



FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
Av. Governador Fernando Guilhon
(4ª Rua), 895 Jardim das Araras – Itaituba – Pará
Telefone (93) 3518 – 4319 / Fax (93) 3518 – 4320
Site: WWW.unifaitb.edu.br / E-mail: fai@unifaitb.edu.br
Autorizado e Credenciado pela Portaria do MEC nº 2557 de 16/09/2003
Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis.

CONTABILIDADE COMO FERRAMENTA NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: Ênfase Na Folha De Pagamento da Empresa Cimaq da Amazônia Itaituba/PA.

ELENILDA MARIA MAGALHÃES SOUSA

ITAITUBA- PA
OUTUBRO/ 2011

ELENILDA M^a MAGALHÃES SOUSA

CONTABILIDADE COMO FERRAMENTA NA GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS COM ÊNFASE NA FOLHA DE
PAGAMENTO: Análise na Empresa Cimaq Da Amazônia
Itaituba/PA.

Monografia de graduação
superior para obtenção de
título de Bacharel em Ciências
Contábeis da Faculdade de
Itaituba- FAI.

Orientador: Prof^o. Esp. José
Carlos de Sousa Nascimento

ITAITUBA- PA
OUTUBRO/ 2011

SOUSA, Elenilda Maria Magalhães Sousa.

CONTABILIDADE COMO FERRAMENTA NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS:
Ênfase Na Folha De Pagamento da Empresa Cimaq da Amazônia Itaituba-PA. Elenilda Maria
Magalhães Sousa – Itaituba: CGCC da FAI, 2011.

Trabalho de Conclusão de curso (TCC) Faculdade de Itaituba – FAI, curso de
Graduação em Ciências Contábeis, Itaituba, BR-PA, 2011.

Orientador: Profº. Esp. José Carlos de Sousa Nascimento

1. CONTABILIDADE COMO FERRAMENTA NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS:
Ênfase na Folha de Pagamento: Uma análise na Cimaq da Amazônia Ltda em Itaituba –
PA

À Minha família, em especial à
minha Mãe Maria do Socorro e as
minhas irmãs Flavia e Elenilza, pelo
amor, carinho e apoio que me
ofereceram. Dedico-lhes esta
conquista como Gratidão

AGRADECIMENTOS

A Deus que, na sua infinita misericórdia, sempre cuidou de mim com amor;

A Faculdade de Itaituba;

A Profª.....;

A Coordenação do Curso.....;

Ao Profº Especialista José Carlos de Sousa Nascimento, pela orientação

A Abigayll, minha filha, pela compreensão das horas dispensadas a ela, na elaboração do TCC.



FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
Av. Governador Fernando Guilhon
(4ª Rua), 895 Jardim das Araras – Itaituba – Pará
Telefone (93) 3518 – 4319 / Fax (93) 3518 – 4320
Site: WWW.unifaitb.edu.br / E-mail: fai@unifaitb.edu.br
Autorizado e Credenciado pela Portaria do MEC nº 2557 de 16/09/2003
Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis.

Acadêmica: Elenilda Maria Magalhães Sousa

TÍTULO: CONTABILIDADE COMO FERRAMENTA NA GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS: Ênfase Na Folha De Pagamento da Empresa Cimaq
da Amazônia Itaituba/PA.

Monografia de graduação superior
para obtenção do título de Bacharel
em Ciências Contábeis da
Faculdade de Itaituba- FAI.
Orientador: Profº. Esp. José Carlos
Nascimento

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____ Nota: _____

Profº.

Orientador: _____ Nota: _____

Profº. Esp. Jose Carlos de Sousa Nascimento

Avaliador: _____ Nota: _____

Profº.

Resultado: _____ Média _____

Itaituba, 14 de Março de 2011.

SOUSA, Elenilda Maria Magalhães. CONTABILIDADE COMO FERRAMENTA NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: Ênfase na Folha de Pagamento da Empresa Cimaq da Amazônia Itaituba/PA. Monografia de Bacharelado em Ciências Contábeis da Faculdade de Itaituba – FAI, Itaituba – Pará. 2011.

RESUMO

Este trabalho tem o objetivo de realizar o estudo da folha de pagamento, uma descrição dos proventos e descontos sob o âmbito legal e contábil com ênfase no setor privado, desta forma melhorando conhecimento para os interessados do assunto em questão. Descrever os elementos integrantes da remuneração; dos adicionais à remuneração; dos proventos e descontos da folha de pagamento. As demonstrações da folha de pagamento geralmente causam interpretações errôneas por parte dos empregados, que em sua maioria não conseguem interpretar e não têm conhecimento suficiente para questionar um desconto destacado em seu recibo de salário. Essas demonstrações devem ser bem detalhadas, onde o empregador evidenciará o que é de direito do empregado e quais são os repasses e descontos que estão sendo envolvidos. Ou seja, depara-se com a problemática de como evidenciar de forma compreensível os proventos e descontos, separando o que é de direito do empregado, destacando quais os descontos pertinentes até o salário líquido, que é o montante final devido ao empregado.

PALAVRA CHAVE - FOLHA DE PAGAMENTO / RECURSOS HUMANOS

SOUSA, Elenilda Maria Magalhães. ACCOUNTING AND ITS APPLICABILITY IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: In Focus Payroll Company Cimaq Amazon Itaituba / PA. Monograph of Bachelor of Science in Accounting, Faculty of Itaituba - FAI, Itaituba - Para 2011.

ABSTRACT

This paper aims to make the study of payroll, income and a description of the discounts under the legal and accounting with emphasis on the private sector, thereby improving knowledge for those interested on the subject. Describe the integral components of remuneration; of additional remuneration; of income and payroll rebates. The consolidated payroll often cause misunderstandings on the part of employees, most of whom can not interpret and do not have enough knowledge to question highlighted a discount on your receipt of salary. These statements should be well detailed, where the employer will highlight what is right and what are the employee transfers and discounts that are involved. That is, faced with the problem of how to evidence in an understandable way the income and discounts, separating what is right employee, noting that the relevant discount to the net salary, which is the final amount due the employee.

LISTA DE SIGLAS

CFC – Conselho Federal de Contabilidade

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

DSR – Descanso Semanal Remunerado

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

IRRF – Imposto de Renda Retido na Fonte

DVA – Demonstrações do Valor Adicionado

CLP – Consolidação da Legislação Previdenciária

IR – Imposto de Renda

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMARIO

INTRODUÇÃO

1 CONTABILIDADE E SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA

- 1.1 Escorço Histórico
- 1.2 Evoluções dos Objetivos da Contabilidade
- 1.3 A importância do Contador nos dias atuais

2 GESTÃO E CONTROLE DA FOLHA DE PAGAMENTO

- 2.1.1. Salários
- 2.1.2. Saldo de salário
- 2.1.3. Diárias para viagem
- 2.1.4. Salário família
- 2.1.5. Salário maternidade
- 2.1.6. 13º Salário

2.2 Adicionais

- 2.2.1. Adicional de hora extra
- 2.2.2. Adicional Noturno
- 2.2.3. Adicional de insalubridade e periculosidade
- 2.2.4. Adicional de transferência

2.3. Descontos

- 2.3.1. Descontos legais
- 2.3.2. Desconto Judicial
- 2.3.3. Desconto do DSR
- 2.3.4. Faltas, atrasos, saídas antecipadas
- 2.3.5. Adiantamentos
- 2.3.6. Vale - transporte

3 – ANÁLISE DA FOLHA DE PAGAMENTO DA EMPRESA CIMAQ DA AMAZÔNIA

- 3.1. Caracterizações do Campo de Pesquisa
- 3.2. Metodologia adotada
- 3.3. Análise da pesquisa
- 3.4. Anexos

CONCLUSÃO

BIBLIOGRAFIA

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por finalidade representar o trabalho de conclusão do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Itaituba, visa, sobretudo, explicar algumas normas trabalhistas envolvendo a folha de pagamento, cujo objetivo é visualizar as principais vantagens e dificuldades, expondo pontos de vista com base em argumentos sólidos. O objetivo principal do trabalho é fornecer informações relevantes para que cada usuário possa tomar suas decisões e realizar seus julgamentos com segurança. Em outras palavras, a decisão é influenciada pela informação disponível ou que historicamente tem sido utilizada.

Sendo a contabilidade um conjunto de regras com uma estrutura conceitual suportada pela Teoria da Contabilidade, o objetivo em todo o trabalho é oferecer soluções praticas para cálculos muitas vezes aparentemente complexos.

O objetivo principal do primeiro capítulo é apresentar uma breve revisão da evolução histórica da contabilidade de uma forma estrutural. Tentando ilustrar de uma forma evolutiva a contabilidade.

O segundo capítulo enfatiza a administração privada, onde os empregados são regidos pela CLT, buscando atender as situações especiais de trabalho, que em sua maioria não ocorrem no setor público. Sendo assim, esta análise tem o intuito de enfatizar o tema proposto, relacionando somente os empregados do setor privado, evidenciando como fonte de pesquisa aos interessados do assunto, dirimindo possíveis dúvidas no tocante à Folha de Pagamento, tanto para empregadores quanto para empregados que desconheçam detalhes da legislação vigente, para melhor elucidar o assunto dos elementos que compõem a folha de pagamento.

Entende-se que todos os colaboradores têm o dever de conhecer tudo aquilo que lhes é por direito em decorrência do contrato de trabalho firmado com o empregador, para que se tenha ênfase nos questionamentos relativos aos proventos e aos descontos aplicados na folha salarial. Logo, depara-se a um freqüente problema, qual seja: o desconhecimento de seus

direitos, por parte dos colaboradores, a respeito dos proventos e aos descontos supramencionados.

No entanto, o terceiro capítulo vem de uma forma sucinta, demonstrar a elaboração da folha de pagamento e a aplicação dos devidos proventos e descontos.

1 CONTABILIDADE E SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA

1.1 ESCORÇO HISTÓRICO

Não é inoportuno afirmar que a contabilidade talvez seja a ciência mais antiga da humanidade, pois desde o homem primitivo que contabilizava os instrumentos de caça e pesca, fazendo inventários das quantidades disponíveis onde eram praticadas de uma forma rudimentar. Entretanto, a preocupação com as propriedades e a riqueza é uma constante do homem da antiguidade que ao longo do tempo aperfeiçoou seu instrumento de avaliação à medida que as atividades foram sendo desenvolvidas e dá condições para aprimorar cada vez mais a quantidade e a qualidade de bens produzidos, caracterizando a essencialidade da função contábil.

A contabilidade surgiu das necessidades que as pessoas tinham de controlar aquilo que possuíam, gastavam ou deviam. Sempre procurando encontrar numa maneira simples de aumentar suas posses. Nos primeiros tempos da humanidade havia apenas o senso do coletivo em tribos primitivas. Com o rompimento da vista comunitária surgiram às divisões e o senso de propriedade, assim cada pessoa criava sua riqueza individual. Foi o pensamento do futuro que levou o homem aos primeiros registros a fim de que pudesse conhecer as suas reais possibilidades de uso e consumo e de produção etc.

Com o surgimento das primeiras administrações particulares aparecia a necessidade de controle, que não poderia ser feito sem o devido registro, a fim de que se pudesse prestar conta da coisa administrada.

Com o desenvolvimento do papel e a pena de escrever no Egito facilitou extraordinariamente o registro de informações sobre os negócios. À medida que as operações econômicas se tornam complexas, o seu controle se

refina, no período medieval, onde diversas inovações na contabilidade foram introduzidas por governos locais.

Pode-se resumir a evolução da ciência contábil na seguinte forma: Período Antigo, Período Medieval, Período Moderno e Período Científico.

1.1.1. Período Antigo

A contabilidade empírica praticada pelo homem primitivo, já tinha como objeto, o Patrimônio representado pelos rebanhos e outros bens nos aspectos quantitativos. Os primeiros registros processam-se de forma rudimentar na memória do homem. Como ser pensante, inteligente, logo encontrou formas mais eficientes de processar os seus registros, utilizando gravações e outros métodos alternativos.

O inventário exercia um importante papel, pois a contagem era o método para o controle dos bens, que eram classificados segundo sua natureza: rebanhos, metais, escravos etc. A palavra “conta” designa o agrupamento de itens da mesma espécie. Com a dinamização do sistema contábil, os registros se tornam diários e posteriormente, foram sintetizados em papel ou tábuas, no final de determinados períodos, o que lembra diário, o balancete mensal e o balanço anual. Já se estabelecia o confronto entre variações positivas e negativas. Reconhecia-se receita, da qual era confrontado com a despesa.

Os egípcios legaram um riquíssimo acervo aos historiadores da contabilidade, e seus registros remontam a 6.000 anos antes de Cristo. A escrita no Egito era fiscalizada pelo Fisco Real, o que tornava os escriturários zelosos e sérios em sua profissão. Inscreviam-se bens moveis e imóveis, e já se estabeleciam, de forma primitiva, controles administrativos e financeiros.

OLIVEIRA (2005:19) assevera:

[...] o sistema contábil é dinâmico e evoluiu com a duplicação de documentos e selos de sigilo. Tornando os registros diários, e posteriormente foram sintetizados em papiros ou tábuas, no final de determinados períodos.

Assim sendo, as partidas de diários assemelhava-se ao processo moderno, o registro iniciava-se com a data e o nome da conta, seguindo-se

quantitativos unitários e totais, transporte etc., sempre em ordem cronológica de entradas e saídas.

De acordo com OLIVEIRA (2005:45), tudo indica que foram os egípcios os primeiros povos a utilizar o valor monetário em seus registros. Usava como base, uma moeda, cunhada em ouro e prata, denominada shat. Era a adoção, de maneira prática dos princípios do denominador comum monetário.

Os gregos aperfeiçoaram o modelo egípcio, estendendo à escrituração contábil as várias atividades, como administração pública privada e bancária.

1.1.2 Período Medieval

Na Itália, em 1202, estudavam-se, na época, técnicas matemáticas, pesos e medidas, câmbio etc..., tornando o homem mais evoluído em conhecimentos comerciais e financeiros. Foi um período importante na história do mundo especialmente na história da contabilidade, denominado a era técnica, devido às grandes invenções, como moinho de vento, aperfeiçoamento da bússola, que abriram novos horizontes aos navegadores, como Marco Polo.

A indústria artesanal proliferou com o surgimento de novas técnicas no sistema de mineração e metalurgia. O comércio exterior incrementou-se por intermédio dos venezianos, surgindo, como consequência das necessidades da época, o livro-caixa, que recebia registros de recebimentos e pagamentos em dinheiro já se utilizavam, de forma rudimentar, o Débito e o Crédito oriundos das relações entre direitos e obrigações, e referindo-se, inicialmente a pessoa.

O aperfeiçoamento e o crescimento da contabilidade foram consequência natural das necessidades geradas pelo advento do capitalismo, nos séculos XII e XIII. O processo de produção na sociedade capitalista gerou a acumulação de capital, alterando-se as relações de trabalho. O trabalho escravo cedeu lugar ao trabalho assalariado, tornando os registros mais complexos.

No final do século XIII apareceu pela primeira vez a conta capital, denominado “Método das Partidas Dobradas”, representando o valor dos recursos injetados nas companhias pela família proprietária. O método das partidas dobradas teve sua origem na Itália, embora não se possa precisar em

que região. O seu aparecimento implicou a adoção de livros que tornassem mais analítica a contabilidade, surgindo, então, o livro da contabilidade de custos.

Já se encontravam, no início do século XIV, requisitos explicitados de custos comerciais e industriais, nas suas diversas fases: custo de aquisição, custo de transporte e dos tributos, juros sobre o capital, referente ao período transcorrido entre a aquisição, transporte e o beneficiamento, mão de obra direta agregada, armazenamento e tingimento, o que representava uma apropriação bastante analítica para a época. A escrita já se fazia no moldes de hoje, considerando em separado, gastos com matérias-primas, mão de obra direta a ser agregada e custos indiretos da fabricação. Os custos eram contabilizados por fases, até que fossem transferidos ao exercício industrial.

1.1.3 Período Moderno

O período moderno foi à fase da pré-ciência. A contabilidade tornou-se uma necessidade para se estabelecer o controle das inúmeras riquezas que o novo mundo representava. A introdução da técnica contábil nos negócios privados foi uma contribuição de comerciantes italianos do século XIII. Os empréstimos a empresas comerciais e os investimentos em dinheiro determinaram o desenvolvimento de escritas especiais que refletissem os interesses dos credores e investidores e, ao mesmo tempo, fossem úteis aos comerciantes, em suas relações com os consumidores e os empregados

O aparecimento da Obra de Frei Lucca Paccioli, marca o início da fase moderna da contabilidade, escreveu “Contabilidade por Partidas Dobradas”, publicado em 1494, enfatizando que a teoria contábil do débito e do crédito corresponde a teoria dos números positivos e negativos.

Paccioli, apesar de ser considerado o Pai da Contabilidade, não foi o criador das Partidas Dobradas. O mesmo já era utilizado na Itália, principalmente na Toscana, desde o século XIV.

O tratado destacava inicialmente, o necessário ao bom comerciante. Conceituava inventário e como fazê-lo. Discorria sobre livros mercantis, memorial, diário e razão e sobre a autenticação deles: sobre registros de operações, aquisições, permutas, sociedades, sobre contas em geral; como abrir e como encerrar; contas de armazenamento; lucros e perdas, que na

época, eram pelo dano, sobre correções de erros, sobre arquivamento de contas e documentos etc. Acrescentou que, primeiro deve vir o devedor, e depois o credor, prática que se usa até hoje.

A obra de Paccioli não só sistematiza a contabilidade como também abriu precedentes que para novas obras pudessem ser escritas sobre o assunto. É compreensível que a formalização da contabilidade tenha ocorrido na Itália, afinal, neste período instaurou-se a mercantilização, sendo as cidades italianas os principais interpostos do comércio mundial.

A Itália foi o primeiro país a fazer restrições a prática da contabilidade por um indivíduo qualquer. O governo passou a somente reconhecer como contadores, pessoas devidamente qualificadas para o exercício da profissão. A importância da matéria aumentou com a intensificação do comércio internacional e com as guerras ocorridas nos séculos XVIII e XIX, que consagraram numerosas falências e a conseqüente necessidade de se proceder à determinação das perdas e lucros entre credores e devedores.

1.1.4 Período Científico

Embora no século XVII tivesse sido o berço da era científica e Pascoal já tivesse inventado a calculadora, a ciência da contabilidade ainda se confundia com a ciência da administração, e o patrimônio se definia como um direito, segundo postulados jurídicos. Nessa época, na Itália, a contabilidade já chegara à universidade. A contabilidade começou a ser lecionada com aula de comércio da corte, em 1809.

A partir de 1920, aproximadamente, inicia-se a fase da predominância norte americana com suas teorias e práticas contábeis, favorecidas não apenas pelo apoio de uma ampla estrutura econômica e política, mas também pela pesquisa e trabalho sério dos órgãos associativos.

O surgimento do *American Institut Of Certield Public Accountats* (Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados) foi de extrema importância no desenvolvimento da contabilidade e dos princípios contábeis; varias associações empreenderam muitos esforços e grandes somas em pesquisas nos Estados Unidos. Havia uma total integração entre acadêmicos e os já profissionais da contabilidade, o que não ocorreu com as escolas européias, onde as universidades foram decrescendo em nível e importância.

Segundo OLIVEIRA (2005:47):

A maior importância da contabilidade começou, realmente a partir do século XVIII com a revolução industrial, iniciada com a introdução dos famosos teares ingleses. Isto atraiu investidores e banqueiros, crescendo assim a necessidade de informações contábeis para os usuários externos.

A criação de grandes empresas, como multinacionais ou transnacionais, por exemplo, que requerem grandes capitais, de muitos acionistas, foi à causa primeira do estabelecimento das teorias e práticas contábeis que permitissem correta interpretação das informações, por qualquer acionista ou outro interessado, em qualquer parte do mundo.

Surgiram, no início do século passado, as gigantescas corporações, aliadas ao formidável desenvolvimento do mercado de capitais e ao extraordinário ritmo de desenvolvimento que os Estados Unidos da América experimentaram; constituiu um campo fértil para o avanço das teorias e práticas contábeis. Não é por acaso que atualmente o mundo possui inúmeras obras contábeis de origem norte americana que tem reflexos diretos nos países de economia.

No Brasil, a vinda da família Real portuguesa incrementou a atividade colonial exigindo, devido ao aumento dos gastos públicos e também da renda nos Estados, um melhor aparato fiscal.

A contabilidade no Brasil surgiu com as aulas que eram lecionadas na matéria de comércio da Corte, na Escola de Comércio Álvares Penteado, primeira escola especializada no ensino da contabilidade.

Para tanto constituiu-se o Erário Régio ou Tesouro Nacional e Público (1808). Onde a decretação da abertura dos portos ocasionou um efetivo aumento da emigração estrangeira, que trazia na bagagem muitas novidades da Europa. Nessa época o profissional da contabilidade era conhecido de um modo geral como “guarda-livros”, encarregando-se da escrituração dos livros mercantis, correspondências, contatos, e distratos, preenchimento de cheques, pagamentos e recebimentos das empresas comerciais.

Certamente esses profissionais já exerciam suas atividades desde o início da colonização brasileira, pois já em 1549 ocorreu a primeira nomeação feita por D. João III, para contador geral e guarda-livros. Contudo, somente em

1770, quando D. José, Rei de Portugal, expede Carta de Lei a todos os domínios daquele país (incluindo o Brasil, que ainda não havia obtido sua independência), é que surge a primeira regulamentação da profissão contábil no país. As tesourarias de Fazenda nas Províncias eram compostas de um inspetor, um contador e um procurador fiscal, responsáveis por toda a arrecadação, distribuição e administração financeira fiscal.

Foram introduzidos, a partir do Decreto-Lei nº 2.627/40, que regulamenta a profissão contábil, os seguintes aperfeiçoamentos a contabilidade no Brasil.

O Brasil sofreu, com a Resolução nº 220 e circular nº 179 do Banco Central, inspiração Norte Americana, mas foi com a instalação do curso de Ciências Contábeis e Atuárias pela Faculdade da USP em 1946, que o Brasil ganhou seu primeiro núcleo efetivo, de pesquisa contábil nos modelos norte americanos, com professores dedicando-se ao ensino, produzindo trabalhos específicos de caráter científico de grande importância para a contabilidade.

A regulamentação brasileira foi feita sob influência da escola italiana. Assim, a contabilidade das sociedades constituídas no Brasil, geralmente formadas por grupos de pessoas de uma mesma família, tinha inicialmente apenas a visão escritural de registros e controle, basicamente para atendimento ao fisco. As mudanças na contabilidade apareceram com a evolução da economia, com o conseqüente crescimento das empresas, com a formação de conglomerados, com a evolução da informática e principalmente com abertura do capital das empresas, cujas ações destinam-se a negociação nas bolsas de valores.

Atualmente, a Lei nº 6.404/78 (Lei das Sociedades por ações) impõe o modelo contábil empregado por todos os tipos de empresas, sejam elas de qualquer espécie. Diante das mudanças significativas, a contabilidade passou a ser vista como um sistema de informações sofisticadas.

Hoje, as funções do contabilista não se restringem ao âmbito meramente fiscal, tornando-se, num mercado de economia complexa, vital para empresas, ao fornecer informações mais precisas possíveis para a tomada de decisões e para atrair investidores. O profissional vem ganhando destaque no mercado em auditoria, controladoria e atuarial.

1.2. A EVOLUÇÃO DOS OBJETIVOS DA CONTABILIDADE

A contabilidade admite as mais diversas definições, as quais dependem da maneira dos autores considerarem o objeto de estudo dessa ciência. Assim, se alguns vêem a contabilidade como estudo das relações entre débito e crédito, por exemplo, para outros ela é o estudo do Patrimônio. Assim sendo, a contabilidade é uma ciência que desenvolveu uma metodologia própria, com o objetivo de controlar o patrimônio das entidades econômico administrativo, apurar o resultado das atividades dessas entidades e de prestar informações as pessoas que tenham interesse na avaliação da situação patrimonial e do desempenho dessas entidades.

Primeiramente, a contabilidade preocupava-se basicamente com as informações financeiras, visando o atendimento das obrigações fiscais e legais. Com a evolução tecnológica e a ampliação das necessidades sociais, como um todo, houve também a ampliação do leque de usuários potenciais da contabilidade, criando-se a necessidade da empresa evidenciar suas realizações para a sociedade, contrariamente ao que acontecia antigamente, quando a contabilidade tinha por objetivo informar apenas ao dono qual o lucro obtido pela empresa em determinado período.

Para Hilário Franco (1997:58),

Contabilidade é a ciência que estuda e controla o patrimônio, objetivando representá-lo graficamente, evidenciar suas variações, estabelecer normas para sua interpretação, análise e auditoria e servir como instrumento básico para tomada de decisões de todos os setores direta ou indiretamente envolvidos com a empresa.

Com o surgimento do mercado globalizado que acirrou a concorrência, a informação contábil tornou-se imprescindível e estratégica para a subsistência e criação de vantagem competitiva para possibilitar que as empresas locais competissem com as grandes corporações transnacionais e para que estas dispusessem das informações necessárias para poder avançar e expandir mundialmente.

Nesse ambiente competitivo, além da divulgação das informações financeiras usuais, a divulgação de informações econômicas destinadas a diversos níveis de usuários (tanto internos como externos). Tais informações devem caracterizar-se pela utilidade e confiabilidade, e atender a diversificados

interesses dos seus usuários, não apenas a financeira, mas sim, as várias abordagens inclusive a econômica, que não são excludentes, mas complementares em termos informacionais. A contabilidade, sendo um instrumento de informação gerencial, deverá informar ao seu usuário principal os dados que retratem, além do lucro e da rentabilidade, o valor econômico gerado por suas atividades.

Esse novo objetivo da contabilidade também é destacado por PADOVEZE (1996:79), em que a “contabilidade gerencial moderna deve ser inclusa no processo de gestão para investigar de forma contínua a efetividade da utilização dos recursos organizacionais para a criação de valor para os acionistas, clientes e credores”. Nesta nova realidade concorrencial, a contabilidade precisa evoluir e fornecer instrumentos decisivos para o crescimento econômico da organização como, por exemplo, a contabilidade estratégica de custos que criou métodos capazes de apurar o custo do concorrente, dos elos de uma cadeia de valor, de qualidade etc.

Portanto, o modelo contábil antigo não atende mais as necessidades dos gestores, que agora demandam informações gerenciais dinâmicas e ágeis, tanto dos aspectos relativos à própria empresa, como do ambiente em que ela está inserida.

ASSAF NETO (2003:39), afirma:

[...] os métodos utilizados pelos gestores para sua gestão financeira da empresa mudaram, pois está sendo adotado como objetivo organizacional a maximização de riqueza dos acionistas. Assim, os gestores necessitam de informações que permitem aos acionistas verificar se os seus fins estão sendo alcançados e, para isso, cabe a contabilidade apresentar tais subsídios.

Os referidos autores também destacam como finalidade primordial da contabilidade, atuar como instrumento de administração e suporte ao planejamento da entidade para a identificação e determinação dos objetivos organizacionais, bem como para a análise de alternativas e projeção das ações futuras. Como base nos padrões estabelecidos nos planos operacionais, a contabilidade pode acompanhar o andamento do processo de execução das ações e decisões que envolvem a utilização de recursos econômicos e, finalmente, avaliar o resultado das decisões tomadas.

Alem disso, a evolução das necessidades sociais e as novas exigências da sociedade criaram para a contabilidade a missão de também divulgar informações sobre execução de ações sociais e ambientais das empresas como, por exemplo: balanço social, demonstrações do valor adicionado (DVA) e a contribuição da empresa para a preservação ambiental. Assim, percebe-se que a atuação da contabilidade extrapola o ambiente interno da empresa e deve coletar informações do ambiente externo. Por esse motivo a contabilidade constitui-se em diversas ramificações que visam atender as peculiaridades de cada segmento do mercado.

Sendo a contabilidade uma ciência que estuda e prática, controla e interpretam os fatos ocorridos no patrimônio das entidades, mediante o registro, a demonstração expositiva e a revelação desses fatos, com o fim de oferecer informações sobre a composição do patrimônio, suas variações e os resultados econômicos decorrente da gestão da riqueza econômica.

Pode-se, por conseguinte, definir a contabilidade como um sistema de informação e avaliação cujo objetivo maior é oferecer informações úteis a seus usuários de forma a apoiá-los na tomada de decisões de natureza econômica e financeira ou na formação de suas avaliações. Portanto, como em qualquer ramo de conhecimento, a contabilidade tem em sua base um conjunto de princípios, cuja aplicação conduz ao alcance de seus objetivos.

1.3. A IMPORTÂNCIA DO CONTADOR NOS DIAS ATUAIS

Por muito tempo o contador foi visto e ainda continua sendo pelos microempresários como um funcionário indireto, apenas para cálculo e preenchimento de guias e formulários para atender o fisco, essa foi à maior injustiça causada à profissão. Dentro da nova tendência mundial, com a internacionalização do comercio e dos serviços, esse profissional tem obrigação de mostrar a sociedade o quanto a profissão foi injustiçada, mostrando que as informações prestadas pela contabilidade são de importância inquestionável para a tomada de decisões.

O profissional contábil deverá mostrar que sua função não deixou de ser importante nos aspectos econômicos e sociais, apesar de a informática substituir o homem em alguns aspectos, a capacidade para interpretar os números e tomar decisões continua sendo requerida pela sociedade humana

pelo cientista do patrimônio, com conhecimentos científicos, de ordem superior, oferecendo modelos de comportamento de riqueza, o que será requerido por um profissional competente e gabaritado.

A contabilidade deu um salto importante nas últimas décadas, impulsionando os profissionais no sentido de alcançar o seu merecido lugar no cenário econômico e social do nosso país, contudo algumas forças do mercado exigem competitividade, dinâmica, habilidade, aprimoramento profissional e a busca da perfeição, é aí que entra os princípios fundamentais de contabilidade, ética profissional, e sobre tudo a cooperação dos colegas para agregar valores a profissão e as entidades que serve a todos.

Os profissionais contábeis têm o papel de solucionar problemas nesse processo, não como responsáveis por decisões, mas como responsáveis pelo levantamento das informações de dados que interessa aos usuários, sua responsabilidade é ter certeza de que o administrador se oriente por dados que interessam a tomar decisões, através de seus relatórios, apresentando também junto a essas soluções de problemas para escolha do caminho a ser seguido.

A contabilidade na sua condição de ciência social, cujo objetivo é o patrimônio, busca, por meio da apreensão, da qualificação, da classificação do registro, da eventual sumarização, da demonstração, da análise e relato das mudanças sofridas pelo patrimônio da entidade particularizada, a geração de informações quantitativas e qualitativas sobre ela, expressa tanto em termos físicos, quanto monetários.

O contador, como autor dos relatórios contábeis da administração, assume papel de responsabilidade não apenas junto à sociedade, mas também junto aos investidores privados, que se baseiam nas suas informações para definir investimentos, daí os deveres e obrigações do profissional.

Segundo FRANCO (1996:22);

A finalidade da contabilidade é controlar os fenômenos ocorridos no patrimônio de uma entidade, através do registro, da classificação, da demonstração expositiva, da análise e interpretação dos fatos neles ocorridos, objetivando fornecer informações e orientações necessárias a tomada de decisões, sobre sua composição e variações, bem como sobre o resultado econômico decorrente da gestão da riqueza patrimonial.

É desse ponto de vista conceitual que o novo papel do responsável pela contabilidade se acresce de outras responsabilidades e, inclusive, da

necessidade de uma participação social mais integrada ao novo contexto administrativo e gerencial das organizações.

A Resolução CFC nº 560, de 28 de outubro de 1983, trata no Capítulo I, as atribuições privativas do contabilista, especialmente no art. 3º de que trata:

Art. 3º. As atribuições dos contabilistas e suas responsabilidades estão descritas inicialmente no Decreto-Lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946, que criou o Conselho Federal de Contabilidade e definiu as atribuições do contador.

Toda responsabilidade surge com a manifestação da atividade humana, por se tratar de um fato social. Partindo assim, da interpretação de José de Aguiar Dias, onde atribui à responsabilidade o caráter de consequência de um comportamento: se este for conforme a Lei, não gera obrigação para o autor, e sim, acarretará sanção ao agente:

A responsabilidade é, portanto, resultado da ação pela qual o homem expressa o seu comportamento, em face desse seu dever ou obrigação. Atua-se na forma indicada pelos cânones, não há vantagem, porque supérfluo, em indagar da responsabilidade daí decorrente. Sem dúvida, continua o agente responsável pelo procedimento. Mas a verificação desse fato não lhe acarreta obrigação nenhuma, isto é, nenhum dever, traduzido em sanção ou reposição, como substitutivo do dever de obrigação previa, precisamente porque a cumpriu.

É dado ao contador um completo conhecimento de todos os atos e fatos praticados no âmbito da organização, e até mesmo daqueles que praticados fora da entidade, vierem de alguma forma, a afetar o seu patrimônio ou o seu resultado, é imperioso que os profissionais de contabilidade saibam utilizar esse grandioso manancial de informações na produção de relatórios e demonstrativos que bem evidenciem a abrangência e impacto total da gestão do negócio nos aspectos sociais, econômicos, financeiros e patrimoniais.

Segundo MARION (2008:01)

Na área dos negócios a linguagem universal é a Contabilidade. Da mesma forma que se busca aprender a língua inglesa como idioma internacional para se comunicar, no mundo dos negócios é imperativo conhecer a Contabilidade.

Durante os movimentos sociais do início do século XX levou a inspiração de exigências na elaboração de dados contábeis para acordos trabalhistas e também de entidades sindicais. As doutrinas de valorização do trabalho e a busca da harmonia deste com o capital provocaram, de forma especial, exigências de maior conhecimento sobre as empresas. Com o estabelecimento da participação dos empregados nos lucros, cresceu a pressão dos sindicatos de trabalhadores sobre as empresas e exigível tornou-se a exposição de uma forma peculiar de apresentação das posições patrimoniais.

Uma vez mais o conhecimento contábil situou-se como elemento de rara importância na relação entre as classes empresariais e as obreiras, cumprindo outra faceta de suas múltiplas finalidades. Por meio de recursos utilizáveis em contabilidade, passou-se a mostrar as empresas como algo aberto, ou seja, o papel que ela exerce como fonte pagadora de mão de obra, de impostos de contribuições previdenciárias, de sustentação de mercados de fornecimentos, de alimentação de exportações etc.

A contabilidade ajuda a refletir a imagem da empresa como fator de contribuição na vida social, possibilitando a análise do lado humano da riqueza. A propriedade das nações depende da prosperidade de suas empresas e instituições e como ciência contábil é a que produz modelos de comportamento racional dos patrimônios, é ela, sem dúvida, um ramo de saber competente para ensinar o bem-estar material das sociedades humanas.

2. GESTÃO E CONTROLE DA FOLHA DE PAGAMENTO

A utilização da folha de pagamento é obrigatória para o empregador, prevista no art. 33, § 2º da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, da Consolidação da Legislação Previdenciária – CLP, assim como é instituída na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT pelo art. 464 da Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943.

Art. 33. § 2º “A empresa, o segurado da previdência social, o serventuário da justiça, o síndico ou seu representante, o comissário e o liquidante de empresa em liquidação judicial ou extrajudicial são obrigados a exhibir todos os documentos e livros relacionados com as contribuições previstas nesta Lei”. (CLP).

Art. 464. O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Independente da sua forma seja feita à mão, por processos de pontos mecânicos ou pontos eletrônicos, onde os lançamentos dos apontamentos do cartão ponto são automatizados, desta forma, contendo o registro mensal de todos os proventos e descontos dos empregados.

As demonstrações da folha de pagamento geralmente causam interpretações errôneas por parte dos empregados, que em sua maioria não conseguem interpretar e não têm conhecimento suficiente para questionar um desconto destacado em seu recibo de salário. Essas demonstrações devem ser bem detalhadas, onde o empregador irá evidenciar o que é de direito do empregado e quais são os repasses e descontos que estão sendo envolvidos.

Em síntese pode-se dizer que ao efetuar o pagamento ao empregado, que geralmente é realizado através do Holerite (Demonstrativo dos Pagamentos), deve-se recolher assinatura para comprovação da ciência do empregado.

Ou seja, depara-se com a problemática de como evidenciar de forma compreensível os proventos e descontos, separando o que é de direito do empregado, destacando quais os descontos pertinentes até o salário líquido, que é o montante final devido ao empregado.

A folha de pagamento divide-se em duas partes distintas: proventos e Descontos. A seguir, será abordado os institutos.

2.1 PROVENTOS

2.1.1 Salário e Remuneração

Doutrinariamente, o entendimento predominante é de que salário e remuneração não são sinônimos. Há uma distinção, apesar da confusão terminológica causada pelo texto legal. Atentemos para a redação do artigo 457 da CLT:

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.

Da análise do texto legal supra, podemos concluir que “salário” seria uma espécie do gênero “remuneração”. Porém, no § 1º do mesmo artigo, vemos que o legislador nos confunde ao usar o termo “salário” no que seria devido o termo “remuneração”.

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

Claramente se percebe a utilização do termo “salário” ao invés de “remuneração”. Mas, no conceito da maioria dos doutrinadores do Direito do Trabalho os dois termos são distintos e significa cada um, o que segue:

Salário – é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviço, em decorrência do contrato de trabalho e pago diretamente pelo empregador. O salário, portanto, é uma parte da remuneração, sendo de fato espécie dentro do gênero remuneração.

Remuneração – é a soma do salário com outras vantagens percebidas pelo empregado, em decorrência do contrato, como, por exemplo, salário base mais as gorjetas.

O parágrafo 1º determina que integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, e no seu início estipula que compreendem na remuneração do empregado, além do salário, as gorjetas que receber.

Conceituando melhor, o salário é a importância fixa estipulada, dada como contraprestação mínima, devida e paga pelo empregador, não podendo este fazer diferença de salários no que se refere ao exercício de funções, bem

como, de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor, estado civil ou deficiência.

Porém a remuneração, de acordo com a CLT, em seu artigo 457 dispõe que os valores pagos pelo empregador ao seu empregado consideram-se remuneração, além do salário, como as contraprestações do serviço, as gorjetas que receber. Portanto remuneração pode ser entendida como contraprestação de serviço, sendo esta a que se é dada espontaneamente, bem como, a que é cobrada pela empresa, por exemplo, a inclusão dos 10% (dez por cento) do valor total da fatura, sendo aquela do garçom; além do salário devido e pago pelo empregador (salário mais contraprestação de serviço). Vale dizer que os valores atribuídos às prestações não poderão exceder as parcelas componentes do salário mínimo.

Assegurado por Lei, o salário mínimo é garantido aos empregados com salário variável, conforme Lei nº 8.716, de 13 de outubro de 1993:

Art. 1º - Aos trabalhadores que perceberem remuneração variável, fixada por comissão, peça, tarefa ou outras modalidades, será garantido um salário mensal, nunca inferior ao salário mínimo. Conceito de salário mínimo conforme Art. 76 da CLT.

Art. 76 da CLT, in verbis:

Art. 76 – Salário Mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do país, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

O salário mínimo deve ser nacionalmente unificado, ou seja, o salário mínimo vale para todo o país, ele deve atender também as necessidades básicas não só do trabalhador, mas também de sua família.

As necessidades básicas que o salário mínimo deve atender são nove: alimentação, habitação, vestuário, higiene, transporte, educação, saúde, lazer e previdência social.

Algumas empresas fazem o pagamento de seus funcionários no último dia do mês, sendo preciso fechar a folha de pagamento alguns dias

antes, ganhando-se assim tempo necessário para cálculos dos devidos proventos e descontos.

Outras empresas, porem, preferem realizar o pagamento no limite Maximo exigido por lei, ou seja, no 5º dia útil do mês subsequente ao vencido. O salário base é o salário fixo mais a porcentagem dos adicionais que são de direito do empregado em casos especiais de condições de trabalho, que é discorrido no Art. 193 da CLT:

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

Nos salários por empreitada, por tarefa ou por peça, onde o trabalhador receba de forma variável a sua produção diária, ele terá garantias de um salário mínimo conforme artigo 78: “Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal”. Quando o salário mensal, de empregado por comissão, ou que tenha direito a porcentagem, for integrado por parte fixa e por parte variável, ser-lhe à sempre garantido o salário mínimo, vedado de qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação.

O registro é feito em geral no próprio cartão de ponto; onde se somam as horas trabalhadas, inclusive as horas extras, e observam-se as faltas e atrasos para o não pagamento.

O salário devido é pago diretamente pelo empregador a todo empregado. Ele pode ser pago mensal, quinzenal, semanal ou diariamente, sempre obedecendo ao salário mínimo.

Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, gorjetas, percentagens gratificações ajustadas, diárias para viagem que excedam 50% do salário recebido pelo empregado e abonos pagos pelo empregador. O pagamento pode ser efetuado em dinheiro ou cheque. Em caso de fazê-lo em cheque, o empregador deve proporcionar ao empregado:

- a) Horário que permita o desconto do cheque, imediatamente após sua emissão;
- b) Possibilidade para evitar qualquer prejuízo, inclusive gastos com transporte;
- c) Condição que impeça qualquer prejuízo, inclusive gastos com transportes;

De acordo com a Lei nº 9.528/97, acrescentou ao parágrafo único no art. 464 e deu a nova redação ao art. 465 da CLT, dispondo que o comprovante de depósito do empregado em conta bancaria terá força de recibo.

“Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancaria aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho” (parágrafo único do art. 464 da CLT)

“O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário de serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuando por depósito em conta bancaria, observando o dispositivo no artigo anterior”

O salário é integrado à remuneração pelo valor fixo estipulado pelo seu empregador, além deste valor, as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, porém é importante atentar-se ao § 2.º do Art. 457 da CLT: “§ 2.º - 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”.

Conceituando melhor, o salário é a importância fixa estipulada, dada como contraprestação mínima, devida e paga pelo empregador, não podendo este fazer diferença de salários no que se refere ao exercício de funções, bem como, de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor, estado civil ou deficiência.

Porém a remuneração, de acordo com a CLT, em seu artigo 457 dispõe que os valores pagos pelo empregador ao seu empregado consideram-se remuneração, além do salário, como as contraprestações do serviço, as gorjetas que receber. Portanto remuneração pode ser entendida como contraprestação de serviço, sendo esta a que se é dada espontaneamente, bem como, a que é cobrada pela empresa, por exemplo, a inclusão dos 10% (dez por cento) do valor total da fatura, sendo aquela do garçom; além do

salário devido e pago pelo empregador (salário mais contraprestação de serviço). Vale dizer que os valores atribuídos às prestações não poderão exceder as parcelas componentes do salário mínimo.

2.2. HORAS EXTRAS

A legislação trabalhista vigente estabelece que a duração normal do trabalho salvo os casos especiais, é de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro), semanais no máximo.

Todavia poderá a jornada diária de trabalho dos empregados maiores serem acrescida de horas suplementares, em número não excedente a duas, no máximo, para efeito de serviço extraordinário, mediante acordo individual, acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa. Excepcionalmente, ocorrendo necessidade imperiosa, poderá ser prorrogada além do limite legalmente permitido.

A remuneração do serviço extraordinário, desde a promulgação da Constituição Federal/1988, que devesse constar, obrigatoriamente, do acordo, convenção ou sentença normativa, será no mínimo de 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

Segundo OLIVEIRA, (2011:46): “Tratando-se de serviços inadiáveis, a jornada poderá ser aumentada em até 04(quatro) horas diárias, exclusivamente para os empregados maiores, com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) da hora normal.”

Sendo que os casos de serviços inadiáveis deverão ser comunicados ao órgão local do ministério do trabalho, no prazo de 10 (dez) dias. As horas não trabalhadas em decorrência de causas acidentais ou de força maior poderão ser repostas pelos empregados na base de 02 (duas) horas por dia, no Máximo de 45 (quarenta e cinco) dias ao ano, respeitando o limite de 10 (dez) horas diárias. Sendo que as referidas horas não sofrerão acréscimo salarial.

De acordo com o § 2º e 3º do Art. 59 da CLT, através da lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, as empresas, por meio de acordo ou convenção coletivo, poderão deixar de pagar horas extras, podendo o excesso de horas em um dia, ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de

maneira que não exceda o período Máximo de um ano, nem ultrapasse o limite Máximo de 10 horas diárias.

O empregado, sujeito a controle do horário, remunerado a base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras calculado sobre o valor hora das comissões realizadas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas. (Resolução 121/2003 Súmula nº 340 do TST).

Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que recebem remuneração variável (Art. 7º inciso VII da Constituição Federal).

Exemplo. A comissão de um vendedor no mês foi de R\$1.920,00, nesse mês houve 05 domingos e um feriado. Como calcular a remuneração do repouso semanal e feriado?

Deduzem-se dos 30 dias (mensalistas) os 06 dias de repouso semanal e o feriado = 24 dias, divide-se o valor da comissão pelos 24 dias; multiplica-se o resultado pelos 06 dias e soma-se o resultado final com o valor da comissão.

30 dias – 06 (repouso e feriado) = 24 dias

R\$ 1.920,00 ÷ 24 = 80,00

R\$ 80,00 x 6 = 480,00

A remuneração do repouso semanal e do feriado do mês é de R\$ 480,00. O valor a receber no mês será de R\$ 480,00 + 1.920,00 = 2.400,00.

2.1.3. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos a saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Há três graus de insalubridade: Máximo, médio e mínimo; os empregados que trabalham em condições insalubres têm assegurada a percepção de adicional, respectivamente de 40%, 20%, e 10% do salário mínimo.

O Art. 192 da CLT preceitua:

“O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40%(quarenta por cento), 20%(vinte por cento) e 10%(dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classificam nos graus Maximo, médio e mínimo.”

As atividades e operações insalubres estão mencionadas na portaria nº 3.214, de junho de 1978, e obedecem às normas especiais. São elas:

- a. Exame médico a cada período ou intervalos menores, critério do medico encarregado;
- b. Abreugrafia ou telerradiografia de tórax, sempre que o empregado estiver exposto a qualquer tipo de poeira ou outro agente que possa causar danos ao aparelho respiratório;
- c. Proibição de trabalho de menor (art. 405, inciso I, da CLT);
- d. Licença previa das autoridades competentes em matéria de medicina do trabalho para a realização de hora extra (art. 60 da CLT);
- e. Existência de um lavatório para cada 10 trabalhadores, conforme Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978.

O adicional de insalubridade, pago em caráter permanente, integra a remuneração para o calculo de indenização (súmula nº 139 do TST).

2.1.4. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado.

O empregado que trabalha em situação de periculosidade recebe um adicional de 30% sobre o salário efetivo, não incidindo esse percentual sobre gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

Se o empregado trabalhar em serviço insalubre e perigoso, deverá optar por um ou outro adicional.

O Art. 193 § 2º, da CLT estabelece:

O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

Segundo o Art. 194 da CLT, o direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco a sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Adicional é devido quando o empregado é transferido pelo empregador para outra localidade, onde é acrescido 25% (vinte e cinco por cento) ao salário contratual e só é devido nas situações em que o deslocamento do empregado para outro local se dá de forma provisória, conforme CLT Art. 469, § 3.º:

Art. 469 – Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 3.º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

TABELA 01 - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

(Em R\$ 1,00)

Salario	25%	Total
1.250,00	312,50	1.562,50

O Art. 469 §1.º, da CLT, executa o empregado que exerce cargo de confiança da previsão do recebimento do adicional de transferência. Ressalta-se que o empregado, nessas condições, goza de uma posição especial na empresa e se destaca também por padrão salarial superior, o que o afasta da previsão do § 3.º Este adicional não é devido para o trabalhador em empresa que opera no ramo da construção civil pesada, com obras em vários pontos do país, circunstância que por si só induz transferência por real necessidade do

serviço, e cujo contrato contempla cláusula expressa de transferibilidade, não é devido o adicional previsto no § 3.º do Art. 469 da CLT.

A suspensão do adicional ocorre quando o empregado retorna a localidade de início.

2.1.5 ADICIONAL NOTURNO

Tem direito ao adicional noturno o empregado que trabalha no período entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte. O adicional noturno é de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna.

A hora de trabalho noturno é de 52 minutos e 30 segundos.

Segundo Aristeu de Oliveira (2011:48), o regime de trabalho noturno dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, preparação, produção e refinação de petróleo, industrialização de xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos, é regulado pela Lei nº 5.811, de 1972, não se aplicando a hora de 52'30 do Art. 73, § 2º da CLT.

Art. 2º § 1º da Lei 5.811, de outubro de 1972 da CLT, dispõe:

§ 1º O regime de revezamento em turno de 08 (oito) horas será adotado nas atividades previstas no Art. 1º, ficando a utilização do turno de 12 (doze) horas restrita às seguintes situações especiais:

- a) Atividade de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo no mar;
- b) Atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo em áreas terrestres ou de difícil acesso.

Exemplo: um empregado que trabalha das 22:00hs as 5:00hs perfaz um total de 08 horas ($7 \text{ horas} \times 60 \text{ min.} = 420 \text{ min.} \div 52.5 = 8$). Nos horários mistos que abrangem períodos diurnos e noturnos aplicam-se as horas de trabalho noturno, ou seja, a hora de 52 min. e 30 segundos (§ 4º do Art. 73 da CLT). O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos da Lei.

2.1.6 SALÁRIO FAMÍLIA

Uma quota de salário-família é fixada pela previdência social. Tem direito a ela os filhos com até 14 anos ou inválidos. Cada filho tem direito a uma quota.

2.1.7 13º SALÁRIO

O décimo terceiro salário é previsto na Lei nº. 4.090/62. Esta lei trata da gratificação natalina, que é uma gratificação salarial devida a todos os empregados no mês de dezembro, daí sua denominação.

A Lei nº. 4.749/65 disciplina o pagamento do décimo terceiro salário. Deve este ser pago até o dia 20 de dezembro. Esta lei obriga que metade do décimo terceiro deve ser pago entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano. Daí a praxe de se pagar metade em novembro e a outra metade em dezembro. Outra prática observada é o empregado receber metade do décimo terceiro com as férias. Este procedimento é determinado pela lei, mas o empregado deverá fazer solicitação nesse sentido no mês de janeiro de cada ano.

O décimo terceiro salário é garantia constitucional, prevista no artigo 7º inciso VIII:

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

VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

Vale algumas observações:

» é devida a gratificação natalina proporcional na extinção dos contratos a prazo, ainda que a relação de emprego tenha fundado antes de dezembro;

» é devida a gratificação natalina proporcional na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro;

» é computável a gratificação natalina para efeito do cálculo de indenização;

» a gratificação natalina é devida na resolução contratual de iniciativa do empregado;

» a remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina.

2.1.7 DIÁRIAS PARA VIAGEM

Nas diárias para viagem não incidirá desconto se elas não ultrapassarem 50% do salário. Porém, se elas ultrapassarem 50% do salário recebido pelo empregado o desconto incidirá sobre a totalidade das diárias para viagem e não apenas sobre o que exceder os 50%.

De acordo com Sérgio Pinto Martins, descreve:

Súmula nº 101 do TST: “Integram o salário pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens”.

2.1.8. AJUDA DE CUSTO

Ajuda de custo é parcela paga de uma só vez para o empregado atender a certas despesas, sobretudo de transferência tem caráter indenizatório, nunca salarial, mesmo quando excede de 50% do salário, pois esse mínimo só diz respeito às diárias. São importâncias concedidas para cobrir despesas com deslocamento do trabalhador da sede da empresa e cessam quando ele retorna.

DESCONTOS

2.1.9. COTA PREVIDENCIÁRIA

A contribuição de cada segurado empregado, filiado ao Instituto Nacional do Seguro Social, inclusive o doméstico e o avulso, é de 8%, 9%, 11%, de acordo com o salário de contribuição determinado pela previdência social.

O INSS incide sobre o salário, mais horas extras, adicional de insalubridade, periculosidade, adicional noturno, diárias para viagem acima de

50% do salário recebido, 13% salário e outros valores admitidos em lei pela previdência social. Sendo esse valor descontado na folha de pagamento.

Há um limite máximo para o desconto do INSS. Quando o empregado ganhar um valor superior ao limite máximo (teto), só se poderá lhe descontar do salário o limite estabelecido.

O limite máximo é apenas para o segurado empregado; a empresa recolhe a contribuição previdenciária sobre o total da folha de salários.

Base de cálculo do INSS

Salário base + adicionais + horas extras - faltas/atrasos = base de cálculo do INSS x 8, 9, 11% = INSS a recolher.

Exemplo:

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS EMPREGADO,
EMPREGADO DOMESTICO E TRABALHADOR AVULSO, PARA
PAGAMENTO DE REMUNERAÇÃO A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2010.

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
Até 1.024,97	08
De 1.024,98 até 1.708,27	09
De 1.708.28 até 3.416,54	11

A partir de julho de 1991, os descontos também se estenderam ao aposentado que estiver exercendo ou que voltar a exercer atividade abrangida pelo Regime Previdenciário.

Segundo a Lei nº 8.212, § 4º, de 24 de julho de 1991, preceitua:

O aposentado pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS que estiver exercendo ou que voltar a exercer atividade abrangida por este Regime é segurado obrigatório em relação a essa atividade, ficando sujeito as contribuições de que trata esta lei, para fins de custeio da Seguridade Social.

Diante do exposto, os aposentados por idade ou por tempo de serviço não estão isentos de contribuir para a Previdência Social.

2.1.10. IMPOSTO DE RENDA

O imposto sobre a renda e proventos de qualquer natureza, ou simplesmente imposto de renda, pode ser classificado como tributo federal, de função fiscal, direto e pessoal. Como toda e qualquer espécie tributária, o imposto de renda precisa ser analisado sob o prisma constitucional de modo que sejam compreendidas suas características.

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

Base de cálculo do IRRF

Salário base + adicionais + horas extras - faltas = base de cálculo - valor a abater por dependentes - valor do INSS - valor da pensão alimentícia x percentual a que incidir - parcela a deduzir = IRRF a recolher.

De acordo com a Lei nº 11.482, de 31 de maio de 2007, determina:

Art. 1º - O imposto de renda incidente sobre os rendimentos de pessoas físicas será calculado de acordo com as seguintes tabelas progressivas mensais, em reais:

I - para o ano-calendário de 2007:

Tabela Progressiva Mensal

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 1.313,69	-	-
De 1.313,70 até 2.625,12	15	197,05
Acima de 2.625,13	27,5	525,19

II - para o ano-calendário de 2008:

Tabela Progressiva Mensal

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 1.372,81	-	-
De 1.372,82 até 2.743,25	15	205,92
Acima de 2.743,25	27,5	548,82

III - para o ano-calendário de 2009:

Tabela Progressiva Mensal

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 1.434,59	-	-
De 1.434,60 até 2.866,70	15	215,19
Acima de 2.866,70	27,5	573,52

Para o ano de 2010, a lei 11.482/07 foi alterada pela Lei 12.469/11, passando a utilizar a seguinte tabela.

IV - para o ano-calendário de 2011:

Tabela Progressiva Mensal

BASE DE CÁLCULO (R\$)	ALÍQUOTA (%)	PARCELA A DEDUZIR DO IR (R\$)
Até 1.566,61	-	-
De 1.566,62 até 2.347,85	7,5	117,49
De 2.347,86 até 3.130,51	15	293,58
De 3.130,52 até 3.911,63	22,5	528,37
Acima de 3.911,63	27,5	723,95

V - para o ano-calendário de 2012:

Tabela Progressiva Mensal

BASE DE CÁLCULO (R\$)	ALÍQUOTA (%)	PARCELA A DEDUZIR DO IR (R\$)
Até 1.637,11	-	-
De 1.637,12 até 2.453,50	7,5	122,78
De 2.453,51 até 3.271,38	15	306,80
De 3.271,39 até 4.087,65	22,5	552,15
Acima de 4.087,65	27,5	756,53

VI - para o ano-calendário de 2013:

Tabela Progressiva Mensal

BASE DE CÁLCULO (R\$)	ALÍQUOTA (%)	PARCELA A DEDUZIR DO IR (R\$)
Até 1.710,78	-	-
De 1.710,79 até 2.563,91	7,5	128,31
De 2.563,92 até 3.418,59	15	320,60
De 3.418,60 até 4.271,59	22,5	577,00
Acima de 4.271,59	27,5	790,58

VII - A partir do ano-calendário de 2014:

Tabela Progressiva Mensal

BASE DE CÁLCULO (R\$)	ALÍQUOTA (%)	PARCELA A DEDUZIR DO IR (R\$)
Até 1.787,77	-	-
De 1.787,78 até 2.679,29	7,5	134,08
De 2.679,30 até 3.572,43	15	335,03
De 3.572,44 até 4.463,81	22,5	602,96
Acima de 4.463,81	27,5	826,15

Parágrafo único. O imposto de renda anual devido incidente sobre os rendimentos de que trata o caput deste artigo será calculado de acordo com a tabela progressiva anual correspondente à soma das tabelas progressivas mensais vigentes nos meses de cada ano-calendário. (a partir de 1º de janeiro de 2011, para fins do disposto no parágrafo único do art. 1º da [Lei no 11.482, de 31 de maio de 2007](#), relativamente ao ano-calendário de 2011; Alterada pela Lei nº 12.469, de 26 de Agosto de 2011.

2.1.11. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Os empregados ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados associados desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por estes notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessa formalidade.

São também obrigados a descontar, na folha de pagamento do mês de março de cada ano, a contribuição sindical de um dia de trabalho de todos os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração.

Considera-se um dia de trabalho, a jornada normal de trabalho, se o pagamento ao empregado for feito por unidade de tempo; ou 1/30 da quantia recebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa empreitada ou comissão.

Quando o salário for pago em utilidades, ou nos casos em que o empregado receber, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado a Previdência Social.

Segundo descreve o Art. 583 da CLT;

O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro.

2.1.12. SEGUROS

O desconto, desde que autorizado anteriormente pelo empregado, de valores referentes à assistência médica, odontológica, seguro de previdência privada ou até mesmo de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa de trabalhadores em benefício deles, é considerado lícito pelos nossos tribunais, conforme determina o Enunciado TST n.º 342.

TST Enunciado n.º 342 - Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam

o disposto pelo Art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

2.1.13. ADIANTAMENTOS

A maioria das empresas mensalistas faz no décimo quinto ou vigésimo dia de trabalho um adiantamento (vale) do salário a seus empregados. Geralmente são permitidos adiantamentos até 50% do salário.

É vedado ao empregador fazer qualquer outro tipo de desconto, salvo quando este resultar de dispositivo de lei ou convenção coletiva.

Segundo Aristeu, “o empregador também pode fornecer, *in natura*, uma ou mais parcelas do salário mínimo, podendo essas parcelas chegar até o percentual de 70% do salário mínimo, pois o empregado deverá receber em dinheiro uma importância não inferior a 30% do salário mínimo” (Art. 82 e parágrafo único da CLT).

Art. 82 – Quando fornecer, *in natura*, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula $S_d = S_m - P$, em que S_d representa o salário em dinheiro, S_m o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região ou sub-região.

Parágrafo único. O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região ou sub-região.

O valor percentual dos adiantamentos, bem como a data de seu pagamento, serão estabelecidos pela empresa ou em acordo ou convenções coletivas de trabalho, e o valor concedido é descontado na folha de pagamento do mês corrente.

2.1.14. FALTAS E ATRASOS

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

São consideradas faltas os dias em que o empregado não compareceu ao serviço, ou seja, sem justificativa, segundo o artigo 473 da CLT, o empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho sem prejuízo dos salários em até:

O Art. 473 da CLT:

- I – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
- II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- III – por 01 (um) dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- IV – por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- V – até 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei.
- VI – no período de tempo em que estiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;
- VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- VIII – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júri;
- IX – pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro

Alem dos itens do Art. 473 da CLT, são consideradas faltas legais:

- a) Se sua ausência for devidamente justificada e abonada, segundo critério da administração do estabelecimento;
- b) Quando houver paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- c) Se a falta ao serviço estiver fundamentada na lei sobre acidente de trabalho;
- d) Em caso de doença do empregado, devidamente comprovada.

A doença será comprovada mediante atestado fornecido por médico da instituição de previdência social a que estiver filiado o empregado; na falta deste será comprovada por médico do serviço social do comércio ou da indústria; por médico da empresa ou por ela designada; por médico a serviço da repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene

ou de saúde pública; se não existir nenhuma dessas possibilidades na localidade em que trabalhar, o atestado poderá ser de sua escolha.

Não é considerado atraso, ou seja, não ocorre desconto as variações de horários no registro ponto não excedentes de 05 (cinco) minutos com limite de 10 (dez) minutos por dia, ultrapassado este limite, se a empresa adota banco de horas poderá ser descontado do mesmo ou do salário base do empregado do mês correspondente.

2.1.14. VALE-TRANSPORTE

A empresa que conceder o vale-transporte esta autorizada a descontar mensalmente do empregado a parcela equivalente a até 6% (seis por cento) de seu salário base ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

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

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

Não existe determinação legal de distância mínima para que seja obrigatório o fornecimento do vale-transporte, então, o empregado utilizando-se de transporte coletivo por mínima que seja a distância, o empregador é obrigado a fornecê-los.

O empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento, residência trabalho e vice-versa, de seus trabalhadores, está desobrigado do vale-transporte.

O empregado para passar a receber o vale-transporte deverá informar ao empregador, por escrito:

- _ seu endereço residencial;
- _ os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência trabalho e vice-versa.

_ número de vezes utilizados no dia para o deslocamento residência/trabalho/residência.

BASE DE CÁLCULO PARA O DESCONTO DE VALE TRANSPORTE

- a) o salário base ou vencimento;
- b) o montante percebido no período, para os trabalhadores remunerados por tarefa ou serviço feito quando se tratar de remuneração constituída exclusivamente de comissões, percentagens, gratificações, gorjetas ou equivalentes;
- c) O valor a ser descontado não poderá ultrapassar o valor recebido de vale transporte, ou seja, deve ser descontado o menor valor percebido.

3 ESTUDO DE CASO NA EMPRESA CIMAQ DA AMAZÔNIA

3.1 CARACTERIZAÇÕES DO CAMPO DA PESQUISA

No ano de 1986 foi dado início as atividades desta Empresa, que à época tinha outra denominação, qual seja, *ECIAL* (Empresa Comercial Industrial da Amazônia Ltda) que tinha como ramo principal a venda de materiais para garimpo, uma vez que a região tinha sua economia voltada para a mineração.

O momento era de declínio na atividade garimpeira e, constatava-se que algumas das Empresas já solidificadas na região viam como absurda e desacreditada a idéia de que naquele momento uma nova Empresa viesse investir na mesma atividade. Mas o espírito empreendedor e a carência visível de atendimento que deixava seqüelas motivaram a enfrentar o “desafio”. Fazendo com que, pela demanda e procura por novos equipamentos, fossem buscados no próprio mercado, parceiros que viessem somar e beneficiar o consumidor final.

Devido às mudanças que ocorriam nas atividades, foi preciso adequar a Empresa à nova realidade, eis que premente se fez a necessidade da mudança da razão social, passando a partir do mês de Agosto de 1988 a ter esta conceituada Empresa, uma nova denominação – “CIMAQ DA AMAZÔNIA”, que passou a diversificar os produtos oferecidos, expandindo

assim os negócios de uma maneira geral, além de ter investido na industrialização de rotores para bombas centrífugas de grande consumo na região, tornando-se uma das maiores fábricas do gênero, inclusive a nível regional.

No ano de 1990 foi adquirida a Empresa que atuava no mesmo ramo, a “ALUVIÃO DA AMAZÔNIA” e consigo foi incorporada à distribuição de Motores Agrale e Yanmar, fortalecendo assim o trabalho prestado pela Empresa.

Já em 1991 foi criada sua própria transportadora, cuja denominação é “TRANSCIMAQ”, que objetivava solidificar o trabalho, reduzindo custos operacionais e dando um atendimento mais seletizado ao cliente que sempre foi à mola mestra de todo esse trabalho.

No mesmo ano, expandiram-se os negócios no sentido de criar novas frentes de trabalho, tanto dentro do Estado como fora dele, para o que citamos: CIMAQ PENEDO - Comunidade de Penedo (Alto Tapajós), UNIÃO MÁQUINAS - Comunidade do Crepurizão, POSTO TRIÂNGULO - Tocantins e a FAZENDA TRIÂNGULO também no mesmo local.

Em 1993, iniciaram-se os trabalhos de distribuição de motores MWM, um dos mais conceituados do mundo, o que veio somar em desenvolvimento.

Em 1994 houve a aquisição da CASA DE PARAFUSOS, incorporando-se a mesma às instalações preexistentes dando assim, uma ampla diversificação aos produtos até então trabalhados, vindo a atender o cliente em suas necessidades, desde a aquisição de uma mínima arruela a uma beneficiadora de arroz.

Nesse ano ainda houve uma expansão da Transportadora no sentido da prestação de serviços a terceiros na região Itaituba/Santarém e Baixo Amazonas com início da aquisição de frota própria, objetivando mais uma vez o atendimento de sua clientela. Ainda no ramo de transporte e, mais uma vez objetivando a solidificação da Empresa, entendeu-se que é necessário a aquisição de áreas físicas. Destarte em 1995 foi adquirida em Belém, uma área de 8.750 m² para instalações e adequações do Transporte. Também neste período foi adquirido em São Paulo (Cumbica) área própria para instalação da Transportadora, melhorando com isso o desenvolvimento da área administrativa.

Houve investimento no setor de informática, tanto em relação à Transportadora como em relação a própria Cimaq da Amazônia, no intuito de melhor atender aos clientes e acompanhar o progresso imposto pela mecanização, o que gera o fortalecimento da concorrência lícita e eleva o nome do contexto empresarial.

Ainda em 1995 foi adquirida a IVEJUNIOR, em Belém - Avenida Senador Lemos - 1259, onde funciona hoje a AUTO PEÇAS CIDADE pertencente ao mesmo complexo e segmento automotivo. Em São Paulo adquirimos a EMBUMAQ que atua no mesmo ramo de distribuição de peças, motores estacionários, com reflexo a nível nacional.

O ano de 1996 deu início à prestação de serviços da Transcimaq nos trechos Belém/Santarém - Belém/Itaituba, o que veio de encontro à necessidade de ampliar o atendimento aos novos clientes.

No mesmo ano a Empresa difundiu seus produtos com a atuação no mercado externo, constituindo filial em Paramaribo - Suriname, difundindo o produto nacional e diversificando a atividade de mercado.

Já em 1997, iniciou-se a revenda de Caminhões Agrale para a região oeste do Pará, surgindo assim a CIMAQ VEÍCULOS que somente em 1998 veio ser agraciada com a implantação da revenda de Motos.

Ainda em 1997 foi efetivada uma parceria com CONSÓRCIO ARCA um dos mais sólidos e conceituados do País, onde nos foi oportunizado a entrega de diversos bens variados entre Motos e Caminhões.

No mesmo sentido de fomentar as vendas, foi feito em 1998 através da Agrale, uma parceria com o Banco Comercial do Uruguai onde há uma facilidade para linhas de crédito diversificadas.

No intuito de beneficiar a população local no transporte econômico e barato buscamos no mercado uma parceria com a YAMAHA MOTOR DO BRASIL, e assim com árdua luta e com muita força de vontade conseguiu-se fechar contratos para abrir uma concessionária local denominada CIMAQ MOTOS. Onde hoje conta com o CONSORCIO NACIONAL YAMAHA e ainda, com uma parceria do Banco do Brasil para financiamento de motos. Têm profissionais, tanto vendedores como mecânicos, treinados na própria fábrica.

Com o passar dos tempos devido às circunstâncias comerciais, econômicas e a improdutividade no setor garimpeiro, tiveram que redirecionar algumas de empresas, tais como CIMAQ PENEDO e UNIÃO MÁQUINAS, para

fortalecer outros ramos de atividade, que no momento, é o mercado mais atuante voltado a VENDAS e CONSÓRCIO de VEÍCULOS.

Investiu-se na empresa CIMAQ VEÍCULOS VOLARE, fortalecendo assim, seus negócios. Fazendo uma parceria com MARCOPOLLO e VOLARE, passou a ser então representante legal desta grande marca. Onde a mesma conta com os CONSÓRCIOS RODOBENS e FINAMEXPRESS, possibilitando assim, mais facilidade para a aquisição do bem e ainda, do próprio financiamento e consórcio.

3.2 METODOLOGIA ADOTADA

A metodologia pode ser compreendida e utilizada na condução da análise relacionada com os objetivos da mesma. Para obtenção dos resultados foram coletados dados que se divide em primários e secundários;

Para a elaboração desta análise, foram utilizados como base, pesquisas bibliográficas, referenciadas em premissas de obras já publicadas, ou seja, limitou-se a uma análise descritiva, com o principal objetivo de descrever as características referenciadas através de coleta de dados onde subdividem-se em primários e secundários: os dados primários foram obtidos através de pesquisa em doutrinas; no entanto, os dados secundários foram extraídos através de pesquisa em legislações trabalhistas aplicada, artigos, citações, sites especializados e demais documentos, objetivando o êxito do trabalho.

Com base nos dados primários e secundários emprega-se a metodologia qualitativa, onde descreve-se a complexidade da folha de pagamento, sendo analisada, compreendida e classificada de acordo com os proventos e descontos e também com a natureza jurídica da empresa.

3.3. ANÁLISE DA PESQUISA

A análise foi realizada na empresa Cimaq da Amazônia nos meses de agosto a outubro de 2011, tendo como objetivo analisar a elaboração da folha de pagamento e sua aplicação, levando-se em consideração a quantidade de funcionários, a diversificação das atividades e o setor de trabalho.

Com base nesses dados, analisaram-se os rendimentos de 02 (dois) funcionários, diferenciando-os de acordo com o setor trabalhado e a função exercida, ou seja, cada provento será destacado na folha de pagamento do empregado se estiver de acordo com a atividade que ele está exercendo, em determinado período e em determinado ramo de atividade da empresa, tendo assim por direito a receber os adicionais conforme a legislação vigente aqui estudada, tendo o mesmo efeito para o empregador para que aplique os devidos descontos.

Com base nos dados fornecidos pela empresa, verificou-se a proporção salarial em cada setor.

CONCLUSÃO

O Trabalho desenvolvido foi de suma importância no aprendizado de conceitos básicos da folha de pagamento, levando em consideração o objetivo principal do trabalho que é fornecer informações relevantes para que cada usuário possa tomar suas decisões e realizar seus julgamentos com segurança.

Entende-se que todos os colaboradores têm o dever de conhecer tudo aquilo que lhes é por direito em decorrência do contrato de trabalho firmado com o empregador, para que se tenha ênfase nos questionamentos relativos aos proventos e aos descontos aplicados na folha salarial.

BIBLIOGRAFIA

COELHO, Claudio Ulysses Ferreira. LINS, Luiz dos Santos. **Teoria da Contabilidade: Abordagem Contextual, Histórica e Gerencial**. São Paulo: Atlas, 2010.

FRANCO, Hilário. **Contabilidade Geral**. 23ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.

LUDÍCIBUS, Sérgio de. **Teoria da Contabilidade**. 6ª ed. São Paulo: Atlas 2000

MARION, José Carlos. **Contabilidade Básica**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **CLT Universitária**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NETO, Alexandre Assaf. **Finanças Corporativas e Valor**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos Trabalhistas**. 11ª ed. São Paulo: Atlas S.A, 2002.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos Trabalhistas**. 22ª ed. São Paulo: atlas, 2011.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de Pratica Trabalhista**. 44ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

OLIVEIRA, Celso Marcelo de. **Responsabilidade Civil e Penal do profissional de contabilidade**. São Paulo: IOB – Thomson, 2005.

ORGANIZAÇÃO, Anne Joyce Angher. **VADE Mecum: Acadêmico de Direito**. 11ª ed. São Paulo. Rideel, 2010.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Manual de Contabilidade Básica**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1996.

SÁ, Antonio Lopes de. **Teoria da Contabilidade**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SOUSA, Clóvis de. FAVERO, Hamilton Luiz. LONARDONI, Mario. TAKAKURA, Massakazu. **Contabilidade Teoria e Prática**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

WWW.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2627.htm (acesso em 13/11/2011)

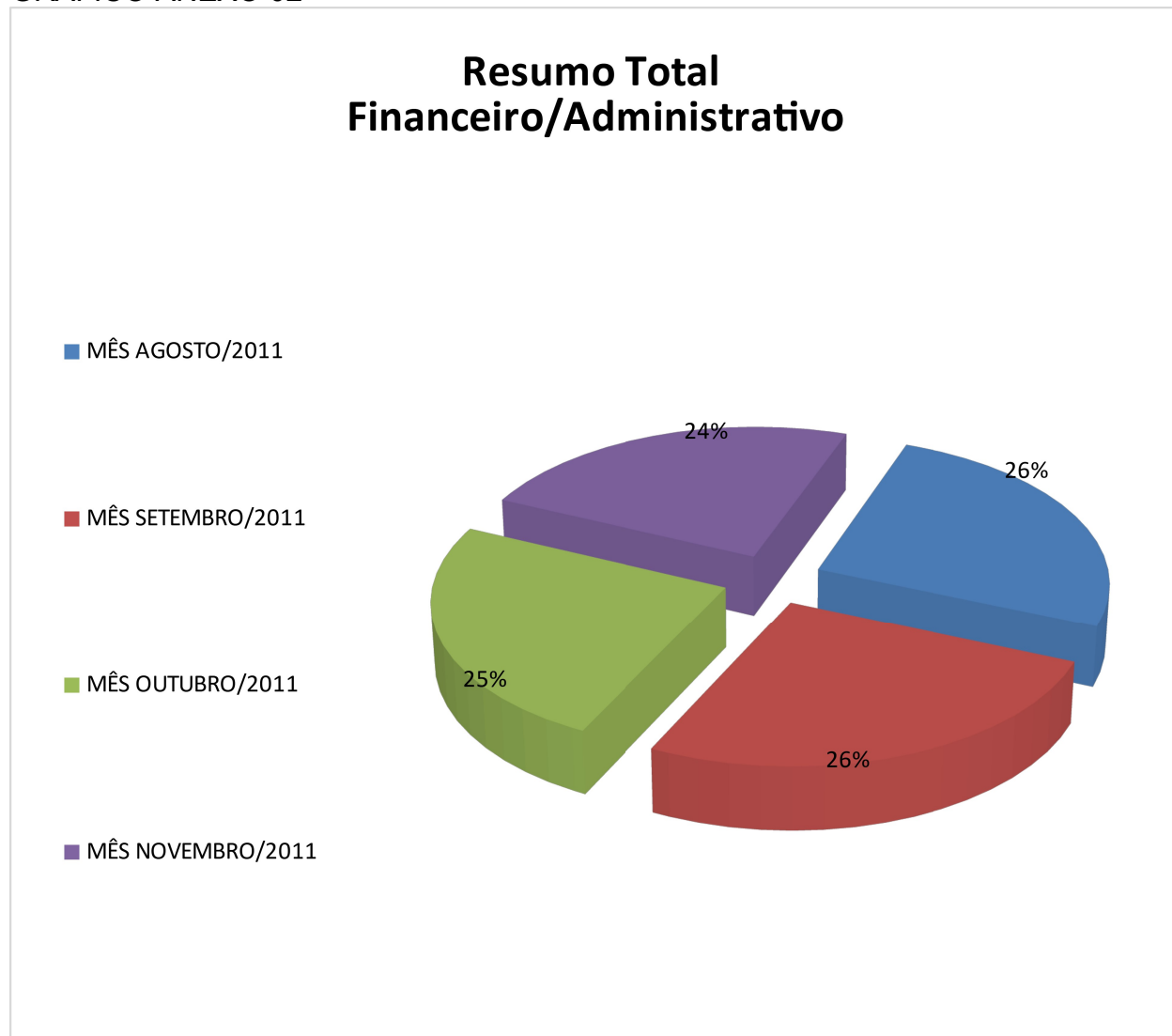
WWW.bcb.gov.br/normasdocmn (acesso em 13/11/2011)

3.4. ANEXOS

ANEXO 01

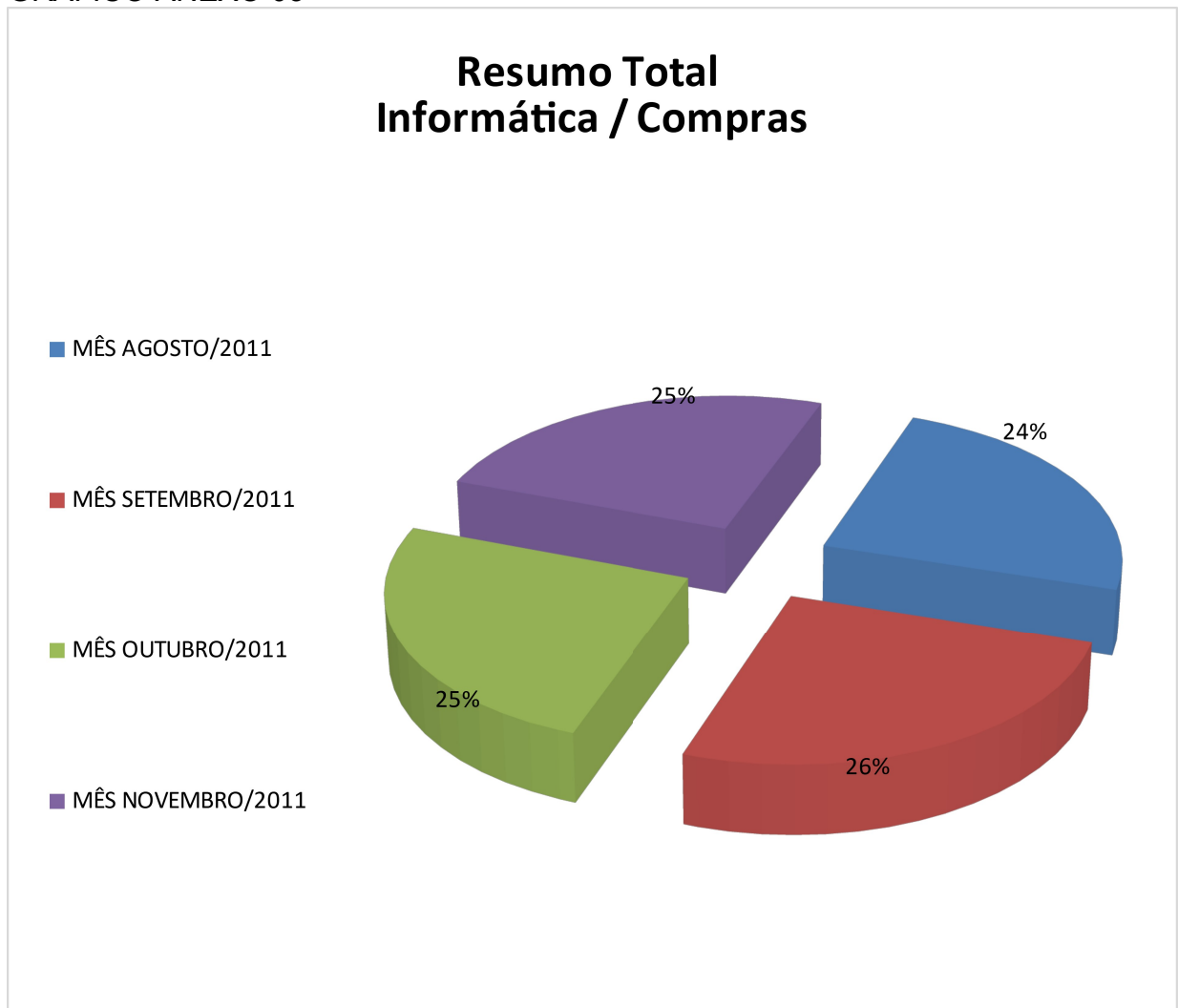
RESUMO DA FOLHA DE PAGAMENTO						
MÊS AGOSTO/2011						
FUNÇÃO	SALARIO	COMISSÃO	SAL. FAM.	TOTAL Salário	VALE	SALDO
FINANCEIRO/ ADMINISTRATIVO						
Adria	630,00	91,11	27,12	748,23	400,00	348,23
Fausto	630,00	126,00		756,00		756,00
Júlio	630,00	1.062,99		1.692,99	750,00	942,99
Kaio	630,00	126,00	54,24	810,24	150,00	660,24
Karol	545,00			545,00	250,00	295,00
SUB – TOTAL	3.065,00	1.406,10	81,36	4.552,46	1.550,00	3.002,46
INFORMÁTICA / COMPRAS						
Gustavo	630,00	485,94		1.115,94	500,00	615,94
Jerry	545,00			545,00	250,00	295,00
SUB – TOTAL	1.175,00	485,94	-	1.660,94	750,00	910,94
VENDAS						
Getúlio	630,00	226,53		856,53	350,00	506,53
Roberto	545,00			545,00		545,00
Plínio	630,00	564,96	54,24	1.194,96	450,00	744,96
Ricardo	630,00	1.672,56		2.302,56	600,00	1.702,56
Estevão	545,00			545,00		545,00
SUB – TOTAL	2.980,00	2.464,05	-	5.444,05	1.400,00	4.044,05
ENTREGA / COBRANÇA						
Fabiano	630,00	515,56		1.145,56	470,00	675,56
Augusto	1.090,00			1.090,00	545,00	545,00
Guilherme	630,00	242,97	54,24	927,21	200,00	727,21
SUB – TOTAL	2.350,00	758,53	54,24	3.162,77	1.215,00	1.947,77
TOTAL GERAL	9.570,00	5.114,62	135,60	14.820,22	4.915,00	9.905,22

GRÁFICO ANEXO 02



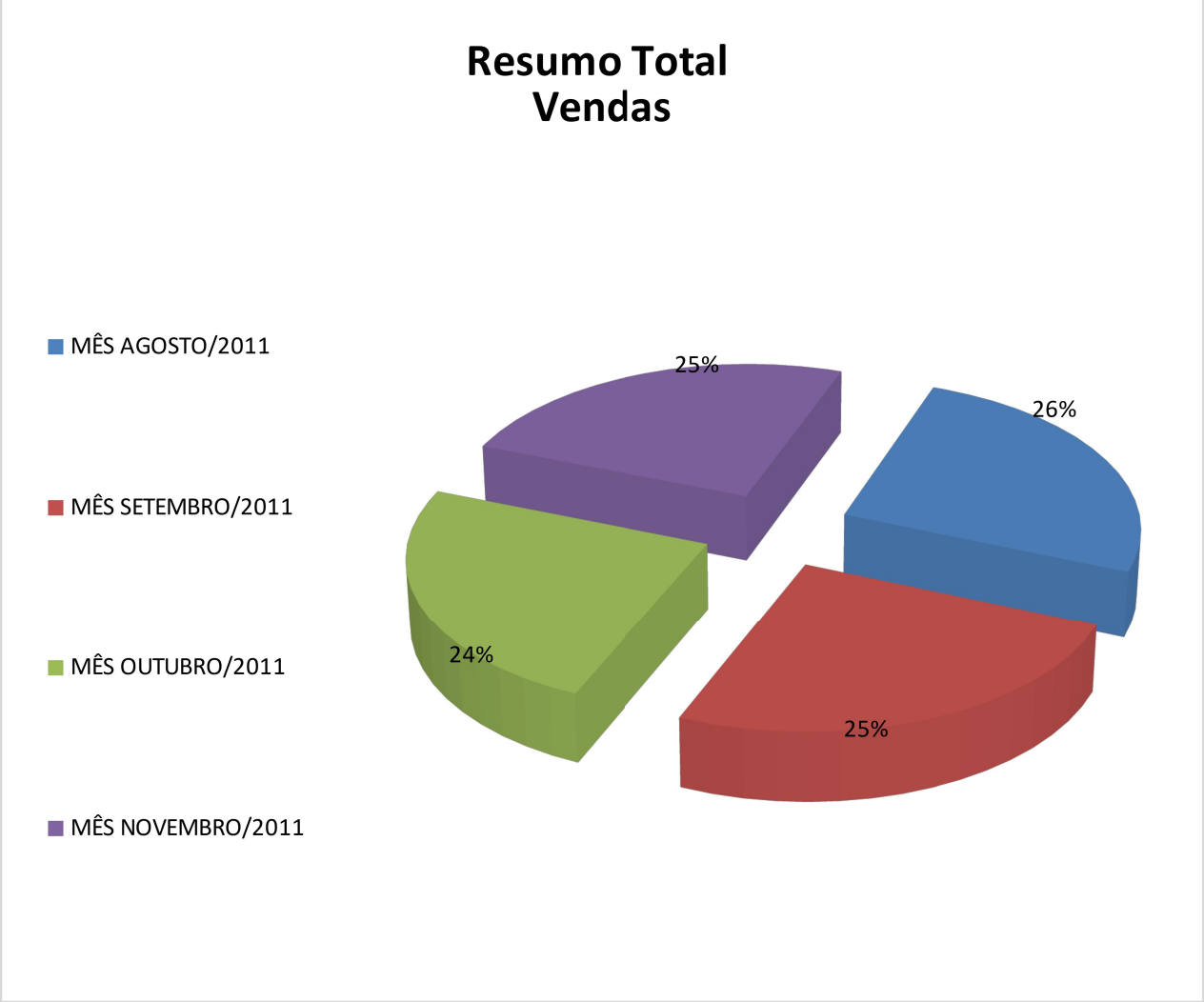
Resumo Total	
Mês	Financeiro/Administrativo
AGOSTO/2011	4.552,46
SETEMBRO/2011	4.578,69
OUTUBRO/2011	4.360,98
NOVEMBRO/2011	4.195,79

GRÁFICO ANEXO 03



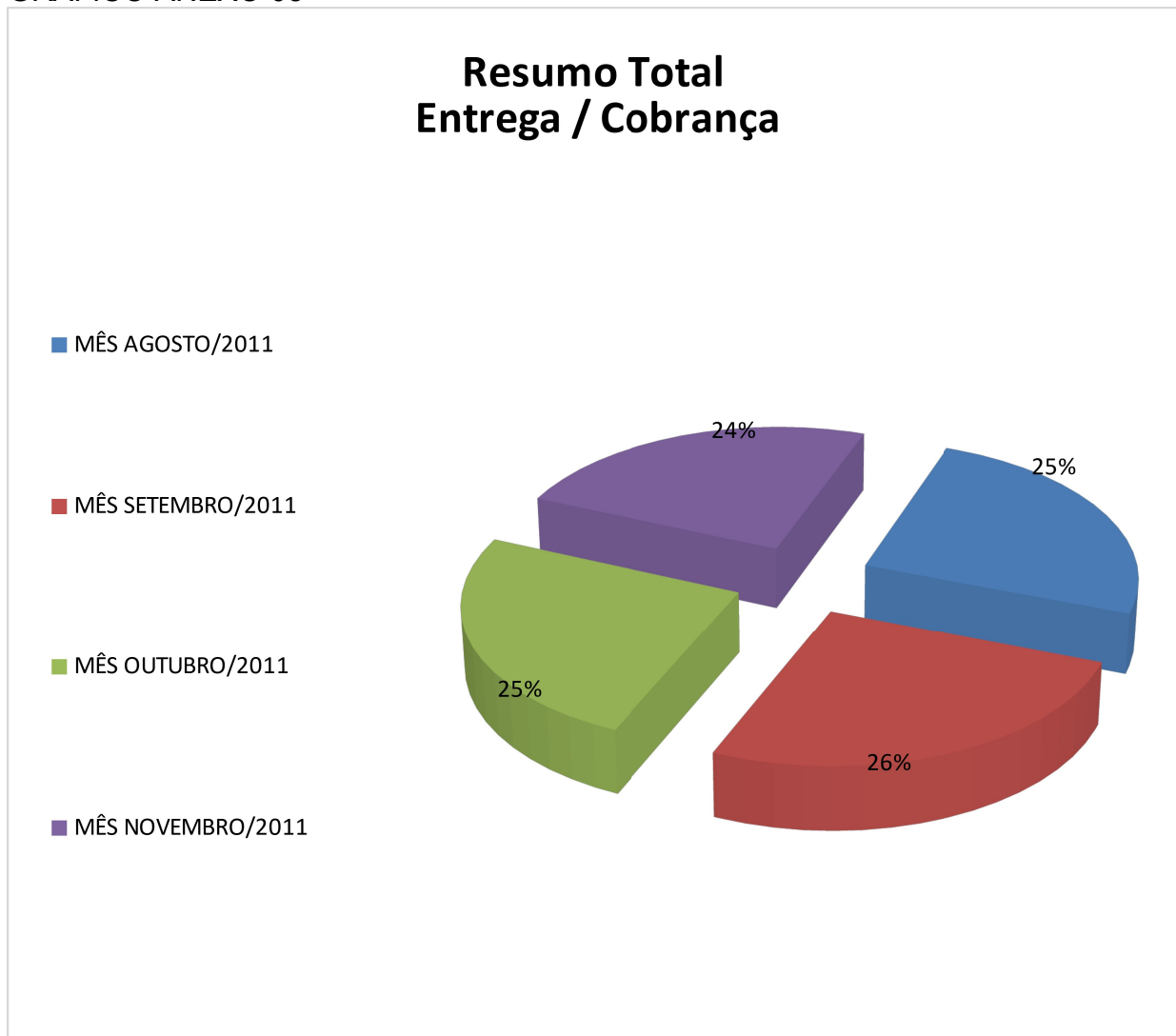
Resumo Total	
Mês	Informática Compras
AGOSTO/2011	1.660,94
SETEMBRO/2011	1.758,88
OUTUBRO/2011	1.718,99
NOVEMBRO/2011	1.718,99

GRÁFICO ANEXO 04



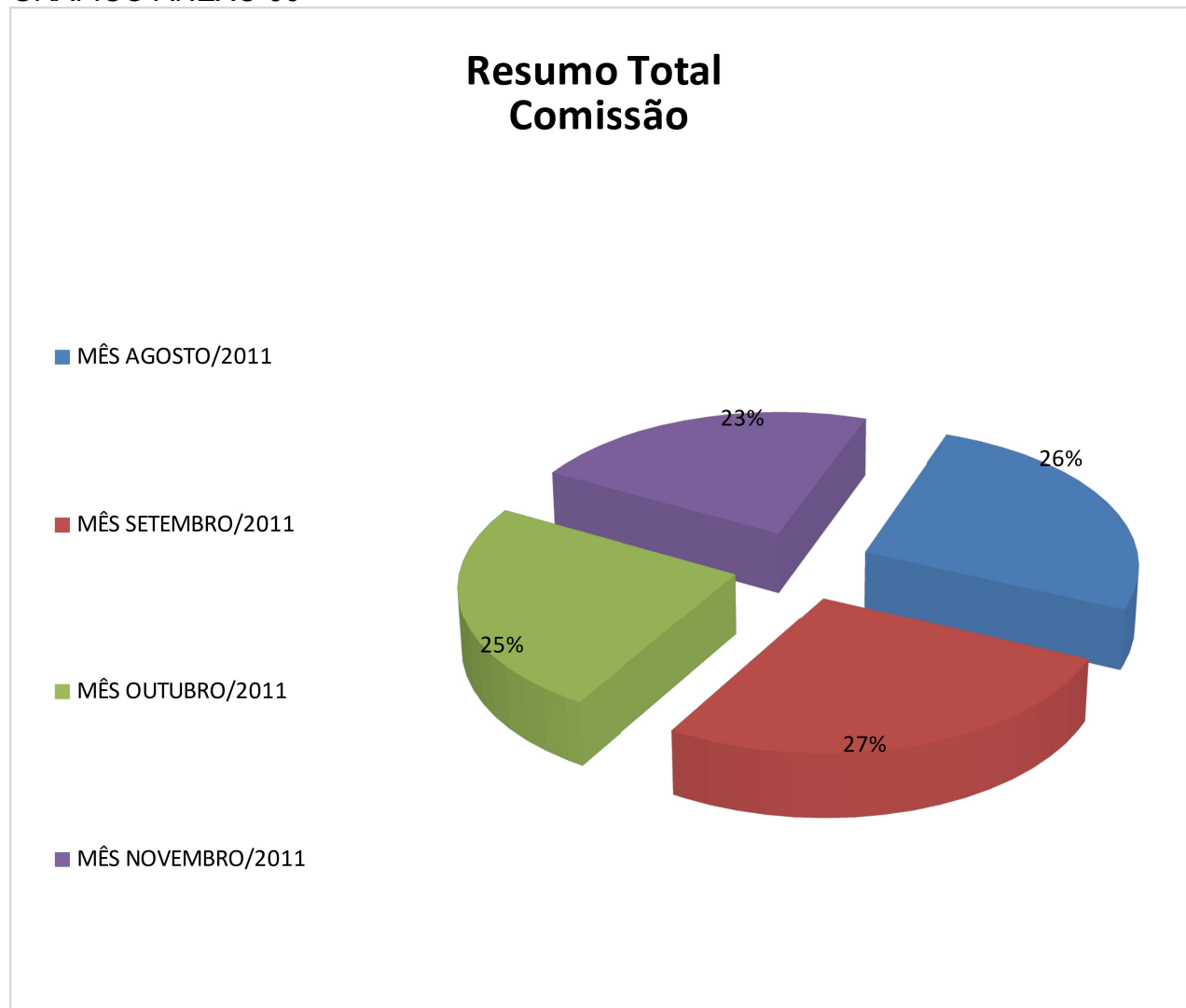
Resumo Total Mês	Vendas
AGOSTO/2011	5.498,05
SETEMBRO/2011	5.376,21
OUTUBRO/2011	5.244,12
NOVEMBRO/2011	5.286,35

GRÁFICO ANEXO 05



Resumo Total	
Mês	Entrega / Cobrança
AGOSTO/2011	3.16
	2,77
SETEMBRO/2011	3.24
	2,15
OUTUBRO/2011	3.14
	3,52
NOVEMBRO/2011	3.03
	4,67

GRÁFICO ANEXO 06



Resumo Total Mês	Comissão
AGOSTO/2011	5.114,62
S SETEMBRO/2011	5.196,33
OUTUBRO/2011	4.789,13
NOVEMBRO/2011	4.397,03