



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA – LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
CURSO BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

GISELY GASPAR DE ALMEIDA RODRIGUES

**O CONHECIMENTO DO EMPREGADO SOBRE PROVENTOS E
DESCONTOS TRABALHISTAS NA FOLHA DE PAGAMENTO: um
Estudo de Caso na Empresa do ramo da Comercialização de
Materiais de Construção em Itaituba – PA**

Itaituba –PA

2023

GISELY GASPAR DE ALMEIDA RODRIGUES

**O CONHECIMENTO DO EMPREGADO SOBRE PROVENTOS E
DESCONTOS TRABALHISTA NA FOLHA DE PAGAMENTO: um
Estudo de Caso na Empresa do ramo da Comercialização de
Materiais de Construção em Itaituba – PA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba – FAI para obtenção de título de
Bacharelado em Ciências Contábeis.

Orientador: Augusto César Amorim do Nascimento

Itaituba – PA

2023

RODRIGUES, Gisely Gaspar de Almeida.

O conhecimento do empregado sobre Proventos e Descontos trabalhista na folha de pagamento: um Estudo de Caso na Empresa do ramo da Comercialização de Materiais de Construção em Itaituba – PA. Gisely Gaspar de Almeida Rodrigues. Itaituba: FAI, 2023.

42 f.

Orientador: Prof. Augusto César Amorim do Nascimento

Trabalho de Conclusão de Curso Graduação em Bacharelado de Ciências Contábeis – Faculdade de Itaituba, 2023.

1. Folha de pagamento. 2. Proventos. 3. Descontos. 4. Recursos Humanos. 5. Colaborador. I. Nascimento, Augusto César Amorim II. Faculdade de Itaituba. Itaituba, BR – PA, 2023.

GISELY GASPAR DE ALMEIDA RODRIGUES

**O CONHECIMENTO DO EMPREGADO SOBRE PROVENTOS E
DESCONTOS TRABALHISTA NA FOLHA DE PAGAMENTO: um
Estudo de caso na Empresa do ramo da Comercialização de
Materiais de Construção em Itaituba – PA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para obtenção de título de
Bacharelado em Ciências Contábeis.

Orientador: Augusto César Amorim do Nascimento

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____ Nota: _____
Prof. Augusto César Amorim do Nascimento, Mestre.

Avaliador (a): _____ Nota: _____
Profa. Maria Danielle Lobato Paes, Especialista.

Avaliador (a): _____ Nota: _____
Profa. Adriana Alcobase Souza Araújo, Especialista.

Resultado: _____ Média: _____

Itaituba - Pa, 06 de Março de 2023

Dedico este trabalho a minha família, que
me apoiou e me incentivou a realizá-lo.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer ao meu bom Deus pois sem ele eu não teria conseguido chegar tão longe nesta caminhada, a cada oração ele me sustentou com muita força, determinação, coragem e discernimento.

Quero dedicar essa conquista a estrela mais linda, minha mãe, a mulher que me apoiou em minha vida e me ensinou a ser forte e sempre lutar por todos meus objetivos. Não foi nada fácil continuar depois de seu falecimento mas ela também não me deixou desistir e pode passar anos e anos que ela continuará sendo meu porto seguro. Prometo continuar lhe dando orgulho, mãe.

Aos meus colegas de Curso Andressa Pereira Silva, Dheison Santos Lima que me ajudou nas minhas crises de ansiedade e com conselhos, Leonardo Santos Sobrinho e Lígia Maria da Silva Barbosa, cada um enfrentou inúmeros desafios ao longo dessa jornada e todos permaneceram firmes e forte. A minha prima Dailany de Almeida Silva pelos conselhos e força que sempre me deu.

Agradeço também ao Coordenador e Orientador Augusto César Amorim do Nascimento, obrigada por ter sido um excelente profissional conosco e essencial na minha vida acadêmica, e pelos puxões de orelha também.

E por fim, agradeço pela vida dos meus sobrinhos Matheus Almeida e Larissa Almeida que são as razões do meu viver.

Foi Deus que nos preparou para esse propósito, dando-nos o Espírito como garantia do que está por vir.

2 Coríntios 5:5

RESUMO

A falta de conhecimento não é apenas um ônus geral para os empregadores no que diz respeito aos direitos trabalhistas e à legislação trabalhista, mas também para os próprios empregados que não têm conhecimento preciso de seus direitos e obrigações e, devido a essa falta de informação, muitos problemas surgem. Destino dessa pesquisa é a justiça trabalhista, comprometer decisões, aumentar despesas, afetar diretamente a manutenção e o desenvolvimento da empresa. A pesquisa trata-se de um estudo de caso realizado em uma Empresa do ramo da Comercialização de Matérias de Construção. Dessa maneira, foi realizada aplicação de questionário com 12 perguntas para 3 funcionários. Dessa maneira, ficou evidente o pouco conhecimento sobre os seus proventos e desconto, tal como a negligência da empresa em dar suporte para realizar as eventuais dúvidas que ocorrem ao receber os seus contracheques. Responsável por traduzir todas as informações dos funcionários e da empresa em um produto final para indicar valor, remuneração, descontos e bônus em geral, a folha de pagamento é essencial para o departamento de RH de qualquer organização

Palavras-chave: Folha de Pagamento, Proventos, Descontos, Recursos Humanos, Colaborador.

ABSTRACT

Lack of knowledge is not only a general burden for employers with regard to labor rights and labor legislation, but also for employees themselves who do not have precise knowledge of their rights and obligations and, due to this lack of information, many problems arise. Final destination is labor justice, compromising decisions, increasing expenses, directly affecting the maintenance and development of the company. The general objective of the work is to demonstrate the employee's knowledge about earnings and labor discounts on the payroll: a case study in the company of the distribution of construction materials in Itaituba-Pa. The research is a case study carried out in a company in the field of construction materials grammar. In this way, commands were applied with 12 questions for 3 employees. In this way, the lack of knowledge about their earnings and debt was evident, as well as the company's negligence in providing support to resolve doubts that arise when receiving their paychecks. Responsible for translating all employee and company information into a final product to indicate value, compensation, compensation and bonuses in general, the payroll is essential for the HR department of any organization

Keywords: Payroll, Earnings, Discounts, Human Resources, Employee.

LISTA DE ILUSTRAÇÃO

Tabela 1 - Perfil sociodemográficas dos entrevistados.	29
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Qual a sua compreensão sobre distinção entre salário e remuneração?.	30
Gráfico 2 - Qual o seu entendimento sobre proventos e descontos?.....	30
Gráfico 3 - Quais os descontos habituais são considerados em folha de pagamento?.	
.....	31
Gráfico 4 - O pagamento mensal dos salários é efetuado de que forma?.	31
Gráfico 5 - O setor de recursos humanos esclarece quaisquer dúvidas sobre proventos e descontos?.....	32

LISTA DE SIGLAS

CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CLP	Consolidação da Legislação Previdenciária
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IRRF	Imposto sobre a Renda Retido na Fonte
RH	Recursos Humanos

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1	RECURSOS HUMANOS	13
2.2	FOLHA DE PAGAMENTO.....	13
2.3	PROVENTOS.....	16
2.3.1	Salário base.....	17
2.3.2	Férias	17
2.3.3	Hora extra.....	18
2.3.4	Adicional de insalubridade	18
2.3.5	Adicional de periculosidade	19
2.3.6	Adicional noturno	19
2.3.7	Salário família	20
2.3.8	Diárias para viagem e Ajuda de custo	21
2.3.9	Quebra de caixa.....	22
2.3.10	Décimo terceiro.....	22
2.4	DESCONTOS	23
2.4.1	Faltas, Atrasos e Saídas Antecipadas Injustificadas	23
2.4.2	Vale-refeição	23
2.4.3	Vale-transporte	24
2.4.4	Adiantamento Salarial	24
2.4.5	Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).....	24
2.4.6	O Imposto de Renda.....	25
2.4.7	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).....	26
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	27
4	RESULTADO E DISCUSSÃO	29
5	CONCLUSÃO.....	33
	REFERÊNCIAS.....	34
	APÊNDICE A: Questionário da Pesquisa	38
	APÊNDICE B: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	41

1 INTRODUÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tem como tema O CONHECIMENTO DO EMPREGADO SOBRE PROVENTOS E DESCONTOS TRABALHISTA NA FOLHA DE PAGAMENTO: um Estudo de Caso na Empresa do ramo da Comercialização de Materiais de Construção em Itaituba – PA. Muitos funcionários não tem a total compreensão sobre os seus contracheques por falta de conhecimento nessa área, gerando dúvidas, questionamentos e até desconfiança sobre os descontos. É obrigação do gestor saber tudo relacionado à folha de pagamento, e quando seus colaboradores tiverem dúvidas, ele poderá entregar as informações corretas de forma clara e objetiva. O problema é que muitas vezes nem os gestores têm conhecimento suficiente, o que gera mais incerteza.

Com o objetivo de atrair atenção para o tema desta pesquisa, é explorar o conhecimento sobre a folha de pagamento, independentemente de sua forma; por meio de um questionário aplicado com perguntas abertas e fechadas, aprofundando sobre os proventos e descontos do empregado é conhecer de forma clara e objetiva, os principais aspectos que norteiam a folha de pagamentos obrigações relacionadas à empresa e também os direitos que o empregado poderá receber além do salário.

O objetivo geral do trabalho é demonstrar o conhecimento do empregado sobre Proventos e Descontos Trabalhista na Folha de Pagamento: um Estudo de Caso na Empresa do ramo da Comercialização de Materiais de Construção em Itaituba – Pa.

De acordo com a legislação, conforme o Decreto nº 3.048/1999 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a folha de pagamento é obrigatória para as entidades e todos os proventos e descontos devem ser pagos mensalmente pelo empregador designado para a obtenção do valor líquido, ou seja, no processo de folha de pagamento, as obrigações financeiras, trabalhistas e tributárias entre empregados e empregadores podem ser verificadas para formar um ciclo de direitos e obrigações.

. Na concepção de Cantarelli (2021), são inúmeras as disputas entre empregados e empregadores, causadas principalmente pelo desconhecimento das leis que regulam o trabalho assalariado no país: de um lado, o patrão interpretou mal determinada regra; de outro, o próprio empregado discorda do empregador porque está convencido de que seus direitos estão sendo negados.

Do ponto de vista contábil, a folha de pagamento é essencial porque os salários e encargos sociais têm grande impacto nos lucros de uma empresa e estão sujeitos a

legislação em todo o país, segue uma padronização, ou seja, os direitos e obrigações de cada indivíduo.

Nesse contexto, pode-se afirmar que a folha de pagamento é a soma de todos os registros financeiros, como salários, bônus e descontos. Possui funções operacionais, contábeis e financeiras e deve ser estruturada a partir de todos os eventos mensais para os colaboradores. Sua descrição dos fatos relacionados ao cargo deve ser sempre simples e transparente, por meio de códigos, quantidades, porcentagens e valores convertidos em valores numéricos que formam os resultados da folha de pagamento (COELHO, 2010).

A falta de conhecimento não é apenas uma obrigação para os empregadores no que diz respeito aos direitos trabalhistas e à legislação trabalhista, mas também para os próprios empregados que não têm conhecimento preciso de seus direitos e obrigações e, devido a essa falta de informação, muitos problemas surgem. Destino final é a justiça trabalhista, comprometer decisões, aumentar despesas, afetar diretamente a manutenção e o desenvolvimento da empresa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 RECURSOS HUMANOS

Para Sousa *et al.* (2019), o Departamento de Recursos Humanos (RH) de uma empresa exerce um papel de suma importância, pois é o elo entre a diretoria e os seus funcionários, tendo a função de mostrar para o funcionário que a empresa em que ele trabalha é um lugar bom para se trabalhar e apontar para a empresa quando um funcionário está se destacando ou quando precisa ser mais capacitado ou auxiliado em algum aspecto.

No dizer de Souza *et al.* (2021), as empresas que contam com um departamento de RH, agregam valor e demonstram mais status e confiança para seu cliente, tendo em vista que contam com um departamento específico para cuidar, supervisionar e motivar os seus funcionários.

Investir nessa área tem sido uma prática comum no mercado de trabalho, desde pequenas e médias empresas, pois principalmente essas só irão crescer se os seus funcionários se virem crescendo dentro delas. A grande empresa normalmente já tem essa visão e por esse e tantos outros motivos, hoje é uma grande empresa

Na concepção de Rocha-Pinto (2015), o RH se configura como um setor que promove suporte a todos os outros no que compete a Gestão de Pessoas, a função do RH dentro das organizações é bem extensa. O Objetivo principal do RH é alcançar um desempenho que possa combinar as necessidades individuais das pessoas com as da organização.

Lacombe (2017), planejamento de RH é fundamental para assegurar a melhoria continua dos processos da empresa e a motivação da equipe para um alcance de resultado com o engajamento e aumento da produtividade da sua equipe.

E colaboradores satisfeitos são sinônimos de uma empresa de sucesso, e de conquistas memoráveis, as pessoas são o combustível para o crescimento de qualquer empresa.

2.2 FOLHA DE PAGAMENTO

A folha de pagamento é a soma de todos os registros financeiros, como salários, salários, bônus e deduções. Possui funções operacionais, contábeis e financeiras e deve ser estruturada a partir de todos os eventos mensais para os

colaboradores. Sua descrição dos fatos relacionados ao cargo deve ser sempre simples e transparente, por meio de códigos, quantidades, porcentagens e valores convertidos em valores numéricos que formam os resultados da folha de pagamento (CINTRA, 2010).

Em normas gerais, os empregadores pagam os funcionários no último dia de cada mês, caso em que os contracheques devem ser liquidados com alguns dias de antecedência para ganhar tempo para o cálculo dos rendimentos e descontos.

Os principais Proventos da Folha de Pagamento são: salário base, férias, horas extras, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, salário família, diárias para viagem, quebra de caixa e décimo terceiro salário.

Os principais Descontos são: Faltas, Atrasos e Saídas Antecipadas Injustificadas, Vale-refeição, Vale-transporte, Adiantamento Salarial, Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (IRRF) e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Para Oliveira (2013), a folha de pagamento é um documento padrão que destaca uma folha de pagamento ou folha de pagamento, que é uma declaração impressa que mostra os salários dos trabalhadores pertencentes ao setor privado ou público. Este documento fornece dados da organização empregadora, dados dos trabalhadores e uma lista de ganhos e/ou descontos do mês trabalhado. A elaboração da folha de pagamento mensal pode ser feita manualmente ou através de processo mecânico ou créditos eletrônicos.

Os lançamentos contidos no cartão de ponto são feitos automaticamente. Desta forma, deve conter a cadeia mensal de registros de todos os rendimentos e descontos do empregado para o mês atual.

Segundo a Lei 8212/91, da Consolidação da Legislação Previdenciária (CLP), o seu emprego na folha de pagamento é obrigatório para o empregador esta obrigação está prevista também na CLT, pela Lei n.º 5.452/43. A folha de pagamento pode ser feita de três formas: manualmente, por meio de ponto mecânico ou ponto eletrônico de processo onde o lançamento das faturas do cartão ponto é automático e assim contém um registro mensal de todos os rendimentos e descontos dos funcionários.

Do ponto de vista da contabilidade, a folha de pagamento é essencial porque os salários e encargos sociais têm grande impacto nos lucros de uma empresa e estão sujeitos a legislação em todo o país, ou seja, segue uma padronização, ou seja, os direitos e obrigações de cada indivíduo. Nas palavras de Martins (2010), são inúmeras

as disputas entre empregados e empregadores, causadas principalmente pelo desconhecimento das leis que regulamentam o trabalho assalariado no país: de um lado, o patrão interpreta mal determinada regra; de outro, o próprio empregado discorda do empregador por estar convencido de que seus direitos estão sendo negados.

Ribeiro (2017), a folha de pagamento é a soma de todos os registros financeiros, como salários, salários, bônus e deduções. Possui funções operacionais, contábeis e financeiras e deve ser estruturada a partir de todos os eventos mensais para os funcionários. Sua descrição dos fatos relacionados ao cargo deve ser sempre simples e transparente, por meio de códigos, quantidades, porcentagens e valores convertidos em valores numéricos que formam os resultados da folha de pagamento.

Monteiro e Coelho (2015), do ponto de vista contábil, a folha de pagamento é essencial porque os salários e encargos sociais têm grande impacto nos lucros de uma empresa e estão sujeitos à legislação em todo o país, ou seja, segue uma padronização, ou seja, os direitos e deveres de cada indivíduo.

Freire et al. (2016), realizar uma gestão eficaz da folha de pagamento é um dos pilares para o bom funcionamento de uma empresa, principalmente quando se trata da saúde financeira do negócio. Erros cometidos ao preparar formulários podem significar problemas para os funcionários e muitos problemas para os empregadores. Isso significa que a preparação da folha de pagamento requer mais atenção e experiência.

Para Lourenço (2018), são inúmeras as disputas entre empregadores e empregados, causadas principalmente pelo desconhecimento das leis do país sobre o trabalho assalariado: por um lado, o patrão interpreta de forma incorreta um determinado regulamento; por outro lado, o próprio empregado discorda da opinião do empregador porque é direitos convencidos são retirados.

Assis (2021), a falta de conhecimento não é apenas um ônus para os empregadores no que diz respeito aos direitos trabalhistas e à legislação trabalhista como um todo, mas também para os próprios empregados que não têm conhecimento preciso de seus direitos e obrigações e, devido a essa falta de informação, muitos problemas podem ocorrer. Seu destino final é a justiça trabalhista, compromete decisões, aumenta despesas, afeta diretamente a manutenção e o desenvolvimento da empresa.

Segundo Neto e Bonelli (2022), enfatiza a necessidade de estar ciente da

realidade de que um bom discurso pode mudar a vida de uma pessoa, pois ao não entender o que está dizendo, acaba enfrentando ameaças e malefícios que jamais chegarão ao conhecimento do judiciário. Assim, torna-se vulnerável diante do domínio da linguagem, incapaz de reivindicar o desconhecido.

Muitas vezes, a única informação que os funcionários têm é por meio de seus contracheques, o que traz à tona uma linguagem que foca apenas nos ganhos financeiros previstos na lei. Por falta de linguagem adequada, muitas vezes os colaboradores não sabem ou desconhecem que recebem alguns dos benefícios sugeridos em determinadas categorias.

A legislação trabalhista brasileira é um dos principais problemas enfrentados pelos empregadores. Ou seja, as normas tornam-se de difícil compreensão, levando ao mal-entendido da legislação. Destino final é a justiça trabalhista, comprometer decisões, aumentar despesas, afetar diretamente a manutenção e o desenvolvimento da empresa (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2018).

Mas a verdade é que quanto mais funcionários sua empresa tiver, mais difícil e inseguro é calcular manualmente esses números. É importante que a empresa saiba exatamente o que está pagando para evitar práticas ou erros trabalhistas que possam estressar a organização.

2.3 PROVENTOS

Os proventos salariais referem-se a todos os pagamentos de natureza salarial que serão pagos aos empregados, tais como abonos de família, horas extraordinárias, despesas adicionais e férias. Na hora de pagar os funcionários, precisa-se estar ciente de todos esses custos adicionais e garantir que eles sejam pagos corretamente (NUNES/ SILVA; PEREIRA, 2020).

Segundo Oliveira (2001), os proventos são os rendimentos dos empregados, principalmente o salário, que é um valor fixo estipulado no contrato de trabalho, e é a remuneração que os empregados recebem dos empregadores pela prestação de serviços. A condição para receber o valor acordado no contrato de trabalho é que o empregado trabalhe 30 dias por mês, sem faltas ou atrasos injustificados. Ao salário fixo são acrescidos comissões, gorjetas, porcentagens, gratificações, auxílio-transporte e auxílio-doença superior a 50% do salário recebido pelo empregado, no que aponta o art. 457 da CLT § 1º e § 2º.

2.3.1 Salário base

A principal forma de pagamento da folha de pagamento é o salário, a contraprestação paga diretamente pelo empregador pelos serviços prestados pelo empregado. Seu valor é determinado pelo mercado de trabalho, sempre respeitando os mínimos legais. O salário deve constar do contrato de trabalho, que também deve especificar a forma de pagamento. Os salários podem ser pagos por unidade de tempo ou por unidade de produção (RODRIGUES; BATISTA, 2016).

Para Pontes (2021), salário é um valor fixo prescrito, como contraprestação mínima, pago pelo empregador, que não pode ser alterado pelo empregador para desempenho de funções e critérios de admissão com base em sexo, idade, cor, estado, casamento ou deficiência.

De acordo com o art. 457 da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), os salários consistem em valores fixos prescritos, bônus estatutários e comissões pagas pelo empregador. Segundo Yeung (2017), salário é a remuneração direta paga pelos empregadores a cada empregado. Pode ser pago mensalmente, quinzenalmente, semanalmente ou diariamente, por peça ou por tarefa; o salário mínimo será sempre respeitado. É a remuneração mínima que um profissional pode receber pelos serviços prestados. Existem quatro possibilidades para sua determinação, ou seja, seu valor deve ser igual ou superior ao Salário Mínimo, salário profissional, salário mínimo ou salário normativo.

A obrigatoriedade do salário mínimo é descrita art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988. No ano de 2023 ficou estabelecido o valor de R\$ 1.302,00 (Mil e trezentos e dois reais) mensais, conforme Ministério da Economia.

2.3.2 Férias

As férias são uma antecipação do salário do empregado, ou seja, o número de dias que o empregado faltar no mês corrente será antecipado junto com a reação ou média (horas extras, comissão, etc.), que é 1/3 do valor do valor sai + a média da reação ou cálculo. Impostos devem ser retidos/pagos sobre esses valores (COELHO, 2010).

Todos os pagamentos do mês devem ser informados na folha de pagamento para determinar a base de cálculo do imposto e avaliar possíveis mudanças na cobertura do imposto, no formulário INSS e IRRF, bem como para contabilizar

corretamente a folha de pagamento.

Dessa forma, as férias são contabilizadas como receita, como férias descontadas, pois são pagas no mês anterior à folha de pagamento. Devido ao recálculo do INSS/IRRF, esse cálculo tem que ser feito na folha de pagamento, pois pode mudar o escopo de cálculo do imposto e até mesmo a ficha do imposto, ou seja, ao calcular férias a tabela do IRRF, as tabelas são diferentes (no caso do IRRF), e mesmo no caso de férias duplas (do início de um mês até o final do mês seguinte), o empregado terá dias de salário além das férias, ou seja, ao calcular o INSS, é necessário somar o número de dias de folga + dias trabalhados e pode alterar a faixa de INSS na folha de pagamento com base no cálculo das férias.

2.3.3 Hora extra

Segundo Martins (2010), o adicional de horas extras é caracterizado pelo trabalho extraordinário à razão de pelo menos 50% sobre a hora normal. A jornada normal de trabalho do empregado pode ser aumentada em duas horas por acordo escrito entre empregado e empregador ou por acordo coletivo ou acordo coletivo de trabalho, devendo esta jornada remunerada ser acrescida de pelo menos 50% da hora normal do empregado.

O art. 7º, inciso XVI, da CF/1988, determina que a hora extra será remunerado em 50% superior ao normal, sobrepondo, neste caso, o parágrafo 1º do artigo 59 da CLT que era de 20%, e parágrafo 2º, do artigo 61, da CLT que era de 25%. Mediante acordo coletivo de trabalho, o empregador poderá remunerar mais que 50% sobre a hora normal.

2.3.4 Adicional de insalubridade

O adicional de insalubridade decorre das atividades ocupacionais dos empregados que os expõem a substâncias nocivas à saúde além dos limites de tolerância estabelecidos devido à natureza, intensidade e efeitos da substância. Para Oliveira (2001), são consideradas atividades ou práticas insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem os empregados a substâncias nocivas à saúde além dos limites de tolerância estabelecidos em função da natureza e dosagem da substância e da duração da exposição ou ações o afetam.

Existem três níveis de insalubridade: máximo, médio e mínimo; empregados

que trabalham em condições insalubres recebem adicional percebido: 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento), 10% (dez por cento). Este percentual é aplicado sobre o salário mínimo, não importando o salário que recebem (art. 192 da CLT).

2.3.5 Adicional de periculosidade

O adicional de periculosidade é pago a funcionários que realizam atividades com exposição prolongada a inflamáveis, eletricidade ou explosivos em condições perigosas de acordo com os regulamentos aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Nas palavras de Abilio (2020), conforme identificado no art. 193 da CLT, na forma de regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, são consideradas atividades ou operações perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, implicam que estão associados à exposição de longo prazo dos trabalhadores, tais como:

- I - Inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;
- II - Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

Assim, o trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificação, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

2.3.6 Adicional noturno

A legislação trabalhista brasileira estipula uma série de condições e benefícios para os empregados que exercem diferentes funções no dia a dia da empresa. É o caso dos funcionários que trabalham à noite, exatamente entre 22h e 5h. Ao empregado é garantido o turno da noite, e os benefícios são 20% a mais, calculados de acordo com a jornada de trabalho (MAGNUS, 2015).

Entender esse benefício e suas especificidades é importante para que empresas e colaboradores mantenham uma relação de trabalho transparente e legal, a fim de evitar possíveis problemas trabalhistas. Segundo Oliveira (2001), os empregados que trabalham entre as 22h00 de um dia e as 05h00 do dia seguinte têm direito a prêmios de seguro noturno. Trabalhando no turno da noite por apenas 52 minutos e 30 segundos, você terá direito a 20% (vinte por cento) do seu salário diário.

Este encargo adicional decorre da necessidade de compensar os trabalhadores que trabalham nestas localidades, que demandam cada vez mais operações 24 horas por diversos motivos, como aumento da produção ou outros fatores relacionados à área de atendimento. Além disso, esse benefício também pode diminuir o estresse vivenciado pelos trabalhadores que precisam trocar o dia pela noite e podem enfrentar diversos problemas relacionados à saúde física e mental. Portanto, garantir que o valor do tempo de trabalho desses funcionários aumente em pelo menos 20%. A CLT determina, desde 1943, em seu Art.73, que a remuneração do trabalhador noturno deve ser maior que a do trabalhador diurno. O mesmo está disposto no Art.7 da Constituição Federal.

Também é importante ressaltar que os benefícios não mudaram mesmo após a reforma trabalhista de 2017. A legislação também define os benefícios de outras formas, como proibir menores de 18 anos de trabalhar no turno da noite, e os trabalhadores em cargos conhecidos como "cargos de confiança" não podem receber benefícios. Também há exceções para profissionais que trabalham em regime de plantão e podem incluir regras diferenciadas em seus contratos ou profissões para atividades consideradas idiossincráticas, como profissionais que trabalham em regime de plantão médico e trabalham em escala.

2.3.7 Salário família

O salário-família fazem parte da lei e destinam-se a trabalhadores com baixos rendimentos. É importante que a empresa esteja atenta ao pagamento desse valor. O mesmo vale para dar informações aos trabalhadores sobre esses direitos. Esse custo extra é pago a milhões de trabalhadores no Brasil. Está prevista em diversas normas e é uma importante forma de geração de renda e atendimento aos mais vulneráveis. Grupos valorizados incluem empregados de baixa renda, trabalhadores domésticos e trabalhadores ocasionais (CARVALHO, 2021).

O abono de família é um benefício que inclui um valor adicional pago além do salário do trabalhador que atende aos requisitos. Os empregados de empresas, empregados domésticos e autônomos têm direito ao benefício do Bolsa Família desde que tenham renda mensal inferior a R\$ 1.655,98. É a parcela da Previdência Social paga aos trabalhadores de baixa renda. Ele complementa o salário e varia de acordo com o número de filhos ou dependentes do cidadão. Outro fator para determinar se

você tem direito a esse pagamento adicional é o valor do próprio salário do funcionário. Ele deve ser remunerado de acordo com o teto que determina que os que estão abaixo dele possam receber o abono de família (PATERNOSTRO, 2019).

O adicional de salário é pago de acordo com o número de filhos ou dependentes menores de 14 anos ou deficientes de qualquer idade. Cumpridas as exigências, o trabalhador tem direito a R\$ 56,47 por filho. Os empregadores são obrigados a pagar este custo adicional, que é reembolsado pela segurança social. Para obtê-lo, o empregado precisa fazer um pedido à empresa ou ao patrão, no caso de empregado doméstico. Os trabalhadores independentes devem buscar benefícios junto ao sindicato ou órgão responsável pelos trabalhadores da área (PATERNOSTRO, 2019).

2.3.8 Diárias para viagem e Ajuda de custo

Para Carvalho (2017), os ajuda de custo e as diárias para viagem é dado até 50% do salário são considerados fundos de compensação, destinados a cobrir despesas com mudança de local de trabalho, alimentação, alojamento, transporte, etc. No caso de serviços executados externamente. Porém, se o valor da diária ultrapassar 50% do salário do empregado, será considerado salário bruto.

Art. 457 - 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.

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. (Artigo 457, Dec. 5.452/1943)

A ajuda não é salário e deve ser paga em parcelas, independentemente do valor. Um subsídio diário é um pagamento único para cobrir certas despesas dos funcionários, especialmente taxas de transferência. É de natureza indenizatória, não salarial, ainda que superior a cinquenta por cento dos salários, pois este mínimo diz respeito apenas a diárias (CLT, Art. 457, § 2º), que é utilizada para pagar os trabalhadores da sede da empresa quando da Parada quando ele retornar e levar em conta apenas fins de compensação no cálculo dos salários.

2.3.9 Quebra de caixa

A quebra de caixa é um valor pago aos empregados que lidam diariamente com dinheiro. Trata-se de valor reservado exclusivamente aos profissionais de caixa como despesa adicional para lidar com o risco de valor físico e como forma de ressarcir-los por perdas sofridas no exercício de suas atividades. O objetivo é um “estímulo” financeiro para se dedicar à sua função de caixa da empresa. Ou seja, processar transação após transação no caixa para garantir que não haja erros na hora de contar ou fazer o troco (SOUZA, 2015). Vale ressaltar que essa adição não é obrigatória. No entanto, o pagamento pode ser fruto de um acordo entre o empregado e a direção da empresa ou de um acordo coletivo de trabalho com percentual fixo.

No entendimento de Kertzman (2010), a quebra de caixa são valores adicionais pagos a profissionais que lidam diariamente com dinheiro. Serve como um símbolo de motivação para calcular corretamente o valor. Afinal, caixas em empresas de todos os tipos, de varejistas a bancos, são estressados pela criticidade de sua função. Portanto, é um incentivo a mais para que os funcionários estejam mais focados e focados em lidar com o dinheiro. Com relação ao seu salário, faremos uma explicação mais aprofundada em um tópico futuro, mas vale ressaltar que quando é feito um intervalo, o intervalo é incorporado ao salário do funcionário.

2.3.10 Décimo terceiro

O 13º salário é um adicional salarial pago no final do ano a todos os trabalhadores regulares com carteira assinada. O benefício foi implantado no Brasil em 1962 no governo do presidente João Goulart por meio da Lei 4.090/62. A gratificação de natal garante que, a cada mês trabalhado, o empregado tenha direito a um recebimento adicional igual a 1/12 (um doze avos) do salário. Dessa forma, o décimo terceiro valerá o mesmo que o salário mensal do empregado se ele permanecer na empresa por pelo menos 12 meses. No Brasil, todos os trabalhadores com carteira assinada têm direito a uma remuneração extra no final do ano, comumente conhecida como décimo terceiro salário (MASCARENHAS, 2013).

Mas sua importância não é apenas legal, mas também se reflete na organização financeira de cada cidadão beneficiário. Afinal, muita gente espera o 13º salário para realizar os mais diversos objetivos que dependem do dinheiro. Pode variar de sair da dívida para comprar itens pessoais ou familiares muito necessários.

2.4 DESCONTOS

Os descontos em folha de pagamento são todos os valores descontados do salário bruto do empregado CLT. Eles podem ser opcionais ou obrigatórios. No primeiro caso, temos descontos de benefícios, motivos de absenteísmo, etc.

2.4.1 Faltas, Atrasos e Saídas Antecipadas Injustificadas

De acordo com o art. 58 da CLT, registros de tempo que não ultrapassem 05 minutos por registro não serão contabilizados como horas extras ou horas negativas (atrasos), desde que juntos não ultrapassem 10 minutos por dia. Nesse caso, se o funcionário se atrasar 6 minutos para o horário de entrada, os 6 minutos serão descontados mesmo que o total de 10 minutos não seja atingido. Isso acontece porque se um funcionário ultrapassar 05 minutos em um dos agendamentos, todo o tempo será contabilizado.

No entanto, recomenda-se que se revise a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de sua empresa, pois algumas CCTs consideram regras diferentes para os limites diários de atraso. Lembramos que por meio da Lei 13.467/2017, os acordos e convenções coletivas passaram a prevalecer sobre a lei em alguns aspectos, inclusive horário de trabalho e horário bancário. Também é importante lembrar que chegar sempre atrasado pode ser considerado negligência. Se for o caso dos empregados, o art. CLT 482 significa que empresa pode demitir por justa causa.

2.4.2 Vale-refeição

De acordo com o art. 458 da CLT, o valor da alimentação está inserido no salário do trabalhador:

“Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações ‘in natura’ que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado.”

Assim, vale-alimentação e vale-refeição não são benefícios obrigatórios da empresa. Mas em termos de atração e retenção de talentos, é muito interessante oferecê-los, pois atualmente são oferecidos por muitas empresas e considerados uma parte importante dos pacotes de remuneração. Veja mais informações sobre

descontos do vale-refeição. As empresas que oferecem o benefício alimentação têm a opção de abater até 20% do valor depositado ao empregado na folha de pagamento do empregado. São emitidos vale-refeição para garantir a segurança alimentar dos colaboradores durante o horário de trabalho. Portanto, se um funcionário faltar ao trabalho, a empresa não é obrigada a pagar o benefício do dia, independentemente de a ausência ser razoável ou não (SABINO; CINHA, 2016).

O pagamento torna-se obrigatório apenas no caso de um acordo coletivo. O desconto está em linha com a política interna da empresa, onde a empresa não é obrigada a pagar benefícios, mas permite que a empresa esteja sempre pensando no bem-estar de seus funcionários.

2.4.3 Vale-transporte

Um funcionário pode optar por receber vale-transporte com base em sua rota para o trabalho. De acordo com a CLT, os empregadores podem conceder um desconto de até 6% sobre o salário-base do trabalhador. Dependendo do valor do frete utilizado e das políticas internas da empresa, esse desconto pode ser menor. Os funcionários também podem optar por não receber vale-transporte, portanto, não haverá desconto. Os empregadores precisam sempre estar cientes dos descontos em folha de pagamento para evitar erros e gerenciá-los de forma eficaz (VENTURA; COSTA; MOLINA, 2022).

2.4.4 Adiantamento Salarial

O adiantamento pode ser de até 40% do salário bruto do empregado. Portanto, se ele solicitar o adiantamento do salário bruto mensal, o valor correspondente será descontado do contracheque do mês seguinte. Ressaltamos que a empresa não é obrigada a fornecer qualquer adiantamento. Esta obrigação só existe quando o contrato de trabalho estabeleça (BARROS, 2011).

2.4.5 Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)

O INSS é responsável por facilitar a arrecadação, fiscalização e recolhimento das contribuições sociais e demais recursos arrecadados pela previdência social. O imposto de renda individual dos trabalhadores urbanos e rurais é calculado com base

nos salários recebidos pelos trabalhadores no mês corrente. Em hipótese alguma os descontos salariais ultrapassarão os limites máximos fixados pelo INSS. Todo empregado do setor privado é obrigado a descontar salários para o INSS. Este desconto será efetuado conforme tabela vigente na data correspondente e cobrirá um valor predeterminado pela legislação pertinente (CINTRA, 2010).

O desconto do INSS é obrigatório na folha de pagamento e a responsabilidade pelo pagamento varia de empresa para empresa, podendo ser do empregador ou do próprio empregado. Essa contribuição mensal garante aos empregados o acesso a diversos direitos trabalhistas, como 13º salário, auxílio-doença, aposentadoria e pensão por morte. Seu cálculo se dá com base no valor bruto dos salários dos profissionais, ou seja, bruto e ainda sem nenhum desconto (PRESTE; SILVA, 2022).

O desconto do INSS pode variar entre 8% e 11%, dependendo das regras para cada faixa salarial:

- 8% para salários até 1.556,94;
- 9% para salários entre R\$ 1.556,95 e R\$ 2.594,92;
- 11% para salários entre R\$ 2.594,93 e R\$ 5.189,82.

Em suma, esse desconto é o que garante que o profissional poderá usufruir dos benefícios garantidos pelo Seguro Social.

2.4.6 O Imposto de Renda

É uma alegação que tem levantado muitas dúvidas entre empregados e empregadores. Assim como o INSS, é uma contribuição mensal que varia de acordo com a faixa salarial do contribuinte. A tabela de 2016 foi redimensionada e agora tem as seguintes taxas:

- Salários até R\$ 1.903,98 são isentos do pagamento;
- Salários de R\$ 1.903,98 até R\$ 2.826,65 possuem alíquota de 7,5%;
- Salários de R\$ 2.826,69 até R\$ 3.751,05 possuem alíquota de 15%;
- Salários de R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68 possuem alíquota de 22,5%;
- Salários acima de R\$ 4.664,68 possuem alíquota de 27,5%.

Portanto, é preciso ficar atento às mudanças nas tarifas, que podem ser reajustadas a cada ano.

2.4.7 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

O FGTS não precisa ser desconto, mas também é uma obrigação da empresa que consta na folha de pagamento. Seu principal objetivo é proteger os funcionários que podem ser demitidos pela empresa sem justa causa. Não está incluído na conta de desconto direto em folha de pagamento, mas ainda faz parte dos encargos sociais obrigatórios contratualmente no sistema CLT. Nesse caso, a empresa empregadora deverá efetuar um depósito mensal equivalente a 8% do valor total constante no contracheque (SARRAF, 2016).

No entanto, esse valor não pode ser sacado da conta se o empregado desejar. Essa saída está condicionada a certas circunstâncias, como rescisão do contrato, para que ele possa se manter enquanto procura um novo emprego. A empresa deve zelar pelo pagamento deste valor e manter esta situação regularizada, pois caso o empregado não tenha a caução, poderá reclamar da empresa ao sindicato ou à Delegacia Distrital do Trabalho.

O FGTS é uma contribuição mensal e a empresa deve pagar até o dia 7 de cada mês. É depositado na conta do empregador aberta na Caixa Econômica Federal e equivale a 8% do salário bruto do empregado. De referir que o trabalhador não pode aceder à conta a não ser que seja despedido ou queira pedir um crédito à habitação.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi realizada na empresa do ramo de Comercialização de Matérias de Construção. Localizada na Rua 01, nº 961. Bairro: Jardim America, CEP: 68182-180. Município: Itaituba. Estado: Pará.

Este Trabalho de Conclusão de Curso é conceituado como um Estudo de Caso.

De acordo com Santos e Parra Filho (2012), diz que um estudo de caso é uma abordagem ampla de pesquisa sobre um determinado tema que aprofunda o conhecimento sobre o tema, subsidiando novas investigações sobre o mesmo tema.

Segundo Severino (2017), afirma que a pesquisa de natureza aplicada tem a finalidade de gerar conhecimentos de acordo com a aplicação prática, direcionado à solução de uma problemática específicos. Envolvendo assim verdades e interesses locais.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) demandou uma pesquisa de natureza aplicada.

No entendimento de Lakatos e Marconi (2017), A pesquisa qualitativa caracteriza-se pela descrição, compreensão e interpretação de fatos e fenômenos.

Quanto a abordagem deste TCC foi caracterizada como uma pesquisa qualitativa.

Para Carvalho (2021), a pesquisa descritiva procura descrever um determinado evento, realidade ou situação. Ela tenta entender o que em vez do porquê. Pode ser primário baseado na coleta de dados de campo ou secundário, que é baseado em dados já disponíveis.

No que corresponde ao objetivo da pesquisa é de características descritivas no qual o pesquisador registrou e descreveu os fatos considerados em sua observação.

Segundo Aragão (2017, p.36) diz que:

Questionário aberto – construído com perguntas mais livres que permitem respostas também mais livres por parte do(s) inquirido(s); e b) Questionário fechado – construído com perguntas mais diretas, curtas, possibilitando respostas mais previsíveis, que facilitam muito a organização dos dados (respostas) num modelo de tabela para efeito de categorização, quantificação e análise dos dados da pesquisa (ARAGÃO, 2017, p.36).

No que diz a respeito da coleta de dados a pesquisa foi aplicado um questionário com 12 perguntas aberta e fechadas com 3 funcionários da empresa para

conhecer a sua percepção sobre folha de pagamento.

Julgou-se pertinente a escolha da análise de conteúdo proposta por Saldaña (2009), que defende um processo de codificação que privilegia a análise das emoções no discurso dos entrevistados. Esta análise é formada por dois ciclos de codificações feitos pelo pesquisador, o qual capta “códigos” ao longo do material analisado (transcrições de entrevistas, imagens, vídeos, artefatos, dentre outros). De acordo com Saldaña (2009), um código é uma palavra ou frase curta que atribui simbolicamente atributos ao material ali apreciado.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada na empresa do ramo da comercialização de materiais de construção. Foi realizada entrevista com 3 funcionários explorando o tema do Trabalho de Conclusão de Curso. Os funcionários foram denominados com A, B e C. Para que as resposta dado em anonimato seja mais espontânea.

O questionário foi aplicado no dia 27 de março, apresenta as seguintes característica sociodemográfica de acordo com tabela 1.

Tabela 1 - Perfil sociodemográficas dos entrevistados.

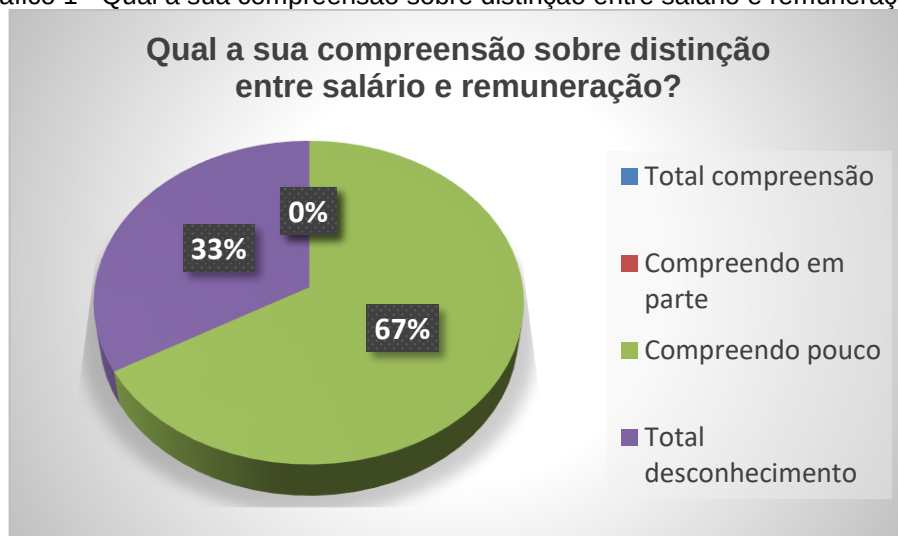
Dados		Frequência	Percentual
Gênero	Feminino	2	67%
	Masculino	1	33%
	TOTAL	3	100,00%
Faixa Etária	18 a 30 anos	3	100%
	31 a 50 anos	0	0%
	Acima de 50 anos	0	0%
	TOTAL	3	100%
Estado Civil	Solteiro	2	67%
	Casado	0	0%
	Divorciado	0	0%
	Outros	1	33%
	TOTAL	3	100%
Escolaridade	Ensino Médio Completo	3	100%
	Graduação	0	0%
	Pós graduação	0	0%
	Mestrado	0	0%
	TOTAL	3	100%
Tempo de atuação	Menos de 1 ano	3	100%
	Entre 1 a 5 anos	0	0%
	5 anos a 10 anos	0	0%
	Acima de 10 anos	0	0%
	TOTAL	3	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Conforme tabela 01, os entrevistados, sendo representado por 2 (67%) mulheres e 1 (33%) homem, possuem o seguinte perfil: faixa etária, em sua maior parte, 3 (100%) com idade entre 18 a 30 anos. No que corresponde ao estado Civil 2 (67%) são solteiros e apenas 1 (33%) informou outros no Estado civil. Em relação à

escolaridade dos entrevistados, a grande maioria, 2 (100%), possuem o ensino médio completo. No quesito sobre tempo de atuação na empresa, obteve-se a seguinte resposta 3 (100%) dos entrevistados tem menos de 1 ano de empresa.

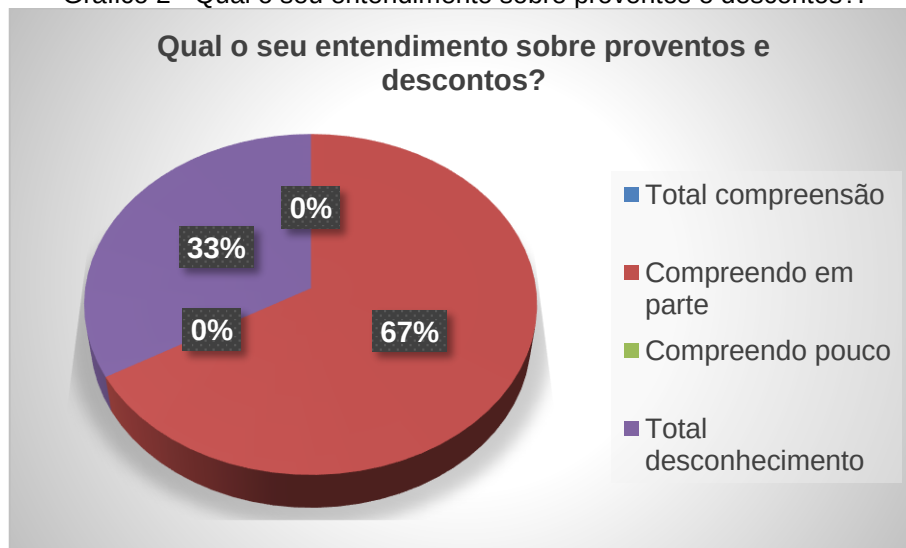
Gráfico 1 - Qual a sua compreensão sobre distinção entre salário e remuneração?.



Fonte: autor, 2023.

De acordo com o gráfico 1, ao serem perguntados a sua compreensão sobre distinção entre salário e remuneração observou-se que 2 (67%) informaram que compreende pouco, enquanto que 1 (33%) afirmam que tem o total desconhecimento sobre salário e remuneração.

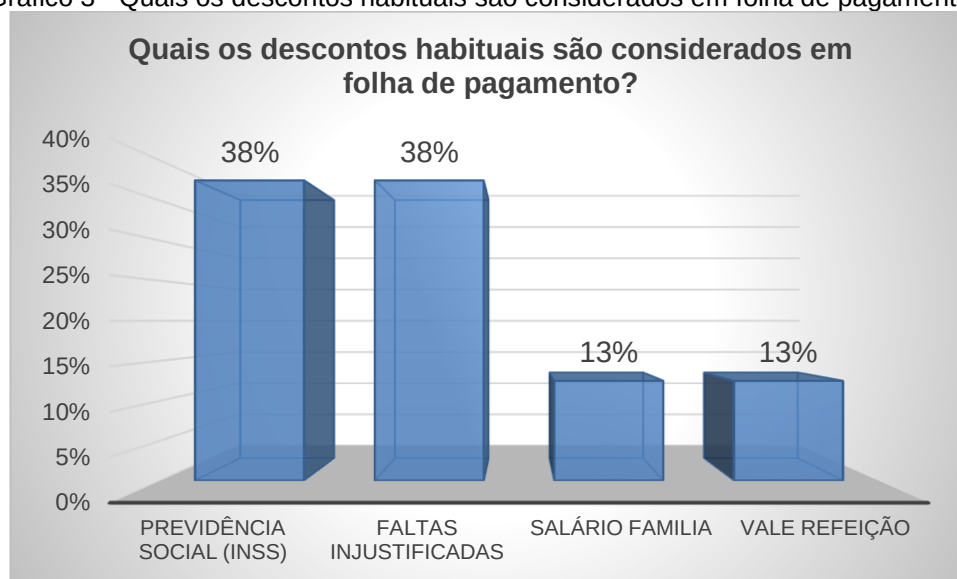
Gráfico 2 - Qual o seu entendimento sobre proventos e descontos?.



Fonte: autor, 2023.

Segundo com o gráfico 2, ao ser indagados sobre entendimento sobre proventos e descontos, constatou-se que 2 (67%) compreende em parte, enquanto que 1 (33%) afirmaram ter o total desconhecimento sobre proventos e descontos.

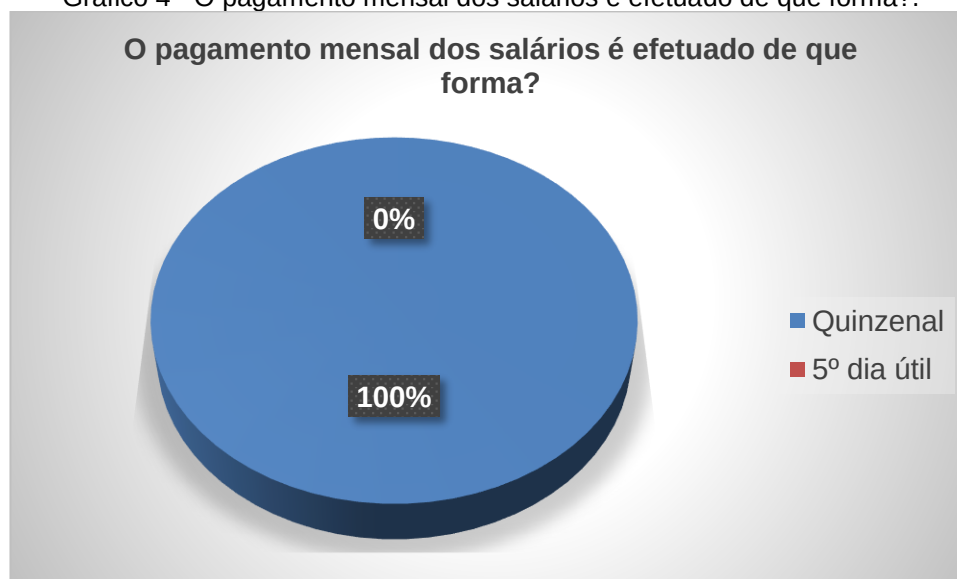
Gráfico 3 - Quais os descontos habituais são considerados em folha de pagamento?.



Fonte: autor, 2023.

De acordo com gráfico 3, a ser questionados sobre quais os descontos habituais são considerados em folha de pagamento. Os desconto mais habituais no conhecimento dos entrevistados foram previdência social, faltas injustificadas, seguido de salário família e vale refeição.

Gráfico 4 - O pagamento mensal dos salários é efetuado de que forma?.



Fonte: autor, 2023.

Segundo gráfico 4, os entrevistados foram perguntados sobre o pagamento mensal dos salários é efetuado de que forma. Todos foram categóricos e informaram que era quinzenal, representando 3 (100%) das respostas.

Gráfico 5 - O setor de recursos humanos esclarece quaisquer dúvidas sobre proventos e descontos?.



Fonte: autor, 2023.

Segundo gráfico 5, foram indagados sobre se o setor de RH esclarece quaisquer dúvidas sobre proventos e descontos. Dessa maneira, os entrevistados 2 (67%) informaram que não e apenas 1 (33%) informaram que sim. É fundamental que os setores envolvidos nos cálculos e geração de folha de pagamento tirem as dúvidas essenciais dos colaboradores.

Quando perguntados sobre “Quais sugestões você pode oferecer para melhorar o entendimento dos colaboradores sobre seus Proventos e Descontos Trabalhista em sua folha de Pagamento?”, os entrevistados responderam da seguinte forma:

Entrevistado A: Esclarecer mais cálculos de desconto como: INSS, FGTS

Entrevistado B: O RH esclarecer mais dúvidas dos colaboradores informando sobre os descontos do contracheques e nossos benefícios.

Entrevistado B: Vale alimentação. Além de informação seus colaboradores tem de fato, fornecer os direitos e explicar a eles.

A folha de pagamento é um processo de cálculo complexo e informações que precisam ser atualizadas. Mesmo que a empresa tenha um número pequeno de funcionários ela precisa dar atenção a todos que tenham dúvidas sobre os seus proventos e descontos. É fundamental que o RH desenvolva as atividades mais muitos aspectos, evoluindo com tecnologias exclusivas para atender à demanda de profissionais e contribuir para a inteligência do negócio.

5 CONCLUSÃO

O presente Estudo teve como objetivo demonstrar o conhecimento do empregado sobre Proventos e Descontos Trabalhista na folha de pagamento: um Estudo de Caso na Empresa do ramo da Comercialização de Materiais de Construção em Itaituba – Pa. Dessa maneira, ficou evidente o pouco conhecimento sobre os seus proventos e desconto, tal como a negligência da empresa em dar suporte para realizar as eventuais dúvidas que ocorrem ao receber os seus contracheques.

Responsável por traduzir todas as informações dos funcionários e da empresa em um produto final para indicar valor, remuneração, descontos e bônus em geral, a folha de pagamento é essencial para o departamento de RH de qualquer organização. Este documento fornece os dados necessários sobre o recebimento das quotas pelos funcionários da empresa, incluindo todos os eventos mensais dos funcionários, calculando com precisão sua remuneração.

A folha de pagamento é uma obrigação tributária e trabalhista da empresa e, como tal, deve ser produzida por Lei. No entanto, o documento não é importante apenas para cumprir obrigações, é também uma forma de as organizações controlarem melhor os custos com pessoal. Além disso, o documento atesta que a empresa pagou todos os encargos trabalhistas corretamente, cumpriu os prazos e deduziu os impostos devidos.

Com base nas informações prestadas, pode-se concluir que a folha de pagamento é muito importante para as empresas, não só do ponto de vista contábil ou tributário, mas também para a organização interna e arrecadação de impostos dos empregados ou empregadores, porque inclui as despesas da empresa relacionadas com despesas sociais e salários dos funcionários. É fundamental que no processo todas as informações sejam devidamente esclarecidas pelo setor de RH.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Bruno Uliano. Possibilidade de cumulação do adicional de insalubridade concomitante com o adicional de periculosidade. **Direito-Braço do Norte**, 2020.

ARAGÃO, José Wellington Marinho de. **Metodologia Científica**. [recurso eletrônico]. - Salvador: UFBA, Faculdade de Educação, Superintendência de Educação a Distância, 2017. 51 p.: il.

ASSIS, Marcelino Tadeu. Recompensas, reconhecimento e meritocracia: a remuneração no contexto da gestão de pessoas. **RH Visão Sustentável**, v. 2, n. 4, p. 188-206, 2021

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. A reforma trabalhista brasileira na dinâmica da economia e seus impactos na regulação pública do trabalho: em diálogo comparado com a reforma em andamento na Argentina. **Século XXI: Revista de Ciências Sociais**, v. 8, n. 2, p. 477-518, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidente da República [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 mar. 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº5. 452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 55, 9 agosto 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 19 mar. 2023.

CANTARELI, Stefany Pereira. **Os principais proventos e descontos da folha de pagamento nas indústrias alimentícias em Goiás**. 2021. 25f Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2021.

CARVALHO, Eduardo Antônio Dória de. **Remuneração e salário**. 2021. Disponível em: <https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/784/1/Remunera%C3%A7%C3%A3o%20e%20sal%C3%A1rio.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2023.

CARVALHO, Maria Cecília M. **Construindo o saber: Metodologia científica-Fundamentos e técnicas**. Papirus Editora, 2021.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Mercado de trabalho**, v.63, p-81-95, 2017

CINTRA, Marcos. Movimentação financeira: a base de uma contribuição para o INSS em substituição a folha de pagamentos. **Revista de Administração Pública**, v. 44, p. 1477-1506, 2010.

COELHO, Mário Jorge Camean. **Contabilização Da Folha De Pagamento**. Clube de Autores, 2010.

FREIRE, Nathaly Maria Martins et al. O controle interno para a gestão estratégica: um estudo de caso em uma empresa comercial na cidade de Quixadá-CE. **Revista Expressão Católica**, v.6, n.1, p.141-152, 2016.

KERTZMAN, Ivan. A polêmica da incidência de contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado. **Debate Virtual**, n. 118, 2010.

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos**. Saraiva Educação SA, 2017.

LAKATOS, Eva Maria.; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: projetos de pesquisa / pesquisa bibliográfica/ teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso**. 8. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

LOURENÇO, Joaquim Carlos. **Salário e remuneração: o mercado de trabalho no Brasil**. Simplissimo Livros Ltda, 2018.

MAGNUS, Richard Quadros. **Análise da influência da legislação trabalhista brasileira sobre a gestão das empresas privadas**. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso, (Bacharel no curso de Administração de Empresas) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, 2015.

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

MASCARENHAS, Luiz Guilherme de Souza. **A novel legislação do empregado doméstico e a busca por igualdade de direitos**. 2013. 59 f. Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

MONTEIRO, Andréa Alves Silveira; COELHO, Fábio Simões. Formação de preço para empresas de serviços contábeis. **Pensar Contábil**, v. 5, n. 16, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do trabalho**. 36. ed São Paulo: Ltr, 2010.

NETO, Deusdete dos Santos Sarmiento; BONELLI, Walter Rubini. **Percepção do trabalhador por meio da folha de pagamento em relação aos benefícios nas metalúrgicas do município de PARAGOMINAS-PA**. In: 29º Encontro Anual da Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração, 2022.

NUNES, Danilo Henrique; SILVA, Juvêncio Borges; PEREIRA, Fernanda Morato. Análise jurídica da legalidade de atribuição de natureza salarial a rendimentos obtidos a título de direito de imagem por pessoas jurídicas constituídas por atletas profissionais. **Revista Direitos Culturais**, v. 15, n. 36, p. 67-92, 2020.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de prática trabalhista**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

PATERNOSTRO, Renata Baars. **Análise dos programas de transferência de renda federal: salário família, abono salarial, Benefício de Prestação Continuada e Bolsa Família**. 2019. Disponível em: <https://fescfafic.edu.br/ojs/index.php/revistafafic/article/view/27/28>. Acesso em: 20 mar. 2023.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários: Carreiras e remuneração**. LTr Editora, 2021.

PRESTES, Miriam Eduarda Garcia; SILVA, Filipe Martins. O Impacto da desoneração da folha de pagamento em uma empresa do ramo de construção civil. **Anais da Mostra de Iniciação Científica do CESUCA**, n. 16, p. 666-666, 2022.

RIBEIRO, Osni Moura. **Contabilidade geral fácil**. Saraiva Educação SA, 2017.

ROCHA-PINTO, Sandra Regina. Dimensões funcionais da gestão de pessoas. Editora FGV, 2015.

RODRIGUES, Mariane Ruhame; BATISTA, Ms Francisco José. Estudo da folha de pagamento: principais proventos e descontos. In: **ANAIS - Seminário de Estágio Supervisionado do Campus Anápolis de CSEHUEG: as decisões nas políticas públicas nacionais, estaduais e institucionais com reflexos na formação profissional**, 10 e 11 de novembro de 2016.

SABINO, Ludymilla Andressa Mendonça; CUNHA, Norival Carvalho. Remuneração e salário numa abordagem administrativa. **Revista GeTeC**, v. 5, n. 10, 2016.

SALDAÑA, Johnny. The coding manual for qualitative researchers. New York: Sage Publications, 2009.

SANTOS, João Almeida; PARRA FILHO, Domingos. **Metodologia científica**. 2012.

SARRAF, Thiago Omar Cislinski Fahed. A Contribuição Destinada à Recomposição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) Exigida quando das Demissões sem Justa Causa: Regime Jurídico, Destinação e Control. **Revista Direito Tributário Atual**, n. 35, p. 433-454, 2016.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. Cortez editora, 2017.

SOUSA, Ana Renata Da Silva et al. Implantação do setor de recursos humanos: a implantação o do setor de Recursos Humanos em um restaurante em Fortaleza. **Revista Caribeña de Ciencias Sociales**, n. 2019-03, 2019.

SOUZA, Fernanda Santos et al. Consultoria de Recursos Humanos no grupo Brali. **RH Visão Sustentável**, v. 2, n. 3, p. 16-35, 2021.

SOUZA, Iris Caroline et al. **Auditoria de folha de pagamento: um estudo de caso em empresa de comércio varejista em Florianópolis**. 2015. Monografia (bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015."

VENTURA, Elisângela; DA COSTA, José Manoel; MOLINA, Marcelo. Análise comparativa entre contratação e terceirização de mão de obra: um estudo de caso em uma indústria alimentícia. **Revista de Estudos Contábeis**, v. 3, n. 4, p. 22-37, 2012.

YEUNG, Luciana Luk-Tai. Análise Econômica do Direito do Trabalho e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). **Revista Estudos Institucionais**, v. 3, n. 2, p. 891-921, 2017.

APÊNDICE A: Questionário da Pesquisa



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
CURSO DE BACHARELADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

O questionário tem a finalidade de investigar **O CONHECIMENTO DO EMPREGADO SOBRE PROVENTOS E DESCONTOS TRABALHISTA NA FOLHA DE PAGAMENTO: um Estudo de Caso na Empresa do ramo da Comercialização de Materiais de Construção em Itaituba – PA**

Data ____/____/____

Nome completo: _____

1) Faixa etária

- () 18 a 30 anos
- () 31 a 50 anos
- () acima de 50 anos

2) Gênero

- () Masculino
- () Feminino

3) Estado Civil

- () Solteiro
- () Casado
- () Divorciado
- () Outros

4) Qual a sua formação:

- () Ensino médio completo
- () Graduação
- () Pós-graduação

☐ Mestrado

5) Tempo de Serviço:

☐ Menos de 1 ano

☐ Entre 1 a 5 anos

☐ 5 anos a 10 anos

☐ Acima de 10 anos

6) Qual a sua compreensão sobre distinção entre salário e remuneração?

☐ Total compreensão

☐ Compreendo em parte

☐ Compreendo pouco

☐ Total desconhecimento

7) Qual o seu entendimento sobre proventos e descontos?

☐ Total compreensão

☐ Compreendo em parte

☐ Compreendo pouco

☐ Total desconhecimento

8) Quais os descontos habituais são considerados em folha de pagamento?

☐ Previdência social (INSS)

☐ Imposto de Renda retido na Fonte (IRRF)

☐ Mensalidade sindical

☐ Contribuição sindical

☐ Faltas injustificadas

☐ Vale transporte

☐ Vale refeição

☐ Seguro de vida

☐ Assistência médica

☐ Assistência Odontológica

☐ Outros

Quais?

9) O pagamento mensal dos salários é efetuado de que forma?

- ☐ Quinzenal
 - ☐ 5º dia útil
 - ☐ Outra forma
- Qual?
-

10) O setor de Recursos humanos esclarece quaisquer dúvidas sobre proventos e descontos?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Eventualmente

11) Quais sugestões você pode oferecer para melhorar o entendimento dos colaboradores sobre seus Proventos e Descontos Trabalhista em sua folha de Pagamento?

12) O Sr. Gerente autoriza o fornecimento de informações para este TCC?

- ☐ Sim
- ☐ Não

APÊNDICE B: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)**CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA – LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA - FAI**

Autorizado e Credenciado pela Portaria do MEC nº 2557 de 16/09/2003
Recredenciamento pela Portaria do MEC nº 1904/2019 de 31/10/2019

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título: O CONHECIMENTO DO EMPREGADO SOBRE PROVENTOS E DESCONTOS TRABALHISTAS NA FOLHA DE PAGAMENTO: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA DO RAMO DA COMERCIALIZAÇÃO DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO EM ITAITUBA – PA

OBJETIVO DO ESTUDO: O objetivo desta pesquisa, é explorar o conhecimento sobre a folha de pagamento, aprofundando sobre os proventos e descontos do empregado é conhecer de forma clara e objetiva, os principais aspectos que norteiam a folha de pagamentos obrigações relacionadas à empresa e também os direitos que o empregado poderá receber além do salário.

ALTERNATIVA PARA PARTICIPAÇÃO NO ESTUDO: Você tem o direito de não participar deste estudo. Estamos coletando informações para o pesquisador conheça mais a fundo as opiniões e percepções do entrevistado. Se você não quiser participar do estudo, isto não irá interferir na sua vida profissional.

PROCEDIMENTO DO ESTUDO: Se você decidir integrar este estudo, você participará respondendo um questionário e utilizaremos os dados deste trabalho final como parte do objeto de pesquisa.

BENEFÍCIOS: Sua participação ajudará a proporcionar uma visão ampla sobre os seus conhecimentos em relação aos seus Proventos e Descontos na Folha de Pagamento, mas não será, necessariamente, para seu benefício direto. Entretanto, fazendo parte deste estudo você fornecerá mais informações para a construção de dados do TCC.

CONFIDENCIALIDADE: Seu nome não aparecerá nas descrições da pesquisa, bem como em nenhum formulário a ser preenchido. Nenhuma publicação partindo destas entrevistas revelará os nomes de quaisquer participantes da pesquisa. Sem seu consentimento escrito, os pesquisadores não divulgarão nenhum dado de pesquisa no qual você seja identificado.

DÚVIDAS E RECLAMAÇÕES: Esta pesquisa está sendo realizada na Empresa do ramo da Comercialização de Materiais de Construção em Itaituba – PA. Possui vínculo com a Faculdade de Itaituba – FAI sendo a aluna Gisely Gaspar de Almeida Rodrigues a pesquisadora principal, sob a orientação da Prof^o. Augusto Cesar de

Amorim do Nascimento. A investigadora estar disponível para responder a qualquer dúvida que você tenha. Caso seja necessário, no telefone (93) 99228-6802.

Eu concordo em participar deste estudo.

Entrevistado 1

Assinatura: Hilton Pinheiro

Data: 12/04/23

Endereço _____

Telefone de contato () _____ - _____

Entrevistado 2

Assinatura: Thalia Pinheiro da Viçosa

Data: 12/04/23

Endereço: 1ª Rua / Jardim Aeroporto / Conjunto Griza Mar / N° 15

Telefone de contato () _____ - _____

Entrevistado 3

Assinatura: William dos Santos Jesus

Data: 12/04/23

Endereço _____

Telefone de contato () _____ - _____

Assinatura (Pesquisador):

Cybele Gassan de Almeida Rodrigues

Nome: _____

Data: 12/04/2023