

---

## O PASSIVO DA FOLHA DE PAGAMENTO NAS EMPRESAS

Kênia Aparecida de Souza  
Elvis Magno da Silva

### RESUMO

Este artigo tem como objetivo destacar a importância da Contabilidade na Folha de pagamento do setor RH. Assim, será explanado os conceitos de proventos e descontos que existem em um contracheque. Para tanto será abordado um breve histórico do surgimento do Departamento Pessoal e conceitos de lançamentos que são realizados diante da elaboração de uma folha de pagamento, bem como direitos e deveres que um empregador deve ter para elaborá-la de uma forma em que ambas as partes saiam satisfeitas. Também será apresentado algumas peculiaridades do Departamento Pessoal como, as obrigações e direitos que a empresa deve cumprir para com o trabalhador durante o processo de elaboração da folha, atividades em que o empregador há encargo com o colaborador, além do salário base na qual foi contratado. A partir da definição dos conceitos será demonstrado como é calculado holerites e seguindo a estruturação desse estudo será realizado uma análise e demonstração prática dos cálculos para visualizar a onerosidade da Folha de Pagamento dentro das organizações.

**Palavras-chave:** Recursos Humanos. Gestão de Pessoas. Folha de Pagamento. Empresas.

### 1 INTRODUÇÃO

A Contabilidade é uma ciência de grande relevância nas empresas, pois a sua utilização prática auxilia os gestores a tomarem decisões de forma correta e precisa, levando à eficácia dos planos estratégicos das mais diversas organizações. Ela é capaz de mensurar os patrimônios, proporcionando a elaboração de relatórios detalhados sobre as situações financeiras das instituições.

Dentro das diversas áreas da Contabilidade, destaca-se dentro das organizações a área de Recursos Humanos (RH), considerando que todas as empresas dependem de pessoas para realizar suas atividades. Essa área vem para ser uma ponte entre a empresa e os seus colaboradores.

O Instituto Americano Price Water House Coopers (2006) juntou-se com os gerentes e presidentes de grandes empresas dos EUA com o intuito de realizar uma análise a respeito do RH, obtendo assim um resultado de grande importância, pois norteia os gestores nas tomadas de decisões estratégicas de alta direção da área nas organizações, sendo um consultor que auxilia os processos transferindo atividades para o pessoal de linha.

Perante a importância dos Recursos Humanos nas empresas, o objetivo geral deste estudo é destacar a importância da Contabilidade na Folha de pagamento do setor RH. Será tomado como questão norteadora a pergunta: Qual a onerosidade da folha de pagamento nas organizações?

Esse estudo irá alcançar o objetivo geral através de uma sequência de objetivos específicos, sendo eles: a definição de folha de pagamento, uma breve revisão da literatura especializada no assunto, a enumeração dos encargos e obrigações de uma folha de pagamento a exemplificação de uma base de cálculo de um holerite e as implicações da folha de pagamento nos valores referentes ao lucro de uma empresa.

Incorporada ao RH, a Folha de Pagamento (FP) é um dos itens mais importantes do Departamento Pessoal. A FP é o relatório detalhado da remuneração paga aos colaboradores da empresa pelo desempenho de suas funções. Nela estão descritas as informações detalhadas referentes à jornada de trabalho em seus aspectos fiscais, contábeis e trabalhistas de cada funcionário. Expressa de forma precisa os valores e os contabiliza, para que possa mensurar e subsidiar o relatório de proventos e deduções individuais, gerando assim o holerite de cada trabalhador, também nomeado contracheque.

No Brasil, é obrigatório todas as empresas realizarem o cálculo da folha mensalmente instituído no inciso I da Lei 8.212/91, regulamentada pelo Art. 225, § 9º do Decreto 3.048/99 e pelo Art. 47 inciso III da IN RFB 971/09. De acordo com o art. 459 § 1º da CLT o empregador possui até o 5º dia útil de cada mês para realizar o pagamento dos colaboradores referente a competência anterior.

## **2 RECURSOS HUMANOS**

Recursos Humanos, Gestão de Pessoas e Administração de Recursos Humanos, três nomeações distintas relacionadas ao mesmo departamento nas organizações RH. O RH é o departamento responsável pelo relacionamento entre as pessoas (empregados) e a empresa (empregador), ele administra as atividades, obrigações e direitos dos funcionários, visando sempre contribuir para o desenvolvimento da organização para alcançar suas metas e objetivos. Tendo como principal função do RH, adquirir desenvolver, usar e reter os colaboradores da empresa.

“Gestão de pessoas é a função gerencial que visa a cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais” (GIL, 2006, p.17).

RH é caracterizado no cenário das empresas pelas pessoas que dela participam. Uma organização depende das pessoas para que possam atingir seus objetivos. Assim para uma organização se desenvolver diante do mercado é necessário um conjunto de pessoas desempenhando funções diferente, mas com o mesmo foco para se ter sucesso. (CHIAVENATO, 2009).

O desempenho das atividades pessoais, deve ocorrer de forma eficiente para alcançaras metas organizacionais e individuais diretamente e indiretamente com as empresas. Assim o controle e o planejamento dessas pessoas são responsáveis pela gestão de pessoas. (VILAS et al, 2009).

### **2.1 Recursos Humanos na História**

O surgimento do Departamento Pessoal está relacionado desde a época que os capitães chefiavam as fazendas para os senhores, orientando o trabalho dos escravos, porém apesar de se observar o D.P. desde a época escravocrata ainda não era uma ideia concreta. “Os

---

escravizados não eram tratados como gente, como humanos, mas como um meio (um objeto) para um fim (produção de riquezas)”. (MONTEIRO, 2021).

Com a Revolução Industrial (1760-1840), as empresas começaram a surgir, e os patrões ainda mantinha seus empregados como escravos, pagando o que eles julgavam como suficiente, pois não havia a presença de leis trabalhistas, através de uma ficha elaboravam o controle de atividades de cada empregado e calculavam seu pagamento desde sua contratação até sua saída na organização, ficando assim caracterizado esse período como administração contábil. (CHIAVENATO, 2000).

O surgimento da Administração Científica com o estudo de tempos foi a busca para precisão dos salários sendo assim, Frederick W. Taylor, Henry Fayol e Henry Ford propuseram fundamentar as atividades administrativas. (MAXIMIANO,2002)

Taylor em seus estudos concretizou a ideia que os operários não produziam em seus trabalhos a quantidade que eles tinham capacidade para produzir, assim desenvolveu uma metodologia que simplificava as atividades para que elas fossem executadas de forma mais rápida, sendo assim seu sistema se caracterizava pela análise do trabalho, padronização de ferramentas, seleção e treinamento dos trabalhadores, supervisão e planejamento, pagamento por produção. (SILVA,2002).

Fayol foi aquele que formulou a Doutrina Fayolista, onde concedia aos subordinados princípios como: coordenar, prever, organizar, comandar e controlar a atividade que exercia dentro da empresa. (CHIAVENATO,2014). Em seus princípios ele previu a necessidade de diagramas organizacionais, reuniões e relatórios, bem como que para manter esse modelo de administração necessita-se juntamente um sistema de contabilidade. (SILVA, 2002).

Na primeira metade do século XX a Escola de Relações Humanas entra no cenário unindo partes da administração científica sendo a ênfase colocada na tarefa, colocada na estrutura e autoridade, foi transferido para ênfase nas pessoas, com intuito de colocar os gerentes mais

sensíveis aos colaboradores.

Após o período da Revolução Industrial, que ficou denominado como industrialização clássica, estruturas organizacionais foram implantadas nas organizações, os departamentos e regulamentos das atividades, visando padronizar o comportamento das pessoas. Assim, foi efetivamente criado o Departamento das Relações Industriais, responsável por fazer cumprir as exigências legais em relação aos empregados.

No Brasil em 1930, Getúlio Vargas em seu Governo implanta o Ministério do Trabalho impactando diretamente o cenário empresarial com a Legislações Trabalhistas instituídassendo as primeiras: Carteira de Trabalho, proteção ao Trabalho da Mulher e do Menor e passaa existir a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), que atua até hoje como um manual do trabalhador na qual fica instituído os regulamentos individuais e coletivos em relação ao trabalho. A partir desse momento, o chefe do pessoal além de contador passa a ser também em recrutador. (PARTIDO NOVO, 2020).

O nome Administração dos Recursos Humanos, passou a ser utilizado entre 1950-1990, quando veio a era Neoclássica. O DRH (Departamento de Recursos Humanos) se torna o mais importante recurso nas organizações capaz de impactar o sucesso empresarial junto das atividades operacionais e burocráticas. Sendo executado com mais precisão em 1990na Era da Informação, onde as informações passaram a cruzar o mundo em segundos, intensificando a competitividade das organizações.

## **2.2 Folha de Pagamento**

Folha de pagamento da remuneração paga devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço é uma obrigação mensalmente da empresa. Havendo assim em cada estabelecimento uma via da folha e respectivos recibos assinados pelos colaboradores (art. 225 do Decreto 3048/1999).

---

Por lei as empresas são obrigadas a calcular mensalmente a folha de pagamento da remuneração paga aos empregados pelo seu serviço realizado dentro da empresa, podendo ser calculado através de programas eletrônicos ou à mão. (SILVA,2018).

Em uma folha de pagamento os proventos são de grande importância, pois ele nada mais é que os valores que o trabalhador tem direito a receber no final de cada mês trabalhado, através da folha de pagamento utilizados com maior frequência, sendo principais dados que devem estar discriminados são: nome do colaborador, cargo função ou serviço prestado, parcelas íntegras da remuneração, descontos legais e atributos de ausência (atestados, licenças) (GONÇALVES, 2006).

Salário é o valor pago ao empregado por realizar serviços ao empregador. (CLT, Art. 461,1943). O salário nada mais é que uma retribuição do empregador para o empregado pelos serviços prestados, sendo que o valor é acordado entre o empregado e empregador desde que cumpra o valor mínimo estipulado pela legislação legal no Brasil. (DOMINGUES,2014). Salário é referente ao custeio de um determinado serviço final ou produto, sendo a aplicação de um dinheiro para produção (MARRAS,2009)

Metodologia de cálculo utilizada de forma justa e equitativamente para retribuir ao funcionário pelo serviço prestado à empresa. Sendo que a remuneração pode ser concedida através de dinheiro e benefícios. (MONTANA,1998).

Adicional de Insalubridade é relativo às atividades exercidas por trabalhadores que porsua natureza são agentes nocivos à saúde na qual expõe o trabalhador a condições acima dos limites toleráveis fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e o tempo expostoa seus efeitos, podendo ser classificadas em 10,20 e 40 por cento em relação a condição insalubre que o trabalhador exerça a exposição. (DOMINGUES,2014). “Taxa de insalubridade é denominação incorreta, pois taxa é tributo. Não se trata de taxa, mas de adicional, de algo que se acrescenta. Insalubre é o prejudicial à saúde, que dá causa à doença”(MARTINS, 2010, p.

253).

O adiantamento quinzenal é um valor não obrigatório pago adiantado ao funcionário durante a quinzena sendo que o cálculo não ultrapasse 50% do salário líquido, e que será descontado na folha de pagamento mensal. (DOMINGUES,2014).

Adicional de periculosidade é um acréscimo pelo contato direto do trabalhador com produtos inflamáveis ou explosivos em condições perigosas. O trabalhador ainda poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. O percentual de 30% sobre o salário dos empregados, sem os proventos é pago para os funcionários que têm contato direto com elementos explosivos e inflamáveis, sendo nomeado como adicional de periculosidade. (MARTINS,2010; DOMINGUES 2014; APARECIDO, 2008).

Gratificação é um provento extra oferecido pelo empregador como forma de agradecimento por desempenhar um serviço de grande relevância para empresa que deve ser reconhecido pelo empregador integrando o salário, caso seja concedida habitualmente ela irá incorporar como salário (DOMINGUES, 2014, APARECIDO, 2008). “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” (CLT, Art.457,1943). A gratificação não é paga de acordo com o desempenho do empregado, mas sim pelo cargo que ele ocupa na organização ou pelo tempo de serviço prestado na empresa. (FERREIRA E MACHADO, 2005).

Hora extra são as horas que excedem a quantidade de horas proposta pelo contrato de trabalho, ressaltando que essas horas não excedam 02 horas sendo no mínimo 50% sobre a hora normal estabelecida pelo art.59 da CLT. (DOMINGUES,2014). “O adicional de horas extras é devido pelo trabalho extraordinário à razão de pelo menos 50% sobre a hora normal”. (MARTINS,2010, p. 251).

O décimo terceiro salário é uma remuneração de um salário a mais que todo colaborador de

carteira assinada tem direito no final de ano, podendo ser pago em 2 parcelas novembro e dezembro. “No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será pago, pelo empregador, uma gratificação salarial, independente da remuneração a que fizer jus. Segundo a Lei 4.090,1962, o 13º salário deve ser pago em 2 parcelas. A primeira entre os meses fevereiro e novembro a cada ano. A data limite para pagamento da 1ª parcela é 30 de novembro. A segunda parcela deve ser paga até 20 de dezembro. (HEMÉRITAS,1984; DOMINGUES,2014).

Repouso semanal remunerado é o valor recebido por conta dos dias que são concedidos a descanso na qual fazem parte efetivamente do salário do empregado para inúmeros efeitos previstos em lei, impondo que a Lei 605/49 concede 01 dia de descanso para o funcionário. (APARECIDO, 2011; FERREIRA E MACHADO, 2005; GONÇALVES, 2003).

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.” (CLT, Art. 67, 1943).

Adicional noturno considerado mais nocivo e fatigante que o diurno é um provento pago referente ao trabalhador que exerça sua função no período de 22:00 às 05:00 da manhã do próximo dia. Deve ser pago no mínimo 20 % sobre o valor da hora diurna. Considera-se noturno o trabalho executado entre 22:00 de um dia e 05:00 do dia seguinte. (HEMÉRITAS, 1984, APARECIDO, 2008; FERREIRA E MACHADO, 2005).

Salário família é um benefício previdenciário para os colaboradores que possuem filhos até 14 anos com CPF emitido, mensalmente é pago em folha para o empregado um valor estipulado pelo INSS sendo que o teto máximo para o receber é R\$1.655,98 (FERREIRA E MACHADO,2005).” A Cada filho cabe uma quota de salário-família, cujo valor é 5% do salário-mínimo local. O seu pagamento é feito pelas próprias empresas juntamente com os respectivos salários”. (HEMÉRITAS, 1984, p. 166).

Segundo a CLT, a comissão é uma recompensa oferecida pelo empregador referente ao

---

cumprimento de metas e objetivos estabelecidos pela empresa visando o crescimento comercial da empresa no mercado de trabalho.” O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

§ 1º - Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.

§ 2º - A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.” (CLT, Art. 466, 1943).

Descontos são as ações de deduções no contracheque do trabalhador (MICHAELIS, 2022), eles são obrigados por lei a serem descontados na folha mesmo sem a autorização do empregado sendo eles: INSS, IRRF, adiantamento de salário, faltas e atrasos, repouso semanal remunerado, pensão alimentícia, adiantamento de salário. Vale ressaltar que no artigo 82 da CLT fica instituído que os descontos não podem ultrapassar 70% dos proventos, pois visa garantir que o trabalhador possa ter uma condição de vida digna.

INSS é relacionado ao recolhimento mensal previdenciário descontado em folha calculados diante a aplicação de alíquotas correspondentes relacionado às despesas de Previdência Pública, na qual o contribuinte tem seus direitos assegurados pela Previdência (INSS). A contribuição devida à Previdência pode variar o percentual de cálculo conforme o salário de contribuição, limitado a um teto máximo, podendo ser de 8%, 9% e 11%. (GONÇALVES, 2003; APARECIDO, 2011).

IRRF (Imposto de Renda Retido na Fonte) é uma obrigação destinada à Receita Federal. Essa dedução é um valor calculado na folha de pagamento calculado mediante aplicação de alíquotas correspondentes em cima do salário líquido, trata-se de um dever legal do empregador referente a antecipação do IR (GONÇALVES, 2003; APARECIDO, 2011)”. O imposto de renda das

---

peças físicas será devido, mensalmente, à medida em que os rendimentos e ganhos de capital forem percebidos.” (LEI 7.713, Art. 2º, 1989).

Adiantamento de salário é a dedução referente ao provento que foi recebido adiantado na primeira quinzena do mês sendo no máximo 40% do salário.

Faltas, atrasos e saídas antecipadas injustificadas, corresponde aos dias que o funcionário não comparece ao trabalho com uma justificativa plausível ou autorizada pela chefia, assim receberá seu salário proporcional aos dias trabalhados (GONÇALVES, 2003).

Havendo como consequência o desconto sobre a remuneração até o término do mês subsequente ao da sua ocorrência”. Quando o empregado sem motivo justificado, faltar ou chegar atrasado ao trabalho, o empregador pode descontar-lhe do salário quantia correspondente à falta”. (HEMÉRITAS, 1984, p.171).

O Desconto do Repouso Semanal Remunerado ocorre quando o empregado não cumpre as normas da empresa em relação ao quadro de horários ou não exerce sua jornada de trabalho completa. (GONÇALVES, 2003; DOMINGUES, 2014) “O DSR deve ocorrer da seguinte maneira: se durante a semana de trabalho o funcionário se ausentar de forma injustificada ou não-abandonada, o desconto do dia de falta também se aplica ao DSR.” (CLT, Lei nº 605, 1949).

Pensão alimentícia é uma dedução de ordem judicial imposta através de um ofício que ocorre mensalmente descontado em folha o valor ordenado pelo juiz caso a empresa não cumpra a exigência ela é quem estará cometendo crime.” Quando o executado for funcionário público, militar, diretor ou gerente de empresa ou empregado sujeito à legislação do trabalho, o exequente poderá requerer o desconto em folha de pagamento da importância da prestação alimentícia.

§ 3º Sem prejuízo do pagamento dos alimentos vincendos, o débito objeto de execução pode ser descontado dos rendimentos ou rendas do executado, de forma parcelada, nos termos do caput

---

deste artigo, contanto que, somado à parcela devida, não ultrapasse cinquenta por cento de seus ganhos líquidos (§ 3º do NCPC, Art.529, 2015).

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Do ponto de vista da natureza**

Segundo Silva e Menezes (2005) este artigo é uma pesquisa aplicada. Pois o intuito desse estudo é gerar conhecimentos para aplicação prática e dirigida à solução de problemas específicos, ou seja, adquirir novos conhecimentos, dirigida primariamente para um determinado objetivo prático.

#### **3.2 Do ponto de vista da abordagem**

Ainda conforme Silva e Menezes (2005) este artigo é qualitativo e quantitativo. Quantitativo porque traduz-se em números as informações para análise e classificação. E qualitativo porque atribuí significados ao processo, considerando que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito.

#### **3.3 Do ponto de vista dos objetivos**

Descritiva, pois visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática (SILVA; MENEZES, 2005).

#### **3.4 Do ponto de vista dos procedimentos**

Do ponto de vista dos procedimentos este artigo é uma pesquisa bibliográfica. Para Silva e Menezes (2005), a pesquisa bibliográfica é elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e com material disponibilizado na Internet.

#### 4 ANÁLISES E DISCUSSÃO 4.1 As folhas de pagamento

Segue uma análise de 3 contracheques de março de 2022 de uma empresa real. Esta preferiu não expor seu nome e de seus colaboradores por envolver cálculos financeiros. Será utilizado um nome fictício para representatividade da empresa.

Também em cumprimento a Lei Geral de Proteção de dados Pessoais (lei n.13.709, de 14 de agosto de 2018) que regulamenta o tratamento de dados físicos e plataformas no Brasil, foram omitidos os nomes verdadeiros dos colaboradores nos contracheques para o sigilo dos dados.

#### 4.2 Dados da folha de pagamento e os cálculos

Segue apresentados a seguir três diferentes balanços e os respectivos cálculos.

**Figura 1 – Primeiro Contracheque, auxiliar de estoque**

Demonstrativo de Pagamento de Salário				Período : 03/2022		
EMPRESA MODELO				CNPJ 00.000/0001-00		
RITA MARIA BARBOZA		Admissão 01/04/2006	CBO 0411005	PIS/CI	Função Auxiliar de Estoque	
00.000/0001-00 EMPRESA MODELO						
Cod	Descrição	Referência	Vencimentos	(Ctrl) - ntos		
1	Salario Base	31	1.212,00			
14	Salario Familia	1	56,47			
301	INSS	7,5		90,90		
			Total Vencimentos	1.268,47	Total Descontos 90,90	
			Valor Liquido	1.177,57		
Salário Base		Sal. Contr. INSS	Base Calc. FGTS	Valor do FGTS	Base IRRF	Faixa IRRF
1.212,00		1.212,00	1.212,00	96,96	1.121,10	
DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTANCIA LIQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO						
Data : ___/___/___ Assinatura : _____						

Fonte: DEPARTAMENTO PESSOAL EMPRESA MODELO

Cálculo 1:

*Salário base: 1.212,00*

*Sal. Fam. (possui filha até 14 anos): 56,47*

*INSS (faixa 1 = 7,5%) : 90,90*

*Sal. Líq. = (1212,00 + 56,47) - 90,90*

*Salário líquido = R\$1.177,57*

**Figura 2 – Segundo Contracheque, auxiliar de açougue**

Demonstrativo de Pagamento de Salário

EMPRESA MODELO		Período : 03/2022				
CNPJ 00.000/0001-00						
Nro	Nome	Admissão	CBO	PIS/CI	Função	
	JOSÉ LUIZ DA SILVA	31/12/2021	0848510		Auxiliar de Açougue	
00.000/0001-00 EMPRESA MODELO						
Cod	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos		
1	Salário Base	31	1.212,00			
14	Salário Família	2	112,94			
21	Adicional de Insalubridade	20	242,40			
301	INSS	7,75		112,71		
			Total Vencimentos	1.567,34	Total Descontos	
			Valor Líquido	1.454,63		
Salário Base		Sal. Contr. INSS	Base Calc. FGTS	Valor do FGTS	Base IRRF	Faixa IRRF
1.212,00		1.454,40	1.454,40	116,35	1.341,69	
DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTANCIA LIQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO						
Data : ___/___/___ Assinatura : _____						

Fonte: DEPARTAMENTO PESSOAL EMPRESA MODELO

Cálculo 2:

*Salário base: 1.212,00*

*Sal. Fam. (possui 2 filhos até 14 anos): 56,47\*2=112,94*

*Insalubridade (20%) = 242,40*

INSS (Faixa 1 = 7,5%  
 Faixa 2 = 9%  
 $(1212 * 7,5\%) + (242,40 * 9\%)$   
 INSS:  $90,90 + 21,81 = 112,71$   
 Sal. Líq. =  
 $(1212,00 + 112,94 + 242,4) - 112,71$   
 Salário líquido = R\$1.454,63

**Figura 3 – Terceiro Contracheque, auxiliar de compras**

Demonstrativo de Pagamento de Salário

EMPRESA MODELO		Período : 03/2022				
CNPJ 00.000/0001-00		Admissão	CBO	PIS/CI	Função	
EVANDRO LUIS MENDES		14/01/2022	0411005		Auxiliar de Compras	
00.000/0001-00 EMPRESA MODELO						
Cod	Descrição	Referência	Vencimentos		Descontos	
1	Salário Base	31	2.308,00			
301	INSS	8,21			189,54	
302	IRRF	7,5			16,08	
			Total Vencimentos	2.308,00	Total Descontos	
					205,62	
			<b>Valor Líquido</b>		<b>2.102,38</b>	
Salário Base		Sal. Contr. INSS	Base Calc. FGTS	Valor do FGTS	Base IRRF	Faixa IRRF
2.308,00		2.308,00	2.308,00	184,64	2.118,46	7,50
DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTANCIA LIQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO						
Data : ___/___/___ Assinatura : _____						

Fonte: DEPARTAMENTO PESSOAL EMPRESA MODELO

Cálculo 3:

*Salário base: 2.308,00*

*INSS (Faixa 1 = 7,5%*

*Faixa 2 = 9%*

*(1212\*7,5%) + (\*9%)*

*INSS: 90,90+98,64=189,54*

*IRRF (FAIXA 1 = 7,5%)*

*((2.308,00-189,54)-1903,98)\*7,5%*

*IRRF=16,08*

*Sal. Líq. = (2.308,00-189,54-16,08)*

*Salário líquido = R\$2.102,38*

#### 4.3 Análise e discussão

No primeiro contracheque, apresenta-se um colaborador que é contratado por um salário-mínimo que é o salário estipulado pela CLT, ele também possui um filho menor de 14 anos o que dá o direito de receber um Salário Família mensalmente com o valor estipulado pela CLT.

O funcionário é inserido no desconto de INSS faixa 1 alíquota 7,5 %.

Assim, o cálculo final é igual ao salário base (1.212,00), desse valor subtrai os 7,5% de INSS (90,90) e em seguida adiciona o valor do salário família (56,47), que resulta no valor líquido a receber  $((1.212,00-90,90) + 56,47)$ .

Já no segundo contracheque, apresenta-se um colaborador que é contratado por um salário-mínimo que é o salário estipulado pela CLT, ele também possui dois filhos menor de 14 anos o que dá o direito de receber dois Salário Família mensalmente com o valor estipulado pela CLT, o colaborador exerce atividade insalubre em grau médio e irá receber um adicional de 20% calculado sobre o salário-mínimo.

O funcionário é inserido no desconto de INSS faixa 1 e 2 alíquota 7,75 %. Assim, o cálculo

final é igual ao salário base (1.212,00) sobre o salário base desconta-se a faixa 1 do INSS que corresponde a alíquota de 7,5% (90,90) acrescenta-se o adicional de insalubridade (242,40) em seguida sobre a insalubridade desconta-se a faixa 2 do INSS que corresponde a alíquota de 9% (21,81) , em seguida adiciona o valor do salário família (112,94), que resulta no valor líquido a receber  $((1.212,00 - 90,90 - 21,81) + 112,94)$ .

E no último contracheque, apresenta-se um colaborador que é contratado por um salário de R\$2.308,00 acordado entre empregador. O funcionário é inserido no desconto de INSS faixa 1 e 2 alíquota 8,21 %, ele também terá IR recolhido na faixa 1 pois seu salário está entre R\$1.903,99 e R\$2.826,65.

Assim, o cálculo final é igual ao salário base (2.308,00), desse valor subtrai os 7,5% de INSS faixa 1 (90,90) e 9% da faixa 2 referente ao valor que ultrapassa 1.212,00 (98,64), logo depois é descontado o IRRF (16,08) que resulta no valor líquido a receber  $(2.308,00 - 90,90 - 98,64 - 16,08)$ .

## **5 CONCLUSÃO**

Constatou-se no presente estudo que a folha de pagamento é obrigatória por lei e deve ser realizada mensalmente, de acordo com as legislações trabalhistas, decretos e instruções normativas na qual exige uma complexidade de entendimento para garantir todos os direitos dos trabalhadores. Contudo, o documento que se expõe o salário para os trabalhadores é o holerite, que demonstra os proventos e descontos referente a competência calculada.

Retomando o objetivo desse trabalho, destacar a importância da Contabilidade na Folha de pagamento do setor RH. Foi possível verificar que, como uma empresa precisa de mão de obra para entregar o produto ou serviço para a população, a folha de pagamentos é sim onerosa para uma organização tanto nos custos financeiros, como no tempo gasto para realizá-la. Pois seu processamento de forma correta é de grande importância no ambiente empresarial, tanto no cenário social como jurídico, em detrimento de cumprir as legislações trabalhistas.

Nota-se também que os conhecimentos para realizar os cálculos de uma folha de pagamento deve ser muito preciso, e constante, pois os direitos trabalhistas mudam constantemente. E para que cálculos e aplicações incorretos sejam evitados o funcionário do RH deve se manter atualizado constantemente para que tudo seja pago corretamente aos trabalhadores e no futuro não se tenha resultados negativos como ações trabalhistas e multas.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Fernando. **Departamento pessoal e suas vertentes**. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/departamento-pessoal-e-suas-vertentes>. Acesso em: 09 set. 2022.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Disponível em: [https://www.legjur.com/legislacao/art/lei\\_00131052015-529](https://www.legjur.com/legislacao/art/lei_00131052015-529). Acesso em: 09 set. 2022.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação a administração de pessoal**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006.

GUIA TRABALHISTA. **Folha de pagamento: obrigatoriedade**. Disponível em: [http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/folha\\_pagamento.htm#%3A~%3Atext%3DGuia%20Trabalhista%26text%3DA%20empresa%20%C3%A9%20obrigada%20a%2Cdo%20Decreto%203048%2F1999](http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/folha_pagamento.htm#%3A~%3Atext%3DGuia%20Trabalhista%26text%3DA%20empresa%20%C3%A9%20obrigada%20a%2Cdo%20Decreto%203048%2F1999). Acesso em: 09 set. 2022.

HEMÉRITAS, Adhemar B. **Organização e normas**. São Paulo: Atlas, 1984.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. 2010. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MIRANDA, Izabela. [2021]. **Gratificação salarial: entenda como ficou a gratificação**

salarial após a reforma trabalhista. Disponível em:

<https://www.contabeis.com.br/noticias/48490/entenda-como-ficou-a-gratificacao-salarial-apos-a-reforma-trabalhista/#%3A~%3Atext%3DA%20gratifica%C3%A7%C3%A3o%20salarial%20%C3%A9%20um%20Cocasi%C3%B5es%20festivas%2C%20como%20o%20natal>. Acesso em: 29 ago. 2022.

MONTANA, Patrick J. Charnov. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 1998.

OTTO, Luciano. **Folha de pagamento**: tudo que você precisa saber. Disponível em:

<https://pontomais.com.br/blog/folha-de-pagamento>. Acesso em: 29 ago. 2020.

PONTO TEL. **Desconto IRRF**: entenda a base de cálculo, como funciona, tabela de desconto e como calcular na prática. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/desconto-irrf/>. Acesso em: 09 set. 2022.

PRESERVE CONTABILIDADE PREVENTIVA. **Proventos na folha de pagamento**.

Disponível em: <http://preservecontabilidade.com.br/proventos-na-folha-de-pagamento/>. Acesso em: 09 set. 2022.

RH PORTAL. **Recursos humanos**: um guia completo sobre o setor de RH. Disponível em:

<https://www.rhportal.com.br/o-que-e-recursos-humanos/>. Acesso em: 09 set. 2022.

SILVA E. L.; MENEZES E. M., **Metodologia de pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

SILVA, Marlene Luzia da. **Administração de departamento de pessoal**. 15. ed. rev., atual São Paulo, SP: Erica, 2018.

STJ. **Um marco na regulamentação sobre dados pessoais no Brasil**. Disponível em:

<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Leis-e-normas/lei-geral-de-protecao-de-dados-pessoais-lgpd#:~:text=A%20Lei%20Geral%20de%20Prote%C3%A7%C3%A3o,vigor%20em%2018%20de%20setembro>. Acesso em: 09 set. 2022.

VILAS, B.; ANA, A.; BERNARDES, A.; RUI, O. **Gestão estratégica de pessoas**. São Paulo: Elsevier, 2009.