

## CÁLCULO FOLHA DE PAGAMENTO

Gisele E. Reis; Profa. Sandra C. Claudino

Faculdade Adventista de Minas Gerais

### RESUMO

O artigo apresentado cita procedimentos realizados no dia, dia da área do departamento pessoal, nele é possível ter noção de como é feito o cálculo de folha de pagamento nas empresas, suas rotinas e suas peculiaridades. Irá abordar primeiramente, o que irá compor o cálculo da folha do mês, saber contabilizar as horas extras, adicional noturno, descanso semanal remunerado, horas sobreaviso, adicional periculosidade e outras verbas, estar por dentro das rotinas dos colaboradores. Será abordado a responsabilidade que a contabilidade tem com suas empresas, orientá-las da melhor maneira, expondo métodos específicos que são capazes de identificar futuros gastos como por exemplo os encargos que devem ser pagos mensalmente, além do salário, imprevistos que podem acontecer no decorrer do mês e informações que influenciam no caixa da empresa. É de extrema importância ter entendimento por exemplo, dos direitos e obrigações, ter conhecimento sobre as leis trabalhista e aplicá-las de forma correta.

**Palavra-chave:** Folha de pagamento. Proventos Descontos.

### INTRODUÇÃO

O profissional da área contábil tem sido de grande importância para as empresas, independentemente de seu ramo de atividade ele é capaz de auxiliar o gestor na tomada de decisão, incentivando da melhor maneira para que suas escolhas possam ser as melhores, mais práticas e eficazes. A contabilidade em si, engloba um conjunto de fatores, sendo uma ciência social aplicada que a cada dia toma novas formas de gerir.

Através dela é possível fazer desde a constituição de uma empresa e até seu encerramento, ou seja, o interessado pede auxílio de como começar, o que fazer, como e quando ele poderá iniciar, e o profissional contábil lhe dá a acessória mais adequada, mostrando o melhor caminho a seguir, estimulando o gestor na melhor tomada de decisão, para enfim ele dar início ao seu negócio, na contabilidade essa área é denominada área societária.

Além disso existem também, por exemplo, a área contábil que trata das despesas, das receitas, tudo que entrou e saiu, esse departamento é capaz de registrar todas as transações que ocorrem dentro de um período específico, sendo esses registros usados para fornecer relatórios financeiros e manter os livros fiscais atualizados, estando em conformidade com as normas da contabilidade.

Existe o departamento fiscal que também é de extrema importância dentro da contabilidade, pois o responsável fica por conta das obrigações tributárias, as escriturações dos impostos a recolher e dos impostos que podem ser aproveitados, também é possível orientar qual o regime mais viável a seguir e se vai ser vantajoso ou não a empresa seguir certo tipo de tributação.

E pôr fim a área do departamento pessoal, área que está ligada a admissão e demissão dos empregados que irão compor o time da empresa, através deste departamento é feito cálculo de folha de pagamento, férias e cálculo do décimo terceiro salário, além disso é possível definir a jornada de trabalho, se vai ser mensalista ou horista, definir sobre as horas extras e de Intrajornada, definir as normas e as responsabilidades. De modo geral, todas as áreas estão interligadas, uma depende da outra, todos os departamentos devem sempre estarem alinhados, não existe a ideia de que um é mais relevante que o outro.

## **2 DEPARTAMENTO PESSOAL EMPRESA**

O departamento pessoal é o responsável pela parte burocrática quando o assunto é sobre quais pessoas irão entrar na empresa, fazendo a intermediação entre as partes, empregado e empregador. Logo após o processo de recrutamento pelo RH, o setor faz o processo de admissão. A princípio, é solicitado exames, que devem ser feitos antes do início do trabalho, é através dele que o DP analisa a aptidão do empregado, ou seja, ele define se ele tem ou não condições de exercer tal função.

Estando em condições, é solicitado todos os documentos para seu cadastro no sistema. Importante ressaltar que a documentação é de inteira responsabilidade do colaborador, ele deve fornecer todas as informações pessoais, pessoas que são consideradas dependentes, por exemplo filhos ou cônjuge, se existe por exemplo sentença judicial em caso de pagamento de pensão, endereço e os documentos de todos que são considerados membros familiares. Vale ressaltar que todas as informações que são passadas e recebidas estão de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (lei n.13.709, de 14 de agosto de 2018).

Antes de tudo, o profissional do DP, além de compreender sobre a folha de pagamento, deve também saber como usar os sistemas que serão usados no cálculo feito e isso vai depender de cada empresa, são diversos e principalmente, saber alimentar de forma correta para que o cálculo seja feito. Ou seja, não é apenas saber entender sobre as verbas e as leis trabalhistas, existem muitos detalhes que vão além.

Saber utilizar diversos programas para o cálculo da folha, além dos encargos que são mensais e que devem ser entregues no prazo estipulado pelo governo, sob o risco de multa e juros em caso de atrasos nas entregas, alguns exemplos são, INSS e IRRF que no caso é a DCTF WEB, e o FGTS DIGITAL que é um programa recente que substituiu a conectividade social.

Esses encargos estão interligados através do site governo, eles são disponibilizados através de plataformas específicas, sendo que em alguns casos eles necessitam serem atualizados mensalmente, fazendo parte da rotina do responsável. Essa realidade é algo que a maioria das pessoas que vão ingressar na área, não tem conhecimentos de que além de entender da legislação trabalhista, deve-se então saber usar as ferramentas que são fornecidas para facilitar o cálculo feito por eles. Em termos, a maioria dessas plataformas passam por atualizações constantes, exigindo um preparo por parte do departamento pessoal, isso faz com que devemos sempre nos atentar às mudanças que ocorrem e sempre manter-se atualizados.

Além disso, contamos com vários tipos de sistemas, capazes de fazer toda a rotina da área do pessoal, muitos imaginam que o cálculo de uma folha ou de uma rescisão é feita de forma manual, em termos ele é feito desta maneira, porém o sistema dá todo o cálculo, cabendo ao responsável saber interpretar o relatório fornecido, tudo isso é possível graças aos avanços tecnológicos, a rotina se tornou menos complicada.

O que acontece é que a demanda é muito alta, e o profissional não é capaz de acompanhar de forma manual a rotina do dia, por isso existem os meios que são muitos viáveis, que agilizam todo o processo de cálculo feito pelo departamento pessoal. A questão é que antes desse procedimento, o profissional na área, parametriza o sistema de acordo com os valores específicos. Não basta somente saber como calcular, e sim aprender também sobre o sistema, saber por exemplo a base de cálculo de um imposto de renda, do INSS, base de remuneração, e de outras verbas. Existem várias questões que vão interferir em um cálculo de folha de pagamento, buscar saber por exemplo qual o ramo de atividade da empresa, quais serão as verbas que irão compor os pagamentos, quais setores elas pertencem, se é do setor industrial, do comércio, metalúrgico, transporte, o tipo de contrato e qual jornada será feita.

Outro detalhe seria referente aos sindicatos de classe que existem, pois eles soltam as convenções, estipulam os deveres e as obrigações que devem ser cumpridas dentro das instituições. Eles são organizações que representam os interesses alheios, a intenção é a busca por condições dignas de trabalho, conferir se as empresas estão seguindo as normas estabelecidas, fazem a conferência e a fiscalização, tentando manter o bem-estar dos empregados, e dando proteção contra abusos sofridos por parte dos empregadores, que de alguma forma, ainda sim, tentam burlar a lei e aproveitar daqueles que não possui conhecimentos de seus direitos. Esses grupos sindicais, que representam interesses dos trabalhadores, têm grande influência, sendo que esses representantes prestam serviços em prol de melhoria.

### 3 FOLHA DE PAGAMENTO

Sabemos que a folha de pagamento é feita mensalmente, nela deve conter informações básicas, desde o nome do colaborador (seja do quadro da empresa ou prestador de serviços, cargo, função ou serviço prestado, número de dias trabalhados, salário bruto e líquido, parcelas que integram a remuneração, parcelas que não integram a remuneração (ajuda de custo, por exemplo, descontos legais aplicados, como INSS, FGTS, vales, entre outros, dados da empresa, agrupamento dos segurados, trabalhador avulso, contribuinte individual e empregados contratado por prazo determinado, informe das seguradas em gozo de salário-maternidade e número de quotas de salário-família, data do pagamento do salário.

Esses dados fornecidos, são considerados como informações contábeis, portanto de acordo com o artigo 464 da CLT e pelo artigo 225 do Decreto 3048/1999, considera-se esse documento de extrema importância para ambos, tendo função operacional, contábil e fiscal sendo fundamental para o controle financeiro da empresa, pois ele comprova que foi feito os recolhimentos dos impostos, do pagamento do salário, das verbas trabalhista e dos benefícios, evitando futuros constrangimentos.

E para o colaborador, serve para fins de comprovação de renda para algo específico, como por exemplo, compras e financiamentos tanto de carros ou imóveis, abertura de créditos etc. Todo processo de cálculo de folha é baseado nas normas trabalhistas, que sempre passam por constantes mudanças, por conta dos setores existentes na economia, por isso é importante o profissional estar sempre atento as atualizações que ocorrem de forma constantes.

“Desde o início até os dias atuais, sabemos que as normas trabalhistas passaram por várias mudanças, essa evolução tem sido muito relevante, herança de Pero Vaz de Caminha e sua carta ao Rei de Portugal” (OLIVEIRA, Aristeu,2023).

### 4 PROVENTOS DA FOLHA DE PAGAMENTO

#### 4.1 SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

O salário-mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, domésticos, sem distinção de raça, sexo e cor, seja por dia normal de serviço, por horas e etc. Independente do tipo de jornada estabelecida, a ideia é que esse valor seja capaz de satisfazer as necessidades básicas dos empregados, alimentação, saúde, habitação, vestuários. No caso, o valor a ser pago, nunca pode ser inferior ao estipulado pela legislação sendo passíveis de processos trabalhistas. Todo ano, o Governo Federal publica um Decreto onde estabelece um valor mínimo a ser pago aos trabalhadores. De acordo com o art.76 da CLT ele deve ser pago em dia útil através de pagamento de depósito

em conta ou em espécie, até o quinto dia útil do mês subsequente de início do trabalho. Além disso, a Lei Complementar nº103/2000 autorizou os Estados e o Distrito Federal a instituir piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho para os empregados que não tenham piso salarial. Desta forma, cada Estado da Federação pode instituir no âmbito dos seus respectivos territórios piso para empregados desde que seja superior ao salário-mínimo.

O pagamento da verba é feito na maioria das empresas no 5º dia útil do mês subsequente do trabalho, sendo que essa verba pode ser paga mediante um adiantamento que deve ser pago geralmente no dia 15 ou 20 de cada mês e não pode ser menos que 20% e nem superior a 40% do total do salário. Porém em via de regra o adiantamento não é obrigatório de acordo com a CLT, entretanto pode acontecer da empresa participar de algum acordo coletivo que define a obrigatoriedade. O que irá compor a folha vai depender do regime de trabalho do colaborador, além disso, no decorrer do mês ele é acompanhado, sendo supervisionado por um superior, ele quem determina a quantidade de horas extras que irão ser feitas em determinados períodos, faz orientações em relação ao quadro de trabalho podendo variar, dependendo da época e da demanda de cada empresa.

A diferença entre o salário com a remuneração é a soma do valor de todas as verbas recebidas pelo empregado, as comissões, adicional noturno, insalubridade, horas extras, descanso semanal remunerados e etc.

#### **4.2 DSR – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

Todos que trabalham registrado recebem, se referem aos dias que os empregados não trabalham, sendo domingos e feriados e eles incidem sobre as horas extras realizadas, esse valor não é discriminado na folha de pagamento, são poucas as empresas que especificam o valor pago para comprovação do pagamento. No entanto o DSR vai depender dos tipos de contrato de trabalho, por exemplo quem é pago por horas ele é discriminado em folha de pagamento pois o trabalhador recebe de acordo com as horas trabalhadas.

Reflexo sobre DSR essa verba paga vai incidir sobre as horas extras feitas no decorrer do mês, o que acontece é que quando é feito as horas extras é estipulado que seja pago o DSR sobre essas extras. Neste caso pega o valor total de extras feitas no mês, divide pelas quantidades de dias uteis e multiplica pelas quantidades de dias não uteis.

#### **HORAS EXTRAS**

O empregado deve cumprir sua jornada de trabalho de 44 horas semanais e de 220 horas no mês e as horas extras é um período além das horas normais estipuladas pelo contrato de

trabalho. Porém dependendo se a empresa é convenionada por um sindicato, a mesma deve seguir as normas estabelecidas por eles. Lembrando que as horas extra não é obrigatória.

### **HORAS EXTRAS 50%**

Quando o empregado fica depois de seu horário de acordo com o Art.59 da CLT deve-se pagar no mínimo um percentual de 50% a mais do valor das horas do empregado. Geralmente, o valor das horas é calculado através de sistemas utilizados pelas empresas ou então o empregado tem um controle manual e pessoal do que foi feito no decorrer do mês. Vale ressaltar que o valor do percentual vai depender da empresa e está sob regime do sindicato.

### **HORAS EXTRAS 100%**

São horas extras feitas geralmente em domingos, feriados ou folgas. Devendo se paga o percentual de 100% sobre as horas trabalhadas normais. Esse valor vem estipulado sob a convenção coletiva de trabalho sendo passíveis de ações trabalhistas.

### **SEGURANÇA NO TRABALHO SST – SAÚDE E**

Todas as empresas que possui no mínimo um empregado, deve fornecer as informações sobre os eventos da área de segurança e medicina do trabalho, sendo enviadas ao e social, que está sendo usados para substituir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e o Perfil Psicográfico Previdenciário (PPP), informações que foram unificadas no mesmo local. Na maioria dos casos, as empresas que possuem uma quantidade de empregados menor, contratam um profissional da área, que é responsável por fornecer as informações estabelecidas pela legislação. Eles estipulam quais os exames devem ser feitos, os prazos de cada um, definem qual o risco a empresa tem, fazem recomendações de métodos seguros e eficazes na prevenção de acidentes de trabalho e desgastes por exemplo do empregado. Na verdade todos os laudos são fundamentais, sendo de extrema importância para manter a segurança do empregado.

Laudos Técnicos das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT), é através dele que a empresa mostra quais agentes nocivos o empregado está exposto durante o tempo de trabalho, fazendo avaliação dos riscos que eles estão se submetendo, classificam e analisam se os agentes nocivos são químicos, físicos ou biológicos e qual o grau de risco, e os resultados das avaliações feitas, são utilizados para a prevenção. É através deste laudo por exemplo, que a empresa consegue definir o grau de insalubridade da empresa. Eles fazem um estudo bem elaborado, usam equipamentos que são capazes de identificar níveis de ruídos, produtos químicos e poeiras. Condições que de alguma forma prejudica a saúde do empregado. Outros exemplos é o laudo de periculosidade, que identifica o grau de perigo, ergonomia que esta relacionado

na maneira que o trabalho é exercido, repetições ao longo do tempo e esforços físicos, laudos de avaliação de riscos que conseguem identificar a probabilidade de possíveis acidentes.

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), é o monitoramento da saúde do empregado, regulamentada pela NR-7 do Ministério do Trabalho (MTE), sendo que através dele é feito exames no momento da admissão, demissão, mudança de função ou de retorno de trabalho, dependendo do grau de risco, são necessários fazer os complementares que vão ser a cada seis meses, um ano ou mais, tudo irá depender da função e do local de trabalho, essa seria uma forma de acompanhar o empregado. O responsável é o médico do trabalho, especializado e credenciados que acompanham, orientam e fazem recomendações.

Programa de Gerenciamento de Risco (PGR), está ligado a prevenção do risco a intenção é melhorar a exposição do trabalhador no ambiente onde trabalha, são estudadas meios viáveis de prevenção, medidas cautelares que conseguem detectar a gravidade dos riscos, na verdade o técnico consegue fazer uma projeção de todas as possibilidades de acidentes que determinado local pode oferecer. Em seguida ele consegue trabalhar em métodos seguros de pré.

## **INSALUBRIDADE**

Atividades insalubres são as que colocam em risco a saúde do empregado, de acordo com o “art°.192 da CLT e a norma Regulamentadora (NR-15), define são condições que estão acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, alguns exemplos de atividades insalubres:

- Agentes químicos;
- Agentes biológicos;
- Exposição ao calor ou frio;
- Radiações ionizantes;
- Umidade;
- Ruídos contínuos;
- Pressões anormais, Etc.

Para saber a percentagem, é necessário que empresa tenha ou contrate um responsável em saúde de trabalho, isso irá depender do grau de risco que a empresa apresenta, e essa responsável irá emitir um laudo, onde é especifica as condições ambientais de saúde que aquele trabalhador está exposto e assim definir qual vai ser o grau de risco. No caso são considerados três tipos de acordo com a NR do ministério do trabalho.

- Grau Mínimo - 10
- Grau. Médio - 20 %

- Grau Máximo - 40%

Vale ressaltar que o valor a ser pago tem como base o salário-mínimo da atual da região, não incluindo horas extras no cálculo, ele não é cumulativo e dependendo do local, se houver também a periculosidade o empregado terá direito no que for mais favorável a ele.

EX: Posto de Gasolina

#### 4.6 PERICULOSIDADE

A periculosidade significa que é algo perigoso, um risco a vida do empregado de acordo com o “art.º 193 da CLT, o cálculo está de acordo com a Lei nº 7.369/1985, assegurando ao empregado 30% sobre o salário base do empregado. São consideradas atividades de perigo:

- Com inflamáveis;
- Com radiações ionizantes ou substâncias radioativas;
- Com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial;
- Com energia elétrica;
- Em motocicleta, de acordo com o decreto 5452,1º de maio de 1943.

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:(Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012).

#### HORAS DE INTRAJORNADA

Intrajornada é o horário de descanso do empregado, por exemplo o horário de almoço onde por direito é estabelecido 1 hora, porém por um imprevisto a empresa necessita entregar uma demanda com urgência, neste caso, o empregado diminuiu seu tempo por direito e volta antes da hora ao seu posto de trabalho, sendo considerado horas de intrajornada. Dependendo da empresa, ela estipula um percentual a mais para compensar a horas a menos.

Ex Horas extras 75%

#### HORAS DE INTER JORNADA

Se trata do intervalo que deve ser feito entre o término de um expediente ao seu início no dia seguinte, a legislação prevê que deve haver um intervalo mínimo de 11 horas para que

haja descanso do empregado. Porém a empresa sendo convenionada e caso esteja acordado que seja permitido a horas, está tudo certo.

Neste caso, haverá o recebimento das verbas estipuladas e de direito do empregado.

#### **4.8 ADICIONAL NOTURNO**

Benefício trabalhista que deve ser pago aos empregados que trabalham em horários diferenciados, no caso seria das 22 horas às 05 horas da manhã seguinte de acordo com o art.º 73 §3º da CLT. Uma hora noturna equivale a 52 minutos e 30 segundos, sendo uma jornada de 7h e 52 minutos. De acordo com a legislação independente da raça, sexo, etnia ele deve ser pago aos empregados que possuem expedientes diferenciado. O valor a ser pago é proporcional a 20% sobre a horas diurna, podendo em alguns casos ser de 30% de acordo com algumas convenções coletivas, o valor pago incide sobre as horas extras feitas. Existem casos onde alguns trabalham em turnos de revezamentos, semanal ou quinzenal e que estão sujeitos a receberem esse adicional. Os trabalhadores rurais também recebem, porém, as horas computadas neste caso é a partir das 21 horas às 5 horas da manhã do turno seguinte e os que trabalham como pecuarista tem horários das 20 horas às 05 horas da manhã do dia seguinte. A diferença entre ambos é que considera trabalhador rurais aqueles que tenham suas atividades na área rural e pecuarista os que manejam ou alimentam animais de grande porte.

### **5 BENEFÍCIOS OBRIGATÓRIOS DE ACORDO COM A CLT**

De acordo com o artigo 7º da Constituição é obrigatório que a empresa forneça esses benefícios aos seus empregados.

#### **5.1 LICENÇA PATERNIDADE E MATERNIDADE**

A licença Paternidade é concedida aos trabalhadores que possuem registo na carteira, por direito são liberados 5 dias após o nascimento do filho, dependendo do regime do trabalho, se é regido pela CLTI ou se é servidor público os dias concedidos podem sofrer variação. Esse direito é garantido pela CLT no art.º 473, onde diz que a falta deve ser abonada.

A licença Maternidade é um direito o qual a trabalhadora após o nascimento de seu filho tem 120 dias de licença do trabalho, esse período pode iniciar 28 dias antes do nascimento, porém na maioria dos casos é depois do nascimento. O valor do salário é o mesmo que estava sendo recebido antes do nascimento, a estabilidade após o seu fim e de 5 meses, neste caso a empresa não pode demitir a empregada.

## 5.2 VALE TRANSPORTES

Benefício dado ao empregado que cobre parte de seus gastos, o vale transporte deve ser descontado até 6% do salário base do empregado ficando o empregador responsável pelo valor restante caso o valor ultrapasse o valor descontado. E os vales devem ser suficientes para cobrir a ida e volta ao trabalho.

## 6 DESCONTOS FEITOS NA FOLHA DE PAGAMENTO

### 6.1 PENSÃO ALIMENTÍCIA

Com base na Lei 5478/68 e 8971/94 onde diz que seu desconto deve ser mediante sentença judicial expedido por juiz, ele determina as porcentagens, detalhes de quais verbas irá incidir sobre o pagamento da pensão. O empregado, no momento de sua contratação deve informar o empregador sobre a decisão judicial. A empresa deve fazer o desconto logo após o recebimento da sentença sujeito às penalidades caso descumpra a ordem.

### 6.2 INSS – INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL

É um desconto feito em folha de pagamento do empregado antes dele receber, para o cálculo acontecer deve-se seguir a tabela de progressão, sendo que o empregador fica responsáveis de repassar a verba para a Previdência Social, o valor a ser descontado vai variar, incidindo no valor do salário recebido. Esse sistema é feito para que futuramente o empregado tenha direitos á auxílios, por exemplos a aposentadoria ou então em caso de doenças, acidentes e outros. Caso a empresa não aça o repasse, ela corre o risco de ser autuadas pela Receita Federal.

A tabela de alíquotas do INSS para 2024 é a seguinte:

Até R\$ 1.412,00:	7,5%
De R\$ 1.412,01 até R\$ 2.666,68:	9%
De R\$ 2.666,69 até R\$ 4.000,03:	12%
De R\$ 4.000,04 até R\$ 7.786,02:	14%

A tabela acima refere-se ao ano de 2024, e para que o cálculo seja feito, a princípio deve analisar o valor do salário bruto, em seguida acompanhar qual faixa ele pertence fazendo o cálculo de forma progressiva, o valor não pode ultrapassar o teto.

### 6.3 IRRF – IMPOSTO DE RENDA RETIDO NA FONTE

É um imposto da esfera Federal que é considerado uma obrigação para pessoas físicas e jurídicas, valor que vai diretamente para os cofres públicos que incidem sobre o valor de recebimento do empregado ou do valor do faturamento da pessoa jurídica, dependendo do valor a receber, quanto maior, mais alto será a alíquota, porém em caso de dependentes existe uma dedução feita para abater no pagamento. Todo mês, é descontado do empregado o valor do IRRF, sendo que no ano subsequente é feito a declaração anual (IRPF), nela, se caso os descontos feito for menor que o imposto retido é feito a restituição ou então, caso contrário o pagamento. O cálculo é sobre o salário bruto do empregado deduzindo o valor de INSS e afins, incidindo sobre extras, adicionais insalubridades, periculosidade e o noturno onde é aplicado a alíquotas sobre os rendimentos que são tributáveis, seguindo a tabela progressiva.

Tabela de IRRF do ano de 2024

Faixa 1: Até R\$ 2.112:	isento
Faixa 2: De 2.112,01 até 2.826,66:	7,5%
Faixa 3: De 2.826,67 até 3.751,06:	15%
Faixa 4: De 3.751,07 até 4.664,68:	22,5%
Faixa 5: Acima de R\$ 4.664,68:	27,5%

### 6.4 FALTAS

Faltas é quando o empregado deixar de comparecer em seu ambiente de trabalho deixando de cumprir suas obrigações, podendo ser consideradas justificadas, quando o empregado justifica por meios de comprovação comprobatória sua ausência, e a injustificada, onde o empregado pode até avisar que não irá comparecer, porém não existem documentos comprobatórios que justifiquem sua ausência. A empresa tem o direito de descontar em folha de pagamento a falta injustificada ou por atrasos. Tudo irá depender da política interna da empresa ou do sindicato o qual ela está filiada.

## 5 ANÁLISE E DISCUSÃO

### 5.1 CÁLCULO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Para melhor entendimento de como é feito o cálculo de folha de pagamento, será usado como exemplo um cálculo, de uma empresa que tem ramo de atuação Metalúrgica, sendo convencionada a um sindicato de classe, neste sindicato foi estabelecido a jornada de horas,

as verbas que devem ser pagas, salários, percentual das horas extras, adicional noturno, horas de sobreaviso e etc...

Sendo assim, a empresa deve seguir o que está estipulado, sendo passíveis de multas pelo não cumprimento.

Os cálculos são referentes ao mês de Janeiro de 2024, tendo o nome da empresa e de seus empregados resguardados, assim todos os nomes apresentados são fictícios, estando de acordo com a Lei de Proteção de Dados Pessoais.

O cálculo do exemplo 1, refere-se a um empregado que é mensalista. Vale lembrar que as horas trabalhadas que estão na folha de pagamento, horas extras, adicional noturno, horas faltas, atestados e demais verbas são informações que são passadas exclusivamente da empresa para a contabilidade. Ao final de todos os meses, eles informam ou mandam relatórios para o fechamento do mês. Nesses relatórios vem a quantidade de horas feitas, atestados, faltas e as horas extras feitas.

A contabilidade faz as apurações de acordo com que foi estabelecido pela empresa, e assim é feito a finalização. Lembrando que cada empresa tem seus métodos de conferência variando de acordo com cada uma.

**EXEMPLO 1** Roman Pearce é um empregado que tem como função Encarregado de Mecânica Júnior, na empresa Toretto's Market & Café LTDA, sendo um mensalista que foi admitido dia 18/12/2023.

Toretto's Market & Café LTDA		CC: GERAL		Folha Mensal	
CNPJ: 00.000.000/0000-00		Mensalista		Janeiro de 2024	
Códi	Nome do Funcionário	CBO	Departamento	Filial	
462	Roman Pearce	910105	1	1	
ENCARREGADO DE MECANICA JUNIOR		Admissão:	18/12/2023		
Código	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos	
1	HORAS NORMAIS	220,00	4.127,94		
250	REFLEXO EXTRAS DSR	5,00	298,62		
150	HORAS EXTRAS 50%	14:38	425,85		
170	HORAS EXTRAS 75%	7:23	250,62		
200	HORAS EXTRAS 100%	22:35	876,34		
15	INSALUBRIDADE 10%	10,00	141,20		
998	I.N.S.S.	11,04		675,69	
999	IMPOSTO DE RENDA	27,50		612,38	
			<b>Total de Vencimentos</b>	<b>Total de</b>	
			6.120,57	1.288,07	
BRADESCO 2452 conta corrente: 25970-5			Agência: 2452 - 1		Valor Líquido → 4.832,50
<b>Salário Base</b>	<b>Sal. Contr. INSS</b>	<b>Base Cál. FGTS</b>	<b>F.G.T.S do Mês</b>	<b>Base Cál. IRRF</b>	<b>Faixa IRRF</b>
4.127,94	6.120,57	6.120,57	489,64	5.444,88	27,50

$19,40 + 14,56 = R\$ 33,96$ -valor total das horas extras SALÁRIO BASE

R\$ 4.127,94

HORAS EXTRAS 50 %

Foram feitos 14,38 de horas extras no mês

Converte as horas – 38 / 60 = 63 ou seja

As horas passam a ser 14,63

Cálculo:

$4.127,94 + 141,20 = \text{R\$ } 4.269,14$  – base da hora extras

$4.269,14 / 220\text{hrs mes} = \text{R\$ } 19,40$  - valor da horas

$19,40 \times 50\% = \text{R\$ } 9,70$  - valor horas extras 50%

$19,40 + 9,70 = \text{R\$ } 29,10$  -valor total das horas extras

$29,10 \times 14,63 \text{ hora} = \text{R\$ } 425,85$  horas extras 50%

HORAS EXTRAS 75%

Foram feitos 7,23 de horas extras no mês

Converte as horas – 23 / 60 = 38 ou seja

As horas passam a ser 7,38

Cálculo;

$4.127,94 + 141,20 = \text{R\$ } 4.269,14$  – base da hora extras

$4.269,14 / 220\text{hrs mes} = \text{R\$ } 19,40$  - valor da horas

$19,41 \times 75\% = \text{R\$ } 14,56$  - valor horas extras 75%

$33,96 \times 7,38 \text{ horas} = \text{R\$ } 250,62$  horas extras 75%

HORAS EXTRAS 100%

Foram feitos 22,35 de horas extras no mês

Converte as horas – 35 / 60 = 58 ou seja

As horas passam a ser 22,58

Cálculo;

$$4.127,94 + 141,20 = \text{R\$ } 4.269,14 \text{ – base da hora extras}$$

$$4.269,14 / 220 \text{ horas mes} = \text{R\$ } 19,41 \text{ - valor da horas}$$

$$19,41 \times 100 \% = \text{R\$ } 19,41 \text{ - valor horas extras } 100 \%$$

$$19,41 + 19,41 = \text{R\$ } 38,82 \text{-valor total das horas extras}$$

$$38,82 \times 22,58 \text{ horas} = \text{R\$ } 876,55 \text{ horas extras } 100\%$$

REFLEXO DSR EXTRAS

Soma o valor de extras feitas, multiplica por  
dias úteis e dividi por não úteis

$$(425,85 + 250,62 + 876,55) = \text{R\$ } 1.553,02$$

$$1.553,02 / 26 * 5 = \text{R\$ } 298,65$$

SALÁRIO BASE INSS

$$\text{R\$}6.120,57 = (4.127,94 + 298,62 + 425,85 + 250,62 + 876,34 + 141,20)$$

A base total do INSS foi a soma das verbas acima.

Para o cálculo vai seguir a tabela atualizada de INSS ano 2024

$$\text{R\$ } 1412,00 \times 7,5\% = \text{R\$ } 105,90$$

$$\text{R\$}1254,68 \times 9,00\% = \text{R\$ } 112,92$$

$$\text{R\$}1333,35 \times 12,00\% = \text{R\$ } 160,00$$

$$\text{R\$}2120,54 \times 14,00\% = \text{R\$}296,87$$

$$(105,90 + 112,92 + 160 + 296,87 = 675,69)$$

$$\text{TOTAL INSS} = \text{R\$ } 675,69$$

$$\text{BASE DO FGTS} - \text{R\$}6.120,57$$

$$\text{FGTS DO MES} - \text{R\$}6.120,57 * 8\% = \text{R\$ } 489,64$$

IRRF

FAIXA IRRF

INSALUBRIDADE

A Insalubridade é 10% do salário-mínimo atual.

R\$ 1412,00 x 10% = R\$ 141,20

Salário Bruto

4.127,94 + 298,62 + 425,85 + 250,62 + 876,34 + 141,20 = R\$ 6120,57

Total salário líquido

6.120,57 - 675,69 - 612,38 = R\$ 4.832,50

## CONCLUSÃO

Este artigo teve como objetivo destacar a importância da Contabilidade na folha de pagamento do setor de RH. Assim, serão discutidos os proventos e descontos que existem em um contracheque. Para tal, serão abordados um breve histórico do surgimento do Departamento Pessoal e conceitos

## Referências:

OLIVEIRA, de Aristeu; TCHAKERIAN, Guilherme: Cálculos Trabalhistas

<https://www.youtube.com/watch?v=vHnsXNqHOpQ&t=126s>

<https://blog.solides.com.br/folha-de-pagamento-entenda-o-que-e-e-como-fazer-a-gestao/>

<https://www.pontotel.com.br/lcat/#:~:text=desfrute%20a%20leitura!-,O%20que%20%C3%A9%20um%20LTCAT%3F,para%20afetar%20a%20sua%20sa%C3%BAde.>

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/pgr#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20o%20PGR,de%20a%C3%A7%C3%B5es%20multidisciplinares%20e%20sistematizadas.>

<https://blog.omie.com.br/o-que-e-irrf-e-como-fazer-o-calculo/#:~:text=Neste%20caso%2C%20o%20Imposto%20de,a%20ser%20pago%20ou%20res titu%C3%ADdo>