se a quantidade de domingos e feriados pelo número de dias úteis no mês e multiplicando o resultado pelo valor da comissão recebida pelo empregado. Aproveitando o mesmo exemplo anterior, chegaremos ao mesmo resultado, conforme cálculos abaixo:

Exemplo:

Dados

- 24 dias úteis no mês
- 5 domingos e 1 feriado
- Comissão do mês = **R\$ 3.840,00**

Cálculos

Cálculo do percentual = $6 / 24 = 0,25$ ou 25%

Valor do DSR = R\$ 3.840,00 x 25% = **R\$ 960,00**

Valor Bruto a receber = R\$ 3.840,00 + R\$ 960,00 = **R\$ 4.800,00**

1.3.8 Adicionais

Adicional de Insalubridade

De acordo com o Art. 189 da CLT, são consideradas insalubres as atividades que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem o empregado a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza, da intensidade do agente e do tempo de exposição a seus efeitos. A insalubridade será caracterizada e classificada em consonância com as Normas expedidas pelo Ministério do Trabalho. Existem três graus de insalubridade: máximo, médio e mínimo.

Os empregados que trabalham em condições insalubres têm assegurada a percepção do adicional de insalubridade da seguinte forma:

- **40%** sobre o salário mínimo, para insalubridade de grau máximo
- **20%** sobre o salário mínimo, para insalubridade de grau médio
- **10%** sobre o salário mínimo, para insalubridade de grau mínimo.

Exemplo:

Salário-base = **R\$ 600,00 + Adicional de insalubridade grau médio**

Adicional de insalubridade 20% = R\$ 465,00 x 20% = **R\$ 93,00**

Salário contratual (base + adicional de insalubridade) = **R\$ 693,00**

Consideram-se agentes nocivos, o ruído excessivo, a umidade, o calor, o frio, o odor de tintas e produtos químicos, a radioatividade, poeiras tóxicas, trepidações, etc. Os agentes nocivos são classificados em físicos, químicos e biológicos. Existem categorias profissionais que poderão, de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho, obter valores diferenciados, como por exemplo, os odontologistas, que possuem insalubridade equivalente a 60%. Apesar do salário mínimo ter sido fixado como base de cálculo da insalubridade, existem exceções. Se a Convenção Coletiva da categoria ou outra norma fixar outra base, como por exemplo, o salário normativo ou o piso da categoria, esta regra deverá ser obedecida, porque é mais benéfica ao empregado.

O empregador ou o tomador dos serviços deve proceder a uma avaliação ambiental no local de trabalho, definindo as condições desfavoráveis, consideradas insalubres aos trabalhadores. Deverá, também, fornecer os equipamentos de proteção individual ou coletiva aos trabalhadores, cobrando a utilização dos mesmos e punindo os infratores. O Art. 191 combinado com o Art. 194 da CLT dispõem que, se a utilização do equipamento de proteção individual (EPI) eliminar a ação dos agentes nocivos, o adicional deixa de ser devido; se os EPIs reduzirem a ação dos agentes nocivos, o percentual da insalubridade poderá ser reduzido.

Em relação à duração do trabalho, as prorrogações ou compensações da jornada de trabalho para os trabalhadores em atividades insalubres, só podem ocorrer após prévia licença da autoridade do Ministério do Trabalho, que procederá aos exames necessários no local, bem como a verificação dos métodos de trabalho. Para fins de cálculos das horas extras, o adicional de insalubridade integra a remuneração, conforme preceitua o Enunciado TST n.º 264 de 1986:

“Hora Suplementar – Cálculo – A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado das parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa”.

Adicional de Periculosidade

De acordo com o Art. 193 da CLT, são consideradas atividades ou operações perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem no contato permanente com inflamáveis, explosivos, alta tensão e produtos radioativos, em condições de risco acentuado. O empregado que trabalho em condições de periculosidade faz jus a um adicional de **30%** sobre o salário que percebe (salário-base), não incidindo esse percentual sobre gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

Se o empregado trabalhar em serviço insalubre e perigoso, deverá optar por um dos adicionais. Da mesma forma que o adicional de insalubridade, se eliminada as condições de riscos à saúde ou à integridade física do trabalhador, desobriga o empregador ao pagamento do adicional de periculosidade. Existe também a obrigatoriedade do empregador de fornecer os equipamentos de proteção individual, se a função assim o exigir, mas que dificilmente eliminará o direito ao respectivo adicional.

É proibido o trabalho do menor em serviços perigosos ou insalubres, conforme normas do Ministério do Trabalho, excetuando-se os menores aprendizes, maiores de 16 anos, estagiários de cursos de aprendizagem na forma da Lei, desde que os locais de trabalho tenham sido previamente vistoriados e aprovados pela autoridade competente em matéria de segurança e medicina do trabalho (SSMT), devendo os menores ser submetidos a exames médicos semestralmente.

Para fins de cálculos das horas extras, o adicional de periculosidade não integra a remuneração, diferentemente do adicional de insalubridade. Dessa forma, as horas extras só incidirão sobre o salário normal ou base, caso o trabalhador receba adicional de periculosidade. Analisando criticamente o Enunciado TST n.º 264, citado anteriormente, não vemos motivos para a não integração da periculosidade às horas extras, tendo em vista que a mesma não deixa de ser uma parcela salarial habitual. Em nosso ponto de vista, a legislação trabalhista não foi uniforme nesse aspecto, utilizando critérios diferenciados para uma mesma situação. Diante dessa divergência de critérios, a integração ou não da periculosidade à remuneração, para fins de cálculos das horas extras, fica a critério do empregador, tendo em vista que a legislação não o obriga a integrar a periculosidade à remuneração para essa finalidade.

Exemplo:

Trabalhador urbano

Salário-base = **R\$ 600,00 + Adicional de periculosidade**

Adicional de periculosidade 30% = R\$ 600,00 x 30% = **R\$ 180,00**

Salário contratual (base + adicional de periculosidade) = **R\$ 780,00**

Adicional Noturno

Considera-se noturno o trabalho realizado entre as 22 horas de um dia até às 5 horas do dia seguinte, para o trabalhador urbano, conforme preceitua o Art. 73 da CLT. Para o trabalhador rural que trabalha na lavoura (agricultura), o trabalho noturno é das 21 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte; para o trabalhador rural que trabalha na

pecuária, o trabalho noturno é das 20 horas de um dia às 4 horas do dia seguinte. Para o trabalhador urbano, a hora noturna tem a duração de **52 minutos e 30 segundos**; para o trabalhador rural não existe diferenciação da duração da hora noturna em comparação à diurna. O adicional noturno para o trabalhador urbano é de **20%**, pelo menos, sobre a hora diurna; para o trabalhador rural é de **25%**.

Para fins de cálculo de horas extras, o adicional noturno integra a remuneração do trabalhador. Para calcular a hora extra do trabalhador que recebe adicional noturno é preciso incorporar a diferença entre a hora diurna em relação à noturna, tendo em vista que 7 horas de trabalho noturno equivale a 8 horas de trabalho diurno, conforme demonstrado a seguir:

Dados:

- Trabalhador urbano
- Salário-base = **R\$ 1.320,00**
- 14 horas extras noturnas a 50%
- Jornada de trabalho de 22 h. às 05 h. = **7 horas**
- 7 horas x 60 min. = 420 min.
- 420 min. / 52,5 = **8 horas**
- Diferença entre a hora diurna da noturna = 60 min / 52,5 min = **1,142857**

Cálculos:

Salário mensal = **R\$ 1.320,00 + adicional noturno**

Salário por hora normal = R\$ 1.320,00 / 220 horas = **R\$ 6,00**

Salário por hora com adicional noturno 20% = R\$ 6,00 x 1,2 = **R\$ 7,20**

Salário contratual (base + adicional noturno) = R\$ 7,20 x 220 horas = **R\$ 1.584,00**

Horas extras = salário por hora com adicional x % da hora extra x Qd. de horas x 1,142857

Horas extras = 7,20 x 1,50 x 14 x 1,142857 = **R\$ 172,80**

Obs.: Caso as horas extras fossem realizadas em horário diurno, não precisaria multiplicar pela constante **1,142857** (diferença entre a hora diurna para a hora noturna). O valor das horas extras seria calculado da seguinte forma:

Horas extras = 7,20 x 1,50 x 14 = **R\$ 151,20**

1.3.9 Férias

Todo empregado adquire direito a férias após 12 meses de vigência do contrato de trabalho (período aquisitivo), sem prejuízo da remuneração, na seguinte proporção (art. 130 da CLT):

- 30 dias corridos, quando não houver faltado ao trabalho mais de 05 dias;
- 24 dias corridos, quando houver faltado de 06 a 14 dias;
- 18 dias corridos, quando houver faltado de 15 a 23 dias;
- 12 dias corridos, quando houver faltado de 24 a 32 dias.

De acordo com o regime de competência, as despesas com férias não devem ser reconhecidas e registradas somente por ocasião de seu efetivo pagamento, mas ser considerada como encargo adicional registrado mensalmente durante o período aquisitivo dos empregados, isto é, no período em que houve efetivamente a prestação dos serviços.

Os valores correspondentes às férias adquiridas, ao abono e aos encargos sociais incidentes devem ser reconhecidos contabilmente como custo ou despesa operacional, tendo como contrapartidas contas de *provisão para férias e provisão para encargos sobre férias* ou, alternativamente, uma única conta denominada *provisão para férias e encargos sociais*, ambas classificadas no passivo circulante. As férias anuais estão previstas nos Arts. 129 a 153 da CLT.

As baixas das provisões para férias e encargos sociais ocorrerão no momento da concessão das férias ou de sua indenização por desligamento do empregado. Caso o saldo seja insuficiente, o excedente será debitado diretamente como custos ou despesas operacionais.

Tabela de férias proporcionais:

| Férias proporcionais | 30 dias (até 5 faltas) | 24 dias (de 6 a 14 faltas) | 18 dias (de 15 a 23 faltas) | 12 dias (de 24 a 32 faltas) |
|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| 1/12 | 2,5 dias | 2 dias | 1,5 dia | 1 dia |
| 2/12 | 5 dias | 4 dias | 3 dias | 2 dias |
| 3/12 | 7,5 dias | 6 dias | 4,5 dias | 3 dias |
| 4/12 | 10 dias | 8 dias | 6 dias | 4 dias |
| 5/12 | 12,5 dias | 10 dias | 7,5 dias | 5 dias |
| 6/12 | 15 dias | 12 dias | 9 dias | 6 dias |
| 7/12 | 17,5 dias | 14 dias | 10,5 dias | 7 dias |
| 8/12 | 20 dias | 16 dias | 12 dias | 8 dias |
| 9/12 | 22,5 dias | 18 dias | 13,5 dias | 9 dias |
| 10/12 | 25 dias | 20 dias | 15 dias | 10 dias |
| 11/12 | 27,5 dias | 22 dias | 16,5 dias | 11 dias |
| 12/12 | 30 dias | 24 dias | 18 dias | 12 dias |

As faltas a serem consideradas para definição do número de dias de férias são apenas as injustificadas, pois as ausências consideradas legais não acarretam a redução das férias. Não são consideradas também, para efeitos de férias, as faltas de meio expediente e aquelas que foram abonadas pela empresa.

Perda do direito a férias: não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo (art. 133 CLT):

- permanecer em licença remunerada por mais de 30 dias;
- deixar de trabalhar por mais de 30 dias, com percepção de salários, em decorrência de paralisação total ou parcial das atividades da empresa;
- deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 dias subsequentes a sua saída;
- permanecer recebendo auxílio-doença da Previdência Social por mais de 180 dias, mesmo que descontínuo.

Faltas justificadas: o empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário nas seguintes hipóteses (art. 131 CLT):

- até 2 dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- até 3 dias consecutivos em virtude de casamento;
- até 5 dias consecutivos após o nascimento do filho (licença paternidade);
- por 1 dia em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- até 2 dias, consecutivos ou não, para fins de se alistar como eleitor;
- no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar (alistamento, exames médicos, etc.);
- nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

A concessão das férias deverá ser comunicada ao empregado, por escrito, com antecedência mínima de 30 dias. Dessa comunicação, o empregado deverá dar recibo. A concessão das férias deverá ser anotada na CTPS do empregado e no livro de registro de empregados, em local próprio para essa finalidade.

Abono pecuniário: o empregado tem o direito de converter um terço de suas férias em abono pecuniário. Assim, por exemplo, o empregado que tiver direito a 30 dias de férias poderá optar por descansar todo o período ou apenas 20 dias, recebendo os dias restantes (um terço) em dinheiro.

O abono pecuniário deverá ser requerido pelo empregado, por escrito, até 15 dias antes do término do período aquisitivo. Após esse prazo, a concessão do abono ficará a critério do empregador.

Abono de 1/3 Constitucional: em seu artigo 7º, inciso XVII, a Constituição Federal de 1988 dá ao trabalhador um adicional de 1/3 a mais do que o salário normal, por ocasião das férias anuais remuneradas. Haverá a incidência do INSS e IRPF sobre as férias, inclusive sobre 1/3 Constitucional, separadamente dos salários, conforme será visto posteriormente com mais detalhes na parte de descontos.

Férias em dobro: o empregador tem o limite de 12 meses subseqüentes à aquisição do direito pelo empregado para conceder as suas férias (período concessivo). Ultrapassando esse período, o empregador deverá pagá-la em dobro.

Prescrição das férias: conforme o inciso XXIX do artigo 7º da Constituição Federal prescreve em cinco anos o direito de pleitear os créditos referentes às férias, contado a partir da data final do período aquisitivo.

Férias na rescisão do contrato de trabalho: o empregado que já tenha direito adquirido, correspondente ao período de férias, por ocasião da cessação do contrato de trabalho, não importando a sua causa, terá direito à remuneração simples ou em dobro, conforme o caso. O empregado que for desligado por pedido de dispensa ou por justa causa com menos de 12 meses de serviço **não terá direito** a férias proporcionais, fazendo jus ao seu recebimento apenas aqueles que forem desligados sem justa causa ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo determinado.

Exemplos:

Dados:

- Funcionário mensalista
- Período aquisitivo: 01/07/2008 a 30/06/2009
- Salário mensal: **R\$ 2.650,00**
- 05 faltas injustificadas e não abonadas no período aquisitivo
- Período das férias: 01/07/2009 a 30/07/2009
- 02 dependentes

Cálculos:

30 dias de férias = **R\$ 2.650,00**

+ 1/3 constitucional = $2.650,00 / 3 =$ **R\$ 883,33**

Valor total das férias = $2.650,00 + 883,33 =$ **R\$ 3.533,33** ou $2.650,00 \times 1,333333 =$ **R\$ 3.533,33**

INSS – 11% = $R\$ 3.218,90$ (teto máximo) $\times 11\% =$ **R\$ 354,08**

IRPF – $R\$ 3.533,33 - R\$ 354,08 - (2 \times R\$ 144,20) = R\$ 2.890,85 \times 22,5\% - R\$ 483,84 =$ **R\$ 166,60**

As tabelas abaixo descrevem didaticamente a composição da remuneração, os descontos e o valor líquido devido ao trabalhador, objeto do exemplo anterior:

| RENDIMENTOS | | |
|-------------|---------------|-----------------|
| Salário | 1/3 de férias | BRUTO |
| 2.650,00 | 883,33 | 3.533,33 |

| DEDUÇÕES | | |
|----------|---------|---------------|
| INSS | Depend. | Total |
| 354,08 | 288,40 | 642,48 |

| | |
|-------------------------|-----------------|
| Base de cálculo do IRPF | 2.890,85 |
|-------------------------|-----------------|

| IRRF | | |
|--------|---------|---------------|
| 22,50% | Dedução | Valor devido |
| 650,44 | 483,84 | 166,60 |

| Discrminação da remuneração | |
|-----------------------------|-----------------|
| Valor Bruto | 3.533,33 |
| (-) INSS | (354,08) |
| (-) IRRF | (166,60) |
| Valor Líquido | 3.012,65 |

Obs.: os detalhes sobre os descontos da contribuição previdenciária e do Imposto de Renda Retido na Fonte serão vistos em capítulo específico.

Dados:

- Funcionário mensalista
- Período aquisitivo: 01/05/2008 a 30/04/2009
- Salário mensal: **R\$ 1.250,00**
- 15 faltas injustificadas e não abonadas no período aquisitivo
- Período das férias: 01/06/2009 a 18/06/2009 (18 dias de férias)
- Não possui dependentes

Cálculos:

18 dias de férias = $1.250,00 / 30 \times 18 = \mathbf{R\$ 750,00}$

+ 1/3 constitucional = $750,00 / 3 = \mathbf{R\$ 250,00}$

Valor total das férias = $750,00 + 250,00 = \mathbf{R\$ 1.000,00}$ ou $750,00 \times 1,333333 = \mathbf{R\$ 1.000,00}$

INSS – 9% = $R\$ 1.000,00 \times 9\% = \mathbf{R\$ 90,00}$

IRPF – $R\$ 1.000,00 - R\$ 90,00 = R\$ 910,00$ – isento

| Discrminação da remuneração | |
|-----------------------------|----------------|
| Valor Bruto | 1.000,00 |
| (-) INSS | (90,00) |
| (-) IRRF | 0,00 |
| Valor Líquido | 910,00 |

1.3.10 Décimo terceiro salário

O décimo terceiro salário ou gratificação natalina é um direito do trabalhador que foi instituído pela lei n.º 4.090/62 e complementada pela Lei n.º 57.155/65. A Constituição Federal de 1988 em seu Capítulo II – Dos Direitos Sociais – dispõe, em seu artigo 7º, que os trabalhadores urbanos, rurais e domésticos, inclusive os avulsos e aposentados, fazem jus ao décimo terceiro salário. É uma gratificação anual concedida aos empregados, que tem como base de cálculo a remuneração mensal integral ou o valor da aposentadoria.

Corresponde a 1/12 da remuneração devida ao empregado no mês de dezembro, por mês de serviço. A fração igual ou superior a 15 dias de trabalho dará direito a 1/12 avos do décimo terceiro salário. Da mesma forma que a despesa com férias, o décimo terceiro salário também deverá ser contabilizado mensalmente por meio da constituição de uma *provisão para décimo terceiro salário*, com base no tempo transcorrido, apropriando-se, mensalmente, 1/12 avos do valor da remuneração mais os encargos sociais. A contrapartida deverá ser como custos ou despesas operacionais.

As faltas legais ou justificadas não influem no pagamento do décimo terceiro salário, conforme dispõe o Art. 2º da Lei n.º 4.090/62; já em relação às faltas injustificadas, deve-se analisar cada mês individualmente, para verificar se o empregado trabalhou ou não o mínimo de 15 dias. Os afastamentos superiores a 15 dias no mês, por motivo de doença, retiram o direito ao décimo terceiro do empregado afastado pelo período do afastamento.

O pagamento do 13º salário é efetuado em duas parcelas da seguinte forma:

- 50% quando houver solicitação do empregado por escrito, no mês de janeiro, para ser pago quando da concessão das férias ou, quando não solicitado, até o dia 30 de novembro a título de adiantamento.
- 50% deverá ser pago até o dia 20 de dezembro, quando então sofrerá todos os descontos devidos, levando em consideração o total da gratificação.

De acordo com o disposto no Art. 3º do Decreto n.º 57.155/65, a primeira parcela do décimo terceiro deverá ser quitada no período de fevereiro a novembro de cada ano. Quando de sua antecipação, deverá ser recolhido apenas o FGTS; os descontos de INSS e IRPF deverão ser feitos quando do pagamento da segunda parcela.

O valor da primeira parcela, a ser paga até 30 de novembro, salvo se o empregado a recebeu por ocasião das férias, será equivalente à metade de seu salário contratual devido no mês anterior, para os trabalhadores com salário fixo; para os trabalhadores que recebem salário variável, será equivalente à metade da média mensal até o mês de outubro; para os trabalhadores que recebem salário misto (parte fixa e parte variável), será equivalente à metade do salário contratual percebido no mês anterior adicionado à metade da média mensal referente à parte variável.

O valor da segunda parcela, a ser paga até o dia 20 de dezembro, conforme dispõe o Art. 1º da Lei n.º 4.749/65, será deduzido dos encargos de INSS e IRRF, além do adiantamento referente ao pagamento da primeira parcela. Para os trabalhadores que recebem salário fixo, o valor da segunda parcela do décimo terceiro será equivalente ao salário contratual vigente no mês de novembro; para os trabalhadores que recebem salário

essencialmente variável, o valor será equivalente à média mensal das importâncias recebidas no período de janeiro a novembro; para os trabalhadores que recebem salário misto, o valor será equivalente à média mensal da parte variável percebida de janeiro a novembro adicionada ao salário fixo vigente no mês de dezembro.

Ainda com relação ao salário variável, se até o dia 20 de dezembro não for possível saber quanto receberão os empregados no referido mês, aqueles que sejam remunerados com base em comissões ou outras modalidades de remunerações variáveis, deverão ter o valor do décimo terceiro salário recalculado e complementado, se for o caso, até o 5º dia útil do mês de janeiro do ano seguinte.

A base de cálculo do décimo terceiro salário é a remuneração integral do empregado, compreendendo, além do salário normal, as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, os adicionais, as diárias para viagens que excedam a 50% do salário percebido pelo empregado e os abonos pagos pelo empregador.

Modelo de requerimento:

“solicito, nos termo da Lei vigente, que na ocasião do pagamento das minhas férias do período 2008/2009, também me seja pago o adiantamento de 50% do 13º salário.”

Salvador/Ba, 13 de junho de 2009.

O 13º salário deverá ser pago proporcionalmente nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa.

Pagamento do décimo terceiro salário do ano de 2009

Exemplo 1

Dados:

- Funcionário mensalista – **Salário fixo**
- Data de admissão: 01/05/2003
- Salário mensal: **R\$ 1.250,00**
- Não possui dependentes

Cálculos:

| | |
|-----------------------------------------------------------|---------------------|
| Valor da 1ª parcela em novembro de 2009 = 1.250,00 x 50% | = R\$ 625,00 |
| Valor bruto da 2ª parcela paga até 20 de dezembro de 2009 | = R\$ 1.250,00 |
| Descontos: Adiantamento da 1ª parcela | = R\$ 625,00 |
| Contribuição do INSS 9% | = R\$ 112,50 |
| IRRF = 1.250,00 – 112,50 = 1.137,50 | = R\$ 0,00 |

| Discriminação da remuneração - 13º Salário | |
|--------------------------------------------|---------------|
| Valor Bruto | 1.250,00 |
| (-) Adiantamento | (625,00) |
| (-) INSS | (112,50) |
| (-) IRRF | 0,00 |
| Valor Líquido | 512,50 |

Exemplo 2

Dados:

- Funcionário mensalista – **Salário Variável**
- Data de admissão: 01/05/2003
- Média das comissões até o mês de outubro: **R\$ 1.480,00**
- 01 dependente

Cálculos:

| | |
|----------------------------------------------------------|---------------------|
| Valor da 1ª parcela em novembro de 2009 = 1.480,00 x 50% | = R\$ 740,00 |
| 2ª parcela (média das comissões de Janeiro a novembro) | = R\$ 1.520,00 |
| Descontos: Adiantamento da 1ª parcela | = R\$ 740,00 |
| Contribuição do INSS 9% | = R\$ 136,80 |
| IRRF = 1.520,00 – 136,80 – 144,20 = 1.239,00 | = R\$ 0,00 |

| Discriminação da remuneração - 13º Salário | |
|--------------------------------------------|---------------|
| Valor Bruto | 1.520,00 |
| (-) Adiantamento | (740,00) |
| (-) INSS | (136,80) |
| (-) IRRF | 0,00 |
| Valor Líquido | 643,20 |

Exemplo 3

Dados:

- Funcionário mensalista – **Salário misto (parte fixa e parte variável)**
- Data de admissão: 01/05/2003
- Salário mensal: **R\$ 800,00**
- Média das comissões até o mês de outubro: **R\$ 1.480,00**
- 02 dependentes

Cálculos:

| | |
|--------------------------------------------------------|-----------------------|
| Valor da 1ª parcela em novembro de 2009 = 800,00 x 50% | = R\$ 400,00 |
| + 50% da média das comissões = 1.480,00 x 50% | = R\$ 740,00 |
| Total da 1ª parcela do décimo terceiro | = R\$ 1.140,00 |
| 2ª parcela (Salário mensal) | = R\$ 800,00 |
| 2ª parcela (média das comissões de Janeiro a novembro) | = R\$ 1.560,00 |
| Total bruto da 2ª parcela do décimo terceiro | = R\$ 2.360,00 |
| Descontos: Adiantamento da 1ª parcela | = R\$ 1.140,00 |
| Contribuição do INSS 11% | = R\$ 259,60 |
| IRRF = 2.360,00 - 259,60 – 288,40 = 1.812,00 | = R\$ 28,31 |

| Discriminação da remuneração - 13º Salário | |
|--------------------------------------------|---------------|
| Valor Bruto | 2.360,00 |
| (-) Adiantamento | (1.140,00) |
| (-) INSS | (259,60) |
| (-) IRRF | (28,31) |
| Valor Líquido | 932,09 |

1.3.11 Cálculo e contabilização das provisões para férias e décimo terceiro salário

Conforme comentado anteriormente, as provisões para férias e décimo terceiro salário devem ser apropriadas de forma que atendam ao princípio da competência, dessa forma essas provisões e os respectivos encargos sociais devem ser constituídos mensalmente, durante o período aquisitivo dos empregados, pois é nesse período que é gerada a obrigação da empresa.

As provisões para férias e décimo terceiro, bem como seus encargos sociais, têm como contrapartida, contas de custos dos produtos ou despesas operacionais, dependendo da alocação da mão-de-obra dos empregados: se os empregados trabalham diretamente ou indiretamente na elaboração dos produtos, os gastos com mão-de-obra integram os produtos, portanto, serão classificados como custos; se os empregados trabalham nos setores administrativos e/ou de vendas, os gastos com essa mão-de-obra serão classificados como despesas operacionais. A seguir será evidenciada a contabilização dos valores das férias, do décimo terceiro salário e dos respectivos encargos sociais:

Dados:

| | Salário Mensal |
|-------------|----------------|
| Empregado A | 500,00 |
| Empregado B | 490,00 |

Cálculo da provisão mensal das férias

| Empregado | Salário-base | FÉRIAS | | | | |
|--------------|--------------|-------------|--------------|-------|------|---------------|
| | | Valor + 1/3 | Valor mensal | INSS | FGTS | Total |
| Empregado A | 500 | 666,67 | 55,56 | 15,44 | 4,44 | 75,44 |
| Empregado B | 490 | 653,33 | 54,44 | 15,14 | 4,36 | 73,94 |
| Total | | | 110,00 | 30,58 | 8,80 | 149,38 |

- ✓ O valor mensal das férias é calculado adicionando-se ao salário-base do empregado 1/3 constitucional, depois divide-se o resultado por 12 meses.
- ✓ A alíquota patronal do INSS é de 27,8% (será vista com maiores detalhes na parte de encargos sociais) e incide sobre o valor mensal das férias.
- ✓ A alíquota do FGTS é de 8,0% e incide sobre o valor mensal das férias.

Contabilização como despesas:

| DESPESAS ADMINISTRATIVAS | | Férias | |
|--------------------------|--------|--------|--|
| 1 | 149,38 | | |
| | | | |

| PASSIVO CIRCULANTE | | Provisão para férias | |
|--------------------|--|----------------------|---|
| | | 110,00 | 1 |
| | | | |

| PASSIVO CIRCULANTE | | Provisão p/ encargos sobre férias | |
|--------------------|--|-----------------------------------|---|
| | | 39,38 | 1 |
| | | | |

Contabilização como custos:

| CUSTO DE PRODUÇÃO Férias | | | |
|-----------------------------|--------|--|--|
| 1 | 149,38 | | |
| | | | |

| PASSIVO CIRCULANTE Provisão para férias | | | |
|--------------------------------------------|--|--------|---|
| | | 110,00 | 1 |
| | | | |

| PASSIVO CIRCULANTE Provisão p/ encargos sobre férias | | | |
|---------------------------------------------------------|--|-------|---|
| | | 39,38 | 1 |
| | | | |

Cálculo da provisão mensal do décimo terceiro salário

| Empregado | Salário-base | 13º SALÁRIO | | | |
|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|---------------|
| | | Valor mensal | INSS | FGTS | Total |
| A | 500 | 41,67 | 11,58 | 3,33 | 56,58 |
| B | 490 | 40,83 | 11,35 | 3,27 | 55,45 |
| Total | | 82,50 | 22,93 | 6,60 | 112,03 |

Obs.: Os lançamentos contábeis da provisão mensal do décimo terceiro salário são idênticos aos lançamentos das férias, só modificando apenas o nome das contas.

Contabilização como despesas:

| DESPESAS ADMINISTRATIVAS 13º Salário | | | |
|-----------------------------------------|--------|--|--|
| 1 | 112,03 | | |
| | | | |

| PASSIVO CIRCULANTE Provisão para 13º Salário | | | |
|-------------------------------------------------|--|-------|---|
| | | 82,50 | 1 |
| | | | |

| PASSIVO CIRCULANTE Provisão p/ encargos sobre 13º | | | |
|------------------------------------------------------|--|-------|---|
| | | 29,53 | 1 |
| | | | |

Contabilização como custos:

| CUSTO DE PRODUÇÃO 13º Salário | | | |
|----------------------------------|--------|--|--|
| 1 | 112,03 | | |
| | | | |

| PASSIVO CIRCULANTE Provisão para 13º Salário | | | |
|-------------------------------------------------|--|-------|---|
| | | 82,50 | 1 |
| | | | |

| PASSIVO CIRCULANTE Provisão p/ encargos sobre 13º | | | |
|------------------------------------------------------|--|-------|---|
| | | 29,53 | 1 |
| | | | |

1.3.12 Salário-maternidade

É um benefício devido à segurada da Previdência Social durante o período de 120 dias, podendo ter seu início no período entre 28 dias antes do parto e a data de ocorrência deste. Possuem direito ao salário-maternidade: a segurada empregada, a empregada doméstica, a trabalhadora avulsa e a segurada especial. A partir da vigência da Lei n.º 9.876, de 26 de novembro de 1999, passaram a ter direito ao salário-maternidade: a segurada facultativa (estudante, dona de casa, desempregada) e a contribuinte individual (autônoma, equipara a autônoma e a empresária).

Carência: não se exige carência para as seguradas empregadas, trabalhadoras avulsas e empregadas domésticas; para a segurada especial será exigida a comprovação do exercício de atividade rural nos 10 meses imediatamente anteriores à ocorrência do fato gerador (nascimento da criança), mesmo que de forma descontínua; para as seguradas facultativas e contribuintes individuais serão exigidas 10 contribuições imediatamente anteriores à ocorrência do fato gerador.

Duração: conforme comentado anteriormente, a duração do salário-maternidade será de 120 dias, podendo ser 28 dias antes e 91 dias após o parto. Em alguns casos excepcionais, os períodos de repouso antes e depois do parto podem ser aumentados de duas semanas cada um, mediante atestado médico oficial. Nos casos de aborto não-criminoso, ocorrido até a 23ª semana de gravidez, comprovado mediante atestado médico oficial, a segurada terá direito a duas semanas de salário-maternidade.

Caso o aborto ocorra a partir da 24ª semana (sexto mês) de gestação, será considerado como parto, e a segurada terá direito aos 120 dias previstos em Lei, sem a necessidade de avaliação médico-pericial, bastando apenas a apresentação do atestado médico.

Local de recebimento: para a empregada e a trabalhadora avulsa o salário-maternidade será pago pela empresa, sindicato ou órgão gestor de mão-de-obra que fará a compensação quando do recolhimento das contribuições previdenciárias, tendo em vista que o benefício é devido pela Previdência Social; para a empregada doméstica, segurada especial, facultativa e contribuinte individual o requerimento do benefício é feito nas agências do INSS – Instituto Nacional do Seguro Social – e pago nas agências bancárias.

Valor do benefício:

- a) Para a empregada com salário fixo, a renda mensal do benefício será equivalente ao valor da sua remuneração devida no mês do afastamento, não sujeita ao limite máximo do salário de contribuição, porém sujeita ao limite máximo correspondente à remuneração de Ministros do Supremo Tribunal Federal; para a empregada com salário total ou parcialmente variável, o valor da renda mensal do benefício será igual à média aritmética simples dos seis últimos salários de contribuição, também não sujeito ao limite máximo do salário de contribuição da previdência Social que, atualizado para o mês de **fevereiro de 2009**, equivale a **R\$ 3.218,90**.
- b) Para a trabalhadora avulsa, a renda mensal do benefício corresponde a sua última remuneração integral, equivalente a um mês de trabalho, não sujeito ao limite máximo do salário de contribuição da Previdência Social.

- c) Para a empregada doméstica, a renda mensal do benefício corresponde a seu último salário de contribuição, sujeito ao limite máximo da Previdência Social.
- d) Para a segurada especial, a renda mensal do benefício corresponde ao salário mínimo vigente.
- e) Para a segurada contribuinte individual e facultativa, a renda mensal do salário-maternidade corresponde à média aritmética simples dos 12 últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 meses, sujeito ao limite máximo do salário de contribuição.

Observações:

- Durante a percepção do salário maternidade será descontada a contribuição previdenciária;
- Nos casos de parto antecipado, devidamente comprovado, o período de carência será reduzido em número de contribuições equivalentes ao número de meses em que o parto foi antecipado (seguradas especiais, facultativas e contribuintes individuais).
- O salário-maternidade da segurada empregada somente será devido pela Previdência Social enquanto existir a relação de emprego, mas, a partir de 14/06/2007, data da vigência do Decreto n.º 6.122/07, o benefício passou a ser devido à desempregada que mantenha qualidade de segurada.
- Em casos de empregos concomitantes, a segurada fará jus ao salário-maternidade relativo a cada emprego.
- O salário maternidade será devido à segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial, a partir de 16 de abril de 2002, data da publicação da Lei n.º 10.421/02. Nesses casos a duração do benefício varia em função da idade da criança adotada:
 - a) Até um ano completo – 120 dias
 - b) A partir de 1 ano até 4 anos – 60 dias
 - c) A partir de 4 até 8 anos – 30 dias.

1.3.13 Salário-família

É um benefício devido pela Previdência Social e pago pela empresa, que compensa os valores pagos aos seus empregados quando do recolhimento da contribuição previdenciária. O salário-família é devido ao segurado empregado, exceto o doméstico, e ao

trabalhador avulso que recebe remuneração até **R\$ 752,12**. É devido em função dos filhos ou equiparados de qualquer condição, até 14 anos de idade ou inválido, sem limite de idade. De acordo com a **Portaria Interministerial MPAS/GM n.º 58**, de 12 de fevereiro de 2009, os valores das cotas do salário-família, a partir de 01 de fevereiro de 2009, são os abaixo discriminados:

- a) **R\$ 25,66** para o segurado com remuneração mensal não superior a **R\$ 500,40**;
- b) **R\$ 18,08** para o segurado com remuneração mensal superior a **R\$ 500,40** e igual ou inferior a **R\$ 752,12**.

O salário-família não se incorpora ao valor do salário e, por esse motivo, não há incidência de contribuição previdenciária. É devido também ao segurado empregado e ao trabalhador avulso que esteja em gozo de auxílio-doença, aposentadoria por invalidez ou aposentadoria por idade e a qualquer outro aposentado com mais de 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher, desde que possuam filhos ou equiparados, de qualquer condição, até 14 anos de idade ou inválido, sem limite de idade. Também deverá ser observado o limite da renda mensal do benefício. A cota do salário-família será devida proporcionalmente aos dias trabalhados nos meses de admissão e demissão.

Contabilização do salário-família

D – INSS a recolher

C – Salário-família a pagar

1.3.14 Diárias para viagens e ajuda de custo

As diárias para viagens são valores destinados a reembolsar despesas com deslocamentos do trabalhador no desempenho normal de suas atribuições fora da região do local de trabalho. Não integram a remuneração, para fins de incidência da contribuição previdenciária, as diárias cujo valor não exceda de 50% do salário percebido pelo empregado, conforme dispõe o Art 457 da CLT e § 9º do Art. 28 da Lei n.º 8.212/91.

A ajuda de custo é o valor pago pelo empregador ao empregado para fazer frente a certas despesas, sobretudo as de transferência do empregado para outro local de trabalho; possuem caráter indenizatório, nunca salarial. Também não integram a remuneração do trabalhador para fins de incidência da contribuição previdenciária, desde que não excedam de 50% do salário percebido pelo empregado.

Caso as diárias para viagens e/ou ajuda de custo sejam superiores a 50% do salário do empregado, as mesmas irão compor a base de cálculo do INSS e FGTS. Cabe destacar que caso as diárias e/ou a ajuda de custo ultrapassem os 50% do salário do empregado, o desconto da contribuição previdenciária incidirá sobre a totalidade das mesmas e não sobre o que exceder de 50%, limitado a **R\$ 354,08** correspondente à aplicação da alíquota de **11%** sobre o teto previdenciário de **R\$ 3.218,90** (teto reajustado no mês de fevereiro de 2009).

Contabilização

D – Despesas com Diárias/ajuda de custo

C – Salários a pagar

2. DESCONTOS E ENCARGOS SOCIAIS

2.1 DESCONTOS

Nos termos do Art. 462 da CLT, somente poderão ser descontados do salário do empregado os adiantamentos e os descontos expressamente previstos em lei ou convenção coletiva. A legislação em vigor permite os seguintes descontos:

- ✓ adiantamentos (CLT, Art. 462);
- ✓ falta injustificada e respectivo descanso semanal remunerado correspondentes àquela semana;
- ✓ reparação por dano doloso (CLT, Art. 462);
- ✓ reparação por dano culposo, desde que essa possibilidade tenha sido acordada (CLT, Art. 462);
- ✓ contribuições previdenciárias e sindicais (CLT, Art. 578);
- ✓ imposto de renda retido na fonte;
- ✓ prestação de alimentos (CPC, Art. 734);
- ✓ pagamento de multa criminal (CP, Art. 50);
- ✓ prestações correspondentes ao pagamento de dívidas contraídas para a aquisição de unidade habitacional no Sistema Financeiro de Habitação (Lei n.º 5.725/71 Art. 1º);
- ✓ compensação por falta de aviso prévio do empregado demissionário (CLT, Art.487);
- ✓ estorno de comissão já paga, verificada a insolvência do comprador (Lei n.º 3.207/57, Art. 7º);
- ✓ adiantamento da 1ª parcela do décimo terceiro salário no caso de extinção do contrato de trabalho, por justa causa, antes de 20 de dezembro (Lei n.º 4.749/65, Art. 3º).

Os tribunais admitem outros descontos, a exemplo do desconto de assistência médico-hospitalar, odontológica, de seguro, de previdência privada, de entidade cooperativa, etc., desde que haja autorização prévia e por escrito do empregado e desde que não fique configurada a existência de coação ou outro defeito que torne o ato jurídico sem efeito, conforme o disposto no enunciado 342 do TST.

2.2 CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA – INSS

A Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social. No que se refere à Previdência Social, o objetivo primordial é assegurar aos seus beneficiários os meios indispensáveis de manutenção da sobrevivência nas situações de riscos sociais como: incapacidade temporária ou permanente, idade avançada, morte, reclusão, etc. Os beneficiários são classificados em segurados e dependentes.

De acordo com o art. 5º do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto n.º 3.048/99, a Previdência Social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados os critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá as seguintes situações de riscos sociais:

- cobertura de eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;
- proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário (seguro-desemprego);
- salário-família e auxílio reclusão aos dependentes dos segurados de baixa renda; e
- pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro (a) e dependentes.

Todas as situações de riscos sociais acima descritas são cobertas pela Previdência Social, com exceção do seguro-desemprego, que é administrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pago pela Caixa Econômica Federal. A Previdência Social compreende:

- O Regime Geral de Previdência Social (RGPS); e
- Os Regimes Próprios de Previdência dos servidores públicos civis e militares (RPPS)

A Seguridade Social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e de contribuições sociais. Conforme mencionado anteriormente, a Seguridade Social abrange a Saúde, a Previdência e a Assistência Social, não sendo exigidas contribuições do particular para ter acesso às ações relativas à Saúde e Assistência social.

No âmbito federal, o orçamento da Seguridade Social é composto de receitas provenientes:

- Da União;
- Das Contribuições Sociais; e
- De outras fontes.

A contribuição da União é constituída de recursos adicionais do Orçamento Fiscal, fixados obrigatoriamente na Lei Orçamentária Anual; as contribuições sociais são:

- as das empresas, incidentes sobre a remuneração paga, devida ou creditada aos segurados e demais pessoas físicas a seu serviço, mesmo sem vínculo empregatício;
- as dos empregadores domésticos, incidentes sobre o salário de contribuição dos empregados domésticos a seu serviço;
- as dos trabalhadores, incidentes sobre o seu salário de contribuição;
- as das associações desportivas que mantêm equipe de futebol profissional, incidentes sobre a receita bruta decorrente dos espetáculos desportivos de que participem em todo o território nacional, em qualquer modalidade desportiva, inclusive jogos internacionais, e de qualquer forma de patrocínio, licenciamento de uso de marcas e símbolos, publicidade, propaganda e transmissão de espetáculos desportivos;
- as incidentes sobre a receita bruta proveniente da comercialização da produção rural;
- as das empresas, incidentes sobre a receita ou o faturamento e o lucro; e
- as incidentes sobre a receita de concursos de prognósticos.

2.2.1 Contribuição dos segurados empregado, doméstico e trabalhador avulso

Os empregados, empregados domésticos e trabalhadores avulsos são responsáveis por parte do custeio da Previdência Social, conforme mencionado anteriormente. O governo atribuiu às empresas, sindicatos, órgãos gestores de mão-de-obra e empregadores domésticos a responsabilidade de serem intermediários na arrecadação das contribuições previdenciárias (INSS) dos empregados, trabalhadores avulsos e empregados domésticos, além de recolherem a parte que lhe cabem no custeio da Previdência Social. Na folha de pagamentos, deverão constar os valores descontados de cada um dos empregados a título de contribuição previdenciária, cujo total permanecerá retido pela empresa, registrado no passivo circulante (INSS a recolher), para recolhimento até o dia 20 do mês subsequente, prorrogando-se o vencimento para o dia útil imediatamente posterior caso não haja expediente bancário no dia 20, conforme disposições da Medida Provisória 447/2008.

A contribuição do empregado, inclusive o doméstico, e a do trabalhador avulso é calculada mediante a aplicação da correspondente alíquota sobre o seu salário de contribuição mensal, de forma não cumulativa, de acordo com a tabela abaixo discriminada:

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO, PARA PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO A PARTIR DE 1º DE FEVEREIRO DE 2009.

| SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R\$) | ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Até 965,67 | 8,00% |
| de 965,68 até 1.609,45 | 9,00% |
| de 1.609,46 até 3.218,90 | 11,00% |

2.2.2 Contribuição das empresas

As contribuições a cargo da empresa, destinadas à Seguridade Social, além das incidentes sobre o faturamento e o lucro, são as discriminadas abaixo:

- 20% sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;
- para o financiamento dos benefícios de aposentadoria especial e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente de riscos ambientais do trabalho, sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos, aplicando-se as seguintes alíquotas:
 - a. 1% para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;
 - b. 2% para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado médio;
 - c. 3% para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado grave;
- 20% sobre o total das remunerações pagas ou creditadas a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados contribuintes individuais que lhe prestem serviços;
- 15% sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, relativamente a serviços que lhe são prestados por cooperados por intermédio de cooperativas de trabalho.

Além das contribuições acima mencionadas, as empresas contribuem com **5,8%** para outras entidades ou terceiros (Salário educação, SEBRAE, INCRA, SESI, SESC, SEST, SENAI, SENAC, SENAT). Abaixo encontra-se discriminada as contribuições sociais patronais:

TABELA DE CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PATRONAIS

| Tipo de contribuição | Indústria | Comércio | Transportes |
|--------------------------------------------|------------------|-----------------|--------------------|
| Parte fixa | 20,00% | 20,00% | 20,00% |
| SAT * | 2,00% | 2,00% | 2,00% |
| Salário educação | 2,50% | 2,50% | 2,50% |
| INCRA | 0,20% | 0,20% | 0,20% |
| SEBRAE | 0,60% | 0,60% | 0,60% |
| SENAI | 1,00% | -- | -- |
| SESI | 1,50% | -- | -- |
| SENAC | -- | 1,00% | -- |
| SESC | -- | 1,50% | -- |
| SENAT | -- | -- | 1,00% |
| SEST | -- | -- | 1,50% |
| Total de contribuições de terceiros | 5,80% | 5,80% | 5,80% |
| TOTAL | 27,80% | 27,80% | 27,80% |

O seguro de acidente de trabalho (SAT) poderá ter as seguintes alíquotas:

- 1% - risco de grau leve
- 2% - risco de grau médio
- 3% - risco de grau máximo

Nos casos em que o segurado exerça atividade sujeita a condições especiais, com exposição a agentes físicos, químicos, biológicos ou associação de agentes, as alíquotas do SAT serão acrescidas de 12, 9 ou 6%, para financiamento das aposentadorias especiais respectivamente aos 15, 20 ou 25 anos de serviço (Lei n.º 9.732/98).

2.2.3 Contribuição dos empregadores domésticos

A contribuição do empregador doméstico é de **12%** sobre o salário de contribuição do empregado doméstico a seu serviço. Deve ser recolhida juntamente com a do empregado doméstico, em GPS (Guia da Previdência Social) até o dia 15 do mês subsequente, prorrogando-se o vencimento para o dia útil imediatamente posterior caso não haja expediente bancário no dia 15. Dessa forma, a alíquota total de recolhimento, incluindo a do empregador e a do empregado doméstico, poderá ser de:

20% - 12% do empregador e 8 % do empregado doméstico;

21% - 12% do empregador e 9 % do empregado doméstico;

23% - 12% do empregador e 11 % do empregado doméstico; e

2.3 IMPOSTO DE RENDA RETIDO NA FONTE

Dependendo da faixa salarial do empregado, haverá a retenção do imposto de renda da pessoa física, por parte da empresa, quando do pagamento dos salários. A base de cálculo do imposto de renda é o total da remuneração mensal recebida pelo empregado, mediante a aplicação das alíquotas constantes da tabela progressiva do imposto de renda, aplicável sobre os rendimentos pagos a pessoas físicas, por pessoas jurídicas. A tributação do IRPF sobre os rendimentos do trabalho assalariado incide sobre: salários, honorários, vantagens extraordinárias, abonos, gratificações, décimo terceiro salário, férias e outros rendimentos admitidos em Lei pela Receita Federal, de acordo com o Regulamento do Imposto de Renda de 1999, instituído pelo Decreto n.º 3.000/99.

De acordo com a Medida Provisória 451/2008 e Instrução Normativa n.º 896/2008 da Receita Federal do Brasil, a tabela de incidência do imposto de renda 2009 é a que segue discriminada abaixo:

Art. 1º No ano-calendário de 2009, o imposto de renda a ser descontado na fonte sobre os rendimentos do trabalho assalariado, inclusive a gratificação natalina (13º salário), pagos por pessoas físicas ou jurídicas, bem como sobre os demais rendimentos recebidos por pessoas físicas, que não estejam sujeitos à tributação exclusiva na fonte ou definitiva, pagos por pessoas jurídicas, será calculado mediante a utilização da seguinte tabela progressiva mensal:

| Base de Cálculo (R\$) | Alíquota (%) | Parcela a Deduzir do Imposto (R\$) |
|--------------------------|--------------|------------------------------------|
| Até 1.434,59 | - | - |
| De 1.434,60 até 2.150,00 | 7,5 | 107,59 |
| De 2.150,01 até 2.866,70 | 15 | 268,84 |
| De 2.866,71 até 3.582,00 | 22,5 | 483,84 |
| Acima de 3.582,00 | 27,5 | 662,94 |

Art. 2º A base de cálculo sujeita à incidência mensal do imposto de renda na fonte será 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 de **R\$ 144,20** (cento e quarenta e quatro reais e vinte centavos) por dependente;

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

IV - as contribuições para entidade de previdência complementar domiciliada no Brasil e para o Fundo de Aposentadoria Programada Individual (Fapi), cujo ônus tenha sido do contribuinte, destinadas a custear benefícios complementares assemelhados aos da Previdência Social, cujo titular ou quotista seja trabalhador com vínculo empregatício ou administrador e seja também contribuinte do regime geral de previdência social;

V - o valor de até **R\$ 1.434,59** (um mil, quatrocentos e trinta e quatro reais e cinquenta e nove centavos) 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.

Parágrafo único. Quando a fonte pagadora não for responsável pelo desconto das contribuições a que se refere o inciso IV, os valores pagos a esse título podem ser considerados para fins de dedução da base de cálculo sujeita ao imposto mensal, desde que haja anuência da empresa e que o beneficiário lhe forneça o original do comprovante de pagamento.

2.4 VALE-TRANSPORTE

O Vale-transporte foi instituído pela Lei n.º 7.418/85, a qual determina, em seu Art. 1º, que o empregador antecipará ao empregado o vale-transporte em quantidade suficiente para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, pelo sistema de transporte coletivo público.

Dispõe, ainda, a referida Lei, em seu Art. 2º, que o vale-transporte não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não compõe a base de cálculo do INSS e FGTS e não se configura como rendimento tributável do trabalhador. Além disso, não compõe a base de cálculo do décimo terceiro salário. Na folha de pagamento deverá constar o valor descontado de cada empregado a título de participação nos custos de aquisição do vale-transporte. Esse desconto é limitado a 6% do valor do salário-base, sendo que, o valor que exceder este limite será suportado pelo empregador. Em outras palavras, o valor dos descontos do vale-transporte será limitado ao valor efetivo das despesas de transporte do trabalhador. O desconto do empregado reduzirá os custos da empresa com a aquisição de vales-transporte.

Exemplo 1 – valor do desconto do empregado inferior ao valor da despesa efetiva

Salário-base = R\$ 600,00 + Adicional de insalubridade grau médio

Adicional de insalubridade 20% = R\$ 465,00 x 20% = **R\$ 93,00**

Salário contratual (normal + adicional de insalubridade) = **R\$ 693,00**

Descontos de vale-transporte = R\$ 600,00 x 6% = **R\$ 36,00**

Dias úteis = **22**

Quantidade de transportes diários = **4**

Valor da passagem de ônibus = **R\$ 2,20**

Despesa efetiva com transporte = 4 x 22 x 2,20 = **R\$ 193,60**

Exemplo 2 – valor do desconto do empregado limitado ao valor da despesa efetiva

Salário-base = R\$ 3.500,00

Descontos de vale-transporte = R\$ 3.500,00 x 6% = **R\$ 210,00**

Desconto real (limitado à despesa efetiva com vale-transporte) = **R\$ 193,60**

Dias úteis = **22**

Quantidade de transportes diários = **4**

Valor da passagem de ônibus = **R\$ 2,20**

Despesa efetiva com transporte = 4 x 22 x 2,20 = **R\$ 193,60**

Contabilização das despesas da empresa com vale-transporte

D – Despesas com vale-transporte

C – Caixa ou Bancos

Contabilização da recuperação de despesas (desconto do empregado)

D – Salários a pagar

C – Despesa com vale transporte

2.5 ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

A Lei n.º 6.321/76, regulamentada pelo Decreto n.º 05, de 14 de janeiro de 1991, instituiu o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT – em nosso ordenamento jurídico, com o objetivo de melhorar a situação nutricional dos trabalhadores, visando promover a saúde e prevenir as doenças profissionais. Essa norma determinou, em seu Art. 3º, que não se inclui no salário a parcela paga, pela empresa, referente aos programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. O programa prioriza o atendimento aos trabalhadores de baixa renda, isto é, aqueles que ganham até cinco salários mínimos mensais. Entre os benefícios do programa podemos citar:

Para o trabalhador

- Melhoria de suas condições nutricionais e de qualidade de vida;
- Aumento de sua capacidade física;
- Aumento de resistência à fadiga;
- Aumento de resistência a doenças;
- Redução de riscos de acidentes de trabalho.

Para as empresas

- Aumento de produtividade;
- Maior integração entre trabalhador e empresa;
- Redução do absenteísmo (atrasos e faltas);
- Redução da rotatividade;
- Isenção de encargos sociais sobre o valor da alimentação fornecida;
- Incentivo fiscal (dedução de até quatro por cento no imposto de renda devido).

Para o Governo

- Redução de despesas e investimentos na área da saúde;
- Crescimento da atividade econômica;
- Bem-estar social.

De acordo com o Art. 2º do Decreto n.º 05/91 a participação do trabalhador fica limitada a **20%** do custo direto da refeição. A parcela do empregado constará na folha de pagamento da empresa e reduzirá os custos da empresa com a aquisição da alimentação.

Contabilização das despesas da empresa com alimentação

D – Despesas com alimentação

C – Caixa ou Bancos

Contabilização da recuperação de despesas (desconto do empregado)

D – Salários a pagar

C – Despesa com alimentação

2.6 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Contribuição Sindical dos empregados

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados associados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato da categoria. A contribuição sindical terá por base a folha de pagamento do mês de março de cada ano e será equivalente a um dia de trabalho (1/30 avos) de todos os empregados, qualquer que seja a forma de remuneração. O recolhimento da contribuição sindical, referente aos empregados e trabalhadores avulsos, será efetuado no mês de abril de cada ano aos seus respectivos sindicatos. Essa contribuição está disciplinada nos Arts. 578 e 579 da CLT.

Exemplo:

Salário-base = R\$ 600,00 + Adicional de insalubridade grau médio

Adicional de insalubridade 20% = R\$ 465,00 x 20% = **R\$ 93,00**

Salário contratual (normal + adicional de insalubridade) = **R\$ 693,00**

Valor da contribuição sindical anual = R\$ 693,00 /30 = **R\$ 23,10**

Conforme Portaria n.º 3.233/83 do MTE, Art. 2º, os empregadores remeterão dentro do prazo de 15 dia, contados da data do recolhimento da contribuição sindical dos seus empregados, à respectiva entidade sindical ou, na falta desta, à Secretaria Geral do Ministério do Trabalho, a relação nominal dos empregados contribuintes, indicando a função de cada um, o salário percebido no mês correspondente, a contribuição e o respectivo valor

total recolhido. A referida relação deverá estar acompanhada da original e cópia da Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical – GRCS.

Os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade sindical representativa da respectiva profissão, desde que a exerçam, efetivamente, na firma ou empresa e como tal sejam nela registrados. O recolhimento da contribuição sindical dos trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, por eles mesmos, diretamente no estabelecimento arrecadador.

A contribuição sindical será recolhida à Caixa Econômica Federal, ao Banco do Brasil ou aos estabelecimentos bancários nacionais integrantes do sistema de arrecadação de tributos federais, aos quais, de acordo com instruções expedidas pelo Conselho Monetário Nacional, repassarão à Caixa Econômica Federal as importâncias arrecadadas.

Quando da admissão de empregados, o empregador exigirá dele a apresentação de prova de quitação da contribuição sindical, fazendo anotação no livro de registro de empregados. Para os trabalhadores admitidos após o mês de março, e não tiverem pago a contribuição sindical, a empresa deverá realizar o desconto no segundo mês de trabalho.

Contribuição Sindical dos empregadores

A contribuição sindical patronal é o encargo devido ao sindicato representativo da categoria, pelas empresas, agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais organizados em firma ou empresa, empregadores rurais, entidades ou instituições. Os empregadores ficam obrigados, no mês de janeiro de cada ano, a recolher a respectiva contribuição sindical patronal em guia própria para esta finalidade. A base de cálculo consiste numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas juntas comerciais ou órgãos equivalentes, mediante aplicação de alíquotas conforme tabela progressiva, prevista no Art. 580 da CLT:

| Classe de capital | Alíquota (%) |
|----------------------------------------------------------------|---------------------|
| Até 150 vezes o maior valor de referência | 0,8 |
| Acima de 150 até 1.500 vezes o maior valor de referência | 0,2 |
| Acima de 1.500 até 150.000 vezes o maior valor de referência | 0,1 |
| Acima de 150.000 até 800.000 vezes o maior valor de referência | 0,02 |

Ao se fazer um levantamento das sucessivas alterações legislativas para se converter o Maior Valor de Referência (MVR) em Real, obtêm-se a seguinte base de cálculo:

Base de cálculo = MVR de Cr\$ 2.266,17 / BTN de Cr\$ 126,8621 = **17,86325467**

Último valor dado para a UFIR (extinta no ano de 2000): **R\$1,0641**

Assim, 17,86325467 X R\$ 1,0641 = R\$ 19,008289

MVR = **R\$ 19,008289**

| Classe de capital | Valores (R\$) |
|-------------------------------|---------------|
| 75 (MVR) x R\$ 19,008289 | 1.425,62 |
| 150 (MVR) x R\$ 19,008289 | 2.851,24 |
| 1.500 (MVR) x R\$ 19,008289 | 28.512,43 |
| 150.000 (MVR) x R\$ 19,008289 | 2.851.243,35 |
| 800.000 (MVR) x R\$ 19,008289 | 15.206.631,20 |
| Capital acima de | 15.206.631,20 |

Esta tabela, convertida em reais e combinada com o § 3º do art 580 da CLT, pode ser assim demonstrada:

| Capital Social | Alíquota (%) | Parcela a Adicionar à Contribuição Sindical Calculada |
|-----------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------|
| 1- De R\$ 0,01 a R\$ 1.425,62 | Contr. Mín. (60%) | R\$ 11,40 |
| 2 – De R\$ 1.425,63 a R\$ 2.851,25 | 0,8 | — |
| 3 - De R\$ 2.851,26 até R\$ 28.512,45 | 0,2 | R\$ 17,11 |
| 4 - De R\$ 28.512,46 até R\$ 2.851.245,00 | 0,1 | R\$ 45,62 |
| 5 - De R\$ 2.851.245,01 até R\$ 15.206.640,00 | 0,02 | R\$ 2.326,62 |
| 6 – De R\$ 15.206.640,01 em diante | Contr. Máx. | R\$ 5.367,95 |

Obs.: a contribuição mínima é calculada multiplicando-se o Maior Valor de Referência (MVR) por 60%, conforme art. 580 da CLT = R\$ 19,009289 x 60% = **R\$ 11,40**

Modo de Calcular a Contribuição Sindical:

- 1 – enquadre o capital social na “classe de capital” correspondente;
- 2 – multiplique o capital social pela alíquota correspondente à linha onde for enquadrado o capital;
- 3 – adicione ao resultado encontrado o valor constante da coluna “parcela a adicionar”, relativo à linha do enquadramento do capital.

Exemplos Práticos de Cálculos:

1º) Capital Social de R\$ 1.750,00

Classe de enquadramento: de R\$ 1.425,63 a R\$ 2.851,25

Alíquota correspondente à linha: 0,8%

Valor da Contribuição Sindical: R\$ 1.750,00 X 0,8% = **R\$ 14,00** (não possui valor a adicionar)

2º) Capital Social de R\$ 60.350,00

Classe de enquadramento: de R\$ 28.512,46 até R\$ 2.851.245,00

Alíquota correspondente à linha: 0,1%

R\$ 60.350,00 X 0,1% = R\$ 60,35

Parcela a adicionar: R\$ 45,62

Valor da Contribuição Sindical: R\$ 60,35 + R\$ 45,62 = **R\$105,97**

Portanto, ao verificarmos os exemplos acima, fica claro que consoante a CLT, os empregados assalariados são os que proporcionalmente pagam maiores valores de Contribuição Sindical.

2.7 FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO – FGTS

O FGTS foi instituído pela Lei nº 5.107, de 13/09/66. Esta lei foi regulamentada pelo Decreto nº 59.820, de 20/12/66. Formado por depósitos mensais, efetuados pelas empresas em nome de seus empregados, no valor equivalente ao percentual de 8% das remunerações que lhes são pagas ou devidas; em se tratando de contrato temporário de trabalho com prazo determinado, o percentual é de 2%, conforme dispõe o inciso II do art. 2º da Lei nº 9.601, de 21/01/98. Atualmente, a Lei que dispõe sobre o FGTS é a de nº 8.036, de 11/05/90, republicada em 14/05/90, já tendo sofrido várias alterações.

A criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, FGTS, teve como objetivo substituir a indenização e eliminar a estabilidade do emprego. A partir da Constituição Federal de 1988, todo empregado admitido já tem assegurado o direito aos depósitos do FGTS, não havendo a necessidade de opção pelo fundo.

Os objetivos pretendidos com a instituição do FGTS podem ser assim resumidos:

- formar um Fundo de Indenizações Trabalhistas;
- oferecer ao trabalhador, em troca da estabilidade no emprego, a possibilidade de formar um patrimônio;
- proporcionar ao trabalhador aumento de sua renda real, pela possibilidade de acesso à casa própria;
- formar Fundo de Recursos para o financiamento de programas de habitação popular, saneamento básico e infra-estrutura urbana.

Os recolhimentos mensais e obrigatórios deverão ser feitos pelo empregador em favor do empregado, nas agências da Caixa Econômica Federal ou em bancos da rede arrecadadora, que transferirá os recursos posteriormente à CEF. Os depósitos serão feitos em contas individualizadas, sendo a CEF a gestora dos recursos do FGTS. Os recolhimentos serão realizados através da GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social. A GFIP e a GPS são os documentos de arrecadação do FGTS e INSS respectivamente, sendo gerados pelo sistema SEFIP – Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social, disponíveis para download nos sites: www.mpas.gov.br e www.caixa.gov.br.

Com a vigência da Lei Complementar n.º 110, de 29 de junho de 2001, as alíquotas da multa rescisória passou de 40 para 50% e a contribuição passou de 8 para 8,5%. As novas alíquotas da contribuição e da multa rescisória serão devidas pelo prazo de 60 meses, portanto até o ano de 2006. O recolhimento do FGTS é até o dia 07 do mês subsequente.

O FGTS poderá ser sacado nas seguintes situações: moléstia grave, falecimento do titular, aposentadoria e aquisição de moradia própria financiada pelo Sistema Financeiro de Habitação. Nos casos de demissão por justa causa, o empregado não tem direito ao saque e tampouco à multa de 40%. Caso a conta permaneça sem movimentação por, no mínimo, três anos, poderá haver saque por inatividade (conta inativa).

2.8 ELABORAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Finalizando nosso trabalho, a seguir serão expostos modelos de folha de pagamentos com as devidas remunerações, incluindo horas extras, adicionais e demais ganhos do trabalhador; as retenções de INSS e IRRF, os descontos de vale-transporte, o salário família, o valor da folha bruta e líquida, os encargos patronais de INSS e FGTS, as contribuições para terceiros e o seguro de acidente de trabalho. Após toda a exposição teórica, esperamos sedimentar os conhecimentos, exercitando, na prática, as nuances que envolve a elaboração da folha de pagamento.

3. REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988*. PINTO, Antônio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

BRASIL. Decreto n.º 3.048/99, de 06 de maio de 1999. *Aprova o regulamento da previdência social e dá outras providências*.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL. *Rotinas aplicadas ao departamento de pessoal das empresas*. 3 ed. Porto Alegre: CRCRS, 2002.

COSTA, Armando Cassimiro; FERRARI, Irany; VIEITES, Maria Vitória Breda. *Consolidação da Legislação Trabalhista*. 1 ed. São Paulo: LTR, 1993.

FABRETTI, Láudio Camargo. *Contabilidade Tributária*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999

OLIVEIRA, Aristeu de. *Cálculos Trabalhistas*: folha de pagamento, vale-transporte, férias, rescisão de contrato de trabalho, décimo terceiro salário, contribuição sindical, alteração no FGTS, lei complementar n.º 110/2001. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

SCHMIDT, Paulo; SANTOS, José Luiz dos; GOMES, José Mário Matsumura. *Contabilidade Intermediária*: atualizada pela minirreforma: tributária Lei n.º 10.637/2002. São Paulo: Atlas, 2003.

SILVA, Marcos Antônio Pereira. *Administração de pessoal nas MPE*. Recife: SEBRAE/PE, 2000.