



Faculdade de Teologia e Ciências

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO I - CONCEITO HISTÓRICO.....</b>	04
1.1 Expressão Departamento Pessoal.....	04
1.2 Hierarquia Das Normas Trabalhistas.....	06
1.3 Direitos Garantidos pela Constituição Federal de 1988 de Acordo com o Art. 7º....	07
<b>CAPÍTULO II - CONCEITO DE EMPREGADOR E EMPREGADO.....</b>	09
2.1 Empregador.....	09
2.2 Empregado.....	09
<b>CAPÍTULO III - ADMISSÃO.....</b>	16
3.1 Retenção dos Documentos de identificação pessoal – Impossibilidade.....	16
3.2 Atestado de gravidez, esterilização e antecedentes – Proibição .....	17
<b>CAPÍTULO IV- REGISTRO DO EMPREGADO.....</b>	18
4.1 Documentos a serem preenchidos pela empresa.....	20
4.2 Obrigações na admissão.....	25
<b>CAPÍTULO V - PRINCIPAIS CÁLCULOS NA FOLHA DE PAGAMENTO.....</b>	37
5.1 Informações Básicas para calcular o valor devido ao funcionário.....	37
5.2 Proventos.....	38
5.2.1 Salário.....	38
5.2.2 Mensalista.....	38
5.2.3 Horistas.....	39
5.2.4 Comissionado.....	40
5.2.5 Horas extras.....	43
5.2.5.1 DSR horas extras.....	44
5.2.6 Adicional noturno.....	44
5.2.6.1 DSR adicional noturno.....	44
5.2.6.2 Conversão de horas para decimal e vice-versa.....	46
5.2.6.3 Tabela de noturnas.....	49
5.2.7 Adicional de Insalubridade.....	49
5.2.8 Adicional de Periculosidade.....	49
5.2.9 Salário família.....	51
5.3 Descontos.....	52

5.3.1 Faltas, atrasos e saídas antecipadas injustificadas.....	52
5.3.1.1 Mensalista e Comissionado.....	52
5.3.1.2 Horistas.....	53
5.4 Contribuição Sindical.....	54
5.5 Vale Transporte.....	54
5.6 Tabela de incidências de INSS, FGTS e IRRF.....	55
5.7 INSS.....	68
5.8 IRRF.....	69
<b>CAPITULO VI - CONCEITO REGIME DE PAGTO(CAIXA/COMPETÊNCIA).....</b>	<b>70</b>
6.1 Regime Competência.....	70
6.2 Regime Caixa.....	71
<b>CAPITULO VII - FGTS - FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO.....</b>	<b>74</b>
7.1 FGTS – Depósito.....	74
7.2 Juros e Atualização Monetária – JAM.....	75
7.3 Hipóteses de saque do FGTS.....	75

## CAPÍTULO I - CONCEITO HISTÓRICO

### 1.1 Expressão Departamento Pessoal

A expressão “Departamento de Pessoal” tem um caráter histórico, vindo desde a época da escravidão, onde os senhores designavam pessoas (conhecidos como capitães), para cuidar dos escravos a quem viam como máquinas, meros equipamentos dos quais extraiam o máximo deles.

Com a evolução dos tempos vieram as empresas, no entanto, não existia legislação trabalhista, logo os trabalhadores trabalhavam em regime de escravidão e os “patrões” tinham em mente que precisavam pagar apenas um valor que fosse o “suficiente”, no entendimento deles, para o sustento da família do trabalhador. Nessa fase o chefe de pessoal, tinha como atribuição apenas controlar em uma espécie de ficha ou escrita do pessoal, o valor que o trabalhador tinha a receber desde sua admissão até o dia de sua saída e também dar ordens, ou seja, um feitor. Sendo assim a administração tinha apenas uma função contábil.

A partir de 1930, no Governo de Getúlio Vargas, as empresas sofrem um impacto perante a legislação trabalhista, que entre outras, cria o Ministério do Trabalho, estabelece horário de trabalho para algumas áreas; institui a Carteira Profissional; cria proteção ao Trabalho da Mulher e do menor; etc. A partir daí, o chefe de pessoal deixa de ser somente um feitor e contador e passa a ter uma função também de recrutador, muito embora contratasse o 1º interessado, tendo apenas que observar as leis vigentes.

Em 1943 aprovada a CLT pelo Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, em vigor desde 10 de novembro de 1943, Legislação esta que continua vigorando até os dias de hoje, a nossa CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Após a Revolução de 1964, a fase de legalização foi revitalizada, no governo do Marechal Castelo Branco efetua uma ampla reforma na legislação trabalhista brasileira, atingindo vigorosamente os empregadores. Havia então a necessidade não só de um chefe de depto de Pessoal, mas sim de um profissional conhecedor da área capaz de orientar o empregador em face da lei, evitando gastos com indenizações adicionais. Uma carta data de Janeiro de 1938 dos Arquivos da Cia Holandesa de Tecidos de São Paulo, mostra bem o fim da concepção de Depto Pessoal, onde a pessoa que a escreveu queixava-se de ter sido chamado de “chefe do pessoal”, pelo tesoureiro, “expressão irônica e pejorativa, e, por isso, ofensiva, pois não sou chefe de ninguém - quanto mais de todos; sou um humilde estudioso e exato cumpridor dos preceitos e mandamentos legais”. Essa designação generalizou-se e se firmou com o tempo e passou a ser motivo de vaidade profissional.

Até hoje ainda temos ainda empresas que mantêm o Departamento Pessoal, no entanto as empresas vêm percebendo que já não é mais possível tratar a sua organização apenas como uma máquina, visando apenas o lucro, que seus colaboradores tem sentimentos e que somente altos salários não satisfazem, que é necessário investir em qualidade de vida, ou seja, as empresas estão percebendo a necessidade de trazer cada vez mais o colaborador para perto da empresa, fazendo investimentos, não visando apenas o retorno imediato e sim uma motivação para o trabalhador o que seguramente vai retornar para empresa, pois um funcionário motivado certamente produz mais.

Para isso sai o Depto Pessoal e entra Recursos Humanos, onde o responsável não tão somente elabora a folha de pagamento, mas também se responsabiliza por projetos voltados ao bem estar do funcionário, programa de motivação, investimento em treinamento de funcionários, dentre outras atribuições voltadas à área humana da empresa.

*“Há três coisas que nunca voltam atrás: a flecha lançada, a palavra pronunciada e a oportunidade perdida.”. Provérbio chinês*

## 1.2 Hierarquia Das Normas Trabalhistas

- **Constituição Federal:** Norma jurídica máxima, Lei maior que unifica uma quantidade enorme de direitos para os trabalhadores, fruto de reivindicações;
- **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho** – Complementada por Leis ou Decretos que surgirem posteriormente;
- **Doutrina:** Conjunto de opiniões dos juristas, isto é, estudiosos do Direito;
- **Jurisprudência, Súmulas e Enunciados:** Conjunto uniforme de sentenças proferidas por juízes;
- **Norma Coletiva de Trabalho:** Resultante de negociação pelo sindicato da categoria entre representantes de empregados e empregadores;
- **Regulamento Interno da Empresa:** Normas de procedimentos da Empresas; e
- **Contrato Individual de Trabalho:** Normas que regem o Contrato de trabalho durante a duração do contrato.

### **1.3 Direitos Garantidos pela Constituição Federal de 1988 de Acordo com o Art. 7º**

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

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

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas, para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

## CAPÍTULO II - CONCEITOS DE EMPREGADOR E EMPREGADO

### 2.1 Empregador

De acordo com art. 2º da CLT, considera-se como empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Cabe a ele organizar, administrar ou controlar o trabalho que deve ser feito com o objetivo de melhor administrar as empresas.

### 2.2 Empregado

De acordo com o art. 3º da CLT considera-se empregada toda pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Cabe a ele executar seu trabalho de acordo com as regras estabelecidas pelo empregador, visto que coloca sua mão-de-obra a disposição dele, o qual dirige o trabalho dizendo o que e como fazer.

A relação de trabalho estabelecida entre duas pessoas podem ser de diferentes tipos, de acordo com o trabalho a ser desenvolvido e com o interesse das partes envolvidas. Podem ser com ou sem vínculo empregatício, terceirizado, avulso, temporário, dentre outros.

Para que um colaborador seja considerado empregado é necessário que o mesmo preencha os requisitos abaixo:

**Continuidade ou Habitualidade** – é a não eventualidade do serviço, isto é, o colaborador deve comparecer à empresa repetidamente, por força do contrato de trabalho, em horário pré-estabelecido pelo empregador;

**Subordinação** – O colaborador “deve” obedecer às ordens de seu empregador ou representante legal ser subordinado economicamente, mediante remuneração.

**Onerosidade (Salário)** – Vem do ônus, ou seja, o colaborador prestará serviço ao empregador mediante pagamento de salário, em virtude do contrato de trabalho.

**Pessoalidade** – é personalíssimo, isto é, o empregado não pode fazer-se substituir por outra pessoa, apenas o funcionário poderá em relação ao empregador prestar o serviço contratado, ainda que seu irmão

ou primo, seja qualificado.

**Alteridade**, o que consiste na prestação de serviço por conta e risco do empregador. Trata-se de uma proteção ao empregado, visto que este até pode participar dos lucros da empresa, porém, não pode participar dos prejuízos.

Veremos abaixo diferentes tipos de relação de trabalho ( trabalhadores) que podem ser estabelecidos:

## **1 - Trabalho com subordinação e sem subordinação**

Subordinação é o resultado do poder hierárquico que o empregador tem sobre o empregado, podendo organizar, controlar e aplicar penas disciplinares, visando manter o adequado funcionamento da sua empresa.

As duas primeiras divisões farão:

**a) Trabalho com subordinação** – caracteriza o vínculo empregatício, ou seja, o empregado estabelece um contrato de trabalho no qual são definidas as condições em que o trabalho deverá ser executado, obrigando o seu cumprimento.

Trata-se de uma relação no qual o trabalho deve ser desenvolvido pelo empregado, é estabelecido e controlado pelo empregador.

**b) Trabalho sem subordinação** – caracteriza a inexistência de vínculo empregatício e, para realizar o trabalho, o prestador de serviço não se submete às ordens do tomador de serviço.

São trabalhos em que o prestador de serviço é que tem o conhecimento do que vai realizar, e ele próprio organiza seu trabalho, assumindo os riscos do negócio, A empresa que trabalha com este tipo de profissional poderá estabelecer prazo de entrega do serviço, padronizações específicas, etc., porém, ela não poderá controlar a sua execução, somente cobrar os prazos e especificações previamente definidas.

## **2 - Estagiário e Aprendiz**

Relação de trabalho estabelecida entre empregador estagiário e aprendiz:

**Estagiário** - considera-se como estagiário o estudante do ensino médio, tecnológico ou superior que exerce a atividade na empresa com o intuito de praticar os conhecimento teóricos obtidos na instituição de ensino, como uma complementação educacional.

A Lei 6494/77 define algumas regras para a contratação:

- deverá ser estabelecido um Termo de Compromisso de Estágio, descrevendo as condições em que o trabalho deverá ser realizado, no qual a escola assina como interveniente.
- a jornada de trabalho na empresa deverá ser compatível com o horário escolar
- a empresa poderá oferecer uma bolsa mensal de valor pré-determinado
- a empresa deverá contratar um serviço de seguro de acidentes pessoais .
- o contrato poderá ser rescindido a qualquer momento por ambos
- o estágio não configura vínculo empregatício.

**Aprendiz** - considera-se aprendiz o trabalhador maior de 14 anos e o menor de 24 anos que exerce atividades em curso profissionalizantes e na empresa, com o intuito de obter uma qualificação profissional. O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos.

A contratação de um aprendiz na empresa deve ser baseada em algumas normas reguladoras da legislação:

- O trabalho aprendiz deve ser baseado na sua formação profissional,
- a duração do seu trabalho diário não pode exceder 6 horas, estando impedido também de prorrogar ou compensar jornadas.
- a jornada só poderá ser de 8 horas se o menor já tiver concluído o ensino fundamental, desde que as horas destinadas à aprendizagem teórica sejam computadas na jornada.

### **3 - Trabalho avulso ou eventual**

São modalidades de relação de trabalho que, embora pareçam semelhantes na nomenclatura, possuem características, que as diferenciam perante a legislação trabalhista.

**Eventual** - presta serviços urbanos ou rurais em caráter eventual a uma ou mais empresas e sem que haja vínculo empregatício com nenhuma delas. Podem ser considerados também como autônomos não inscritos no INSS, que prestam serviços mediante uma remuneração pré-estabelecida ex.: pintor, encanador, jardineiro, eletricista

**Avulso** - presta serviços a diversas empresas sem vínculo empregatício com elas, com periodicidade indefinida, em caráter transitório e quando necessário às atividades das empresas. O Sindicato de classe desses trabalhadores deverá intermediar os trabalhos junto às empresas contratantes, com o intuito de proteger os seus direitos. Como exemplo podemos citar:

- **Portuário** - carga e descarga de navio – estivador;
- **Urbano** - carga ou descarga em armazéns ou depósitos;
- **Rurais** - atividades agropecuárias – (Excluídos os empregados safristas)

**Nota:** O que difere o eventual do empregado é apenas que seu trabalho é esporádico.

Por cautela a empresa não deve utilizar, o trabalho do eventual, melhor contratar empresa (pessoa jurídica) que prestam esses serviços, evitando assim riscos de natureza trabalhista.

#### **4 - Trabalhador autônomo**

É aquele feito por pessoa física que exerce por conta própria atividade econômica de natureza urbana, com ou sem fins lucrativo (art. 11 Lei 8212/91). Ele é independente e assume sozinho o risco do negócio que está desenvolvendo, sendo capaz de organizar adequadamente suas atividades a fim de não comprometer o resultado e a qualidade do trabalho.

#### **5 - Empregado Doméstico**

Trabalho doméstico é aquele desenvolvido em caráter contínuo de finalidade não lucrativa a pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. São considerados Empregados Domésticos, o Cozinheiro, governanta, babá, lavadeira, faxineira, motorista particular, enfermeira do lar, jardineiro, copeira, caseiro (se a atividade da propriedade rural não for lucrativa).

#### **6 - Trabalho de Temporário**

Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular ou permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. Deverá ser contratado por uma empresa especializada na contratação deste tipo de mão-de-obra, para trabalhar na empresa tomadora de serviço.

O contrato de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, na mesma empresa, podendo ser prorrogado por mais 3 meses, desde que seja autorizado pelo Ministério do Trabalho local.

## **7 - Empregado Rural**

É toda pessoa física que, em propriedade rural presta serviço de natureza não eventual a empregador rural sob a dependência deste e mediante salário (art. 2º da Lei 5.889 de 08/06/73).

## **8 - Terceirizados**

A Terceirização é a relação criada entre uma empresa que presta o serviço (prestadora) outra que utiliza os serviços desta empresa (tomadora) e o empregado, vinculado à empresa prestadora do serviço.

Assim, é a contratação de serviços por meio de empresa, intermediária entre o tomador de serviços e a mão-de-obra, mediante contrato de prestação de serviços. A relação de emprego se faz entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, e não diretamente com o contratante destes.

É permitida a terceirização nos seguintes casos: atividades de segurança e vigilância; atividades de conservação e limpeza; serviços telefônicos, serviços de auditoria; refeitório; transportes; serviços especializado ligados à atividade meio do tomador de serviço (com exceção das disposições da lei 6.019 - Trabalho Temporário - na qual também se permite a contratação de trabalhadores para atuarem na atividade-fim da empresa). Da mesma forma que o Trabalho Temporário, desrespeitando tais requisitos, a empresa tomadora vai estar sujeita ao reconhecimento da relação de emprego e à autuação do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **9 - Cooperados - Cooperativa de trabalho**

É uma organização, formada por pessoas físicas, no caso, trabalhadores autônomos de uma determinada classe profissional, reunidos para o desenvolvimento da atividade profissional comum, com o objetivo de melhorar as condições econômica gerais de trabalho do grupo. Trata-se de uma sociedade de ajuda mútua.

**Exercícios:**

**1 - Qual a diferença entre trabalho com subordinação e sem subordinação?**

- a) valor de salário estabelecido
- b) padronização do trabalho
- c) vínculo empregatício
- d) área de atuação

**2 - A diferença entre uma empresa e um empregado com vínculo empregatício e uma empresa e um autônomo, é a inexistência da \_\_\_\_\_.**

- a) garantia de qualidade;
- b) subordinação;
- c) insubordinação;
- d) remuneração.

**3 - Relacione:**

a - trabalho com subordinação	( ) Trata-se de uma atividade contínua realizada em âmbito familiar, onde não exista atividade econômica envolvida.
b - trabalho sem subordinação	( ) trabalhador com idade entre 14 a 24 anos que exerce atividade em empresas com intuito de se formar profissionalmente.
c - Estagiário	( ) trabalho realizado com vínculo empregatício, quando o tomador do serviço dirige o trabalho.
d - Aprendiz	( ) organização de profissionais autônomos para o desenvolvimento de uma atividade profissional comum de ajuda mútua.
e - Trabalho Avulso	( ) trabalho realizado sem vínculo empregatício.
f - Trabalho Eventual	( ) trabalhador que atua por conta própria em atividades econômicas de natureza urbana , sem vínculo empregatício.
g - Trabalho Autônomo	( ) serviços esporádicos feitos em caráter eventual a uma ou mais empresas , sem vínculo empregatício.
h - Trabalho doméstico	( ) visa atender um necessidade transitória da empresa por até 6 meses.
i - Trabalho Temporário	( ) trabalho feito em diversas empresas em vínculo com nenhuma e em caráter transitório, por intermediação do Sindicato.
j - Trabalho Rural	( ) tem o objetivo de confiar a terceiros os serviços que não constituem a atividade principal da empresa
k - Trabalho terceirizado	( ) estudante que exerce atividades na empresa com o intuito de buscar uma complementação educacional
l - Cooperativa de Trabalho	( ) trata-se de um serviço feito sob subordinação para o empregador que exerce atividade rural

## CAPÍTULO III - ADMISSÃO

Após o candidato ter passado pela fase de seleção, responsabilidade esta do departamento de recrutamento e seleção ou eventualmente quando a empresa for pequena pelo supervisor de Recursos Humanos e o supervisor da área, dará início ao procedimento para contratação do candidato.

Nessa fase iremos iniciar pela solicitação dos devidos documentos:

- a) Carteira de Trabalho (CTPS);
- b) Cédula de identidade (RG);
- c) Título de eleitor (obrigatório para os candidatos a partir de 18 anos) ;
- d) Certificado de reservista (para os candidatos do sexo masculino com 18 anos ou mais);
- e) C.P.F;
- f) Atestado de Saúde Ocupacional (admissional);
- h) Fotos 3 x 4;
- i) Certidão de Casamento;
- j) Certidão de Nascimento dos filhos até de 21 anos ou inválidos de qualquer idade, necessária para o pagamento do salário família e dedução do Imposto de Renda;

**Observação:** Para continuidade do recebimento do Salário Família, todos os anos, nos meses de Maio e Novembro, devem ser apresentados novamente os seguintes documentos:

- a) Mês de Maio: fotocópia da Caderneta de Vacinação dos filhos menores de sete anos;
- b) Meses de Maio e Novembro: Comprovante de Freqüência Escolar dos filhos a partir de 7 anos.

### **3.1 Retenção dos Documentos de identificação pessoal - Impossibilidade**

O Departamento Pessoal ou RH – Recursos Humanos, não pode reter nenhum tipo de documento de identificação pessoal do empregado, ainda que este seja apresentado em forma de fotocópia.

A empresa, necessitando dos documentos, terá o prazo de 5 (cinco) dias para extrair os dados necessários e devolvê-los aos empregados.

A retenção dos referidos documentos constitui infrações penais, puníveis com pena de prisão simples de 1(um) a 3 (três) meses ou com multa (Lei nº 5.553/68).

### **3.2 Atestado de gravidez, esterilização e antecedentes - Proibição**

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de admissão de empregado, manutenção do contrato de trabalho, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade (Artigo 7º, XXXIII-CF).

Desta forma constitui crime, a empresa que:

- a) Exigir das mulheres teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou o estado de gravidez para a admissão;
- b) Exigir do candidato atestado de antecedente;
- c) Induzir ou instigar à esterilização genética;
- d) Promover controle de natalidade, salvo o oferecimento de serviços e de aconselhamentos ou planejamento familiar, realizada através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde – SUS.

A não observação do disposto supracitado, acarretará a detenção de dois anos, multa do empregador, de seu representante legal, bem como multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em 50% em caso de reincidência, e a proibição de obter empréstimos com financiamentos junto a instituições financeiras.

A rescisão contratual por ato discriminatório faculta o empregado optar pela:

- a) Readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidos de juros legais;
- b) Percepção em dobro da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (Lei nº 9.029, de 13.04/1995).

## **CAPÍTULO IV- REGISTRO DO EMPREGADO**

*Art. 41 CLT - Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho. (Redação dada pela Lei n.º 7.855-, de 24-10-89, DOU 25-10-89)*

*Parágrafo único - Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador. (Redação dada pela Lei n.º 7.855-, de 24- 10-89, DOU 25-10-89).*

O empregado deverá ser registrado no momento em que passar a prestar serviço à empresa. “NÃO EXISTE PRAZO DE TOLERÂNCIA PARA O REGISTRO”. Não se deve confundir a ausência de prazo para registro, com o prazo de devolução da CTPS.

O registro pode ser feito em livros, fichas, sistema eletrônico ou informatizado que utilize meio magnético ou ótico (neste caso necessário fazer um memorial descritivo e protocolado junto a DRT).

O registro deve conter obrigatoriamente as seguintes informações:

- a) Identificação do empregado, com número, série e UF da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS;
- b) Data de admissão, e quando o funcionário for desligado a data da demissão;
- c) Remuneração e forma de pagamento;
- d) Local e horário de trabalho
- e) Concessão de férias;
- f) Identificação da conta vinculada ao FGTS e da conta do PIS/ PASEP;
- g) Acidente de trabalho e doença profissional, quando tiverem ocorrido.
- h) O registro de empregado deverá estar sempre atualizado e numerado seqüencialmente por estabelecimento.

Além do registro de funcionário, devem ser preenchidos outros documentos, conforme veremos a seguir.

#### 4.1. Documentos a serem preenchidos pela empresa

Carteira de Trabalho: Para registrar o empregado, serão necessárias as seguintes anotações na carteira de trabalho, que deverá ser devolvida no prazo máximo de 48 horas:

Preencher na página contrato de trabalho: Anotar os dados da empresa, cargo, data de admissão e remuneração específica. Caso o candidato tenha registro de outra empresa, verificar se foi dada a baixa desse registro anterior, caso não o tenha feito, informar ao candidato. Obs.: O empregado pode trabalhar em outra empresa, desde que, seja em horários diferentes.

CONTRATO DE TRABALHO		17
<b>Empregador</b> .....		
.....		
CGC/MF .....		
Rua ..... Nº .....		
Município ..... Est. .....		
Esp. do estabelecimento.....		
<b>Cargo</b> ..... ..... CBO nº.....		
Data admissão ..... de ..... de 19 .....		
Registro nº..... Fls./Ficha.....		
<b>Remuneração especificada</b> ..... .....		
..... ..... Ass. do empregador ou a rogo c/test.		
1º ..... 2º.....		
Data saída ..... de ..... de 19 .....		
..... ..... Ass. do empregador ou a rogo c/test.		
1º ..... 2º.....		
Com. Dispensa CD Nº.....		

Aqui entraremos com os dados referentes a empresa, poderá ser utilizado carimbo para efetuar o registro.

Aqui entraremos com as informações referente a admissão do funcionário – Cargo , CBO, data de admissão, Registro, FLS/Ficha

Informar a remuneração e a forma de pagamento Ex.: R\$ 1,50 p/h ( Hum real e

Assinatura do Empregador ou Representante Legal e Assinatura

Iremos preencher com as informações referente a demissão do funcionário, nos casos de dispensa sem justa

### Preencher a parte da opção pelo FGTS:

- a) Data da opção - será a mesma data de admissão do funcionário.
  - b) Banco Depositário – Nome do Banco onde será depositado o FGTS.
  - c) Agência – N° da Agencia depositária.
  - d) Praça – Cidade em que esta localizada a agência
  - e) Estado – A Unidade de Federação onde se situa o banco
  - f) Empresa – Nome da Empresa

41

**FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço**  
 (Lei nº 5.107/66, regulamentada pelo Dec. nº 59.820/66)

**OPÇÃO** **RETRATAÇÃO**

..... / ..... / .....

Dia Mês Ano

..... / ..... / .....

Dia Mês Ano

Banco depositário.....

Agência .....

Praça..... Estado .....

Empresa .....

Carimbo e assinatura do empregador

Nesta página iremos registrar a data de opção do funcionário ao FGTS .

Banco depositário - Ex: Caixa Econômica Federal  
Agencia - EX - 0357 - Tatuapé  
Praça - São Paulo      Estado - SP  
Empresa - Nome da Empresa

As anotações gerais, devem ser preenchidas nas seguintes hipóteses:

## ANOTAÇÕES GERAIS

Nesta página registraremos, o termo de contrato de experiência, cadastro no PIS (se for o 1º emprego), promoções e alterações de dados do empregador, como Razão Social ou mudança

Cadastro do PIS (se for o 1º emprego):

CADASTRADO COMO PARTICIPANTE DO PIS EM \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_,  
SOB N° \_\_\_\_\_ TENDO CONTA NO BANCO \_\_\_\_\_  
AGENCIA \_\_\_\_\_ ENDEREÇO \_\_\_\_\_

Termo de contrato de experiência:

1º Exemplo :

Admitido a título de experiência pelo prazo de \_\_\_\_ dias conforme contrato assinado entre as partes, ficando automaticamente prorrogado por mais \_\_\_\_ dias em caso de não ser rescindido até o primeiro prazo.

Carimbo e Assinatura do Empregador

2º Exemplo :

O portador foi admitido a título de experiência, por um prazo de \_\_\_\_\_ dias, conforme contrato assinado na sua data de admissão em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.

Carimbo e Assinatura do Empregador

Promoções:

Exemplo: A partir de 01.08.2003, passou a exercer a função de Auxiliar de Escritório

Carimbo e Assinatura do Empregador

Alterações de dados do empregador, como Razão Social ou mudança de endereço:

Além do registro do funcionário, devemos ainda verificar para efeito de Contribuição Sindical, quando da admissão, se o funcionário já sofreu ou não o desconto referente ao ano, caso ele não tenha contribuído e esteja sendo admitido a partir do mês de março, iremos efetuar o desconto na folha do mês seguinte ao da admissão. E ainda anualmente atualizar com o desconto efetuado na folha.

## CONTRIBUIÇÃO

Contribuição de R\$	A favor de
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

## SINDICAL

Ano	Assinatura do Empregador
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

Nesta pagina, verificaremos se o funcionário recolheu a contribuição sindical do ano na outra empresa, caso ele não tenha iremos efetuar o desconto e registrar aqui, o valor desconto a favor de (nome do sindicato) , o ano carimbar e assinar.

Este procedimento deve ser feito sempre que houver o desconto da sindical na folha.



## C.E.A.D. – CONTMATIC

Ao receber e devolver a documentação de um funcionário faça sempre um recibo.

### RECIBO DE ENTREGA DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL PARA ANOTAÇÕES

( Artigo 29 da Lei 5.452 - CLT Alterado Pelo Decreto No 229, de 28/02/1967 )

CTPS/Série/UF : 0087410/00135/SP

Data de Emissão :

Nome do Empregado : João Antonio da Silva

**Recebi (emos) a Carteira de Trabalho e Previdência Social acima, para as anotações necessárias e será devolvida dentro de 48 Horas, de acordo com a Lei em vigor.**

SAO PAULO 10 de Agosto de 2003

ABC Depto Pessoal

### COMPROVANTE DE DEVOLUÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

( Artigo 29 da Lei 5.452 - CLT Alterado Pelo Decreto No 229, de 28/02/1967 )

CTPS/Série/UF : 0087410/00135/SP

Data de Emissão :

Nome do Empregado : João Antonio da Silva

**Recebi em devolução a Carteira de Trabalho e Previdência Social acima, com as respectivas anotações.**

SAO PAULO 7 de Agosto de 2003

João Antonio da Silva

## **4.2 Obrigações na admissão**

Além do registro e anotações na carteira, o Depto Pessoal, deverá efetuar:

- a) Contrato de experiência / trabalho; Figura 01
- b) Declaração de dependentes para imposto de renda; Figura 02
- c) Ficha de salário família; Figura 03
- d) Opção de vale transporte ;Figura 04
- e) Acordo de prorrogação de horas; Figura 05
- f) Termo de responsabilidade (concessão de salário família) Figura 06
- g) Acordo de compensação de horas se for o caso. Figura 07
- h) Cadastrar o funcionário no PIS caso seja o 1º emprego. Figura 08

### CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Pelo presente instrumento particular de Contrato de Experiência, a empresa ABC DEPTO PESSOAL com sede à RUA GERAL, 200 CENTRO Cidade SÃO PAULO Estado MG, inscrita no CNPJ do MF sob No 58.517.798/0007-19 denominada Empregadora, e o Sr. JOÃO ANTONIO DA SILVA domiciliado à R. ABREU DE ANDRADE, 220 JARDINS Cidade SÃO PAULO Estado SP, portador da CTPS No/Série 0087410/00135/SP doravante designado Empregado, celebram o presente Contrato Individual de Trabalho para fins de experiência, conforme legislação trabalhista em vigor, regido pelas cláusulas abaixo e demais disposições vigentes:

1 - O Empregado trabalhará para a Empregadora na função de MEC. DE MANUNT. II e mais as funções que vierem a ser objeto de ordens verbais, cartas ou avisos, segundo as necessidades da Empregadora desde que compatíveis com as suas atribuições.

2 - O local de trabalho situa-se O MESMO DA EMPRESA podendo a Empregadora, a qualquer tempo, transferir o Empregado a título temporário ou definitivo, tanto no âmbito da unidade para a qual foi admitido, como para outras, em qualquer localidade deste Estado ou de outro dentro do País, em conformidade com o parágrafo 1º do artigo 469 da Consolidação das Leis do Trabalho.

3 - O horário de trabalho do empregado será o seguinte:  
ENTRADA: 07:30 INTERVALO: 11:30 às 12:30 SAÍDA: 17:15

4 - O Empregado perceberá a remuneração de R\$ 0.00 por Mês ( ).

5 - O prazo deste contrato é de 0 dias, com início em 10/08/2003 e término em 09/08/2003.

6 - Além dos descontos previstos em Lei, reserva-se a Empregadora o direito de descontar do Empregado as importâncias correspondentes aos danos causados por ele, com fundamento no parágrafo 1º do artigo 462 da Consolidação das Leis de Trabalho.

7 - O Empregado fica ciente do Regulamento da Empresa e das Normas de Segurança que regulam suas atividades na Empregadora e se compromete a usar os equipamentos de segurança fornecidos, sob a pena de ser punido por falta grave, nos termos da Legislação vigente e demais disposições inerentes a segurança e medicina do trabalho.

8 - Permanecendo o Empregado a serviço da Empregadora após o término da experiência, continuarão em vigor as cláusulas constantes deste contrato.

9 - A rescisão do presente contrato, sem justa causa, por parte da empregadora ou do empregado, antes do término do contrato, implicará em indenização, e por metade, a indenização que teria direito até o término do contrato, conforme art. 479 e 480 da CLT.

Tendo assim contratado, assinam o presente instrumento, em duas vias, na presença da testemunha abaixo.

SÃO PAULO, 10 de Agosto de 2003.

ABC Depto Pessoal

João Antonio da Silva

Testemunha

Responsável quando for menor

### PRORROGAÇÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Por mútuo acordo entre as partes, o presente contrato de experiência fica prorrogado até / /  
SAO PAULO, de de .

ABC Depto Pessoal

João Antonio da Silva

Testemunha

Responsável quando for menor

Figura 01



## C.E.A.D. – CONTMATIC

C.E.A.D.

<b>DECLARAÇÃO DE ENCARGOS DE FAMÍLIA P/ FINOS DE IMPOSTO DE RENDA</b>			
Nome da Empresa : ABC Depto Pessoal			
<b>Em obediência a Legislação do Imposto de Renda, venho pela presente informar-lhes que tenho, como encargo(s) de família, a(s) pessoa(s) abaixo relacionada(s).</b>			
No. Ord.	Nome Completo dos Dependentes	Relação de Dependência	Data do Nascimento
1	Rodrigo Pontes Silva	1 - Filho(a) válido	10/07/2002
2	Sandra Pontes Silva	9 - Conjugue	10/07/1977
<b>Declaro, sob as penas da Lei, que as informações aqui prestadas são verdadeiras e de minha inteira responsabilidade, não cabendo à Empresa qualquer responsabilidade perante a fiscalização.</b>			
Nome do Declarante : João Antonio da Silva			
Endereço : R. Abreu de Andrade		220	
Bairro : Jardins		Cep : 04400-000	
Cidade : São Paulo		Estado : SP	
Estado Civil : 1 - Solteiro(		Cart. Prof No/Série : 0087410/00135/SP	
CPF (CIC) No : 137.586.985-02			
SAO PAULO, 7 de Agosto de 2003			
----- João Antonio da Silva			
Atenção !!!!! ( Sempre que ocorrer alteração nesta Declaração, a mesma deverá ser renovada. )			

Figura 02

## **C.E.A.D. – CONTMATIC**

<b>Ficha de Salário Família</b>					Pág.: 1
Empregador: ABC Depto Pessoal			CNPJ/CEI 58.517.798/0007-19		
Endereço: RUA GERAL 200	Bairro CENTRO	Cep 03211-160	Cidade SAO PAULO	UF MG	
Funcionário: João Antonio da Silva	CTPS n. série 0087410/00135/SP		Admissão 10/08/2003	Desligamento	
Endereço: R. Abreu de Andrade 220	Bairro Jardins	Cep 04400-000	Cidade São Paulo	UF SP	
N.º de Ordem	Nome do Beneficiário			Nascimento	Naturalidade
1	Rodrigo Pontes Silva			10/07/2002	
	Cartório	Registro	Livro	Folha	Data Entrega da Certidão
				0	10/08/2003
					Data da Baixa

**Figura 03**

## **SOLICITAÇÃO DE VALE-TRANSPORTE**

A

Empresa : ABC Depto Pe

## Endereço

**Compl. :**

No. : 200

NOTA 200

UF : MG

Gen : 03211-160

**Empregado :** João Antônio da Silva

Bn: 17 757 897-9

**Função : MEC DE MANUINT II**

Gtpa: 0087410/00135/SP

( ) - Opto pela Utilização do Vale Transporte

- Não Opto pela Utilização do Vale Transporte

Nos Termos do Artigo 7º do Dec. Nº. 95.247 de 17 de Novembro de 1987, solicito receber o Vale-Transporte e comprometo-me:

A - ) A utilizá-lo exclusivamente para meu efetivo deslocamento residência -trabalho e vice-versa;

B - ) A renovar anualmente ou sempre que ocorrer alteração no meu endereço residencial ou dos serviços e meios de transportes mais adequados ao meu deslocamento residência-trabalho e vice-versa;

C - ) Autorizo a descontar até 6% ( seis por cento ) do meu salário-básico mensal para ocorrer o custeio do Vale-Transporte ( conforme o Artigo 9º. do Decreto Nº. 95.247/87 );

D - ) Declaro estar ciente de que a declaração falsa ou o uso indevido do Vale-Transporte constituem falta grave (Conforme o inciso 3º, do Artigo 7º, do Decreto N.º 95.247/87 ).

### Minha residência atual :

**Endereço : R. Abreu de Andrade**

No. : 220

### Compl.:

## **Bairro : Jardins**

**Cidade :** São Paulo

UF : SP

Cep : 04400-000

## Meio de Transporte

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

João Antonio da Silva

**Figura 04**

## C.E.A.D. – CONTMATIC

## ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE HORAS

Entre a empresa ABC Depto Pessoal  
 com estabelecimento à RUA GERAL No: 200  
 Complemento:  
 Cidade: SAO PAULO UF: MG  
 com o ramo de TRANSPORTES DE CARGAS, neste ato representada  
 pelo Sr. BERNADETE e seu empregado  
 João Antonio da Silva, abaixo assinado,  
 portador da Carteira de Trabalho e Previdência Social nº 0087410/00135/SP, fica acertado  
 este acordo para Prorrogação da Jornada de Trabalho, que se regerá pelas cláusulas abaixo:

- 1º) A duração do Trabalho diário será prorrogada por (DUAS HORAS),  
 sendo considerada(s) extra-ordinária(s) e pagas com acréscimo abaixo as horas que ultrapassarem o horário  
 normal de trabalho.
- 2º) A remuneração de trabalho será a seguinte:  
 Hora normal R\$ 8,75 OITO REAIS E SETENTA E CINCO CENTAVOS  
 Hora extra a 50 % (CINQUENTA POR CENTO)  
 no valor de R\$ 13,13 TREZE REAIS E TREZE CENTAVOS
- 3º) O horário de trabalho durante a vigência deste contrato será acrescido com:  
 (DUAS HORAS) no final do expediente.
- 4º) As horas extras serão feitas de acordo com as necessidades da empresa, conferindo assim com o cartão  
 de ponto, ponto eletrônico ou livro de ponto, conforme Artigo 59 da CLT.
- 5º) Comprovada a conveniência para isso, fica facultado a qualquer das partes rescindir unilateralmente este  
 acordo, mediante aviso escrito, a partir do qual ficará cancelada a prorrogação de horário.

E, por estarem de pleno acordo, as partes contratantes assinam o presente em 2 (duas) vias,  
 o qual vigorará Até 10/08/2004.

SAO PAULO, 10 de Agosto de 2003

João Antonio da Silva

ABC Depto Pessoal

Testemunha

Testemunha

Figura 05



## C.E.A.D. – CONTMATIC

<b>TERMO DE RESPONSABILIDADE</b> (CONCESSÃO SALÁRIO FAMÍLIA PORTARIA N° MPAS - 3.040/82)	
<b>Empresa :</b> ABC Depto Pessoal <b>C.N.P.J/C.E.I :</b> 58.517.798/0007-19	
<b>Nome do segurado :</b> João Antonio da Silva <b>Cart. Prof. / Série :</b> 0087410/00135/SP	
<b>Dependentes</b>	
<b>Nome do Dependente</b>	<b>Data de nascimento</b>
Rodrigo Pontes Silva	10/07/2002
<p>Pelo presente Termo de Responsabilidade declaro estar ciente de que deverei comunicar de imediato a ocorrência dos seguintes fatos ou ocorrências que determinam a perda do direito ao salário - família :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Óbito de filho ;</li><li>- Cessação da invalidez de filho inválido;</li><li>- Sentença judicial que determine o pagamento a outrem (casos de divórcio, desquite ou separação, abandono de filho ou perda do pátrio poder).</li></ul> <p>Estou ciente, ainda, de que a falta de cumprimento do compromisso ora assumido, além de obrigar à devolução das importâncias recebidas indevidamente, sujeitar-me-á às penalidades previstas no art. 171 do Código Penal e à rescisão do contrato de trabalho, por justa causa, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.</p>	
<hr/> SAO PAULO, 10 de Agosto de 2003 <hr/> <hr/> João Antonio da Silva	
Polegar direito	

Figura 06



## C.E.A.D. – CONTMATIC

### ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

Pelo presente acordo para compensação de horas de trabalho, firmado entre a empresa  
ABC Depto Pessoal

com estabelecimento em SAO PAULO UF: MG , na  
RUA GERAL No: 200

Complemento: Bairro: CENTRO ,

inscrita no CNPJ(MF)/CEI sob o nº 58.517.798/0007-19 neste ato representada pelo(a) Sr(a).  
BERNADETE

e seu empregado(a) João Antonio da Silva  
portador(a) da Carteira de Trabalho e Previdência Social nº/série 0087410/00135/SP fica convencionado, de acordo  
com as disposições legais vigentes, o seguinte horário normal de trabalho semanal :

DIAS DA SEMANA	HORÁRIO DE TRABALHO			INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO		
Segunda	07:30	às	17:15	11:30	às	12:30
Terça	07:30	às	17:15	11:30	às	12:30
Quarta	07:30	às	17:15	11:30	às	12:30
Quinta	07:30	às	17:15	11:30	às	12:30
Sexta	07:30	às	17:15	11:30	às	12:30
Sábado						
Domingo						

E, por estarem de pleno acordo, as partes contratantes assinam o presente em 2 (duas) vias,  
o qual vigorará Até 10/08/2004.

SAO PAULO, 10 de Agosto de 2003

João Antonio da Silva

ABC Depto Pessoal

Testemunha

Testemunha

Figura 07



## C.E.A.D. – CONTMATIC

Figura 8

<b>CAIXA</b> CAIXA ECONÔMICA FEDERAL <b>PIS</b>  <b>DOCUMENTO DE CADASTRAMENTO DO TRABALHADOR NO PIS - DCT</b>	01 - Carimbo padronizado do CNPJ ou matrícula no Cadastro Específico do INSS-CEI  ABC Depto Pessoal 58.517.798/0007-19  RUA GERAL 200 CENTRO SAO PAULO MG	Para Uso exclusivo da CEF Carimbo da Agência Receptora Norma CSA/CIEF No 047
<b>02 - IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR/SINDICATO</b> CNPJ/CEI <input type="text" value="58.517.798/0007-19"/> Nome <input type="text" value="ABC Depto Pessoal"/> Telefone <input type="text" value="(11) 211-4050"/> Fax <input type="text" value="(11) 211-4050"/> Endereço <input type="text" value="RUA GERAL 200 CENTRO SAO PAULO MG"/>		
<b>IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR</b> 03 - Nome do Trabalhador <input type="text" value="João Antonio da Silva"/>  04 - Data de Nascimento <input type="text" value="10/07/1977"/> 05-Sexo <input type="text" value="M"/> 06 - Nome da Mãe <input type="text" value="Maria Ap. Silva"/>  07 - Município de Nascimento <input type="text" value="São Paulo"/> UF <input type="text" value="SP"/> 08-Cod Nac <input type="text" value="10"/> Para Uso Exclusivo da CEF <input type="checkbox"/> Solicitação Atendida <input type="checkbox"/> Preenchimento Incorreto		
09 - Carteira de Trabalho No <input type="text" value="0087410"/> Série <input type="text" value="00135"/> UF <input type="text" value="SP"/> 10 - CPF No <input type="text" value="137.586.985"/> Contr. <input type="text" value="02"/> 11 - Carteira de Identidade No <input type="text" value="17.757.897-9"/> Emissor <input type="text" value="SSP/SP"/> 12 - Título de Eleitor No <input type="text" value="1234567890"/> DV <input type="text" value="01"/> Inscrição <input type="text"/> 13 - Endereço do Trabalhador <input type="text" value="R. A breu de Andrade"/> Nº: <input type="text" value="220"/> Bairro <input type="text" value="Jardins"/> Município <input type="text" value="São Paulo"/> UF <input type="text" value="SP"/> CEP <input type="text" value="04400-000"/>		

Figura 08

## Revisão da matemática básica:

### a) Números:

Vamos relembrar a operação na máquina de calcular, nas funções básicas.

### 1) Digitar os seguintes números na calculadora :

a) 1.246	f) 210.150
b) 90.047	g) 900.100.000
c) 100.950	h) 125.110
d) 12.345	i) 5.50
e) 7.047	j) 1.00

### 2) Quando escrevemos os números procuramos organizar com ponto para facilitar a leitura, porém, na calculadora não utilizamos o ponto, ou seja, digitamos direto, a menos que façamos referência a números decimais, como os abaixo:

a) 1.248,00	f) 90,00
b) 90.047,20	g) 155,00
c) 100.950,75	h) 1.525,00
d) 12.345,59	i) 550.110,00
e) 7.047,18	j) 1,00

### 3) Efetuar as seguintes somatórias:

a) 1.750,45 1.020,50 + <u>7.536,90</u>	b) 5.950,74 3.150,10 + <u>5.675,34</u>	c) 9.420,45 952,89 + <u>3.916,75</u>
--	--	--

#### 4) Efetuar as seguintes subtrações:

a) 11.645,65

- 9.111,50

b) 24.440,84

- 15.113,89

c) 8.990,56

- 3.333,67

#### 5) Arredondamento:

Em algumas calculadoras os resultados aparecerão já arredondados, ou seja, com dois dígitos depois da virgula.

Porém a grande maioria nos resulta em números com vários dígitos, como por exemplo:

$10 / 3 = 3.3333333$  – para o arredondamento, considerar apenas dois dígitos depois do ponto, quando a terceira casa for menor ou igual a 4 permanece o valor da segunda casa ( $3.333333 = 3.33$ ), quando a terceira casa for maior ou igual a 5, o valor da segunda casa será alterado para mais 1 ( $3.666666 = 3.67$ )

$10 / 3 = 3.3333333$  - o valor a ser considerado é apenas 3.33

$11 / 3 = 3.6666666$  – o valor a ser considerado é de 3.67

#### 6) Conversão de horas

Existe diferença entre horas centesimais (que vão de 1 a 100 são utilizadas para efeito de remuneração) e horas relógios (que vão de 1 a 60 e são aquelas horas efetivamente anotadas e apuradas nos controles de marcação), devemos efetuar a divisão dos minutos em referência por 60 (equivalente há 1 hora), para obtermos a parte fracionada das horas devidas, conforme exemplos abaixo:

Exemplo:

Um empregado trabalhou **uma hora** e ganha **R\$ 1.00 por hora**

Para sabermos quanto ele vai receber usando a calculadora é muito simples:

1	X	1	=	1,00
(1 hora)		(R\$ 1,00 p/ hora)		

Um empregado trabalhou **30 minutos** e ganha **R\$ 1,00 por hora**. Se utilizarmos o mesmo método de cálculos teremos:

0,30 X 1,00 = 0,30 que estará errado, pois 30 minutos é metade de uma hora e se ele ganha 1,00 por hora logo a metade teria que ser R\$ 0,50.

Para que este cálculo nos retorne um valor correto é necessária à conversão:

30 minutos / 60 = 0,50 e logo multiplicamos pelo salário hora X R\$ 1,00 = 0,50

**Nota:** Sempre que tivermos minutos quebrados teremos que dividir por 60 antes de calcular o valor da hora.

Assim podemos entender que 30 minutos corresponde a 50% de uma hora, portanto 0,50.

Exemplo:

1h20 mm	=	20 minutos corresponde a 33% de 60.
Portanto 20 minutos	=	0,33 (20 minutos / 60)

N.º de horas	Transformar para centésimo	Nº total relógio
1h20 hs	20 minutos /60 = 0,33	1 + 0,33 = 1,33
1h35 hs	35 minutos /60 = 0,58	1 + 0,58 = 1,58
1h18 hs	18 minutos /60 = 0,30	1 + 0,30 = 1,30
1h27 hs	27 minutos /60 = 0,45	1 + 0,45 = 1,45
1h48 hs	48 minutos /60 = 0,80	1 + 0,80 = 1,80
Total	2,46	7,46

## CAPÍTULO V - PRINCIPAIS CÁLCULOS NA FOLHA DE PAGAMENTO

Inicialmente temos como ponto principal efetuarmos um cálculo básico da folha de pagamento, que se divide em duas partes, a saber: Proventos e Descontos.

Existem vários tipos de remuneração, neste módulo trataremos dos seguintes: MENSALISTAS, HORISTAS E COMISSIONADOS.

### 5.1 Informações Básicas para calcular o valor devido ao funcionário:

Salário - O salário base será aquele definido pelo empregador no ato da contratação, existem vários tipos de salário, como: por mês (mensalista), por hora (horista), por comissão (comissionado), entre outros.

Remuneração: Entende-se como remuneração o salário acrescido dos adicionais, como por exemplo: Horas Extras, Adicional de Periculosidade, Adicional de Insalubridade e Outros...

Jornada Mensal (JM): É a quantidade de horas trabalhadas por mês pelo colaborador, como padrão esta jornada é de 220 horas por mês, podendo variar conforme a profissão a que pertence, como por exemplo: Telefonista que trabalha 36 horas semanais, logo, 180 horas por mês. Neste curso iremos efetuar os cálculos das folhas dos tipos de salários mais comuns, mensalista e horistas.

Jornada Diária (JD): Para encontrarmos a quantidade de horas que o colaborador trabalha **por dia**, iremos dividir a Jornada Mensal por 30, logo, teremos a seguinte fórmula:

$$JD = JM / 30$$

Ex. : Para uma jornada Mensal de 220 horas

$$JD = 220 / 30$$

$$JD = 7.3333 \text{ (diário)}$$

## 5.2 Proventos

Adicional de Periculosidade	Adicional Noturno	Salário Família
Horas Extras	Adicional de Insalubridade	E outros...

### 5.2.1 Salário

Valor devido e pago diretamente pelo empregador a todo funcionário pelo serviço prestado. Existem vários tipos de salários sendo que os mais comuns são:

#### 5.2.2 Mensalista

Funcionário mensalista, é aquele que no momento da contratação tem seu salário definido por mês. Para calcularmos a folha de um funcionário mensalista, além do salário mensal, precisaremos de mais duas informações básicas, a saber:

- a) Salário Dia (SD)
- b) Salário Hora (SH)

A partir do momento que tivermos estas informações, será possível calcularmos saldo de salário, faltas, horas extras, atrasos, etc...

#### Encontrando o Salário Dia (SD):

Para encontrarmos o salário dia utilizaremos a seguinte fórmula:

$$SD = Salário Mensal (SM) / 30 \text{ (dias padrão no mês)}$$

Ex.:  $SD \Rightarrow SM / 30$

$$SD \Rightarrow 1500,00 / 30 \Rightarrow SD = 50,00$$

#### Encontrando o Salário Hora (SH):

Para encontrarmos o salário hora utilizaremos a seguinte fórmula:

$$SH = \text{Salário Mensal (SM)} / \text{Jornada Mensal (HM)}$$

Ex.:  $SH \Rightarrow SM / JM$

$$SH \Rightarrow 1500,00 / 220 \Rightarrow SH = 6,82$$

Para encontrarmos o valor que será devido ao mensalista como saldo de salário faremos o seguinte cálculo:

$$\text{Salário Mensal} / 30 \times \text{Dias Trabalhados (DT)}$$

Observação: Funcionário contratado como mensalista não recebe o dia 31, logo a divisão será sempre por 30 e a contagem de dias também será até o dia 30, inclusive no mês de fevereiro.

Admitindo-se que um funcionário foi admitido no dia 05/Jan teremos o seguinte :

$$\begin{aligned} \text{Saldo de Salário} &= (SM / 30) \times DT \\ \text{Saldo de Salário} &= 1000,00 / 30 \times 26 \\ \text{Saldo de Salário} &= 866,67 \end{aligned}$$

### 5.2.3 Horistas

Para calcularmos a folha de um funcionário horista, além do salário hora, precisaremos de mais uma informação básica, e uma outra que será utilizada quando formos efetuar o calculo de férias e 13º salário.

- a) Salário Dia (SD)
- b) Salário Mensal (SM)

A partir do momento que tivermos estas informações, nos será possível calcular: faltas, horas extras, atraso, etc.

#### Encontrando o Salário Dia (SD):

Para encontrarmos o salário dia utilizaremos a seguinte fórmula:

$$SD = \text{Salário Hora (SH)} \times \text{JD}$$

$$\text{Ex.: } SD \Rightarrow SH \times JD$$

$$SD \Rightarrow 5,00 \times 7.3333 \Rightarrow SD = 36,67$$

### Encontrando o Salário Mensal (SM):

Para encontrarmos o salário mensal utilizaremos a seguinte fórmula:

$$SM = \text{Salário Hora (SM)} \times \text{Jornada Mensal (JM)}$$

$$\text{Ex.: } SM \Rightarrow SH \times JM$$

$$SM \Rightarrow 5,00 \times 220 \Rightarrow SM = 1.100,00$$

O Funcionário horista, diferente do mensalista, deverá receber na integra os dias do mês, ou seja 28, 30 ou 31, e ainda deverá ser destacado os Dias Úteis e o DSR ( descanso semanal remunerado). Encontrando os Dias Úteis (DU): Total de Dias do Mês (ou total de dias contando a partir da data de Admissão, caso seja admitido naquele mês) menos Domingos e Feriados.

$$DU = DM - DSR$$

$$\text{Ex: } \text{Mês 07} - DU = 31 - 5 \Rightarrow DU = 26$$

DSR ( Descanso Semanal Remunerado)

DSR é igual à quantidade de domingos e feriados.

$$\text{Mês 07} = 5$$

### 5.2.4 Comissionado

Funcionário contratado com um percentual sobre o valor das vendas. Em alguns casos os funcionários comissionados podem ter também uma remuneração fixa. Neste caso para calcular a parte fixa segue-se o exemplo citado no cálculo do mensalista. Ao funcionário que recebe comissão será devido o DSR sobre a mesma, para efetuar o cálculo do DSR, devemos proceder da seguinte forma:

$$DSR \text{ Comissão} = \text{Valor da Comissão} / DU \text{ (dias úteis)} \times (DSR) \text{ Domingos e Feriados.}$$

Ex: Funcionário teve uma comissão de R\$ 1.500,00 em um mês de 25 dias úteis e 5

feriados Logo:

$$\text{DSR Comissão} = (1.500,00 / 25) \times 5 \text{ DSR}$$

$$\text{DSR Comissão} = 60 \times 5 \text{ DSR}$$

$$\text{DSR Comissão} = \text{R\$ 300,00}$$

**Comissionista Puro – Exemplo 1** - Empregado contratado com salário fixado no percentual de 5% sobre vendas, em um determinado mês efetuou vendas no valor bruto de R\$ 20.000,00.

- Cálculo:

$$5\% \text{ de R\$ 20.000,00} = \text{R\$ 1.000,00}$$

$$\text{Salário Mensal} = \text{R\$ 1.000,00} - (\text{relativo apenas aos dias trabalhados})$$

Considerando que o mês em questão tenha 4 repousos semanais remunerados e 26 dias úteis, calcula-se o repouso da seguinte forma:

Divide-se a remuneração obtida pelo número de dias úteis do mês e multiplica-se o resultado pelo número de repousos do mesmo mês. Assim temos:

$$\text{R\$ 1.000,00} \div 26 = \text{R\$ 38,46} \times 4 = \text{R\$ 153,84}$$

$$\text{Remuneração total do mês} = \text{R\$ 1.153,84} (\text{R\$ 1.000,00} + \text{R\$ 153,84})$$

**Exemplo 2** - Empregado comissionista puro com percentual de 5% sobre as vendas efetuou vendas no valor de R\$ 1.000,00

Dados para o Cálculo:

$$5\% \text{ de R\$ 1.000,00} = \text{R\$ 50,00}$$

$$\text{Salário Mínimo Legal} = \text{R\$ 415,00}$$

Repouso Semanal Remunerado-(RSR) considerando que o Mês tenha tido 22 dias úteis e 4 repousos:

$$\text{R\$ 50,00} \div 22 = \text{R\$ 2,27} \times 4 = \text{R\$ 9,08}$$

Comissões: R\$ 50,00

DSR comissões: R\$ 9,08

Remuneração total do mês = R\$ 59,08

**Salário a ser pago neste mês = R\$ 415,00 (R\$ 355,92 + R\$ 59,08)**

Observe que, neste caso, como as comissões apuradas, incluindo o repouso semanal remunerado, ficaram abaixo do salário mínimo legal (R\$ 415,00), o empregador foi obrigado a complementar o valor apurado até R\$ 415,00 ou de acordo com o piso da categoria de o valor for superior.

As convenções coletivas de trabalho determinam um valor mínimo de remuneração para os funcionários, em algumas vezes definidas pela função que exerce, principalmente quando o funcionário recebe por comissão, neste caso se o valor da comissão auferida no mês, mais o DSR, mais o salário fixo, for menor ao piso da categoria, o funcionário deverá receber a garantia de comissão.

#### Cálculo da Garantia:

Garantia de Comissão = Piso Salarial - (salário fixo + comissão + DSR comissão)

Imaginemos as seguintes informações:

Piso da categoria = R\$ 700,00

Salário Fixo = R\$ 0,00

Comissão = R\$ 400,00

DSR Comissão = R\$ 80,00

Logo:

Garantia de Comissão = 700,00 - (0 + 400,00 + 80,00)

Garantia de Comissão = 700,00 - 480,00

Garantia de Comissão = 220,00

Para encontrar o salário hora do funcionário comissionado, devemos:

(salário fixo + comissão + DSR comissão + Garantia de Comissão) / horas mensais

Utilizando os valores anteriores, teremos:

SH = ( 0 + 400,00 + 80,00 + 220,00) / 220

SH = 700,00 / 220,00

SH = 3,18

Para encontrar o salário dia do funcionário comissionado, devemos (somar , salário fixo + comissão + DSR comissão + Garantia de Comissão) / 30

Utilizando os valores anteriores, teremos:

$$SD = (0 + 400,00 + 80,00 + 220,00) / 30$$

$$SD = 700,00 / 30$$

$$SD = 23,33$$

### 5.2.5 Horas extras

A jornada normal de trabalho do funcionário poderá ser acrescida em duas horas, mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, sendo essa jornada paga obrigatoriamente acrescida no mínimo em 50% sobre o valor da hora normal pelo empregador.

#### Cálculos:

##### a) Como calcular:

$$SH = 15,50 \quad \text{Qtde de Horas Extras} = 10 \quad \text{Percentual HE} = 70\%$$

Fórmula:  $SH \times (\text{Qtde de Horas Extras} \times (1 + \text{Percentual de horas Extras}))$

$$HE = 15,50 \times (10 \times (1 + 0,70))$$

$$HE = [15,50 \times (10 \times 1,70)]$$

$$HE = [15,50 \times 17]$$

$$HE = 263,50$$

##### b) Considerando um empregado submetido a trabalho extraordinário com salário mensal de R\$ 2.000,00 e percentual da hora extra a 50%.

Valor da hora normal = R\$ 9,09 (R\$ 2.000,00 ÷ 220 horas (jornada normal mensal))

Valor da hora extra = R\$ 13,63 (R\$ 9,09 x 1,50 ou R\$ 9,09 x 50%)

- c) Considerando um empregado submetido a trabalho extraordinário com salário mensal de R\$2.200,00 mais adicional de insalubridade no grau máximo. Cálculo do valor da hora extra:

Salário/hora normal = R\$10,00 (R\$ 2.200,00 ÷ 220 (jornada mensal))

Valor do adicional de insalubridade = R\$ 120,00 (R\$ 300,00 x 0,40 ou R\$300,00 x 40%)

Base de cálculo da hora extra = R\$ 10,55 [R\$ 2.200,00 + R\$ 120,00 = R\$ 2.320,00 (salário normal acrescido do adicional de insalubridade) ÷ 220]

Valor da hora extra = R\$ 15,83 (R\$ 10,55 x 1,50 ou R\$ 10,55 x 50% )

- d) Considerando um empregado submetido a trabalho extraordinário com salário mensal de R\$ 2.400,00 mais adicional de periculosidade (30% do salário básico). Cálculo do valor da hora extra:

Salário/hora normal = R\$ 10,91 (R\$ 2.400,00 ÷ 220 (jornada mensal))

Valor do adicional de periculosidade = R\$ 720,00 (R\$ 2.400,00 x 0,30 ou R\$ 2.400,00 x 30%)

Base de cálculo da hora extra = R\$ 14,18 [R\$ 2.400,00 + R\$ 720,00 = R\$ 3.120,00 (salário normal acrescido do adicional de periculosidade) ÷ 220]

Valor da hora extra = R\$ 21,27 (R\$ 14,18 x 1,50 ou R\$ 14,18 x 50% ).

### 5.2.5.1 D.S.R Hora Extra

Sobre o valor da hora extra é devido o reflexo sobre o Descanso Semanal Remunerado ou Repouso Semanal Remunerado, para calculá-lo iremos utilizar a seguinte fórmula:

Valor das horas extras (HE) / Dias Úteis x DSR.

Considerando os valores acima, e um mês com 25 dias úteis e 5 DSR, teremos:

$$HE = 263,50$$

$$DSR\ HE = (263,50 / 25) \times 5$$

$$DSR\ HE = 52,70$$

### 5.2.6 Adicional noturno

O adicional noturno é devido aos funcionários que trabalhem no horário compreendido entre as

22:00 e as 05:00 da manhã do outro dia. A hora de serviço noturno é reduzida há 52 minutos e 30 segundos. O percentual de Adicional Noturno é de no Mínimo de 20%. O cálculo da Adicional Noturno é semelhante ao da Hora Extra, a saber:

Cálculo do Adicional Noturno (A.N):  $[Qtde\ de\ Horas \times (%\ A.N)] \times SH$

Exemplos:

a) SH = 15,50      Qtde de Horas = 120      Percentual de Adic. Noturno= 20%

$$A.N = [120 \times (20/100)] \times 15.50$$

$$A.N = [120 \times (0,20)] \times 15.50$$

$$A.N = [24 \times 15.50]$$

$$A.N = 372,00$$

b) Empregado urbano contratado para trabalhar no horário das 22 as 5 horas com salário de R\$ 800,00.

Salário contratual = R\$ 800,00

Adicional noturno = R\$ 160,00 (20% de R\$ 800,00)

Remuneração mensal = R\$ 960,00 (R\$ 800,00 + R\$ 160,00)

Neste exemplo, apurou-se o adicional noturno aplicando o percentual de 20% sobre a totalidade do salário, uma vez que toda a jornada de trabalho está contida no horário noturno, não havendo, portanto necessidade de fazer-se o cálculo do adicional sobre o valor do salário hora.

Caso o mesmo trabalhador tivesse uma jornada que abrangesse 5,20 horas diurnas (60 minutos) e 2 horas noturnas (52,30 minutos) diariamente, o cálculo seria efetuado da seguinte forma:

\* jornada mensal = 60 horas noturna (2h x 30) + 160 horas diurna (5,20h x 30), perfazendo a jornada mensal de 220 horas.

Salário da Hora normal (diurna) = R\$ 3,64 (R\$ 800,00 ÷ 220)  
 Valor do adicional noturno/horário = R\$ 0,73 (20% de R\$ 3,64)  
 Valor do adicional devido no mês = R\$ 43,80 (R\$ 0,73 x 60)  
 Remuneração mensal = R\$ 843,80 (R\$ 800,00 + R\$ 43,80)

### 5.2.6.1 D.S.R. Adicional Noturno

Quando o adicional noturno não for calculado sobre o total de horas do mês (220), ou salário, como nos exemplos acima, será devido também o DSR Ad. Noturno, a saber:

Valor do Ad. Noturno / Dias Úteis x DSR.

Considerando o valor de R\$ 372,00, e que o mês teve 25 dias úteis e 5 DSR, teremos:

$$\begin{aligned} A.N &= 372,00 \\ DSR\ A.N &= (372,00 / 25) \times 5 \\ DSR\ A.N &= 74,40 \end{aligned}$$

### 5.2.6.2 Conversão de horas para decimal e vice-versa

**1- Para transformar h:min:seg em horas decimais, divida o número de minutos por 60 e o número de segundos por 3600. Em seguida some as parcelas.**

Por exemplo, para 16h e 18min 40s, fazemos:

$$\begin{aligned} 18 / 60 &= 0,3 \\ 40 / 3600 &= 0,0111 \\ 16 + 03 + 0,0111 &= \mathbf{16,3111\ horas\ decimais.} \end{aligned}$$

**2- Para fazer o inverso dessa transformação, ou seja, para transformar horas decimais em h:min:seg,**

separe a parte fracionária e multiplique por 60. Anote o número inteiro de minutos. Separe novamente a parte fracionária e multiplique por 60. Anote o número de segundos e suas frações.

Usando o resultado do exemplo anterior, **16,3111 horas decimais**, fazemos:

$$0,3111 \times 60 = 18,666 \text{ [separe esse 18]}$$

$$0,666 \times 60 = 39,96$$

Assim teremos, 16 h 18 min 39,96 seg, ou seja, 16 horas, 18 minutos, 39 segundos e 96 centésimos do segundo. Quatro centésimos de segundo foram perdidos nos arredondamentos, mas podemos desprezá-los.

- **Transformar minutos em horas decimais** – divide o número de minutos por 0,60.

Exemplo:

$$0,30 \text{ minuto} / 060 = 0,50$$

- **Transformar horas decimais para minutos** – multiplica por 0,60

Exemplo:

$$0,50 \times 0,60 = 0,30 \text{ minuto}$$

### 5.26.3 Tabela horas noturnas

das 22:00 horas até:	
22:30	35 m
23:00	1:10 hs
23:30	1:45 hs
0:00	2:20 hs
0:30	2:50 hs
1:00	3:25 hs
1:30	4:00 hs

2:00	4:35 hs
2:30	5:10 hs
3:00	5:45 hs
3:30	6:20 hs
4:00	6:50 hs
4:30	7:25 hs
5:00	8:00 hs

60'  
- 52'30''  
 7'30''

Cada hora de 60 segundos = redução de 7 minutos e 30 segundos

2 hs =	15 minutos
4 hs =	30 minutos
6 hs =	45 minutos
8 hs =	60 minutos

Período noturno de trabalho		Duração do trabalho (horas de relógio)	Horas noturnas trabalhadas
Das	às		
22h	22h 52min 30s	00h 52m 30s	01 h
22h	23h 45min 00s	01h 45min 00s	02 h
22h	00h 37min 30s	02h 37min 30s	03 h
22h	01h 30min 00s	03h 30min 00s	04 h
22h	02h 22min 30s	04h 22min 30s	05 h
22h	03h 15min 00s	05h 15min 00s	06 h
22h	04h 07min 30s	06h 07min 30s	07 h
22h	05 h	07 h	08 h

#### **Nota :**

Nas atividades rurais, a hora noturna tem duração de 60 minutos, não tendo, portanto, a redução prevista acima.

#### **5.2.7 Adicional de Insalubridade**

O adicional de Insalubridade é devido aos funcionários, cuja atividade profissional esteja exposta a agentes nocivos a sua saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza, da intensidade do agente e do efeito. (Norma Regulamentadora nº 7) NR-7

Existem três Graus de Insalubridade:

Grau Mínimo – 10% do salário mínimo vigente
Grau Médio – 20% do salário mínimo vigente
Grau Máximo – 40% do salário mínimo vigente

A definição da existência da insalubridade e o grau da mesma, serão definidos por laudo técnico, através da área de segurança do trabalho, em que o valor devido será proporcional à quantidade de dias trabalhados.

**- Empregado contratado com o salário de R\$ 1.000,00, exerce atividade sujeita a agente nocivo (insalubridade) no grau máximo, portanto, com alíquota de 40%:**

Base da cálculo do adicional devido = R\$ 350,00 (salário mínimo legal)
Valor do adicional devido = R\$ 140,00 (40% de R\$ 350,00)
Total de remuneração = R\$ 1.140,00 (R\$ 1.000,00 + R\$ 140,00) .

#### **5.2.8 Adicional de Periculosidade**

O adicional de periculosidade é devido aos funcionários, que na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, no exercício de suas atividades estejam em contato permanente com inflamáveis, eletricidade ou explosivos em condições de risco.

O empregado que laborar em condições de periculosidade receberá um adicional de 30% sobre o salário que percebe, esse percentual não será devido sobre participação nos lucros ou premiações, este será proporcional à quantidade de dias trabalhados no mês.

Caso o funcionário trabalhe em ambiente insalubre e perigoso só terá direito a um dos adicionais, ou seja, aquele que for maior.

**- Empregado frentista de posto de gasolina (condições de periculosidade) com salário básico de R\$1.500,00 mensais:**

Salário mensal = R\$ 1.500,00

Adicional de periculosidade = R\$ 450,00 (R\$ 1.500,00 x 0,30 ou R\$ 1.500,00 x 30%)

Remuneração mensal = R\$ 1.950,00 (R\$ 1.500,00 + 450,00)

### **Empregado Sujeito a insalubridade e periculosidade**

Neste caso, não poderá haver acumulo de adicionais, deverá optar pelo pagamento de um dos adicionais, ou seja, o que for mais vantajoso.

**a) Empregado que recebe salário mínimo e está expostas a agente insalubre no grau máximo (40% do salário mínimo) e também a periculosidade (30% do salário do trabalhador). Assim temos:**

Adicional de insalubridade = R\$ 140,00 (R\$ 350,00 x 0,40 ou R\$ 350,00 x 40%)

Adicional de periculosidade = R\$ 105,00 (R\$ 350,00 x 0,30 ou R\$ 350,00 x 30%)

Neste exemplo, o adicional mais vantajoso para o trabalhador é o de insalubridade.

**b) Empregado que recebe salário correspondente a R\$ 1.000,00 e está sujeito a agente insalubre no grau máximo (40% do salário mínimo) e também a periculosidade (30% do salário do trabalhado).**

Assim temos:

Adicional de insalubridade = R\$ 140,00 (R\$ 350,00 x 0,40 ou R\$ 350,00 x 40%)

Adicional de periculosidade = R\$300,00 (R\$ 1.000,00 x 0,30 ou R\$ 1.000,00 x 30%)

Neste exemplo, o adicional mais vantajoso para o trabalhador é o de periculosidade.

### 5.2.9 Salário família

O Salário Família é o valor fixado pela Previdência Social (INSS), proporcional aos dias trabalhados nos meses de Admissão e Demissão. Faz jus ao Salário Família, o funcionário cujo salário mensal, mais os adicionais, não atinjam o limite estipulado, e esteja com a documentação exigida por lei em dia com o departamento pessoal ou RH, será devido uma quota para cada filho, válida até 14 (quatorze anos) ou os filhos inválidos de qualquer idade.

Importante: O valor do salário família é pago pelo INSS, em forma de dedução da GPS da empresa.

**Tabela de Salário-Família, a partir de 01 de março de 2008**

Remuneração (R\$)	R\$
Até R\$ 472,43	24,23
De R\$ 472,43 Até R\$ 710,08	17,07
Filhos ou equiparados até 14 anos ou inválidos de qualquer idade.	

## 5.3 Descontos

INSS	Contribuição Sindical (1 vez por ano março)	Vale Transporte
IRRF (Imposto de Renda)	Faltas	Atrasos
		E outros...

### 5.3.1 Faltas, atrasos e saídas antecipadas injustificadas

**Faltas, atrasos e saídas antecipadas injustificadas**, correspondem ao desconto em folha de pagamento do funcionário, referente período que o mesmo esteve ausente da empresa. Os dias correspondentes às faltas, serão computados para efeito de férias e 13º salário e deverão ser lançados em dias. Já os atrasos e saídas antecipadas, deverão ser lançados em horas e não serão computados para efeito de férias e 13º salário.

Em se tratando de funcionários **horistas**, além dos dias de faltas injustificadas, horas dos atrasos e saídas antecipadas, devemos efetuar também o desconto do DSR correspondente a semana da falta ou atraso.

Conforme preceitua a Lei 605/49 artigos 6 e 7 respectivamente. Os dias correspondentes ao desconto do DSR não serão computados para efeito de férias e 13º salário.

#### 5.3.1.1 Mensalista e Comissionado

Imaginando que um funcionário tenha uma remuneração de R\$ 660,00 por mês, teremos o seguinte:

SD = 660,00 / 30 => 22,00 (Salário dia)
SH = 660,00 / 220,00 => 3,00 (Salário hora)

Qtde de faltas = 2 dias	Qtde de Atrasos e Saídas Antecipadas = 5 Horas
Faltas = SD x qtde de faltas	Atrasos e Saídas = SH x qtde de Horas
Faltas = 22,00 x 2	Atrasos e Saídas = 3,00 x 5

Faltas = 44,00

Atrasos e Saídas = 15,00

### 5.3.1.2 Horistas

Imaginando que um funcionário tenha uma remuneração de R\$ 3,00 por Hora, teremos o seguinte:

SH = 3,00

SD = 3,00 x 7.3333 => 22,00 (Salário dia)

Qtde de faltas = 2 dias	Qtde de Atrasos e Saídas Antecipadas = 5 Horas
Faltas = SD x qtde de faltas	Atrasos e Saídas = SH x qtde de Horas
Faltas = 22,00 x 2	Atrasos e Saídas = 3,00 x 5
Faltas = 44,00	Atrasos e Saídas = 15,00

No cálculo das faltas, atrasos e saídas antecipadas, não existe diferença entre mensalista, comissionado e horista.

A grande diferença está no desconto das Faltas DSR, que no caso do horista o funcionário perde o direito aos DSR's da semana, neste caso teremos que verificar se as faltas e atrasos foram na mesma semana ou em semanas diferentes e quantos domingos e feriados existiram na semana da falta e ou atraso. O desconto DSR não poderá ser lançado juntamente com as Faltas Normais, logo deve-se utilizar eventos distintos.

Exemplo: Duas faltas na mesma semana com apenas 1 DSR na semana, usando os mesmos valores de salário dia, teremos:

Faltas DSR = SD x 1 Faltas DSR = 22,00

Importante: Ao apontar o ponto o profissional do Depto de Pessoal, deverá observar as faltas injustificadas e comunicar o seu superior ou encarregado da seção do funcionário para que seja tomada a devida providências, como advertência, suspensão, entre outras como julgarem necessário.

## **5.4 Contribuição Sindical**

A contribuição Sindical corresponde ao desconto de 1/30 sobre a remuneração do funcionário, este desconto ocorre normalmente no mês de março de cada ano. Já o recolhimento por parte da empresa será no mês de abril de cada ano.

Ocorrendo admissão do funcionário após o mês de março, o depto pessoal deverá observar na carteira profissional se a empresa anterior já efetuou o desconto, caso a resposta seja negativa, a empresa deverá proceder com o desconto no mês seguinte à admissão do funcionário.

Os profissionais pertencentes a conselhos regionais, podem efetuar o recolhimento direto ao conselho, neste caso, para que o mesmo não sofra o desconto em folha deverá apresentar ao DP, cópia da guia autenticada pelo banco, documento este que deverá ser arquivado na pasta do funcionário.

## **5.5 Vale Transporte**

Para os funcionários que optarem pela utilização do vale transporte, a empresa poderá descontar na sua folha de pagamento até 6% do salário do funcionário, desde que este não supere o valor do Vale Transporte entregue ao funcionário.

Exemplo:

V.T. Entregue	R\$ 74,80	V.T. Entregue	R\$ 74,80
Salário	R\$ 500,00	Salário	R\$ 2.000,00
6% do Salário	R\$ 30,00	6% do Salário	R\$ 120,00
Desc. V.T.	R\$ 30,00	Desc. V.T.	R\$ 74,80

Antes de vermos os demais descontos, devemos saber quais os eventos que têm incidência para INSS, IRRF e FGTS para podermos efetuar os cálculos corretamente.

## 5.6 Tabela de Incidências de INSS, FGTS e IRRF

<b>Tabela de Incidências – INSS, FGTS e IRRF</b>			
<b>RUBRICA</b>	<b>INSS</b>	<b>FGTS</b>	<b>IRRF</b>
<p>1 - Abono pecuniário de férias</p> <p>Nota</p> <p>Não há previsão expressa em lei quanto à incidência ou não do encargo previdenciário sobre o adicional de 1/3 de férias apurado sobre o abono pecuniário.</p> <p>Assim, há quem entenda que, da mesma forma que não incide o encargo previdenciário sobre as férias indenizadas com o respectivo acréscimo constitucional de 1/3 (pago em rescisão) - art. 28, § 9º, alínea “d”, da Lei no 8.212/1991, também não haverá incidência previdenciária sobre o adicional de 1/3 pago juntamente com o abono pecuniário de férias. Os defensores desse entendimento argumentam com a tese de que o acessório (adicional de 1/3) segue a sorte do principal (abono de férias). Assim, como não incide INSS sobre o abono de férias, também não incidirá sobre o respectivo terço constitucional. Outra linha de entendimento defende a incidência previdenciária sobre a parcela do acréscimo constitucional de 1/3 calculada em função do abono pecuniário de férias, embora esta última não sofra incidência, com o argumento de que, se a Lei no 8.212/1991, art. 28, § 9º, não prevê, expressamente, a exclusão do encargo previdenciário sobre o adicional de 1/3 pago em função do abono pecuniário de férias, deve incidir o INSS sobre a parcela relativa ao adicional de 1/3, independentemente de essa parcela referir-se ao abono pecuniário de férias. Diante da ausência de um ato oficial mais específico sobre o assunto,</p>	nenhum	nenhum	sim

recomenda-se que a empresa consulte, antecipadamente, o órgão regional da Receita Federal do Brasil (RFB), a fim de certificar-se do correto procedimento a ser adotado.			
2 - Adicionais (insalubridade, periculosidade, noturno, transferência e de função)	sim	sim	sim
3 - Ajuda de custo  Notas  (1) Tanto o INSS como o FGTS não incidem sobre a ajuda de custo, em parcela única, recebida exclusivamente em decorrência de mudança de local de trabalho do empregado, na forma do art. 470 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme dispõem a alínea “g” do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212/1991 e o § 6º do art. 15 da Lei no 8.036/1990. No que se refere aos aeronautas, a alínea “b” do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212/1991 prevê que as ajudas de custo e o adicional mensal recebidos pelo aeronauta nos termos da Lei no 5.929, de 30 de outubro de 1973, também não se sujeitam ao encargo previdenciário.  (2) A isenção do IR beneficia apenas a ajuda de custo destinada a atender às despesas com transporte, frete e locomoção do beneficiado e seus familiares, em caso de remoção de um município para outro, sujeita à comprovação posterior pelo contribuinte.	não	não	não
4 - Auxílio-doença  - 15 primeiros dias.....  - Complementação salarial (desde que o direito seja extensivo à totalidade dos empregados da empresa).....	sim  não	sim  não	sim  sim
5 - Aviso prévio trabalhado	sim	sim	sim
6 - Aviso prévio indenizado  (*) Veja observação “Importante” no final desta tabela.	(*)	Sim  (*)	não
7 - 13º Salário  a) 1a parcela até 30 de novembro .....	não	sim	não
b) 2a parcela até 20 de dezembro .....	sim	sim	Sim

c) proporcional (na rescisão contratual) .....	sim	sim	sim
Notas			
(1) Ver observação “Importante” no final desta tabela sobre a incidência ou não do encargo de INSS sobre a parcela do 13o salário proporcional relativo ao período projetado do aviso prévio indenizado.			
(2) O valor integral do 13o salário submete-se ao IR no ato da sua quitação (no mês de dezembro ou por ocasião da rescisão do contrato de trabalho), separadamente dos demais rendimentos pagos ao beneficiário no mês, podendo ser feitas no rendimento bruto todas as deduções permitidas para fins de determinação da base de cálculo do imposto (RIR/1999, art. 638).			
8 - Comissões	sim	sim	sim
9 - Diárias para viagem			
a) até 50% do salário.....	não	não	não
b) superiores a 50% do salário (sobre o total).....	sim	sim	não
Notas			
(1) A isenção do IR beneficia, exclusivamente, as diárias, destinadas ao pagamento de despesas de alimentação e pousada, por serviço eventual realizado em município diferente do da sede de trabalho (RIR/1999, art. 39, XIII; e PN CST no 10/1992).			
(2) Para os previdenciários, tanto a Lei no 8.212/1991 como seu regulamento (Decreto no 3.048/1999) estabelecem o limite de 50% em função da remuneração mensal do empregado e não do seu salário.			
(3) Ressaltamos que o PN CST no 10/1992, em princípio, estabelece a tributação do IR das diárias, quando ultrapassarem o limite de 50% dos salários.			
Contudo, de acordo com as Decisões nos 44/1999 e 89/2000 e a Solução de Consulta no 29/2003, todas das Superintendências Regionais da Receita Federal da 1a, 4a e 7a Regiões Fiscais, respectivamente, para efeito de isenção do Imposto de Renda, a caracterização de			

importâncias pagas a título de diárias não se sujeita ao teto fixado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assim não há limite de isenção do Imposto de Renda.			
10 - Estagiários (admitidos na forma da Lei nº 6.494/1977)	não	não	sim
11 - Férias normais gozadas na vigência do contrato de trabalho (inclusive o terço constitucional)  Nota  O cálculo do IR efetua-se em separado do salário, computando-se o valor das férias, acrescido dos abonos previstos no inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal e no art. 143 da CLT (RIR/1999, art. 625).	sim	sim	sim
12 - Férias em dobro na vigência do contrato de trabalho (CLT, art. 137)  Notas  (1) Lembra-se que, a incidência do encargo previdenciário se dará sobre o valor simples das férias acrescido do terço constitucional respectivo a este valor. O valor relativo à dobra das férias e terço constitucional correspondente <i>não</i> sofrem a incidência do INSS, conforme o disposto no art. 28, § 9º, alínea “d”, da Lei nº 8.212/1991, o qual determina que <i>não</i> integram o salário-de-contribuição “as importâncias recebidas a título de férias indenizadas e respectivo adicional constitucional, inclusive o valor correspondente à dobra da remuneração de férias de que trata o art. 137 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT”.  (2) O valor correspondente ao pagamento em dobro da remuneração de férias concedidas após o prazo legal, não integra a remuneração para efeito de incidência do FGTS (IN SIT/MTE nº 25/2001 - art. 13, inciso IV). A base de cálculo é a remuneração simples, ou seja, sobre o valor relativo à dobra não incide o FGTS.  (3) Na base de cálculo do IRRF computa-se o total pago, efetuando-se as deduções cabíveis (dependentes,	sim (veja 1a “Nota”)	sim (veja 2 <sup>a</sup> “Nota”)	sim (veja 3a “Nota”)

contribuição ao INSS e pensão alimentícia).			
14 - Fretes, carretos ou transporte de passageiros pagos a pessoa jurídica  Nota  Tratando-se de cooperativas de trabalho, haverá incidência da contribuição previdenciária.	não (veja “Nota”)	não	não
15 - Fretes, carretos ou transporte de passageiros pagos a pessoa física autônoma  Notas  (1) O rendimento tributável pelo IR corresponderá a 40% do rendimento bruto pago, quando decorrente do transporte de cargas, e a 60% do rendimento bruto pago, quando decorrente do transporte de passageiros (RIR/1999, art. 629).  (2) A remuneração paga ou creditada a condutor autônomo de veículo rodoviário, ou ao auxiliar de condutor autônomo de veículo rodoviário, em automóvel cedido em regime de colaboração, nos termos da Lei no 6.094/1974, pelo frete, carreto ou transporte de passageiros, realizado por conta própria, corresponde a 20% do rendimento bruto.  A contribuição da empresa, relativamente aos serviços que lhe são prestados por cooperados por intermédio de cooperativas de trabalho na atividade de transporte rodoviário de carga ou passageiro, é de 15% sobre a parcela correspondente ao valor dos serviços prestados pelos cooperados, que não será inferior a 20% do valor da nota fiscal ou fatura (§§ 4º e 20 do art. 201 do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto no 3.048/1999).	sim	não	sim
16 - Gorjeta  a) espontânea (estimativa).....  b) Compulsória.....	sim  sim	sim  sim	sim  sim
17 - Gratificações ajustadas ou contratuais	sim	sim	sim
18 - Horas extras	sim	sim	sim

19 - Indenização adicional (empregado dispensado sem justa causa no período de 30 dias que antecede a data de sua correção salarial - Lei no 7.238/1984, art. 9o)	não	não	não
20 - Indenização por tempo de serviço	não	não	não
21 - Indenização do art. 479 da CLT (metade da remuneração devida até o término do contrato a prazo determinado, rescindido antecipadamente)	não	não	não
22 - Licença-paternidade (CF/1988, art. 7o, XIX)	sim	sim	sim
23 - Participação nos lucros  Nota  Somente haverá tributação na fonte, em separado dos demais rendimentos, como antecipação do Imposto de Renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física (RIR/1999, art. 626).	não	não	sim
24 - Prêmios  Nota  - Quanto ao IRRF, observar que:  I - os prêmios em bens dados a funcionários ou a representantes comerciais autônomos, como estímulo à produtividade, sem sorteio, concurso ou vale-brinde, são considerados rendimentos do trabalho e submetem-se ao desconto do imposto mediante aplicação da tabela progressiva, juntamente com os demais rendimentos pagos ao beneficiário no mês (arts. 624 e 628 do RIR/1999 e PN CST no 93/1974);  II - os prêmios distribuídos em bens ou serviços por meio de concursos ou sorteios de qualquer espécie sujeitam-se à incidência do imposto, exclusivamente na fonte, à alíquota de 20%, aplicada sobre o valor de mercado dos bens na data da distribuição (RIR/1999, art. 677);  III - os prêmios em dinheiro obtidos em loterias, concursos desportivos ou sorteios de qualquer espécie submetem-se à incidência do imposto, exclusivamente na fonte, à alíquota de 30% (RIR/1999, art. 676).	sim	sim	sim
25 - Quebra de caixa	sim	(veja	sim

<p>Notas</p> <p>(1) No que concerne à incidência ou não do depósito do FGTS sobre o valor pago a título de “quebra de caixa”, vale ressaltar que o § 6º do art. 15 da Lei no 8.036/1990, prevê que “não se incluem na remuneração, para os fins desta Lei, as parcelas elencadas no § 9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991”. Como na relação de parcelas que <i>não</i> integram o salário-de-contribuição para fins previdenciários não consta a verba intitulada “quebra de caixa”, há quem entenda que, a <i>contrario sensu</i>, tal parcela sujeita-se ao FGTS.</p> <p>Não obstante os comentários acima, vale destacar que, atualmente, a Instrução Normativa SIT/MTE no 25/2001, art. 12, inciso XX, prevê que a parcela denominada “quebra de caixa” integra a remuneração para efeito de incidência do FGTS.</p> <p>(2) A Súmula no 247 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) dispõe:</p> <p>“247 - Quebra-de-caixa - Natureza jurídica</p> <p>A parcela paga aos bancários sob a denominação ‘quebra-de-caixa’ possui natureza salarial, integrando o salário do prestador dos serviços, para todos os efeitos legais.”</p> <p>26 - Retiradas (<i>pro labore</i>) de diretores-empregados</p>		notas)	
<p>27 - Retiradas (<i>pro labore</i>) de diretores-proprietários (empresários)</p> <p>Nota</p> <p>A estes, facultativamente, o regime do FGTS pode ser estendido (Leis nos 6.919/1981 e 8.036/1990).</p>	sim	não	sim
<p>28 - Retiradas de empresário individual</p> <p>(*) O órgão local da Receita Federal do Brasil (RFB) deverá ser previamente consultado sobre o assunto.</p>	(*)	não	sim
29 - Salário-família sem exceder o valor legal	não	não	não
<p>30 - Salário <i>in natura</i> (utilidades) - CLT - art. 458</p> <p>Notas</p> <p>(1) Não integra o salário-de-contribuição nem constitui</p>	sim	sim	sim

<p>base de cálculo para a incidência do FGTS e INSS a parcela <i>in natura</i> recebida pelo empregado de acordo com os programas de alimentação (PAT) aprovados pelo MTE, nos termos da Lei no 6.321/1976 (Lei no 8.212/1991, art. 28, § 9o, “c”, e IN SIT/MTE no 25/2001, art. 13, inciso XIX).</p> <p>(2) O IRRF não incide sobre a alimentação, o transporte e os uniformes ou vestimentas especiais de trabalho, fornecidos gratuitamente pelo empregador a seus empregados ou mediante cobrança de preço inferior ao valor de mercado (art. 39, inciso IV, do RIR/1999).</p>			
31 - Salário-maternidade	sim	sim	sim
<p>32 - Saldo de salário</p> <p>Nota</p> <p>O desconto do IR sobre rendimentos pagos acumuladamente efetua-se no mês do pagamento, sobre o total dos rendimentos, diminuído do valor das despesas com ação judicial necessária ao seu recebimento, inclusive de advogados, se tiverem sido pagas pelo contribuinte sem indenização (RIR/1999, art. 640).</p>	sim	sim	sim
33 - Serviços autônomos de prestador inscrito na Previdência Social	sim	não	sim
34 - Serviços eventuais sem relação de emprego	sim	não	sim
35 - Vale-transporte (Lei no 7.418/1985 e Decreto no 95.247/1987)	não	não	não
<p>36 - Remuneração indireta (<i>fringe benefits</i>) concedida a diretores, administradores, sócios e gerentes e aos assessores dessas pessoas</p> <p>Notas</p> <p>(1) Se a empresa identificar o beneficiário, a remuneração indireta deve ser adicionada à sua remuneração normal, incidindo o IR, mediante aplicação da tabela progressiva, sobre o total dos rendimentos. Caso não seja identificado o beneficiário, a remuneração indireta sujeita-se à incidência do IR, exclusivamente na fonte, à alíquota de</p>	(Veja 2a “Nota”)	(Veja 2a “Nota”)	sim

<p>35% (RIR/1999, arts. 622 e 675).</p> <p>(2) INSS - Na área previdenciária, o inciso III do art. 28 da Lei no 8.212/1991 prevê que entende-se por salário-de-contribuição, para o contribuinte individual, a remuneração auferida em uma ou mais empresas ou pelo exercício de sua atividade por conta própria durante o mês.</p> <p>FGTS - Quanto ao FGTS, as empresas sujeitas ao regime da CLT que equipararem seus diretores (administradores) não empregados aos demais trabalhadores, para fins do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, sujeitam-se ao respectivo depósito mensal sobre a remuneração devida, incluindo as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT (remuneração indireta). Lei no 8.036/1990, arts. 15 e 16.</p>			
37 - Salário-educação - Convênio - FNDE	não	não	sim
<p>38 - Remuneração pela prestação de serviços caracterizadamente de natureza profissional paga ou creditada por pessoas jurídicas a outras pessoas jurídicas.</p> <p>Notas</p> <p>(1) O desconto do IR é feito mediante aplicação:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) da alíquota fixa de 1,5% (RIR/1999, art. 647); ou</li> <li>b) da tabela progressiva prevista para o desconto do imposto sobre rendimentos do trabalho, quando a pessoa jurídica prestadora dos serviços for sociedade civil controlada, direta ou indiretamente, por pessoas físicas que sejam diretores, gerentes ou controladores da pessoa jurídica que pagar ou creditar os rendimentos, bem como pelo cônjuge ou parente de primeiro grau das referidas pessoas (RIR/1999, art. 648).</li> </ul> <p>(2) Não incide o IR na fonte quando o serviço for prestado por pessoas jurídicas imunes ou isentas (IN SRF no 23/1986).</p>	(veja 3a “Nota”)	não	sim

<p>(3) Se a prestação de serviços estiver enquadrada, nos termos do art. 219 do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto no 3.048/1999, reter e recolher 11% do valor bruto da nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços, a título de retenção para a previdência social.</p>			
<p>39 - Comissões, corretagens ou qualquer outra remuneração por representação comercial ou mediação na realização de negócios civis ou comerciais, pagas ou creditadas por pessoas jurídicas a outras pessoas jurídicas</p> <p>Nota</p> <p>A beneficiária dos rendimentos efetua o recolhimento do imposto, desobrigando-se a fonte pagadora da retenção, nos casos de comissões e corretagens relativas a: colocação ou negociação de títulos de renda fixa; operações realizadas em Bolsas de Valores e em Bolsas de Mercadorias, distribuição de emissão de valores mobiliários, quando a pessoa jurídica atuar como agente da companhia emissora; operações de câmbio; vendas de passagens, excursões ou viagens; administração de cartão de crédito; prestação de serviços de distribuição de refeições pelo sistema de refeições-convênio e de administração de convênios (INs SRF nos 153 e 177/1987 e IN DRF no 107/1991).</p>	não	não	sim
<p>40 - Serviços de propaganda e publicidade, pagos ou creditados por pessoas jurídicas a agências de propaganda</p> <p>Nota</p> <p>A agência de propaganda recolhe o imposto devido na fonte, por conta e ordem do anunciante, observadas as normas contidas na IN SRF no 123/1992.</p>	não	não	sim
<p>41 - Serviços de limpeza e conservação de bens imóveis, segurança, vigilância e por locação de mão-de-obra, pagos ou creditados por pessoas jurídicas a outras pessoas jurídicas</p> <p>Notas</p>	(veja 2a “Nota”)	não	Sim (veja 1a “Nota”)

<p>(1) O Imposto de Renda incide à alíquota de 1% (RIR/1999, art. 649).</p> <p>(2) Se a prestação de serviços estiver enquadrada, nos termos do art. 219 do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto no 3.048/1999, reter e recolher 11% do valor bruto da nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços, a título de retenção para a previdência social.</p>			
<p>42 - Importâncias pagas ou creditadas por pessoas jurídicas a cooperativas de trabalho, associações e assemelhadas, relativas a serviços pessoais que lhes forem prestados ou colocados à disposição por associados destas</p> <p>Notas</p> <p>(1) Em relação aos fatos geradores ocorridos a partir de 10.01.1995, o desconto do imposto deverá ser efetuado à alíquota de 1,5% (RIR/1999, art. 652).</p> <p>(2) O imposto retido será compensado pelas cooperativas de trabalho com aquele que tiver de reter por ocasião do pagamento dos rendimentos ao associado.</p> <p>(3) Desde a competência março/2000, incide o percentual de 15% sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura da prestação de serviços, relativamente a serviços prestados à pessoa jurídica por cooperados pertencentes às cooperativas de trabalho, observadas, no que couber, as disposições dos §§ 7º e 8º do art. 219 do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto no 3.048/1999 (RPS, art. 201, inciso III). Para os demais serviços prestados às pessoas jurídicas, observar o disposto na 2a “Nota” da rubrica anterior (no 41).</p>	<p>(veja 3a “Nota”)</p>	<p>não</p>	<p>sim</p>
<p>43 - Juros e indenizações por lucros cessantes, decorrentes de sentença judicial, pagos a pessoas jurídicas</p> <p>Nota</p> <p>O desconto é feito mediante aplicação da alíquota de 5% (RIR/1999, art. 680).</p>	<p>não</p>	<p>não</p>	<p>sim</p>
<p>44 - Multa do art. 477, § 8º, da CLT (multa por atraso no</p>	<p>não</p>	<p>não</p>	<p>não</p>

<p>pagamento das verbas rescisórias)</p> <p>Nota</p> <p>Para fins do encargo do IRRF recomendamos que a empresa consulte antecipadamente a Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), a fim de confirmar a não-incidência do citado tributo sobre a verba trabalhista.</p>			
--	--	--	--

**Importante:**

No que se refere à parcela de aviso prévio indenizado para fins de incidência ou não do encargo previdenciário, constata-se, atualmente, sua inexistência no texto do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212/1991, com as modificações posteriores.

Todavia, vale ressaltar que o Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto no 3.048, de 06.05.1999, prevê a não-integração do aviso prévio indenizado no salário-de-contribuição.

No que concerne ao encargo do INSS sobre a parcela correspondente do 13º salário proporcional decorrente da projeção do período do aviso prévio indenizado, informamos que, atualmente, não há na Lei no 8.212/1991 e no seu regulamento (Decreto no 3.048/1999) qualquer previsão expressa sobre a não-incidência previdenciária.

Vale destacar ainda que a previsão contida no item V do art. 72 da Instrução Normativa SRP no 3/2005 de que a parcela do décimo terceiro salário correspondente ao período do aviso prévio indenizado, paga ou creditada na rescisão do contrato de trabalho, não integra a base de cálculo para incidência de contribuição previdenciária, foi expressamente revogada pelo inciso II do art. 4º da Instrução Normativa SRP no 20/2007.

No âmbito doutrinário, há quem entenda que sobre a supracitada parcela haja incidência previdenciária normal, uma vez que não há exclusão na lei, no seu decreto regulamentador e na citada Instrução Normativa SRP no 3/2005.

Outrossim, vale ressaltar que também há entendimento contrário ao supracitado, ou seja, há quem interprete que não ocorre a incidência previdenciária sobre o avo proporcional de 13º salário relativo ao período de projeção do aviso prévio indenizado, uma vez que o próprio aviso prévio indenizado está expressamente excluído do encargo de INSS, conforme alínea “f” do inciso V do § 9º do art. 214 do RPS, aprovado pelo Decreto no 3.048/1999, isto, apesar de, como dissemos, não estar autorizado pela Lei. A previsão contida na alínea “f” do inciso VI do art. 72 da Instrução Normativa SRP no 3/2005 de que a parcela do aviso prévio indenizado não integra a base de cálculo para incidência de contribuição previdenciária foi expressamente revogada pelo inciso II do art. 4º da Instrução Normativa SRP no 20/2007.

Diante da eventual controvérsia sobre a incidência ou não do encargo de INSS sobre a supracitada parcela, recomenda-se que o interessado consulte antecipadamente o órgão regional da Receita Federal do Brasil (RFB), a fim de certificar-se do procedimento correto a ser adotado na ocorrência de sua quitação em rescisão contratual.

No que concerne ao encargo do FGTS sobre o aviso prévio indenizado, há que se lembrar da sua incidência, conforme expressa previsão contida na Instrução Normativa SIT/MTE no 25, de 20.12.2001, art. 12, inciso XIX, bem como na Súmula do Tribunal Superior do Trabalho no 305, que prevê:

*“O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS.”*

**Fonte: IOB – Calendário Mensal de Obrigações e Tabelas Práticas – Dezembro/2008**

## 5.7 INSS

O INSS é a contribuição devida a Previdência Social, por todo empregado inclusive o doméstico, os percentuais variam conforme o salário de contribuição, limitado a um teto máximo, podendo ser de 8%, 9% e 11% (em tabela definida pelo o INSS).

**Tabela de Contribuição dos Segurados Empregado, Empregado Doméstico e Trabalho Avulso, a partir de 01 de março de 2008**

Salário-de-Contribuição (R\$)	Alíquota (%)
Até R\$ 911,70	8
De R\$ 911,71 Até R\$ 1.519,50	9
De R\$ 1.519,51 Até R\$ 3.038,99	11

Exemplo:

Proventos			Descontos		
Descrição	Ref	Valor	Descrição	Ref.	Valor
Salário	30	2.000,00	Faltas	1	66,67
H. Extras 50%	10	136,36			
D.S.R HE		27,27			

Total de Proventos..... R\$ 2.163,63

Total de Descontos..... R\$ 66,67

Base de INSS.....R\$ 2.096,96 (Proventos que incidem INSS - Descontos (faltas), ou seja, Faixa 3 da Tabela de INSS. (de R\$ 1.519,51 à R\$ 3.038,99)

Valor do INSS ..... R\$ 230,66 (Base do INSS x Alíquota ref. ao INSS= 2.096,96 x 11%)

## 5.8 IRRF

O Imposto de Renda é a tributação devida sobre os rendimentos do trabalho assalariado, tais como: salários, horas extras, adicionais e outras receitas admitidas em lei pela Receita Federal.

Para cálculo do Imposto de Renda é importante verificar as verbas que sofrem incidências, além das mencionadas na apostila, podemos verificar outras verbas na Instrução Normativa SRF nº 15 de 6 de fevereiro de 2001.

Observação: o desconto do Imposto de Renda será efetuado na fonte, por ocasião de cada pagamento, exceto na hipótese de pagamento integral do adiantamento e do salário dentro do próprio mês, hipótese em que o desconto será efetuado sobre o total dos rendimentos pagos no mês, conforme veremos adiante (Regulamento do Imposto de Renda - RIR/1999, aprovado pelo Decreto 3.000 de 1999, § 2º do art. 620 e arts. 621 e 624).

**Tabela Progressiva Mensal - Ano-calendário de 2009:**

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 1.434,59	-	-
De 1.434,60 até 2.150,00	7,5	107,59
De 2.150,01 até 2.866,70	15	268,84
De 2.866,71 até 3.582,00	22,5	483,84
Acima de 3.582,00	27,5	662,94
Dedução por dependente		R\$ 144,20

Devemos observar com atenção:

- a) Para calcular o IRRF de Férias, deve-se considerar apenas os eventos relativos as férias.
- b) Para calcular o IRRF de 13º Salário, deve-se considerar apenas os eventos relativos a 13º.
- c) Para calcular o IRRF de Salário, deve-se considerar apenas os eventos relativos ao salário.

Observação.: No cálculo do IRRF sobre a folha de pagamento, devemos verificar o tipo de regime de pagamento da empresa (caixa ou competência).

## CAPITULO VI - CONCEITO REGIME DE PAGTO(CAIXA/COMPETÊNCIA)

### 6.1 Regime de Pagamento Competência

O pagamento do Adiantamento e o pagamento do Salário é efetuado dentro do próprio mês corrente.

O adiantamento salarial correspondente a determinado mês NÃO estará sujeito à retenção do imposto de renda, desde que o pagamento do adiantamento e o salário sejam integralmente pagos no próprio mês a que se referirem, momento em que serão efetuados o cálculo e a retenção do imposto sobre o total dos rendimentos pagos no mês.

Exemplo: concessão de adiantamento no dia 15 e quitação do salário no dia 30 do próprio mês.

#### Cálculo de imposto de renda no Adiantamento:

Não há desconto de imposto de Renda.

#### Cálculo de imposto de renda no Pagamento:

Pega-se o total de proventos da competência atual com incidência de imposto de renda, menos as deduções do pagamento (INSS, deduções de dependentes e pensão alimentícia, se for o caso), aplica-se a tabela progressiva do imposto de renda.

Exemplo: O funcionário trabalha e recebe dentro do mesmo mês o Adiantamento e o Pagamento do Salário, ou seja, até o último dia do mês. Neste caso o calculo do IRRF será sempre na folha de pagamento.

#### **Base de Cálculo do IR:**

Base de Cálculo = Base IRRF (proventos – descontos) – (INSS + Pensão Alimentícia + Dedução por Dep).

Imaginando que este funcionário tenha 1 dependente para IR, teremos o seguinte:

Descrição	Ref.	Valor	Descrição	Ref.	Valor
Salário	30	5.000,00	Faltas	1	166,67
H. Extras 50%	10	340,90	INSS	11	334,28
D.S.R HE		68,18			

**Base de Calculo do IR = [((Proventos) – (Descontos)) – (INSS + Pensão Alimentícia + Dedução por Dep)]**

Base de Cálculo =  $[(5.000,00 + 340,90 + 68,18) – (166,67)] – (334,28 + 0,00 + 144,20)$

Base de Cálculo =  $[(5.409,08 – 166,67) – 478,48]$

Base de Cálculo =  $[5.242,41 – 478,48]$

Base de Cálculo = 4.763,93

Com a base que encontramos teremos o seguinte cálculo:

**IR= [(Base de IR x (Alíquota de IRRF/100)) - Parcela a Deduzir]**

IR =  $[(4.763,93 \times 27,5 / 100)] – 662,94$

IR =  $[(4.763,93 \times 0,275)] – 662,94$

IR =  $[1.310,08 – 662,94]$

**IR = 647,14**

## **6.2 Regime de Pagamento Caixa**

**O pagamento do adiantamento é efetuado dentro do mês corrente e o pagamento do salário é efetuado no mês subseqüente.**

Se o adiantamento se referir a rendimentos que não sejam integralmente pagos no próprio mês, o imposto será calculado de imediato sobre o adiantamento, ou seja, soma os rendimentos pagos no mês, compensando-se o imposto retido anteriormente.

Exemplo: concessão de adiantamento no dia 20 e quitação do salário até o 5º dia útil do mês subseqüente.

Neste caso, teremos o cálculo do IRRF no Adiantamento de Salário e na Folha de Pagamento.

### **Cálculo de imposto de renda na Folha de Pagamento:**

Pega-se o total de proventos da competência atual com incidência de imposto de renda, menos o valor do adiantamento que foi pago no dia 20, em seguida efetua-se as deduções do pagamento atual (INSS, deduções de dependentes e pensão alimentícia, se for o caso), aplica-se a Tabela Progressiva do imposto de renda.

Exemplo:

Descrição	Ref.	Valor	Descrição	Ref.	Valor
Salário	30	5.000,00	Faltas	1	166,67
H. Extras 50%	10	340,90	INSS	11	334,28
D.S.R HE		68,18	Adto		2.000,00

Imaginando que este funcionário tenha 1 dependente para IR, teremos o seguinte:

**Base de Calculo do IR = [((Proventos) – (Descontos)) – (Adianto Anterior)) – (INSS + Pensão Alimentícia + Dedução por Dep)]**

Base de Cálculo =  $[((5.000,00 + 340,90 + 68,18) - (166,67)) - (2.000,00)) - (334,28 + 0,00 + 144,20)]$

Base de Cálculo =  $[(5.409,08 - 166,67) - 2.000,00) - 478,48]$

Base de Cálculo =  $[(5.242,41 - 2.000,00) - 478,48]$

Base de Cálculo =  $[3.242,41 - 478,48]$

Base de cálculo = 2.763,93

Cálculo do IR :

**IR = [(Base x (Alíquota de IRRF/100) - Parcela a Deduzir**

IR =  $[(2.763,93 \times 27,5 / 100)) - 662,94]$

IR =  $[(2.770,14 \times 0,275) - 662,94]$

IR =  $[761,78 - 662,94]$

**IR = 98,84**

### **Cálculo de imposto de renda na Folha de Adiantamento:**

Soma-se o valor do adiantamento com a base de IR referente ao Salário do mês anterior (pago até o 5º. dia útil do mês atual), em seguida efetua-se as deduções do pagamento do mês anterior (INSS, e pensão alimentícia e as deduções por dependente, se for o caso), aplica-se a tabela progressiva do imposto de renda.

Caso tenha descontado imposto de renda no pagamento, o mesmo deverá ser deduzido do valor encontrado no adiantamento.

Imaginando que o funcionário tenha um adiantamento de R\$ 2.000,00, teremos:

**Base de Calculo= Base IRRF pagamento [(( Proventos) – (Descontos) - (Adianto Anterior) – (INSS + Pensão Alimentícia + Dedução por Dep)] + Adianto Atual**

Base de Cálculo =  $[((5.000,00 + 340,90 + 68,18) - (166,67)) - (2.000,00)) - (334,28 + 0,00 + 144,20)) + 2.000,00]$

Base de Cálculo =  $[(5.409,08 - 166,67) - 2.000,00) - 478,48) + 2.000,00]$

Base de Cálculo =  $[(5.242,41 - 2.000,00) - 478,48) + 2.000,00]$

Base de Cálculo =  $[(3.242,41 - 478,48) + 2.000,00]$

Base de Cálculo =  $[2.763,93 + 2.000,00]$

Base de Cálculo = 4.763,93

Cálculo do IR :

**[( Base IRRF \* (Alíquota de IRRF/100)) - Parcela a Deduzir) -Valor de IRRF Pagto]**

IR =  $[(4.763,93 * (27,5/100)) - 662,94) - 98,84]$

IR =  $[(4.763,93 * 0,275) - 662,94) - 98,84]$

IR =  $[(1.310,08 - 662,94) - 98,84]$

IR =  $[647,14 - 98,84]$

**IR Adiantamento = 548,30**

**Total de IR dentro do mês no Regime de Pagto Competência = 647,14**

**Mesmo valor calculado no Regime de Pagto Caixa (98,84 + 548,30) = 647,14**

## CAPITULO VII - FGTS - FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

### 7.1 FGTS - Depósito

Foi criado em 1967 pelo Governo Federal para proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho.

Até o dia 07 de cada mês, as empresas depositam, em contas abertas na CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CEF em nome dos seus empregados, o valor correspondente a 8% da remuneração de cada funcionário. No caso de contrato de trabalho firmado nos termos da Lei nº 9.601/98, o percentual é reduzido para 2%.

O FGTS não é descontado do salário, é obrigação do empregador.

Essa conta rende Juros e Atualização Monetária (JAM). No final do período de um ano, a soma de todos os depósitos equivale a mais de um salário bruto mensal. Para um funcionário que ganha R\$ 1.000,00 no mês, por exemplo, temos:

12 depósitos de R\$ 80,00	R\$ 960,00
1 depósito de R\$ 80,00 ( 13º. salário )	R\$ 80,00
1 depósito de R\$ 26,66 ( 1/3 férias )	R\$ 26,66
Subtotal	R\$ 1066,00
+ Juros Anuais + Correção Monetária	R\$ ?????

Os tipos de conta do FGTS O FGTS está dividido em dois tipos de contas, ativas e inativas:

**Conta ativa:** é a que mensalmente está recebendo depósitos pela empresa, durante o período em que você está trabalhando. Esta conta rende Juros e Atualização Monetária. .

**Conta inativa:** é a que deixa de receber depósitos, pois o trabalhador saiu da empresa e não sacou a conta. Esta conta continua rendendo Juros e Atualização Monetária (JAM) até o trabalhador sacá-la.

## 7.2 Juros e Atualização Monetária - JAM

**a) Juros:** variam de 3% a 6% ao ano, dependendo da data de opção da conta. Quando a data de opção foi até 22/09/1971, a conta pode render uma taxa de 6% ao ano, sendo 3% nos dois primeiros anos, 4% do terceiro ao quinto ano da conta e 6% a partir do décimo ano. As contas abertas a partir de 23/09/1971 sempre rendem 3% ao ano.

**b) Atualização Monetária:**

Corresponde à taxa de inflação do período, que tem por objetivo manter o poder aquisitivo do FGTS. Atualmente, o FGTS é corrigido pela variação da TR (Taxa Referencial), a mesma que corrige as Cadernetas de Poupança.

O FGTS é constituído pelo total desses depósitos mensais. Os valores do Fundo pertencem exclusivamente aos empregados que, em situações específicas, podem dispor do total depositado em seus nomes.

Com o FGTS, o trabalhador tem a chance de formar um patrimônio, além de poder adquirir a casa própria utilizando os recursos de sua conta vinculada. Além disso, o FGTS financia programas de habitação popular, saneamento básico e infra-estrutura urbana.

Tem direito ao FGTS todos os trabalhadores regidos pela CLT, a partir de 05/10/1988. Antes dessa data, o direito ao FGTS era opcional. Também têm direito ao FGTS os trabalhadores rurais, os temporários, os avulsos, os safristas e os atletas profissionais (jogadores de futebol). O diretor não-empregado poderá ser equiparado aos demais trabalhadores sujeitos ao regime do FGTS.

É facultado ao empregador doméstico recolher ou não o FGTS referente ao seu empregado. A opção pelo recolhimento estabelece a sua obrigatoriedade enquanto durar o vínculo empregatício.

Para conferir se os depósitos estão sendo efetuados, o empregado deverá verificar através do extrato do FGTS que o trabalhador recebe em sua casa a cada 2 meses. Se não estiver recebendo o extrato, o trabalhador deverá informar seu endereço completo em uma agência da CAIXA ou pelo site da [www.caixa.gov.br](http://www.caixa.gov.br) na Internet.

É obrigação do empregador depositar todos os meses o valor referente ao FGTS na conta do trabalhador. Quando estes depósitos não estiverem sendo feitos, o trabalhador ou o sindicato que o representa poderá entrar com um processo na Justiça do Trabalho para obrigar ao empregador a efetuar o depósito dos valores corretos do FGTS. Se o trabalhador ainda estiver trabalhando na empresa, o prazo

para entrar com o processo é de 30 anos, contados da data em que o recolhimento do FGTS deveria ser feito. Se o trabalhador já tiver sido demitido, o prazo para entrar com o processo é de dois anos a partir da data de rescisão do contrato

### **7.3 Hipóteses de saque do FGTS**

- Demissão sem justa causa;
- Término de contrato por prazo determinado;
- Aposentadoria;
- Suspensão do Trabalho Avulso;
- Falecimento do trabalhador;
- Portador do vírus HIV;
- Neoplasia malígna (câncer);
- Conta inativa até 13 de julho de 1990;
- Conta inativa a partir de 14 de julho de 1990;
- Culpa reciproca ou força maior;
- Extinção total ou parcial da empresa

## **Exercícios**

**1 - Quem é o responsável pelo depósito na conta do trabalhador?**

**2 - Qual a data para se efetuar o depósito ?**

**3 – Qual o percentual do depósito?**

**4 - Como conferir se os depósitos estão sendo feitos?**

**5 - E se o empregador não estiver depositando?**

**7 - Quem tem direito ao FGTS?**

**8 - Quais são as possibilidades de saque do FGTS?**

## Exercícios

### 1) Transformar decimal em minutos e minutos em decimal :

A) 0,20 minutos	b) 0,35 minutos	c) 0,18 minutos
d) 0,80	e) 0,45	f) 0,30

### 2) Calcular a carga horária mensal para os seguintes casos:

\*\*\* não esquecer de converter os minutos

- Horista

a) mês de 25 dias úteis, 04 domingos e 01 feriado	b) mês de 23 dias úteis, 04 domingos e 01 feriado	c) mês de 26 dias úteis, 04 domingos e 01 feriado
---	---	---

**3) Calcule os seguintes pagamentos de horas extras:**

- a) - Salário: R\$1.340,00 por mês  
- quantidade de horas extras : 50horas  
- % da horas extras 50%

- b) - Salário: R\$7,40 por hora  
- quantidade de horas extras : 15 horas  
- % da horas extras 75%

- c) - Salário: R\$10,50 por hora  
- quantidade de horas extras : 15 horas  
- % da horas extras 80%

- d) - Salário: R\$800,00 por mês  
- quantidade de horas extras : 10horas  
- % da horas extras 100%

**4) Calcule as horas extras + o DSR (descanso semanal remunerado)dos seguintes casos:**

a) - Salário: R\$ 1.340,00 por mês  
- quantidade de horas extras: 21 horas  
- % das horas extras 65%  
- DSR - sendo 25 dias úteis e 05 domingos e 01 feriado

b) - Salário: R\$ 7,40 por hora  
- quantidade de horas extras: 18 horas  
- % das horas extras 58%  
- DSR - sendo 25 dias úteis e 4 domingos e 02 feriado

**5) Calcular a contribuição previdenciária (INSS) para os casos abaixo: (Ver página 36 apostila)**

a)	Salário	-	R\$
	600,00		
	Hora Extra	-	R\$ 55,00
			-----
	Total		R\$
	655,00		

b)	Salário	-	R\$
	250,00		
	Hora Extra	-	R\$ 60,00
	Adicional Noturno	-	R\$ 40,00
			-----
			R\$
	350,00		

c)	Salário	-	R\$ 2.500,00	d) Salário	-	R\$
	Hora Extra	-	R\$ 220,00			3.000,00.
		-----				
			R\$ 2.720,00			

**6) Calcular os seguintes descontos de vale transporte, considerando que deverá descontar o valor que for mais vantajoso para o colaborador:**

a)	Salário	-	R\$ 520,00	b)	Salário	-	R\$ 1.800,00
	Dias úteis no mês	-	22		Dias úteis	-	22
	nº de condução/dia	-	04		nº de condução/dia	-	02
	nº de passes no mês	-	88		nº de passes no mês	-	44
	custo unitário V. T.	-	R\$ 2,00		custo unitário V. T.	-	R\$ 2,00

\*\*\*Observação: Nos exercícios abaixo (06 ao 12) fazer os lançamento no recibo pagamento, calculando o INSS, Imposto de Renda, DSR, Salário Família, FGTS e demais lançamento solicitados no exercício.

**6) Fechar (lançar no recibo de pagamento) a folha mensal de um mensalista, num mês de 04 domingos e 01 feriado, conforme abaixo:**

- Salário: R\$ 915,43
  - fez 02 horas extras a 50%
  - fez 03 horas extras a 100%
  - com 01 dependente menor de 14 anos
  - tem desconto de 6% de vale transporte (02 conduções por dia no valor de R\$2,00 cada)

7) Fechar (lançar no recibo de pagamento) a folha mensal de um mensalista, num mês de 04 domingos e 01 feriado, conforme abaixo:

- Salário: 900,00
  - com 02 dependentes menores de 14 anos
  - faltou 03 dias em semanas diferentes no mês.

EMPRESA: CNPJ/CEI : ENDEREÇO:	DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO				
MENSAL					
CÓDIGO	NOME DO FUNCIONÁRIO		C.B.O.	DEPTO.	SETOR
					SECÃO
					MÊS
					FL
CÓDIGO	DESCRIÇÃO		REFERÊNCIA	VENCIMENTOS	
TOTAL DE VENCIMENTOS				TOTAL DE DESCONTOS	
<b>VALOR LÍQUIDO</b>					
SALÁRIO-BASE	SAL. CONTR. INSS	BASE CÁLCULO FGTS	FGTS DO MÊS	BASE CÁLCULO IRRF	FAIXA IRRF

8) Fechar (lançar no recibo de pagamento) a folha mensal de um mensalista, num mês de 04 domingos , conforme abaixo:

- Salário: R\$ 670,00

EMPRESA: CNPJ/CEI : ENDEREÇO:	DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO				
MENSAL					
CÓDIGO	NOME DO FUNCIONÁRIO	C.B.O.	DEPTO.	SETOR	SEÇÃO
					MÊS
					FL
CÓDIGO	DESCRIÇÃO	REFERÊNCIA	VENCIMENTOS		DESCONTOS
TOTAL DE VENCIMENTOS				TOTAL DE DESCONTOS	
<b>VALOR LÍQUIDO</b>					
SALÁRIO-BASE	SAL. CONTR. INSS	BASE CÁLCULO FGTS	FGTS DO MÊS	BASE CÁLCULO IRRF	FAIXA IRRF

**9) Fechar (lançar no recibo de pagamento) a folha mensal de um mensalista, num mês de 04 domingos e 01 feriado, conforme abaixo:**

- Salário: R\$ 315,00
  - fez 12 horas extras a 75%
  - fez 03 horas extras a 100%
  - com 02 dependentes menores de 14 anos

EMPRESA: CNPJ/CEI : ENDEREÇO:	DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO				
MENSAL					
CÓDIGO	NOME DO FUNCIONÁRIO	C.B.O.	DEPTO.	SETOR	SEÇÃO
MÊS	FL				
CÓDIGO	DESCRIÇÃO	REFERÊNCIA	VENCIMENTOS		DESCONTOS
			TOTAL DE VENCIMENTOS		TOTAL DE DESCONTOS
<b>VALOR LÍQUIDO</b>					
SALÁRIO-BASE	SAL. CONTR. INSS	BASE CÁLCULO FGTS	FGTS DO MÊS	BASE CÁLCULO IRRF	FAIXA IRRF

**10) fechar (lançar no recibo de pagamento) a folha mensal de um mensalista, num mês de 04 domingos e 01 feriado, conforme abaixo:**

- Salário: R\$ 350,00
  - fez 02 horas extras a 50%
  - com 04 dependentes menores de 14 anos

11) Fechar (lançar no recibo de pagamento) a folha mensal de um mensalista, num mês de 05 domingos , conforme abaixo:

- Salário: R\$2.350,00
  - fez 02 horas extras a 50%
  - com 04 dependentes menores de 14 anos

**12) Fechar (lançar no recibo de pagamento) a folha mensal de um mensalista, num mês de 05 domingos e 02 feriados, conforme abaixo:**

- Salário: R\$ 3.915,00
  - fez 02 horas extras a 50%
  - fez 03 horas extras a 100%
  - com 01 dependente menor de 14 anos
  - tem desconto de 6% de vale transporte (02 conduções por dia no valor de R\$ 2,00 cada)

13) Preparar uma folha de pagamento completa dos seguintes períodos:

## Funcionário - Pedro Henrique

Admissão: 01/08/2005

## Funcionário mensalista

**Janeiro / 2006**

- Com salário de R\$ 1.500,00, 02 filhos pequenos menores de 14 anos teve 01 falta injustificada no mês. Qual o valor líquido da folha de pagamento?

**Fevereiro / 2006**

- Fez 12 horas extras a 50% e 10 Horas Extras a 75%. Calcule o valor líquido da folha.

EMPRESA: CNPJ/CEI: ENDEREÇO:	DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO				
MENSAL					
CÓDIGO	NOME DO FUNCIONÁRIO		C.B.O.	DEPTO.	SETOR
					SEÇÃO
					MÊS
					FL
CÓDIGO	DESCRIÇÃO		REFERÊNCIA	VENCIMENTOS	
				TOTAL DE VENCIMENTOS	
				TOTAL DE DESCONTOS	
<b>VALOR LÍQUIDO</b>					
SALÁRIO-BASE	SAL. CONTR. INSS	BASE CÁLCULO FGTS	FGTS DO MÊS	BASE CÁLCULO IRRF	FAIXA IRRF

**Março / 2006**

- Teve desconto da contribuição sindical no mês. Calcule o valor líquido da folha.

EMPRESA: CNPJ/CEI : ENDEREÇO:	DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO				
MENSAL					
CÓDIGO	NOME DO FUNCIONÁRIO		C.B.O.	DEPTO.	SETOR
					SEÇÃO
					MÊS
					FL
CÓDIGO	DESCRIÇÃO		REFERÊNCIA	VENCIMENTOS	
				TOTAL DE VENCIMENTOS	
				TOTAL DE DESCONTOS	
<b>VALOR LÍQUIDO</b>					
SALÁRIO-BASE	SAL. CONTR. INSS	BASE CÁLCULO FGTS	FGTS DO MÊS	BASE CÁLCULO IRRF	FAIXA IRRF

**Abril / 2006**

- Teve aumento salarial de 20%, por motivo de acordo coletivo, teve 02 faltas injustificadas. Calcule o valor líquido da folha.

**Maio / 2006**

- Apresentou atestado médico de 13 dias. Calcule o valor líquido da folha.

EMPRESA: CNPJ/CEI : ENDEREÇO:	DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO				
MENSAL					
CÓDIGO	NOME DO FUNCIONÁRIO		C.B.O.	DEPTO.	SETOR
					SECÃO
					MÊS
					FL
CÓDIGO	DESCRIÇÃO		REFERÊNCIA	VENCIMENTOS	
TOTAL DE VENCIMENTOS				TOTAL DE DESCONTOS	
<b>VALOR LÍQUIDO</b>					
SALÁRIO-BASE	SAL. CONTR. INSS	BASE CÁLCULO FGTS	FGTS DO MÊS	BASE CÁLCULO IRRF	FAIXA IRRF

Junho / 2006

- Fez 20 horas extras a 50% e 10 horas extras noturnas a 75% com adicional de 40% . Calcule o valor líquido da folha.

EMPRESA: CNPJ/CEI : ENDEREÇO:	DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO				
MENSAL					
CÓDIGO	NOME DO FUNCIONÁRIO		C.B.O.	DEPTO.	SETOR
					SEÇÃO
					MÊS
					FL
CÓDIGO	DESCRIÇÃO		REFERÊNCIA	VENCIMENTOS	
				TOTAL DE VENCIMENTOS	
				TOTAL DE DESCONTOS	
<b>VALOR LÍQUIDO</b>					
SALÁRIO-BASE	SAL. CONTR. INSS	BASE CÁLCULO FGTS	FGTS DO MÊS	BASE CÁLCULO IRRF	FAIXA IRRF

**Julho / 2006**

- Teve alteração de cargo e de salário em 25% e fez 13 horas extras a 100%. Calcule o valor líquido da folha.

Agosto / 2006

- Fez 10 horas extras noturnas a 50% com adicional noturno de 40%. Calcule o valor líquido da folha.

**Tabelas:**

**Tabela de Contribuição dos Segurados Empregado, Empregado Doméstico e Trabalho Avulso, a partir de 01 de março de 2008**

<b>Salário-de-Contribuição (R\$)</b>	<b>Alíquota (%)</b>
Até R\$ 911,70	8
De R\$ 911,71 Até R\$ 1.519,50	9
De R\$ 1.519,51 Até R\$ 3.038,99	11

**Tabela de Salário-Família, a partir de 01 de março de 2008**

<b>Remuneração (R\$)</b>	<b>R\$</b>
Até R\$ 472,43	24,23
De R\$ 472,43 Até R\$ 710,08	17,07
Filhos ou equiparados até 14 anos ou inválidos de qualquer idade.	

**Tabela Progressiva Mensal - Ano-calendário de 2009:**

<b>Base de Cálculo (R\$)</b>	<b>Alíquota (%)</b>	<b>Parcela a Deduzir do IR (R\$)</b>
Até 1.434,59	-	-
De 1.434,60 até 2.150,00	7,5	107,59
De 2.150,01 até 2.866,70	15	268,84
De 2.866,71 até 3.582,00	22,5	483,84
Acima de 3.582,00	27,5	662,94
Dedução por dependente		R\$ 144,20